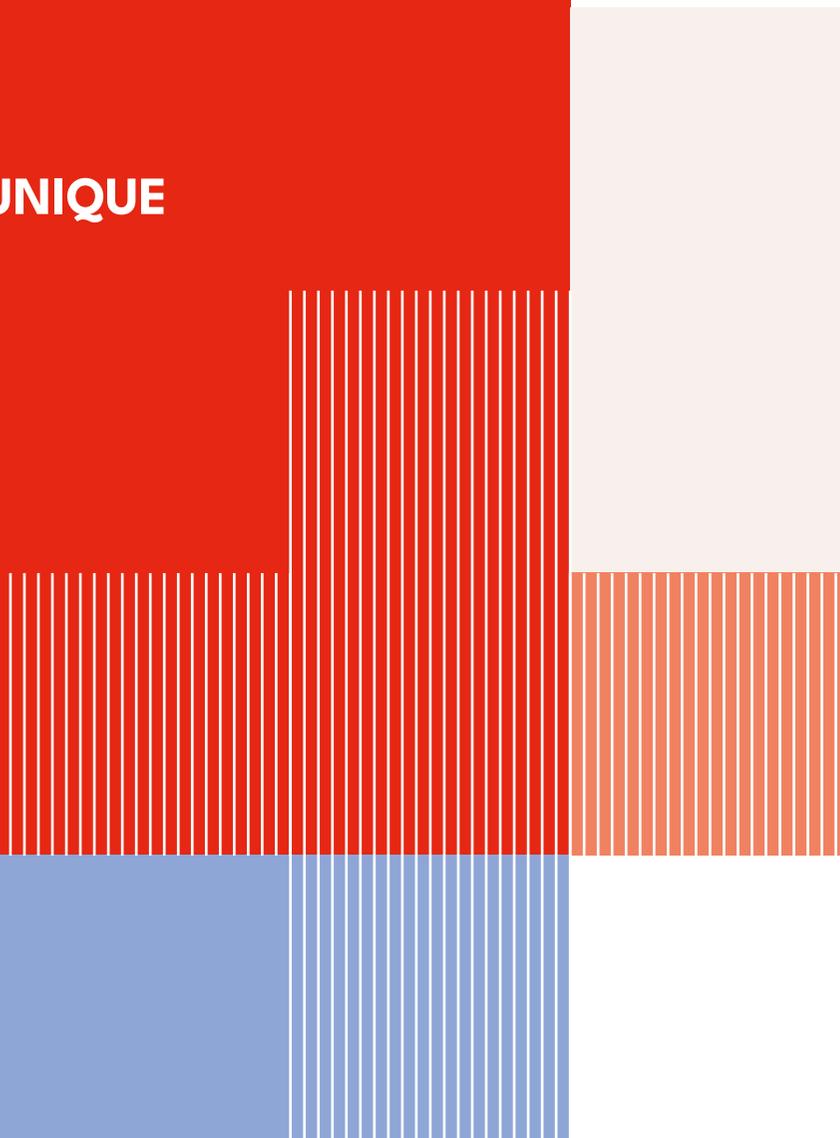


**INSA** | INSTITUT NATIONAL  
DES SCIENCES  
APPLIQUÉES  
**STRASBOURG**

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2023



# SOMMAIRE

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

Introduction .....	p. 4	<b>3   RÉMUNÉRATIONS .....</b>	<b>p. 40</b>
<b>1   EMPLOIS ET EFFECTIFS .....</b>	<b>p. 5</b>	<b>3.1   La masse salariale .....</b>	<b>p. 41</b>
<b>1.1   Emplois .....</b>	<b>p. 6</b>	<b>3.2   Données relatives aux rémunérations .....</b>	<b>p. 42</b>
1.1.1 Les différentes catégories de personnels .....	p. 6	<b>3.3   Bilan égalité salariale. Travail sur les écarts de rémunération .....</b>	<b>p. 43</b>
1.1.2 La situation du stock d'emplois .....	p. 7	3.3.1 Les enseignants-chercheurs et les enseignants titulaires .....	p. 43
1.1.3 Les plafonds d'emplois .....	p. 9	3.3.2 Les personnels IATSS titulaires .....	p. 44
<b>1.2   Effectifs .....</b>	<b>p. 10</b>	3.3.3 Les personnels non-titulaires .....	p. 46
1.2.1 Effectifs des fonctionnaires .....	p. 10	<b>3.4   Les primes et indemnités .....</b>	<b>p. 47</b>
1.2.2 Effectifs des personnels contractuels .....	p. 12	3.4.1 Les primes des personnels d'enseignement et de recherche .....	p. 47
1.2.3 Effectifs globaux .....	p. 14	3.4.2 Les primes et indemnités des personnels IATSS .....	p. 49
1.2.4 Effectifs des autres positions statutaires .....	p. 14	3.4.3 Bilan égalité salariale concernant l'IFSE mensuel des personnels IATSS ..	p. 50
1.2.5 Autres types de personnels .....	p. 14	3.4.4 Dispositifs d'accompagnement financier des personnels .....	p. 52
1.2.6 Évolution des effectifs .....	p. 15	<b>3.5   Les heures complémentaires .....</b>	<b>p. 53</b>
1.2.7 Effectifs par sexe selon le statut, la filière et la catégorie .....	p. 17	3.5.1 Évolution des heures complémentaires .....	p. 53
1.2.8 Données démographiques .....	p. 19	3.5.2 Bilan égalité salariale sur les heures complémentaires des enseignants-chercheurs et enseignants .....	p. 54
1.2.9 Bilan final du plan d'action égalité 2021-2023 .....	p. 25	<b>4   FORMATION DES PERSONNELS .....</b>	<b>p. 55</b>
1.2.10 Approche métiers .....	p. 26	<b>4.1   La politique de formation .....</b>	<b>p. 56</b>
<b>2   MOUVEMENTS ET CARRIÈRE .....</b>	<b>p. 30</b>	4.1.1 Les axes stratégiques .....	p. 56
<b>2.1   Mobilité des personnels .....</b>	<b>p. 31</b>	4.1.2 Le plan annuel de formation .....	p. 57
2.1.1 Mobilité externe .....	p. 31	4.1.3 L'information sur le dispositif de la formation professionnelle .....	p. 57
2.1.2 Mobilité interne .....	p. 32	<b>4.2   Bilan du programme de formation 2023 .....</b>	<b>p. 58</b>
<b>2.2   Promotions .....</b>	<b>p. 33</b>		
2.2.1 Promotions des personnels d'enseignement et de recherche .....	p. 33		
2.2.2 Promotions des enseignants du second degré .....	p. 35		
2.2.3 Promotions des personnels IATSS .....	p. 36		
2.2.4 Résultats des promotions de 2023 .....	p. 38		

<b>5   SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....</b>	<b>p. 60</b>
5.1   Médecine de prévention .....	p. 61
5.1.1 Organisation .....	p. 61
5.1.2 Données chiffrées sur les visites médicales .....	p. 61
5.2   Hygiène et sécurité .....	p. 62
5.2.1 Organisation .....	p. 62
5.2.2 La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail .....	p. 62
5.3   Les accidents de service/travail/trajet .....	p. 63
5.3.1 Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail .....	p. 63
5.3.2 Causes d'accidents .....	p. 63
5.4   Les absences au travail .....	p. 64
5.4.1 Les absences au travail pour raison de santé .....	p. 64
5.4.2 Les absences au travail pour raison familiale .....	p. 65
5.4.3 Les autres absences au travail .....	p. 65
<b>6   ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....</b>	<b>p. 66</b>
6.1   Aménagement du temps de travail des personnels IATSS Bilan annuel du télétravail .....	p. 67
6.1.1 Les jours fixes demandés .....	p. 67
6.1.2 La part de télétravailleurs .....	p. 68
6.1.3 Les motivations des demandes .....	p. 68
6.1.4 Les jours flottants .....	p. 69
6.1.5 Évolution sur 3 ans (jours fixes uniquement) .....	p. 70
6.2   Compte épargne temps .....	p. 72
6.3   Obligations de service des personnels d'enseignement et de recherche .....	p. 73
6.3.1 Enseignants-chercheurs .....	p. 73
6.3.2 Enseignants du second degré .....	p. 73
6.4   Quotité de travail .....	p. 74
6.5   Handicap .....	p. 76

<b>7   ACTION SOCIALE.....</b>	<b>p. 77</b>
7.1   Moyens consacrés à l'action sociale .....	p. 78
7.2   Restauration .....	p. 78
7.3   Prêts et secours .....	p. 78
7.4   Enfants handicapés .....	p. 78
7.5   Subventions pour séjours d'enfants .....	p. 78
<b>8   RELATIONS PROFESSIONNELLES.....</b>	<b>p. 79</b>
8.1   Les instances de dialogue social .....	p. 80
8.1.1 Le comité social d'administration .....	p. 80
8.1.2 La commission paritaire d'établissement .....	p. 80
8.1.3 Examen collégial des dossiers de promotion .....	p. 80
8.1.4 La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non-titulaires .....	p. 80
8.2   L'information et la communication auprès des personnels .....	p. 81
Annexe : abréviations .....	p. 82

# INTRODUCTION

## Chères et chers collègues,

Vous allez prendre connaissance du rapport social unique 2023 de l'INSA Strasbourg, document qui a succédé en 2021 au bilan social. Le rapport social unique reprend les mêmes informations avec des 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 depuis la politique sociale et la santé sécurité au travail jusqu'à la gestion prévisionnelle des emplois, dans le cadre de la stratégie 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.

En 2023 le comité social d'administration et son émanation, la formation spécialisée en matière de santé de sécurité et des conditions de travail, qui remplacent respectivement le comité technique et le comité d'hygiène, de santé et de sécurité et des conditions de travail ont commencé leurs travaux avec leurs nouveaux élus, issus des élections professionnelles tenues en décembre 2022.

Les conseils de l'école, conseil d'administration, conseil scientifique et conseil des études, se sont également renouvelés à l'issue des élections d'avril 2023 et les nouveaux représentants des personnels ont pu prendre leurs fonctions rapidement.

2023 a été une année d'évaluation pour l'INSA Strasbourg, avec la visite conjointe de la Commission des titres d'ingénieur (CTI) et du Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) en janvier. Grâce à l'implication de toutes et tous, ces évaluations ont été très positives, avec notamment

le renouvellement de l'habilitation de l'école à délivrer le diplôme d'ingénieur pour 5 années, ce qui constitue la durée maximale.

Le comité HCERES a souligné le dynamisme de l'INSA Strasbourg et encouragé l'école à poursuivre sa politique très active en matière de gestion des ressources humaines.

Parallèlement, le déploiement du plan d'égalité professionnelle 2021-2023 et l'implémentation de la stratégie HRS4R se sont continués et le Centre Gaston Berger a commencé à déployer ses actions en faveur des étudiants.

Enfin, en 2023, la quatrième année des travaux de rénovation de l'INSA Strasbourg a été entamée, dans le cadre de l'opération Campus, travaux qui transforment notre cadre de travail.

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	Emplois	p. 6
1.1.1	Les différentes catégories de personnels	p. 6
1.1.2	La situation du stock d'emplois	p. 7
1.1.3	Les plafonds d'emplois	p. 9
1.2	Effectifs	p. 10
1.2.1	Effectifs des fonctionnaires	p. 10
1.2.2	Effectifs des personnels contractuels	p. 12
1.2.3	Effectifs globaux	p. 14
1.2.4	Effectifs des autres positions statutaires	p. 14
1.2.5	Autres types de personnels	p. 14
1.2.6	Évolution des effectifs	p. 15
1.2.7	Effectifs par sexe selon le statut, la filière et la catégorie	p. 17
1.2.8	Données démographiques	p. 19
1.2.9	Bilan final du plan d'action égalité 2021-2023	p. 25
1.2.10	Approche métiers	p. 26

# 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'éducation physique et sportive (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 des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (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)

#### 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

### **Les autres types de personnels**

Stagiaires et apprentis

## 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).

### Les personnels d'enseignement et de recherche

#### Le stock d'emplois

Corps	Stock d'emplois
Professeur des universités (PR)	20
Maître de conférences des universités (MCF)	53
Professeur agrégé (PRAG)	27
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. Des emplois peuvent également être réservés à des ATER ou des doctorants contractuels.

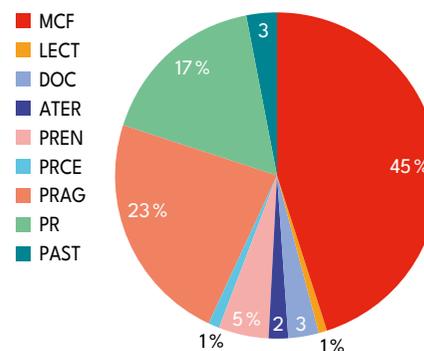
### Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

#### Le stock d'emplois

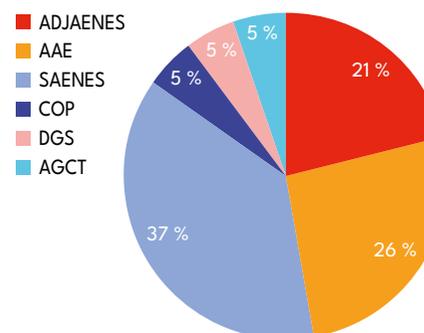
Corps	Stock d'emplois
Directeur général des services d'établissement public d'enseignement supérieur (DGS)	1
Agent comptable (AGCT)	1
Attaché d'administration de l'État (AAE)	5
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	7
Adjoint administratif de l'éducation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

**Commentaire :** le stock d'emploi est inchangé depuis 2017. La ventilation entre les corps est en revanche modifiée du fait de deux promotions (une dans le corps des AAE et une dans le corps des SAENES).

#### Répartition des emplois



#### Répartition des emplois



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

### Le stock d'emplois

Corps	Stock d'emplois
Ingénieur de recherche (IGR)	5
Ingénieur d'études (IGE)	16
Assistant ingénieur (ASI)	12
Technicien (TCH)	21
Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	13
<b>Total</b>	<b>67</b>

**Commentaire :** le stock est inchangé depuis 2022 mais trois promotions viennent modifier la répartition entre les corps (une dans le corps des TCH, une dans le corps des ASI et une dans celui des IGE).

## Les personnels IATSS

### Le stock d'emplois par filière et par catégorie

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
ATSS	7	7	5	19
ITRF	33	21	13	67
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>86</b>

**Commentaire :** les filières ATSS et ITRF gardant le même nombre d'emplois, le stock d'ensemble est inchangé par rapport à 2022.

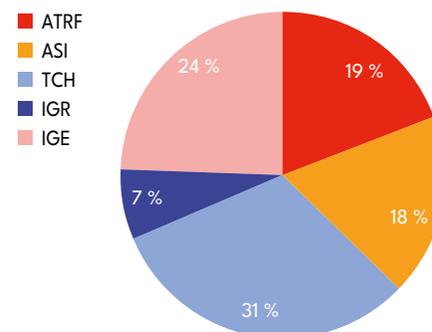
## Ensemble des fonctionnaires

### Le stock d'emplois

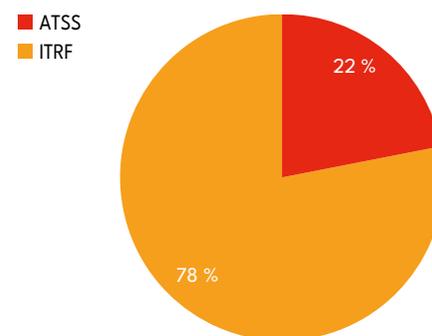
Filière	Stock d'emplois
Enseignement et recherche	116,5
ATSS	19
ITRF	67
<b>Total</b>	<b>202,5</b>

**Commentaire :** le nombre total des emplois ne varie pas depuis 2022.

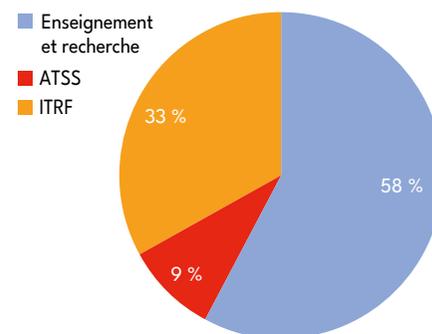
### Répartition des emplois



### Répartition des emplois



### Répartition des emplois



**Commentaire :** les équilibres entre les filières sont maintenus depuis 2022.

## 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 2023

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	93,13	/	93,13
		CDI	0,00	0,67	0,67
	Non permanents	CDD	13,06	14,80	27,86
Sous total EC			106,19	15,47	121,66
Élèves fonctionnaires stagiaires des ENS			0,00	/	0,00
BIATOSS	Permanents	Titulaires	64,20	/	64,20
		CDI	2,50	12,29	14,79
	Non permanents	CDD	11,73	35,57	47,30
Sous total IATSS			78,43	47,86	126,29
Totaux			184,62	63,33	247,95

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 31/12/2023.

## 1.2.1 | EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES

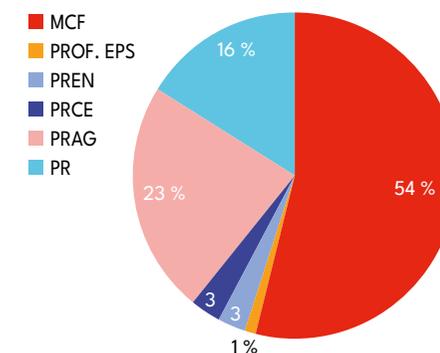
### Les personnels d'enseignement et de recherche

#### Répartition par corps

Corps	Effectifs
Professeur des universités (PR)	15
Maître de conférences des universités (MCF)	51
Professeur agrégé (PRAG)	21
Professeur certifié (PRCE)	3
Professeur d'EPS (PROF. EPS)	1
Professeur de l'Ensam (PREN)	3
<b>Total</b>	<b>94</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 de 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 2022, un MCF a été promu PR par repyramidage, un recrutement PR a été opéré afin de compenser un départ en retraite de 2022, ainsi que le recrutement de deux PRAG, l'un pour renforcer une spécialité et l'autre pour compenser un départ en mutation de 2022, tandis qu'un PRCE et un PRAG ont fait valoir leurs droits à la retraite. Au total, l'effectif total augmente d'une unité depuis 2022.

#### Répartition des emplois



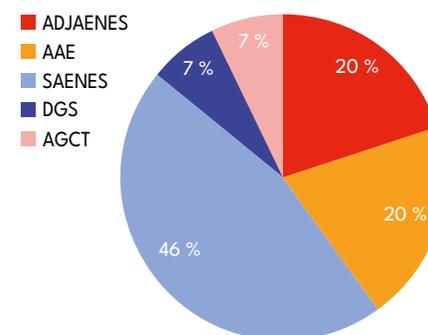
### Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

#### Répartition par corps et par catégorie

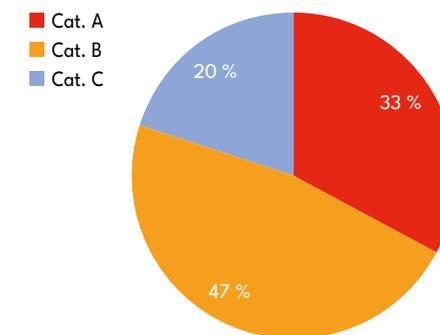
Corps	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total
Directeur général des services d'établissement public d'enseignement supérieur (DGS)	1	0	0	1
Agent comptable (AGCT)	1	0	0	1
Attaché d'administration de l'État (AAE)	3	0	0	3
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	0	7	0	7
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	0	0	3	3
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>15</b>

**Commentaire :** les évolutions recouperont celles des emplois : une promotion dans le corps des AAE et une promotion dans le corps des SAENES.

#### Répartition par corps



#### Répartition 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)	8	0	0	8
Assistant ingénieur (ASI)	11	0	0	11
Technicien (TCH)	0	18	0	18
Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	0	0	9	9
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>51</b>

**Commentaire:** les évolutions recourent en partie celle des emplois : une promotion d'un ATRF dans le corps des TCH, une promotion d'un TCH dans le corps des ASI et une promotion d'un ASI dans le corps des IGE, contrebalancé pour ce dernier corps par deux départs (deux détachements) et donc une baisse d'une unité, baisse que l'on retrouve pour l'effectif global.

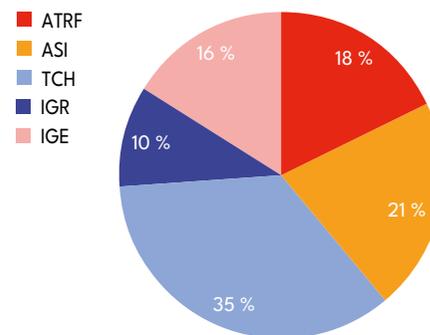
## Ensemble des fonctionnaires

### Répartition par filière et par catégorie

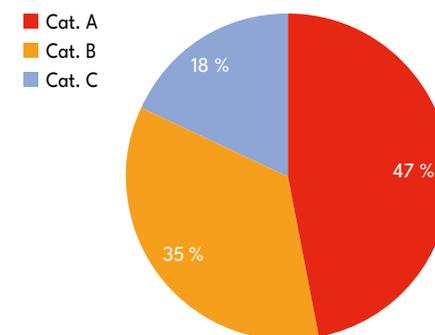
Filière	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total
Enseignement et recherche	94	0	0	94
ATSS	5	7	3	15
ITRF	24	18	9	51
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>160</b>

**Commentaire:** pour la première fois depuis 2017, l'effectif titulaire se maintient.

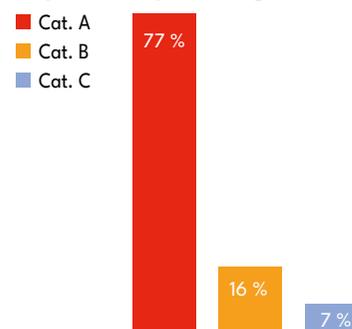
### Répartition par corps



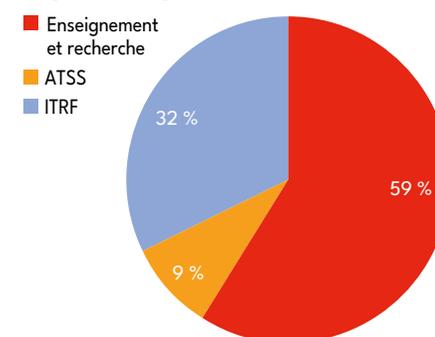
### Répartition par catégorie



### Répartition par catégorie



### Répartition par filière



## 1.2.2 | EFFECTIFS DES PERSONNELS CONTRACTUELS

### Les personnels contractuels

#### Répartition par filière

Filière	Effectifs
Enseignement et recherche	43
Administratif et technique	65
<b>Total</b>	<b>108</b>

Effectifs des contrats spécifiques rattachés à la filière administratif et technique	
Apprentis	1

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

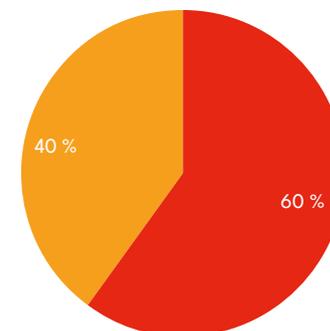
#### Répartition par filière et par catégorie

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Enseignement et recherche	43	0	0	43
Administratif et technique	34	12	19	65
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>108</b>

**Commentaire:** l'effectif global est inchangé par rapport à 2022. En revanche, il y a plus d'IATSS (+ 5) en raison des dialogues stratégiques successifs, tandis que des contrats doctoraux se sont achevés avant la fin de l'année, sans que leurs successeurs soient encore arrivés.

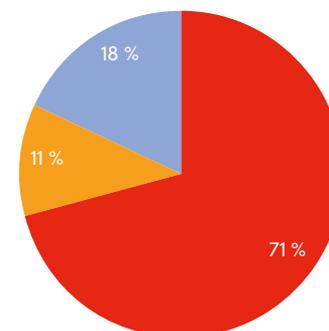
#### Répartition par filière

- Administratif et technique
- Enseignement et recherche



#### Répartition par catégorie

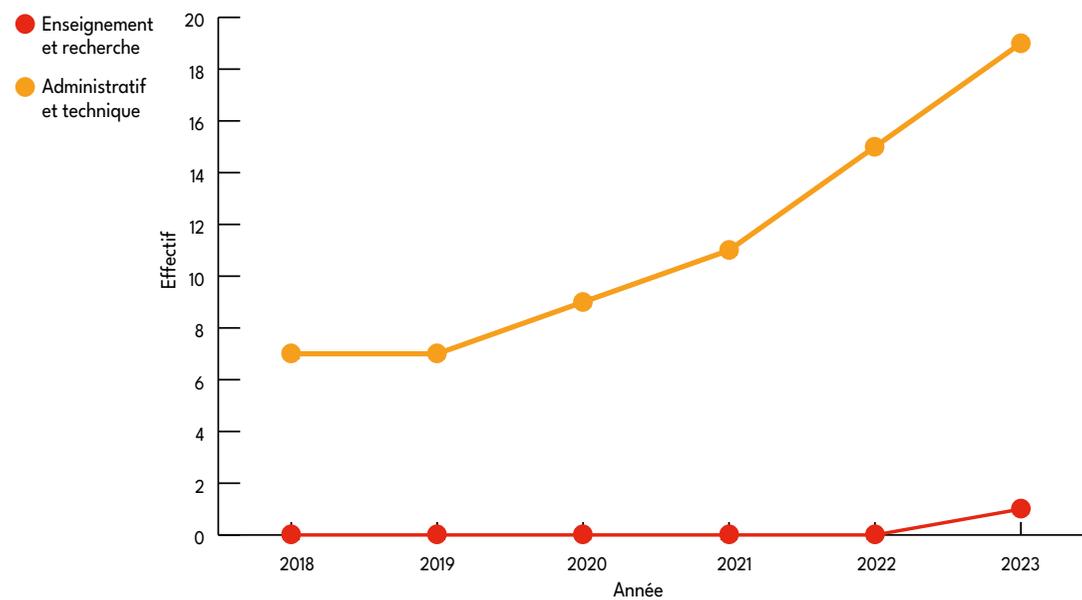
- Cat. A
- Cat. B
- Cat. C



### Part des contrats CDI par filière

Filière	2021			2022			2023		
	Effectifs	Total CDI (%)	Total contrats (%)	Effectifs	Total CDI (%)	Total contrats (%)	Effectifs	Total CDI (%)	Total contrats (%)
Enseignement et recherche	0	0	0	0	0	0	1	5	1
Administratif et technique	11	100	12	15	100	14	19	95	18

### Évolution du nombre de CDI par filière



**Commentaire :** le rééquilibrage amorcé entre les deux filières en 2022 se poursuit en 2023.

## 1.2.3 | EFFECTIFS GLOBAUX

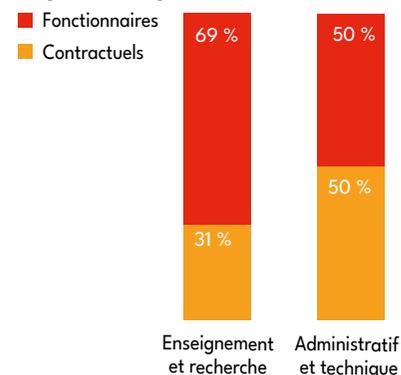
### Personnels fonctionnaires et contractuels

#### Répartition par filière et par statut

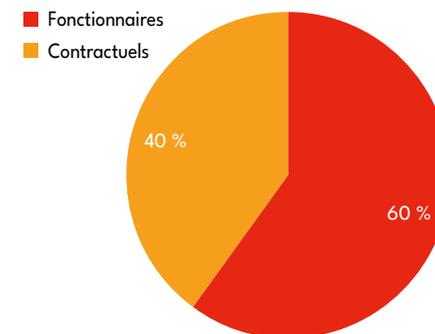
Filière	Contractuels	Fonctionnaires	Total
Enseignement et recherche	43	94	137
Administratif et technique	65	66	131
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>160</b>	<b>268</b>

**Commentaire :** au total, les effectifs restent au niveau de 2022.

#### Répartition par filière



#### Répartition par statut



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

## 1.2.4 | EFFECTIFS DES AUTRES POSITIONS STATUTAIRES

Filière	Disponibilité > 90 jours	Détachement	Total
Enseignement et recherche	0	1	1
Administratif et technique	5	7	12
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>

**Commentaire :** le nombre de fonctionnaires en disponibilité ou en détachement est à un niveau élevé 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 (non présents à la date d'observation du 31/12/23)

Statut	Effectif
Apprenti	2
Stagiaire	39

**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 2021	Effectifs 2022	Effectifs 2023
Professeur des universités (PR)	12	13	15
Maître de conférences des universités (MCF)	54	52	51
Professeur agrégé (PRAG)	20	20	21
Professeur certifié (PRCE)	4	4	3
Professeur d'EPS (PROF. EPS)	1	1	1
Professeur de l'Ensam (PREN)	5	3	3
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>93</b>	<b>94</b>

**Commentaire:** comme annoncé dans le RSU 2022, la baisse des effectifs s'est arrêtée en 2023.

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

Corps	Effectifs 2021	Effectifs 2022	Effectifs 2023
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)	3	2	3
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	7	7	7
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	5	4	3
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

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

Corps	Effectifs 2021	Effectifs 2022	Effectifs 2023
Ingénieur de recherche (IGR)	5	5	5
Ingénieur d'études (IGE)	9	9	8
Assistant ingénieur (ASI)	9	11	11
Technicien (TCH)	18	17	18
Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	12	10	9
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>52</b>	<b>51</b>

**Commentaire:** le nombre de titulaires baisse d'une unité par rapport à 2022.

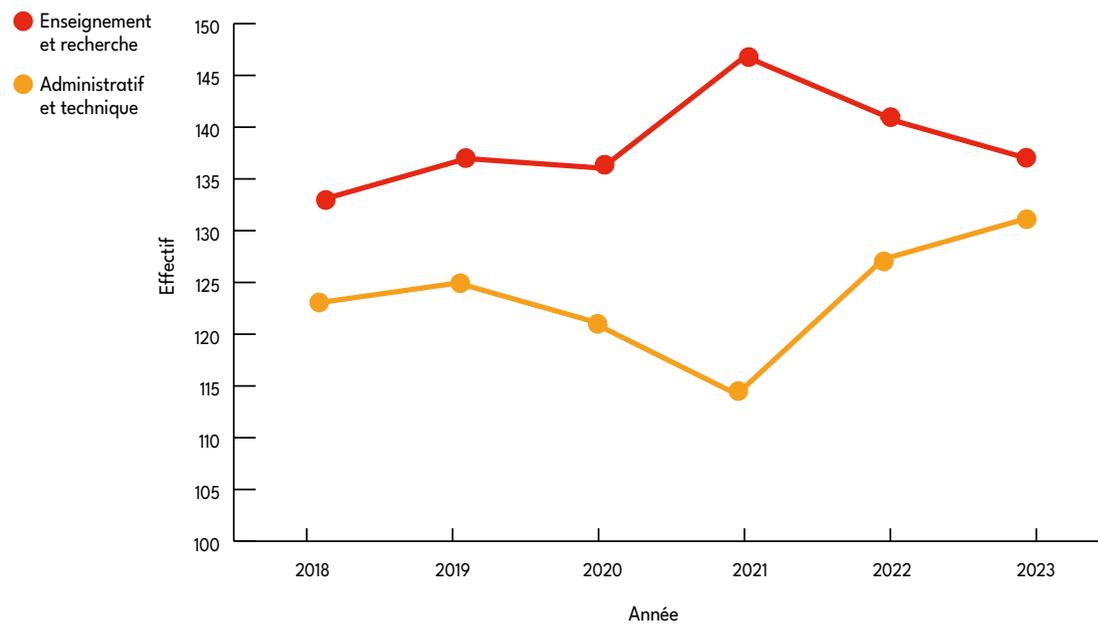
### Les personnels contractuels

Filière	Effectifs 2021	Effectifs 2022	Effectifs 2023
Enseignement et recherche	51	48	43
Administratif et technique	44	60	65
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>108</b>	<b>108</b>

**Commentaire:** le nombre de personnels contractuels est stable après plusieurs années de hausse.

## Évolution des effectifs globaux par filière

Filière	Effectifs 2018		Effectifs 2019		Effectifs 2020		Effectifs 2021		Effectifs 2022		Effectifs 2023	
	Contractuels	Fonctionnaires	Contra.	Fonct.								
Enseignement et recherche	32	101	39	98	39	97	51	96	48	93	43	94
Administratif et technique	43	80	48	77	49	72	44	70	60	67	65	66
<b>Total</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>	<b>108</b>	<b>160</b>



**Commentaire :** le rééquilibrage amorcé entre les deux filières en 2022 se poursuit en 2023.

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

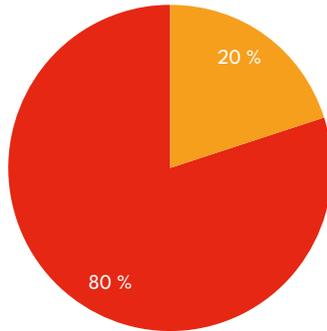
### Les fonctionnaires

#### Répartition 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	75	0	0	75	94
ATSS	3	7	2	12	2	0	1	3	15
ITRF	9	7	5	21	15	11	4	30	51
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>52</b>	<b>92</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>108</b>	<b>160</b>

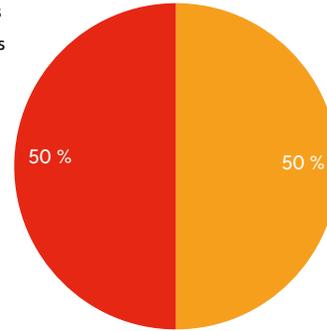
#### Répartition des personnels d'enseignement et recherche par sexe

■ Femmes  
■ Hommes



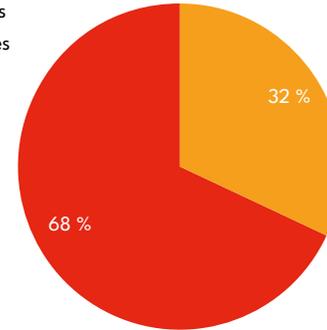
#### Répartition des personnels administratifs et techniques par sexe

■ Femmes  
■ Hommes



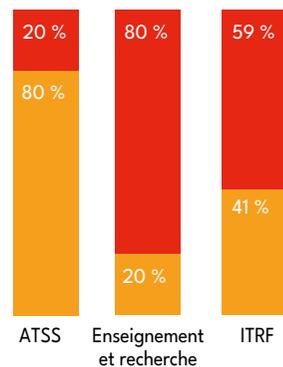
#### Répartition des personnels fonctionnaires par sexe

■ Femmes  
■ Hommes



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

■ Femmes  
■ Hommes



**Commentaire :** les ratios sont stables par rapport à 2022.

## Les personnels contractuels

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

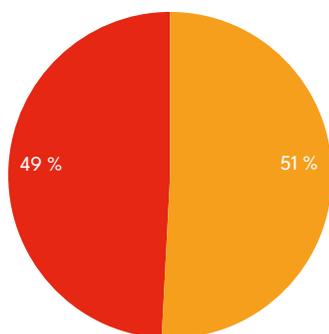
Filière	Femmes				Hommes				Total
	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	
Enseignement et recherche	18	0	0	18	25	0	0	25	43
ITRF	18	6	13	37	16	6	6	28	65
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>55</b>	<b>41</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>53</b>	<b>108</b>

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

Le pourcentage de femmes de catégorie A est en passe de rattraper celui des hommes avec une hausse importante des effectifs en 2023 (+ 8).

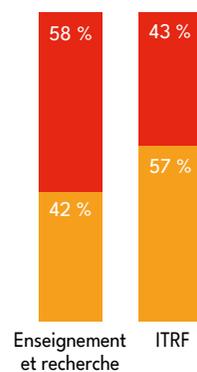
### Répartition par sexe

- Femmes
- Hommes



### Part des hommes et des femmes par filière

- Femmes
- Hommes



**Commentaire:** au total, les femmes deviennent majoritaires pour la première fois parmi les personnels contractuels.

## 1.2.8 | DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

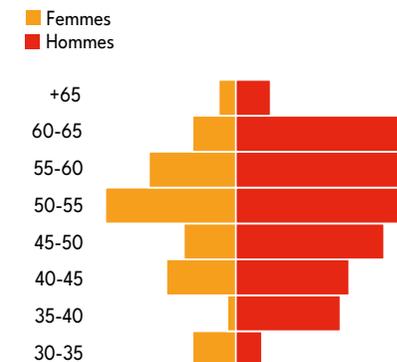
### Âges, sexe et catégories

#### Les fonctionnaires

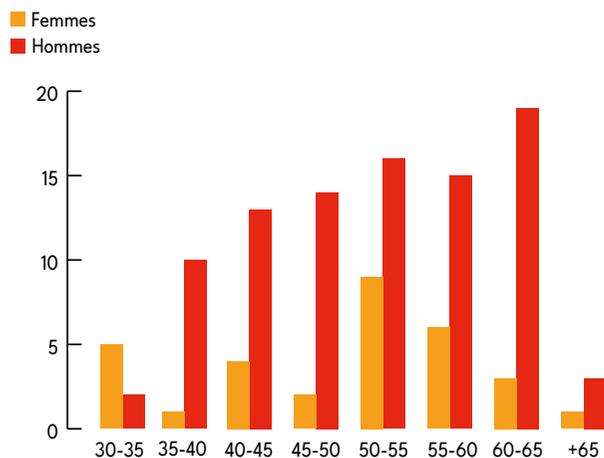
##### Répartition des âges par sexe et par catégorie

Âge	Femmes				Hommes				Total
	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	
30-35 ans	5	0	0	5	2	0	1	3	8
35-40 ans	1	0	0	1	10	2	0	12	13
40-45 ans	4	1	3	8	13	0	0	13	21
45-50 ans	2	3	1	6	14	3	0	17	23
50-55 ans	9	6	0	15	16	3	0	19	34
55-60 ans	6	2	2	10	15	3	2	20	30
60-65 ans	3	2	0	5	19	0	1	20	25
+ de 65 ans	1	0	1	2	3	0	1	4	6
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>52</b>	<b>92</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>108</b>	<b>160</b>

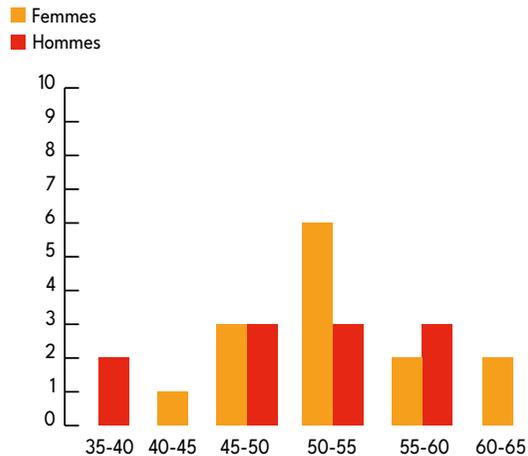
##### Répartition des âges par sexe



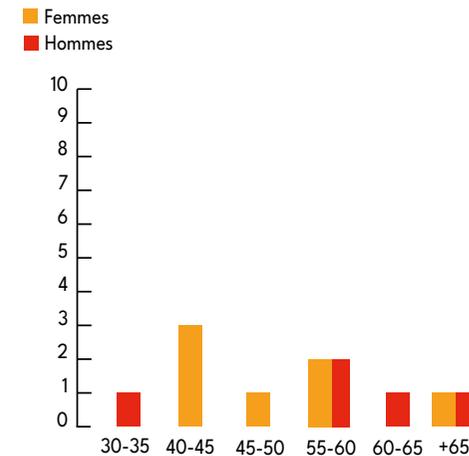
##### Répartition des âges des catégorie A



##### Répartition des âges des catégorie B



##### Répartition des âges des catégorie C



## Les fonctionnaires de plus de 50 ans

### Répartition des âges par filière

Filière	50-55	55-60	60-65	+ 65	Total
Enseignement et recherche	20	16	19	3	58
ATSS	4	2	2	0	8
ITRF	10	12	4	3	29
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>95</b>

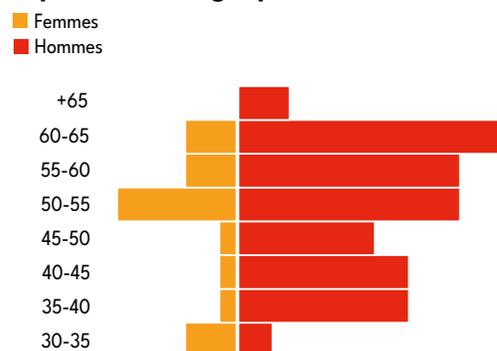
## Les personnels d'enseignement et de recherche

### Répartition des âges par sexe

Âge	Femmes	Hommes	Total
30-35 ans	3	2	5
35-40 ans	1	10	11
40-45 ans	1	10	11
45-50 ans	1	8	9
50-55 ans	7	13	20
55-60 ans	3	13	16
60-65 ans	3	16	19
+ de 65 ans	0	3	3
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>75</b>	<b>94</b>

**Commentaire :** le nombre de personnels âgés de plus de 60 ans augmente de trois unités en 2023.

### Répartition des âges par sexe

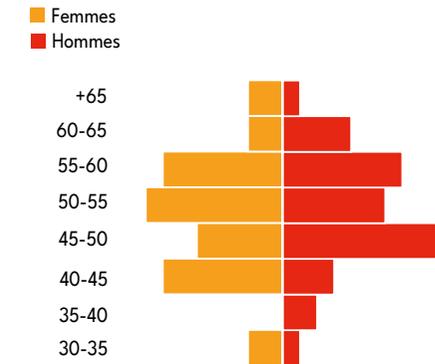


## Les personnels administratifs et techniques

### Répartition des âges par sexe et par catégorie

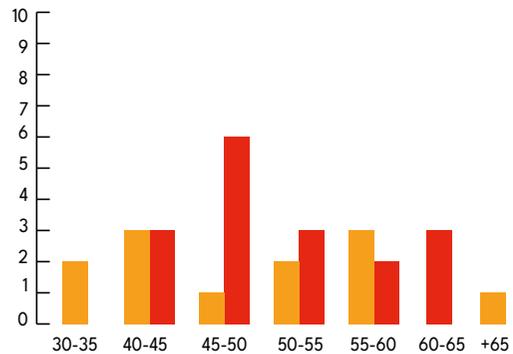
Âge	Femmes				Hommes				Total
	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	
30-35	2	0	0	2	0	0	1	1	3
35-40	0	0	0	0	0	2	0	2	2
40-45	3	1	3	7	3	0	0	3	10
45-50	1	3	1	5	6	3	0	9	14
50-55	2	6	0	8	3	3	0	6	14
55-60	3	2	2	7	2	3	2	7	14
60-65	0	2	0	2	3	0	1	4	6
+ de 65 ans	1	0	1	2	0	0	1	1	3
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>33</b>	<b>66</b>

### Répartition des âges par sexe



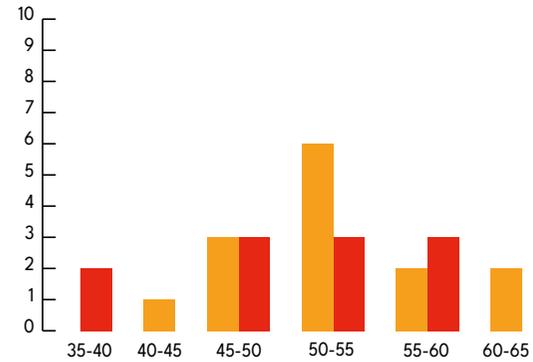
### Répartition des âges des catégorie A

■ Femmes  
■ Hommes



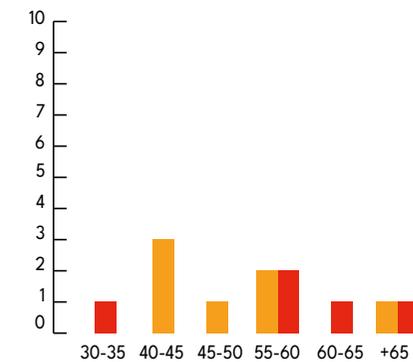
### Répartition des âges des catégorie B

■ Femmes  
■ Hommes



### Répartition des âges des catégorie C

■ Femmes  
■ Hommes



## Âges moyens et âges médians

### Définitions

Âge moyen : de toute la population.

Âge médian : la répartition en deux groupes égaux (50 % + jeunes et 50 % + âgés).

### Les fonctionnaires

#### Âge moyen et âge médian

<b>Âge moyen</b>	51 ans 2 mois
<b>Âge médian</b>	52 ans 2 mois

#### Âge moyen et âge médian par filière

	Enseignement et recherche	ATSS	ITRF
Âge moyen	51 ans 5 mois	49 ans 3 mois	51 ans 5 mois
Âge médian	53 ans 1 mois	48 ans 8 mois	51 ans 2 mois

#### Âge moyen et âge médian par sexe et par filière

Filière		Femmes	Hommes
Enseignement et recherche	Âge moyen	50 ans 7 mois	51 ans 7 mois
	Âge médian	53 ans 1 mois	52 ans 11 mois
Administratifs et techniques	Âge moyen	50 ans 7 mois	51 ans 4 mois
	Âge médian	50 ans 11 mois	51 ans 10 mois
<b>Ensemble des fonctionnaires</b>	<b>Âge moyen</b>	<b>50 ans 7 mois</b>	<b>51 ans 6 mois</b>
	<b>Âge médian</b>	<b>52 ans</b>	<b>52 ans 9 mois</b>

### Les personnels administratifs et techniques

#### Âge moyen et âge médian par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Âge moyen	50 ans 2 mois	51 ans 2 mois	52 ans 5 mois
Âge médian	49 ans 8 mois	51 ans 2 mois	55 ans 5 mois

## Ancienneté

### Les fonctionnaires

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

Filière	Ancienneté
ITRF	15 ans 7 mois
ATSS	18 ans 5 mois
Enseignement et recherche	12 ans 3 mois
<b>Ensemble des fonctionnaires</b>	<b>17 ans</b>

### Les personnels contractuels

#### Répartition par âge et par sexe

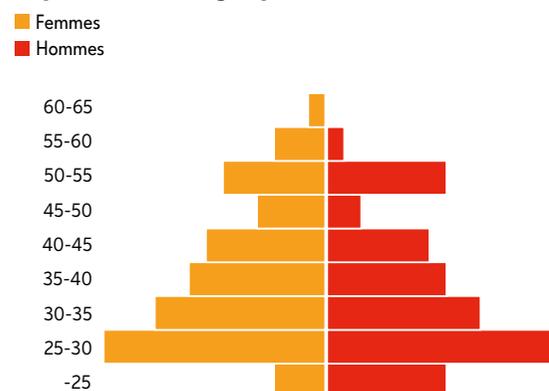
	Femmes	Hommes	Total
- de 25 ans	3	7	10
25-30 ans	13	14	27
30-35 ans	10	9	19
35-40 ans	8	7	15
40-45 ans	7	6	13
45-50 ans	4	2	6
50-55 ans	6	7	13
55-60 ans	3	1	4
60-65 ans	1	0	1
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>108</b>

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

Catégorie	Ancienneté
A	17 ans
B	16 ans 11 mois
C	14 ans 9 mois

**Commentaire :** l'âge et l'ancienneté dans l'établissement des catégories A et B augmentent, tandis qu'ils baissent en catégorie C.

#### Répartition des âges par sexe



#### Âge moyen et âge médian

<b>Âge moyen</b>	36 ans 11 mois
<b>Âge médian</b>	34 ans 3 mois

#### Âge moyen et âge médian par filière

	Enseignement et recherche	Administratif et technique
Âge moyen	35 ans 2 mois	38 ans 1 mois
Âge médian	31 ans 4 mois	35 ans 11 mois

## Retraite

### Prévisions de départs à la retraite

#### Personnels de 60 ans et plus

Filière	Effectifs au 31/12/2023		Effectifs au 31/12/2024		Effectifs au 31/12/2025	
	+ 65 ans	60 à 65 ans	+ 65 ans	60 à 65 ans	+ 65 ans	60 à 65 ans
PR	1	4	2	3	4	1
MCF	2	7	3	8	3	11
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	0	8	0	8	0	8
IATSS	3	6	2	7	2	5
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>25</b>

#### Sur la période 2023-2025

Filière	Départs 2023		Départs 2024		Départs 2025
	Confirmés	Potentiels	Confirmés	Potentiels	Potentiels
PR	0	5	0	5	5
MCF	0	4	0	4	8
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	1	4	0	3	5
IATSS	0	7	3	7	6
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>24</b>

**Commentaire :** après plusieurs années de hausse, le potentiel de départs en retraite est à un niveau élevé. 2022 a constitué une première vague de départs (8), après plusieurs années de maintien en fonction des personnes éligibles à la retraite. 2025 devrait constituer la deuxième vague après une stabilisation de deux ans.

## 1.2.9 | BILAN FINAL 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.

Deux bilans intermédiaires annuels ont été proposés au cours du deuxième trimestre de l'année suivant leur année de référence devant le comité social d'administration et le conseil d'administration.

Le présent bilan dresse un état définitif de la réalisation du plan 2021-2023.

Les chiffres entre parenthèses dans les 4 axes indiquent l'évolution des taux d'avancement des actions par rapport à l'année précédente.

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

**5 actions sont réalisées (+ 3)**

**1 action est avancée (- 3)**

**0 action est initiée (=)**

**0 action reste à mener (=)**

Les différents objectifs ont été atteints, parfois à des niveaux perfectibles, à l'exception de celui concernant la Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR), qui a perdu sa pertinence avec le remplacement de celle-ci par la prime individuelle. L'observatoire des traitements existe ainsi que le protocole général des non-titulaires qui mentionne également l'égalité en objectif, et le travail de sensibilisation des femmes aux candidatures aux promotions est mené, même s'il ne porte pas encore ses fruits.

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

**9 actions sont achevées (+ 2)**

**1 action est avancée (- 1)**

**1 action est initiée (- 1)**

**0 action reste à mener (=)**

L'élément principal dans ces actions était la mise en place de la charte du recrutement, qui formalise 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. Par rapport au précédent bilan, la nouveauté la plus importante consiste en la rédaction et la diffusion aux membres des jurys du document sur les biais cognitifs.

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

**5 actions sont réalisées (+ 1)**

**2 actions sont avancées (- 1)**

**1 action est initiée (=)**

**1 action reste à mener (=)**

Une réflexion sur la charte du temps, venant englober tous les dispositifs mis en place depuis 2021 (dont par exemple le droit à la déconnexion), 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)

**3 actions sont achevées (+ 1)**

**0 action est très avancée (- 1)**

**0 action est initiée (=)**

**0 action reste à mener (=)**

Le dispositif de lutte contre les violences sexuelles est en place et il a été utilisé.

Des actions de sensibilisation et de formation ont été effectuées et vont être complétées par des actions complémentaires.

### Conclusion

Au total, 22 actions sont achevées (+ 7), 4 actions sont très avancées (- 6), 2 actions sont initiées (- 1) et 1 action reste à mener (=) à l'issue de ce premier plan, environ 90 % des actions prévues sont donc réalisées ou se trouvent à un stade avancé.

## 1.2.10 | APPROCHE MÉTIERS

### Enseignants-chercheurs

#### Répartition 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	Milieux denses et matériaux	1
33	Chimie des matériaux	2
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	32
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>66</b>

### Enseignants du second degré

#### Répartition par discipline (hors PREN)

Discipline	Effectifs
Allemand	1
Anglais	2
Arts plastiques	1
Éducation physique et sportive	1
Mathématiques	4
Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie des constructions	5
Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie électrique	4
Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie mécanique	6
Sciences physiques et chimiques	1
<b>Total</b>	<b>25</b>

## Personnels ITRF

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

Les métiers de la recherche et de la formation sont répartis en 2023 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

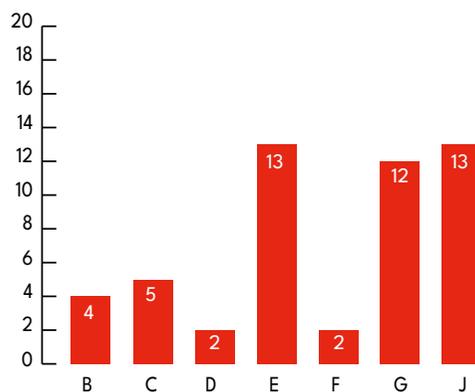
BAP G: patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention

BAP J: gestion et pilotage

### Les effectifs par branches d'activités

BAP	Effectifs
B	4
C	5
D	2
E	13
F	2
G	12
J	13
<b>Total</b>	<b>51</b>

### Répartition par branches d'activités



### 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	0	0	1	8
ASI	1	2	0	1	2	0	5	11
TCH	3	2	1	3	0	4	5	18
ATRF	0	0	0	0	0	7	2	9
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>51</b>

## Répartition des personnels administratifs et techniques (fonctionnaires et contractuels)

### Par directions et services

(effectifs présents dans l'établissement au 31/12/2023)

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	4	0	4
Centre Gaston Berger	0	2	0	2
Direction de l'INSA Strasbourg	0	2	0	2
Direction de la recherche	1	8	2	11
Direction de la stratégie et de l'amélioration continue	0	3	0	3
Direction des affaires financières	2	1	1	4
Direction des systèmes d'information et du numérique	0	3	13	16
Direction générale des services	2	1	0	3
INSA entreprises	2	3	0	5
Plateforme architecture	0	2	0	2
Plateforme Climatherm	0	1	0	1
Plateforme génie civil	0	1	2	3
Plateforme génie électrique	0	4	1	5
Plateforme mécanique	0	2	1	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	2	2
Pôle formation	1	0	0	1
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	2	1	3
Service d'aide au pilotage	0	1	0	1
Service d'innovation pédagogique	0	1	0	1
Service des relations internationales	1	2	1	4
Service des ressources humaines	2	0	5	7
Service documentation	0	1	1	2
Service patrimoine et logistique	0	9	13	22
Service scolarité	0	2	1	3
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>65</b>	<b>51</b>	<b>132</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 31/12/2023)

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	2
Direction de la formation	1
Direction de la recherche	3
Direction de la stratégie et de l'amélioration continue	1
Plateforme architecture	21
Plateforme Climatherm	9
Plateforme génie civil	17
Plateforme génie électrique	13
Plateforme mécanique	23
Plateforme Savoirs en commun	36
Plateforme sciences des matériaux et ingénierie des surfaces	5
Plateforme topographie	10
Service des relations internationales	1
<b>Total</b>	<b>147</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. 31
2.1.1	Mobilité externe .....	p. 31
2.1.2	Mobilité interne .....	p. 32
<b>2.2</b>	<b>  Promotions</b> .....	p. 33
2.2.1	Promotions des personnels d'enseignement et de recherche .....	p. 33
2.2.2	Promotions des enseignants du second degré .....	p. 35
2.2.3	Promotions des personnels IATSS .....	p. 36
2.2.4	Résultats des promotions 2023 .....	p. 38

# 2.1 | MOBILITÉ DES PERSONNELS

## 2.1.1 | MOBILITÉ EXTERNE

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

On constate en 2023 une mobilité entrante plus importante que les années précédentes, avec deux arrivées par concours de recrutement en enseignement et recherche et trois détachements en administratif et technique, dont les deux emplois fonctionnels de l'école.

### Les personnels d'enseignement et de recherche

#### Entrées : répartition par corps et par sexe

Corps	Femmes	Hommes	Total
PR	0	1	1
PRAG	1	0	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

#### Entrées : répartition par type d'accès

Modalités d'accès	Effectif
Concours	2
<b>Total</b>	<b>2</b>

#### Sorties : répartition par corps et par sexe

Corps	Femmes	Hommes	Total
MCF	1	0	1
PRAG	1	0	1
PRCE	1	0	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

#### Sorties : répartition par motif de départ

Motif de départ	Effectif
Démission acceptée sur demande	1
Mutation dans un établissement relevant du ministère de l'Éducation nationale	1
Retraite	1
<b>Total</b>	<b>3</b>

## Personnels administratifs et techniques

### Entrées : répartition par catégorie et par sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	1	1	2
Catégorie B	0	1	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

### Entrées : répartition par type d'accès

Modalités d'accès	Effectif
Détachement dans un emploi fonctionnel	2
Détachement en vue d'intégration	1
<b>Total</b>	<b>3</b>

### Sorties : répartition par catégorie et par sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	1	5	6
Catégorie C	0	1	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

### Sorties : répartition par motif de départ

Motif de départ	Effectif
Démission acceptée sur demande	1
Fin de détachement. Retour corps et administration d'origine	2
Fin de fonction dans le supérieur	1
Nomination après concours	1
Non réintégration à l'issue d'une période de détachement sortant	2
<b>Total</b>	<b>7</b>

**Commentaire :** on assiste à un grand nombre de départs, dont certains après une période de détachement ou de disponibilité.

## Personnels contractuels

### Entrées et sorties

Filière	Entrées	Sorties
Enseignement et recherche	18	18
Administratif et technique	23	20
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>38</b>

**Commentaire :** les départs et les arrivées s'équilibrent.

### Motif de départ

Motif de départ	Effectif
Démission	8
Fin de contrat	27
Licenciement fin de période d'essai ou de stage	1
Nomination après concours	2
<b>Total</b>	<b>38</b>

### Type de recrutement

Type de recrutement	Effectif
Contrat ATER	3
CDD sur emploi vacant (plafond 1)	15
CDD sur ressources propres (plafond 2)	23
<b>Total</b>	<b>41</b>

## | 2.1.2 | MOBILITÉ INTERNE

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

Aucune mobilité n'a été réalisée en 2023.

## 2.2 | PROMOTIONS

### 2.2.1 | PROMOTIONS 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 une nouvelle voie de promotion temporaire dite de pyramidage a été créée pour favoriser l'accès des maîtres de conférences au corps des professeurs des universités. Cette voie de promotion, alliée à d'autres dispositifs, a pour objectif de parvenir à une population d'enseignants-chercheurs composée de 40 % de PR et 60 % de MCF. Ce plan se déroule sur 5 ans. Après attribution de repyramidage par le ministère, 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 par tableau d'avancement de grade

	2021				2022				2023			
	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	2	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0
PR Classe exceptionnelle, échelon 1	8	3	0	3	3	0	0	0	4	1	0	1
PR 1 <sup>re</sup> classe	3	0	0	0	4	0	0	0	3	0	0	0
MCF échelon exceptionnel	6	0	1	1	5	0	1	1	4	0	1	1
MCF hors classe	9	0	1	1	11	1	0	1	8	0	0	0
<b>Total</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>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

**Commentaire :** comme en 2022, peu de promotions, du fait d'un nombre de candidatures très restreint avant tout.

## Promotions par repyramidage dans le corps des professeurs des universités

	2021		2022		2023	
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus
PR 2 <sup>e</sup> classe	7	2	-	-	4	1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

**Commentaire :** le troisième repyramidage de l'INSA a abouti en 2023. À noter qu'en 2022, l'INSA Strasbourg n'avait pas de possibilité ouverte par le ministère.

## 2.2.2 | PROMOTIONS DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

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

	2021		2022		2023	
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus
PRAG classe exceptionnelle	3	1	5	2	4	1
PRAG hors classe	7	3	4	0	5	3
PRCE classe exceptionnelle	0	0	1	1	1	1
PRCE hors classe	2	0	2	1	1	0
PREN hors classe échelon exceptionnel	0	0	0	0	0	0
PREN hors classe	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>5</b>

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

## 2.2.3 | PROMOTIONS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES (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	2021		2022		2023	
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus
IGR HC échelon spécial	1	0	3	0	3	0
IGR HC	0	0	0	0	1	0
IGR 1C	0	0	1	0	0	0
IGE HC	4	0	4	0	3	0
TCH CE	1	0	1	0	3	0
TCH CS	8	2	8	2	2	0
ATRF P 1C	3	0	1	0	1	0
ATRF P 2C	2	0	3	1	3	0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>0</b>

**Commentaire :** 2023 est une année blanche pour les ITRF, pour la première fois depuis des années.

#### ATSS

Grades	2021		2022		2023	
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus
AAHC	2	0	2	0	2	0
APAE	1	0	0	0	0	0
SAENES CE	1	0	1	0	1	0
SAENES CS	3	0	3	0	3	0
ADJAENES P1C	0	0	0	0	0	0
ADJAENES P2C	0	0	2	0	2	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

**Commentaire :** les ATSS connaissent peu de promotions, du fait de leur nombre restreint.

## Promotions par liste d'aptitude

### ITRF

Corps	2021		2022		2023	
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus
IGR	10	1	11	0	8	0
IGE	6	0	6	0	7	1
ASI	14	0	16	2	15	1
TCH	11	1	10	1	9	1
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>2</b>	<b>43</b>	<b>3</b>	<b>39</b>	<b>3</b>

**Commentaire :** une bonne année pour les promotions de corps, contrairement aux promotions de grades.

### ATSS

Corps	2021		2022		2023	
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus
AAE	4	0	5	0	5	1
SAENES	4	0	3	0	3	1
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>2</b>

**Commentaire :** 2 promotions par liste d'aptitude, une dans le corps des SAENES, l'autre dans celui des attachés, ce qui est un résultat rare (pas de promotions depuis 2018).

## Répartition des promotions par modalité d'accès

	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Total
AA	1	0	1
ASI RF	1	0	1
IGE CN	1	0	1
SAENES CN	1	0	1
TEC RF CN (NES)	1	0	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

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

	2021	2022	2023
Concours	0	0	0
Examen professionnel	2	3	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

**Commentaire :** toutes les promotions des personnels IATSS sont des promotions de corps par liste d'aptitude, ce qui est un résultat inattendu, les promotions de grade étant statistiquement plus fréquentes.

## 2.2.4 | RÉSULTATS DES PROMOTIONS 2023

Le rapport social unique 2022 avait été l'occasion d'un bilan des promotions sur les 5 dernières années. Ce bilan pluriannuel sera désormais présenté tous les 3 ans. En 2023, nous présentons donc un bilan annuel.

### Enseignants-chercheurs

#### Repyramidage pour l'accès au corps des professeurs des universités

- 4 candidats : 4 hommes
- Lauréat : 1 homme

**Commentaire :** rappelons que la première année du dispositif a vu la promotion des deux femmes remplissant les conditions pour candidater. Les lauréats sont donc désormais inévitablement masculins.

#### Tableaux d'avancement

##### Maîtres de conférences hors classe

- 1 candidat : 1 femme
- Lauréat : 0

##### Maîtres de conférences échelon exceptionnel de la hors classe

- 2 candidats : 2 hommes
- Lauréat : 1 homme (promotion locale)

##### Professeur des universités de 1<sup>re</sup> classe

- 2 candidats : 2 hommes
- Lauréat : 0

##### Professeur des universités de classe exceptionnelle

- 3 candidats : 1 femme et 2 hommes
- Lauréat : 1 homme

##### Professeur des universités 2<sup>e</sup> échelon de la classe exceptionnelle

- 2 candidats : 1 femme et 1 homme
- Lauréat : 0

**Commentaire :** 2023 est une année avec peu de promotions pour les enseignants-chercheurs (2 hommes), en raison principalement d'un très faible nombre de candidatures, surtout chez les maîtres de conférences. C'est le résultat le plus bas depuis très longtemps, puisque l'on observe de 5 à 12 promotions annuelles de 2017 à 2022.

### Enseignants

#### Tableaux d'avancement

##### Professeur certifié hors classe

- 0 promouvable

##### Professeur certifié classe exceptionnelle

- 1 promouvable : 1 femme
- Lauréat : 1 femme

##### Professeur agrégé hors classe

- 5 promouvables : 1 femme et 4 hommes
- Lauréat : 1 femme et 2 hommes

##### Professeur agrégé classe exceptionnelle

- 4 promouvables : 2 femmes et 2 hommes
- Lauréat : 1 femme

**Commentaire :** La situation des enseignants du second degré est différente, ils sont promouvables sans avoir à candidater. Par ailleurs, la garantie qu'une carrière se déroule dans au moins deux grades (garantie par le protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations - PPCR) a considérablement augmenté le nombre de promotions. Au final, pour 10 promouvables, nous avons 5 promus (3 femmes et 2 hommes), ce qui est un bon résultat.

### ITRF

#### Listes d'aptitudes

##### Pour l'accès au corps des techniciens

- 5 candidats : 1 femme et 4 hommes
- 3 proposés : 1 femme et 2 hommes
- Lauréat : 1 homme

##### Pour l'accès au corps des assistants ingénieurs

- 10 candidats : 5 femmes et 5 hommes
- 3 proposés : 3 femmes
- Lauréat : 1 femme

##### Pour l'accès au corps des ingénieurs d'études

- 4 candidats : 2 femmes et 2 hommes
- 3 proposés : 1 femme et 2 hommes
- Lauréat : 1 homme

##### Pour l'accès au corps des ingénieurs de recherche

- 1 candidat : 1 homme
- Lauréat : 0

**Commentaire :** 2023 est une bonne année avec une promotion dans 3 des 4 corps concernés, dont une femme.

#### Tableaux d'avancement

Aucun lauréat avec très peu de candidatures (4 candidats sur 16 promouvables)

### ATSS

#### Listes d'aptitudes

##### Pour l'accès au corps des secrétaires administratifs (SAENES)

- 1 candidate : 1 femme
- 1 proposée : 1 femme
- Lauréate : 1 femme

##### Pour l'accès au corps des attachés d'administration

- 2 candidates : 2 femmes
- 2 proposées : 2 femmes
- Lauréate : 1 femme

**Commentaire :** 2023 est une année rare. Il faut en effet remonter à 2018 pour des promotions de corps chez les ATSS.

#### Tableaux d'avancement

- 0 promotion pour 2 promouvables femmes chez les adjoints administratifs.
- 0 promotion pour 1 promouvable homme chez les attachés d'administration.

---

### **Les examens professionnels**

L'examen professionnel est une promotion de grade à mi-chemin du concours et du tableau d'avancement, consistant en un oral du candidat destiné à vérifier ses compétences professionnelles. Nous n'avons pas forcément connaissance des candidatures (inscription nationale ou académique).

- En 2023, 1 lauréat pour la classe exceptionnelle des techniciens (1 femme).

---

Au final, 2023 est une année très hétérogène avec :

- 8 promus dans la filière enseignement et recherche, mais très peu pour les enseignants-chercheurs (3);
- 6 promus dans la filière administratif et technique.

En termes de parité, nous avons 7 femmes promues sur un total de 14.

# 3

## RÉMUNÉRATIONS

3.1	<b>La masse salariale</b> .....	p. 41
3.2	<b>Données relatives aux rémunérations</b> .....	p. 42
3.3	<b>Bilan égalité salariale. Travail sur les écarts de rémunération</b> .....	p. 43
3.3.1	Les enseignants-chercheurs et les enseignants titulaires .....	p. 43
3.3.2	Les personnels IATSS titulaires.....	p. 44
3.3.3	Les personnels non-titulaires.....	p. 46
3.4	<b>Les primes et indemnités</b> .....	p. 47
3.4.1	Les primes des personnels d'enseignement et de recherche.....	p. 47
3.4.2	Les primes et indemnités des personnels IATSS.....	p. 49
3.4.3	Bilan égalité salariale concernant l'IFSE mensuel des personnels IATSS ...	p. 50
3.4.4	Dispositifs d'accompagnement financier des personnels .....	p. 52
3.5	<b>Les heures complémentaires</b> .....	p. 53
3.5.1	Évolution des heures complémentaires .....	p. 53
3.5.2	Bilan égalité salariale sur les heures complémentaires des enseignants-chercheurs et enseignants.....	p. 54

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 2023, la masse salariale représente 76,66 % 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	2021		2022		2023		Écart	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Rémunérations brutes	6 703 752	45,99 %	6 799 216	45,98 %	6 835 520	45,28 %	36 304	0,53 %
Primes et indemnités	915 050	6,28 %	1 003 841	6,79 %	1 164 487	7,71 %	160 646	16 %
Charges sociales et impôts	6 143 046	42,14 %	6 209 245	41,99 %	6 270 807	41,54 %	61 562	0,99 %
Prestations sociales	19 501	0,13 %	30 310	0,20 %	36 364	0,24 %	6 054	19,97 %
Heures complémentaires	794 869	5,45 %	746 190	5,05 %	788 267	5,22 %	42 077	5,64 %
<b>Total</b>	<b>14 576 218</b>	<b>100 %</b>	<b>14 788 802</b>	<b>100 %</b>	<b>15 095 445</b>	<b>100 %</b>	<b>306 643</b>	<b>2,07 %</b>

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

Type de dépenses	2021		2022		2023		Écart	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Rémunérations brutes	1 971 152	64,99 %	2 402 778	64,31 %	2 631 551	62,79 %	228 773	9,52 %
Compléments de rémunération	173 994	5,74 %	239 436	6,41 %	317 697	7,58 %	78 261	32,69 %
Charges sociales et impôts	883 613	29,13 %	1 083 068	28,99 %	1 223 497	29,19 %	140 429	12,97 %
Prestations sociales	4 113	0,14 %	10 845	0,29 %	18 207	0,43 %	7 362	67,88 %
<b>Total</b>	<b>3 032 871</b>	<b>100 %</b>	<b>3 736 127</b>	<b>100 %</b>	<b>4 190 952</b>	<b>100 %</b>	<b>454 825</b>	<b>12,17 %</b>

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

Type de dépenses	2021		2022		2023		Écart	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Rémunérations brutes	8 674 904	47,23 %	9 201 994	47,42 %	9 591 895	46,95 %	389 901	4,24 %
Primes et indemnités	1 085 690	5,91 %	1 238 579	6,38 %	1 497 793	7,33 %	259 214	20,93 %
Charges sociales et impôts	7 182 010	39,10 %	7 473 297	38,51 %	7 756 892	37,97 %	283 595	3,79 %
Prestations sociales	23 614	0,13 %	41 155	0,21 %	55 204	0,27 %	14 049	34,14 %
Heures complémentaires	1 401 980	7,63 %	1 452 029	7,48 %	1 529 268	7,49 %	77 239	5,32 %
<b>Total</b>	<b>18 368 198</b>	<b>100 %</b>	<b>19 407 054</b>	<b>100 %</b>	<b>20 431 052</b>	<b>100 %</b>	<b>1 023 998</b>	<b>5,28 %</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.  
Comme en 2022, 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	892
Administratif et technique	516

**Commentaire :** malgré les départs en retraite intervenus en 2022, l'Indice nouveau majoré (INM) moyen continue d'augmenter 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	111 198
Administratif et technique	64 664

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

Nombre d'agents bénéficiaires	Montant total annuel versé (en €)	Montant moyen mensuel par bénéficiaire (en €)
78	70 388	86

## 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 apparaissaient malgré le manque de précision du comparatif. Une comparaison artisanale avait été effectuée pour l'année 2021, qui avait confirmé ces tendances. Depuis 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-chercheurs

MCF	Nombre	Pourcentage
Femmes	9	100 %
Hommes	42	106 %

PR	Nombre	Pourcentage
Femmes	5	100 %
Hommes	9	114 %

Ensemble enseignants-chercheurs	Nombre	Pourcentage
Femmes	13	100 %
Hommes	52	106 %

**Commentaire :** les femmes (numériquement en baisse d'une unité) sont moins bien rémunérées, avec une ancienneté plus réduite qui peut expliquer l'écart en partie. L'augmentation de l'écart (4 % en 2022, 6 % en 2023) s'explique aussi par le départ en retraite d'une femme PR.

##### Les enseignants titulaires

PRCE/PEPS	Nombre	Pourcentage
Femmes	2	100 %
Hommes	3	162 %

**Commentaire :** très forte disparité en légère baisse (de 65 % en 2022 à 61 % en 2023) explicable en partie par une ancienneté beaucoup plus faible des femmes.

PRAG	Nombre	Pourcentage
Femmes	4	100 %
Hommes	16	105 %

**Commentaire :** 5 % (7 % en 2022) de différence avec des anciennetés relativement proches.

PREN	Nombre	Pourcentage
Femmes	0	
Hommes	3	

**Commentaire :** pas de femmes et donc pas de base de calcul. Personnels en fin de carrière et donc bien rémunérés, ce qui influe sur la moyenne générale.

Ensemble enseignants	Nombre	Pourcentage
Femmes	6	100 %
Hommes	22	118 %

**Commentaire :** une différence de 18 % (20 % en 2022) dans la rémunération est toujours en grande partie due aux certifiés et à l'absence de femme parmi les PREN.

##### Les enseignants et enseignants-chercheurs

	Nombre	Pourcentage
Femmes	19	100 %
Hommes	74	110 %

**Commentaire :** en raison principalement des disparités dans les corps à gestion nationale, on observe 10 % (en légère hausse) de différence dans le niveau de rémunération entre les femmes et les hommes.

## 3.3.2 | LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES TITULAIRES

### Les catégories C

#### ADJAENES

	Nombre	Pourcentage
Femmes	2	100 %
Hommes	1	109 %

**Commentaire :** l'écart se creuse au bénéfice des hommes pour des raisons multifactorielles (départ en retraite d'une femme et hausse du SFT de l'homme qui a en outre avancé en échelon).

### Les catégories B

#### SAENES

	Nombre	Pourcentage
Femmes	7	100 %
Hommes	0	

**Commentaire :** pas de personnel masculin parmi les SAENES.

### Les catégories A

#### Emplois fonctionnels

	Nombre	Pourcentage
Femmes	1	100 %
Hommes	2	85 %

**Commentaire :** l'arrivée d'une femme parmi les emplois fonctionnels rebat les cartes dans cette catégorie.

#### IGE

	Nombre	Pourcentage
Femmes	2	100 %
Hommes	7	105 %

**Commentaire :** une différence en légère baisse (- 1,3 %) avec des anciennetés beaucoup plus faibles chez les femmes, tendance qui s'accroîtra en 2024 avec le départ de l'une d'elles.

#### ATRF

	Nombre	Pourcentage
Femmes	6	100 %
Hommes	6	101 %

**Commentaire :** 1 % (en légère baisse de 1,5 pt) en faveur des hommes avec une ancienneté notablement plus importante.

#### TCH

	Nombre	Pourcentage
Femmes	7	100 %
Hommes	10	105 %

**Commentaire :** + 5 % (+ 1,7 pt) à l'avantage des hommes. Pas de départ chez les hommes, un départ en retraite chez les femmes qui peut expliquer la hausse.

#### AAE

	Nombre	Pourcentage
Femmes	2	100 %
Hommes	1	121 %

**Commentaire :** une femme nouvellement attachée modifie également les données avec un niveau d'encadrement nettement moins élevé.

#### ASI

	Nombre	Pourcentage
Femmes	6	100 %
Hommes	5	101 %

**Commentaire :** des rémunérations proches (+ 1,7 % en 2022), avec des anciennetés plus faibles chez les femmes.

#### Ensemble catégorie C

	Nombre	Pourcentage
Femmes	7	100 %
Hommes	5	103 %

**Commentaire :** au total, on retrouve 3 % (+ 1 pt) de différences dans les rémunérations des catégories C pour les hommes qui ont plus d'ancienneté.

#### Ensemble catégorie B

	Nombre	Pourcentage
Femmes	14	100 %
Hommes	10	104 %

**Commentaire :** au total une différence en hausse en faveur des hommes (+ 3 %).

#### IGR

	Nombre	Pourcentage
Femmes	1	100 %
Hommes	4	113 %

**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.

## Ensembles

### IATSS catégorie A

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

Sans IGR ni emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	11	100 %
Hommes	13	116 %

Avec IGR, sans emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	12	100 %
Hommes	17	125 %

Avec IGR et emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	13	100 %
Hommes	19	120 %

**Commentaire :** l'écart entre les femmes et les hommes augmente au fur et à mesure de l'intégration des emplois les mieux rémunérés. L'arrivée d'une femme parmi les emplois fonctionnels tempère cependant cette tendance.

### IATSS catégories A, B, C

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

Sans IGR ni emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	32	100 %
Hommes	28	114 %

Avec IGR, sans emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	33	100 %
Hommes	32	122 %

Avec IGR et emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	34	100 %
Hommes	34	122 %

**Commentaire :** nous observons le même phénomène en agrégeant tous les personnels, avec des écarts plus importants en raison de la présence plus importante des femmes dans les catégories C et B.

### 3.3.3 | LES PERSONNELS NON-TITULAIRES

#### Les personnels contractuels administratifs et techniques

##### Les catégories C

En CDD	Nombre	Pourcentage
Femmes	11	100 %
Hommes	5	107 %

En CDI	Nombre	Pourcentage
Femmes	5	100 %
Hommes	1	93 %

Ensemble catégorie C	Nombre	Pourcentage
Femmes	16	100 %
Hommes	6	103 %

##### Les catégories B

En CDD	Nombre	Pourcentage
Femmes	9	100 %
Hommes	5	102 %

En CDI	Nombre	Pourcentage
Femmes	1	100 %
Hommes	2	96 %

Ensemble catégorie B	Nombre	Pourcentage
Femmes	10	100 %
Hommes	7	102 %

##### Les catégories A

En CDD	Nombre	Pourcentage
Femmes	18	100 %
Hommes	24	92 %

En CDI	Nombre	Pourcentage
Femmes	2	100 %
Hommes	2	111 %

Ensemble catégorie A	Nombre	Pourcentage
Femmes	20	100 %
Hommes	26	93 %

##### Ensemble

Contractuels IATSS	Nombre	Pourcentage
Femmes	46	100 %
Hommes	39	104 %

**Conclusion :** nous ne retrouvons pas de problématiques particulières d'écart de rémunération parmi les personnels non-titulaires BIATSS où les femmes sont souvent mieux rémunérées que les hommes à catégorie égale. Par rapport à 2022, les écarts sont moins grands car tous les personnels présents dans l'année ont pu être pris en compte. La comparaison générale reste cependant défavorable aux femmes, car elles sont plus présentes en catégorie C et B.

#### Les non-titulaires enseignants-chercheurs et enseignants

##### PAST

	Nombre	Pourcentage
Femmes	2	100,00 %
Hommes	6	90,40 %

**Commentaire :** les femmes sont mieux rémunérées avec une forte ancienneté (l'écart a baissé de 4 points).

##### Doctorants

	Nombre	Pourcentage
Femmes	4	100 %
Hommes	7	100 %

##### Enseignants-chercheurs et enseignants contractuels

	Nombre	Pourcentage
Femmes	4	100,00 %
Hommes	5	126,40 %

**Commentaire :** forte différence due à la présence d'enseignants très expérimentés (carrière professionnelle longue) et aux heures complémentaires.

## 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 a pris effet en 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 a remplacé en 2022 la Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES).

#### La composante fonctionnelle (C2)

Elle est versée mensuellement depuis le 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.

#### Les autres 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 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.

#### 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 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 (prime de responsabilités pédagogiques, qui correspond à des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service.) 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.

Depuis le 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	2021	2022	2023	Écart	
	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant (en €)	%
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	76 000	78 000	62 500	- 15 500	- 19,87 %
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	162 548	4 650	12 221	7 571	162,82 %
Prime d'enseignement supérieur	50 360	23 040	101 066	78 026	338,65 %
Prime de charges administratives	57 121	58 898	18 747	- 40 151	- 68,17 %
Prime statutaire	0	183 841	228 589	44 748	24,34 %
Prime de fonction	0	12 230	36 883	24 653	201,58 %
Prime individuelle	0	0	55 253	55 253	100 %
<b>TOTAL</b>	<b>346 030</b>	<b>360 658</b>	<b>515 259</b>	<b>154 601</b>	<b>42,87 %</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.

## 3.4.2 | LES PRIMES ET INDEMNITÉS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

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 administratifs et techniques 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

	2021	2022	2023	Écart	
	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant (en €)	%
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	503 292	524 825	514 955	- 9 870	- 1,88 %
Indemnité de caisse et de responsabilités	5 380	5 380	430	- 4 950	- 92,01 %
<b>Total</b>	<b>508 672</b>	<b>530 205</b>	<b>515 385</b>	<b>- 14 820</b>	<b>- 2,8 %</b>

**Commentaire :** la faible hausse des primes d'enseignement et de recherche et la baisse des primes des IATSS 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 ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

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	2	100,00 %
Hommes	1	103,03 %

**Commentaire :** pour les catégories C, les niveaux de primes sont très proches, à l'avantage des femmes. Des départs en retraite expliquent ce basculement par rapport à 2022.

##### ATRF

	Nombre	Pourcentages
Femmes	4	100,00 %
Hommes	4	96,80 %

##### Ensemble catégorie C

	Nombre	Pourcentages
Femmes	6	100,00 %
Hommes	5	97,25 %

#### Les catégories B

##### SAENES

	Nombre	Pourcentage
Femmes	7	100,00 %
Hommes	0	

**Commentaire :** l'écart en faveur des hommes se creuse chez les techniciens (de + 3,4 % à + 5,7 %) en raison de la promotion d'une femme chez les ASI, puis de ce fait entre les corps (de + 6,9 % à + 8,3 %). La différence résulte toujours de fonctions occupées par des personnels masculins recevant une prime légèrement supérieure. De plus, ces fonctions n'existent pas chez les SAENES.

##### TCH

	Nombre	Pourcentage
Femmes	7	100,00 %
Hommes	11	105,73 %

##### Ensemble catégorie B

	Nombre	Pourcentage
Femmes	14	100,00 %
Hommes	11	108,29 %

#### Les catégories A

##### Emplois fonctionnels

	Nombre	Pourcentage
Femmes	1	100,00 %
Hommes	1	48,98 %

**Commentaire :** l'homme perçoit une prime complémentaire qui, si elle était prise en compte ici, le placerait à 67,27 %.

##### IGE

	Nombre	Pourcentage
Femmes	1	100,00 %
Hommes	7	102,96 %

**Commentaire :** un très net resserrement (+ 24 % en 2022) pour plusieurs raisons, dont un départ et une revalorisation au regard des constats opérés.

##### AAE

	Nombre	Pourcentage
Femmes	2	100,00 %
Hommes	1	149,59 %

**Commentaire :** une différence nette, en raison d'une récente entrée dans le grade, qui gomme le resserrement entre les 2 autres personnes (149 % en 2022, 125 % en 2023).

##### ASI

	Nombre	Pourcentage
Femmes	7	100,00 %
Hommes	4	88,49 %

**Commentaire :** plus de femmes qui exercent en responsabilité et reçoivent des primes plus importantes. L'écart se creuse (+ 6,4 % en 2022 + 11,51 % en 2023).

##### IGR

	Nombre	Pourcentage
Femmes	1	100,00 %
Hommes	4	113,81 %

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

## Ensembles IATSS

### IATSS catégorie A

Le premier tableau ci-dessous regroupe les personnels IATSS de catégorie A.  
Les IGR sont intégrés dans le 2<sup>e</sup> tableau et les emplois fonctionnels dans le 3<sup>e</sup>.

Sans IGR ni emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	11	100,00 %
Hommes	13	111,19 %

Avec IGR, sans emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	12	100,00 %
Hommes	17	121,60 %

Avec IGR et emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	13	100,00 %
Hommes	19	102,04 %

### IATSS catégories A, B, C

Le premier tableau regroupe les personnels IATSS (A, B, C).  
Les IGR sont intégrés dans le 2<sup>e</sup> tableau et les emplois fonctionnels dans le 3<sup>e</sup>.

Sans IGR ni emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	32	100,00 %
Hommes	28	113,54 %

Avec IGR, sans emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	33	100,00 %
Hommes	32	124,10 %

Avec IGR et emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	34	100,00 %
Hommes	34	113,77 %

**Commentaire :** c'est le corps des IGR qui génère les plus grands écarts parmi les personnels BIATSS titulaires. La présence d'une femme parmi les emplois fonctionnels permet de redresser les écarts d'ensemble, qui, sans les emplois les mieux rémunérés, baissent de presque 6 points (de + 17 % à + 11,19 %) chez les A et de 5 points pour l'ensemble des personnels (de + 18,5 % à + 13,54 %)

### 3.4.4 | DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER DES PERSONNELS

#### Le télétravail (filière administratif et technique)

Type de dispositif	2021	2022	2023	Écart	
	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant (en €)	%
Forfait télétravail	0	5 995	7 914	1 919	32,01 %

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

Type de dispositif	2021	2022	2023	Écart	
	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant (en €)	%
Remboursement domicile travail	19 214	30 655	35 704	5 049	16,47 %
Forfait mobilités durables	4 400	10 500	19 500	9 000	85,71 %
<b>TOTAL</b>	<b>23 614</b>	<b>41 155</b>	<b>55 204</b>	<b>14 049</b>	<b>34,14 %</b>

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

Type de dispositif	2021	2022	2023	Écart	
	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant (en €)	%
Participation à la complémentaire santé	0	23 655	23 648	- 7	- 0,03 %

#### Évolution du nombre de bénéficiaires

Type de dispositif	2021	2022	2023	Écart
	Effectif	Effectif	Effectif	
Forfait télétravail	0	74	79	5

#### Évolution du nombre de bénéficiaires

Type de dispositif	2021	2022	2023	Écart
	Effectif	Effectif	Effectif	
Remboursement domicile travail	68	79	99	20
Forfait mobilités durables	44	53	72	19
Agents bénéficiant des différents dispositifs	0	1	8	7

#### Évolution du nombre de bénéficiaires

Type de dispositif	2021	2022	2023	Écart
	Effectif	Effectif	Effectif	
Participation à la complémentaire santé	0	142	142	0

# 3.5 | LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

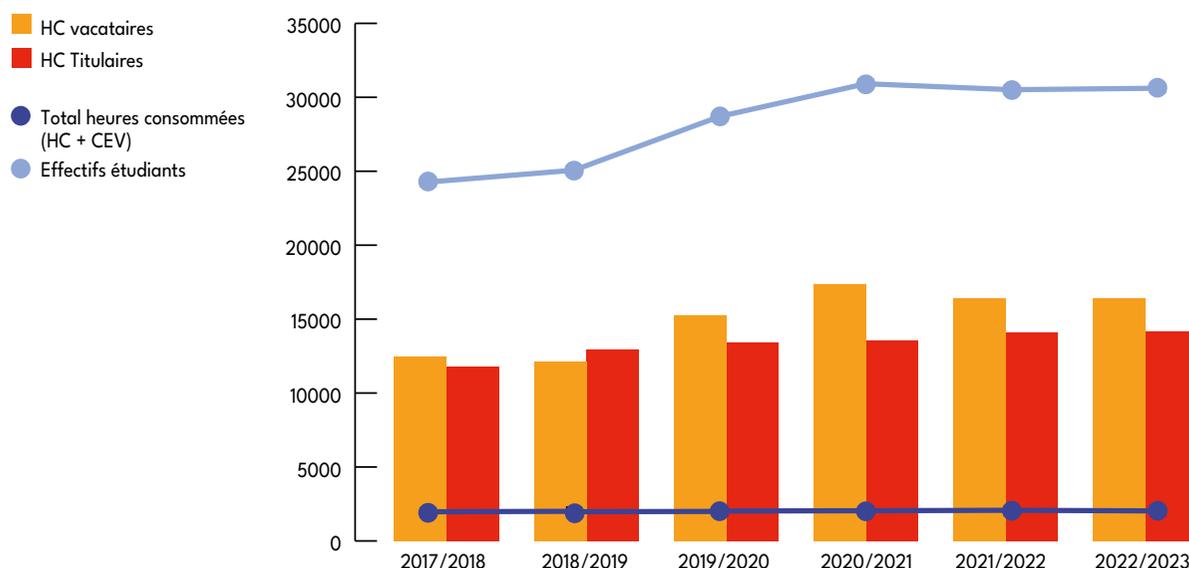
## 3.5.1 | ÉVOLUTION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les heures complémentaires sont les heures que les enseignants-chercheurs et les enseignants réalisent en plus de leur service statutaire. Les personnels vacataires sont quant à eux rémunérés uniquement sur des heures prévues à cet effet.

### Ressources consommées en 2022/2023 pour assurer la mission formation de l'établissement

	Heures statutaires	Heures complémentaires titulaires	Heures complémentaires vacataires	Total
Volume d'heures	27 962	16 430	14 182	58 574

Évolution des heures d'enseignement de 2017/18 à 2022/23



	Effectifs étudiants	Heures statutaires enseignants	HC Titulaires	Heures vacataires	Total heures consommées (HC + CEV)	Ratio HC/étudiant	Charges d'enseignement
2017/2018	1948	26 833	12 467	11 800	24 267	12,5	51 100
2018/2019	1981	27 220	12 121	12 948	25 069	12,7	52 289
2019/2020	2 001	27 520	15 283	13 424	28 707	14,3	56 227
2020/2021	2 018	27 329	17 334	13 583	30 917	15,3	58 246
2021/2022	2 050	27 780	16 441	14 072	30 513	14,9	58 293
2022/2023	2 006	27 962	16 430	14 182	30 612	15,3	58 574

**Important :** les heures complémentaires, après deux années de hausse due à la crise sanitaire et à l'intégration des Primes de responsabilités pédagogiques (PRP) dans le référentiel d'équivalences horaires, sont stabilisées depuis 2022

## 3.5.2 | BILAN ÉGALITÉ SALARIALE SUR LES HEURES COMPLÉMENTAIRES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS

Les heures complémentaires sont indiquées en valeur réelle (total des heures complémentaires divisé par le nombre de personnes susceptibles d'en réaliser). Les pourcentages ne sont utilisés que lorsque le ratio entre femmes et hommes est calculable.

### Titulaires

#### Par corps

	Femmes	Hommes
PR	1 781,26 € (100 %)	7 624,44 € (428,03 %)
MCF	6 132,31 € (100 %)	8 141,38 € (132 %)
PRAG	4 823,57 € (100 %)	8 732,06 € (181,03 %)
PREN	-	3 990,41 €
PRCE	0,00 €	10 513,99 €
PEPS	-	12 986,58 €

#### Par grande filière

	Femmes	Hommes
Enseignants-chercheurs	2 465,27 € (100 %)	2 465,27 € (100 %)
Enseignants	4 823,57 € (100 %)	8 918,79 € (184,90 %)

#### Au total

	Femmes	Hommes
Ensemble des titulaires	4 169,57 € (100 %)	8 311,95 € (199,35 %)

**Commentaire :** la prise en compte de tout l'effectif, y compris les personnes n'effectuant aucune heure complémentaire, augmente l'écart initialement constaté entre femmes et hommes lorsque l'on ne prend en compte que les personnes effectuant des heures complémentaires.

### Non-titulaires

Par corps	Femmes	Hommes
MCF associé	2 727,19 € (100 %)	16 96,97 € (67,22 %)
CT MCF	539,83 € (100 %)	0,00 € (0 %)
CT PRAG	1 016,21 € (100 %)	3 710,24 € (365,11 %)
Lectrice	707,19 €	-

**Commentaire :** concerne peu de personnes, mais suffisamment pour augmenter les écarts observés sur les rémunérations totales.

# 4

## FORMATION DES PERSONNELS

4.1	La politique de formation .....	p. 56
4.1.1	Les axes stratégiques .....	p. 56
4.1.2	Le plan annuel de formation .....	p. 57
4.1.3	L'information sur le dispositif de la formation professionnelle.....	p. 57
4.2	Bilan du programme de formation .....	p. 58

# 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 ;
- elle 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

### Financement

L'INSA prévoit chaque année au budget une dotation spécifique pour la formation des personnels. Pour 2023, 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 €)
Administration et institutions	1	7	0,00 €
Applications de gestion	4	56	1228,98 €
Bilan de compétence	1	17	1360,00 €
Bureautique	1	28	1610,00 €
Communication	1	14	680,00 €
Développement personnel	4	61	1308,86 €
Formation de formateurs	1	66	1018,50 €
Formations juridiques	1	14	44,00 €
Gestion du personnel	3	42	525,90 €
Gestion et comptabilité	3	35	419,18 €
Hygiène et sécurité	34	422,5	2 972,55 €
Langages et bases de données	1	14	0,00 €
Langues étrangères	7	276	380,00 €
Préparation aux concours	1	14	47,40 €
Systèmes et réseaux	3	49	2 605,00 €
Techniques de recherche	1	14	546,78 €
Technologies d'information et de communication	3	94	1990,00 €
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>1223,5</b>	<b>16 737,15 €</b>

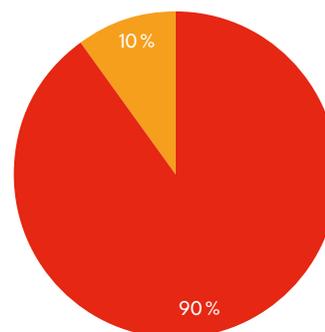
## Répartition des inscriptions par filière

### Nombre de présents et nombre d'heures

Filière	Nombre de présents	Nombre d'heures
Administratif et technique	63	1041,50
Enseignement et recherche	7	182,00
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>1223,50</b>

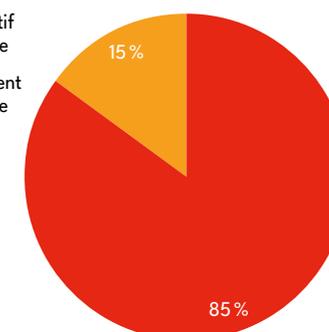
### Présents par filière

- Administratif et technique
- Enseignement et recherche



### Nombre d'heures suivies selon la filière

- Administratif et technique
- Enseignement et recherche

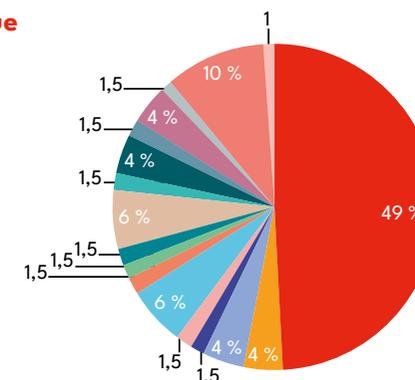


## Répartition de l'ensemble des inscriptions par catégorie (personnels titulaires et contractuels)

Catégorie de personnel	Nombre de présents	Nombre d'heures
Catégorie A (enseignants inclus)	38	706,00
Catégorie B	22	283,50
Catégorie C	10	234,00
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>1223,50</b>

## Répartition des inscriptions par thématique

- Hygiène et sécurité
- Gestion et comptabilité
- Gestion du personnel
- Formation juridiques
- Formation de formateurs
- Développement personnel
- Communication
- Bureautique
- Bilan de compétences
- Applications de gestion
- Administration et institutions
- Technologies d'information et de communication
- Techniques de recherche
- Systèmes et réseaux
- Préparation aux concours
- Langues étrangères
- Langages et bases de données



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

- Population totale INSA : 269
- Personnels ayant suivi au moins une formation : 70
- Soit : 26,02 %
- Moyenne d'heures de formation par stagiaire : 17 h 29
- Personnels d'autres établissements ayant suivi une formation INSA : 0

**Commentaire :** en l'absence de cycle de conférences, nous revenons en 2023 à un niveau plus proche des résultats habituels, même si cela reste inférieur à la période d'avant crise sanitaire.

# 5

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

<b>5.1</b>	<b>  Médecine de prévention</b> .....	p. 61
5.1.1	Organisation .....	p. 61
5.1.2	Données chiffrées sur les visites médicales .....	p. 61
<b>5.2</b>	<b>  Hygiène et sécurité</b> .....	p. 62
5.2.1	Organisation .....	p. 62
5.2.2	La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail .....	p. 62
<b>5.3</b>	<b>  Les accidents de service/travail/trajet</b> .....	p. 63
5.3.1	Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail .....	p. 63
5.3.2	Causes d'accidents .....	p. 63
<b>5.4</b>	<b>  Les absences au travail</b> .....	p. 64
5.4.1	Les absences au travail pour raison de santé .....	p. 64
5.4.2	Les absences au travail pour raison familiale .....	p. 65
5.4.3	Les autres absences au travail .....	p. 65

# 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 à la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT). Il consacre un tiers de son temps aux actions en milieu de travail (études de postes, participation aux réunions de la formation spécialisée entretiens hors visites...).

## 5.1.2 | DONNÉES CHIFFRÉES SUR LES VISITES MÉDICALES

	2021	2022	2023
<b>Visites périodiques</b>	16	19	32
<b>Visites d'embauche</b>	34	22	22
<b>Visites de reprise</b>			
Reprise après accident du travail	0	1	0
Reprise après maladie professionnelle	0	0	0
Reprise après congé de maternité	0	1	1
Reprise après maladie	0	2	0
<b>Visites occasionnelles</b>			
Visite à la demande de l'établissement	1	1	0
Visite à la demande du médecin de prévention	2	2	4
Visite à la demande de l'agent	1	4	3
2 <sup>e</sup> visite pour inaptitude	0	0	0
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>52</b>	<b>62</b>

**Commentaire:** le nombre annuel de visites se rapproche de son niveau d'avant crise sanitaire.

## 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'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail** (ex-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 | LA FORMATION SPÉCIALISÉE EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (F3CST)

**La formation 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. Elle 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.

La F3CST de l'INSA Strasbourg comprend sept représentants titulaires du personnel et un nombre égal de suppléants.

#### Fréquence des réunions du CHSCT/F3CST

Année	Nombre de réunions
2021	8
2022	6
2023	3

**Commentaire :** le nombre de réunions revient à son niveau d'avant crise sanitaire.

## 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	2021		2022		2023	
	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	4	260	2	19	1	20
Accident de service/travail sans arrêt de travail	2	0	1	0	2	0
Accident de trajet avec arrêt de travail	1	2	1	32	0	0
Accident de trajet sans arrêt de travail	3	0	0	0	2	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>262</b>	<b>4</b>	<b>51</b>	<b>5</b>	<b>20</b>

**Commentaire :** si le nombre d'accidents de service augmente très légèrement, le nombre de jours d'arrêt occasionnés est en baisse assez nette.

### 5.3.2 | CAUSES D'ACCIDENTS

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

## 5.4 | LES ABSENCES AU TRAVAIL

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

#### Évolution du volume des absences des personnels pour raison de santé

Nature du congé	2021		2022		2023	
	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	129	0	0	0	0
Congé ordinaire	58	1507	91	1337	60	1233
Maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0
Temps partiel thérapeutique	1	34	4	295,5	2	55,5
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>1670</b>	<b>95</b>	<b>1632,5</b>	<b>62</b>	<b>1288,5</b>

**Commentaire :** le nombre de jours d'arrêt maladie en 2023 est en baisse assez nette. Ces chiffres sont comme toujours à comparer aux nombres d'heures théoriquement dues par les personnels (300 000 heures environ déduction faite des congés annuels).

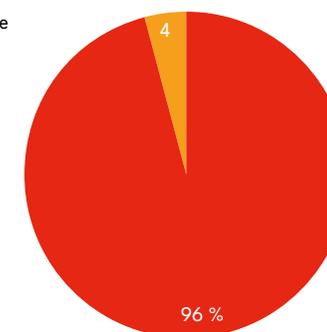
#### Nombre de jours de carence des personnels pour maladie

Filière	2021			2022			2023		
	Contractuel	Titulaire	Total	Contractuel	Titulaire	Total	Contractuel	Titulaire	Total
Administratif et technique	15	30	45	22	25	47	21	30	51
Enseignement et recherche	1	8	9	5	13	18	2	9	11
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	<b>54</b>	<b>27</b>	<b>38</b>	<b>65</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>62</b>

**Commentaire :** le nombre de jours de carence est assez stable d'une année sur l'autre.

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

- Congé ordinaire
- Temps partiel thérapeutique



## 5.4.2 | LES ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISON FAMILIALE

### Évolution des absences des personnels pour raison familiale

Nature du congé	2021		2022		2023	
	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	4	971	7	627	3	370
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	6	73	6	173	7	188
Congé pour enfant malade	10	27	14	45	18	43
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>1071</b>	<b>27</b>	<b>845</b>	<b>28</b>	<b>601</b>

**Commentaire:** le nombre de jours pris pour congé de paternité continue d'augmenter.

## 5.4.3 | LES AUTRES ABSENCES AU TRAVAIL

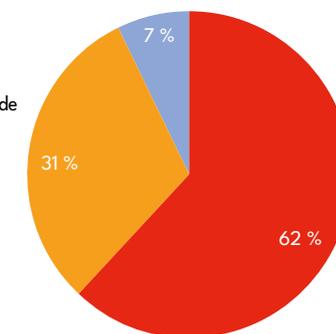
### Nombre de jours de grève des personnels

Filière	2021			2022			2023		
	Contractuel	Titulaire	Total	Contractuel	Titulaire	Total	Contractuel	Titulaire	Total
Administratif et technique	0	0	0	0	1	1	8	4	12
Enseignement et recherche	0	0	0	0	0	0	0	7	7
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>

**Commentaire:** 2023 a été une année de mobilisations nationales. Le nombre de jour de grève à l'INSA a donc naturellement augmenté.

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

- Congé de maternité
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé pour enfant malade



# 6

## ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

6.1	Aménagement du temps de travail des personnels administratifs et techniques. Bilan annuel du télétravail .....	p. 67
6.1.1	Les jours fixes demandés .....	p. 67
6.1.2	La part de télétravailleurs .....	p. 68
6.1.3	Les motivations des demandes .....	p. 68
6.1.4	Les jours flottants .....	p. 69
6.1.5	Évolution sur 3 ans (jours fixes uniquement) .....	p. 70
6.2	Compte épargne temps .....	p. 72
6.3	Obligations de service des personnels d'enseignement et de recherche .....	p. 73
6.3.1	Enseignants-chercheurs .....	p. 73
6.3.2	Enseignants du second degré .....	p. 73
6.4	Quotité de travail .....	p. 74
6.5	Handicap .....	p. 76

# 6.1 | AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

## BILAN ANNUEL DU TÉLÉTRAVAIL

**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.

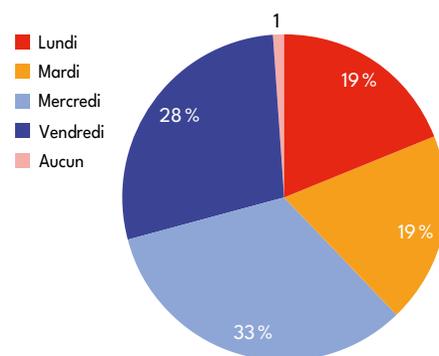
La préparation du dispositif du télétravail, effectif à compter de 2021 au sein de l'école, a permis de bénéficier d'une courte mais réelle expertise pour déclencher en un temps record le travail à distance dans des conditions qui ont permis d'assurer la continuité des missions de l'école. Depuis, le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

### 6.1.1 | LES JOURS FIXES DEMANDÉS

#### Jours de la semaine télétravaillés

Lundi	12
Mardi	12
Mercredi	21
Jeudi	0
Vendredi	18
Aucun	1
<b>Total</b>	<b>64</b>

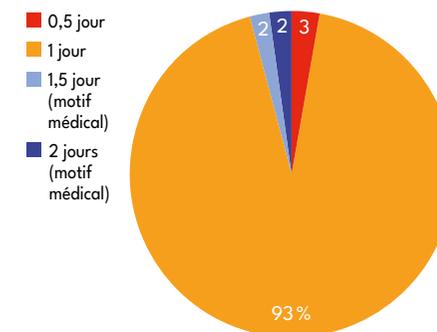
**Commentaire :** le jeudi disparaît car non télétravaillable. Mercredi et vendredi restent les jours les plus télétravaillés. Un seul agent fonctionne avec des jours flottants sans journée fixe.



#### Nombre de jours télétravaillés

0,5 jour	2
1 jour	57
1,5 jour (motif médical)	1
2 jours (motif médical)	1
<b>Total</b>	<b>61</b>

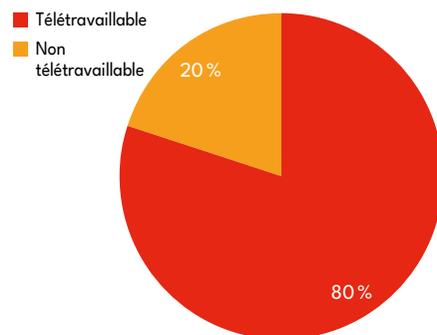
**Commentaire :** le nombre d'agents en télétravail sur la ½ journée se réduit. Les agents à plus de 1 jour le sont pour raisons médicales.



## 6.1.2 | LA PART DE TÉLÉTRAVAILLEURS

### Personnels administratifs et techniques pouvant télétravailler

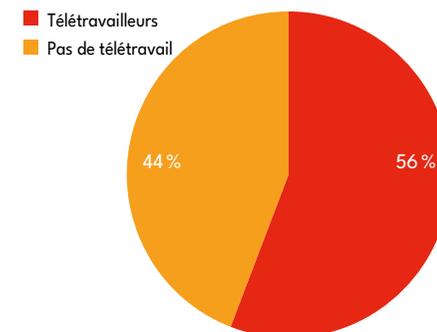
Télétravaillable	111
Non télétravaillable	28
<b>Total</b>	<b>139</b>



### Personnels administratifs et techniques télétravaillant parmi ceux qui le pourraient

Télétravailleurs	62
Pas de télétravail	49
<b>Total</b>	<b>111</b>

**Commentaire :** les télétravailleurs deviennent majoritaires parmi les emplois télétravaillables.

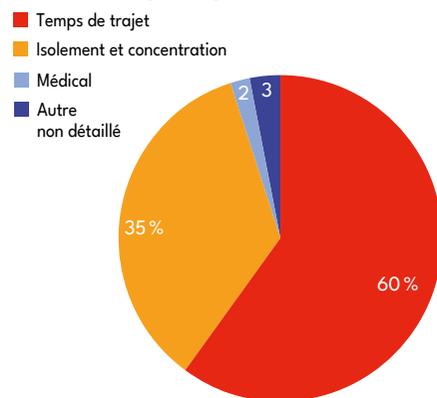


## 6.1.3 | LES MOTIVATIONS DES DEMANDES

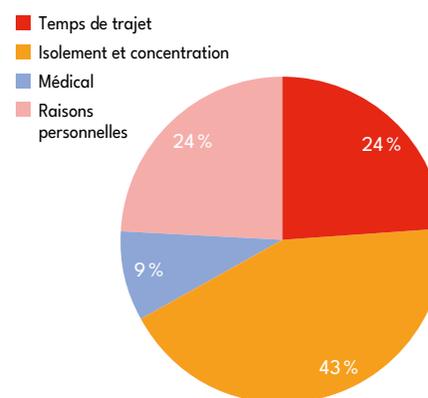
### Motifs de demande

Motivation principale	
Temps de trajet	37
Isolement et concentration	22
Médical	1
Autre non détaillé	2
Motivations secondaire et tierce	
Temps de trajet	5
Isolement et concentration	9
Médical	2
Raisons personnelles	5
Engagement personnel	3
Total : compilation des motivations	
Temps de trajet	42
Isolement et concentration	31
Médical	2
Raisons personnelles	5
Engagement personnel	3
Autre non détaillé	2

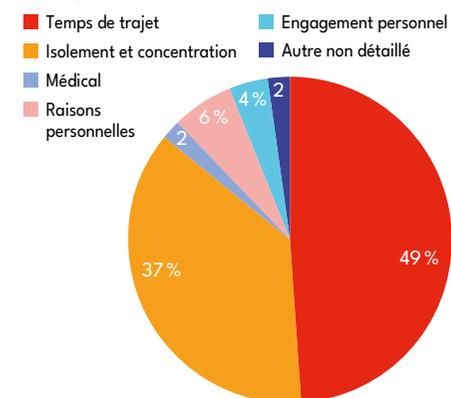
### Motivation principale de la demande



### Motivations secondaire et tierce



### Compilation des motivations



**Commentaire :** le temps de trajet reste la motivation principale pour télétravailler. La concentration est toujours la seconde motivation.

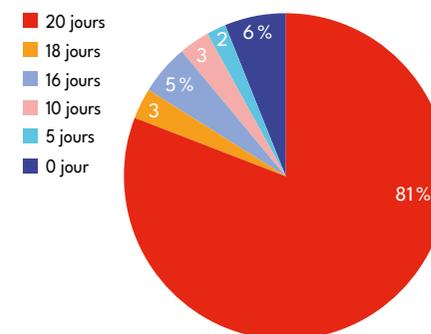
## 6.1.4 | LES JOURS FLOTTANTS

### Jours flottants demandés par les télétravailleurs

	Nombre de demandeurs	Nombre de jours potentiels
20 jours	50	1000
18 jours	2	36
16 jours	3	48
10 jours	2	20
5 jours	1	5
0 jour	4	0
<b>Total</b>		<b>1109</b>
<b>Utilisés</b>		<b>739</b>

**Commentaire:** 4 agents n'ont pas choisi de jour flottant. 3 agents ont choisi un nombre restreint de jours flottants. Tous les autres ont choisi le maximum. À noter : seuls les 2/3 des jours ont été utilisés, signe que les agents ont adapté leurs demandes à leurs impératifs professionnels.

### Nombres de jours flottants



## 6.1.5 | ÉVOLUTION SUR 3 ANS (JOURS FIXES UNIQUEMENT)

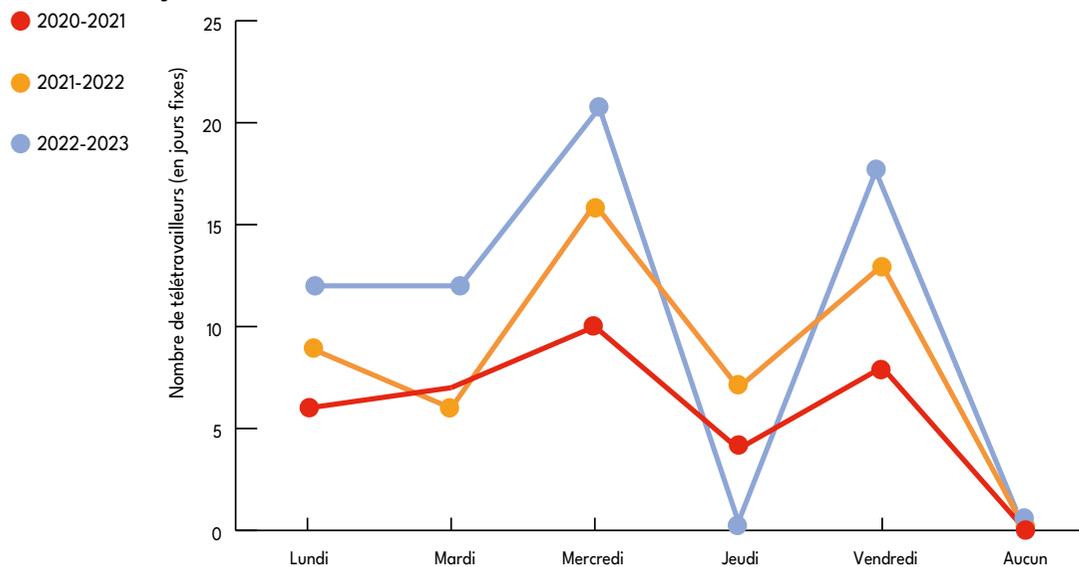
### Jours fixes de la semaine télétravaillés

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Lundi	6	9	12
Mardi	7	6	12
Mercredi	10	16	21
Jeudi	4	7	0
Vendredi	8	13	18
Aucun	0	0	1
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>51</b>	<b>64</b>

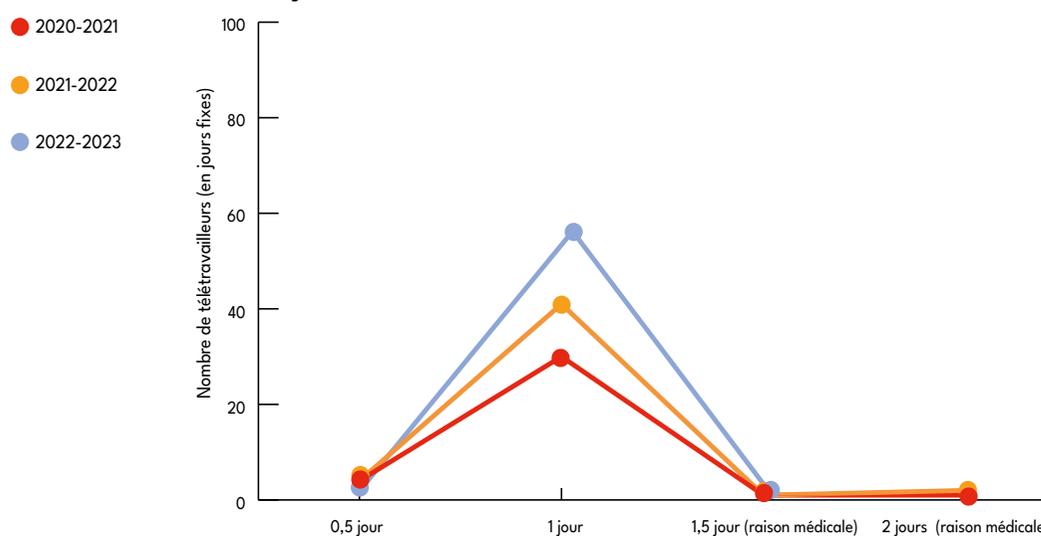
### Nombre de jours fixes de la semaine télétravaillés

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
0,5 jour	4	4	2
1 jour	30	41	57
1,5 jour (raison médicale)	1	1	1
2 jours (raison médicale)	1	2	1
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>48</b>	<b>61</b>

### Évolution du jour de télétravail fixe



### Évolution du nombre de jours de télétravail fixe



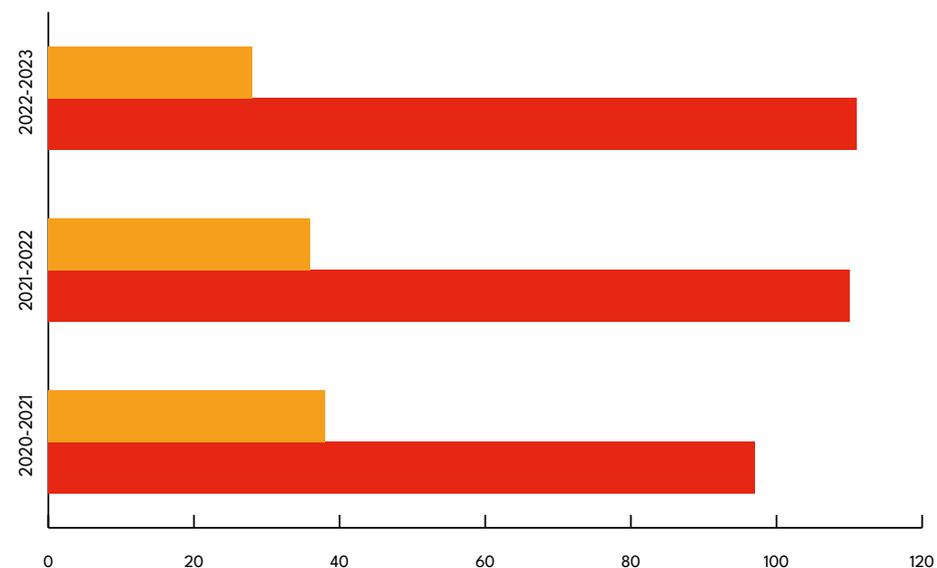
**Commentaire :** pas d'évolution du nombre de jours de télétravail, le graphique montre juste l'évolution du nombre de télétravailleurs.

## Personnels BIATSS

### Personnels pouvant télétravailler

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Télétravaillable	97	110	111
Non télétravaillable	38	36	28
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>146</b>	<b>139</b>

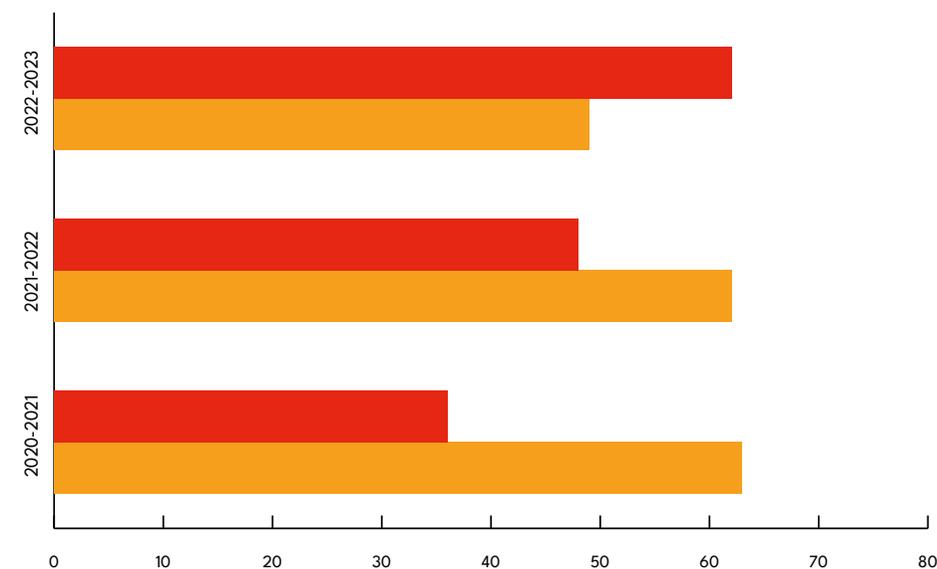
■ Télétravaillable  
■ Non télétravaillable



### Personnels télétravaillant parmi ceux qui le pourraient

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Télétravailleurs	36	48	62
Non télétravailleurs	63	62	49
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>110</b>	<b>111</b>

■ Télétravailleurs  
■ Non télétravailleurs



**Commentaire :** on constate bien l'augmentation du nombre de télétravailleurs de 2020 à 2023.

## 6.2 | COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le compte épargne-temps (CET) permet à un agent titulaire ou contractuel, administratif ou technique, 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

2021				2022				2023			
Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
20	10	7	37	24	11	3	38	16	12	2	30

### Nombre de jours épargnés par catégorie de personnel

2021				2022				2023			
Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
238	157	102	497	331	160	44	535	173	111	26	310

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

2021				2022				2023			
Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
14	4	6	24	18	9	3	30	16	12	2	30

### Nombre de jours indemnisés par catégorie de personnel

2021				2022				2023			
Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
167	68	42	277	222	114	41	377	159	108	29	296

**Commentaire:** après une forte hausse du nombre de jours indemnisés en 2022, 2023 connaît une baisse du nombre de jours épargnés ainsi que du nombre de jours indemnisés.

## 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.

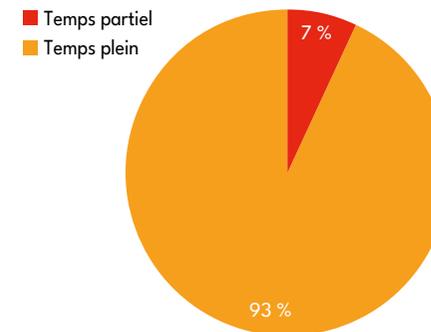
# 6.4 | QUOTITÉ DE TRAVAIL

## Quotité de travail des fonctionnaires

2021				2022				2023			
Temps partiel		Temps plein		Temps partiel		Temps plein		Temps partiel		Temps plein	
Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
9	5	157	95	8	5	152	95	11	7	149	93

**Commentaire :** compte tenu de la possibilité offerte de travailler à temps plein sur neuf demi-journées, le nombre d'agents ayant demandé un temps partiel est relativement faible, même s'il augmente cette année.

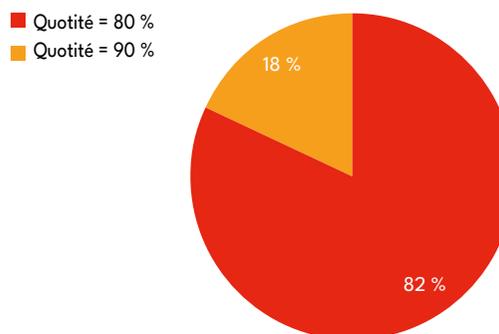
## Répartition de la quotité de travail



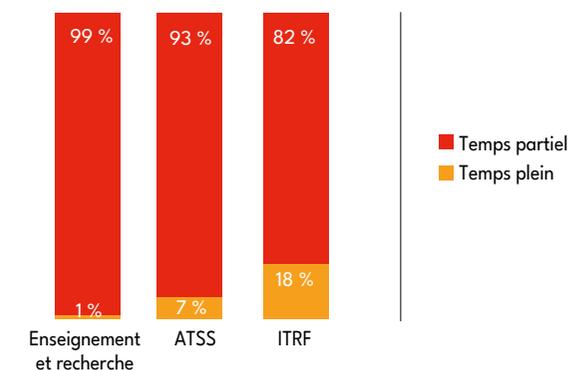
## Répartition des fonctionnaires à temps partiel en fonction de la quotité

	Quotité = 80 %	Quotité = 90 %	Total
Enseignement et recherche	1	0	1
ATSS	1	0	1
ITRF	7	2	9
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

## Répartition de la quotité de travail



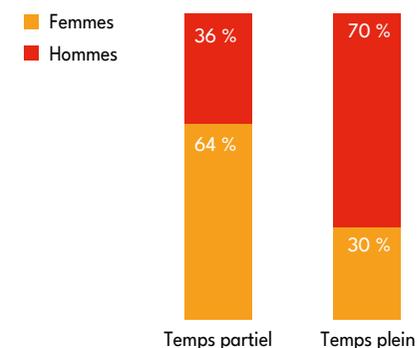
## Répartition du temps de travail par corps



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

	Temps partiel			Temps plein			Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Enseignement et recherche	0	1	1	19	74	93	94
ATSS	1	0	1	11	3	14	15
ITRF	6	3	9	15	27	42	51
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>45</b>	<b>104</b>	<b>149</b>	<b>160</b>

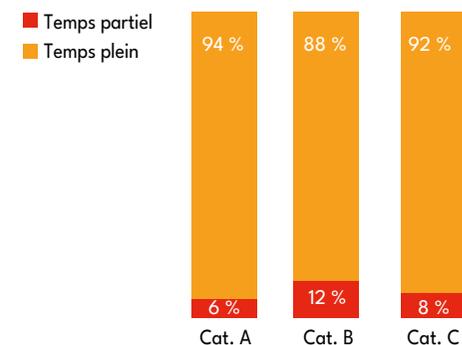
## Répartition du temps de travail par sexe



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

	Temps partiel				Temps plein				Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	
Enseignement et recherche	1	0	0	1	93	0	0	93	94
ATSS	0	1	0	1	5	6	3	14	15
ITRF	6	2	1	9	18	16	8	42	51
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>116</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>149</b>	<b>160</b>

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

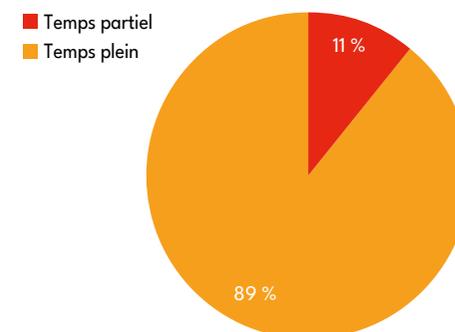


## Quotité de travail des contractuels

2021				2022				2023			
Temps partiel		Temps plein		Temps partiel		Temps plein		Temps partiel		Temps plein	
Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
13	14	82	86	8	7	100	93	12	11	96	89

**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



## 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 23 985,42 €.

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 2023.

# 7

## ACTION SOCIALE

7.1	Moyens consacrés à l'action sociale.....	p. 78
7.2	Restauration.....	p. 78
7.3	Prêts et secours.....	p. 78
7.4	Enfants handicapés.....	p. 78
7.5	Subventions pour séjours d'enfants.....	p. 78

# 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 l'INSA Strasbourg 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 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 €.

## 7.3 | PRÊTS ET SECOURS

	2021	2022	2023
Montant des secours accordés	2 000 €	960 €	2 850 €
Nombre de bénéficiaires	2	1	3
Montant des prêts accordés	0	0	0
Nombre de bénéficiaires	0	0	0
<b>Total des bénéficiaires secours + prêts</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Total général</b>	<b>2 000 €</b>	<b>960 €</b>	<b>2 850 €</b>

## 7.4 | ENFANTS HANDICAPÉS

	2021	2022	2023
Montant des allocations accordées aux parents d'enfants handicapés	2 004,72 €	2 010,48 €	1 500,40 €
Nombre de bénéficiaires	1	1	1

## 7.5 | SUBVENTIONS POUR SÉJOURS D'ENFANTS

	2021	2022	2023
Montant des subventions accordées pour séjour d'enfants	165,90 €	0	0
Nombre de bénéficiaires	1	0	0
Nombre d'enfants	2	0	0

# 8

## RELATIONS PROFESSIONNELLES

<b>8.1</b>	<b>  Les instances de dialogue social</b> .....	p. 80
8.1.1	Le comité social d'administration .....	p. 80
8.1.2	La commission paritaire d'établissement .....	p. 80
8.1.3	Examen collégial des dossiers de promotion .....	p. 80
8.1.4	La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non-titulaires .....	p. 80
<b>8.2</b>	<b>  L'information et la communication auprès des personnels</b> .....	p. 81

# 8.1 | LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

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

## | 8.1.1 | LE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)

**Le comité social d'administration 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 responsable des ressources humaines. Le CSA a succédé au Comité technique (CT) le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## | 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/X, Instagram, LinkedIn, Facebook), le site web et sur les 17 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	CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	
	AGCT	Agent comptable	CIA	Complément indemnitaire annuel	
	ADJAENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	CNU	Conseil national des universités	
	ADJAENES P1C	Adjoint administratif principal de 1 <sup>re</sup> classe	COP	Conseiller d'orientation psychologue	
	ADJAENES P2C	Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe	CPE	Commission paritaire d'établissement	
	AMUE	Agence de mutualisation des universités et des établissements	CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires	
	APAE	Attaché principal d'administration de l'État	CRP	Centre de ressources pédagogiques	
	ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail	CSA	Comité social d'administration	
	ASI	Assistant ingénieur	CT	Comité technique	
	ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche	<b>D</b>	DGS	Directeur général des services
	ATRF	Adjoint technique de recherche et de formation		DSIN	Direction des systèmes d'information et du numérique
	ATSS	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	<b>E</b>	ENGEES	École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg
<b>B</b>	BAP	Branche d'activité professionnelle		ENSAM	École nationale supérieure des arts et métiers
	BIATSS	Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé		ENSAS	École nationale supérieure d'architecture de Strasbourg
	BIB	Personnels des bibliothèques		EPS	Éducation physique et sportive
	BNU	Bibliothèque nationale universitaire		ETP	Emplois équivalents temps plein
<b>C</b>	CA	Conseil d'administration		ETPT	Emplois équivalents temps plein travaillé
	CCPANT	Commission consultative paritaire des agents non-titulaires	<b>F</b>	FIPHFP	Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique
	CDD	Contrat à durée déterminée		F3SCT	Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail
	CDI	Contrat à durée indéterminée	<b>G</b>	GVT	Glissement vieillesse technicité
	CET	Compte épargne temps			
	CEV	Chargé d'enseignement vacataire			
	CFAU	Centre de formation d'apprentis universitaire			

<b>H</b>	HC HRS4R	Heures complémentaires Stratégie de gestion des ressources humaines en recherche ( <i>Human resources strategy for researchers</i> )	<b>R</b>	RCE RIFSEEP RIPEC RSU	Responsabilités et compétences élargies Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel Régime indemnitaire des enseignants-chercheurs Rapport social unique
<b>I</b>	IATSS IFSE IGE IGR IH2EF INM INF INF CS IRA ITRF	Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise Ingénieur d'études Ingénieur de recherche Institut des hautes études de l'éducation et de la formation Indice nouveau majoré Infirmière Infirmière classe supérieure Institut régional d'administration Personnels ingénieurs et techniques de recherche et de formation	<b>S</b>	SAENES SAENES CS SAENES CE	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de classe supérieure Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de classe exceptionnelle
<b>M</b>	MCF MEN	Maître de conférences Ministère de l'Éducation nationale	<b>T</b>	TCH TD	Technicien Travaux dirigés
<b>N</b>	NBI	Nouvelle bonification indiciaire	<b>U</b>	UHA UNISTRA	Université de Haute-Alsace Université de Strasbourg
<b>O</b>	OREMS	Outil des remontées des emplois et de la masse salariale des établissements			
<b>P</b>	PAST PCA PCS PEDR PEPS PES PPCR PR PRAG PRCE PREN PRES PRP	Professeur associé Prime pour charges administratives Participation à la complémentaire santé Prime d'encadrement doctoral et de recherche Professeurs d'éducation physique et sportive Prime d'enseignement supérieur Parcours professionnels carrières et rémunérations Professeur des universités Professeur agrégé Professeur certifié Professeur Ensam Prime de recherche et d'enseignement supérieur Prime de responsabilités pédagogiques			



Cet ouvrage a été édité en septembre 2025 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, coordinateur

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

Suivi éditorial :  
Annika Niel, responsable du service communication  
Laure Waechter, chargée 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*