INSA INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUÉES STRASBOURG

INSA Strasbourg
24 boulevard de la Victoire
67084 Strasbourg Cedex
Tél. +33 (0) 3 88 14 47 00
Fax +33 (0) 3 88 14 49 10
www.insa-strasbourg.fr

BILAN SOCIAL 2017

INSA INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUÉES STRASBOURG

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

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

Directeur de la publication :
Marc Renner, directeur

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

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

Suivi éditorial :
Véronique Zeller, responsable du service communication

Mise en pages :
Céline Emonet

Impression :
Groupe Car

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

SOMMAIRE

Introduction ..... p. 7

1 EMPLOIS ET EFFECTIFS

1-1 EMPLOIS

1.1.1 Les différentes catégories de personnels ..... p. 11
Les personnels enseignants
Les personnels BIATSS
1.1.2 La situation du stock d'emplois ..... p. 12
Le stock d'emplois des personnels d'enseignement et de recherche
Le stock d'emplois des personnels administratifs, techniques, de service et de santé
Le stock d'emplois des personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation
Le stock d'emplois des personnels IATSS par filière et par catégorie
Le stock d'emplois de l'ensemble des fonctionnaires par filière
1.1.3 Les plafonds d'emplois ..... p. 14
Les plafonds d'emplois prévisionnels dans le cadre du budget 2017

1-2 EFFECTIFS

1.2.1 Effectifs des fonctionnaires ..... p. 15
Les personnels d'enseignement et de recherche : répartition par corps
Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé : répartition par corps et par catégorie
Les personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation : répartition par corps et par catégorie
Ensemble des fonctionnaires : répartition par filière et par catégorie
1.2.2 Effectifs des personnels contractuels ..... p. 17
1.2.3 Effectifs globaux ..... p. 17
1.2.4 Évolution des effectifs ..... p. 18
1.2.5 Effectifs par sexe selon le statut, la filière et la catégorie ..... p. 20
Répartition des fonctionnaires par sexe selon la filière et la catégorie
Répartition des personnels contractuels par sexe selon la filière et la catégorie
1.2.6 Données démographiques ..... p. 21
Répartition des âges des fonctionnaires par sexe et par catégorie
Répartition des âges des fonctionnaires de plus de 50 ans par filière
Répartition des âges des personnels d'enseignement et de recherche par sexe
Répartition des âges des personnels IATSS par sexe et par catégorie
Âges moyens et âges médians des fonctionnaires par filière
Âges moyens et âges médians des fonctionnaires par sexe
Âges moyens et âges médians des personnels IATSS par catégorie
Ancienneté moyenne des fonctionnaires par filière
Ancienneté moyenne des fonctionnaires par catégorie
Répartition des personnels contractuels par âge et par sexe
Âges moyens et âges médians des personnels contractuels

Âges moyens et âges médians des personnels contractuels par domaine d'activité
Prévisions de départs à la retraite
1.2.7 Approche métiers ... p. 25
Répartition des enseignants-chercheurs par section CNU
Répartition des enseignants du second degré par discipline
Répartition des personnels ITRF par branches d'activités et par corps
Répartition des personnels IATSS (fonctionnaires et contractuels) par directions et services

2 MOUVEMENTS ET CARRIÈRE

2.1 MOBILITÉ
2.1.1 Mobilité externe ... p. 31
Entrées de personnels d'enseignement et de recherche : répartition par corps et par sexe
Entrées de personnels IATSS : répartition par catégorie et par sexe
Sorties de personnels d'enseignement et de recherche : répartition par corps et par sexe
Sorties de personnels IATSS : répartition par catégorie et par sexe
Entrées et sorties de personnels contractuels
2.1.2 Mobilité interne ... p. 32

2.2 PROMOTIONS ... p. 33
Avancement de grade des enseignants-chercheurs
Promotions des enseignants du second degré
Promotions des personnels IATSS

3 RÉMUNÉRATIONS

3.1 LA MASSE SALARIALE ... p. 39
La masse salariale des fonctionnaires
La masse salariale des personnels contractuels
La masse salariale de l'ensemble des personnels

3.2 DONNÉES RELATIVES AUX RÉMUNÉRATIONS ... p. 40
Situation indiciaire des personnels
Coût annuel moyen d'un agent
Supplément familial de traitement

3.3 LES PRIMES ET INDEMNITÉS
3.3.1 Les primes et indemnités des personnels d'enseignement et de recherche ... p. 41
Les différents types de primes
Répartition par type de prime
3.3.2 Les primes et indemnités des personnels IATSS ... p. 42
La politique indemnitaire pour l'année 2017
Répartition de l'enveloppe indemnitaire 2017
3.4 Les heures complémentaires ... p. 43

4 FORMATION DES PERSONNELS

4.1 LA POLITIQUE DE FORMATION ... p. 47
Les axes stratégiques
Le plan annuel de formation
L'information sur le dispositif de formation professionnelle

4.2 BILAN DU PROGRAMME DE FORMATION 2016/2017 ... p. 49
Financement
Dépenses par thématique de formation
Répartition des inscriptions par filière
Répartition des inscriptions par catégorie
Répartition des inscriptions par thématique
Personnels ayant suivi au moins une formation

5 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

5.1 MÉDECINE DE PRÉVENTION ... p. 55
Organisation
Données chiffrées sur les visites médicales

5.2 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ ... p. 56
Organisation
Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

5.3 LES ACCIDENTS DE SERVICE/TRAVAIL/TRAJET ... p. 57
Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail
Causes d'accident

5.4 LES ABSENCES AU TRAVAIL ... p. 58
Les absences pour raison de santé
Les absences pour maternité, paternité, adoption, enfant malade

6 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

6.1 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS IATSS ... p. 63

6.2 COMPTE ÉPARGNE TEMPS ... p. 64

6.3 OBLIGATIONS DE SERVICE DES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE ... p. 65

6.4 QUOTITÉ DE TRAVAIL ... p. 66
Quotité de travail des fonctionnaires
Répartition des fonctionnaires à temps partiel en fonction de la quotité
Répartition des fonctionnaires en fonction de la quotité et du sexe
Répartition des fonctionnaires en fonction de la quotité et de la catégorie
Quotité de travail des contractuels

6.5 HANDICAP ... p. 68

7 ACTION SOCIALE

Moyens consacrés à l'action sociale ... p. 73
Restauration ... p. 73
Prêts et secours ... p. 73

8 RELATIONS PROFESSIONNELLES

8.1 LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL ... p. 77
Le comité technique
La commission paritaire d'établissement
La commission consultative des agents non titulaires

8.2 L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION AUPRÈS DES PERSONNELS ... p. 78

Annexe : abréviations ... p. 79

INTRODUCTION

L'INSA produit en 2017 son quatrième bilan social. Il rassemble, dans un format stabilisé, les principales données de la gestion des ressources humaines et de la vie sociale de l'établissement et fournit ainsi des informations sur les emplois et les effectifs, les rémunérations, les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé, la formation des personnels, les relations professionnelles.

C'est un outil de pilotage qui permet d'avoir une vision globale et synthétique de la situation de l'établissement dans le domaine social et d'améliorer la politique de l'établissement en matière de ressources humaines, en application de l'autonomie issue du passage aux Responsabilités et compétences élargies (RCE).

Trois faits marquants caractérisent l'année 2017 :

- **Le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est étendu au bénéfice des personnels ITRF avec date d'effet au 1er septembre.** Le RIFSEEP devient le nouvel outil indemnitaire de référence en remplaçant la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État. Ce nouveau régime indemnitaire est composé d'une Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement et le cas échéant d'un Complément indemnitaire annuel (CIA) dont le versement est facultatif. Pour des questions de délais administratifs, sa mise en œuvre effective est réalisée en mars 2018 avec effet rétroactif au 1er septembre 2017, sans incidence donc sur les données chiffrées de 2017 présentées ici.
- **Poursuite de l'application de la réforme des Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) :** destinée à intégrer une partie des primes dans le traitement indiciaire des personnels titulaires pour augmenter leur pension de retraite (revalorisation indiciaire avec ajout de 4 à 9 points majorés selon la catégorie hiérarchique compensée par un abattement sur les indemnités). Ce dispositif permanent de « transfert primes/points » continue d'être déployé jusqu'au 1er janvier 2018 selon les cadres d'emplois. La réforme du PPCR prévoit également, pour l'ensemble des agents titulaires, différentes mesures d'harmonisation des déroulements de carrière et de revalorisation financière en plusieurs étapes entre 2017 et 2021.
- **Doctorants contractuels**
  Jusqu'à présent les doctorants contractuels rémunérés par l'établissement sur support vacant ou sur contrat de recherche n'étaient pas pris en compte dans le cadre de ce bilan. Ils sont désormais intégrés aux effectifs non titulaires ce qui entraîne une augmentation visible sur certains indicateurs.

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

Bonne lecture à tous.

Marc RENNER, directeur de l'INSA Strasbourg

1

EMPLOIS ET EFFECTIFS

1.1 EMPLOIS

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

1.2 EFFECTIFS

1.2.1 Effectifs des fonctionnaires p. 15
1.2.2 Effectifs des personnels contractuels p. 17
1.2.3 Effectifs globaux p. 17
1.2.4 Évolution des effectifs p. 18
1.2.5 Effectifs par sexe selon le statut, la filière et la catégorie p. 20
1.2.6 Données démographiques p. 21
1.2.7 Approche métiers p. 25

1.1 EMPLOIS

1.1.1. LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE PERSONNELS

LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

On distingue différents types de personnels enseignants :

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

Les enseignants-chercheurs

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

Les enseignants du second degré affectés

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

Les enseignants contractuels

Personnel associé temporaire (PAST)
Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)
Lecteur maître de langues
Doctorant contractuel
Autre enseignant recruté sur contrat

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

LES PERSONNELS BIATSS

Les personnels BIATSS sont répartis de la manière suivante :

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

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

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

Catégorie B
Technicien (TCH)

Catégorie C
Adjoint technique (ATRF)

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

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

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

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

Les personnels de bibliothèque (BIB)

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

Les personnels sous contrat

Agent contractuel en CDD
Agent contractuel en CDI

1.1.2 LA SITUATION DU STOCK D'EMPLOIS

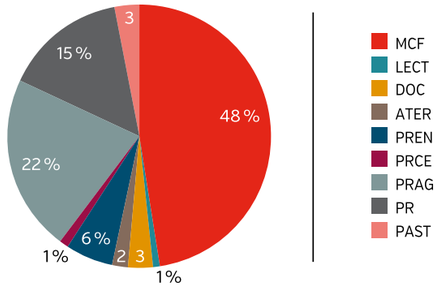
Le stock d'emplois est défini par le nombre de postes ouverts sur le budget de l'État et transférés à l'établissement.
Il est exprimé en équivalent temps plein (ETP).

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

CORPS	STOCK D'EMPLOIS
Professeur des universités (PR)	17
Maître de conférences des universités (MCF)	56
Professeur agrégé (PRAG)	26
Professeur certifié (PRCE)	1
Professeur ENSAM (PREN)	7
Personnel associé à temps partiel (PAST)	3,5
Lecteur de langues étrangères de l'enseignement supérieur	1
ATER	2
Doctorant contractuel	3
TOTAL	116,5

> Commentaire : Les PAST et lecteurs de langues sont des agents contractuels nommés sur des emplois État. Les ATER et les doctorants contractuels peuvent également en bénéficier.

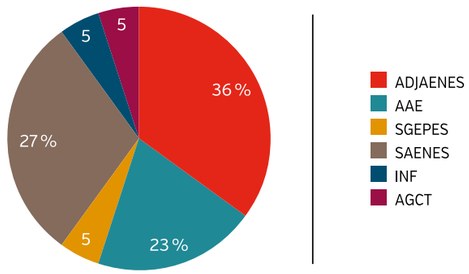
Répartition des emplois des personnels d'enseignement et de recherche



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

CORPS	STOCK D'EMPLOIS
Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur (SGEPES)	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)	6
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	8
Infirmier (INF)	1
TOTAL	22

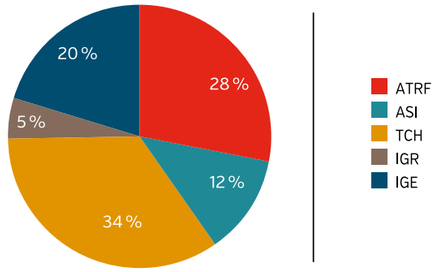
Répartition des emplois des personnels ATSS



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

CORPS	STOCK D'EMPLOIS
Ingénieur de recherche (IGR)	3
Ingénieur d'études (IGE)	13
Assistant ingénieur (ASI)	8
Technicien (TCH)	22
Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	18
TOTAL	64

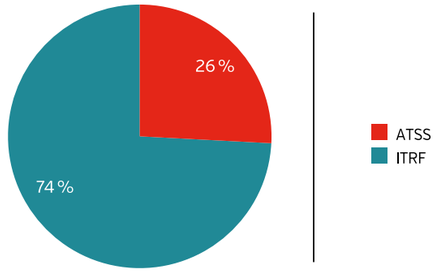
Répartition des emplois des personnels ITRF



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

FILIÈRE	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C	TOTAL
ATSS	8	6	8	22
ITRF	24	22	18	64
TOTAL	32	28	26	86

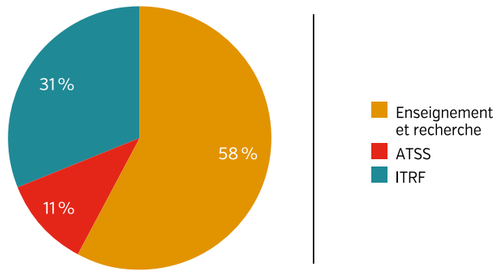
Répartition des emplois des personnels IATSS



Le stock d'emplois de l'ensemble des fonctionnaires

FILIÈRE	STOCK D'EMPLOIS
Enseignement et recherche	116,5
ATSS	22
ITRF	64
TOTAL	202,5

Répartition des emplois de l'ensemble des personnels par filière



1.1.3 LES PLAFONDS D'EMPLOIS

Depuis son accession aux responsabilités et compétences élargies au 1er 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 2017

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	98,17	/	98,17
		CDI	0,00	0,00	0,00
	Non permanents	CDD	14,01	8,50	22,51
SOUS TOTAL EC			*112,18*	*8,50*	*120,68*
Élèves fonctionnaires stagiaires des ENS			0,00	/	0,00
IATSS	Permanents	Titulaires	75,24	/	75,24
		CDI	0,28	6,67	6,95
	Non permanents	CDD	6,00	28,87	34,87
SOUS TOTAL IATSS			*81,52*	*35,54*	*117,06*
TOTAL			193,70	44,04	237,74

Rappel du plafond des emplois fixé par l'État : 202

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 31/12/2017.

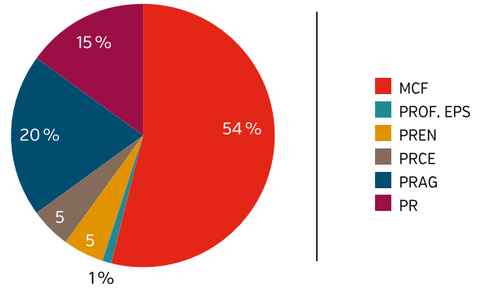
1.2.1 EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES

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

CORPS	EFFECTIFS
Professeur des universités (PR)	15
Maître de conférences des universités (MCF)	53
Professeur agrégé (PRAG)	20
Professeur certifié (PRCE)	5
Professeur d'EPS (PROF. EPS)	1
Professeur de l'Ensam (PREN)	5
TOTAL	99

> Commentaire : un poste de professeur d'université est gelé et un autre accueille des contractuels, 2 postes de maîtres de conférences et 1 poste de PREN accueillent des contractuels.

Répartition des personnels d'enseignement et de recherche

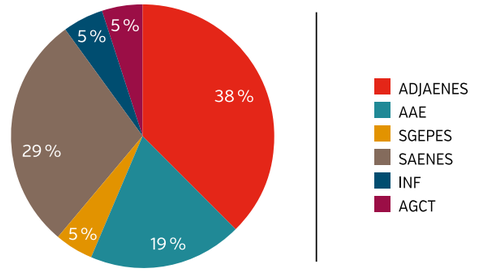


Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) : répartition par corps et par catégorie

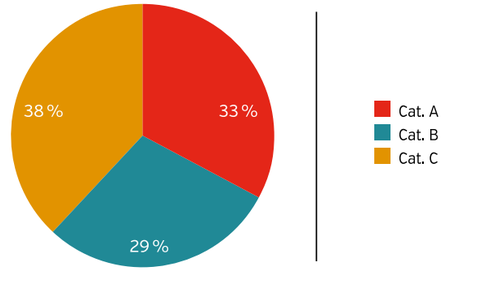
CORPS	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur (SGEPES)	1	0	0	1
Agent comptable (AGCT)	1	0	0	1
Attaché d'administration de l'État (AAE)	4	0	0	4
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	0	6	0	6
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	0	0	8	8
Infirmière (INF)	1	0	0	1
TOTAL	7	6	8	21

> Commentaire : un emploi d'AAE est vacant. Il est pourvu par un agent contractuel

Répartition des personnels ATSS par corps



Répartition des personnels ATSS par catégorie

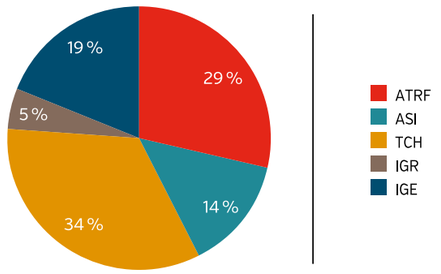


Les personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation (ITRF): répartition par corps et par catégorie

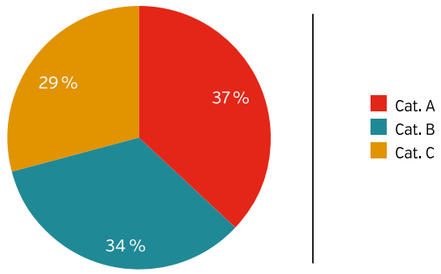
CORPS	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Ingénieur de recherche (IGR)	3	0	0	3
Ingénieur d'études (IGE)	11	0	0	11
Assistant ingénieur (ASI)	8	0	0	8
Technicien (TCH)	0	20	0	20
Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	0	0	17	17
TOTAL	22	20	17	59

> Commentaire: deux emplois d'IGE, deux emplois de TCH et un emploi d'ATRF sont vacants.
Ils sont pourvus par des agents contractuels.

Répartition des personnels ITRF par corps



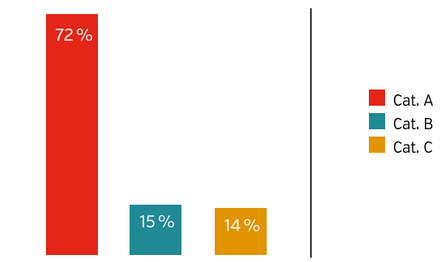
Répartition des personnels ITRF par catégorie



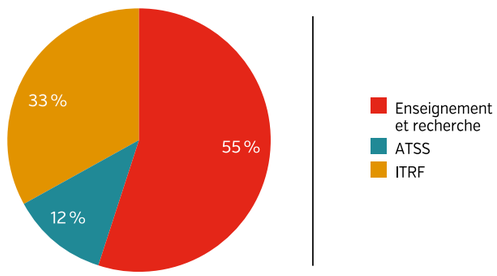
Ensemble des fonctionnaires: répartition par filière et par catégorie

FILIÈRE	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Enseignement et recherche	99	0	0	99
ATSS	7	6	8	21
ITRF	22	20	17	59
TOTAL	128	26	25	179

Répartition de l'ensemble des fonctionnaires par catégorie



Répartition de l'ensemble des fonctionnaires par filière

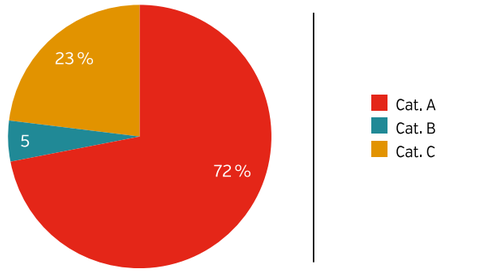


1.2.2 EFFECTIFS DES PERSONNELS CONTRACTUELS

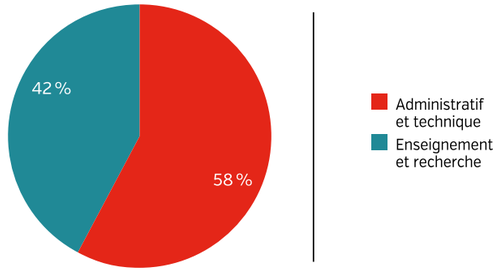
Les personnels contractuels: répartition par filière et par catégorie

FILIÈRE	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Enseignement et recherche	33	0	0	33
Administrative et technique	24	4	18	46
TOTAL	57	4	18	79

Répartition des personnels contractuels par catégorie



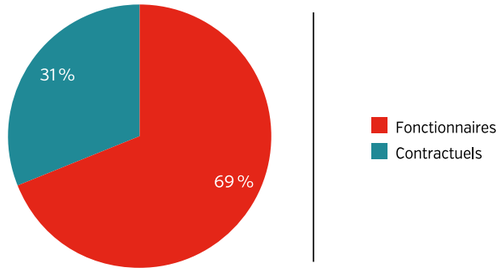
Répartition des personnels contractuels par filière



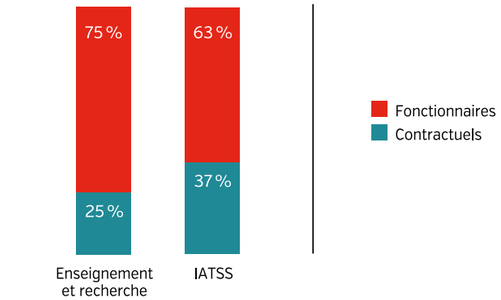
1.2.3 EFFECTIFS GLOBAUX

FILIÈRE	FONCTION-NAIRES	CONTRA-CTUELS	TOTAL
Enseignement et recherche	99	33	132
IATSS	80	46	126
TOTAL	179	79	258

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



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



1.2.4 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Les personnels d'enseignement et de recherche

CORPS	EFFECTIFS 2015	EFFECTIFS 2016	EFFECTIFS 2017
Professeur des universités (PR)	16	15	15
Maître de conférences des universités (MCF)	49	50	53
Professeur agrégé (PRAG)	21	21	20
Professeur certifié (PRCE)	5	5	5
Professeur d'EPS (PROF. EPS)	1	1	1
Professeur de l'Ensam (PREN)	6	6	5
TOTAL	98	98	99

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

CORPS	EFFECTIFS 2015	EFFECTIFS 2016	EFFECTIFS 2017
Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur (SGEPES)	1	1	1
Agent comptable (AGCT)	1	1	1
Attaché d'administration de l'État (AAE)	4	4	4
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	5	6	6
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	7	6	8
Infirmière (INF)	1	1	1
TOTAL	19	19	21

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

CORPS	EFFECTIFS 2015	EFFECTIFS 2016	EFFECTIFS 2017
Ingénieur de recherche (IGR)	3	3	3
Ingénieur d'études (IGE)	10	10	11
Assistant ingénieur (ASI)	7	7	8
Technicien (TCH)	19	21	20
Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	18	17	17
TOTAL	57	58	59

Les personnels contractuels

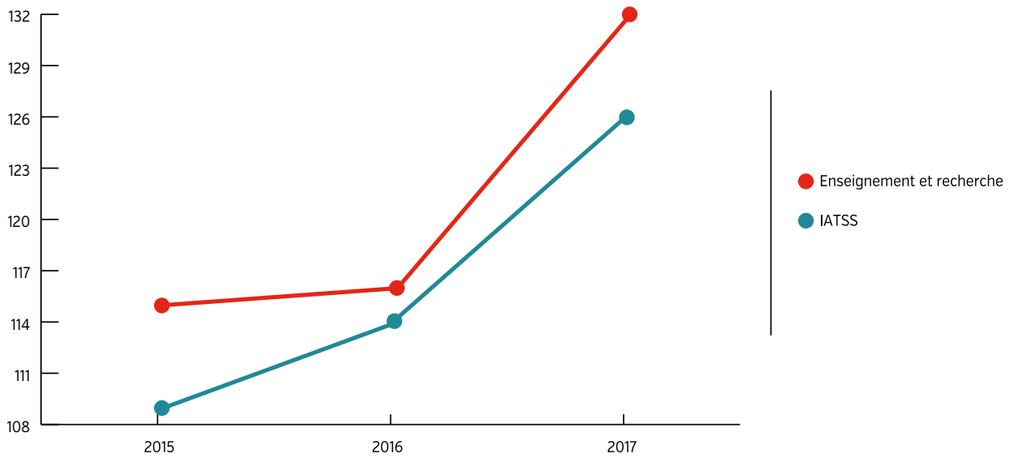
FILIÈRES	EFFECTIFS 2015	EFFECTIFS 2016	EFFECTIFS 2017
Enseignement et recherche	17	18	33
Administratif et technique	33	37	46
TOTAL	50	55	79

> Commentaire : à noter en 2017 la prise en compte des doctorants dans les effectifs des personnels contractuels d'enseignement et de recherche. On note de ce fait une forte augmentation des personnels non titulaires (15 doctorants contractuels présents au 31 décembre). De façon plus générale, la montée en charge des recrutements sur contrats de recherches explique également cette augmentation.

> Commentaire : l'augmentation des personnels contractuels sur contrat de recherche s'accompagne d'une logique augmentation des non titulaires de catégorie A au détriment des non titulaires de catégorie C, tendance renforcée par les recrutements Sauvadet qui ont bénéficié à ces derniers.

Évolution des effectifs globaux par filière

FILIÈRE	EFFECTIFS 2015		EFFECTIFS 2016		EFFECTIFS 2017	
	CONTRACTUELS	FONCTIONNAIRES	CONTRACTUELS	FONCTIONNAIRES	CONTRACTUELS	FONCTIONNAIRES
Enseignement et recherche	17	98	18	98	33	99
IATSS	33	76	37	77	46	80
TOTAL	50	174	55	175	79	179

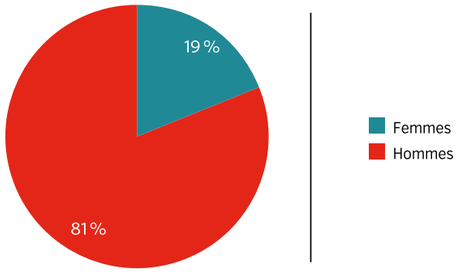


1.2.5 EFFECTIFS PAR SEXE SELON LE STATUT, LA FILIÈRE ET LA CATÉGORIE

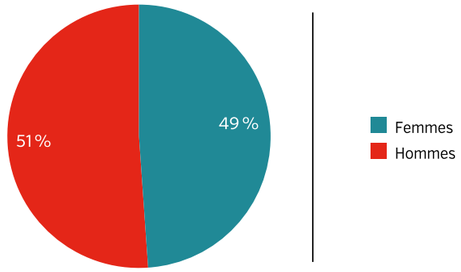
Répartition des fonctionnaires par sexe, par filière et par catégorie

FILIÈRE	FEMMES				HOMMES				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
Enseignement et recherche	19	0	0	19	80	0	0	80	99
ATSS	3	6	8	17	4	0	0	4	21
ITRF	8	7	7	22	14	13	10	37	59
TOTAL	30	13	15	58	98	13	10	121	179

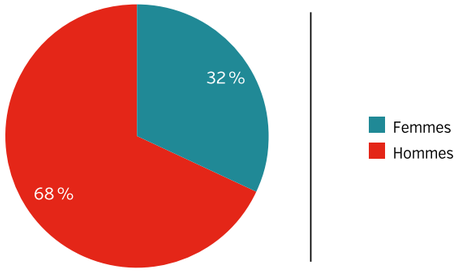
Répartition des personnels d'enseignement et recherche par sexe



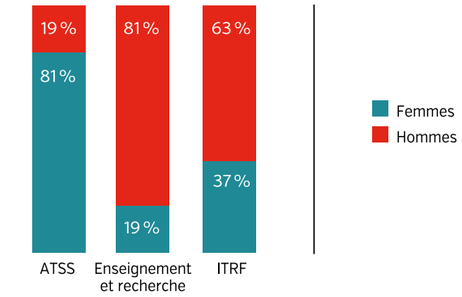
Répartition des personnels IATSS par sexe



Répartition des personnels fonctionnaires par sexe



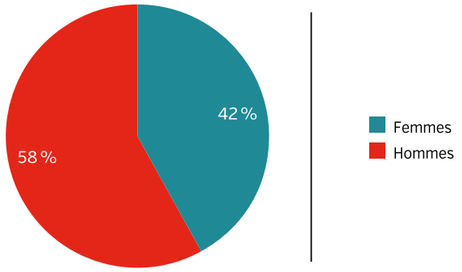
Part des hommes et des femmes fonctionnaires par filière



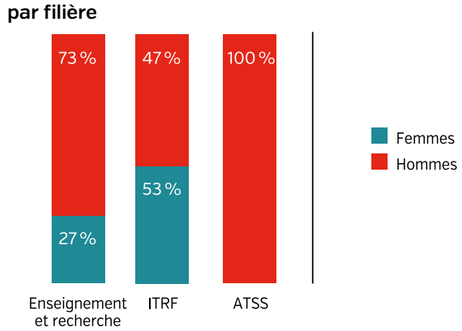
Répartition des personnels contractuels par sexe, par filière et par catégorie

FILIÈRE	FEMMES				HOMMES				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
ATSS	0	0	0	0	1	0	0	1	1
Enseignement et recherche	9	0	0	9	24	0	0	24	33
ITRF	11	1	12	24	12	3	6	21	45
TOTAL	20	1	12	33	37	3	6	46	79

Répartition des personnels contractuels par sexe



Part des hommes et des femmes contractuels par filière

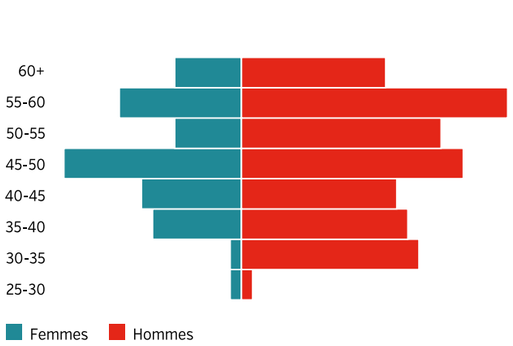


1.2.6 DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

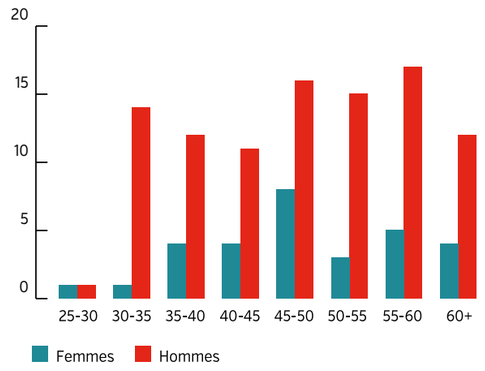
Répartition des âges des fonctionnaires par sexe et par catégorie

ÂGE	FEMMES				HOMMES				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
25-30 ans	1	0	0	1	1	0	0	1	2
30-35 ans	1	0	0	1	14	1	1	16	17
35-40 ans	4	0	4	8	12	2	1	15	23
40-45 ans	4	3	2	9	11	3	0	14	23
45-50 ans	8	5	3	16	16	2	2	20	36
50-55 ans	3	1	2	6	15	2	1	18	24
55-60 ans	5	4	2	11	17	2	5	24	35
+ de 60 ans	4	0	2	6	12	1	0	13	19
TOTAL	30	13	15	58	98	13	10	121	179

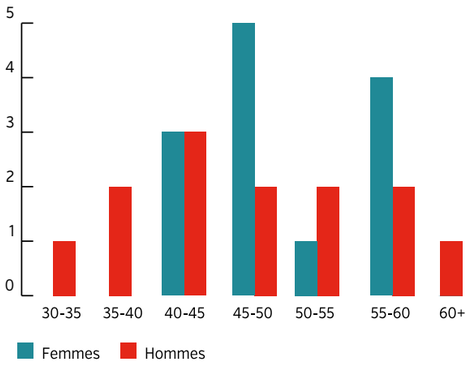
Répartition des âges des fonctionnaires par sexe



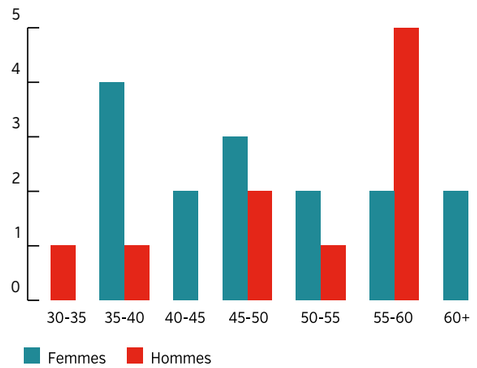
Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie A



Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie B



Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie C



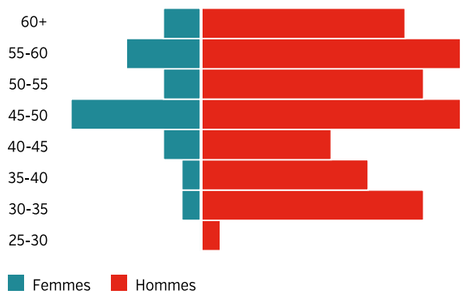
Répartition des âges des fonctionnaires de plus de 50 ans par filière

FILIÈRE	50-55	55-60	60 +	TOTAL
Enseignement et recherche	14	18	13	45
ATSS	2	5	2	9
ITRF	8	12	4	24
TOTAL	24	35	19	78

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

ÂGE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
25-30 ans	0	1	1
30-35 ans	1	12	13
35-40 ans	1	9	10
40-45 ans	2	7	9
45-50 ans	7	14	21
50-55 ans	2	12	14
55-60 ans	4	14	18
+ de 60 ans	2	11	13
TOTAL	19	80	99

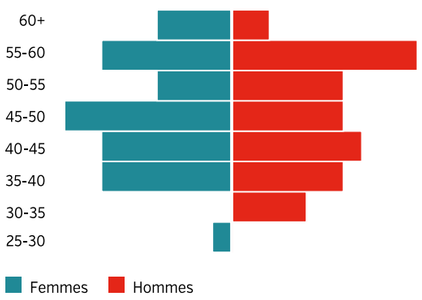
Répartition des âges des personnels d'enseignement et de recherche par sexe



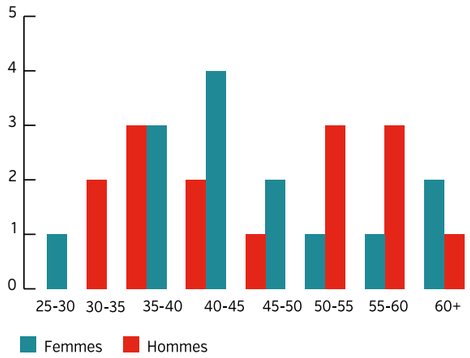
Répartition des âges des personnels IATSS par sexe et par catégorie

ÂGE	FEMMES				HOMMES				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
25-30 ans	1	0	0	1	0	0	0	0	1
30-35 ans	0	0	0	0	2	1	1	4	4
35-40 ans	3	0	4	7	3	2	1	6	13
40-45 ans	2	3	2	7	4	3	0	7	14
45-50 ans	1	5	3	9	2	2	2	6	15
50-55 ans	1	1	2	4	3	2	1	6	10
55-60 ans	1	4	2	7	3	2	5	10	17
+ de 60 ans	2	0	2	4	1	1	0	2	6
TOTAL	11	13	15	39	18	13	10	41	80

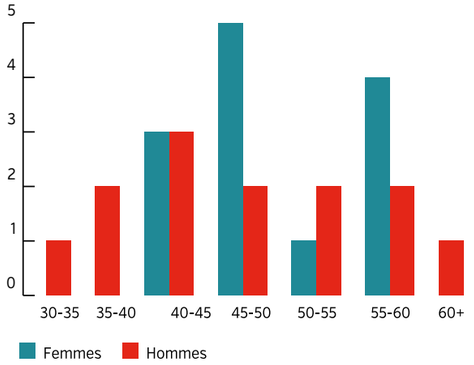
Répartition des âges des personnels IATSS par sexe



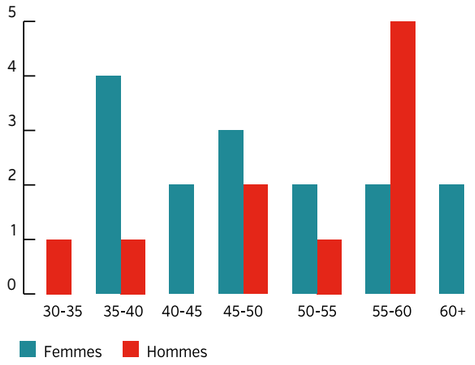
Répartition des âges des personnels IATSS de catégorie A



Répartition des âges des personnels IATSS de catégorie B



Répartition des âges des personnels IATSS de catégorie C



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

Âge moyen et âge médian des fonctionnaires

ÂGE MOYEN	48 ans 2 mois
ÂGE MÉDIAN	48 ans 9 mois

Âge moyen et âge médian des fonctionnaires par filière

	ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE	ATSS	ITRF
Âge moyen	48 ans 6 mois	48 ans 3 mois	47 ans 7 mois
Âge médian	49 ans 4 mois	47 ans 7 mois	47 ans 4 mois

Âge moyen et âge médian des fonctionnaires par sexe

FILIÈRE		FEMMES	HOMMES
Enseignement et recherche	Âge moyen	49 ans 6 mois	48 ans 3 mois
	Âge médian	49 ans	49 ans 6 mois
IATSS	Âge moyen	48 ans	47 ans 6 mois
	Âge médian	46 ans 6 mois	48 ans 7 mois
Ensemble des fonctionnaires	Âge moyen	48 ans 6 mois	48 ans
	Âge médian	47 ans 9 mois	49 ans

Âge moyen et âge médian des personnels IATSS par catégorie

	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C
Âge moyen	46 ans 3 mois	48 ans 1 mois	49 ans 1 mois
Âge médian	43 ans 10 mois	46 ans 7 mois	49 ans 5 mois

Ancienneté moyenne dans l'établissement des fonctionnaires par filière

FILIÈRE	ANCIENNETÉ
Enseignement et recherche	14 ans 4 mois
ATSS	8 ans 8 mois
ITRF	14 ans 5 mois
Ensemble des fonctionnaires	13 ans 8 mois

Ancienneté moyenne dans l'établissement des fonctionnaires par catégorie

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ
A	13 ans 3 mois
B	15 ans 5 mois
C	13 ans 9 mois

Répartition des personnels contractuels par âge et par sexe

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
- de 25 ans	6	6	12
25-30 ans	10	14	24
30-35 ans	2	8	10
35-40 ans	2	4	6
40-45 ans	2	2	4
45-50 ans	8	7	15
50-55 ans	2	3	5
55-60 ans	1	1	2
+ de 60 ans	0	1	1
TOTAL	33	46	79

Répartition des âges des contractuels par sexe

Âge moyen et âge médian des personnels contractuels

ÂGE MOYEN	35 ans 7 mois
ÂGE MÉDIAN	30 ans 11 mois

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

	ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE	ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE
Âge moyen	35 ans 5 mois	35 ans 9 mois
Âge médian	29 ans 10 mois	31 ans 3 mois

Prévisions de départs à la retraite

Personnels de 60 ans et plus

FILIÈRE	EFFECTIFS AU 31/12/2017		EFFECTIFS AU 31/12/2018		EFFECTIFS AU 31/12/2019	
	+ 65 ANS	60 À 65 ANS	+ 65 ANS	60 À 65 ANS	+ 65 ANS	60 À 65 ANS
PR	1	4	3	2	3	4
MCF	0	2	2	2	2	3
Enseignants 2nd degré	1	5	0	5	2	3
IATSS	2	4	0	6	0	9
TOTAL	4	15	5	15	7	19

Prévisions de départs sur la période 2017-2019

FILIÈRE	DÉPARTS 2017		DÉPARTS 2018		DÉPARTS 2019
	CONFIRMÉS	POTENTIELS	CONFIRMÉS	POTENTIELS	POTENTIELS
PR	0	5	0	5	7
MCF	0	2	0	4	5
Enseignants 2nd degré	2	8	1	6	5
IATSS	1	7	4	10	9
TOTAL	3	22	5	25	26

1.2.7 APPROCHE MÉTIERS

Répartition des enseignants-chercheurs par section CNU

SECTION CNU		EFFECTIFS
NUMÉRO	LIBELLÉ	
06	Sciences de gestion	2
18	Arts : plastiques, du spectacle, musique, musicologie, esthétique, sciences de l'art	3
24	Aménagement de l'espace, urbanisme	2
27	Informatique	2
28	Milieux denses et matériaux	1
33	Chimie des matériaux	2
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	33
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	5
62	Énergétique, génie des procédés	7
63	Électronique, optronique et systèmes	9
70	Sciences de l'éducation	2
TOTAL		68

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

DISCIPLINE	EFFECTIFS
Allemand	2
Anglais	3
Arts plastiques	1
Éducation physique et sportive	1
Mathématiques	5
Sciences physiques - Physique appliquée	1
Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie des constructions	2
Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie électrique	4
Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie mécanique	6
Sciences industrielles de l'ingénieur - option architecture et construction	1
TOTAL	26

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

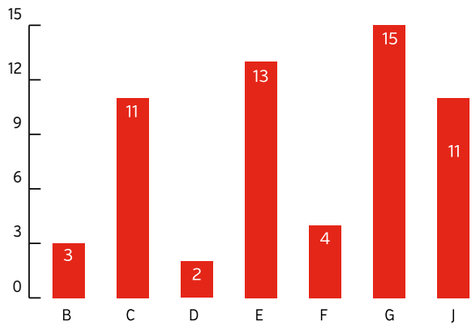
Les métiers de la recherche et de la formation sont répartis en 2017 en 8 BAP

BAP A : Sciences du vivant
BAP B : Sciences chimiques et sciences des matériaux
BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation
BAP D : Sciences humaines et sociales
BAP E : informatique statistique et calcul scientifique
BAP F : Information, documentation, culture, communication, TICE
BAP G : Patrimoine, logistique, prévention, restauration
BAP J : Gestion et pilotage

Les effectifs par branches d'activités

BAP	EFFECTIFS
B	3
C	11
D	2
E	13
F	4
G	15
J	11
TOTAL	59

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



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

CORPS	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J	TOTAL
IGR	0	1	0	1	0	1	0	3
IGE	0	2	0	7	2	0	0	11
ASI	0	2	1	1	0	0	4	8
TCH	3	5	1	4	1	2	4	20
ATRF	0	1	0	0	1	12	3	17
TOTAL	3	11	2	13	4	15	11	59

Répartition des personnels IATSS (fonctionnaires et contractuels) par directions et services, (effectifs présents dans l'établissement au 31/12/2017)

DIRECTIONS ET SERVICES	ATSS	CONTRACTUELS IATSS	ITRF	TOTAL
Agence comptable	2	1	2	5
Cellule numérique	0	1	1	2
Cellule qualité	0	1	0	1
Centre de formation continue	1	3	0	4
Centre de ressources Énergivie bâtiment durable	0	2	0	2
Département architecture	0	1	0	1
Département génie civil et topographie	0	1	0	1
Département génie électrique et climatique	0	1	0	1
Département mécanique	1	0	0	1
Département Savoirs en commun	1	0	0	1
Direction de l'INSA Strasbourg	0	1	0	1
Direction de la formation	1	1	0	2
Direction de la recherche	2	4	0	6
Direction des affaires financières	3	1	1	5
Direction générale des services	2	0	0	2
Infirmerie	1	0	0	1
INSA entreprises	2	3	0	5
Laboratoire du génie de la conception	0	3	1	4
Plateforme architecture	0	0	1	1
Plateforme Climatherm	0	1	0	1
Plateforme génie civil	0	2	4	6
Plateforme génie électrique	0	3	3	6
Plateforme mécanique	0	0	4	4
Plateforme Savoirs en commun	0	2	2	4
Plateforme sciences des matériaux et ingénierie des surfaces	0	0	3	3
Plateforme topographie	0	1	3	4
Service affaires générales et juridiques	0	1	0	1
Service communication	0	1	1	2
Service d'aide au pilotage	0	1	0	1
Service des relations internationales	1	1	1	3
Service des ressources humaines	2	1	4	7
Service documentation	0	1	2	3
Service informatique	0	1	7	8
Service patrimoine et logistique	0	6	16	22
Service scolarité	3	0	3	6
TOTAL	22	46	59	127

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

2

MOUVEMENTS ET CARRIÈRE

2.1 MOBILITÉ

2.1.1 Mobilité externe p. 31

2.1.2 Mobilité interne p. 32

2.2 PROMOTIONS p. 33

2.1 MOBILITÉ DES PERSONNELS

2.1.1 MOBILITÉ EXTERNE

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

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

CORPS	FEMMES	HOMMES	TOTAL
MCF	0	2	2
PRAG	0	1	1
TOTAL	0	3	3

Entrées des personnels IATSS : répartition par catégorie et par sexe

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Catégorie A	2	0	2
Catégorie B	1	0	1
TOTAL	3	0	3

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

MODALITÉS D'ACCÈS	EFFECTIF
Concours	3
TOTAL	3

Entrées des personnels IATSS : répartition par type d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS	EFFECTIF
Mutation	3
TOTAL	3

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

CORPS	FEMMES	HOMMES	TOTAL
PRAG	0	1	1
PREN	0	1	1
TOTAL	0	2	2

Sorties de personnels ITRF et ATSS : répartition par catégorie et par sexe

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Catégorie A	1	1	2
TOTAL	1	1	2

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

MOTIF DE DÉPART	EFFECTIF
Retraite	1
Retraite sur demande après maintien en fonction au-delà de la limite d'âge	1
TOTAL	2

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

MOTIF DE DÉPART	EFFECTIF
Mutation dans un établissement relevant du MESR	1
Retraite	1
TOTAL	2

Entrées et sorties de personnels contractuels

FILIÈRE	ENTRÉES	SORTIES
Enseignement et recherche	5	4
Administrative et technique	24	15
TOTAL	29	19

Type de recrutement des personnels contractuels

TYPE DE RECRUTEMENT	EFFECTIF
Contrat ATER	2
CDD sur emploi vacant (plafond 1)	7
CDD sur ressources propres (plafond 2)	20
TOTAL	29

Motif de départ des personnels contractuels

MOTIF DE DÉPART	EFFECTIF
Démission	6
Fin de contrat	13
TOTAL	19

2.1.2 MOBILITÉ INTERNE

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

Les personnels du Service des affaires financières et comptables (SAFC) ont été répartis entre deux nouvelles structures : la Direction des affaires financières (DAF) et l'Agence comptable (AC).

Le personnel de la cellule marché a rejoint la DAF.

Une secrétaire de département a rejoint la Direction de la formation.

2.2 PROMOTIONS

AVANCEMENT DE GRADE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

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

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

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

	2015				2016				2017			
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	PROMOTION CNU	PROMOTION ÉTABLISSEMENT	TOTAL	NOMBRE DE PROMOUVABLES	PROMOTION CNU	PROMOTION ÉTABLISSEMENT	TOTAL	NOMBRE DE PROMOUVABLES	PROMOTION CNU	PROMOTION ÉTABLISSEMENT	TOTAL
PR Classe exceptionnelle échelon 2	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0
PR Classe exceptionnelle échelon 1	4	0	0	0	5	1	0	1	5	0	0	0
PR 1re classe	10	0	0	0	9	1	0	1	8	1	0	1
MCF échelon exceptionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0
MCF hors classe	13	0	1	1	15	2	1	3	15	2	2	4
TOTAL	28	0	1	1	30	5	1	6	31	3	2	5

PROMOTIONS DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

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

	2015		2016		2017	
	NOMBRE DE CANDIDATS	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE CANDIDATS	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE CANDIDATS	NOMBRE DE PROMUS
PRAG classe exceptionnelle	0	0	0	0	3	0
PRAG hors classe	11	1	10	0	10	0
PRCE classe exceptionnelle	0	0	0	0	3	0
PRCE hors classe	2	0	2	0	2	0
Professeur EPS hors classe	1	1	0	0	0	0
PREN hors classe échelon exceptionnel	0	0	0	0	1	0
PREN hors classe	3	0	1	0	1	0
TOTAL	17	2	13	0	13	0

> Commentaire : un PREN promu à la hors classe et un PREN promu à l'échelon exceptionnel au titre de 2017, mais pas officialisés par le ministère à la date de parution du bilan.

PROMOTIONS DES PERSONNELS IATSS

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

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

Promotions par voie d'inscription au tableau d'avancement

ITRF

GRADES	2015		2016		2017	
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS
IGR 1C	1	1	0	0	0	0
IGE 1C	0	0	2	0	3	0
TCH CE	2	0	4	0	5	0
TCH CS	5	0	4	0	5	0
ATRF P 1C	2	0	1	0	1	1
ATRF P 2C	1	0	2	0	2	1
ATRF 1C	7	1	6	1	5	0
TOTAL	18	2	19	1	21	2

ATSS

GRADES	2015		2016		2017	
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS
APAE	0	0	0	0	0	0
AAHC	1	0	1	0	2	0
SAENES CE	3	0	2	0	2	0
SAENES CS	1	0	2	0	2	0
ADJAENES P1C	1	0	1	1	0	0
ADJAENES P2C	0	0	0	0	0	0
INF CS	1	0	1	1	0	0
TOTAL	7	0	7	2	6	0

Promotions par liste d'aptitude

ITRF

CORPS	2015		2016		2017	
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS
IGR	8	1	7	0	9	0
IGE	5	0	6	0	6	1
ASI	12	0	11	0	11	0
TCH	18	1	15	1	13	0
TOTAL	43	2	39	1	39	1

ATSS

CORPS	2015		2016		2017	
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS
AAE	4	0	3	0	3	0
SAENES	8	0	8	1	7	0
TOTAL	12	0	11	1	10	0

Répartition des promotions des IATSS par modalité d'accès

	LISTE D'APTITUDE	TABLEAU D'AVANCEMENT	TOTAL
IGE CN	1	0	1
ATRF P1C	0	1	1
ATRF P2C	0	1	1
TOTAL	1	2	3

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

	2015	2016	2017
Concours	4	3	1
Examen professionnel	0	0	4
TOTAL	4	3	5

> Commentaire : trois personnels contractuels sont lauréats de concours dits Sauvadet en 2017 : un assistant ingénieur et deux adjoints administratifs.

3 RÉMUNÉRATIONS

3.1 LA MASSE SALARIALE p. 39

3.2 DONNÉES RELATIVES AUX RÉMUNÉRATIONS p. 40

3.3 LES PRIMES ET INDEMNITÉS

3.3.1 Les primes et indemnités des personnels d'enseignement et de recherche p. 41

3.3.2 Les primes et indemnités des personnels IATSS p. 42

3.4 LES HEURES COMPLÉMENTAIRES p. 43

Le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) de l'INSA Strasbourg au 1er 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 2017, la masse salariale représente 76,77 % 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	2015		2016		2017		ÉCART	
	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
Rémunérations brutes	6 121 384	47,16 %	6 280 221	47,00 %	6 553 544	47,17 %	273 323	4,35 %
Primes et indemnités	689 073	5,31 %	730 946	5,47 %	679 984	4,89 %	- 50 962	- 6,97 %
Charges sociales et impôts	5 557 725	42,82 %	5 720 676	42,81 %	5 976 095	43,01 %	255 419	4,46 %
Prestations sociales	20 731	0,16 %	20 208	0,15 %	22 408	0,16 %	2 200	10,89 %
Heures complémentaires	591 111	4,55 %	609 494	4,56 %	661 503	4,76 %	52 009	8,53 %
TOTAL	12 980 025	100,00 %	13 361 545	100,00 %	13 893 535	100,00 %	531 990	3,98 %

La masse salariale des personnels contractuels (hors vacataires)

TYPE DE DÉPENSES	2015		2016		2017		ÉCART	
	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
Rémunérations brutes	1 165 613	65,58 %	1 457 881	65,19 %	1 668 422	65,9 %	210 541	14,44 %
Compléments de rémunération	66 501	3,74 %	90 755	4,06 %	90 457	3,57 %	- 298	- 0,33 %
Charges sociales et impôts	540 662	30,42 %	682 634	30,53 %	767 686	30,32 %	85 052	12,46 %
Prestations sociales	4 603	0,26 %	5 005	0,22 %	5 145	0,2 %	140	2,80 %
TOTAL	1 777 379	100,00 %	2 236 275	100 %	2 531 711	100,00 %	295 436	13,21 %

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

TYPE DE DÉPENSES	2015		2016		2017		ÉCART	
	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
Rémunérations brutes	7 288 848	46,97 %	7 738 103	47,37 %	8 221 967	47,99 %	483 864	6,25 %
Primes et indemnités	755 695	4,87 %	821 700	5,03 %	770 442	4,50 %	- 51 258	- 6,24 %
Charges sociales et impôts	6 259 957	40,34 %	6 551 477	40,10 %	6 886 768	40,19 %	335 291	5,12 %
Prestations sociales	25 334	0,16 %	25 213	0,15 %	27 553	0,16 %	2 340	9,28 %
Heures complémentaires	1 188 921	7,66 %	1 199 333	7,34 %	1 227 522	7,16 %	28 189	2,35 %
TOTAL	15 518 756	100,00 %	16 335 826	100,00 %	17 134 252	100,00 %	798 426	4,89 %

> Commentaire : total des dépenses suivies dans OREMS.

3.2 DONNÉES RELATIVES AUX RÉMUNÉRATIONS

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

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

Le traitement de base d'un agent est déterminé par son appartenance à un corps : suivant son grade au sein de ce corps et l'échelon auquel il est parvenu, il sera associé un indice brut (ou indice de classement). À cet indice de classement correspond un indice majoré (indice de traitement).

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

Situation indiciaire des personnels (fonctionnaires)

FILIÈRE	INM MOYEN
Enseignement et recherche	801
Administrative et technique	458

Coût annuel moyen d'un agent (fonctionnaire)

FILIÈRE	COÛT ANNUEL MOYEN (en €)
Enseignement et recherche	89 360
Administrative et technique	55 068

Supplément familial de traitement (fonctionnaires et contractuels)

NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES	MONTANT TOTAL ANNUEL VERSÉ (en €)	MONTANT MOYEN MENSUEL PAR BÉNÉFICIAIRE (en €)
86	85 052	88

3.3 LES PRIMES ET INDEMNITÉS

3.3.1 LES PRIMES DES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE

LES DIFFÉRENTS TYPES DE PRIMES

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

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

Elle peut être accordée dans les quatre situations suivantes :

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

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

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

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

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

La prime d'enseignement supérieur (PESU)

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

La prime de responsabilités pédagogiques (PRP)

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

La prime de charges administratives (PCA)

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

Répartition par type de prime

TYPE DE PRIME	2015	2016	2017	ÉCART	
	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT (en €)	%
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	62500	50667	50500	- 167	- 0,33 %
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	81442	83726	87450	3724	4,45 %
Prime d'enseignement supérieur	40462	41187	40803	- 384	- 0,93 %
Prime de responsabilités pédagogiques	67788	72861	24373	- 48488	- 66,55 %
TOTAL	252192	248440	203126	- 45314	- 18,24 %

> 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.

3.3.2 LES PRIMES ET INDEMNITÉS DES PERSONNELS IATSS

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

POLITIQUE INDEMNITAIRE POUR L'ANNÉE 2017

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

En 2017, un complément indemnitaire de fin d'année a été attribué selon les mêmes principes que les années précédentes :

- une part fixe (proratisée en fonction des dates d'entrée ou de départ) versée à tous les personnels ;
- une part variable destinée à rapprocher les régimes indemnitaires des personnels Administratifs, techniques sociaux et de santé (ATSS) et des personnels Ingénieurs et techniques de recherche et de formation (ITRF), en veillant prioritairement à réduire les écarts les plus importants, et à reconnaître l'investissement personnel.

Les personnels contractuels ont perçu, dans les mêmes conditions, un complément de rémunération exceptionnel.

Par ailleurs, l'établissement a mis en place pour les personnels de la filière administrative le nouveau dispositif indemnitaire de référence à compter du 1er janvier 2016, lequel a vocation à remplacer la plupart des primes et indemnités existantes (la PFR et l'IFTS notamment), sans perte de rémunération pour les agents concernés.

Dénommé Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), celui-ci est composé de deux primes : d'une part, une Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, d'autre part, un Complément indemnitaire annuel (CIA).

Les personnels de la filière technique rejoignent ce dispositif avec mise en place rétroactive au 1er septembre 2017 au courant de l'année 2018.

Le paysage indemnitaire se trouvera alors considérablement simplifié.

Répartition de l'enveloppe indemnitaire 2017

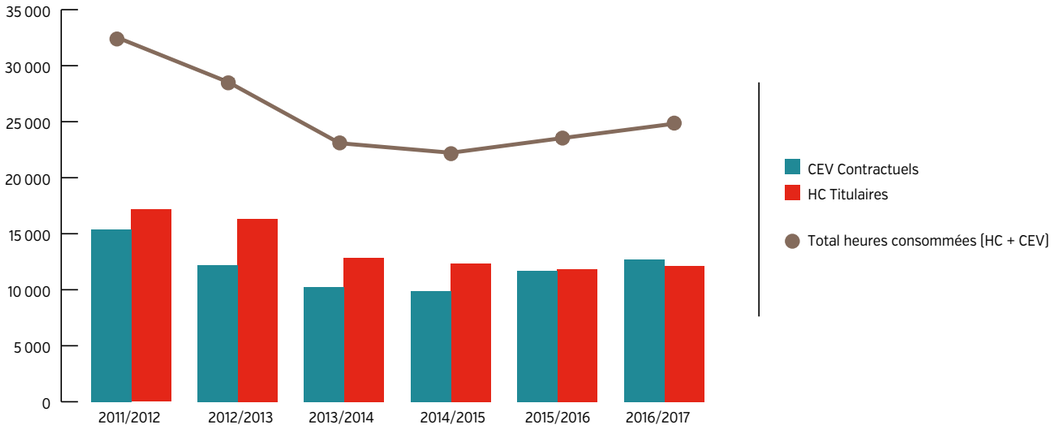
	2015	2016	2017	ÉCART	
	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT (en €)	%
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	217059	225868	237686	11818	5,23 %
Prime de fonctions et de résultats (PFR)	53706	0	0	0	0 %
Indemnité d'administration et de technicité (IAT)	20476	0	0	0	0 %
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)	3106	3128	0	- 3128	- 100 %
Prime de fonctions informatiques (PFI)	44022	46895	48207	1312	2,8 %
Indemnité pour charge administrative SGEPES	15526	0	0	0	0 %
Indemnité de gestion	7500	0	0	0	0 %
Indemnité de formation continue	1785	0	1947	1947	100 %
Indemnité de caisse et de responsabilités	5380	5380	5380	0	0 %
Indemnité responsable régisseur	238	220	110	- 110	- 50 %
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	0	109731	132989	23258	21,2 %
TOTAL	368798	391222	426319	35097	8,97 %

3.4 LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les ressources consommées en 2016/2017 pour assurer la mission formation de l'établissement sont les suivantes :

	HEURES STATUTAIRES	HEURES COMPLÉMENTAIRES TITULAIRES	HEURES COMPLÉMENTAIRES VACATAIRES	TOTAL
Volume d'heures	27200	12690	12126	52016

Évolution des heures d'enseignement de 2010/11 à 2016/17



	EFFECTIFS ÉTUDIANTS	HEURES STATUTAIRES ENSEIGNANTS	HC TITULAIRES	CEV CONTRACTUELS	TOTAL HEURES CONSOMMÉES (HC+CEV)	RATIO HC/ETUDT	CHARGES D'ENSEIGNEMENT
2011/2012	1670	26728	15363	17161	32524	19,5	59252
2012/2013	1663	26280	12215	16318	28533	17,2	54813
2013/2014	1702	25908	10221	12860	23081	13,6	48989
2014/2015	1786	26633	9875	12352	22227	12,4	48860
2015/2016	1877	27225	11696	11842	23538	12,5	50763
2016/2017	1861	27200	12690	12126	24816	13,3	52016

> Commentaire : après une remontée en 2016, les heures complémentaires tendent à une stabilisation en 2017, à confirmer en 2018.

4

FORMATION DES PERSONNELS

4.1 LA POLITIQUE DE FORMATION p. 47

4.2 BILAN DU PROGRAMME DE FORMATION 2016/2017 p. 49

4.1 LA POLITIQUE DE FORMATION

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

LES AXES STRATÉGIQUES

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

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

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

Axe 1 : adaptation et développement des compétences professionnelles des agents

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

Axe 2 : accompagnement des personnels dans leur évolution de carrière

- Favoriser l'intégration des nouveaux entrants
- Aider les personnels à construire leur parcours de formation pour la préparation aux concours
- Faciliter la promotion professionnelle et les mobilités

Axe 3 : optimisation de la performance de la formation

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

LE PLAN ANNUEL DE FORMATION

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

Le plan de formation résulte :

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

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

Il ne s'agit pas de proposer une offre détaillée sous

forme de catalogue mais de dégager un certain nombre d'actions ciblées ou complémentaires aux actions de formation des partenaires (Université de Strasbourg, autres établissements d'enseignement supérieur ; rectorat, AMUE, IRA, ESEN…).

Le plan de formation est proposé à tous les personnels de l'INSA 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.

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 2016/2017

Financement

L'INSA prévoit chaque année au budget une dotation spécifique pour la formation des personnels. Pour 2017, le montant de cette dotation est de 26 000 €. Les formations collectives organisées par l'établissement dans le cadre du programme annuel de formation seront financées intégralement sur cette dotation. Les demandes de prise en charge financière des formations individuelles seront examinées au cas par cas.

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

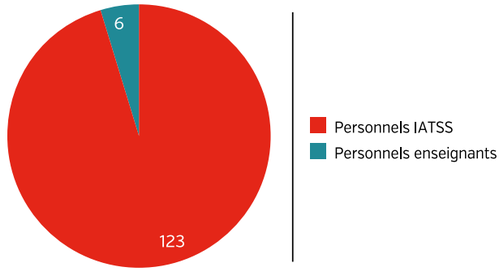
Dépenses par thématique de formation

THÉMATIQUE	NOMBRE DE STAGIAIRES	NOMBRE D'HEURES	COÛT
Applications de gestion	1	14	3 075,00 €
Bureautique	8	45	0,00 €
Communication	2	27	885,45 €
Développement personnel	4	40	350,46 €
Expression écrite	5	27	18,05 €
Environnement professionnel	1	6	684,86 €
Formation de formateurs	7	130	3 247,82 €
Gestion et comptabilité	2	30	3 395,01 €
Gestion des ressources humaines	4	37,5	1792,90 €
Hygiène et sécurité	10	98	2 850,00 €
Langages et bases de données	1	2	120,75 €
Langues étrangères	8	212	2 224,88 €
Management	16	189,5	0,00 €
Préparation aux concours	60	362,5	1 312,63 €
TOTAL	129	1220,5	19 957,81 €

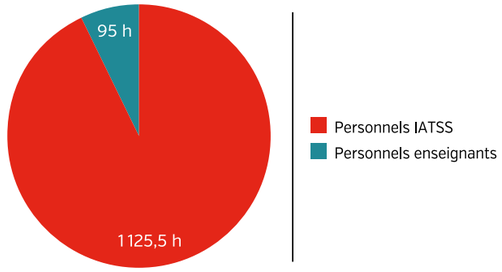
Répartition des inscriptions par filière

TYPE DE PERSONNEL	NOMBRE D'INSCRIPTIONS	NOMBRE D'HEURES
Personnels IATSS	123	1125,5
Personnels enseignants	6	95
TOTAL	129	1220,5

Nombre d'inscriptions



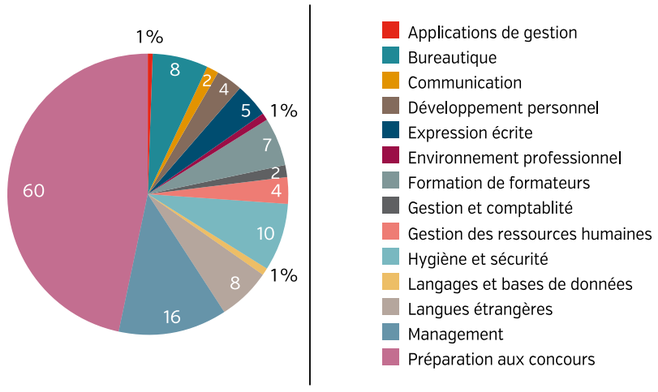
Nombre d'heures



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

CATÉGORIE	NOMBRE D'INSCRIPTIONS	NOMBRE D'HEURES
Catégorie A (enseignants inclus)	36	461,5
Catégorie B	22	179,75
Catégorie C	71	579,25
TOTAL	129	1 220,5

Répartition des inscriptions par thématique



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

Population totale INSA : 250
Personnels ayant suivi au moins une formation : 109
Soit : 43,6 %
Moyenne d'heures de formation par stagiaire : 11,2 heures
Personnels d'autres établissements ayant suivi une formation INSA : 4

5

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

5.1 MÉDECINE DE PRÉVENTION p. 55

5.2 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ p. 56

5.3 LES ACCIDENTS DE SERVICE/TRAVAIL/TRAJET p. 57

5.4 LES ABSENCES AU TRAVAIL p. 58

5.1 MÉDECINE DE PRÉVENTION

ORGANISATION

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

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

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

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

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

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

Données chiffrées sur les visites médicales

	2015	2016	2017
Visites périodiques	35	44	40
Visites d'embauche	22	32	23
Visites de reprise			
Reprise après accident du travail	0	0	1
Reprise après maladie professionnelle	0	0	0
Reprise après congé de maternité	0	1	1
Reprise après maladie	7	4	2
Visites occasionnelles			
Visite à la demande de l'établissement	2	4	2
Visite à la demande du médecin de prévention	1	0	4
Visite à la demande de l'agent	7	4	9
2e visite pour inaptitude	0	0	0
TOTAL	74	89	82

5.2 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

ORGANISATION

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

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

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

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

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

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

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

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

Fréquence des réunions du CHSCT

ANNÉE	NOMBRE DE RÉUNIONS
2015	3
2016	3
2017	3

5.3 LES ACCIDENTS DE SERVICE/TRAVAIL/ TRAJET

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

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

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

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

	2015		2016		2017	
TYPE D'ACCIDENT	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	2	47	3	31	2	58
Accident de service/travail sans arrêt de travail	0	0	3	0	0	0
Accident de trajet avec arrêt de travail	0	0	0	0	3	24
Accident de trajet sans arrêt de travail	1	0	2	0	0	0
TOTAL	3	47	8	31	5	82

Causes d'accidents en 2017

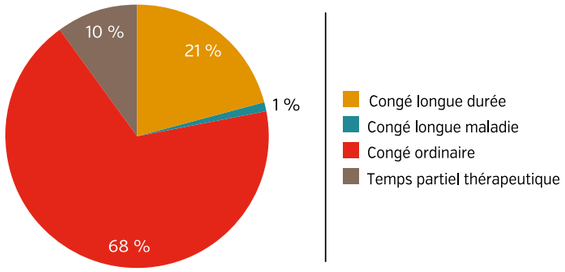
NATURE DE L'ACCIDENT	NOMBRE D'ACCIDENTS
Accident voie publique	1
Chutes de personnes	2
Manutentions	2

5.4 LES ABSENCES AU TRAVAIL

Les absences au travail pour raison de santé

	2015		2016		2017	
NATURE DU CONGÉ	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	1	365	1	366	1	365
Congé de longue maladie	0	0	1	223	1	18
Congé ordinaire	88	1394	78	1206	74	1170
Temps partiel thérapeutique	0	0	0	0	1	173,5
TOTAL	89	1759	80	1795	77	1726,5

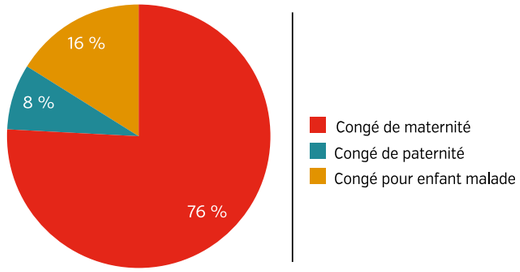
Répartition des absences des personnels pour raison de santé selon leur nature



Les absences au travail pour maternité, paternité, adoption, enfant malade

	2015		2016		2017	
NATURE DU CONGÉ	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE
Congé de maternité	2	131	3	317	2	212
Congé de paternité	2	22	3	33	2	22
Congé pour enfant malade	12	40	16	35	19	45
TOTAL	16	193	22	385	23	279

Répartition des absences des personnels pour raison familiale selon leur nature



6

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

6.1 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS IATSS p. 63

6.2 COMPTE ÉPARGNE TEMPS p. 64

6.3 OBLIGATIONS DE SERVICE DES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE p. 65

6.4 QUOTITÉ DE TRAVAIL p. 66

6.5 HANDICAP p. 68

6.1 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS IATSS

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

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

- La durée hebdomadaire de travail est fixée à 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.

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

6.2 COMPTE ÉPARGNE TEMPS

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

Nombre d'agents ayant alimenté leur CET par catégorie

2015				2016				2017			
CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
7	3	5	15	13	5	5	23	13	7	3	23

Nombre de jours épargnés par catégorie de personnel

2015				2016				2017			
CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
43	29	34	106	170	49	62	281	137	87	20	244

Nombre de jours indemnisés par catégorie de personnel

2015				2016				2017			
CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
79	32	24	135	147	49	3	199	139	65	27	231

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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

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

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

ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

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

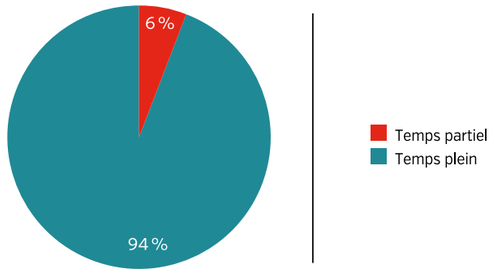
L'établissement a fait le choix d'appliquer le référentiel d'équivalences horaires aux enseignants du second degré qui lui sont affectés.

6.4 QUOTITÉ DE TRAVAIL

Quotité de travail des fonctionnaires

TEMPS PARTIEL		TEMPS PLEIN		TOTAL	
EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%
10	6	169	94	179	100

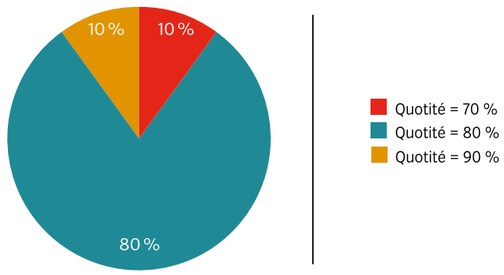
Répartition de la quotité de travail des fonctionnaires



Répartition des fonctionnaires à temps partiel en fonction de la quotité

	QUOTITÉ = 70 %	QUOTITÉ = 80 %	QUOTITÉ = 90 %	TOTAL
ATSS	0	2	0	2
ITRF	1	6	1	8
TOTAL	1	8	1	10

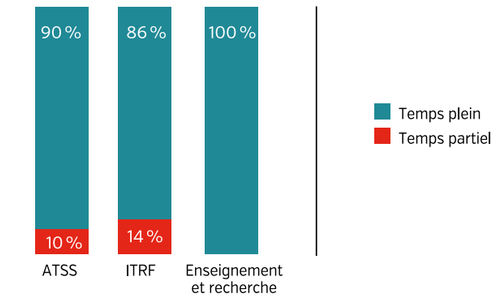
Répartition de la quotité de travail des fonctionnaires pour les agents à temps partiel



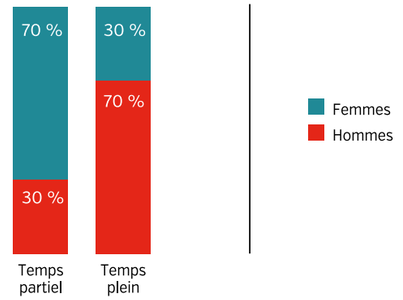
Répartition des fonctionnaires en fonction de la quotité et du sexe

	TEMPS PARTIEL			TEMPS PLEIN			TOTAL
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
Enseignement et recherche	0	0	0	19	80	99	99
ATSS	2	0	2	15	4	19	21
ITRF	5	3	8	17	34	51	59
TOTAL	7	3	10	51	118	169	179

Répartition du temps de travail par corps



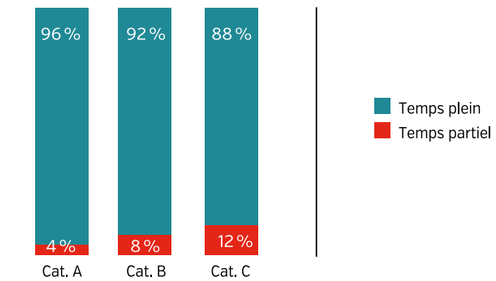
Répartition du temps de travail par sexe



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

	TEMPS PARTIEL				TEMPS PLEIN				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
Enseignement et recherche	0	0	0	0	99	0	0	99	99
ATSS	1	0	1	2	6	6	7	19	21
ITRF	4	2	2	8	18	18	15	51	59
TOTAL	5	2	3	10	123	24	22	169	179

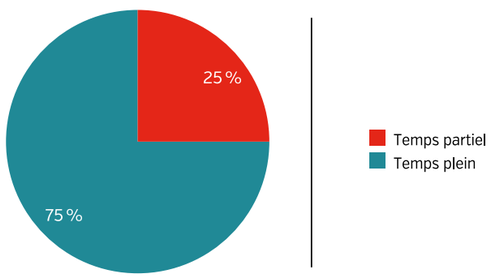
Répartition des fonctionnaires en fonction de la quotité et de la catégorie



Quotité de travail des contractuels

TEMPS PARTIEL		TEMPS PLEIN		TOTAL	
EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%
20	25	59	75	79	100

Répartition de la quotité de travail des agents contractuels



6.5 HANDICAP

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

Si l'obligation d'emploi, ou l'une des alternatives prévues par la loi, n'est pas remplie par l'employeur, celui-ci est redevable d'une contribution annuelle au FIPHFP, le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique, calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qu'il aurait dû employer et en fonction de la taille de l'entreprise.

L'établissement ne remplissant pas entièrement cette obligation, aurait dû s'acquitter d'une pénalité d'un montant de 50 244,03 € en 2017, mais il a bénéficié d'un reversement de 32 716,87 € au titre de 2016, soit un solde de 17 527,16 €.

Par ailleurs, dans sa volonté d'améliorer sa politique d'accueil des personnels handicapés, l'INSA a participé à compter de novembre 2017 au programme national de sensibilisation à l'intégration des personnes handicapées, dont un premier bilan sera tiré au mois de mars 2018.

7 ACTION SOCIALE

7 ACTION SOCIALE

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

MOYENS CONSACRÉS À L'ACTION SOCIALE

Moyens financiers

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

Moyens en personnels

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

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

RESTAURATION

L'établissement a passé des conventions autorisant ses personnels titulaires et contractuels à accéder aux restaurants du CROUS et au restaurant de la cité administrative de Strasbourg. Il verse à ces organismes une contribution équivalente à la subvention interministérielle dont bénéficient les agents rémunérés sur le budget de l'État, soit 1,22 € par repas (taux 2017) qui est déduite du prix payé par les personnels dont l'indice nouveau majoré est inférieur à 466.

Depuis le 1er janvier 2017, cette subvention est complétée par une subvention INSA. Son montant était de 1,78 € en 2017. La subvention totale par repas aux personnels dont l'indice nouveau majoré est inférieur à 466 est donc de 3 €.

PRÊTS ET SECOURS

	2015	2016	2017
Montant des secours accordés	3200 €	1200 €	0 €
Nombre de bénéficiaires	4	1	0
Montant des prêts accordés	5250 €	0 €	3600 €
Nombre de bénéficiaires	3	0	1
TOTAL des bénéficiaires secours + prêts	7	1	1
TOTAL GÉNÉRAL	8450 €	1200 €	3600 €

8 RELATIONS PROFESSIONNELLES

8.1 LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL p. 77

8.2 L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION AUPRÈS DES PERSONNELS p. 78

8.1 LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

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

LE COMITÉ TECHNIQUE (CT)

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

LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT (CPE)

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

La CPE comprend :

- un groupe pour les personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) composé de 4 représentants nommés 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).

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.

L'INFORMATION EST DIFFUSÉE PAR PLUSIEURS CANAUX

Les supports écrits

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

Les outils multimédia

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

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

Un journal en ligne permet le partage d'informations au sein de la communauté INSA et la présentation des événements marquants passés et à venir. La contribution est ouverte à tous.

Un blog de la direction existe depuis janvier 2014. Il est alimenté par six personnes : le directeur, le directeur de la recherche, le directeur de la formation, le directeur de la stratégie, le directeur général des services, et l'agent comptable, chef des services financiers. Il permet de garantir pour tous une information de la direction, immédiatement disponible. En 2017, 8 billets ont été postés.

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

La communication orale

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

ANNEXE

LISTE DES ABRÉVIATIONS

A	AAE	Attaché d'administration de l'État
	AGCT	Agent comptable
	ADJAENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
	ADJAENES 1C	Adjoint administratif de 1re classe
	ADJAENES P2C	Adjoint administratif principal de 2e classe
	ADJAENES P1C	Adjoint administratif principal de 1re classe
	AMUE	Agence de mutualisation des universités et des établissements
	APAE	Attaché principal d'administration de l'État
	ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
	ASI	Assistant ingénieur
	ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
	ATRF	Adjoint technique de recherche et de formation
	ATSS	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé
B	BAP	Branche d'activité professionnelle
	BIATSS	Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
	BIB	Personnels des bibliothèques
	BNU	Bibliothèque nationale universitaire
C	CA	Conseil d'administration
	CAP	Commission administrative paritaire
	CCPANT	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
	CDD	Contrat à durée déterminée
	CDI	Contrat à durée indéterminée
	CET	Compte épargne temps
	CEV	Chargé d'enseignement vacataire
	CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
	CIA	Complément indemnitaire annuel
	CNU	Conseil national des universités
	CPE	Commission paritaire d'établissement
	CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
	CRP	Centre de ressources pédagogiques
	CT	Comité technique
	CTMESR	Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche
	CTU	Comité technique des personnels enseignants de statut universitaire
E	ENGEES	École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg
	ENSAM	École nationale supérieure des arts et métiers
	ENSAS	École nationale supérieure d'architecture de Strasbourg
	ESEN	École supérieure de l'éducation nationale
	ETP	Emplois équivalents temps plein
	ETPT	Emplois équivalents temps plein travaillé

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