

BILAN SOCIAL 2019

SOMMAIRE

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

Introduction.....	p. 5
-------------------	------

1 EMPLOIS ET EFFECTIFS

1.1 EMPLOIS

1.1.1 Les différentes catégories de personnels.....	p. 7
Les personnels enseignants	
Les personnels BIATSS	
1.1.2 La situation du stock d'emplois.....	p. 8
Le stock d'emplois des personnels d'enseignement et de recherche	
Le stock d'emplois des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	
Le stock d'emplois des personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation	
Le stock d'emplois des personnels IATSS par filière et par catégorie	
Le stock d'emplois de l'ensemble des fonctionnaires par filière	
1.1.3 Les plafonds d'emplois.....	p. 10
Les plafonds d'emplois prévisionnels dans le cadre du budget 2019	

1.2 EFFECTIFS

1.2.1 Effectifs des fonctionnaires.....	p. 11
Les personnels d'enseignement et de recherche: répartition par corps	
Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé: répartition par corps et par catégorie	
Les personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation: répartition par corps et par catégorie	
Ensemble des fonctionnaires: répartition par filière et par catégorie	
1.2.2 Effectifs des personnels contractuels.....	p. 13
1.2.3 Effectifs globaux.....	p. 13
1.2.4 Effectifs des autres positions statutaires.....	p. 14
1.2.5 Évolution des effectifs.....	p. 14
1.2.6 Effectifs par sexe selon le statut, la filière et la catégorie.....	p. 16
Répartition des fonctionnaires par sexe selon la filière et la catégorie	
Répartition des personnels contractuels par sexe selon la filière et la catégorie	
1.2.7 Données démographiques.....	p. 17
Répartition des âges des fonctionnaires par sexe et par catégorie	
Répartition des âges des fonctionnaires de plus de 50 ans par filière	
Répartition des âges des personnels d'enseignement et de recherche par sexe	
Répartition des âges des personnels IATSS par sexe et par catégorie	
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 filière	
Prévisions de départs à la retraite	

1.2.8	Approche métiers	p. 21
	Répartition des enseignants-chercheurs par section CNU	
	Répartition des enseignants du second degré par discipline	
	Répartition des personnels ITRF par branches d'activités et par corps	
	Répartition des personnels IATSS	
	(fonctionnaires et contractuels) par directions et services	
	Répartition des personnels enseignants (fonctionnaires et contractuels)	
	par directions, plateformes et services	

2 MOUVEMENTS ET CARRIÈRE

2.1 MOBILITÉ

2.1.1	Mobilité externe	p. 25
	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. 26
-------	------------------------	-------

2.2 PROMOTIONS

	Avancement de grade des enseignants-chercheurs
	Promotions des enseignants du second degré
	Promotions des personnels IATSS

3 RÉMUNÉRATIONS

3.1 LA MASSE SALARIALE

	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

	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. 33

	Les différents types de primes
	Répartition par type de prime

3.3.2	Les primes et indemnités des personnels IATSS	p. 34
-------	---	-------

	La politique indemnitaire pour l'année 2019
	Répartition de l'enveloppe indemnitaire 2019

3.4 LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

4 FORMATION DES PERSONNELS

4.1 LA POLITIQUE DE FORMATION

	Les axes stratégiques
	Le plan annuel de formation
	L'information sur le dispositif de formation professionnelle

4.2	BILAN DU PROGRAMME DE FORMATION 2018/2019	p. 39
	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. 42
	Organisation	
	Données chiffrées sur les visites médicales	
5.2	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	p. 43
	Organisation	
	Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	
5.3	LES ACCIDENTS DE SERVICE/TRAVAIL/TRAJET	p. 44
	Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail	
	Causes d'accident	
5.4	LES ABSENCES AU TRAVAIL	p. 45
	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. 48
6.2	COMPTE ÉPARGNE TEMPS	p. 49
6.3	OBLIGATIONS DE SERVICE DES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE	p. 50
6.4	QUOTITÉ DE TRAVAIL	p. 51
	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. 53
7	ACTION SOCIALE	
	Moyens consacrés à l'action sociale	p. 55
	Restauration	p. 55
	Prêts et secours	p. 55
8	RELATIONS PROFESSIONNELLES	
8.1	LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL	p. 57
	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. 58
	Annexe: abréviations	p. 59

INTRODUCTION

Chères et chers collègues,

Vous trouverez derrière ces quelques mots d'introduction le bilan social 2019 de l'INSA, sixième millésime. Il rassemble, dans un format stabilisé et donc comparable, les principales données de la gestion des ressources humaines et de la vie sociale de l'établissement. Il fournit ainsi des informations sur les emplois et les effectifs, les rémunérations, la formation des personnels, les relations professionnelles.

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

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

2019 a été marquée dans notre institut par l'arrivée d'une nouvelle direction, le renouvellement du conseil d'administration, du conseil scientifique et du conseil des études, ainsi que le lancement des travaux d'extension et de rénovation des bâtiments dans le cadre du plan Campus, ouvrant ainsi un nouveau cycle dans la vie de l'INSA Strasbourg.

Par ailleurs, la mise en place du télétravail à compter de la rentrée 2019 va venir transformer les modes de travail en vigueur jusque-là au sein de l'école. Cette mise en place fera ainsi l'objet d'un premier item dans le bilan social 2020.

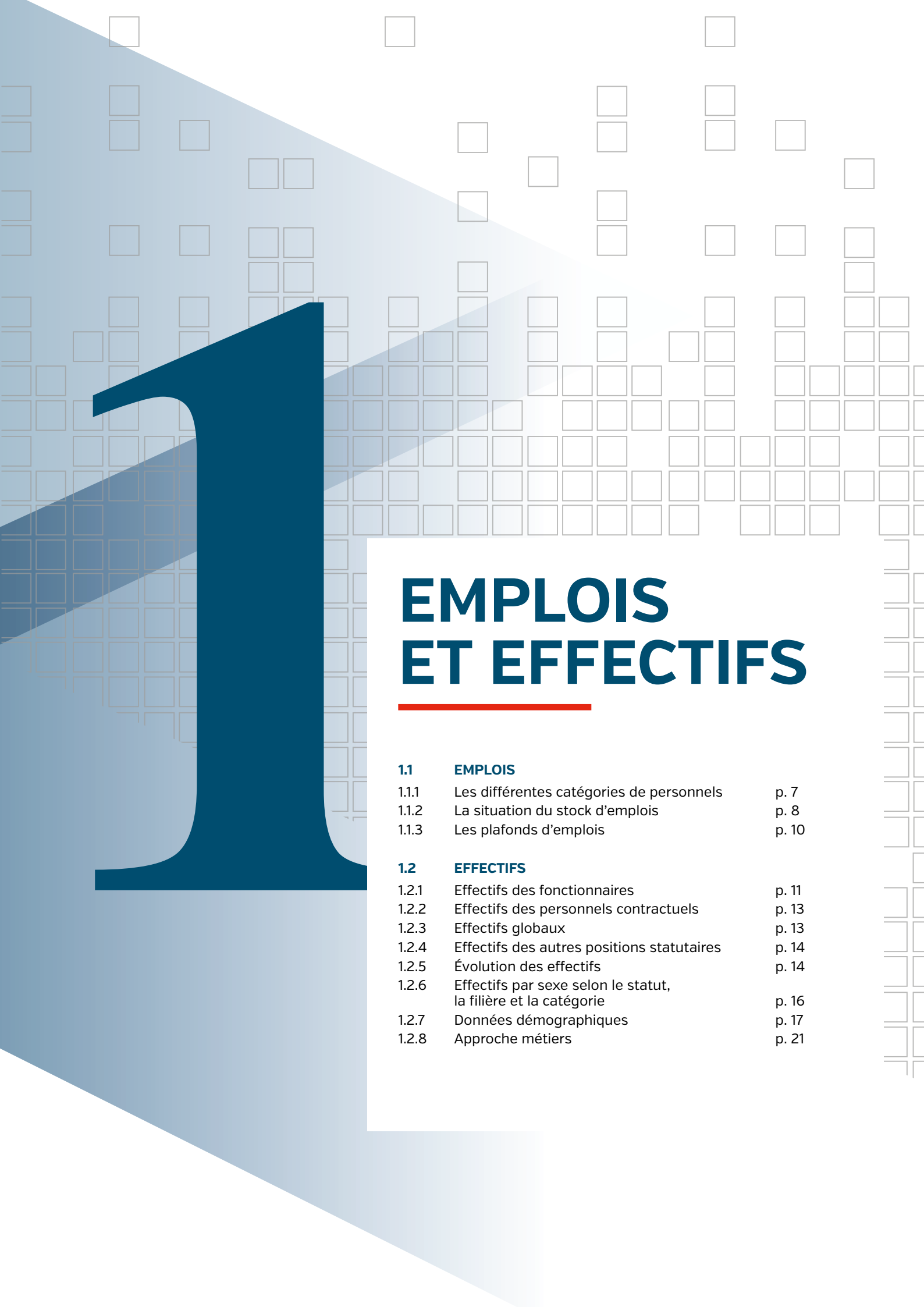
Enfin, 2019 aura vu la montée en puissance de la thématique du développement durable et de la responsabilité sociétale, dont les objectifs prennent toute leur place au sein des valeurs portées par le groupe INSA et dont les premières actions se développeront en 2020 et 2021.

J'adresse tous mes remerciements aux collègues qui ont contribué à l'élaboration de ce bilan 2019, dans des conditions impactées par la crise sanitaire.

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

Bonne lecture à tous

Romuald Boné, directeur de l'INSA Strasbourg



EMPLOIS ET EFFECTIFS

1.1 EMPLOIS

1.1.1	Les différentes catégories de personnels	p. 7
1.1.2	La situation du stock d'emplois	p. 8
1.1.3	Les plafonds d'emplois	p. 10

1.2 EFFECTIFS

1.2.1	Effectifs des fonctionnaires	p. 11
1.2.2	Effectifs des personnels contractuels	p. 13
1.2.3	Effectifs globaux	p. 13
1.2.4	Effectifs des autres positions statutaires	p. 14
1.2.5	Évolution des effectifs	p. 14
1.2.6	Effectifs par sexe selon le statut, la filière et la catégorie	p. 16
1.2.7	Données démographiques	p. 17
1.2.8	Approche métiers	p. 21

1.1 EMPLOIS

1.1.1. LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE PERSONNELS

LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

On distingue différents types de personnels enseignants :

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

Les enseignants-chercheurs

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

Les enseignants du second degré affectés

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

Les enseignants contractuels

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

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

LES PERSONNELS BIATSS

Les personnels BIATSS sont répartis de la manière suivante :

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

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

Catégorie A

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

Catégorie B

Technicien (TCH)

Catégorie C

Adjoint technique (ATRF)

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

Catégorie A

Directeur général des services d'établissement public d'enseignement supérieur (DGS)
Agent comptable (AGCT)
Attaché d'administration de l'État (AAE)
Infirmière (INF)

Catégorie B

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

Catégorie C

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

Les personnels de bibliothèque (BIB)

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

Les personnels sous contrat

Agent contractuel en CDD
Agent contractuel en CDI

1.1.2 LA SITUATION DU STOCK D'EMPLOIS

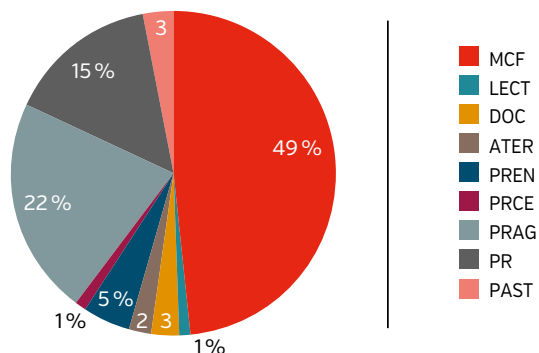
Le stock d'emplois est défini par le nombre de postes ouverts sur le budget de l'État et transférés à l'établissement. Il est exprimé en équivalent temps plein (ETP).

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

CORPS	STOCK D'EMPLOIS
Professeur des universités (PR)	17
Maître de conférences des universités (MCF)	57
Professeur agrégé (PRAG)	26
Professeur certifié (PRCE)	1
Professeur ENSAM (PREN)	6
Personnel associé à temps partiel (PAST)	3,5
Lecteur de langues étrangères de l'enseignement supérieur	1
ATER	2
Doctorant contractuel	3
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

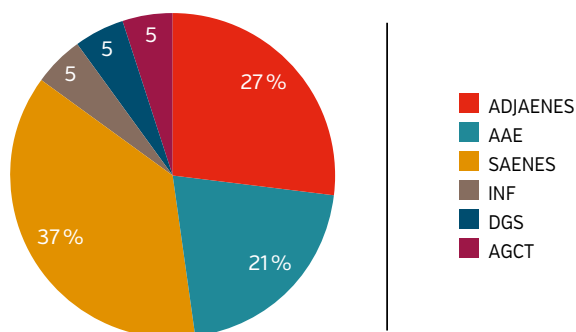


Le stock d'emplois des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

CORPS	STOCK D'EMPLOIS
Directeur général des services d'établissement public d'enseignement supérieur (DGS)	1
Agent comptable (AGCT)	1
Attaché d'administration de l'État (AAE)	4
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	7
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	5
Infirmier (INF)	1
TOTAL	19

> Commentaire : le nombre de postes est extrêmement stable, la seule variation (à la baisse parmi les SAENES) venant d'un changement de filière du poste.

> Répartition des emplois des personnels ATSS

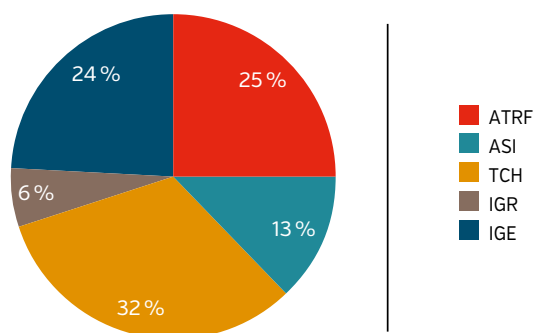


Le stock d'emplois des personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation (ITRF)

CORPS	STOCK D'EMPLOIS
Ingénieur de recherche (IGR)	4
Ingénieur d'études (IGE)	16
Assistant ingénieur (ASI)	9
Technicien (TCH)	22
Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	17
TOTAL	68

> Commentaire: le changement de filière décrit chez les AENES crée un poste supplémentaire chez les ITRF. Le jeu des promotions l'incrémenté chez les IGE.

Répartition des emplois des personnels ITRF

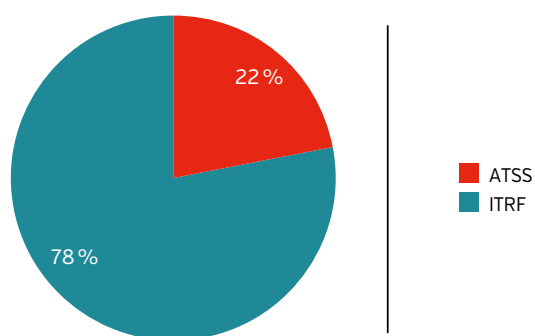


Le stock d'emplois des personnels IATSS par filière et par catégorie

FILIÈRE	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C	TOTAL
ATSS	7	7	5	19
ITRF	29	22	17	68
TOTAL	36	29	22	87

> Commentaire: le transfert d'emplois de la filière ATSS vers la filière ITRF ne modifie pas le nombre total d'emplois IATSS.

Répartition des emplois des personnels IATSS

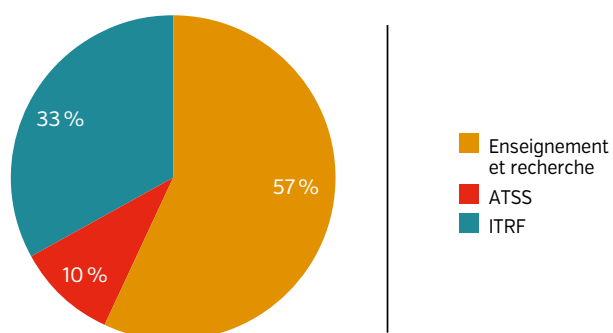


Le stock d'emplois de l'ensemble des fonctionnaires

FILIÈRE	STOCK D'EMPLOIS
Enseignement et recherche	116,5
ATSS	19
ITRF	68
TOTAL	203,5

> Commentaire: le stock d'emplois est inchangé.

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 1^{er} 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 dé-

comptés 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 2019

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	99,31	/	99,31
		CDI	0,00	0,00	0,00
	Non permanents	CDD	13,15	8,18	21,33
SOUS TOTAL EC			112,46	8,18	120,64
Élèves fonctionnaires stagiaires des ENS			76,37	/	0,00
IATSS	Permanents	Titulaires	0,00	5,30	5,30
		CDI	5,93	34,24	40,17
	Non permanents	CDD	82,30	39,54	121,84
SOUS TOTAL IATSS			82,30	39,54	121,84
TOTAL			194,76	47,72	242,48

- Rappel du plafond des emplois fixé par l'État : 202.
Plafond global des emplois voté par le CA : 244,60.

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 31/12/2019.

1.2.1 EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES

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

CORPS	EFFECTIFS
Professeur des universités (PR)	13
Maître de conférences des universités (MCF)	54
Professeur agrégé (PRAG)	20
Professeur certifié (PRCE)	5
Professeur d'EPS (PROF. EPS)	1
Professeur de l'Ensam (PREN)	5
TOTAL	98

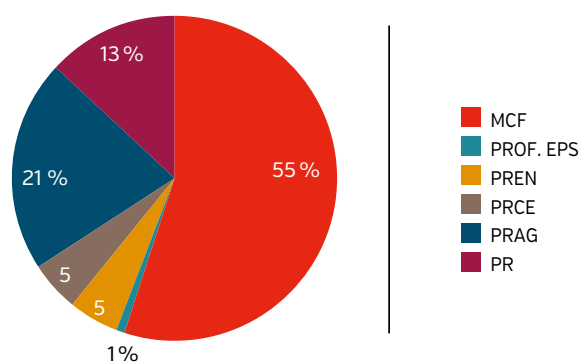
> Commentaire : deux postes de PR et un poste de MCF sont gelés. Par ailleurs, un poste de PR accueille des contractuels et trois postes MCF font de même. Enfin, une mise à disposition entrante d'un PR n'apparaît pas dans ce tableau. Concernant les enseignants, un poste de PRAG et un poste de PREN accueillent des contractuels. Par rapport à l'année précédente, le nombre de titulaires qui avait atteint son plus haut niveau [101] connaît une baisse significative du fait du non-remplacement de deux départs en retraite non compensés et d'un remplacement contractuel.

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

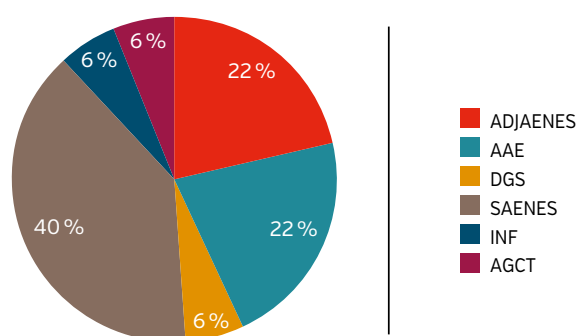
CORPS	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Directeur général des services d'établissement public d'enseignement supérieur (DGS)	1	0	0	1
Agent comptable (AGCT)	1	0	0	1
Attaché d'administration de l'État (AAE)	4	0	0	4
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	0	7	0	7
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	0	0	4	4
Infirmière (INF)	1	0	0	1
TOTAL	7	7	4	18

> Commentaire : fort logiquement, on note la même évolution des effectifs ATSS que celle observée pour les emplois précédemment.

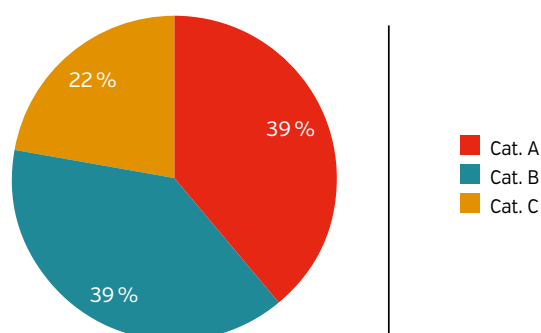
Répartition des personnels d'enseignement et de recherche



Répartition des personnels ATSS par corps



Répartition des personnels ATSS par catégorie

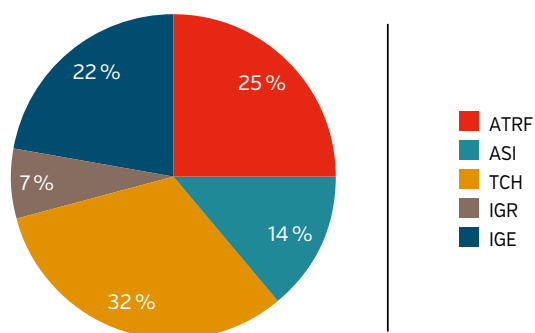


Les personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation (ITRF): répartition par corps et par catégorie

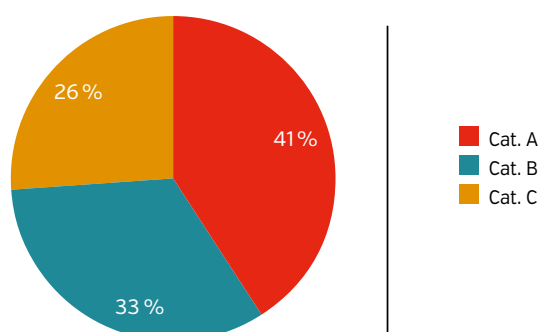
CORPS	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Ingénieur de recherche [IGR]	4	0	0	4
Ingénieur d'études [IGE]	13	0	0	13
Assistant ingénieur [ASI]	8	0	0	8
Technicien [TCH]	0	19	0	19
Adjoint technique de recherche et de formation [ATRF]	0	0	15	15
TOTAL	25	19	15	59

> Commentaire: une fin de détachement et un remplacement contractuel viennent réduire l'effectif des techniciens, tandis que celui des ATRF baisse d'une unité, avec deux départs et une arrivée.

Répartition des personnels ITRF par corps



Répartition des personnels ITRF par catégorie

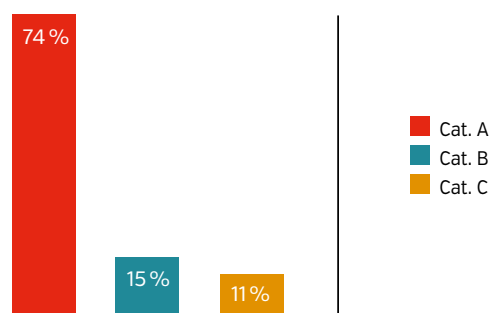


Ensemble des fonctionnaires: répartition par filière et par catégorie

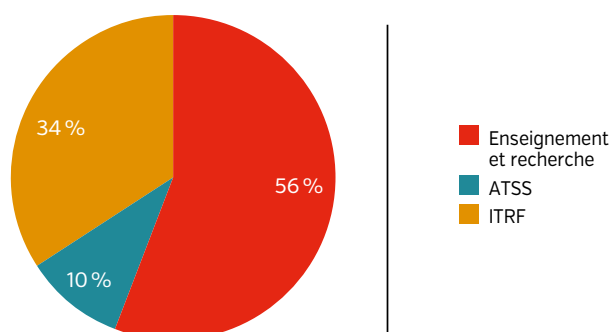
FILIÈRE	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Enseignement et recherche	98	0	0	98
ATSS	7	7	4	18
ITRF	25	19	15	59
TOTAL	130	26	19	175

> Commentaire: l'effectif des titulaires connaît une forte décline [- 6] après avoir atteint son plus haut niveau l'année précédente.

Répartition de l'ensemble des fonctionnaires par catégorie



Répartition de l'ensemble des fonctionnaires par filière



> Commentaire: le nombre d'agents de la filière AENES baisse légèrement.

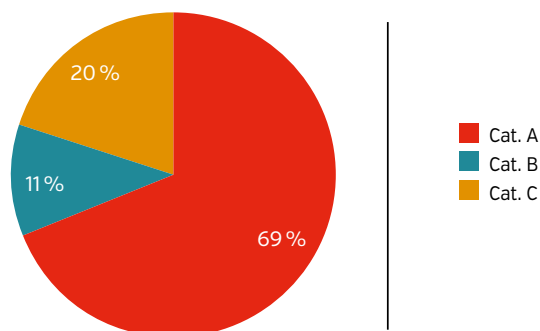
1.2.2 EFFECTIFS DES PERSONNELS CONTRACTUELS

Les personnels contractuels : répartition par filière et par catégorie

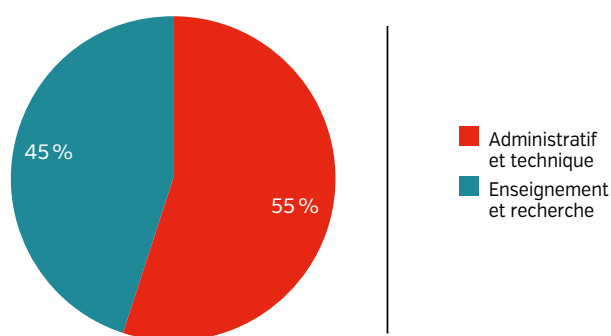
FILIÈRE	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Enseignement et recherche	39	0	0	39
Administrative et technique	21	10	17	48
TOTAL	60	10	17	87

> Commentaire: le corollaire des observations précédentes est une augmentation significative du nombre de personnels non titulaires (+ 12) notamment en enseignement et recherche, avec des recrutements contractuels (enseignants et enseignants-chercheur) et une hausse du nombre d'ATER (6 contre 4).

Répartition des personnels contractuels par catégorie



Répartition des personnels contractuels par filière

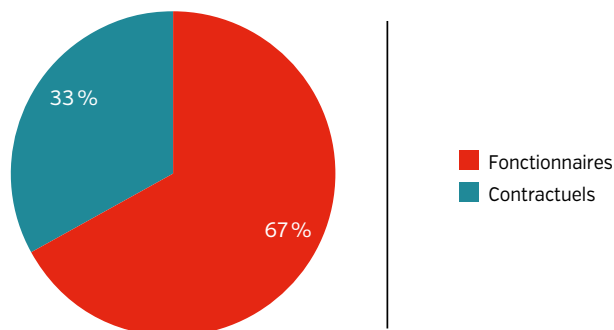


1.2.3 EFFECTIFS GLOBAUX

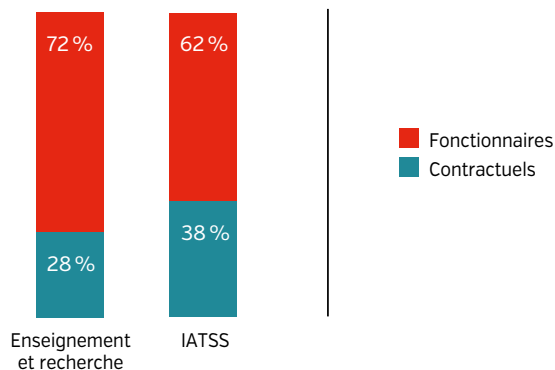
FILIÈRE	CONTRACTUELS	FONCTIONNAIRES	TOTAL
Enseignement et recherche	39	98	137
IATSS	48	77	125
TOTAL	87	175	262

> Commentaire: au total les effectifs progressent de 6 unités.

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 EFFECTIFS DES AUTRES POSITIONS STATUTAIRES

FILIÈRE	DISPONIBILITÉ	DÉTACHEMENT	TOTAL
Enseignement et recherche	1	3	4
IATSS	2	4	6
TOTAL	3	7	10

1.2.5 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Les personnels d'enseignement et de recherche

CORPS	EFFECTIFS 2017	EFFECTIFS 2018	EFFECTIFS 2019
Professeur des universités (PR)	15	15	13
Maître de conférences des universités (MCF)	53	55	54
Professeur agrégé (PRAG)	20	20	20
Professeur certifié (PRCE)	5	5	5
Professeur d'EPS (PROF. EPS)	1	1	1
Professeur de l'Ensam (PREN)	5	5	5
TOTAL	99	101	98

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

CORPS	EFFECTIFS 2017	EFFECTIFS 2018	EFFECTIFS 2019
Directeur général des services d'établissement public d'enseignement supérieur (DGS)	1	1	1
Agent comptable (AGCT)	1	1	1
Attaché d'administration de l'État (AAE)	4	4	4
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	6	8	7
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	8	4	4
Infirmière (INF)	1	1	1
TOTAL	21	19	18

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

CORPS	EFFECTIFS 2017	EFFECTIFS 2018	EFFECTIFS 2019
Ingénieur de recherche (IGR)	3	4	4
Ingénieur d'études (IGE)	11	13	13
Assistant ingénieur (ASI)	8	8	8
Technicien (TCH)	20	20	19
Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	17	16	15
TOTAL	59	61	59

➤ Commentaire : on retrouve logiquement dans les effectifs les mêmes évolutions que pour les emplois. La baisse du nombre de personnels fonctionnaires se retrouve dans toutes les filières.

Les personnels contractuels

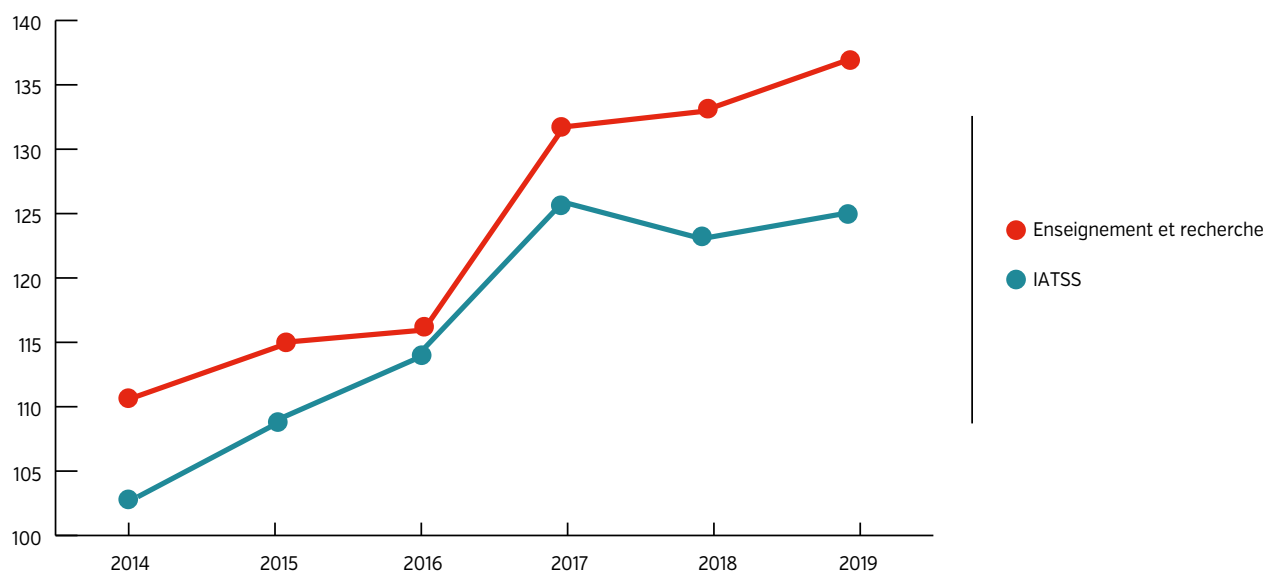
FILIÈRE	EFFECTIFS 2017	EFFECTIFS 2018	EFFECTIFS 2019
Enseignement et recherche	33	32	39
Administratif et technique	46	43	48
TOTAL	79	75	87

> Commentaire : inversement, le nombre de personnels contractuels augmente.

Évolution des effectifs globaux par filière

FILIÈRE	EFFECTIFS 2014		EFFECTIFS 2015		EFFECTIFS 2016		EFFECTIFS 2017		EFFECTIFS 2018		EFFECTIFS 2019	
	CONTRA-CTUELS	FONCTION-NAIRES	CONTRA.	FONCT.	CONTRA.	FONCT.	CONTRA.	FONCT.	CONTRA.	FONCT.	CONTRA.	FONCT.
Enseignement et recherche	16	95	17	98	18	98	33	99	32	101	39	98
IATSS	29	74	33	76	37	77	46	80	43	80	48	77
TOTAL	45	169	50	174	55	175	79	179	75	181	87	175

> Commentaire : les effectifs sont stables, mais masquent beaucoup de mouvements (départs et arrivées).



> Commentaire : la hausse du pourcentage de personnels d'enseignement et de recherche amorcée en 2018 se confirme en 2019.

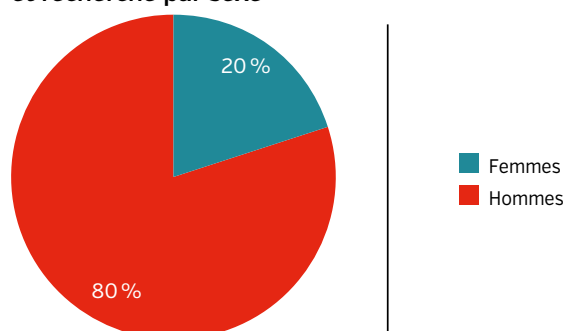
1.2.6 EFFECTIFS PAR SEXE SELON LE STATUT, LA FILIÈRE ET LA CATÉGORIE

Répartition des fonctionnaires par sexe, par filière et par catégorie

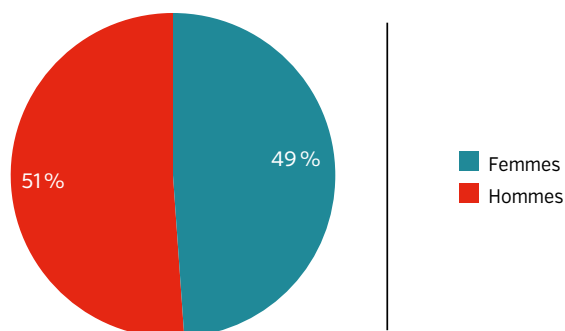
FILIÈRE	FEMMES				HOMMES				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
Enseignement et recherche	20	0	0	20	78	0	0	78	98
ATSS	3	7	4	14	4	0	0	4	18
ITRF	9	8	7	24	16	11	8	35	59
TOTAL	32	15	11	58	98	11	8	117	175

> Commentaire : la part des femmes reste très minoritaire à l'exception de la filière IATSS.

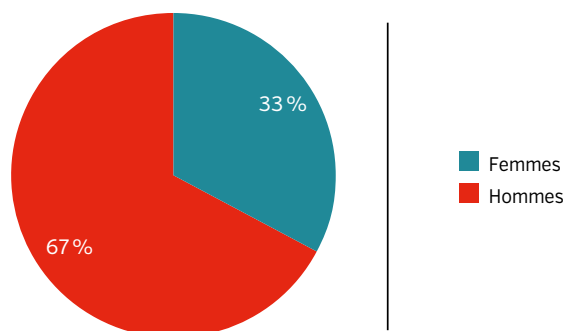
Répartition des personnels d'enseignement et recherche par sexe



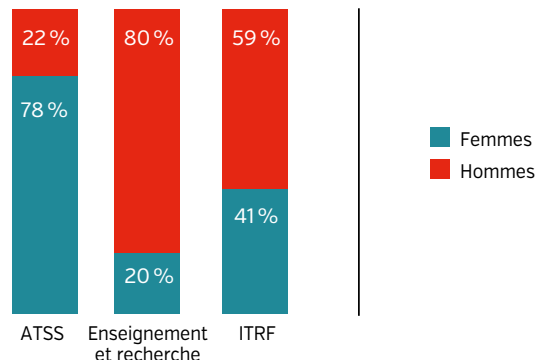
Répartition des personnels IATSS par sexe



Répartition des personnels fonctionnaires par sexe



Part des hommes et des femmes fonctionnaires par filière

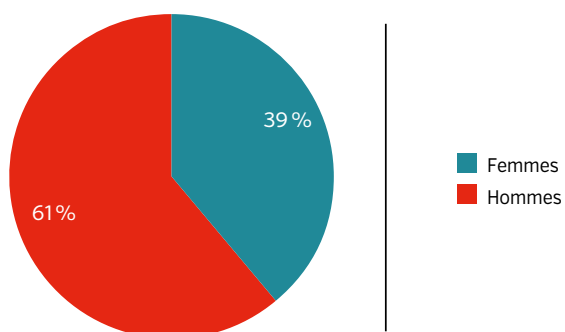


Répartition des personnels contractuels par sexe, par filière et par catégorie

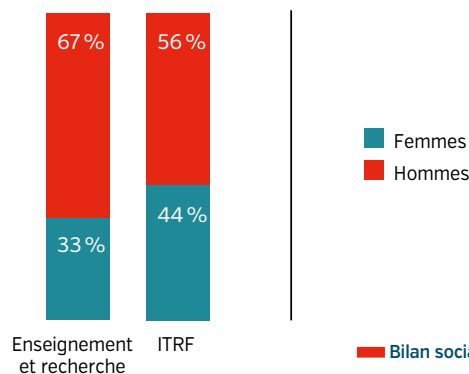
FILIÈRE	FEMMES				HOMMES				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
Enseignement et recherche	13	0	0	13	26	0	0	26	39
ITRF	7	4	10	21	14	6	7	27	48
TOTAL	20	4	10	34	40	6	7	53	87

> Commentaire : les recrutements ont augmenté significativement le nombre de femmes en catégorie A (de 14 à 20).

Répartition des personnels contractuels par sexe



Part des hommes et des femmes contractuels par filière

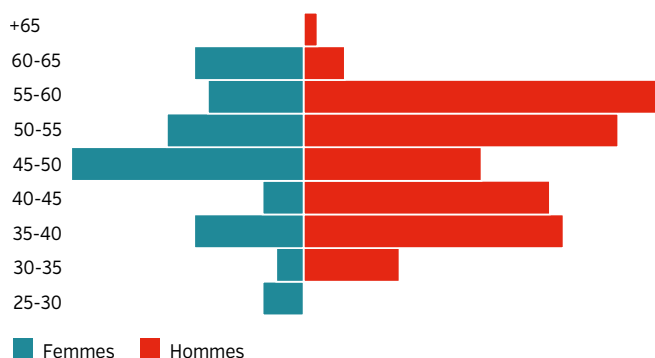


1.2.7 DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

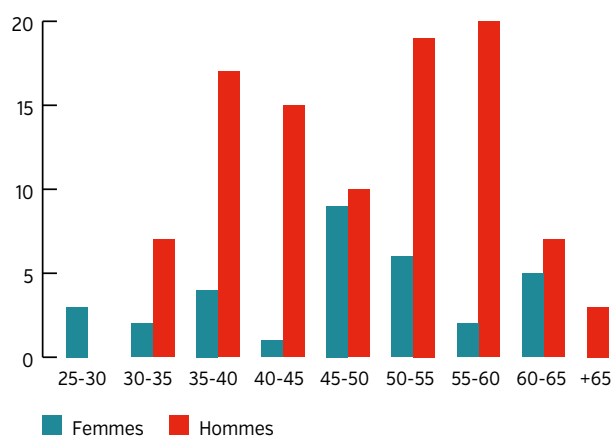
Répartition des âges des fonctionnaires par sexe et par catégorie

ÂGE	FEMMES				HOMMES				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
25-30 ans	3	0	0	3	0	0	0	0	3
30-35 ans	2	0	0	2	7	0	0	7	9
35-40 ans	4	0	4	8	17	1	1	19	27
40-45 ans	1	2	0	3	15	3	0	18	21
45-50 ans	9	7	1	17	10	3	0	13	30
50-55 ans	6	2	2	10	19	1	3	23	33
55-60 ans	2	3	2	7	20	3	3	26	33
60-65 ans	5	1	2	8	7	0	1	8	16
+ de 65 ans	0	0	0	0	3	0	0	3	3
TOTAL	32	15	11	58	98	11	8	117	175

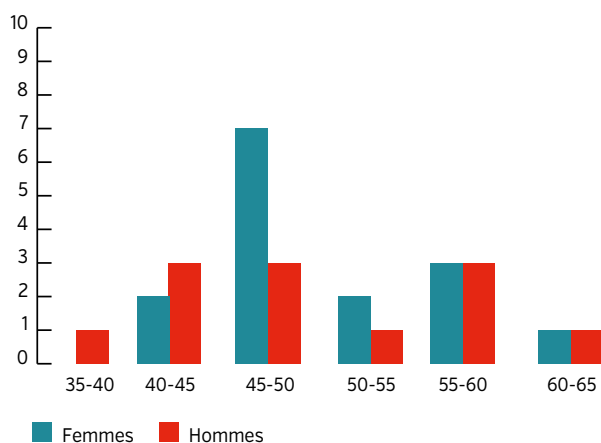
Répartition des âges des fonctionnaires par sexe



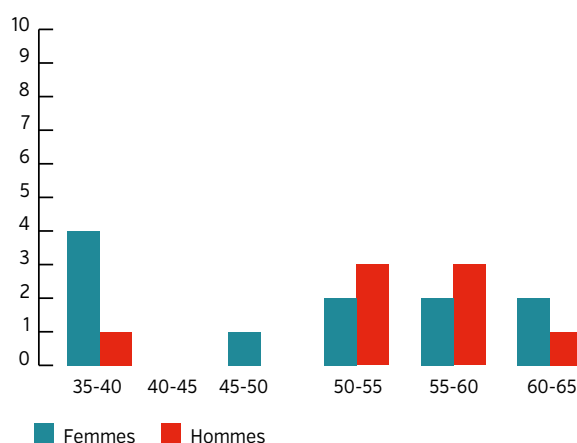
Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie A



Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie B



Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie C



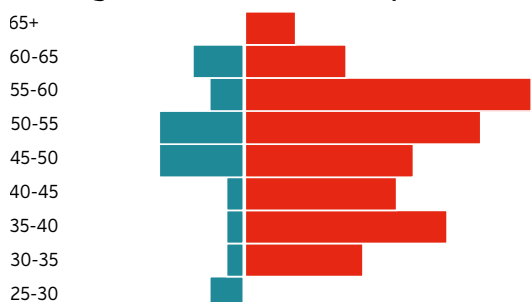
Répartition des âges des fonctionnaires de plus de 50 ans par filière

FILIÈRE	50-55	55-60	60-65	+65	TOTAL
Enseignement et recherche	19	19	9	3	50
ATSS	2	4	3	0	9
ITRF	12	10	4	0	26
TOTAL	33	33	16	3	85

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

ÂGE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
25-30 ans	2	0	2
30-35 ans	1	7	8
35-40 ans	1	12	13
40-45 ans	1	9	10
45-50 ans	5	10	15
50-55 ans	5	14	19
55-60 ans	2	17	19
60-65 ans	3	6	9
+ de 65 ans	0	3	3
TOTAL	20	78	98

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



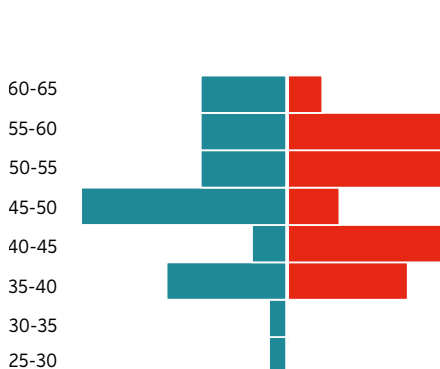
■ Femmes ■ Hommes

> Commentaire: malgré les recrutements des années précédentes, on constate toujours un vieillissement de la population d'enseignement et de recherche.

Répartition des âges des personnels IATSS par sexe et par catégorie

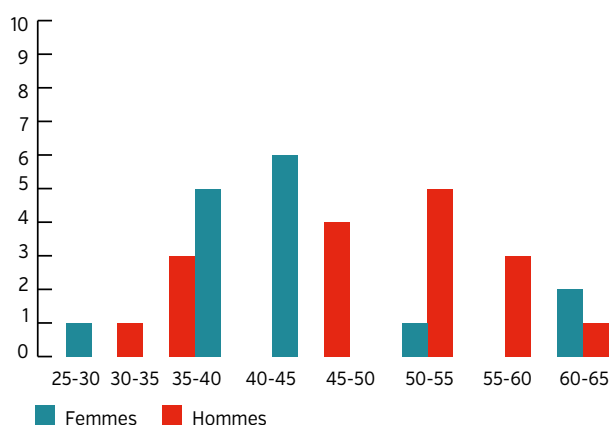
ÂGE	FEMMES				HOMMES				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
25-30 ans	1	0	0	1	0	0	0	0	1
30-35 ans	1	0	0	1	0	0	0	0	1
35-40 ans	3	0	4	7	5	1	1	7	14
40-45 ans	0	2	0	2	6	3	0	9	11
45-50 ans	4	7	1	12	0	3	0	3	15
50-55 ans	1	2	2	5	5	1	3	9	14
55-60 ans	0	3	2	5	3	3	3	9	14
60-65 ans	2	1	2	5	1	0	1	2	7
TOTAL	12	15	11	38	20	11	8	39	77

Répartition des âges des personnels IATSS par sexe



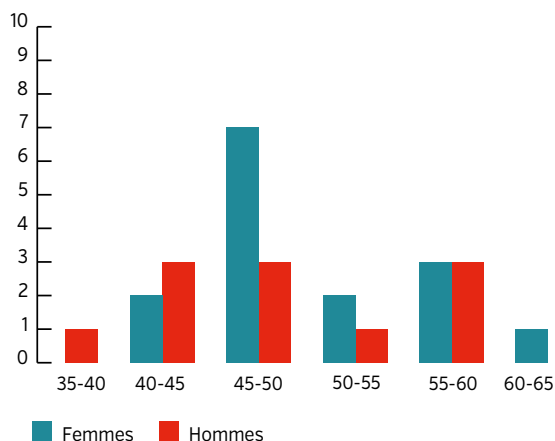
■ Femmes ■ Hommes

Répartition des âges des personnels IATSS de catégorie A

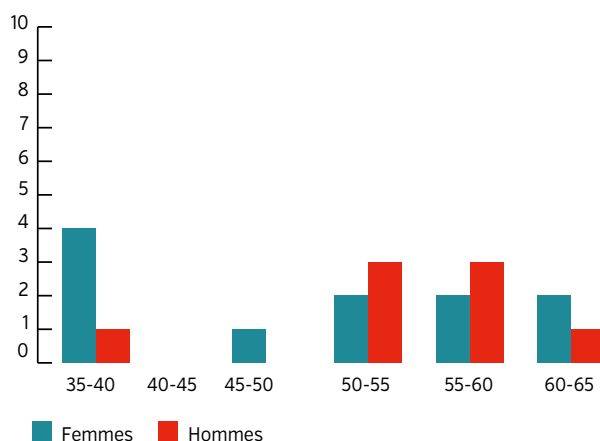


■ Femmes ■ Hommes

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 7 mois
ÂGE MÉDIAN	49 ans 2 mois

Âge moyen et âge médian des fonctionnaires par filière

	ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE	ATSS	ITRF
Âge moyen	48 ans 10 mois	49 ans 5 mois	47 ans 9 mois
Âge médian	50 ans 6 mois	48 ans 8 mois	47 ans 5 mois

Âge moyen et âge médian des fonctionnaires par sexe

FILIÈRE		FEMMES	HOMMES
Enseignement et recherche	Âge moyen	48 ans 9 mois	48 ans 11 mois
	Âge médian	50 ans 1 mois	50 ans 8 mois
IATSS	Âge moyen	47 ans 11 mois	48 ans 5 mois
	Âge médian	47 ans 2 mois	50 ans 6 mois
Ensemble des fonctionnaires	Âge moyen	48 ans 2 mois	48 ans 9 mois
	Âge médian	48 ans 6 mois	50 ans 6 mois

Âge moyen et âge médian des personnels IATSS par catégorie

	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C
Âge moyen	46 ans	49 ans	50 ans 8 mois
Âge médian	44 ans 8 mois	47 ans 10 mois	51 ans 5 mois

Ancienneté moyenne dans l'établissement des fonctionnaires par filière

FILIÈRE	ANCIENNETÉ
Enseignement et recherche	15 ans 3 mois
ATSS	10 ans 2 mois
ITRF	13 ans 5 mois
Ensemble des fonctionnaires	14 ans 1 mois

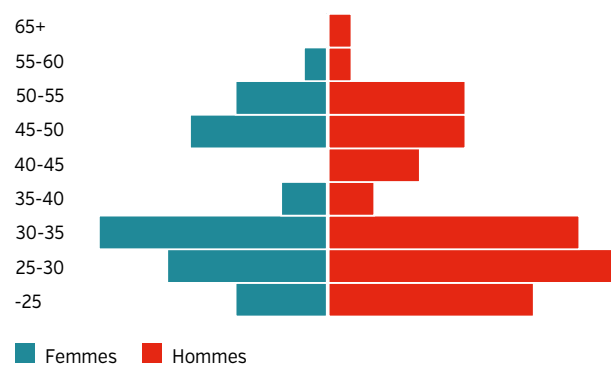
Ancienneté moyenne dans l'établissement des fonctionnaires par catégorie

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ
A	13 ans 7 mois
B	16 ans 5 mois
C	13 ans 4 mois

Répartition des personnels contractuels par âge et par sexe

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
- de 25 ans	4	9	13
25-30 ans	7	13	20
30-35 ans	10	11	21
35-40 ans	2	2	4
40-45 ans	0	4	4
45-50 ans	6	6	12
50-55 ans	4	6	10
55-60 ans	1	1	2
+ de 65 ans	0	1	1
TOTAL	34	53	87

Répartition des âges des contractuels par sexe



Âge moyen et âge médian des personnels contractuels

ÂGE MOYEN	35 ans 8 mois
ÂGE MÉDIAN	32 ans

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

	ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE	ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE
Âge moyen	35 ans 6 mois	35 ans 10 mois
Âge médian	31 ans	32 ans 3 mois

Prévisions de départs à la retraite

Personnels de 60 ans et plus

FILIÈRE	EFFECTIFS AU 31/12/2019		EFFECTIFS AU 31/12/2020		EFFECTIFS AU 31/12/2021	
	+ 65 ANS	60 À 65 ANS	+ 65 ANS	60 À 65 ANS	+ 65 ANS	60 À 65 ANS
PR	1	3	0	5	0	6
MCF	1	3	1	3	1	4
Enseignants 2 nd degré	1	3	2	2	2	4
IATSS	0	7	1	10	0	10
TOTAL	3	16	4	20	3	24

Prévisions de départs sur la période 2019-2021

FILIÈRE	DÉPARTS 2019		DÉPARTS 2020		DÉPARTS 2021
	CONFIRMÉS	POTENTIELS	CONFIRMÉS	POTENTIELS	POTENTIELS
PR	2	5	1	2	3
MCF	1	2	0	3	4
Enseignants 2 nd degré	1	5	0	4	4
IATSS	2	3	0	5	7
TOTAL	6	15	1	14	18

1.2.8 APPROCHE MÉTIERS

Répartition des enseignants-chercheurs par section CNU

SECTION CNU		EFFECTIFS
NUMÉRO	LIBELLÉ	
06	Sciences de gestion et du management	2
18	Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art	4
24	Aménagement de l'espace, urbanisme	1
27	Informatique	2
28	Milieus denses et matériaux	1
33	Chimie des matériaux	3
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	32
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	5
62	Énergétique, génie des procédés	7
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	8
70	Sciences de l'éducation et de la formation	2
TOTAL		67

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

DISCIPLINE	EFFECTIFS
Allemand	2
Anglais	3
Arts plastiques	1
Éducation physique et sportive	1
Mathématiques	4
Sciences physiques - Physique appliquée	1
Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie des constructions	3
Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie électrique	4
Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie mécanique	6
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 2019 en 8 BAP

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

BAP B: Sciences chimiques et sciences des matériaux

BAP C: Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique

BAP D: Sciences humaines et sociales

BAP E: Informatique statistique et calcul scientifique

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

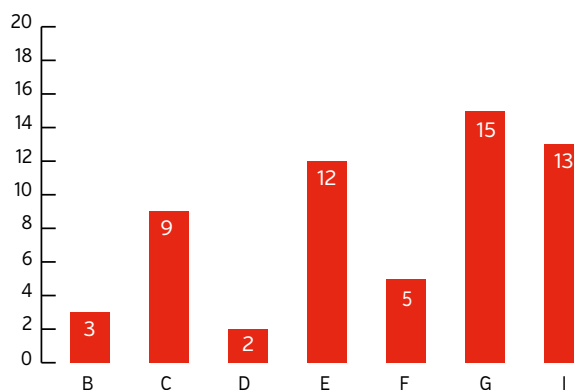
BAP G: Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention

BAP J: Gestion et pilotage

Les effectifs par branches d'activités

BAP	EFFECTIFS
B	3
C	9
D	2
E	12
F	5
G	15
J	13
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	2	0	1	0	4
IGE	0	1	1	7	3	0	1	13
ASI	0	2	0	1	1	0	4	8
TCH	3	5	1	2	1	3	4	19
ATRF	0	0	0	0	0	11	4	15
TOTAL	3	9	2	12	5	15	13	59

Répartition des personnels IATSS (fonctionnaires et contractuels) par directions et services, (effectifs présents dans l'établissement au 31/12/2019)

DIRECTIONS ET SERVICES	ATSS	CONTRACTUELS IATSS	ITRF	TOTAL
Agence comptable	1	1	3	5
Cellule qualité	0	1	0	1
Centre de formation continue	0	5	0	5
Centre de ressources Énergivie bâtiment durable	0	3	0	3
Direction de l'INSA Strasbourg	0	1	0	1
Direction de la recherche	2	4	2	8
Direction des affaires financières	2	1	1	4
Direction des systèmes d'information et du numérique	0	3	12	15
Direction générale des services	2	0	0	2
Infirmierie	1	0	0	1

DIRECTIONS ET SERVICES	ATSS	CONTRACTUELS IATSS	ITRF	TOTAL
INSA entreprises	2	3	0	5
Plateforme architecture	0	1	0	1
Plateforme Climatherm	0	1	0	1
Plateforme génie civil	0	1	2	3
Plateforme génie électrique	0	4	2	6
Plateforme mécanique	0	2	2	4
Plateforme Savoirs en commun	0	2	1	3
Plateforme sciences des matériaux et ingénierie des surfaces	0	0	3	3
Plateforme topographie	0	0	2	2
Pôle formation	1	0	0	1
Secrétariat de la direction de la formation	1	1	0	2
Secrétariat des départements	2	3	0	5
Service affaires générales et juridiques	0	0	1	1
Service communication	0	1	2	3
Service d'aide au pilotage	0	1	0	1
Service d'innovation pédagogique	0	0	1	1
Service des relations internationales	1	1	1	3
Service des ressources humaines	2	0	5	7
Service documentation	0	1	2	3
Service patrimoine et logistique	0	6	16	22
Service scolarité	2	1	1	4
TOTAL	19	48	59	126

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

Répartition des personnels enseignants (fonctionnaires et contractuels) par directions, plateformes et services (effectifs présents dans l'établissement au 31/12/2019)

DIRECTIONS, PLATEFORMES, SERVICES	ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE
Centre de formation continue	1
Direction de la formation	1
Direction de la recherche	4
Direction de la stratégie et de l'amélioration continue	1
Plateforme architecture	20
Plateforme Climatherm	9
Plateforme génie civil	19
Plateforme génie électrique	12
Plateforme mécanique	24
Plateforme Savoirs en commun	33
Plateforme sciences des matériaux et ingénierie des surfaces	8
Plateforme topographie	8
Service des relations internationales	1
TOTAL	141

A large, dark blue, stylized number '2' is positioned on the left side of the page. It has a thick, rounded stroke and a slight shadow effect. The background features a light blue diagonal band and a pattern of small, light gray squares.

MOUVEMENTS ET CARRIÈRE

2.1 MOBILITÉ

- 2.1.1 Mobilité externe
- 2.1.2 Mobilité interne

p. 25
p. 26

2.2 PROMOTIONS

p. 27

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
PR	0	1	1
PRAG	1	0	1
TOTAL	1	1	2

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

MODALITÉS D'ACCÈS	EFFECTIF
Concours	2
TOTAL	2

Entrées des personnels IATSS: répartition par catégorie et par sexe

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Catégorie C	0	1	1
TOTAL	0	1	1

Entrées des personnels IATSS: répartition par type d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS	EFFECTIF
Mutation	1
TOTAL	1

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

CORPS	FEMMES	HOMMES	TOTAL
MCF	0	1	1
PR	0	3	3
PRAG	1	1	2
TOTAL	1	5	6

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

MOTIF DE DÉPART	EFFECTIF
Fin de détachement - Retour corps et administration d'origine	1
Mutation dans un établissement relevant du MEN	1
Retraite	4
TOTAL	6

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

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Catégorie B	1	1	2
Catégorie C	2	1	3
TOTAL	3	2	5

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

MOTIF DE DÉPART	EFFECTIF
Fin de détachement - Retour corps et administration d'origine	1
Nomination après concours	1
Non réintégration à l'issue d'une période de détachement sortant	1
Retraite	2
TOTAL	5

Entrées et sorties de personnels contractuels

FILIÈRE	ENTRÉES	SORTIES
Enseignement et recherche	9	5
Administrative et technique	28	10
TOTAL	37	15

Type de recrutement des personnels contractuels

TYPE DE RECRUTEMENT	EFFECTIF
Contrat ATER	3
CDD sur emploi vacant (plafond 1)	6
CDD sur ressources propres (plafond 2)	28
TOTAL	37

Motif de départ des personnels contractuels

MOTIF DE DÉPART	EFFECTIF
Démission	3
Fin de contrat	12
TOTAL	15

2.1.2 MOBILITÉ INTERNE

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

Pas de situation en 2019.

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.

	2017				2018				2019			
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	PROMOTION CNU	PROMOTION ÉTABLISSEMENT	TOTAL	NOMBRE DE PROMOUVABLES	PROMOTION CNU	PROMOTION ÉTABLISSEMENT	TOTAL	NOMBRE DE PROMOUVABLES	PROMOTION CNU	PROMOTION ÉTABLISSEMENT	TOTAL
PR Classe exceptionnelle échelon 2	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
PR Classe exceptionnelle échelon 1	5	0	0	0	6	0	0	0	7	1	0	1
PR 1 ^{re} classe	8	1	0	1	7	2	0	2	7	2	0	2
MCF échelon exceptionnel	3	0	0	0	4	0	1	1	7	3	0	3
MCF hors classe	15	2	2	4	13	1	1	2	11	1	0	1
TOTAL	31	3	2	5	31	3	2	5	33	7	0	7

➤ Commentaire : le nombre de promotions est relativement important depuis quatre ans et particulièrement en 2019 où pas moins de 7 promotions de grades ont été obtenues.

PROMOTIONS DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

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

	2017		2018		2019	
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS
PRAG classe exceptionnelle	3	1	2	2	1	1
PRAG hors classe	10	0	11	1	8	1
PRCE classe exceptionnelle	3	1	2	0	2	1
PRCE hors classe	2	0	2	0	2	0
PREN hors classe échelon exceptionnel	1	1	1	0	2	0
PREN hors classe	1	1	0	0	0	0
TOTAL	20	4	18	3	15	3

➤ Commentaire: 2018 avait été faste avec 3 promotions en raison de la réalisation de deux campagnes simultanées (en raison du protocole PPCR). 2019 l'est autant avec une seule campagne et 3 promotions également.

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	2017		2018		2019	
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS
IGR HC échelon spécial	0	0	0	0	1	0
IGR HC	0	0	1	0	1	0
IGR 1C	0	0	0	0	1	0
IGE HC	0	0	4	0	6	1
IGE 1C	3	0	0	0	0	0
TCH CE	5	0	4	1	4	0
TCH CS	5	0	5	0	6	0
ATRF P 1C	1	0	4	0	3	0
ATRF P 2C	2	1	4	1	2	0
ATRF 1C	5	1	0	0	0	0
TOTAL	21	2	22	2	24	1

ATSS

GRADES	2017		2018		2019	
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS
AAHC	0	0	0	0	1	0
APAE	0	0	1	0	1	0
SAENES CE	2	0	2	0	2	0
SAENES CS	2	0	3	0	3	0
ADJAENES P1C	0	0	2	0	1	0
ADJAENES P2C	1	0	3	0	2	1
INF HC	1	0	1	0	1	0
TOTAL	6	0	12	0	11	1

Promotions par liste d'aptitude

ITRF

CORPS	2017		2018		2019	
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS
IGR	9	0	12	0	10	0
IGE	6	1	6	0	5	1
ASI	11	0	15	1	17	1
TCH	13	0	14	1	14	1
TOTAL	39	1	47	2	46	3

➤ Commentaire : 2019 est une excellente année pour les promotions de corps des ITRF, avec 3 promotions dans les corps d'IGE, d'ASI et de TCH.

ATSS

CORPS	2017		2018		2019	
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS
AAE	3	0	3	0	4	0
SAENES	7	0	8	2	5	0
TOTAL	10	0	11	2	8	0

Répartition des promotions des IATSS par modalité d'accès

	LISTE D'APTITUDE	TABEAU D'AVANCEMENT	TOTAL
ADJAENES P2C	0	1	1
ASI RF	1	0	1
IGE CN	1	0	1
IGE HC	0	1	1
TEC RF CN (NES)	1	0	1
TOTAL	3	2	5

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

	2017	2018	2019
Concours	1	3	0
Examen professionnel	4	0	0
TOTAL	5	3	0

➤ Commentaire : parmi les trois concours de 2018, l'un d'eux constitue le dernier concours Sauvadet dans l'école.



RÉMUNÉRATIONS

3.1	LA MASSE SALARIALE	p. 31
3.2	DONNÉES RELATIVES AUX RÉMUNÉRATIONS	p. 32
3.3	LES PRIMES ET INDEMNITÉS	
3.3.1	Les primes et indemnités des personnels d'enseignement et de recherche	p. 33
3.3.2	Les primes et indemnités des personnels IATSS	p. 34
3.4	LES HEURES COMPLÉMENTAIRES	p. 35

Le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) de l'INSA Strasbourg au 1^{er} 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 2019, la masse salariale représente 76,56 % 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	2017		2018		2019		ÉCART	
	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
Rémunérations brutes	6 553 544	47,17 %	6 670 699	46,63 %	6 793 761	46,94 %	123 062	1,84 %
Primes et indemnités	679 984	4,89 %	917 062	6,41 %	878 110	6,07 %	- 38 952	- 4,25 %
Charges sociales et impôts	5 976 095	43,01 %	6 092 555	42,59 %	6 188 209	42,76 %	95 654	1,57 %
Prestations sociales	22 408	0,16 %	20 382	0,14 %	25 752	0,18 %	5 370	26,35 %
Heures complémentaires	661 503	4,76 %	603 408	4,22 %	587 741	4,06 %	- 15 667	- 2,6 %
TOTAL	13 893 535	100,00 %	14 304 106	100,00 %	14 473 573	100,00 %	169 467	1,18 %

La masse salariale des personnels contractuels (hors vacataires)

TYPE DE DÉPENSES	2017		2018		2019		ÉCART	
	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
Rémunérations brutes	1 668 422	65,9 %	1 790 817	65,17 %	1 794 604	66,15 %	3 787	0,21 %
Compléments de rémunération	90 457	3,57 %	132 407	4,82 %	117 373	4,33 %	- 15 034	- 11,35 %
Charges sociales et impôts	767 686	30,32 %	818 399	29,78 %	794 183	29,27 %	- 24 216	- 2,96 %
Prestations sociales	5 145	0,2 %	6 447	0,23 %	6 862	0,25 %	415	6,44 %
TOTAL	2 531 711	100,00 %	2 748 069	100,00 %	2 713 022	100,00 %	- 35 047	- 1,28 %

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

TYPE DE DÉPENSES	2017		2018		2019		ÉCART	
	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
Rémunérations brutes	8 221 967	47,99 %	8 472 333	47,48 %	8 594 496	47,76 %	122 163	1,44 %
Primes et indemnités	770 442	4,50 %	1 050 156	5,88 %	995 892	5,53 %	- 54 264	- 5,17 %
Charges sociales et impôts	6 886 768	40,19 %	7 069 731	39,62 %	7 153 664	39,75 %	83 933	1,19 %
Prestations sociales	27 553	0,16 %	27 164	0,15 %	32 614	0,18 %	5 450	20,06 %
Heures complémentaires	1 227 522	7,16 %	1 226 267	6,87 %	1 218 694	6,77 %	- 7 573	- 0,62 %
TOTAL	17 134 252	100,00 %	17 845 651	100,00 %	17 995 221	100,00 %	149 570	0,84 %

> Commentaires :

- total des dépenses suivies dans OREMS ;
- la masse salariale qui a considérablement augmenté les 4 années précédentes, notamment en raison des créations d'emploi dont a bénéficié l'école, n'augmente que marginalement en 2019 en raison des efforts consentis pour la contenir.

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	829
Administrative et technique	469

Coût annuel moyen d'un agent (fonctionnaire)

FILIÈRE	COÛT ANNUEL MOYEN (en €)
Enseignement et recherche	96720
Administrative et technique	55457

> Commentaire: les coûts annuels moyens sont relativement stables et même en légère baisse, après une hausse importante l'année précédente.

Supplément familial de traitement (fonctionnaires et contractuels)

NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES	MONTANT TOTAL ANNUEL VERSÉ (en €)	MONTANT MOYEN MENSUEL PAR BÉNÉFICIAIRE (en €)
81	80 214	89

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	2017	2018	2019	ÉCART	
	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT (en €)	%
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	50 500	49 000	59 833	10 833	22,11 %
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	87 450	91 858	92 507	649	0,71 %
Prime d'enseignement supérieur	40 803	38 955	38 773	- 182	- 0,47 %
Prime de responsabilités pédagogiques	24 373	86 523	86 860	337	0,39 %
TOTAL	203 126	266 335	277 973	11 638	4,37 %

➤ 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 1^{er} 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 2018

Après la revalorisation du régime indemnitaire effectuée en 2013 pour la filière administrative, l'école a procédé à un alignement des personnels techniques en profitant de leur passage au Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). L'établissement s'est également fixé pour objectif de dégager des marges de manœuvre sur la masse salariale permettant de s'inscrire dans une cohérence d'actions au regard des pratiques observées sur le site alsacien, afin de préserver l'attractivité des postes de l'INSA Strasbourg.

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

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

Les personnels contractuels l'ont perçu sous forme de complément de rémunération exceptionnel.

Le paysage indemnitaire se trouve par conséquent considérablement simplifié.

Répartition de l'enveloppe indemnitaire 2019

	2017	2018	2019	ÉCART	
	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT (en €)	%
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	237 686	- 57 017	0	57 017	- 100,00 %
Prime de fonctions informatiques (PFI)	48 207	- 14 584	0	14 584	- 100,00 %
Indemnité de formation continue	1 947	1 425	0	- 1 425	- 100,00 %
Indemnité de caisse et de responsabilités	5 380	5 380	5 380	0	0 %
Indemnité responsable régisseur	110	0	0	0	0 %
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	132 989	598 550	517 342	- 81 208	- 13,57 %
TOTAL	426 319	533 754	522 722	- 11 032	- 2,07 %

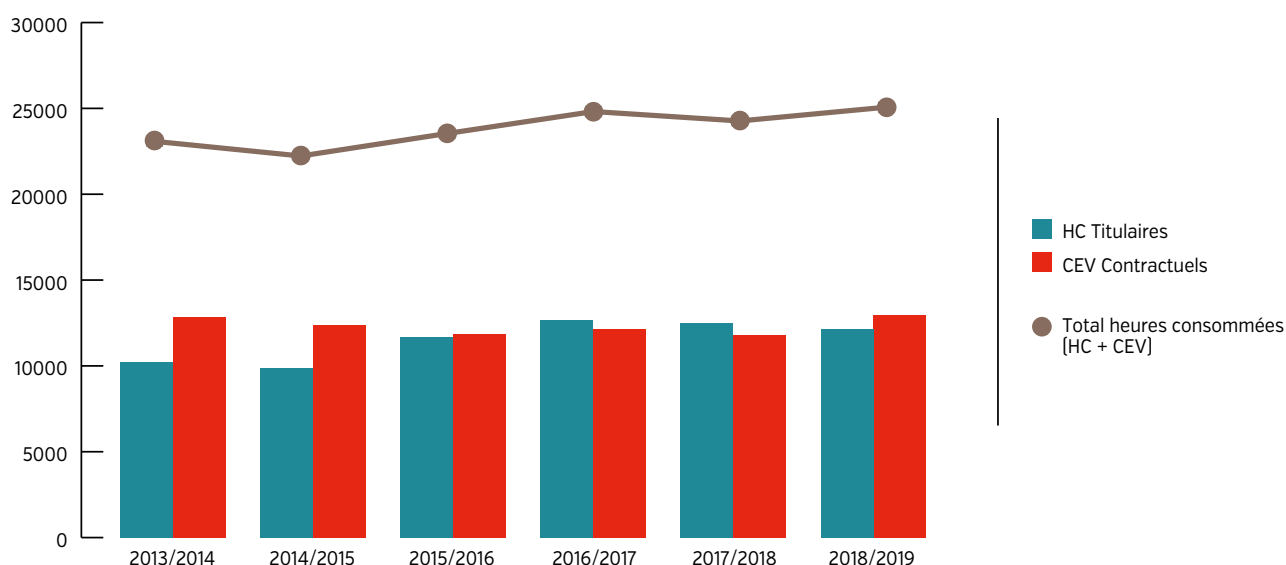
➤ Commentaire : la faible hausse des primes d'enseignement et de recherche et la baisse des primes des BIATSS s'explique par la baisse du nombre des bénéficiaires (cf. chapitre effectifs).

3.4 LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les ressources consommées en 2018/2019 pour assurer la mission formation de l'établissement sont les suivantes :

	HEURES STATUTAIRES	HEURES COMPLÉMENTAIRES TITULAIRES	HEURES COMPLÉMENTAIRES VACATAIRES	TOTAL
Volume d'heures	27 220	12 121	12 948	52 289

Évolution des heures d'enseignement de 2013/14 à 2018/19



	EFFECTIFS ÉTUDIANTS	HEURES STATUTAIRES ENSEIGNANTS	HC TITULAIRES	CEV CONTRACTUELS	TOTAL HEURES CONSOMMÉES (HC + CEV)	RATIO HC/ÉTUDIANT	CHARGES D'ENSEIGNEMENT
2013/2014	1702	25 908	10 221	12 860	23 081	13,6	48 989
2014/2015	1786	26 633	9 875	12 352	22 227	12,4	48 860
2015/2016	1877	27 225	11 696	11 842	23 538	12,5	50 763
2016/2017	1861	27 200	12 690	12 126	24 816	13,3	52 016
2017/2018	1948	26 833	12 467	11 800	24 267	12,5	51 100
2018/2019	1981	27 220	12 121	12 948	25 069	12,7	52 289

➤ Commentaire : Les heures complémentaires connaissent une remontée, essentiellement due à la création de nouvelles filières de formation d'ingénieurs par alternance (FIP) et la montée en puissance de la formation architecte-ingénieur (AI).



FORMATION DES PERSONNELS

- | | | |
|-----|--|-------|
| 4.1 | LA POLITIQUE DE FORMATION | p. 37 |
| 4.2 | BILAN DU PROGRAMME
DE FORMATION 2018/2019 | p. 39 |

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 termes de promotion professionnelle, soit en termes d'évolution de carrière dans ou hors l'institution ;
- l'organisation de la formation doit répondre à des exigences de performance afin de diversifier les modalités d'accès à des actions de formation et de prendre en compte l'ensemble des possibilités offertes aux personnels par le nouveau dispositif de la formation professionnelle.

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

Axe 1: adaptation et développement des compétences professionnelles des agents

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

Axe 2: accompagnement des personnels dans leur évolution de carrière

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

Axe 3: optimisation de la performance de la formation

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

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, ENGEEES, 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 2018/2019

Financement

L'INSA prévoit chaque année au budget une dotation spécifique pour la formation des personnels. Pour 2019, le montant de cette dotation est de 26 400 €. 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.

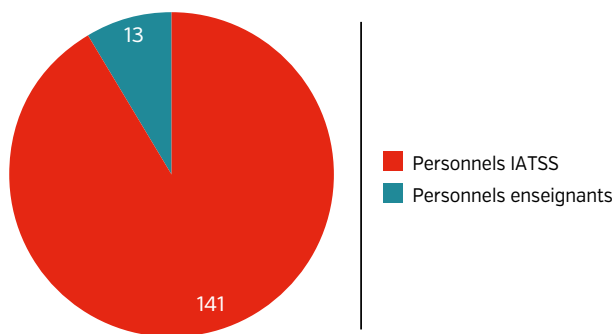
Dépenses par thématique de formation

THÉMATIQUE	NOMBRE DE STAGIAIRES	NOMBRE D'HEURES	COÛT (en €)
Applications de gestion	3	34	2 057,77
Bureautique	30	105	167,52
Communication	3	19,5	0
Développement personnel	8	325,75	4 442,4
Égalité professionnelle	2	12	0
Environnement professionnel	11	124,25	1 068,05
Gestion et comptabilité	12	140,5	1 384,81
Gestion des ressources humaines	2	6	0
Hygiène et sécurité	46	402,5	5 837,05
Langages et bases de données	13	318	4 222,09
Langues étrangères	6	141	0
Management	5	66	2 707,2
Préparation aux concours	13	81	0
TOTAL	154	1 775,5	21 886,89

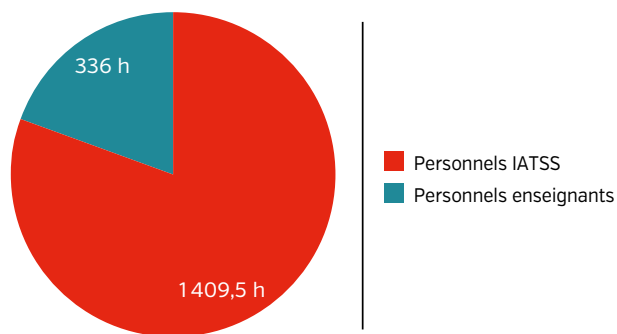
Répartition des inscriptions par filière

TYPE DE PERSONNEL	NOMBRE D'INSCRIPTIONS	NOMBRE D'HEURES
Personnels IATSS	141	1 409,5
Personnels enseignants	13	366
TOTAL	154	1 775,5

Nombre d'inscriptions



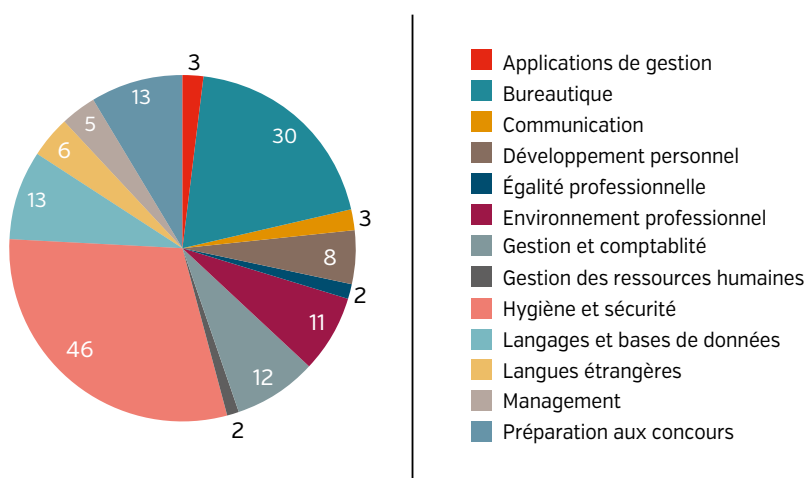
Nombre d'heures



Répartition de l'ensemble des inscriptions par catégorie [personnels titulaires et contractuels]

CATÉGORIE DE PERSONNEL	NOMBRE DE PRÉSENTS	NOMBRE D'HEURES
Catégorie A [enseignants inclus]	57	910,00
Catégorie B	43	391,75
Catégorie C	54	473,75
TOTAL	154	1775,50

Répartition des inscriptions par thématique



Personnels ayant suivi au moins une formation [par rapport à la population totale]

Population totale INSA: 273

Personnels ayant suivi au moins une formation: 90

Soit: 32,97 %

Moyenne d'heures de formation par stagiaire: 19,73 heures

Personnels d'autres établissements ayant suivi une formation INSA: 5

> Commentaire: le nombre de personnes ayant suivi une formation est presque inchangé. En revanche, la tendance d'une demande de formation moindre de la part des personnels de catégorie C se confirme depuis 2 ans.

A large, dark blue, stylized number '5' is positioned on the left side of the page. It has a thick, blocky appearance with a slight shadow effect. The background features a light blue diagonal band and a pattern of small, light blue squares.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

5.1	MÉDECINE DE PRÉVENTION	p. 42
5.2	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	p. 43
5.3	LES ACCIDENTS DE SERVICE/TRAVAIL/TRAJET	p. 44
5.4	LES ABSENCES AU TRAVAIL	p. 45

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

	2017	2018	2019
Visites périodiques	44	36	46
Visites d'embauche	32	20	17
Visites de reprise			
Reprise après accident du travail	1	0	0
Reprise après maladie professionnelle	0	0	0
Reprise après congé de maternité	1	1	0
Reprise après maladie	1	3	6
Visites occasionnelles			
Visite à la demande de l'établissement	3	0	3
Visite à la demande du médecin de prévention	1	0	2
Visite à la demande de l'agent	4	3	1
2 ^e visite pour inaptitude	0	0	0
TOTAL	67	50	75

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
2017	3
2018	3
2019	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

TYPE D'ACCIDENT	2017		2018		2019	
	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	58	1	31	3	64
Accident de service/travail sans arrêt de travail	0	0	0	0	3	0
Accident de trajet avec arrêt de travail	3	24	0	0	1	12
TOTAL	5	82	1	31	7	76

Causes d'accidents en 2019

NATURE DE L'ACCIDENT	NOMBRE D'ACCIDENTS
Chute de personne	2
Chute d'objet	1
Glissade	1
Manutention	3

➤ **Commentaire:** 2019 voit une brutale hausse des accidents de service, de gravité modérée, après une année 2018 quasiment blanche.

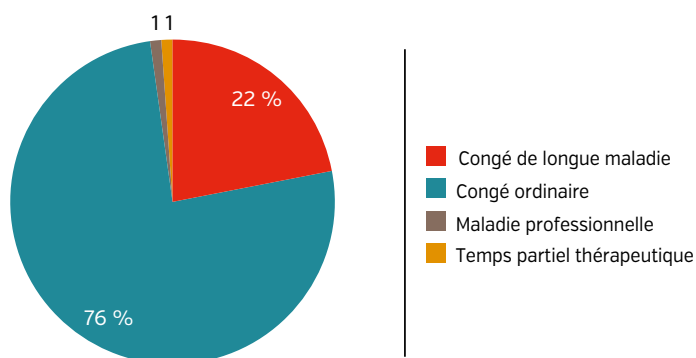
5.4 LES ABSENCES AU TRAVAIL

Les absences au travail pour raison de santé

	2017		2018		2019	
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	305	0	0
Congé de longue maladie	1	18	1	127	3	616
Congé ordinaire	74	1170	70	1895	75	2137
Maladie professionnelle	0	0	0	0	1	20
Temps partiel thérapeutique	1	173,5	1	9	1	36
TOTAL	77	1726,5	73	2336	80	2809

> Commentaire: le nombre de congé de maladie ordinaire continue d'augmenter de manière importante, après avoir connu plusieurs années de baisse. À cet égard, la mise en place du jour de carence n'a eu aucun effet. Par ailleurs, si les congés très courts tendent à se réduire, les congés longs les remplacent et augmentent donc le total significativement. Ce chiffre est à comparer au nombre d'heures théoriquement dûes par les personnels [300 000 heures environ déduction faite des congés].

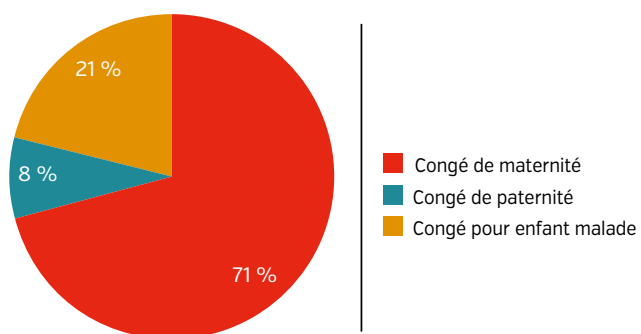
Répartition des absences des personnels pour raison de santé selon leur nature



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

NATURE DU CONGÉ	2017		2018		2019	
	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	212	5	497	3	201
Congé de paternité	2	22	3	33	2	22
Congé pour enfant malade	19	45	19	53	24	61
TOTAL	23	279	27	583	29	284

Répartition des absences des personnels pour raison familiale selon leur nature





ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

6.1	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS IATSS	p. 48
6.2	COMPTE ÉPARGNE TEMPS	p. 49
6.3	OBLIGATIONS DE SERVICE DES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE	p. 50
6.4	QUOTITÉ DE TRAVAIL	p. 51
6.5	HANDICAP	p. 53

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 constitué de 45 jours ouvrés et de 10 jours de RTT.

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

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

2017				2018				2019			
CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
13	7	3	23	16	8	4	28	16	3	5	24

Nombre de jours épargnés par catégorie de personnel

2017				2018				2019			
CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
137	87	20	244	191	112	45	348	201	39	60	300

Nombre d'agents ayant demandé une indemnisation de jours épargnés

2017				2018				2019			
CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
11	4	2	18	11	6	3	20	14	4	4	22

Nombre de jours indemnisés par catégorie de personnel

2017				2018				2019			
CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
139	65	27	231	168	95	24	287	223	36	35	294

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.

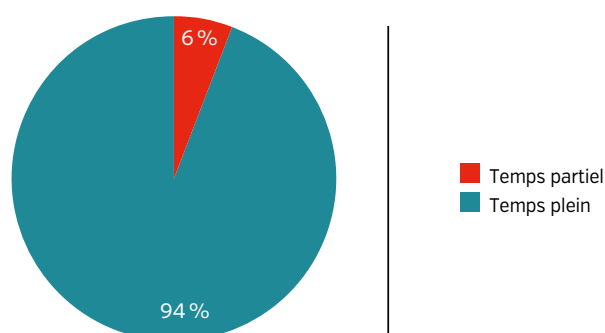
6.4 QUOTITÉ DE TRAVAIL

Quotité de travail des fonctionnaires

TEMPS PARTIEL		TEMPS PLEIN		TOTAL	
EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%
10	6	165	94	175	100

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

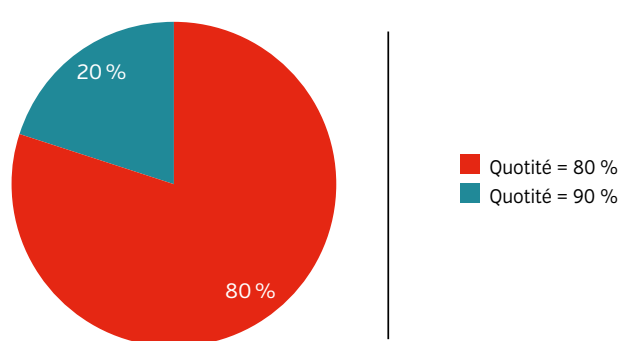
Répartition de la quotité de travail des fonctionnaires



Répartition des fonctionnaires à temps partiel en fonction de la quotité

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

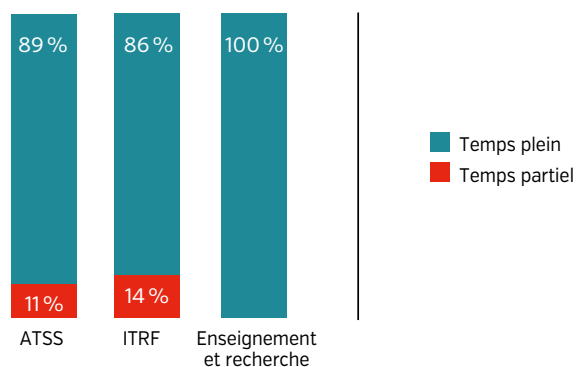
Répartition de la quotité de travail des fonctionnaires pour les agents à temps partiel



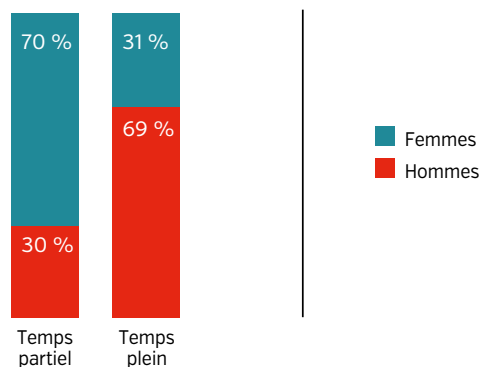
Répartition des fonctionnaires en fonction de la quotité et du sexe

	TEMPS PARTIEL			TEMPS PLEIN			TOTAL
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
Enseignement et recherche	0	0	0	20	78	98	98
ATSS	2	0	2	12	4	16	18
ITRF	5	3	8	19	32	51	59
TOTAL	7	3	10	51	114	165	175

Répartition du temps de travail par corps



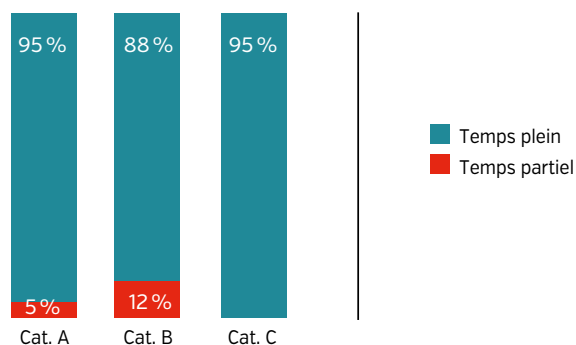
Répartition du temps de travail par sexe



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

	TEMPS PARTIEL			TEMPS PLEIN				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
Enseignement et recherche	0	0	0	98	0	0	98	98
ATSS	1	1	2	6	6	4	16	18
ITRF	6	2	8	19	17	15	51	59
TOTAL	7	3	10	123	23	19	165	175

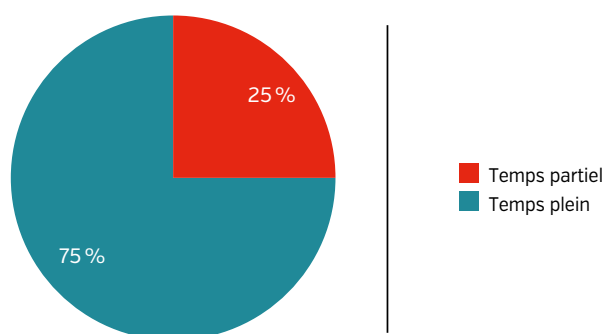
Répartition des fonctionnaires en fonction de la quotité et de la catégorie



Quotité de travail des contractuels

TEMPS PARTIEL		TEMPS PLEIN		TOTAL	
EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%
22	25	65	75	87	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 a dû s'acquitter d'une contribution de 52 372 €.

Notons cependant qu'en raison d'une politique volontariste, l'établissement, qui ne comptait aucun travailleur handicapé en 2015, avoisine les 10 agents bénéficiant de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en 2020.



ACTION SOCIALE

7 ACTION SOCIALE

Depuis son accession aux responsabilités et compétences élargies au 1^{er} 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'académie 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 1,24 € par repas (taux 2018) puis 1,26 € (taux 2019) qui est déduite du prix payé par les personnels dont l'indice nouveau majoré est inférieur à 480.

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

PRÊTS ET SECOURS

	2017	2018	2019
Montant des secours accordés	0	2 900 €	2 200 €
Nombre de bénéficiaires	0	3	2
Montant des prêts accordés	3 600 €	0	0
Nombre de bénéficiaires	1	0	0
TOTAL des bénéficiaires secours + prêts	1	1	2
TOTAL GÉNÉRAL	3 600 €	2 900 €	2 200 €



RELATIONS PROFESSIONNELLES

- | | | |
|-----|---|-------|
| 8.1 | LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL | p. 57 |
| 8.2 | L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION AUPRÈS DES PERSONNELS | p. 58 |

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 site dédié aux actualités permet le partage d'informations au sein de la communauté INSA et la présentation des événements marquants passés et à venir. La contribution est ouverte à tous les personnels et étudiants de l'INSA Strasbourg.

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

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

La communication orale

Des rencontres formelles sont organisées régulièrement (réunions de service, comité de direction élargi...) ou ponctuellement (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 P1C	Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe
	ADJAENES P2C	Adjoint administratif principal de 2 ^e 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
	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
D	DSIN	Direction des systèmes d'information et du numérique
E	ENGEEES	École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg
	ENSAM	École nationale supérieure des arts et métiers
	ENSAS	École nationale supérieure d'architecture de Strasbourg
	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
	MEN	Ministère de l'Éducation nationale
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
	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

Cet ouvrage a été édité en octobre 2022 par
l'Institut national des sciences appliquées de Strasbourg
24, boulevard de la Victoire
67084 Strasbourg

Directeur de la publication :
Romulad Boné, directeur

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

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

Suivi éditorial :
Véronique Zeller, responsable du service communication

Mise en pages :
Céline Emonet

INSA Strasbourg

24 boulevard de la Victoire
67084 Strasbourg Cedex

Tél. +33 (0) 3 88 14 47 00

Fax +33 (0) 3 88 14 49 10

www.insa-strasbourg.fr