

**INSA**

INSTITUT NATIONAL  
DES SCIENCES  
APPLIQUÉES  
STRASBOURG

# **BILAN SOCIAL 2020**

# 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 2020

### **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 2020	
	Répartition de l'enveloppe indemnitaire 2020	

### **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

<b>4.2</b>	<b>BILAN DU PROGRAMME DE FORMATION 2019/2020</b> .....	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	
<b>5</b>	<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>	
<b>5.1</b>	<b>MÉDECINE DE PRÉVENTION</b> .....	p. 42
	Organisation	
	Données chiffrées sur les visites médicales	
<b>5.2</b>	<b>HYGIÈNE ET SÉCURITÉ</b> .....	p. 43
	Organisation	
	Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	
<b>5.3</b>	<b>LES ACCIDENTS DE SERVICE/TRAVAIL/TRAJET</b> .....	p. 44
	Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail	
	Causes d'accident	
<b>5.4</b>	<b>LES ABSENCES AU TRAVAIL</b> .....	p. 45
	Les absences pour raison de santé	
	Les absences pour maternité, paternité, adoption, enfant malade	
<b>6</b>	<b>ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL</b>	
<b>6.1</b>	<b>AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS IATSS</b> .....	p. 48
<b>6.2</b>	<b>COMPTE ÉPARGNE TEMPS</b> .....	p. 49
<b>6.3</b>	<b>OBLIGATIONS DE SERVICE DES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE</b> .....	p. 50
<b>6.4</b>	<b>QUOTITÉ DE TRAVAIL</b> .....	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	
<b>6.5</b>	<b>HANDICAP</b> .....	p. 53
<b>7</b>	<b>ACTION SOCIALE</b>	
	Moyens consacrés à l'action sociale .....	p. 55
	Restauration.....	p. 55
	Prêts et secours.....	p. 55
	Enfants handicapés .....	p. 55
<b>8</b>	<b>RELATIONS PROFESSIONNELLES</b>	
<b>8.1</b>	<b>LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL</b> .....	p. 57
	Le comité technique	
	La commission paritaire d'établissement	
	La commission consultative des agents non titulaires	
<b>8.2</b>	<b>L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION AUPRÈS DES PERSONNELS</b> .....	p. 58
	Annexe: abréviations .....	p. 59

# INTRODUCTION

---

Chères et chers collègues,

Vous allez prendre connaissance du bilan social 2020 de l'INSA, septième millésime et dernier du nom, puisqu'il sera remplacé, à partir de 2021, par le rapport social unique, qui présentera des informations complémentaires.

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 et le dialogue social.

Au-delà des éléments purement statistiques qui constituent la photographie de notre établissement, il constitue à la fois un outil de dialogue social et un outil de pilotage, en fournissant les bases de la politique de ressources humaines depuis la 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.

2020 a été marquée par le déclenchement de la crise sanitaire due à l'apparition du virus de la covid 19, qui impacte encore fortement nos vies privées comme professionnelles au moment où j'écris ces lignes.

Cette crise a durablement impacté notre activité et notre manière de travailler, demandant à tous des efforts inédits, mais elle a également démontré la forte résilience de notre institution, qui a pu surmonter les difficultés successives auxquelles elle a été confrontée.

Dans ce contexte, la préparation du dispositif du télétravail au sein de l'école courant 2019 - pour une mise en place à la rentrée 2020 - a permis de bénéficier d'une courte mais réelle expertise pour déclencher en un temps record le travail à distance. Nous avons tenu bon, nous avons été fidèles à nos missions, et traversé l'épreuve. La charge de travail a été très intense, dans un climat d'incertitude, et je tenais à remercier chacune et chacun d'entre vous pour votre implication tout aussi intense.

2020 a également été l'année de la mise en place des lignes directrices de gestion en matière de mobilité, en application de la Loi de Transformation de la Fonction publique d'août 2019, de la rénovation du référentiel d'équivalence horaires de l'école, ainsi que du lancement des premiers travaux de la procédure de labellisation HRS4R [stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs].

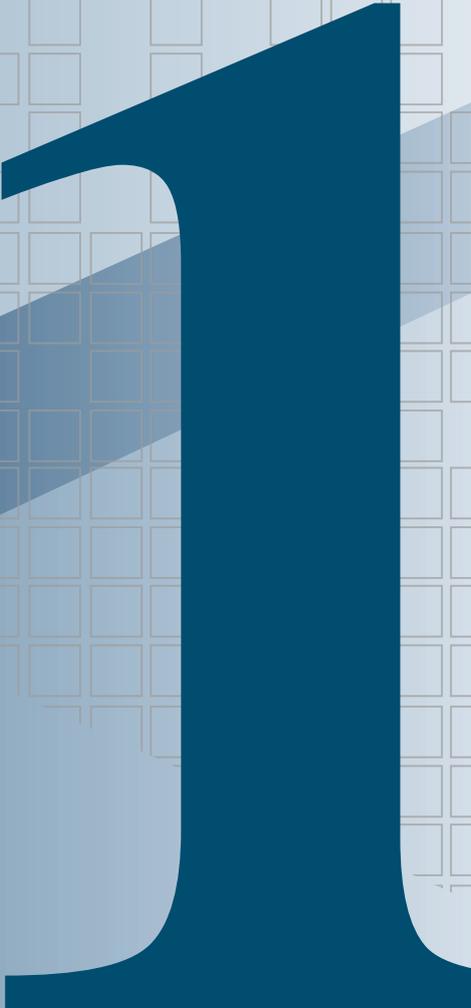
Enfin, 2020 a constitué la première année complète des travaux de rénovation de l'INSA Strasbourg, dans le cadre du plan Campus, travaux qui vont progressivement venir transformer notre cadre de travail.

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

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

Bonne lecture à 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

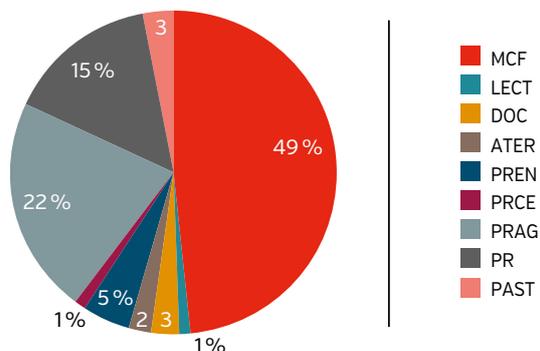
Le stock d'emplois est défini par le nombre de postes ouverts sur le budget de l'État et transférés à l'établissement. Il est exprimé en équivalent temps plein (ETP).

### 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
<b>TOTAL</b>	<b>116,5</b>

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

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

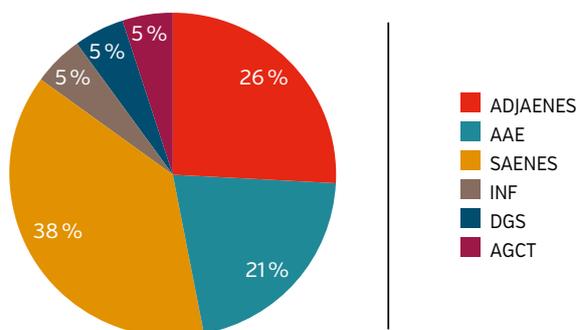


### Le stock d'emplois des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

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
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>

> Commentaire: un emploi inoccupé et surnuméraire par rapport au plafond d'emploi a été supprimé en 2020. En revanche, une réussite au concours a entraîné la transformation d'un poste ATRF en ADJAENES. Le stock est donc inchangé.

### > Répartition des emplois des personnels ATSS

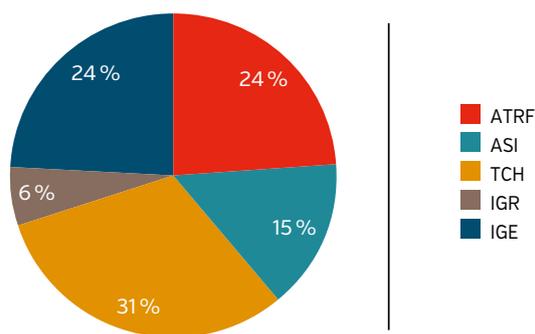


### Le stock d'emplois des personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation (ITRF)

CORPS	STOCK D'EMPLOIS
Ingénieur de recherche (IGR)	4
Ingénieur d'études (IGE)	16
Assistant ingénieur (ASI)	10
Technicien (TCH)	21
Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	16
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>

> Commentaire: le poste ATRF transformé en ADJAENES disparaît du total de la filière ITRF. La promotion d'un TCH en ASI entraîne la modification de son poste qui change de rubrique.

### Répartition des emplois des personnels ITRF

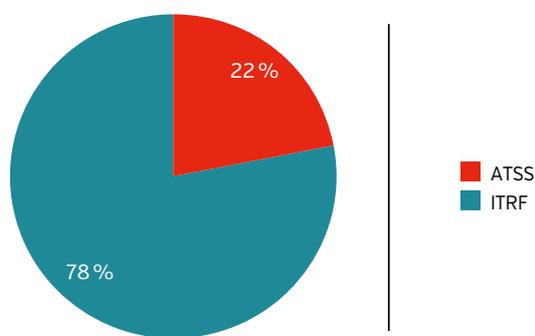


### Le stock d'emplois des personnels IATSS par filière et par catégorie

FILIÈRE	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C	TOTAL
ATSS	7	7	5	19
ITRF	30	21	16	67
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>28</b>	<b>21</b>	<b>86</b>

> Commentaire: le stock d'emplois perd une unité en raison de la suppression du poste inoccupé.

### Répartition des emplois des personnels IATSS

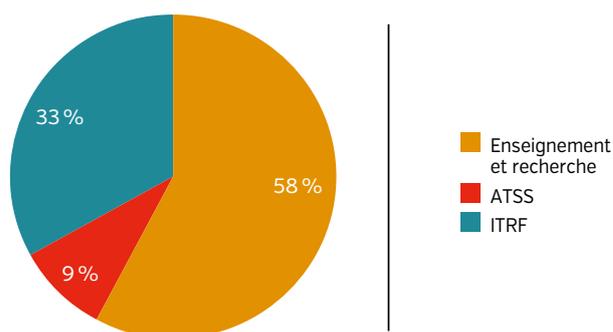


### Le stock d'emplois de l'ensemble des fonctionnaires

FILIÈRE	STOCK D'EMPLOIS
Enseignement et recherche	116,5
ATSS	19
ITRF	67
<b>TOTAL</b>	<b>202,5</b>

> Commentaire: le stock d'emplois total perd une unité en raison de la suppression du poste inoccupé.

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



> Commentaire: les équilibres sont maintenus, avec toutefois une légère progression du pourcentage des emplois de la filière d'enseignement et de recherche.

## 1.1.3 LES PLAFONDS D'EMPLOIS

Depuis son accession aux responsabilités et compétences élargies au 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'INSA Strasbourg dispose de deux plafonds d'emplois : un plafond d'emplois autorisé par l'État relatif aux emplois financés par l'État et un plafond d'autorisation de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement voté par le conseil d'administration.

Tous les fonctionnaires d'une part, et les contractuels dont la rémunération est assurée en totalité ou en partie par l'État (ATER, lecteurs maîtres de langues, contractuels recrutés sur emplois vacants...) sont 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 2020

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	97,25	/	97,25
		CDI	0,00	0,00	0,00
	Non permanents	CDD	14,38	6,09	20,47
SOUS TOTAL EC			111,63	6,09	117,72
Élèves fonctionnaires stagiaires des ENS			0,00	/	0,00
IATSS	Permanents	Titulaires	72,69	/	72,69
		CDI	0,50	7,38	7,88
	Non permanents	CDD	7,83	36,42	42,45
SOUS TOTAL IATSS			81,02	42,00	123,02
TOTAL			192,65	48,09	240,74

> Le plafond d'emploi est fixé à 202 depuis 2017.

# 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 31/12/2020.

## 1.2.1 EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES

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

CORPS	EFFECTIFS
Professeur des universités [PR]	12
Maître de conférences des universités [MCF]	54
Professeur agrégé [PRAG]	20
Professeur certifié [PRCE]	5
Professeur d'EPS [PROF. EPS]	1
Professeur de l'Ensam [PREN]	5
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>

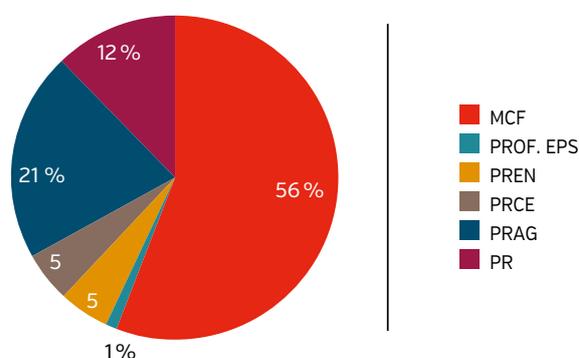
> Commentaire: deux postes de professeurs des universités (PR) et un poste de maître de conférences (MCF) sont gelés. Par ailleurs, deux postes de PR accueillent des contractuels et des ATER, tandis que deux postes MCF font de même. Enfin, une mise à disposition entrante (par un autre établissement) d'un PR n'apparaît pas dans ce tableau. Concernant les enseignants, un poste de professeur agrégé (PRAG) et un poste de professeur d'ENSAM (PREN) accueillent des contractuels. Par rapport à 2019, un PR supplémentaire est parti à la retraite.

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

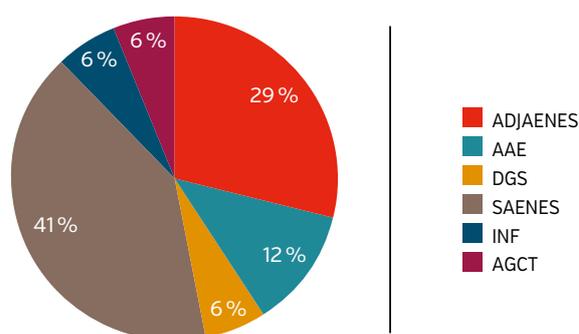
CORPS	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Directeur général des services d'établissement public d'enseignement supérieur [DGS]	1	0	0	1
Agent comptable [AGCT]	1	0	0	1
Attaché d'administration de l'État [AAE]	2	0	0	2
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur [SAENES]	0	7	0	7
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur [ADJAENES]	0	0	5	5
Infirmière [INF]	1	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>17</b>

> Commentaire: deux attachés ont quitté l'INSA en 2020, tandis qu'un personnel contractuel a obtenu le concours d'ADJENES et a intégré ce corps.

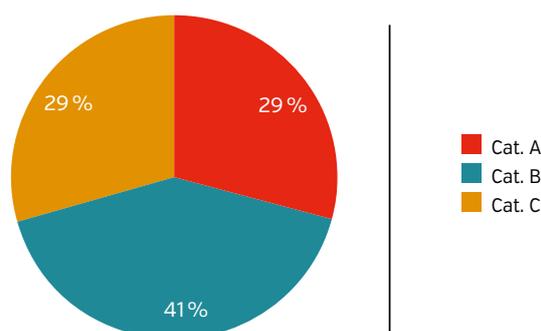
### Répartition des personnels d'enseignement et de recherche



### Répartition des personnels ATSS par corps



### Répartition des personnels ATSS par catégorie

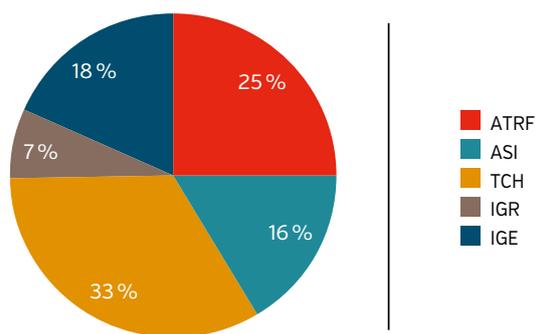


**Les personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation (ITRF): répartition par corps et par catégorie**

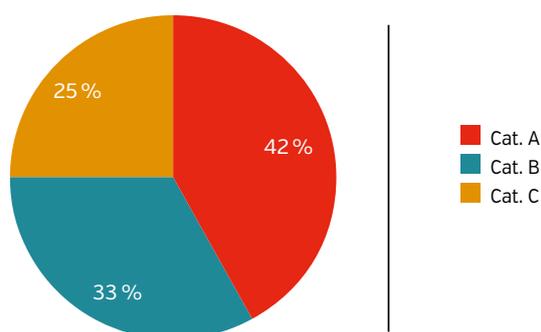
CORPS	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Ingénieur de recherche [IGR]	4	0	0	4
Ingénieur d'études [IGE]	10	0	0	10
Assistant ingénieur [ASI]	9	0	0	9
Technicien [TCH]	0	18	0	18
Adjoint technique de recherche et de formation [ATRF]	0	0	14	14
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>55</b>

> Commentaire: 3 ingénieurs d'études [IGE] ont quitté l'INSA en 2020. 2 sont remplacés par des contractuels et 1 sera finalement remplacé début 2021 (remplaçant qui n'apparaît donc pas dans le présent bilan). Un décès parmi les agents ATRF est venu endeuiller l'école. Enfin, un personnel technicien [TCH] a été promu assistant ingénieur [ASI] en 2020 à effet 2019.

**Répartition des personnels ITRF par corps**



**Répartition des personnels ITRF par catégorie**

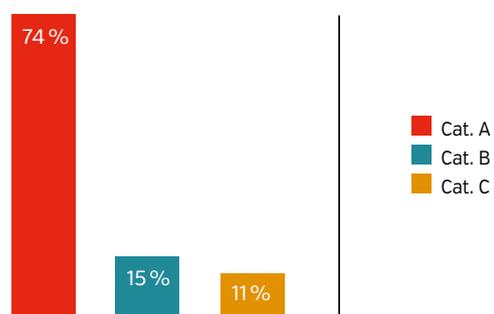


**Ensemble des fonctionnaires: répartition par filière et par catégorie**

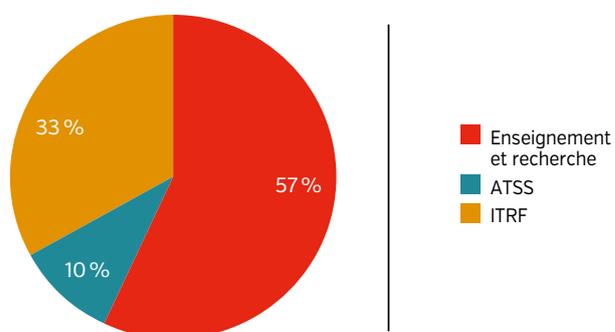
FILIÈRE	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Enseignement et recherche	97	0	0	97
ATSS	5	7	5	17
ITRF	23	18	14	55
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>25</b>	<b>19</b>	<b>169</b>

> Commentaire: conséquence de ces différents mouvements et après avoir atteint son plus haut niveau en 2018, l'effectif des titulaires connaît une forte diminution en 2019 et en 2020 [- 6 pour chacune de ces années].

**Répartition de l'ensemble des fonctionnaires par catégorie**



**Répartition de l'ensemble des fonctionnaires par filière**



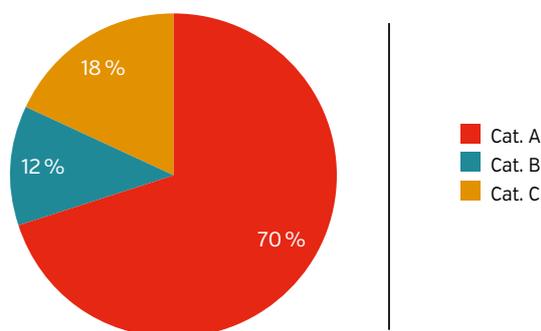
## 1.2.2 EFFECTIFS DES PERSONNELS CONTRACTUELS

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

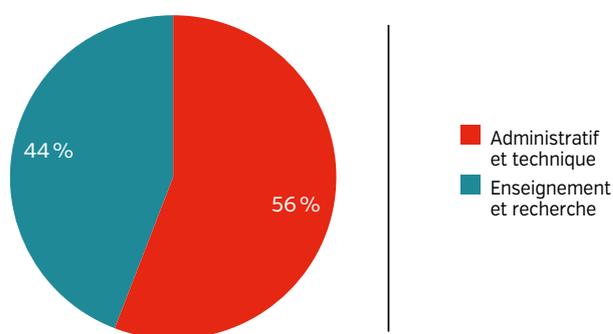
FILIÈRE	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Enseignement et recherche	39	0	0	39
Administrative et technique	22	11	16	49
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>88</b>

> Commentaire : les effectifs contractuels sont relativement stables, la crise sanitaire ayant décalé un certain nombre de recrutements, notamment sur contrat de recherche.

### Répartition des personnels contractuels par catégorie



### Répartition des personnels contractuels par filière

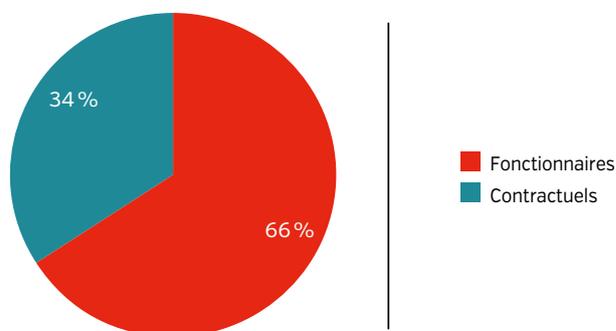


## 1.2.3 EFFECTIFS GLOBAUX

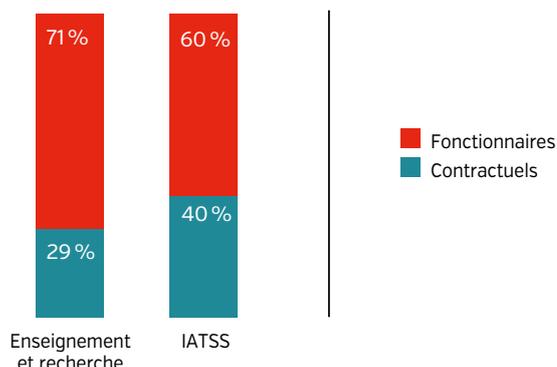
FILIÈRE	CONTRACTUELS	FONCTIONNAIRES	TOTAL
Enseignement et recherche	40	97	137
IATSS	48	72	120
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>169</b>	<b>257</b>

> Commentaire : au total, les effectifs, qui avaient augmenté l'année précédente, décroissent de quelques 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)



> Commentaire : le pourcentage des personnels contractuels dans les effectifs augmente légèrement, principalement dans la filière administrative et technique.

## 1.2.4 EFFECTIFS DES AUTRES POSITIONS STATUTAIRES

FILIÈRE	DISPONIBILITÉ	DÉTACHEMENT	TOTAL
Enseignement et recherche	/	2	2
IATSS	4	5	9
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>

## 1.2.5 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

### Les personnels d'enseignement et de recherche

CORPS	EFFECTIFS 2018	EFFECTIFS 2019	EFFECTIFS 2020
Professeur des universités (PR)	15	13	12
Maître de conférences des universités (MCF)	55	54	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
<b>TOTAL</b>	<b>101</b>	<b>98</b>	<b>97</b>

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

CORPS	EFFECTIFS 2018	EFFECTIFS 2019	EFFECTIFS 2020
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	2
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	8	7	7
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	4	4	5
Infirmière (INF)	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>17</b>

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

CORPS	EFFECTIFS 2018	EFFECTIFS 2019	EFFECTIFS 2020
Ingénieur de recherche (IGR)	4	4	4
Ingénieur d'études (IGE)	13	13	10
Assistant ingénieur (ASI)	8	8	9
Technicien (TCH)	20	19	18
Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	16	15	14
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>59</b>	<b>55</b>

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

## Les personnels contractuels

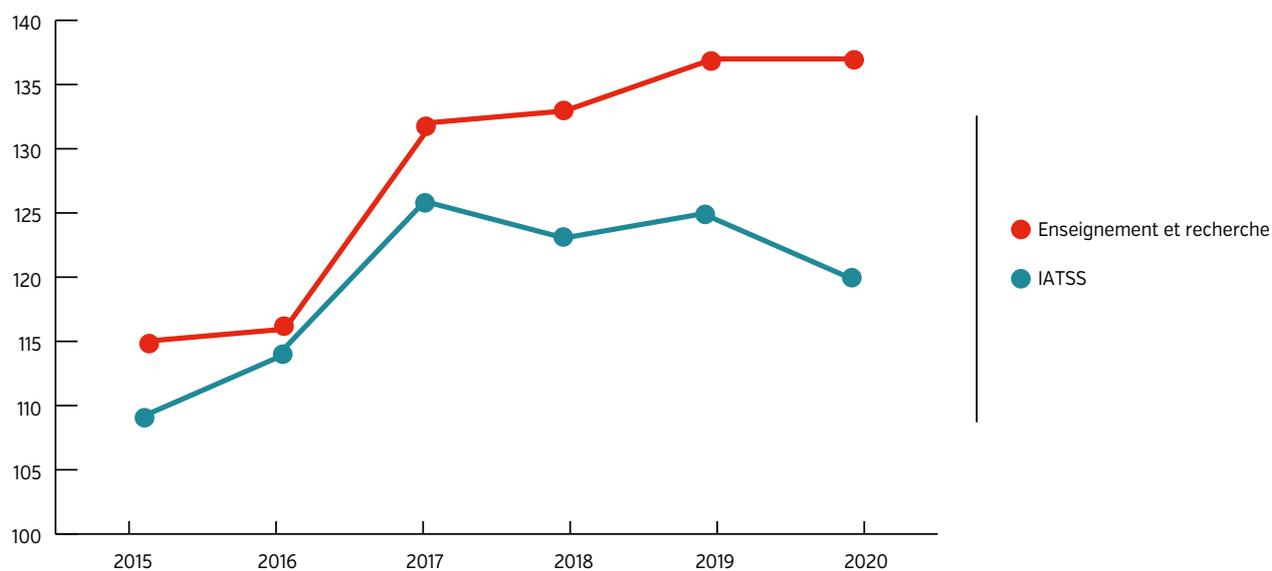
FILIÈRE	EFFECTIFS 2018	EFFECTIFS 2019	EFFECTIFS 2020
Enseignement et recherche	32	39	39
Administratif et technique	43	48	49
TOTAL	75	87	88

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

## Évolution des effectifs globaux par filière

FILIÈRE	EFFECTIFS 2015		EFFECTIFS 2016		EFFECTIFS 2017		EFFECTIFS 2018		EFFECTIFS 2019		EFFECTIFS 2020	
	CONTRACTUELS	FONCTIONNAIRES	CONTRA.	FONCT.								
Enseignement et recherche	17	98	18	98	33	99	32	101	39	98	40	97
IATSS	33	76	37	77	46	80	43	80	48	77	48	72
TOTAL	50	174	55	175	79	179	75	181	87	175	88	169

> Commentaire : les effectifs baissent en 2020, principalement du fait de la crise sanitaire qui a reporté certains recrutements.



> Commentaire : la prépondérance de la filière enseignement et recherche, dont la part augmente d'années en années dans les effectifs depuis 2017, s'accroît encore en 2020.

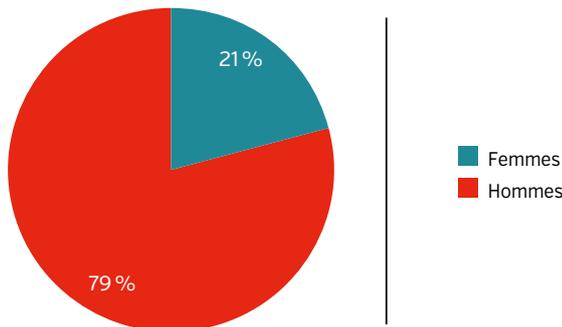
## 1.2.6 EFFECTIFS PAR SEXE SELON LE STATUT, LA FILIÈRE ET LA CATÉGORIE

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

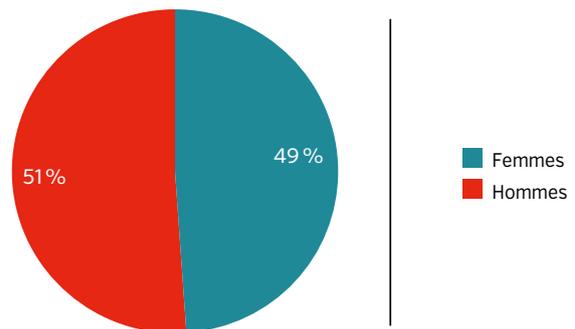
FILIÈRE	FEMMES				HOMMES				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
Enseignement et recherche	20	0	0	20	77	0	0	77	97
ATSS	2	7	4	13	3	0	1	4	17
ITRF	10	7	7	24	13	11	7	31	55
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>57</b>	<b>93</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>169</b>

> Commentaire : les départs ayant été principalement masculins, la part des femmes dans les effectifs augmente légèrement.

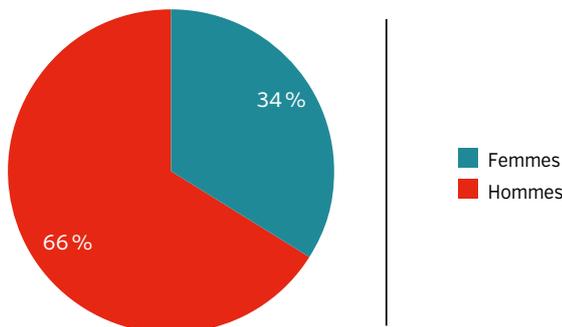
### Répartition des personnels d'enseignement et recherche par sexe



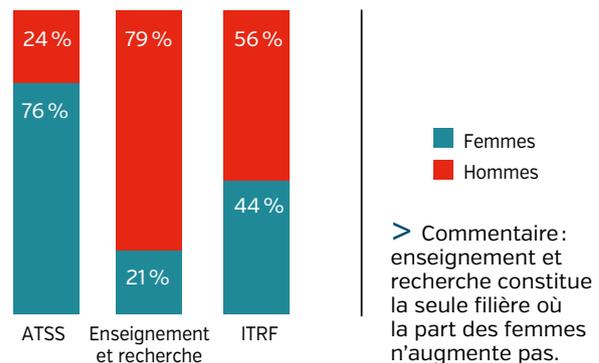
### Répartition des personnels IATSS par sexe



### Répartition des personnels fonctionnaires par sexe



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

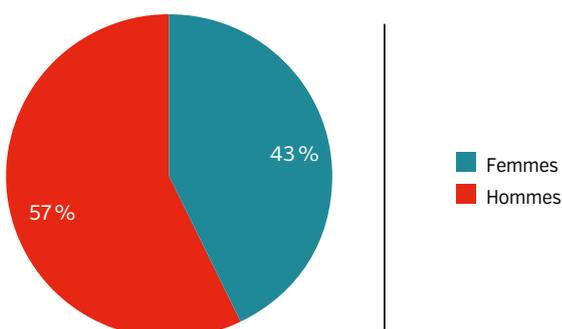


### Répartition des personnels contractuels par sexe, par filière et par catégorie

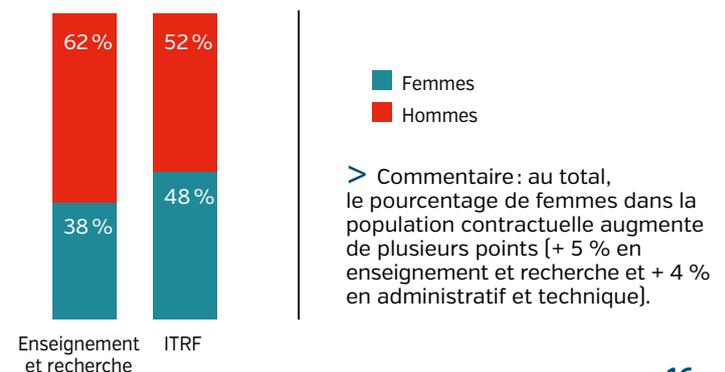
FILIÈRE	FEMMES				HOMMES				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
Enseignement et recherche	14	0	0	14	25	0	0	25	39
ITRF	9	5	10	24	13	6	6	25	49
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>50</b>	<b>88</b>

> Commentaire : le pourcentage des femmes est supérieur dans la population contractuelle. De plus, elle augmente significativement dans la catégorie A : de 14 en 2018 à 20 personnes en 2019 et désormais 23 en 2020, soit 38 % des catégories A.

### Répartition des personnels contractuels par sexe



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

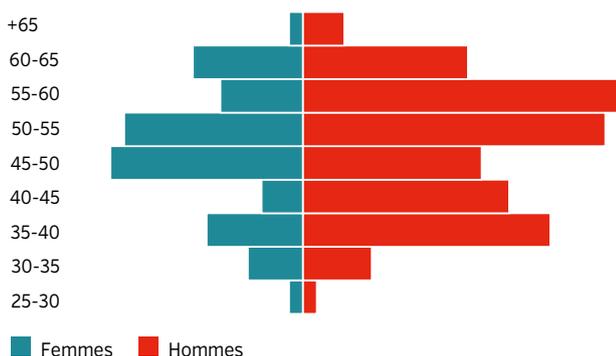


## 1.2.7 DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

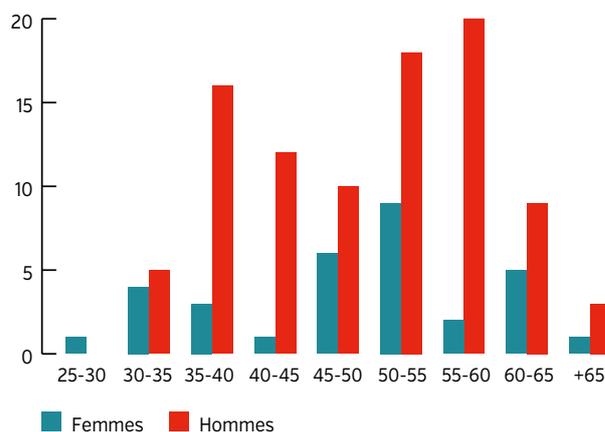
### Répartition des âges des fonctionnaires par sexe et par catégorie

ÂGE	FEMMES				HOMMES				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
25-30 ans	1	0	0	1	0	0	1	1	2
30-35 ans	4	0	0	4	5	0	0	5	9
35-40 ans	3	0	4	7	16	1	1	18	25
40-45 ans	1	2	0	3	12	3	0	15	18
45-50 ans	6	7	1	14	10	3	0	13	27
50-55 ans	9	2	2	13	18	1	3	22	35
55-60 ans	2	2	2	6	20	2	1	23	29
60-65 ans	5	1	2	8	9	1	2	12	20
+ de 65 ans	1	0	0	1	3	0	0	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>57</b>	<b>93</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>169</b>

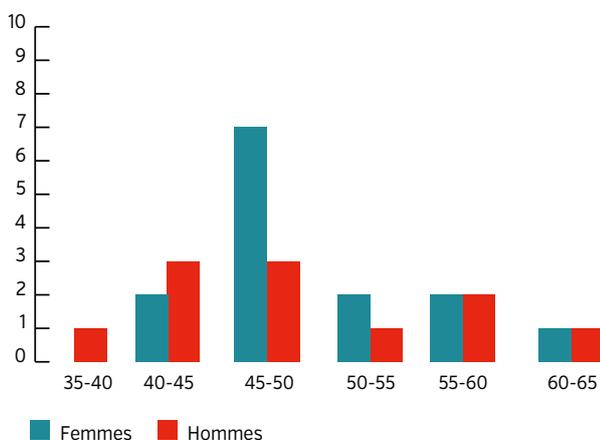
#### Répartition des âges des fonctionnaires par sexe



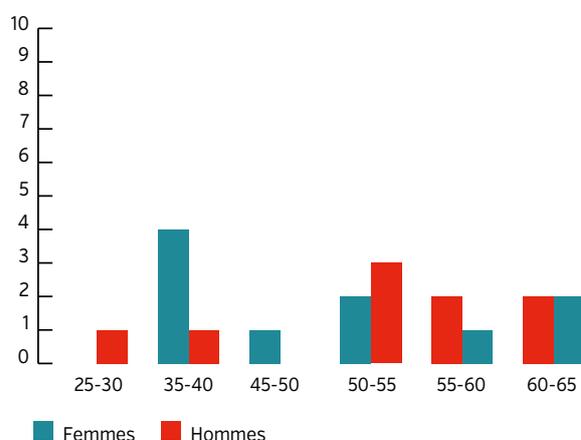
#### Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie A



#### Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie B



#### Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie C



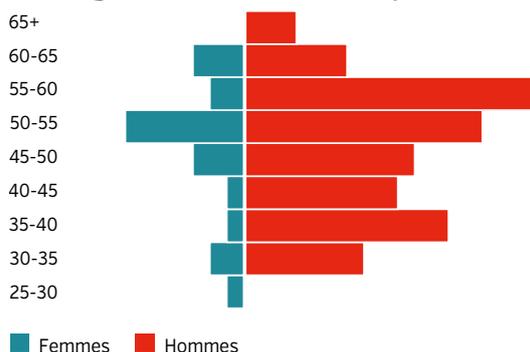
### Répartition des âges des fonctionnaires de plus de 50 ans par filière

FILIÈRE	50-55	55-60	60-65	+65	TOTAL
Enseignement et recherche	20	20	10	3	53
ATSS	2	3	3	1	9
ITRF	13	6	7	0	26
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>88</b>

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

ÂGE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
25-30 ans	1	0	1
30-35 ans	2	5	7
35-40 ans	1	13	14
40-45 ans	1	8	9
45-50 ans	3	10	13
50-55 ans	7	13	20
55-60 ans	2	18	20
60-65 ans	3	7	10
+ de 65 ans	0	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>77</b>	<b>97</b>

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



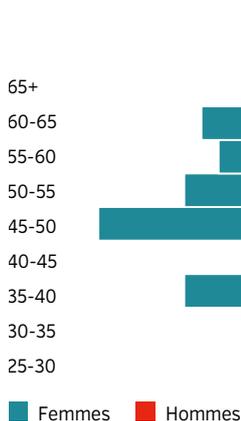
■ Femmes ■ Hommes

> 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

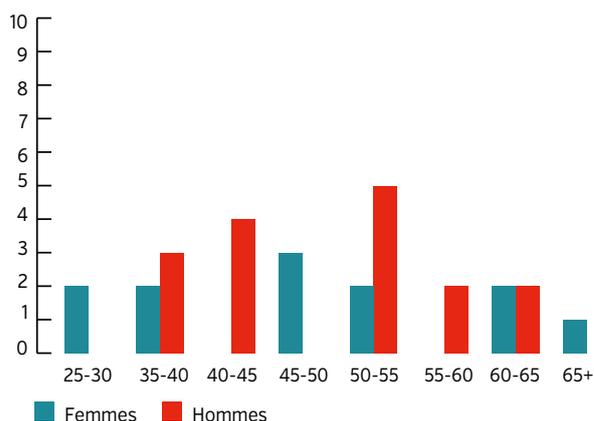
ÂGE	FEMMES				HOMMES				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
25-30 ans	0	0	0	0	0	0	1	1	1
30-35 ans	2	0	0	2	0	0	0	0	2
35-40 ans	2	0	4	6	3	1	1	5	11
40-45 ans	0	2	0	2	4	3	0	7	9
45-50 ans	3	7	1	11	0	3	0	3	14
50-55 ans	2	2	2	6	5	1	3	9	15
55-60 ans	0	2	2	4	2	2	1	5	9
60-65 ans	2	1	2	5	2	1	2	5	10
+ de 65 ans	1	0	0	1	0	0	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>37</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>35</b>	<b>72</b>

### Répartition des âges des personnels IATSS par sexe



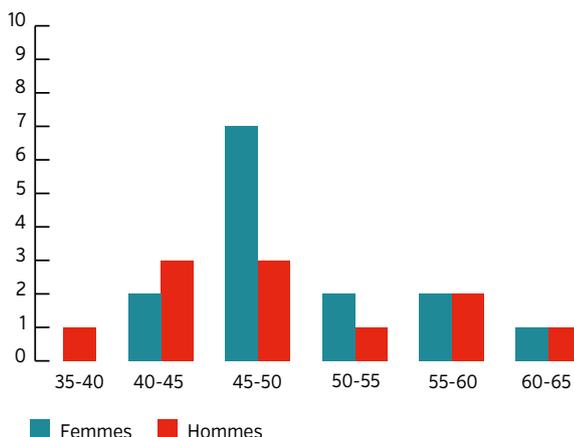
■ Femmes ■ Hommes

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

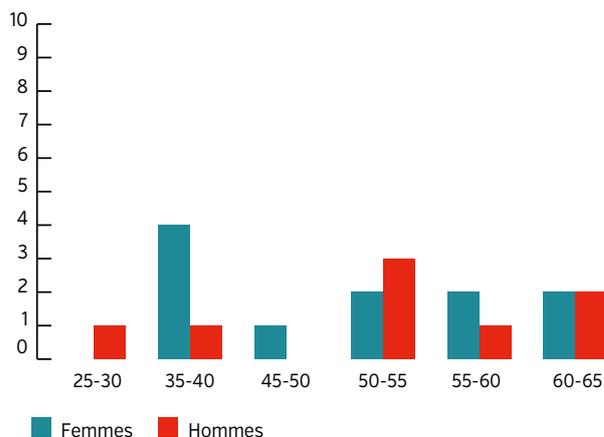


■ Femmes ■ Hommes

### 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	49 ans 6 mois
ÂGE MÉDIAN	50 ans 3 mois

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

	ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE	ATSS	ITRF
Âge moyen	49 ans 8 mois	50 ans 3 mois	49 ans
Âge médian	51 ans 1 mois	50 ans 7 mois	48 ans 10 mois

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

FILIÈRE		FEMMES	HOMMES
Enseignement et recherche	Âge moyen	49 ans 9 mois	49 ans 8 mois
	Âge médian	50 ans 9 mois	51 ans 6 mois
IATSS	Âge moyen	49 ans 2 mois	49 ans 7 mois
	Âge médian	48 ans 4 mois	51 ans 6 mois
Ensemble des fonctionnaires	Âge moyen	49 ans 4 mois	49 ans 8 mois
	Âge médian	49 ans 11 mois	51 ans 6 mois

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

	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C
Âge moyen	48 ans 7 mois	49 ans 6 mois	50 ans 2 mois
Âge médian	49 ans 4 mois	48 ans 6 mois	52 ans 5 mois

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

FILIÈRE	ANCIENNETÉ
Enseignement et recherche	16 ans 1 mois
ATSS	11 ans 3 mois
ITRF	14 ans 11 mois
Ensemble des fonctionnaires	15 ans 2 mois

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

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ
A	14 ans 9 mois
B	18 ans 1 mois
C	13 ans 3 mois

> Commentaire : on note une hausse générale des âges moyens et médians, ainsi que de l'ancienneté des fonctionnaires dans l'établissement.

### Répartition des personnels contractuels par âge et par sexe

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
- de 25 ans	4	10	14
25-30 ans	6	12	18
30-35 ans	13	9	22
35-40 ans	3	2	5
40-45 ans	1	4	5
45-50 ans	5	5	10
50-55 ans	4	7	11
55-60 ans	1	1	2
60-65 ans	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>50</b>	<b>88</b>

### Répartition des âges des contractuels par sexe



### Âge moyen et âge médian des personnels contractuels

ÂGE MOYEN	36 ans
ÂGE MÉDIAN	33 ans

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

	ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE	ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE
Âge moyen	35 ans 3 mois	36 ans 3 mois
Âge médian	30 ans 6 mois	33 ans 3 mois

> Commentaire: la même évolution (hausse générale des âges moyens et médians) s'observe pour les contractuels. BIATSS, tandis que la filière enseignement rajeunit en raison de plusieurs recrutements.

### Prévisions de départs à la retraite

#### Personnels de 60 ans et plus

FILIÈRE	EFFECTIFS AU 31/12/2020		EFFECTIFS AU 31/12/2021		EFFECTIFS AU 31/12/2022	
	+ 65 ANS	60 À 65 ANS	+ 65 ANS	60 À 65 ANS	+ 65 ANS	60 À 65 ANS
PR	0	5	0	6	1	5
MCF	1	3	1	4	0	8
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	2	2	2	4	3	5
IATSS	1	10	0	10	1	9
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>27</b>

#### Prévisions de départs sur la période 2020-2022

FILIÈRE	DÉPARTS 2020		DÉPARTS 2021		DÉPARTS 2022
	CONFIRMÉS	POTENTIELS	CONFIRMÉS	POTENTIELS	POTENTIELS
PR	1	2	0	3	5
MCF	0	3	0	4	4
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	0	4	1	4	3
IATSS	0	5	1	7	9
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>21</b>

> Commentaire: le potentiel de départs en retraite augmente tous les ans, sans que le nombre de départs réels en 2020 soit important.

## 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	31
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	5
62	Énergétique, génie des procédés	7
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	8
70	Sciences de l'éducation et de la formation	2
<b>TOTAL</b>		<b>66</b>

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

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

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

Les métiers de la recherche et de la formation sont répartis en 2020 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

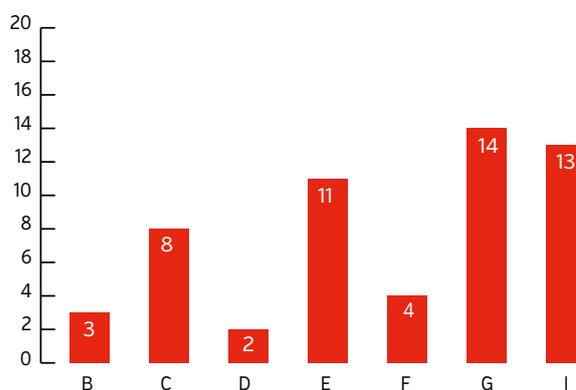
BAP G: Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention

BAP J: Gestion et pilotage

### Les effectifs par branches d'activités

BAP	EFFECTIFS
B	3
C	8
D	2
E	11
F	4
G	14
J	13
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>

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



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

CORPS	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J	TOTAL
IGR	0	1	0	2	0	1	0	4
IGE	0	0	1	6	2	0	1	10
ASI	0	2	0	1	1	0	5	9
TCH	3	5	1	2	1	3	3	18
ATRF	0	0	0	0	0	10	4	14
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>55</b>

### Répartition des personnels IATSS (fonctionnaires et contractuels) par directions et services, (effectifs présents dans l'établissement au 31/12/2020)

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	2	0	2
Direction de l'INSA Strasbourg	0	2	0	2
Direction de la recherche	1	6	2	9
Direction des affaires financières	2	0	1	3
Direction des systèmes d'information et du numérique	0	3	11	14
Direction générale des services	2	0	0	2
Infirmerie	1	0	0	1

DIRECTIONS ET SERVICES	ATSS	CONTRACTUELS IATSS	ITRF	TOTAL
INSA entreprises	2	2	0	4
Plateforme architecture	0	0	0	0
Plateforme Climatherm	0	1	0	1
Plateforme génie civil	0	1	2	3
Plateforme génie électrique	0	4	1	5
Plateforme mécanique	0	2	2	4
Plateforme Savoirs en commun	0	1	1	2
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	1	0	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	7	15	22
Service scolarité	2	1	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>48</b>	<b>55</b>	<b>121</b>

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

### Répartition des personnels enseignants (fonctionnaires et contractuels) par directions, plateformes et services (effectifs présents dans l'établissement au 31/12/2020)

DIRECTIONS, PLATEFORMES, SERVICES	ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE
Centre de formation continue	1
Département génie électrique et climatique	1
Département Savoirs en commun	1
Direction de la formation	1
Direction de la recherche	7
Direction de la stratégie et de l'amélioration continue	1
Plateforme architecture	20
Plateforme Climatherm	9
Plateforme génie civil	18
Plateforme génie électrique	12
Plateforme mécanique	25
Plateforme Savoirs en commun	31
Plateforme sciences des matériaux et ingénierie des surfaces	7
Plateforme topographie	7
Service des relations internationales	1
<b>TOTAL</b>	<b>142</b>



# MOUVEMENTS ET CARRIÈRE

---

## 2.1 MOBILITÉ

2.1.1 Mobilité externe

p. 25

2.1.2 Mobilité interne

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.

En l'absence de campagne de recrutement de titulaire en 2020, aucune entrée n'apparaît.

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

CORPS	FEMMES	HOMMES	TOTAL
PR	0	0	0
PRAG	0	0	0
TOTAL	0	0	0

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

MODALITÉS D'ACCÈS	EFFECTIF
Concours	0
TOTAL	0

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

CORPS	FEMMES	HOMMES	TOTAL
MCF	0	1	1
PR	0	1	1
TOTAL	0	2	2

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

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

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

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

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

MODALITÉS D'ACCÈS	EFFECTIF
Mutation	0
TOTAL	0

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

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

### Sorties des personnels ITRF et ATSS: 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
TOTAL	2

### Entrées et sorties de personnels contractuels

FILIÈRE	ENTRÉES	SORTIES
Enseignement et recherche	5	5
Administrative et technique	21	27
TOTAL	26	32

### Type de recrutement des personnels contractuels

TYPE DE RECRUTEMENT	EFFECTIF
Contrat ATER	1
Contrat lecteur	1
CDD sur emploi vacant (plafond 1)	8
CDD sur ressources propres (plafond 2)	16
TOTAL	26

### Motif de départ des personnels contractuels

MOTIF DE DÉPART	EFFECTIF
Démission	2
Fin de contrat	28
Licenciement fin de période d'essai ou de stage	1
Retraite après recul de limite d'âge	1
TOTAL	32

## 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 2020.

# 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.

	2018				2019				2020			
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	PROMOTION CNU	PROMOTION ETABLISSEMENT	TOTAL	NOMBRE DE PROMOUVABLES	PROMOTION CNU	PROMOTION ETABLISSEMENT	TOTAL	NOMBRE DE PROMOUVABLES	PROMOTION CNU	PROMOTION ETABLISSEMENT	TOTAL
PR Classe exceptionnelle échelon 2	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
PR Classe exceptionnelle échelon 1	6	0	0	0	7	1	0	1	6	0	0	0
PR 1 <sup>re</sup> classe	7	2	0	2	7	2	0	2	5	0	0	0
MCF échelon exceptionnel	4	0	1	1	7	3	0	3	5	0	1	1
MCF hors classe	13	1	1	2	11	1	0	1	13	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

> Commentaire: après une année 2019 extrêmement favorable, 2020 est encore une bonne année avec 3 promotions.

## PROMOTIONS DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

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

	2018		2019		2020	
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS
PRAG classe exceptionnelle	2	2	1	1	4	1
PRAG hors classe	11	1	8	1	6	0
PRCE classe exceptionnelle	2	0	2	1	1	0
PRCE hors classe	2	0	2	0	2	0
PREN hors classe échelon exceptionnel	1	0	2	0	1	1
PREN hors classe	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>2</b>

> Commentaire : après deux années favorables à 3 promotions, les enseignants de l'INSA obtiennent encore 2 promotions en 2020.

## 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.

Ces instances seront remplacées à compter de 2021 par des examens collégiaux composés d'experts dûment nommés pour évaluer les candidatures.

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

#### ITRF

GRADES	2018		2019		2020	
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS
IGR HC échelon spécial	0	0	1	0	1	0
IGR HC	1	0	1	0	1	1
IGR 1C	0	0	1	0	1	1
IGE HC	4	0	6	1	3	0
IGE 1C	0	0	0	0	0	0
TCH CE	4	1	4	0	1	1
TCH CS	5	0	6	0	9	1
ATRF P 1C	4	0	3	0	4	1
ATRF P 2C	4	1	2	0	3	1
ATRF 1C	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>6</b>

> Commentaire : les tableaux d'avancement des personnels ITRF ont récompensé 6 candidatures, ce qui est un résultat très favorable.

## ATSS

GRADES	2018		2019		2020	
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS
AAHC	0	0	1	0	0	0
APAE	1	0	1	0	1	0
SAENES CE	2	0	2	0	2	1
SAENES CS	3	0	3	0	2	0
ADJAENES PIC	2	0	1	0	1	1
ADJAENES P2C	3	0	2	1	0	0
INF CS	0	0	0	0	0	0
INF HC	1	0	1	0	1	0
TOTAL	12	0	11	1	7	2

### Promotions par liste d'aptitude

L'année 2020 est défavorable concernant les listes d'aptitude dans les deux filières BIATSS.

## ITRF

CORPS	2018		2019		2020	
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS
IGR	12	0	10	0	10	0
IGE	6	0	5	1	4	0
ASI	15	1	17	1	16	0
TCH	14	1	14	1	12	0
TOTAL	47	2	46	3	42	0

## ATSS

CORPS	2018		2019		2020	
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS
AAE	3	0	4	0	4	0
SAENES	8	2	5	0	3	0
TOTAL	11	2	8	0	7	0

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

	LISTE D'APTITUDE	TABLEAU D'AVANCEMENT	TOTAL
ADJ PIC	0	1	1
ATRF P 1C	0	1	1
ATRF P 2C	0	1	1
IGR 1C	0	1	1
IGR HC	0	1	1
SAENES CE	0	1	1
TCH CE	0	1	1
TCH CS	0	1	1
TOTAL	0	8	8

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

	2018	2019	2020
Concours	3	0	1
Examen professionnel	0	0	0
TOTAL	3	0	1



# RÉMUNÉRATIONS

---

<b>3.1</b>	<b>LA MASSE SALARIALE</b>	p. 31
<b>3.2</b>	<b>DONNÉES RELATIVES AUX RÉMUNÉRATIONS</b>	p. 32
<b>3.3</b>	<b>LES PRIMES ET INDEMNITÉS</b>	
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
<b>3.4</b>	<b>LES HEURES COMPLÉMENTAIRES</b>	p. 35

Le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) de l'INSA Strasbourg au 1<sup>er</sup> janvier 2013 s'est traduit par le transfert de la masse salariale État sur le budget de l'établissement. La masse salariale des personnels est donc entièrement prise en charge sur le budget de l'établissement, et ce quel que soit le statut des agents: fonctionnaires, contractuels ou vacataires.

En 2020, la masse salariale représente 79,2 % 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	2018		2019		2020		ÉCART	
	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
Rémunérations brutes	6 670 699	46,63 %	6 793 761	46,94 %	6 707 948	46,62 %	- 85 813	- 1,26 %
Primes et indemnités	917 062	6,41 %	878 110	6,07 %	917 939	6,38 %	39 829	4,54 %
Charges sociales et impôts	6 092 555	42,59 %	6 188 209	42,76 %	6 138 687	42,67 %	- 49 522	- 0,8 %
Prestations sociales	20 382	0,14 %	25 752	0,18 %	17 743	0,12 %	- 8 009	- 31,1 %
Heures complémentaires	603 408	4,22 %	587 741	4,06 %	605 052	4,21 %	17 311	2,95 %
<b>TOTAL</b>	<b>14 304 106</b>	<b>100 %</b>	<b>14 473 573</b>	<b>100 %</b>	<b>14 387 370</b>	<b>100 %</b>	<b>- 86 203</b>	<b>- 0,6 %</b>

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

TYPE DE DÉPENSES	2018		2019		2020		ÉCART	
	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
Rémunérations brutes	1 790 817	65,17 %	1 794 604	66,15 %	1 862 469	64,95 %	67 865	3,78 %
Compléments de rémunération	132 407	4,82 %	117 373	4,33 %	162 561	5,67 %	45 188	38,50 %
Charges sociales et impôts	818 399	29,78 %	794 183	29,27 %	838 328	29,23 %	44 145	5,56 %
Prestations sociales	6 447	0,23 %	6 862	0,25 %	4 397	0,15 %	- 2 465	- 35,92 %
<b>TOTAL</b>	<b>2 748 069</b>	<b>100 %</b>	<b>2 713 022</b>	<b>100 %</b>	<b>2 867 755</b>	<b>100 %</b>	<b>154 733</b>	<b>5,7 %</b>

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

TYPE DE DÉPENSES	2018		2019		2020		ÉCART	
	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
Rémunérations brutes	8 472 333	47,48 %	8 594 496	47,76 %	8 600 570	47,67 %	6 213	0,07 %
Primes et indemnités	1 050 156	5,88 %	995 892	5,53 %	1 080 416	5,99 %	84 524	8,49 %
Charges sociales et impôts	7 069 731	39,62 %	7 153 664	39,75 %	7 142 951	39,59 %	- 10 713	- 0,15 %
Prestations sociales	27 164	0,15 %	32 614	0,18 %	22 140	0,12 %	- 10 474	- 32,12 %
Heures complémentaires	1 226 267	6,87 %	1 218 694	6,77 %	1 194 761	6,62 %	- 23 933	- 1,96 %
<b>TOTAL</b>	<b>17 845 651</b>	<b>100 %</b>	<b>17 995 221</b>	<b>100 %</b>	<b>18 040 838</b>	<b>100 %</b>	<b>45 617</b>	<b>0,25 %</b>

### > Commentaires :

- total des dépenses suivies dans OREMS ;
- le ralentissement de l'augmentation de masse salariale observée en 2019 se confirme en 2020, avec une augmentation marginale de 45 000 €, notablement inférieure à l'augmentation naturelle due au glissement vieillesse technicité (GVT).

# 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	844
Administrative et technique	480

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

FILIÈRE	COÛT ANNUEL MOYEN (en €)
Enseignement et recherche	99 794
Administrative et technique	57 718

## Supplément familial de traitement (fonctionnaires et contractuels)

NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES	MONTANT TOTAL ANNUEL VERSÉ (en €)	MONTANT MOYEN MENSUEL PAR BÉNÉFICIAIRE (en €)
82	74 440	82

# 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 (PES)

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

#### La prime de responsabilités pédagogiques (PRP)

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	2018	2019	2020	ÉCART	
	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT (en €)	%
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	49 000	59 833	66 500	6 667	11,14 %
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	91 858	92 507	88 982	- 3 525	- 3,81 %
Prime d'enseignement supérieur	38 955	38 773	38 430	- 343	- 0,88 %
Prime de responsabilités pédagogiques	86 523	86 860	88 366	1 506	1,73 %
<b>TOTAL</b>	<b>266 335</b>	<b>277 973</b>	<b>282 908</b>	<b>4 935</b>	<b>1,78 %</b>

> NB : les primes de charges administratives sont converties en décharges de service, totales ou partielles, si l'enseignant ne réalise pas l'ensemble de son service statutaire.

### 3.3.2 LES PRIMES ET INDEMNITÉS DES PERSONNELS IATSS

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

#### POLITIQUE INDEMNITAIRE

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

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

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

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

Le paysage indemnitaire se trouve par conséquent considérablement simplifié.

#### Répartition de l'enveloppe indemnitaire 2020

	2018	2019	2020	ÉCART	
	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT (en €)	%
Indemnité de formation continue	1 425	0	20	20	100 %
Indemnité de caisse et de responsabilités	5 380	5 380	5 380	0	0 %
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise [IFSE]	598 550	517 342	505 335	- 12 007	- 2,32 %
<b>TOTAL</b>	<b>533 754</b>	<b>522 722</b>	<b>510 735</b>	<b>- 11 987</b>	<b>- 2,29 %</b>

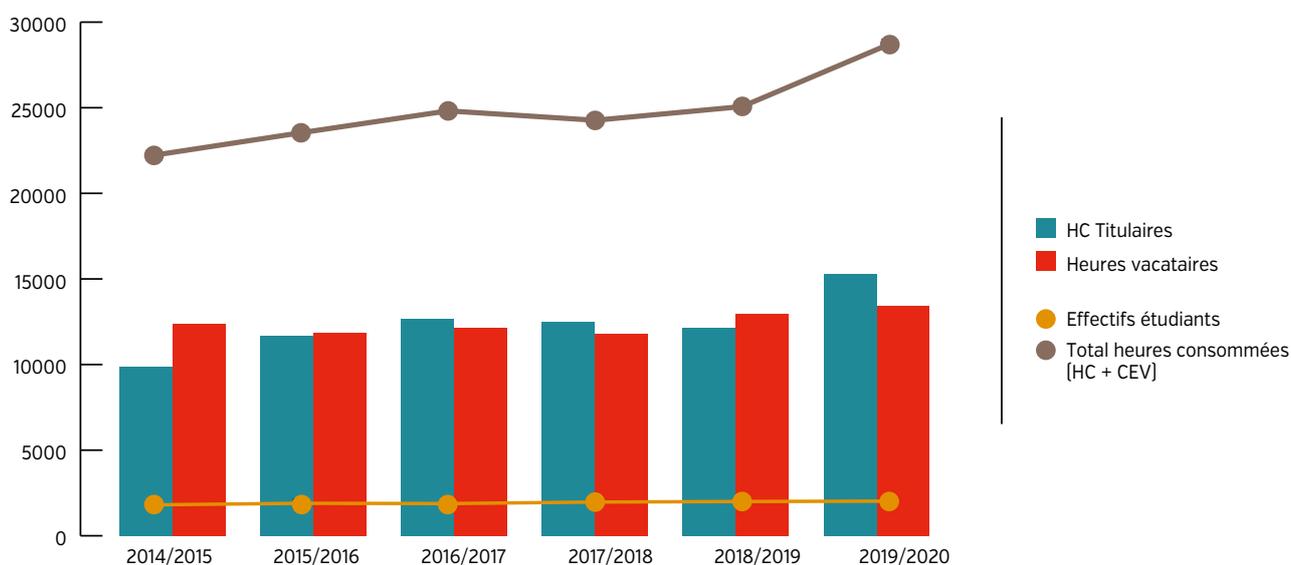
> Commentaire : la faible hausse des primes d'enseignement et de recherche et la baisse des primes des BIATSS s'explique par la baisse du nombre des bénéficiaires (cf. chapitre effectifs).

# 3.4 LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les ressources consommées en 2019/2020 pour assurer la mission formation de l'établissement sont les suivantes :

	HEURES STATUTAIRES	HEURES COMPLÉMENTAIRES TITULAIRES	HEURES COMPLÉMENTAIRES VACATAIRES	TOTAL
Volume d'heures	27 520	15 283	13 424	56 227

Évolution des heures d'enseignement de 2014/15 à 2019/20



	EFFECTIFS ÉTUDIANTS	HEURES STATUTAIRES ENSEIGNANTS	HC TITULAIRES	HEURES VACATAIRES	TOTAL HEURES CONSOMMÉES (HC + CEV)	RATIO HC/ÉTUDIANT	CHARGES D'ENSEIGNEMENT
2014/2015	1 786	26 633	9 875	12 352	22 227	12,4	48 860
2015/2016	1 877	27 225	11 696	11 842	23 538	12,5	50 763
2016/2017	1 861	27 200	12 690	12 126	24 816	13,3	52 016
2017/2018	1 948	26 833	12 467	11 800	24 267	12,5	51 100
2018/2019	1 981	27 220	12 121	12 948	25 069	12,7	52 289
2019/2020	2 001	27 520	15 283	13 424	28 707	14,3	56 227

> Commentaire: la remontée des heures complémentaires a été considérablement amplifiée par la crise sanitaire, notamment en raison de l'annulation des semestres des étudiants à l'étranger. Les filières de formation d'ingénieur par alternance (FIP) et la montée en puissance du cursus architecte-ingénieur qui s'est achevée en 2020 jouent également un petit rôle.



# FORMATION DES PERSONNELS

---

- 4.1 LA POLITIQUE DE FORMATION p. 37
- 4.2 BILAN DU PROGRAMME DE FORMATION 2019/2020 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, ENGEES, ENSAS) a été élaboré.

### **L'information sur le dispositif de la formation professionnelle**

Afin de rendre accessible à tous la connaissance de l'ensemble du dispositif de la formation professionnelle, les dispositions et les outils prévus par la loi du 2 février 2007 et ses décrets d'application seront rassemblés dans un seul et même texte.

Ce guide présente toutes les mesures et les droits qui sont ouverts aux personnels ainsi que les modalités de leur application.

# 4.2 BILAN DU PROGRAMME DE FORMATION 2019/2020

## Financement

L'INSA prévoit chaque année au budget une dotation spécifique pour la formation des personnels. Pour 2020, le montant de cette dotation est de 26 000 €. Les formations collectives organisées par l'établissement dans le cadre du programme annuel de formation sont financées intégralement sur cette dotation. Les demandes de prise en charge financière des formations individuelles seront examinées au cas par cas.

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

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

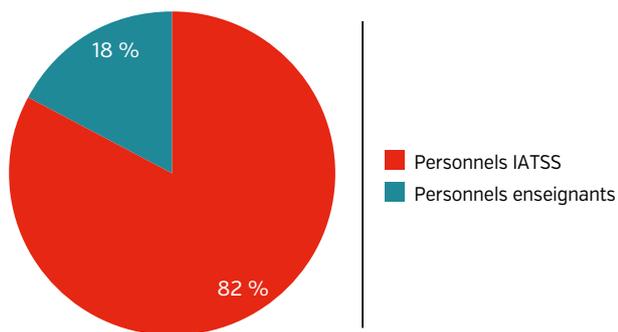
## Dépenses par thématique de formation

THÉMATIQUE	NOMBRE DE STAGIAIRES	NOMBRE D'HEURES	COÛT [en €]
Bureautique	1	14	0,00 €
Colloques, congrès, conférences	1	6,5	0,00 €
Communication	1	7	0,00 €
Développement personnel	3	85	1400,00 €
environnement professionnel	21	166	936,00 €
Gestion et comptabilité	3	38	1050,00 €
Gestion des ressources humaines	1	14	0,00 €
Hygiène et sécurité	8	116	3576,00 €
Langues étrangères	1	8	0,00 €
Management	1	15	0,00 €
Organisation du travail	10	70	1860,00 €
Préparation aux concours	1	6	0,00 €
Systèmes et réseaux	3	49,75	6547,20 €
Techniques de recherche	1	28	1254,00 €
Technologies d'information et de communication	32	80,5	0,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>703,75</b>	<b>16 623,20 €</b>

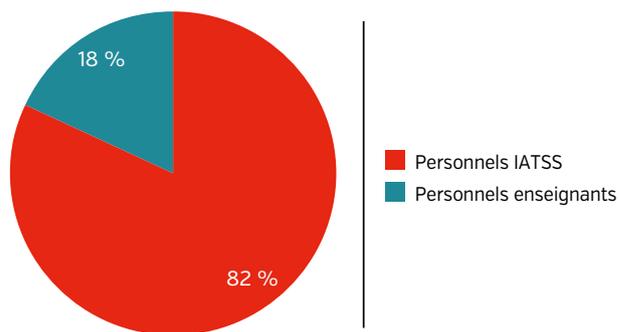
## Répartition des inscriptions par filière

TYPE DE PERSONNEL	NOMBRE DE PRÉSENTS	NOMBRE D'HEURES
Personnels IATSS	76	607,25
Personnels enseignants	17	135,5
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>742,75</b>

### Présents par filière



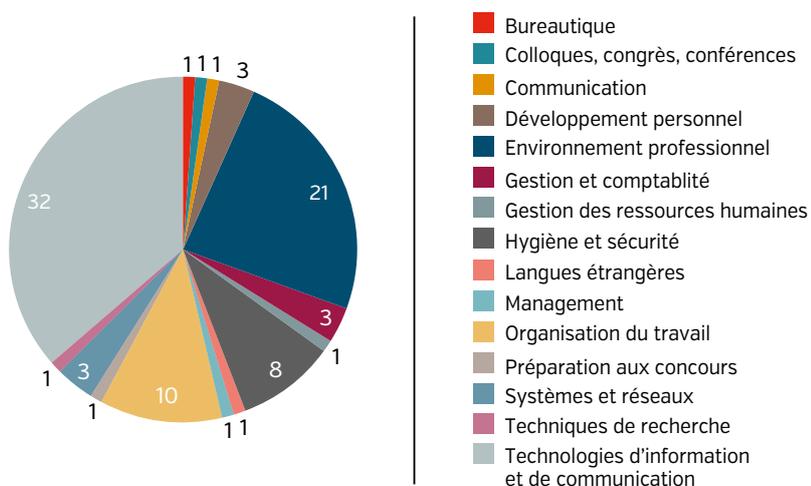
### Heures suivies selon la filière



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

CATÉGORIE DE PERSONNEL	NOMBRE DE PRÉSENTS	NOMBRE D'HEURES
Catégorie A (enseignants inclus)	55	416,25
Catégorie B	13	97,50
Catégorie C	25	229,00
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>742,75</b>

### Répartition des inscriptions par thématique



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

Population totale INSA: 27

Personnels ayant suivi au moins une formation: 93

Soit: 34,07 %

Moyenne d'heures de formation par stagiaire: 7,9 heures

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

> Commentaire: en raison de la crise sanitaire, 2020 est une mauvaise année en termes de formation. Si le nombre de personnes ayant suivi des formations est stable, celles-ci sont beaucoup plus courtes, avec un nombre d'heures de formation divisé par 2,5.



# SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

---

- |     |  |       |
|-----|--|-------|
| 5.1 | MÉDECINE DE PRÉVENTION                     | p. 42 |
| 5.2 | HYGIÈNE ET SÉCURITÉ                        | p. 43 |
| 5.3 | LES ACCIDENTS<br>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

	2018	2019	2020
Visites périodiques	20	46	2
Visites d'embauche	23	17	1
Visites de reprise			
Reprise après accident du travail	0	0	0
Reprise après maladie professionnelle	0	0	0
Reprise après congé de maternité	1	0	0
Reprise après maladie	3	6	1
Visites occasionnelles			
Visite à la demande de l'établissement	0	3	2
Visite à la demande du médecin de prévention	0	2	1
Visite à la demande de l'agent	3	1	1
2 <sup>e</sup> visite pour inaptitude	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>75</b>	<b>8</b>

> Commentaire: la crise sanitaire a fortement impacté les visites médicales en 2020, en raison des deux confinements, mais également en raison de la mise à l'isolement du médecin de prévention.

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

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

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

## 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
2018	3
2019	3
2020	11

> Commentaire : toujours en raison de la crise sanitaire, le nombre de réunions du CHSCT a considérablement augmenté, témoignant de la qualité du dialogue social entre la direction et les représentants du personnel.

# 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	2018		2019		2020	
	NOMBRE D'ACCIDENTS	NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT DE TRAVAIL	NOMBRE D'ACCIDENTS	NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT DE TRAVAIL	NOMBRE D'ACCIDENTS	NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT DE TRAVAIL
Accident de service/travail avec arrêt de travail	1	31	3	64	1	10
Accident de service/travail sans arrêt de travail	0	0	3	0	0	0
Accident de trajet avec arrêt de travail	0	0	1	12	0	0
Accident de trajet sans arrêt de travail	0	0	0	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>76</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

> Commentaire: nouvel effet de la crise sanitaire, le nombre d'accidents du travail est extrêmement réduit (2 dont 1 accident de trajet).

## Causes d'accidents en 2020

NATURE DE L'ACCIDENT	NOMBRE D'ACCIDENTS
Chute de personne	1
Manutention	1

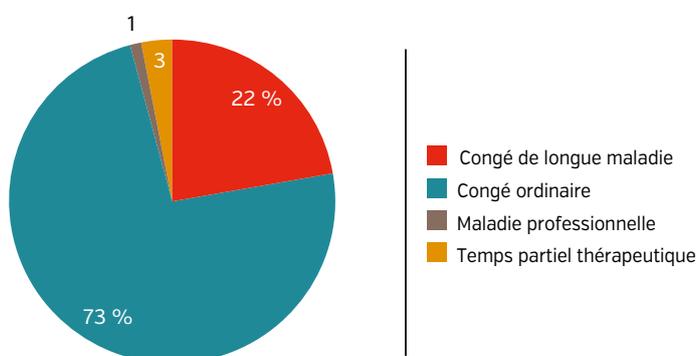
# 5.4 LES ABSENCES AU TRAVAIL

## Les absences au travail pour raison de santé

NATURE DU CONGÉ	2018		2019		2020	
	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	305	0	0	0	0
Congé de longue maladie	1	127	3	616	1	366
Congé ordinaire	70	1895	75	2137	53	1189
Maladie professionnelle	0	0	1	20	1	21
Temps partiel thérapeutique	1	9	1	36	1	55,5
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>2336</b>	<b>80</b>	<b>2809</b>	<b>56</b>	<b>1631,5</b>

> Commentaire : après plusieurs années de hausse, le nombre de jours de congé de maladie chute. On peut de nouveau y voir un effet de la crise sanitaire. Les congés longs sont également en baisse. Ces chiffres sont comme toujours à relativiser, en les comparant aux nombres d'heures théoriquement dues par les personnels (300 000 heures environ déduction faite des congés).

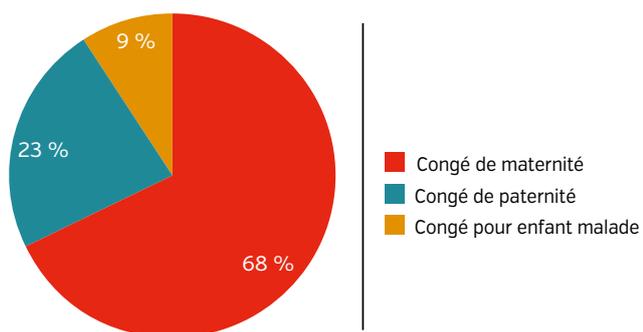
## Répartition des absences des personnels pour raison de santé selon leur nature



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

NATURE DU CONGÉ	2018		2019		2020	
	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	5	497	3	201	2	167
Congé de paternité	3	33	2	22	5	55
Congé pour enfant malade	19	53	24	61	15	22
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>583</b>	<b>29</b>	<b>284</b>	<b>22</b>	<b>244</b>

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





# ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

---

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

En 2020, l'organisation du travail a été bouleversée par la crise sanitaire due à l'apparition du virus de la Covid-19. La préparation du dispositif du télétravail, effectif à compter de 2021 au sein de l'école, a permis de bénéficier d'une courte mais réelle expertise pour déclencher en un temps record le travail à distance dans des conditions qui ont permis d'assurer la continuité des missions de l'école, tout en assurant la sécurité de ses agents. Le déroulement de cette crise a fait l'objet d'une enquête auprès des personnels qui fera l'objet d'un chapitre particulier dans le rapport social unique 2021.

# 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

2018				2019				2020			
CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
16	8	4	28	16	3	5	24	25	8	6	39

## Nombre de jours épargnés par catégorie de personnel

2018				2019				2020			
CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
191	112	45	348	201	39	60	300	309	97	55	461

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

2018				2019				2020			
CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
11	6	3	20	14	4	4	22	16	6	2	24

## Nombre de jours indemnisés par catégorie de personnel

2018				2019				2020			
CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
168	95	24	287	223	36	35	294	186	56	20	262

> Commentaire : le nombre de jours épargnés augmente fortement, mais ce n'est pas le cas du nombre des jours indemnisés qui au contraire baisse.

# 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.

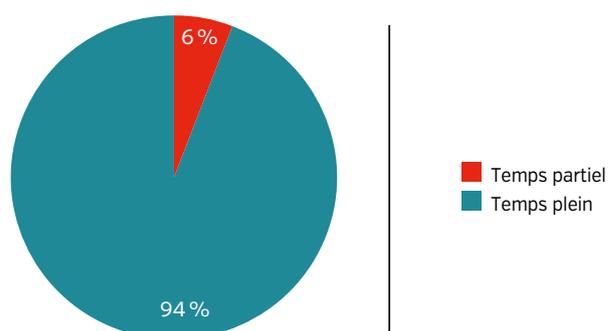
# 6.4 QUOTITÉ DE TRAVAIL

## Quotité de travail des fonctionnaires

TEMPS PARTIEL		TEMPS PLEIN		TOTAL	
EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%
10	6	159	94	169	100

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

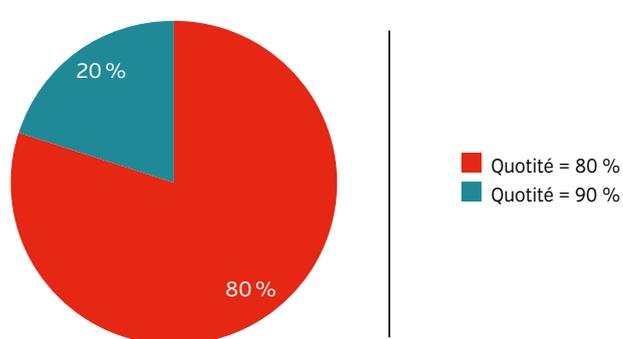
## Répartition de la quotité de travail des fonctionnaires



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

	QUOTITÉ = 80 %	QUOTITÉ = 90 %	TOTAL
ATSS	1	0	1
ITRF	7	2	9
TOTAL	8	2	10

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



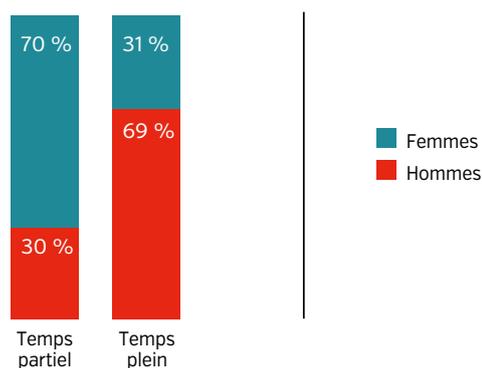
## Répartition des fonctionnaires en fonction de la quotité et du sexe

	TEMPS PARTIEL			TEMPS PLEIN			TOTAL
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
Enseignement et recherche	0	0	0	20	77	97	97
ATSS	1	0	1	12	4	16	17
ITRF	6	3	9	18	28	46	55
TOTAL	7	3	10	50	109	159	169

### Répartition du temps de travail par corps



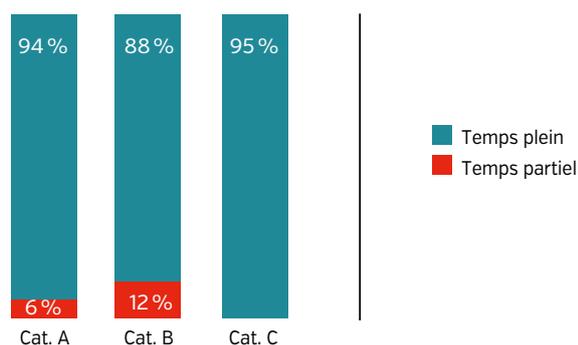
### Répartition du temps de travail par sexe



### 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	97	0	0	97	97
ATSS	0	1	1	5	6	5	16	17
ITRF	7	2	9	16	16	14	46	55
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>118</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>159</b>	<b>169</b>

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

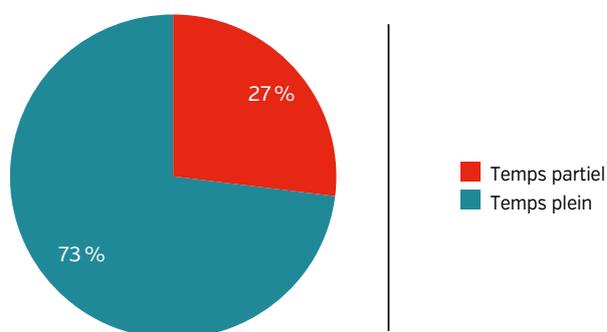


### Quotité de travail des contractuels

TEMPS PARTIEL		TEMPS PLEIN		TOTAL	
EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%
24	27	64	73	88	100

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

### Répartition de la quotité de travail des agents contractuels



# 6.5 HANDICAP

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

Si l'obligation d'emploi, ou l'une des alternatives prévues par la loi, n'est pas remplie par l'employeur, celui-ci est redevable d'une contribution annuelle au 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 45204,56 €.

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<sup>er</sup> janvier 2013, l'INSA Strasbourg assure la responsabilité de l'action sociale prévue par les textes réglementaires, en direction de tous ses personnels, titulaires et contractuels.

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

## PRÊTS ET SECOURS

	2018	2019	2020
Montant des secours accordés	2 900 €	2 200 €	0
Nombre de bénéficiaires	3	2	0
Montant des prêts accordés	0	0	0
Nombre de bénéficiaires	0	0	0
TOTAL des bénéficiaires secours + prêts	1	2	0
TOTAL GÉNÉRAL	2 900 €	2 200 €	0

## ENFANTS HANDICAPÉS

	2018	2019	2020
Montant des allocations accordées aux parents d'enfants handicapés	0	0	1989,24
Nombre de bénéficiaires	0	0	1



# RELATIONS PRO- FESSIONNELLES

---

- 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 et les propositions de titularisation. Elle peut être également saisie de litiges d'ordre individuel.

La CPE comprend:

- un groupe pour les personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) composé de 4 représentants nommés par l'administration et 4 représentants élus des personnels (et autant de suppléants nommés et élus);
- un groupe pour les personnels administratifs, techniques, sociaux de santé (ATSS) composé de 3 représentants nommés par l'administration et 3 représentants élus des personnels (et autant de suppléants nommés et élus).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la CPE ne possède plus de compétence en matière de mobilité (mutation, détachement, etc.). À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, elle ne se prononcera plus sur les promotions (cf. chapitre concerné [2.2]).

## 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

---

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

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

Cet ouvrage a été édité en décembre 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 page :  
Céline Emonet

**INSA Strasbourg**

24 boulevard de la Victoire  
67084 Strasbourg Cedex

Tél. +33 (0) 3 88 14 47 00

Fax +33 (0) 3 88 14 49 10

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