



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2024

ÉDITO



“ Cher(e)s collègues,

Le Rapport Social Unique de l'INSA Hauts-de-France retrace, au sein d'un format détaillé, les politiques mises en œuvre en 2024 en faveur des ressources humaines qui œuvrent pour l'Institut.

Ce document donne des indications précises quant aux actions menées en termes de formation, de diversité, de santé et de sécurité au travail mais également d'emploi, de recrutement et d'égalité femmes-hommes. Les indicateurs recueillis constituent une source de données fiables, précises et exploitables pour améliorer continuellement nos pratiques.

Les informations recensées sont le fruit d'un dialogue social constructif et réfléchi visant à élaborer une dynamique collective forte et unie autour de notre identité, de nos engagements et de projets communs.

Ainsi, le Rapport Social Unique permet d'adapter et de piloter avec justesse nos orientations stratégiques à l'égard de nos personnels. Il est à la fois le reflet de notre richesse humaine, et le garant d'initiatives futures, fortes et nécessaires, pour atteindre nos ambitions en matière de politique sociale.

Excellent lecture à toutes et tous.

”

Armel de la BOURDONNAYE
Directeur de l'Institut National des
Sciences Appliquées Hauts-de-France

SOMMAIRE

P.04

LES PERSONNELS

- P. 05 Le plafond d'emplois
- P. 05 Les personnels
- P. 07 Les personnels en situation de handicap
- P. 07 Focus sur la situation globale du personnel à l'INSA
- P. 08 Les enseignants-chercheurs et enseignants du secondaire
- P. 09 Les BIATSS

P.10

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

- P. 11 Les entrées
- P. 12 Les sorties
- P. 14 Les avancements

P.16

LA FORMATION DU PERSONNEL

- P. 17 Le nombre d'agents formés
- P. 17 Le nombre de fonctionnaires stagiaires en formation
- P. 17 Le nombre de jours de formation

P.18

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

- P. 19 La masse salariale*
- P. 20 Le total des rémunérations brutes
- P. 23 Les remboursements des transports

P.24

LE TEMPS DE TRAVAIL ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- P. 25 La durée de travail
- P. 27 Le télétravail
- P. 28 Le Compte Épargne Temps (CET)
- P. 29 Les absences

P.32

LA SANTÉ, L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- P. 33 Le nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles... reconnus imputables au service
- P. 34 La santé au travail
- P. 35 La sécurité au travail

P.36

ACTION SOCIALE

- P. 37 Ventilation par nature de prestations et de dépenses

P.38

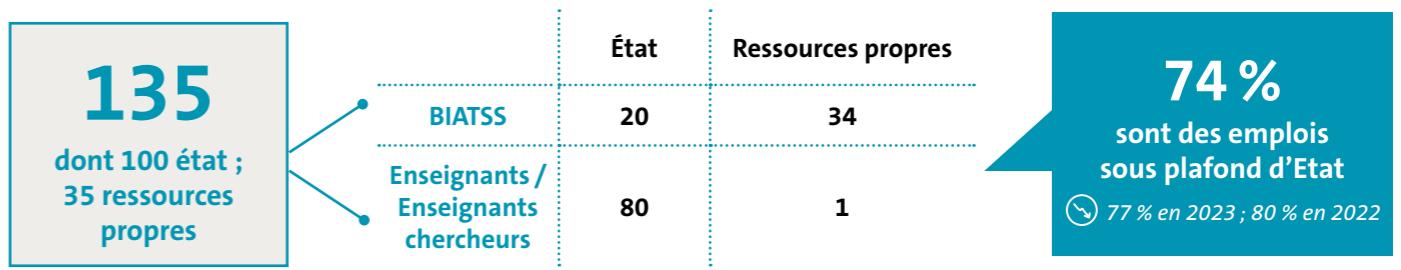
DIALOGUE SOCIAL

- P. 39 Le nombre de représentants du personnel
- P. 39 Le nombre de réunions des instances au cours de l'année
- P. 39 Le nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève

LÉGENDE PAGES SUIVANTES : ★ Budget propre INSA

+ ☰ services partagés (UPHF) et/ou ✋ mises à disposition (UPHF)

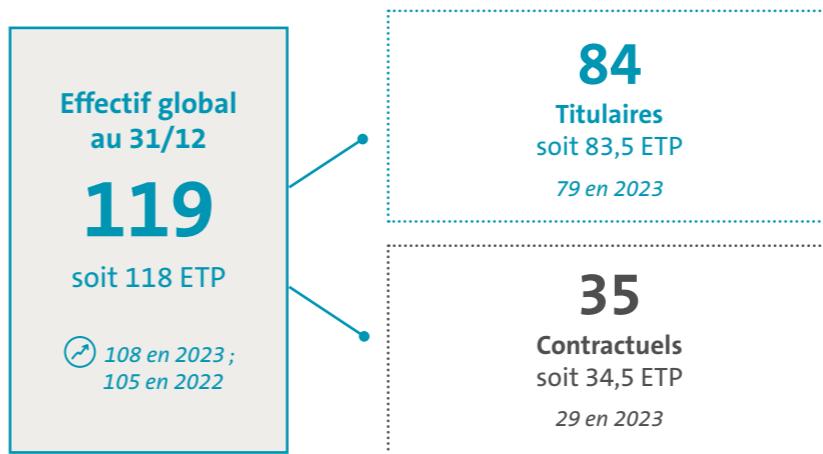
LE PLAFOND D'EMPLOIS (AU 31/12/2024)



1. LES PERSONNELS



LES PERSONNELS (EFFECTIFS GÉRÉS*)

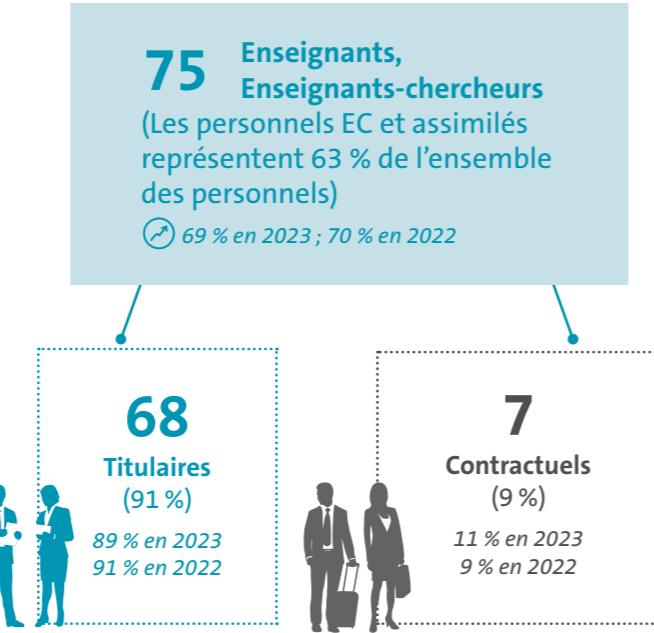
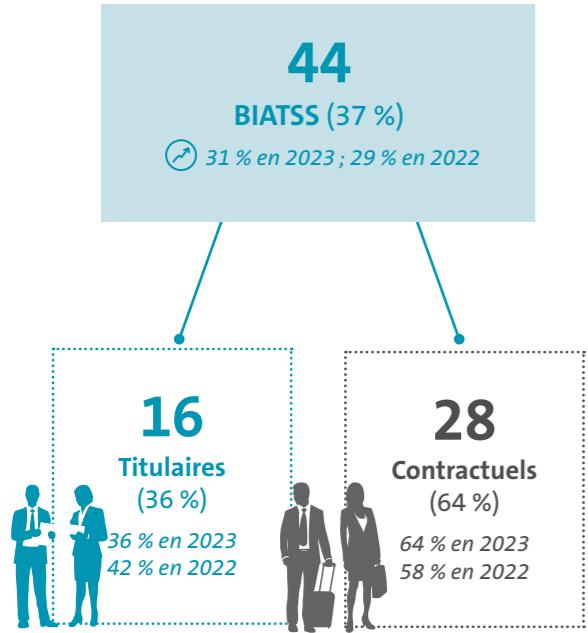


62 %
74 hommes
62 % en 2023
61 % en 2022

38 %
45 femmes
38 % en 2023
39 % en 2022

29,4 %
des personnels sont
non titulaires (pop. globale)
⌚ 27 % en 2023 ; 22 % en 2022

* (Non compris les emplois « saisonniers » liés aux activités de l'établissement telles que les surveillances au cours des sessions d'exams, les jurys d'exams et de concours et les personnels dits « hébergés ».) ; les effectifs gérés comprennent toutes les positions administratives : affectés dans l'administration, congé parental, délégation, détachements entrants et sortants, disponibilité, congé sans rémunération, mise à disposition sortante et congé longue durée.)



LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP *



Le plafond d'emplois se distingue des effectifs. Il est exprimé en ETPT (Équivalent Temps Plein Travailé).

NATURE DES EMPLOIS :

- > **Plafond des emplois État** : ensemble des emplois financés en tout ou partie par la subvention ministérielle.
Ces emplois sont occupés par des agents titulaires et non titulaires.
- > **Plafond des emplois sur ressources propres** : ensemble des emplois non financés par la subvention ministérielle.
Ces emplois sont occupés par des agents en CDD ou CDI.

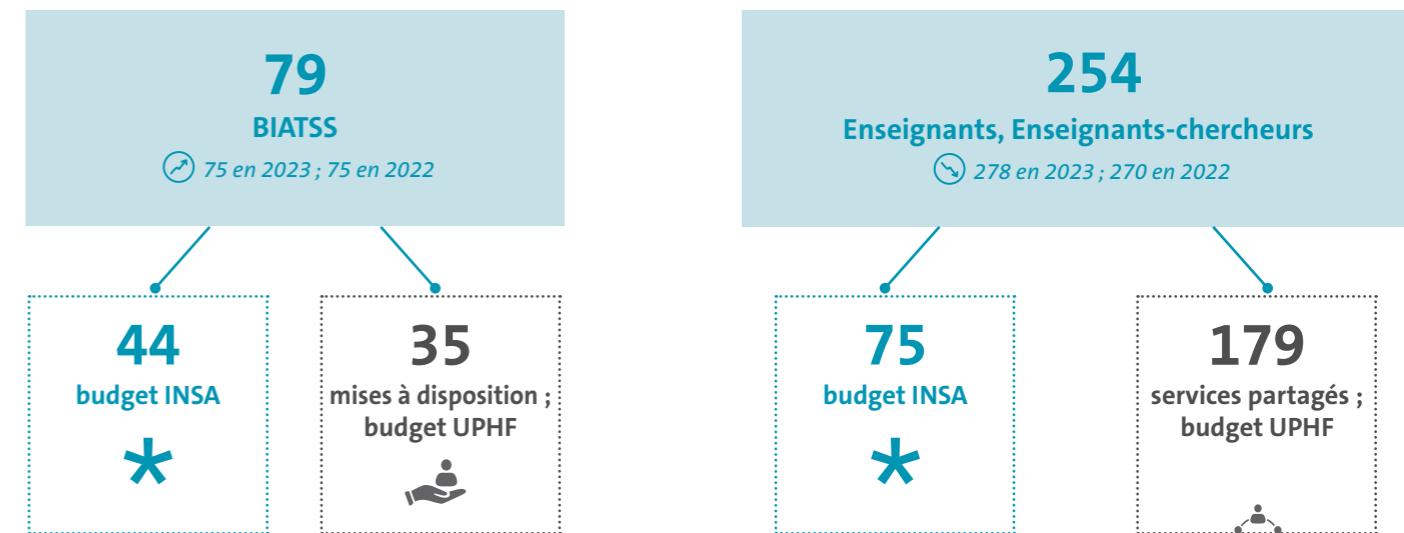
*y compris les contrats doctoraux et les post-docs

LA RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

| NOMBRE D'AGENTS | 20 ans | > | 30 ans | > | 40 ans | > | 50 ans | > | 60 ans | > | 60 ans et + |
|--|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|-------------|
| Enseignants chercheurs et assimilés | 5 | | 11 | | 15 | | 22 | | 9 | | |
| Enseignants du 2 nd degré | 1 | | 1 | | 3 | | 6 | | 2 | | |
| Personnel administratif, technique et de service | 8 | | 15 | | 10 | | 10 | | 1 | | |

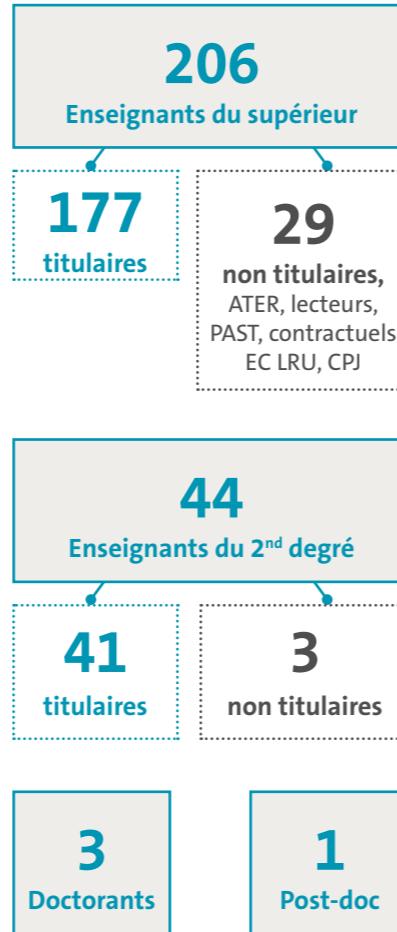
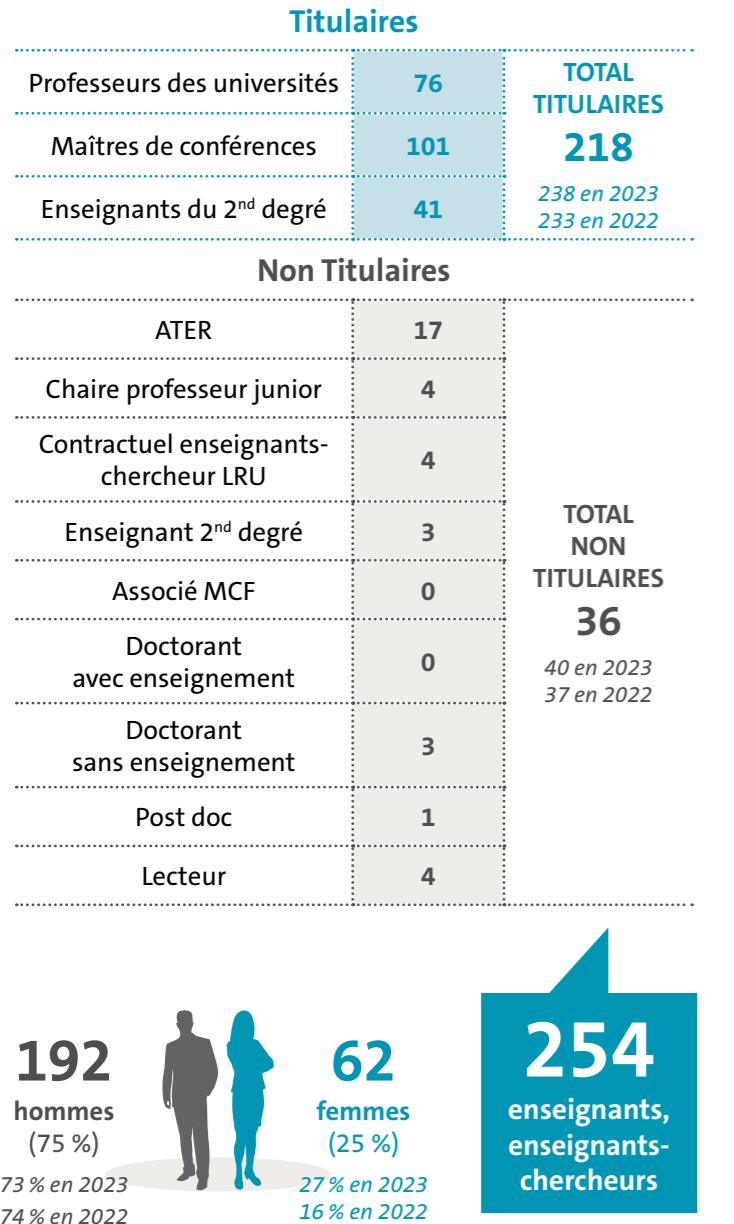
25 % de la population a plus de 55 ans.  25 % en 2023 ; 27 % en 2022

FOCUS SUR LA SITUATION GLOBALE DU PERSONNEL À L'INSA *



La baisse des effectifs enseignants de l'INSA s'explique par la création de l'IT2S qui fait suite au processus de la démarche du passage de l'UPHF de son statut d'Etablissement Public d'Enseignement (EPE) en Grand Etablissement et à la préconisation du Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES) de dissocier les formations STAPS de celles de l'INSA Hauts-de-France.

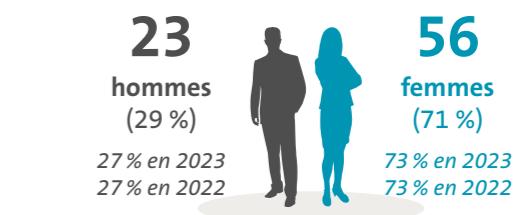
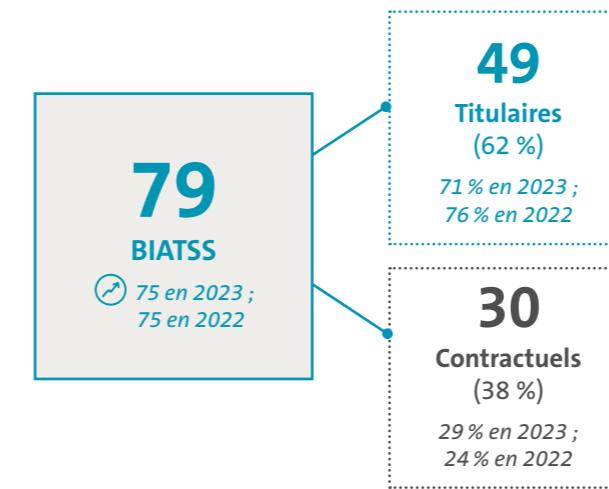
LES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS *



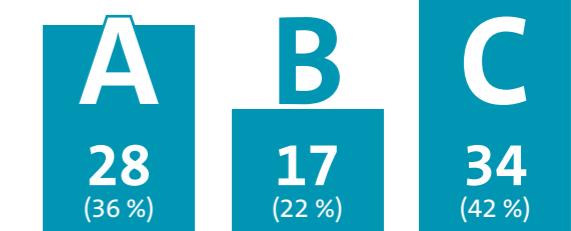
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR GENRE (AU GLOBAL)

| NOMBRE D'AGENTS | PAR CORPS | | | | | | | TOTAL GÉNÉRAL |
|-----------------|-----------------------------|------------------------|----------------------------|------|---------|-----------|----------|---------------|
| | Professeurs des universités | Maîtres de conférences | Enseignant du second degré | ATER | Lecteur | Doctorant | Post doc | |
| Féminin | 12 | 28 | 15 | 5 | 2 | 0 | 0 | 62 |
| Masculin | 68 | 77 | 29 | 12 | 2 | 3 | 1 | 192 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 80 | 105 | 44 | 17 | 4 | 3 | 1 | 254 |

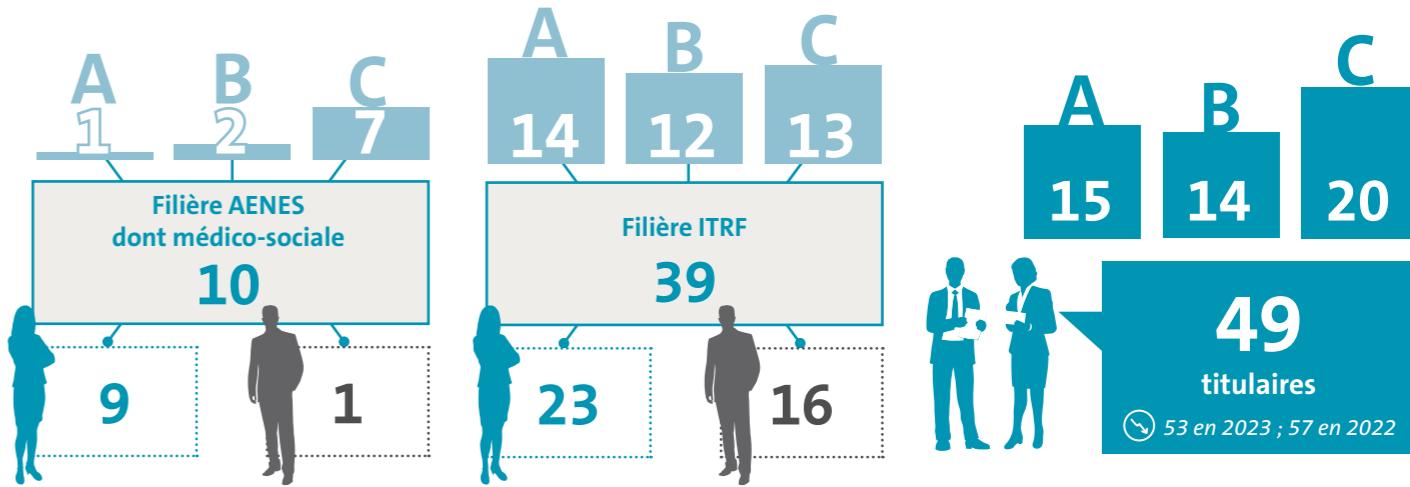
LES BIATSS *



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE (HORS APPRENTIS) :



RÉPARTITION DES PERSONNELS TITULAIRES PAR FILIÈRE :



RÉPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE

| NOMBRE D'AGENTS | CATÉGORIE | | | TOTAL GÉNÉRAL |
|-----------------|-----------|----------|-------|---------------|
| | Féminin | Masculin | TOTAL | |
| Féminin | 4 | 11 | 15 | 32 |
| Masculin | 9 | 5 | 14 | 17 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 19 | 1 | 20 | 49 |

Les personnels de l'Université sont répartis en deux catégories :

- Les enseignants et enseignants-chercheurs qui sont regroupés dans ce rapport sous le terme générique d'enseignants
- Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques, BIATSS.

Parmi ces deux populations, on distingue :

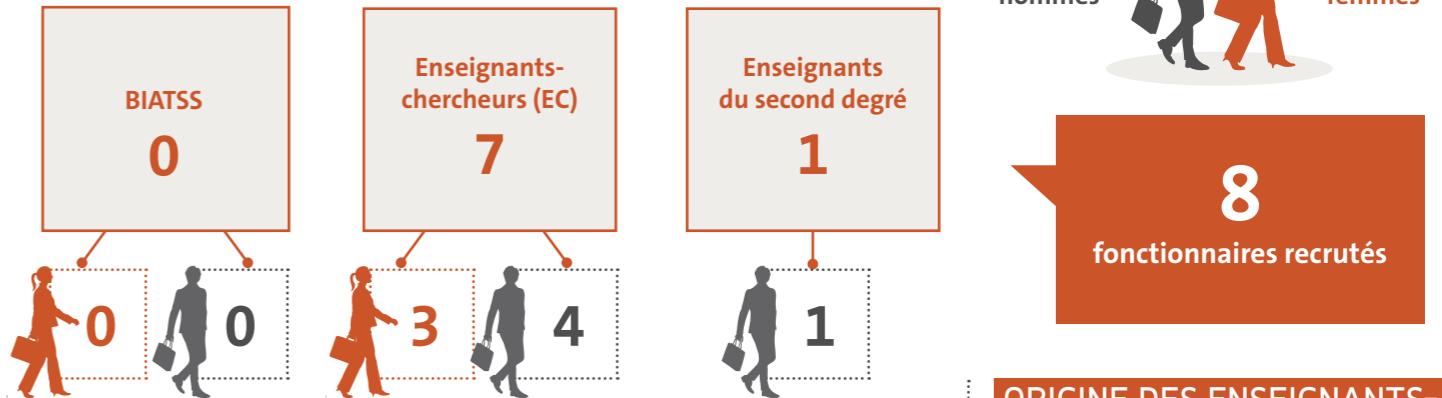
- Les agents titulaires et stagiaires de la fonction publique
- Les agents contractuels (en CDD et CDI)

2. LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

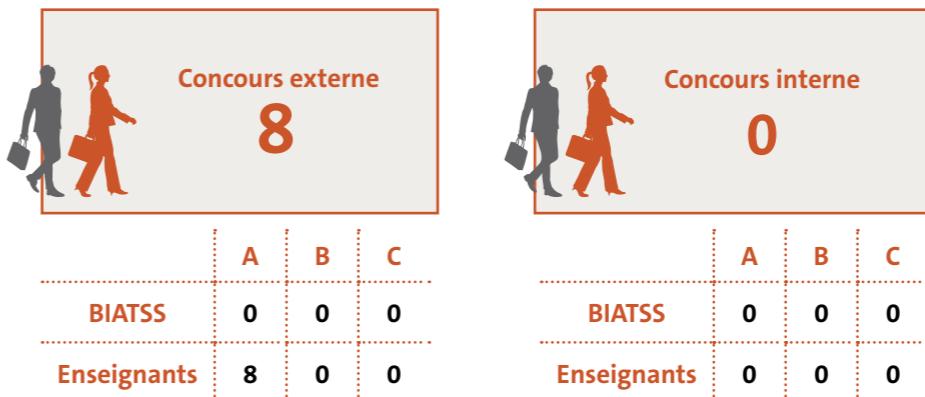


LES ENTRÉES

NOMBRE DE FONCTIONNAIRES TITULAIRES RECRUTÉS
AU COURS DE L'ANNÉE 2024 (DONT +):



PAR TYPE DE RECRUTEMENT :

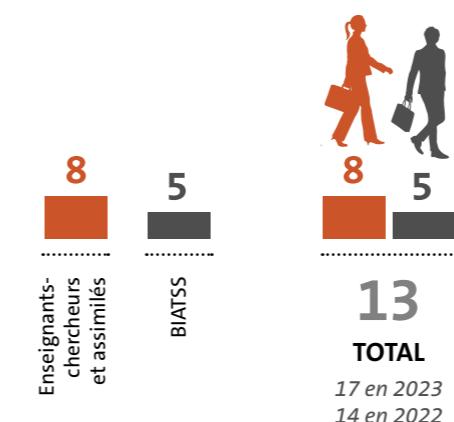


ORIGINE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS :
L'ENDORECRUTEMENT *

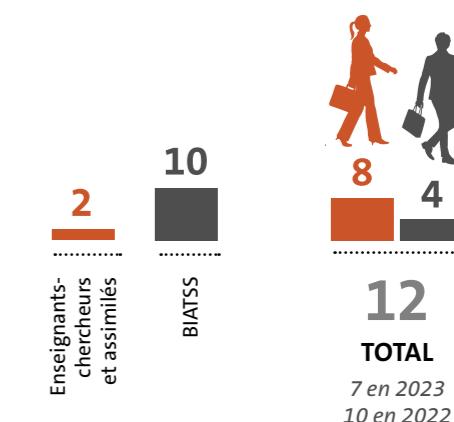
| | Nombre de postes mis au recrutement | Dont nombre d'endorecrutements |
|-----|-------------------------------------|--------------------------------|
| MCF | 4 | 2 |
| PR | 3 | 2 |

*Pour le recrutement des MCF, les candidats ayant déjà un contrat de travail dans l'établissement recruteur.
Pour le recrutement des PR, les candidats qui exerçaient préalablement des fonctions de MCF dans l'établissement recruteur

NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI PERMANENT AU COURS DE L'ANNÉE :



NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI NON PERMANENT AU COURS DE L'ANNÉE :



Emploi permanent : recrutement d'agents titulaires, contractuels pour répondre à l'activité courante de l'établissement (plafond d'emploi P1)

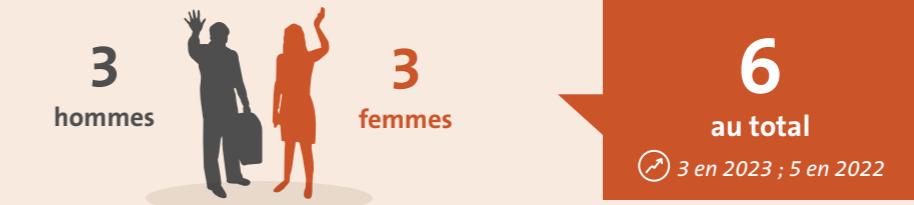
Emploi non permanent : recrutement d'agents contractuels pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier.
Exemple : contrat sur projet (plafond d'emploi P2)

LES SORTIES

NOMBRE DE SORTIES DE L'ÉTABLISSEMENT PAR MOTIF - BIATSS + EC/ES (DONT +):

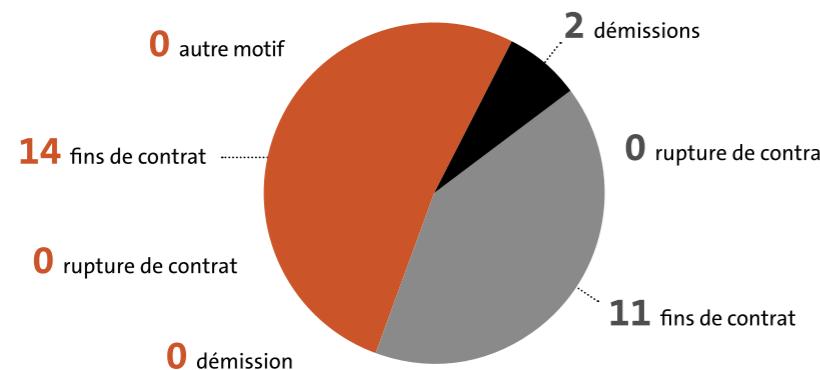


LES DÉPARTS À LA RETRAITE DÉCLARÉS EN 2024 :



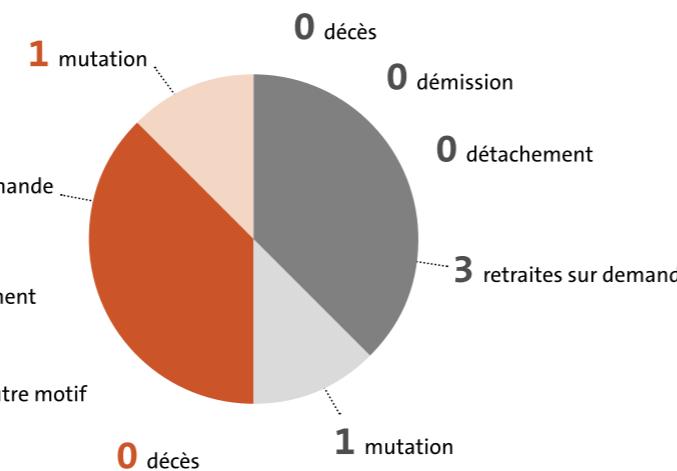
femmes
 hommes

NON TITULAIRES



27
sorties
de non titulaires
sur l'année
(= 26 en 2023
40 en 2022)

TITULAIRES



8
sorties
de titulaires
sur l'année
(= 9 en 2023
18 en 2022)

LES PRÉVISIONS DE DÉPARTS À LA RETRAITE POUR LES 5 PROCHAINES ANNÉES (ÂGE DE DÉPART À 64 ANS) :



| Total | Nombre |
|-------|--------|
| TOTAL | 62 |

(= 57 en 2023 ; 71 en 2022)

LES AVANCEMENTS

LES AVANCEMENTS DE CORPS DES PERSONNELS BIATSS (liste d'aptitude)

| | Corps d'origine | Corps cible | Nombre de promouvables | | | | Nombre de promus | | | |
|----------------------|-----------------|-------------|------------------------|----------------|---------------|---------------|------------------|----------------|--------------|---------------|
| | | | Femmes en 2024 | Hommes en 2024 | TOTAL EN 2024 | TOTAL en 2023 | Femmes en 2024 | Hommes en 2024 | TOTAL PROMUS | TOTAL en 2023 |
| Filière ITRF | IGE > | IGR | 2 | 5 | 7 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | ASI > | IGE | 1 | 3 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | TECH > | ASI | 7 | 2 | 9 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | ATRF > | TECH | 14 | 0 | 14 | 15 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Filière AENES | SAENES > | AAE | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | ADJAENES > | SAENES | 6 | 1 | 7 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL GÉNÉRAL | | | 31 | 11 | 42 | 45 | 1 | 0 | 1 | 0 |

LES AVANCEMENTS DE CORPS DES PERSONNELS BIATSS (liste d'aptitude exceptionnelle)

| | Corps d'origine | Corps cible | Nombre de promouvables | | | | Nombre de promus | | | |
|----------------------|-----------------|-------------|------------------------|----------------|---------------|---------------|------------------|----------------|--------------|---------------|
| | | | Femmes en 2024 | Hommes en 2024 | TOTAL EN 2024 | TOTAL en 2023 | Femmes en 2024 | Hommes en 2024 | TOTAL PROMUS | TOTAL en 2023 |
| Filière ITRF | IGE > | IGR | 1 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | ASI > | IGE | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | TECH > | ASI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | ATRF > | TECH | 14 | 0 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL GÉNÉRAL | | | 15 | 7 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

LES AVANCEMENTS DE CORPS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (repyramide)

| Corps | Promotion dans le corps de : | Nombre de promouvables | | | | Nombre de promus | | | |
|-------|------------------------------|------------------------|----------------|---------------|---------------|------------------|----------------|--------------|---------------|
| | | Femmes en 2024 | Hommes en 2024 | TOTAL EN 2024 | TOTAL en 2023 | Femmes en 2024 | Hommes en 2024 | TOTAL PROMUS | TOTAL en 2023 |
| MCF | PU | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |

Sont éligibles au repyramide :

- les maîtres de conférences de classe normale justifiant de 10 ans de service effectif dans ce grade
- les maîtres de conférences hors classe

} et en possession d'une habilitation à diriger des recherches

LES AVANCEMENTS DE GRADE DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

| Corps | Promotion dans le grade de : | Nombre de promouvables | | | | Nombre de promus | | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|----------------|---------------|---------------|------------------|----------------|--------------|---------------|
| | | Femmes en 2024 | Hommes en 2024 | TOTAL EN 2024 | TOTAL en 2023 | Femmes en 2024 | Hommes en 2024 | TOTAL PROMUS | TOTAL en 2023 |
| Corps des enseignants chercheurs | MCF | 8 | 18 | 26 | 26 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| | MCF Echelon exceptionnel | 5 | 12 | 17 | 9 | 0 | 2 | 2 | 4 |
| | PR 1 ^{er} classe | 3 | 15 | 18 | 12 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | PR CE 1 | 4 | 18 | 22 | 15 | 0 | 2 | 2 | 3 |
| | PR CE 2 | 2 | 12 | 14 | 8 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Corps des enseignants du second degré | PRCE | - | - | - | - | 0 | 1 | 1 | 2 |
| | Professeur certifié HC | - | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Professeur certifié CE | - | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 1 |
| PRAG | Professeur certifié Echelon spécial | - | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Professeur agrégé HC | - | - | - | - | 0 | 4 | 4 | 1 |
| | Professeur agrégé CE | - | - | - | - | 0 | 1 | 1 | 1 |
| PLP | Professeur PLP hors classe | - | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL GÉNÉRAL | | 22 | 75 | 97 | 70 | 2 | 12 | 14 | 18 |

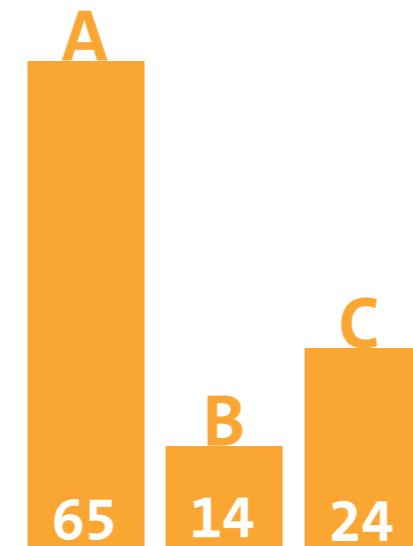
3. LA FORMATION DU PERSONNEL



NOMBRE D'AGENTS FORMÉS (DONT +):

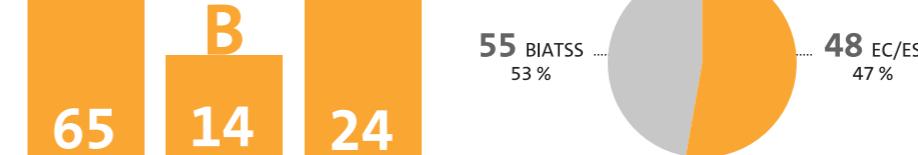
(un agent qui a suivi plusieurs formations en 2024 ne compte que pour 1).

- PAR CATÉGORIE



103
au total
 97 en 2023

- PAR GENRE



55 BIATSS ont suivi au moins une formation, soit 70 % de l'ensemble des BIATSS.
51 EC/Es ont suivi au moins une formation, soit 19 % de l'ensemble des EC/Es

DONT NOMBRE DE FONCTIONNAIRES STAGIAIRES EN FORMATION :

- PAR CATÉGORIE



1
au total

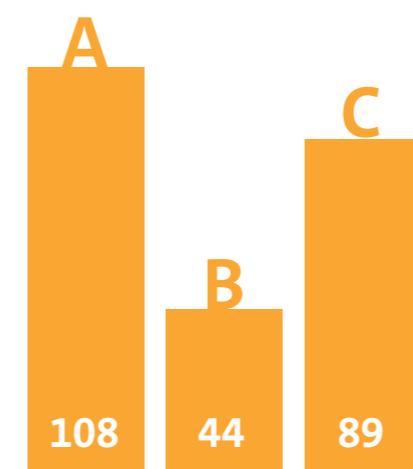
- PAR GENRE



NOMBRE DE JOURS DE FORMATION :

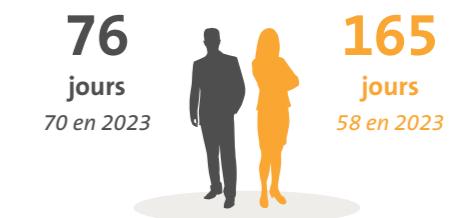
(Un agent peut avoir suivi plusieurs formations)

- PAR CATÉGORIE



241
au total
 128 en 2023

- PAR GENRE



4. LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL



LA MASSE SALARIALE

MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULÉE DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES (HORS PRIMES) ✽ :

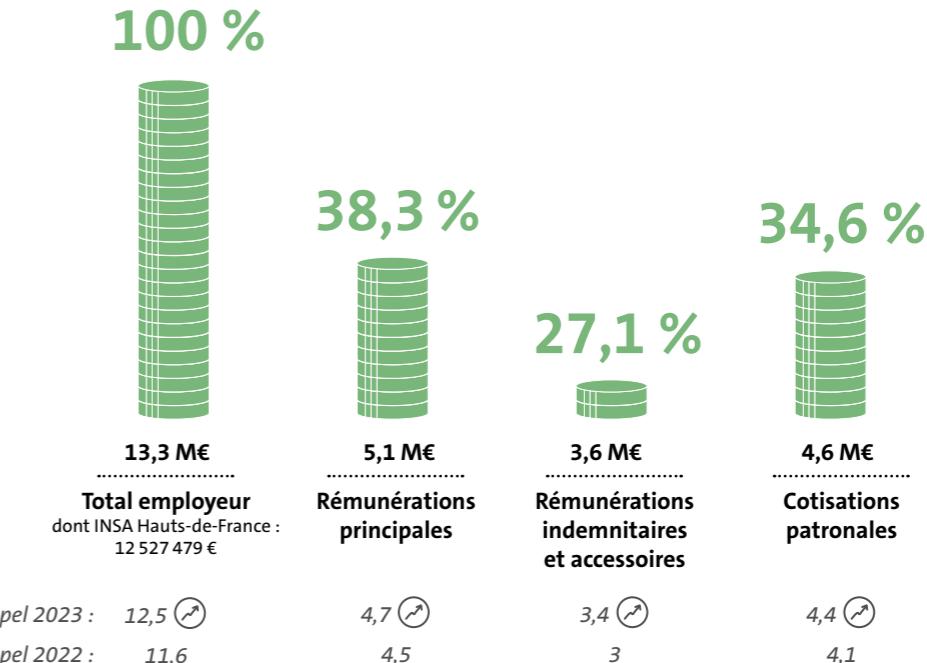


1 014 669 €

au total

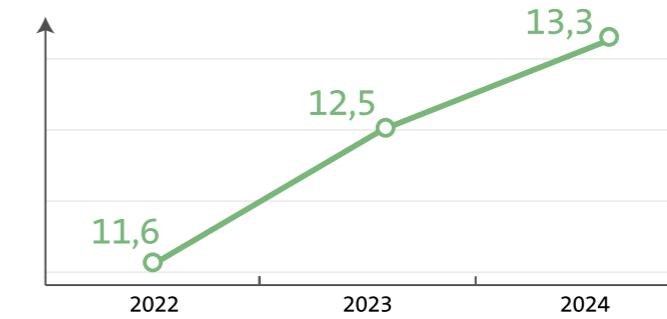
⌚ 1 029 533 € en 2023
974 751 € en 2022

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR RUBRIQUE (EN M€) :



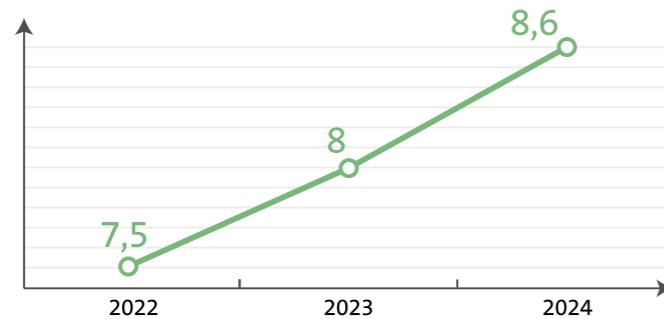
Rémunérations principales : traitement brut indiciaire
Rémunérations indemnitaires et accessoires : primes et indemnités, heures complémentaires, prestations sociales (SFT, télétravail, forfait mobilité durable,...).

ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE À 3 ANS (EN M€) :



TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES

ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES EN MILLIONS D'EUROS
(EMPLOI PERMANENT + NON PERMANENT) :



TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES VERSÉES SUR EMPLOI NON PERMANENT (EN M€)
(EC + BIATSS) :

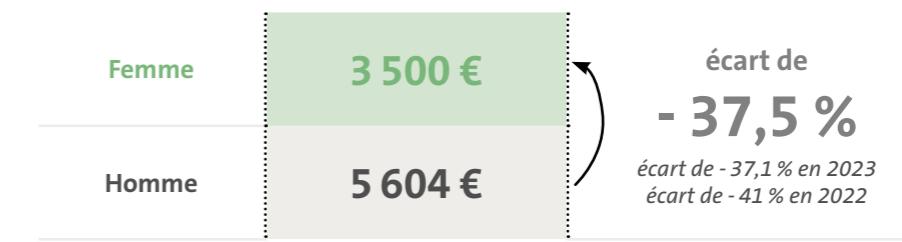


TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES VERSÉES SUR EMPLOI PERMANENT (EN M€)
(EC + BIATSS) :

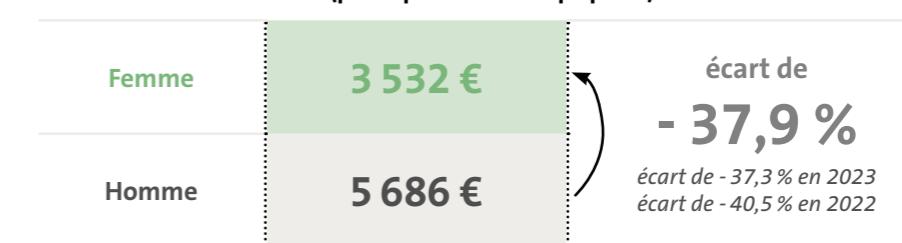
ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES TITULAIRES
ET CONTRACTUELS (outil DG AFP) :



RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE BRUTE EN EURO
(non redressée du temps partiel)



RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE BRUTE EN EURO
(par équivalent temps plein)



L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'explique principalement par l'effet de ségrégation des corps qui traduit le fait que les hommes sont plus nombreux dans les postes à hautes responsabilités et donc mieux rémunérés.

- Écart de rémunération chez les titulaires : - 22,2 % non redressé du temps partiel et - 22,7 % par équivalent temps plein.
- Écart de rémunération chez les contractuels : - 2,2 % non redressé du temps partiel et - 5,6 % par équivalent temps plein.

*Le périmètre des équivalents temps plein a été revu en 2024 pour répondre aux recommandations ministérielles.

NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIANT DE LA GIPA (EC + BIATSS) *

Le Gouvernement a décidé de ne pas reconduire le dispositif de la Gipa en 2024.

LES PRIMES :

| Les Primes | Femmes | Hommes | MONTANT TOTAL EN € |
|-----------------------------|-------------|--------------|--------------------|
| Enseignants : | | | |
| RIPEC 1 | 47 238,33 € | 186 178,61 € | 233 416,94 € |
| RIPEC 2 | 34 802,60 € | 80 763,09 € | 115 565,69 € |
| RIPEC 3 | 27 875,01 € | 113 341,83 € | 141 216,84 € |
| PEDR | 8 625,00 € | 54 416,66 € | 63 041,66 € |
| PES | 3 611,75 € | 41 750,17 € | 45 361,92 € |
| BIATSS : | | | |
| IFSE + CIA | 54 384,67 € | 104 272,33 € | 158 657,00 € |
| Population entière : | | | |
| Intéressement | 16 950,00 € | 35 802,64 € | 52 752,64 € |

RIPEC : Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants-Chercheurs

PEDR : Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

PRES / PES : Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur / Prime d'Enseignement Supérieur pour les enseignants du second degré

IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise

CIA : Complément Indemnitaire Annuel

LES REMBOURSEMENTS DE TRANSPORTS

20
bénéficiaires

★
⌚ 19 en 2023
16 en 2022



64
bénéficiaires

(dont ★ + ⚡)
⌚ 58 en 2022
63 en 2023

Montant pris en charge ★

7 049 €

⌚ 5 276 € en 2023 ; 4 720 € en 2022

Montant pris en charge

(dont ★ + ⚡)
18 832 €

⌚ 12 703 € en 2023 ; 11 515 € en 2022

Le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 institue une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

LE FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

13
bénéficiaires

★
⌚ 6 en 2023



32
bénéficiaires

(dont ★ + ⚡)
⌚ 16 en 2023

Montant pris en charge

3 300 €

⌚ 1 300 € en 2023

Montant pris en charge

(dont ★ + ⚡)
8 000 €

⌚ 4 100 € en 2023

Le montant annuel du FMD est fixé à (décret du 13/12/2022) :

- 100 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours

5. TEMPS DE TRAVAIL ET ORGANISATION DU TRAVAIL



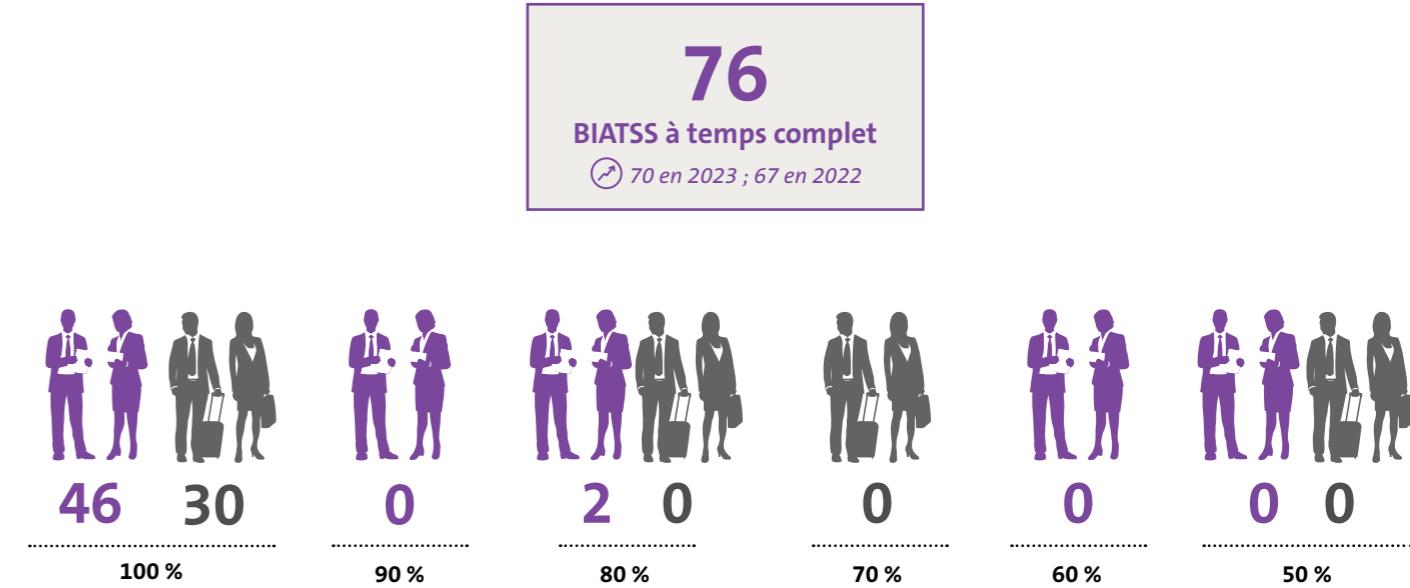
DURÉE DE TRAVAIL



BIATSS



RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS EN FONCTION AU 31/12/2024 :



3 %
des personnels BIATSS
travaillent à temps partiel
ou incomplet

Parmi les 2 personnels
concernés,
les femmes représentent

100 %



NOMBRE D'AGENTS BIATSS A TEMPS PARTIEL, PAR CATEGORIE :



2
au total

ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EC/ES EN FONCTION DE LEUR QUOTITÉ DE TRAVAIL
AU 31/12/2024 :



238
enseignants,
enseignants-chercheurs
à temps complet
⌚ 261 en 2023 ; 258 en 2022

6 %
des enseignants, enseignants-chercheurs effectuent leur service à temps partiel

La durée annuelle légale de temps de travail effectif est de 1607 heures.

Le temps de travail des enseignants chercheurs est consacré pour moitié aux activités de recherche et pour moitié aux activités d'enseignement (192 h équivalent TD).

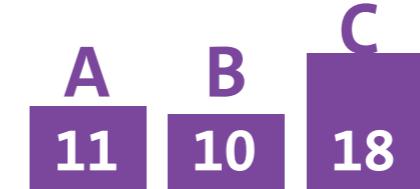
Les enseignants du second degré doivent assurer 384 h équivalent TD.

Le temps de travail peut être complet, partiel ou incomplet.

LE TÉLÉTRAVAIL

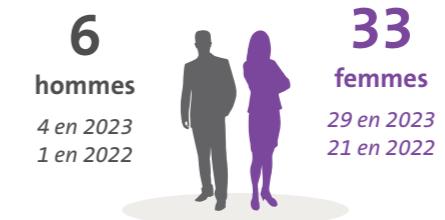
NOMBRE D'AGENTS BIATSS EN FONCTION AU 31 DÉCEMBRE EXERÇANT LEURS FONCTIONS DANS LE CADRE DU TÉLÉTRAVAIL (DONT :

• PAR CATÉGORIE



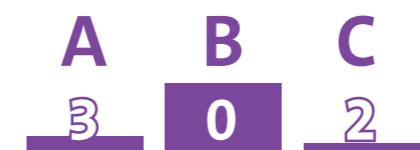
39
au total
⌚ 33 en 2023 ; 22 en 2022

• PAR GENRE



NOMBRE D'AGENTS BIATSS EN FONCTION AU 31 DÉCEMBRE EXERÇANT LEURS FONCTIONS DANS LE CADRE DU TÉLÉTRAVAIL EN JOURS FLOTTANTS :

• PAR CATÉGORIE



5
au total
⌚ 0 en 2023

• PAR GENRE



Il n'y a pas de télétravail flottant à l'INSA.

Au 01/01/2021, une charte du télétravail entre en vigueur dans l'établissement. Deux formes de télétravail possibles :

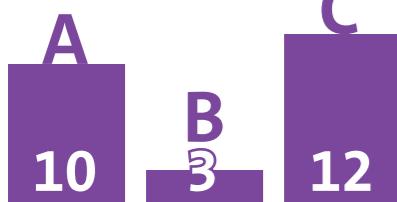
- le télétravail régulier : l'agent télétravaille à un ou des jours fixes définis dans un protocole
- le télétravail flottant : l'agent dispose d'un nombre annuel de 10 jours de télétravail flottant qu'il peut poser dans l'année.

Conformément au décret 2021-1123 du 26 août 2021, une allocation forfaitaire de télétravail est versée à compter du 1^{er} septembre 2021.

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

NOMBRE TOTAL DE CET OUVERTS AU 31/12/2024 - BIATSS (DONT :

• PAR CATÉGORIE

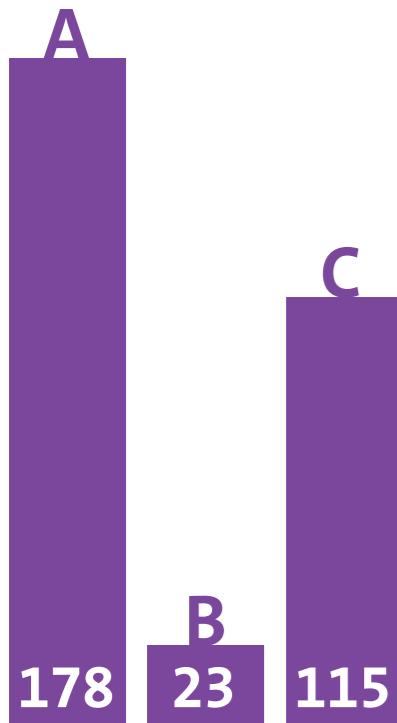


• PAR GENRE



NOMBRE TOTAL DE JOURS STOCKÉS :

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



CET OUVERTS DANS L'ANNÉE :



NOMBRE DE JOURS VERSÉS DANS L'ANNÉE :



LES ABSENCES

NOMBRE D'AGENTS ABSENTS HORS RAISON DE SANTÉ AU COURS DE L'ANNÉE :

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE

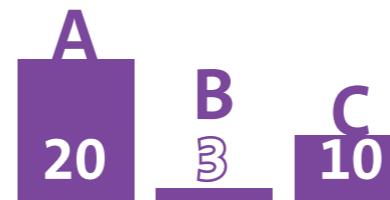


4 Enseignants-chercheurs

1 BIATSS

NOMBRE D'AGENTS ABSENTS AU MOINS UN JOUR POUR RAISON DE SANTÉ AU COURS DE L'ANNÉE :

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE

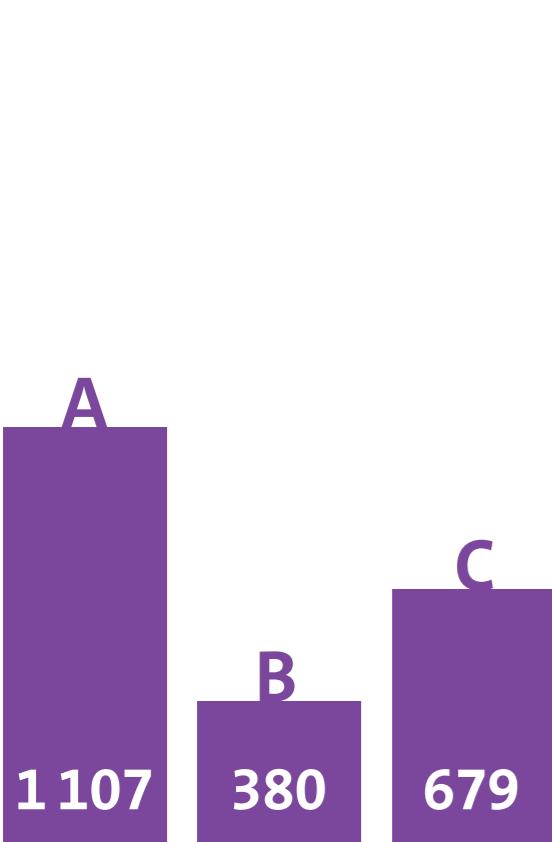


17 Enseignants-chercheurs
16 BIATSS

| Type d'absence | Nombre |
|--|--------|
| Congé de maladie ordinaire | 27 |
| Congé longue durée | 1 |
| Congés longue maladie | 4 |
| Congé invalidité temporaire imputable au service | 1 |

NOMBRE TOTAL DE JOURNÉES D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ
AU COURS DE L'ANNÉE :

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



2 166
au total



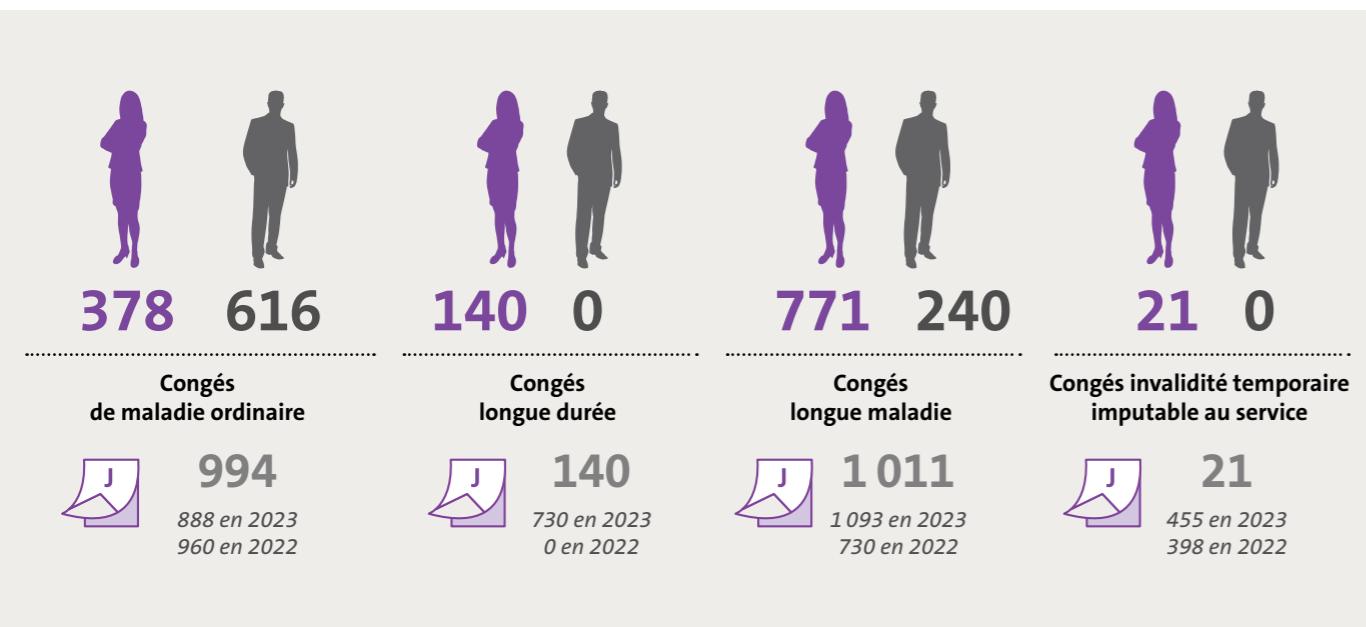
NOMBRE TOTAL DE JOURNÉES D'ABSENCE HORS RAISON DE SANTÉ
AU COURS DE L'ANNÉE :

• PAR CATÉGORIE



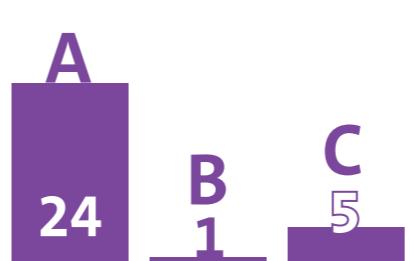
316
au total

(489 en 2023
665 en 2022)



NOMBRE DE JOURS DE CARENCE IMPUTÉS AUX AGENTS SUITE À UNE ABSENCE :

• PAR CATÉGORIE



30
au total

(29 en 2023
44 en 2022)

| | TOTAL GÉNÉRAL |
|--------------------------------------|---------------|
| Enseignants chercheurs | 14 |
| Enseignants du 2 nd degré | 5 |
| Personnels de l'AENES | 2 |
| Personnels ITRF | 9 |

• PAR GENRE



6. SANTÉ, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



NOMBRE D'ACCIDENTS DE SERVICE,
ACCIDENTS DE TRAJET, MALADIES
PROFESSIONNELLES...
RECONNUS IMPUTABLES AU SERVICE
(dont +)

| A | B | C |
|---|---|---|
| 1 | 0 | 1 |
| — | — | — |

2
au total
≡ 2 en 2023 ; 3 en 2022

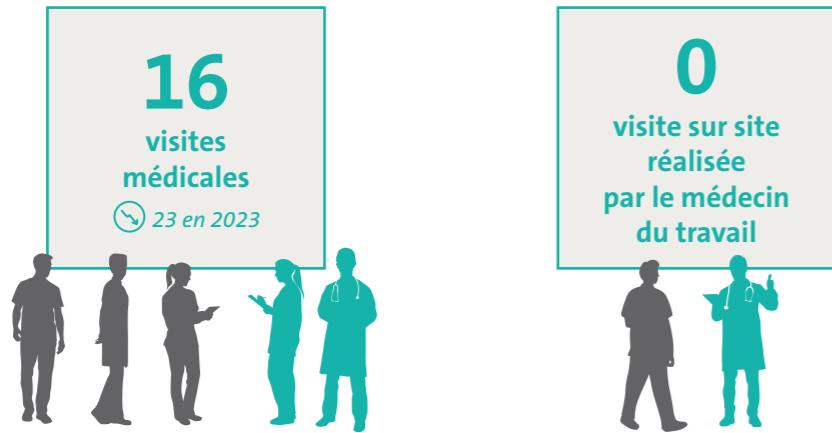
1
homme

1
Enseignant-
chercheur

1
BIATSS

SANTÉ AU TRAVAIL

Tous les agents (titulaires, contractuels, enseignants, BIATSS....) sont concernés et bénéficient d'un suivi médical.



Le rôle du médecin du travail est principalement préventif.

Il conseille sur :

- les risques professionnels,
- l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail,
- la prévention des Risques Psycho Sociaux, du harcèlement,
- le maintien dans l'emploi...

Il conduit des actions de santé au travail, en vue de préserver la santé des agents, tout au long de leur parcours professionnel.

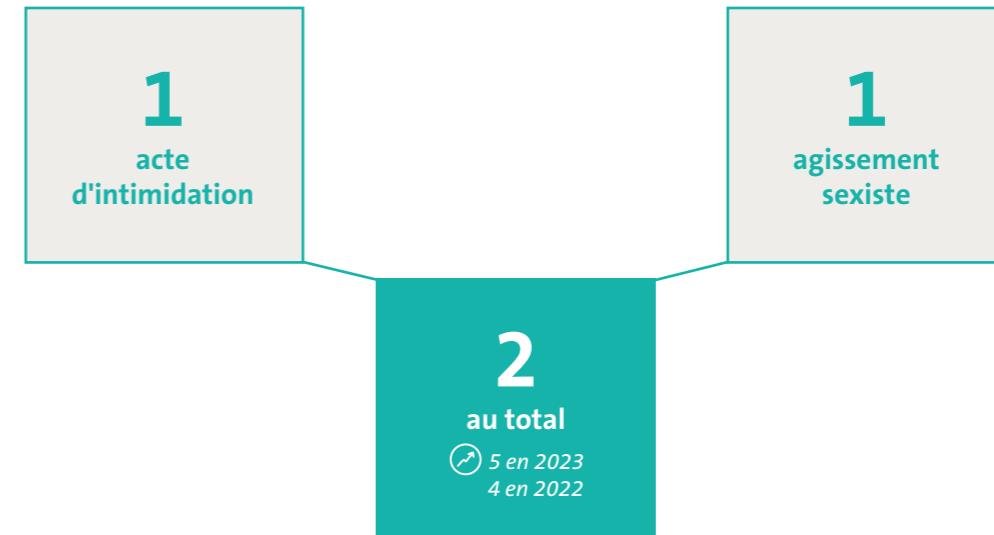
Les principales actions du médecin du travail ou de son équipe pluridisciplinaire, portent sur :

- des études ergonomiques et aménagements du poste de travail (en particulier sur des postes administratifs),
- des visites de secteur, services (connaissance des risques et pratiques de l'établissement),
- des réunions / visites / groupes de travail dans le cadre du CSA,
- une expertise dans le cadre des commissions santé.

En parallèle, le médecin du travail émet des recommandations, avis (temporaire) au vu de la situation médicale de l'agent et de ses missions. À titre d'exemple, cela concerne des aménagements d'horaire, des restrictions de ports de charge, de travaux en hauteur, la mise à disposition d'équipements ergonomiques ou la réalisation d'examens complémentaires...

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

NOMBRE DE SIGNALEMENTS À LA CELLULE RPS PAR TYPE D'ACTES :



NOMBRE D'AGENTS FORMÉS À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL AU COURS DE L'ANNÉE :

| | Nombre de personnes | Durée en h | TOTAL HEURES DÉLIVRÉES |
|---------------------------------|---------------------|------------|------------------------|
| BCL B2VL BRL Véhicule | 9 | 14 | 126 |
| HO BO BS BE Mancuvre | 0 | 14 | 0 |
| HO B2V BR BC | 2 | 14 | 28 |
| PSC | 5 | 7 | 35 |
| MAC SST | 4 | 7 | 28 |
| SST Initiale | 3 | 14 | 42 |
| Manipulation extincteurs | 2 | 1,5 | 3 |
| Autoclave | 3 | 10 | 30 |
| Ponts roulants | 3 | 7 | 21 |
| Plan de prévention | 1 | 3,5 | 3,5 |
| AP initiale | 1 | 35 | 35 |
| TOTAL FORMATION SÉCURITÉ | 33 | - | 351,5 |

7. ACTION SOCIALE



EXÉCUTION N-1 EN AE ET CP ET VENTILATION PAR NATURE DE PRESTATIONS DE DÉPENSES

| TOTAL INSA * | Aide à l'installation | Centre de loisirs sans hébergement | Aide aux études supérieures | Allocation enfant handicapé | Participation aux vacances familiales | Aides financières | Aide à l'autonomie | Prêt |
|---|-----------------------|------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-------------------|--------------------|------|
| Montant total accordé par prestation INSA | - | - | 600 € | 4 392 € | 620 € | - | - | - |
| TOTAL INSA | 5 612 € | | | | | | | |

NOMBRE D'AGENTS :

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| - | - | 1 | 2 | 2 | - | - | - |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGE :

| | | | | | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tranches d'âge de 0 à 19 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Tranches d'âge de 20 à 29 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Tranches d'âge de 30 à 39 | - | - | - | - | 1 | - | - | - |
| Tranches d'âge de 40 à 49 | - | - | 1 | 1 | - | - | - | - |
| Tranches d'âge de 50 à 59 | - | - | - | - | 1 | - | - | - |
| Tranches d'âge de 60 et plus | - | - | - | 1 | - | - | - | - |

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE :

| | | | | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Enseignant | - | - | - | 1 | - | - | - | - |
| BIATSS | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Cat. A | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Cat. B | - | - | - | - | 1 | - | - | - |
| Cat. C | - | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - |

RÉPARTITION PAR GENRE :

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| H | - | - | - | 1 | 1 | 1 | - | - |
| F | - | - | - | 1 | 1 | 1 | - | - |

8. DIALOGUE SOCIAL



LES INSTANCES DE L'ÉTABLISSEMENT

RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS PAR INSTANCE :

| TYPE D'INSTANCE | TITULAIRES | | SUPPLÉANTS | |
|---------------------------------|-------------|-------|------------|-------|
| | Homme | Femme | Homme | Femme |
| CSA | 7 | 3 | 5 | 5 |
| CPE | 7 | 8 | 5 | 10 |
| Groupe 1 ITRF (cat. A + B + C) | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Groupe 2 AENES (cat. A + B + C) | 2 | 4 | 1 | 5 |
| Groupe 3 BU (cat. A + B + C) | 2 | 1 | 1 | 2 |
| F3SCT | 7 | 3 | 5 | 5 |
| CCPANT : | Catégorie A | 2 | 0 | 1 |
| | Catégorie B | 0 | 2 | 1 |
| | Catégorie C | 0 | 2 | 0 |

NOMBRE DE SÉANCES DES INSTANCES DE L'ÉTABLISSEMENT TENUES EN 2024 :

| TYPE D'INSTANCE | Nombre de réunions |
|-----------------|--------------------|
| CSA | 5 |
| CCP | 0 |
| CPE | 0 |
| F3SCT | 3 |
| CCPANT | 0 |

NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLÉS POUR FAITS DE GRÈVE :



GLOSSAIRE

A

AC : Agent comptable

AAE : Attaché d'administration de l'Etat

ADJAENES : Adjoint administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

AENES : Personnel de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

APAENES : Attaché Principal de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ASI : Assistant ingénieur de recherche et formation

ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

ATRF : Adjoint technique recherche et formation

B

BAP : Branche d'Activités Professionnelles

BIATSS : Personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens Service et Santé

BIBAS / Biblio. Ass. Spéc. : Bibliothécaire assistant spécialisé

BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

BU : Personnels des Bibliothèques Universitaires

C

CA : Conseil d'Administration

CAP : Commission administrative paritaire

CAPA/CAPN : Commission administrative paritaire académique / nationale

CCP : Commission consultative paritaire

CCPANT : Commission consultative paritaire des agents non titulaires

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CE ou EX : Classe Exceptionnelle (grade)

CET : Compte épargne temps

CHSCT : Comité hygiène sécurité et condition de travail

CS : Classe Supérieure (grade)

COMUE Communauté d'universités et d'établissements

CPE : Commission paritaire d'établissement

CPJ : Chaire Professeur Junior

CRCT : Congé pour Recherches et Conversion Thématique

CSA : Comité social d'administration

D

DGS : Directeur Général des Services

DIF : Droit Individuel à la Formation

DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

E

EC : Enseignant-chercheur

ETP : Équivalent Temps Plein = Quotité de temps de travail sur l'année : 1 / 0,9 / 0,8...

ETPF : Équivalent Temps Plein Annuel Rémunéré.
Les ETP financiers correspondent aux effectifs physiques pondérés par la rémunération reçue par les agents en fonction de leur quotité de travail.

ETPT : Équivalent Temps Plein Travaillé

1 agent en fonction à 50% sur 1 an = 0,5 ETPT
1 agent en fonction à 50% sur 6 mois = 0,25 ETPT

EC/ES Enseignant-chercheur/Enseignant du second degré

EX ou CE : Classe Exceptionnelle (grade)

F

F3SCT : Formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail

FC : Formation continue

FI : Formation initiale

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

G

GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

H

HC : Hors Classe (grade)

I

IFSE : Indemnités de fonctions de sujétions et d'expertise

IGE : Ingénieur d'études de recherche et formation

IGR : Ingénieur de recherche et formation

INSA : Institut national des sciences appliquées

L

LA : Liste d'aptitude

M

MAD : Mise à disposition

MAG : Magasinier des bibliothèques

MCF : Maître de Conférences

N

NBI : Nouvelle Bonification Indiciaire

P

P1 : Principal 1 (grade)

P2 : Principal 2 (grade)

PAST (MCF) : Maître de conférences associé à temps partiel des universités

PAST (PR) : Professeur associé à temps partiel des universités

PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche pour les personnels enseignants titulaires

PES : Prime d'enseignement supérieur pour les enseignants du second degré

PLP : Professeur de lycée professionnel

PRAG : Professeur Agrégé

PRCE : Professeur Certifié

PROF.UNIV. / PR : Professeur des universités

R

RIPEC : Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

RPS : Risques psycho-sociaux

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

S

SAENES : Secrétaire administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

SP : Services partagé

T

TCH/ TECH : Technicien de recherche et formation

U

UMR : Unité mixte de recherche

UPHF : Université Polytechnique Hauts-de-France

V

VP : Vice-président

1CL : 1^{re} Classe (grade)

2CL : 2^e Classe (grade)

NOTES

UNIVERSITÉ POLYTECHNIQUE HAUTS-DE-FRANCE
Campus Mont Houy - 59313 Valenciennes Cedex 9

