

Séance du Conseil d'Administration en date du 12 décembre 2024

Délibération n° 2024-41 – Rapport social unique 2023

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ?

Vu le décret n° 2019-942 du 9 septembre 2019 portant création de l'Université Polytechnique Hauts-de-France (UPHF) et de l'Institut national des sciences appliquées (INSA) Hauts-de-France et approbation des statuts de l'établissement expérimental,

Vu les statuts de l'Institut national des sciences appliquées (INSA) Hauts-de-France,

Vu l'avis favorable du comité social d'administration du 3 décembre 2024,

Considérant que 25 membres sur les 31 membres ayant voix délibérative étaient présents ou représentés, qu'ainsi le quorum était atteint,

Le conseil d'administration adopte le rapport social unique de 2023 annexé à la présente délibération.

Le Directeur

Armél de la Bourdonnaye

Nombre de votants : 25

Pour : 25

Contre : 0

Abstention : 0



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

ÉDITO



“ Cher(e)s collègues,

Chaque année, le Rapport Social Unique de l'INSA Hauts-de-France présente une analyse fine,

documentée et concrète des pratiques engagées par l'Institut en faveur des ressources humaines. Il est un outil stratégique indispensable à la qualité des politiques que nous souhaitons mener, et plus particulièrement dans ce domaine.

Le Rapport Social Unique rappelle la nécessité d'un dialogue social pérenne et de son pilotage régulier afin de mettre en oeuvre des orientations adaptées en termes d'emploi, de recrutement, de formation, de rémunération, de santé et de sécurité au travail. Ce document en est le meilleur reflet et souligne la contribution des différents services dans le recensement et la compilation des données.

Le rapport témoigne par ailleurs d'une maîtrise approfondie et efficace des indicateurs recueillis permettant de dégager des informations fiables, révélatrices de nos pratiques et de notre richesse humaine.

Le Rapport Social Unique 2023 de l'INSA Hauts-de-France constitue ainsi un outil précieux témoignant de nos évolutions, sur lequel il est bon de s'appuyer pour atteindre nos ambitions en matière de pilotage des ressources humaines.

Je vous souhaite une lecture enrichissante de ce rapport. ”

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 Exécution N-1 en AE et CP et 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)

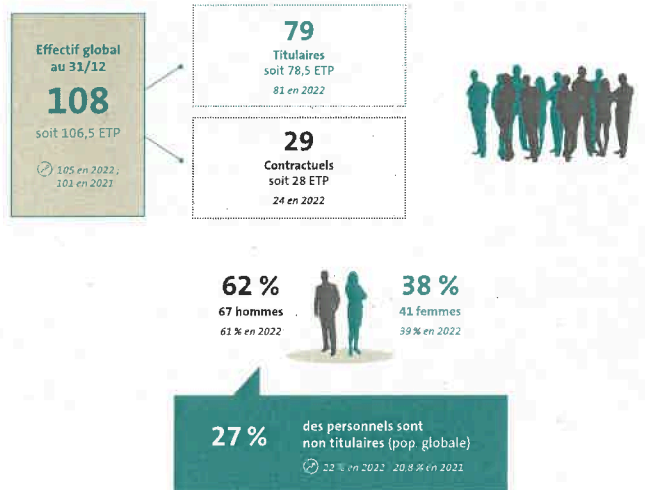
1. LES PERSONNELS



LE PLAFOND D'EMPLOIS (AU 31/12/2023)

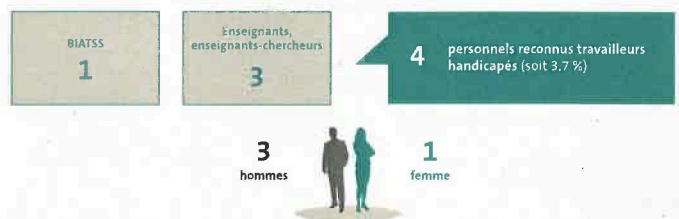


LES PERSONNELS (EFFECTIFS GÉRÉS*)



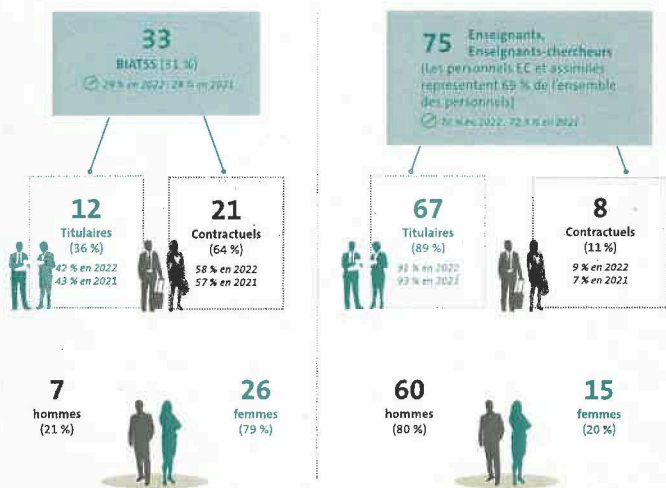
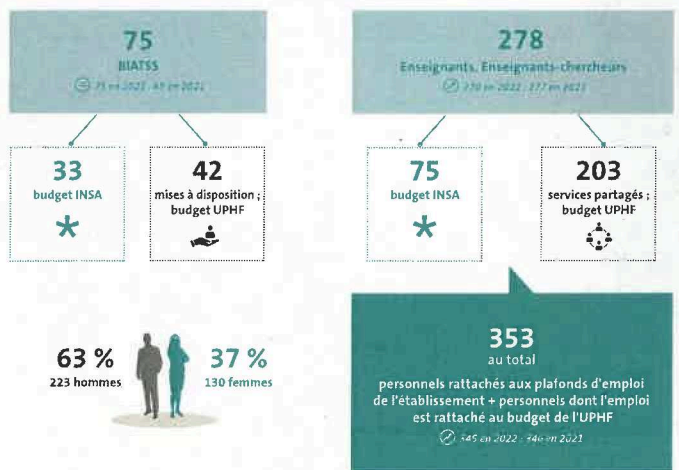
* (Non compris les emplois « saisonniers » liés aux activités de l'établissement telles que les surveillances au cours des sessions d'examen, les jurys d'examen et de concours et les personnels dits « hébergés ») ; les effectifs gérés comprennent toutes les positions administratives affectés dans l'administration,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

LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP *



Tout employeur de 20 salariés et plus doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total.

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



Le plafond d'emplois se distingue des effectifs. Il est exprimé en EPT (Equivalent 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	4	13	14	29	4	
Enseignants du 1 ^{er} degré	0	0	4	6	1	
Personnel administratif, technique et de service	5	13	6	8	1	

25 % de la population a plus de 55 ans. 27 % en 2022, 26 % en 2021

LES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS * 🔄

Titulaires		TOTAL TITULAIRES 238 <small>239 en 2022</small>
Professeurs des universités	77	
Maîtres de conférences	113	
Enseignants du 2 nd degré		48
Non Titulaires		TOTAL NON TITULAIRES 40 <small>37 en 2022</small>
ATER	21	
Chaire professeur Junior	3	
Contractuel enseignants-chercheur LRU	6	
Enseignant 2 nd degré	3	
Associé MCF	0	
Docteur avec enseignement	0	
Docteur sans enseignement	2	
Post doc	1	
Lecteur	4	

203 hommes (73 %) **75** femmes (27 %) **278** enseignants, enseignants-chercheurs
74 % en 2022 16 % en 2022



16 % de femmes parmi les professeurs des universités (moyenne nationale 29 %) 14 % en 2022

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

PAR CORPS	Professeurs des universités	Maîtres de conférences	Enseignant du second degré	ATER	Lecteur	Docteur	Post doc	TOTAL GÉNÉRAL
Féminin	13	31	17	10	3	0	1	75
Masculin	67	88	34	11	1	2	0	203
TOTAL GÉNÉRAL	80	119	51	21	4	2	1	278

LES BIATSS * 🧑

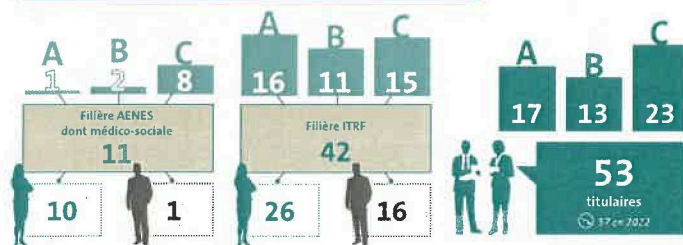


20 hommes (27 %) **55** femmes (73 %) **75** BIATSS
27 % en 2022 73 % en 2022

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE (HORS APPRENTIS) :



RÉPARTITION DES PERSONNELS TITULAIRES PAR FILIÈRE :



RÉPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE

CATÉGORIE	A	B	C	TOTAL GÉNÉRAL
Féminin	5	9	22	36
Masculin	12	4	1	17
TOTAL GÉNÉRAL	17	13	23	53

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)

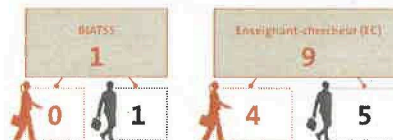
2.

LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS



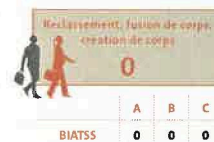
LES ENTRÉES

NOMBRE DE FONCTIONNAIRES TITULAIRES RECRUTÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2023 (DONT) :

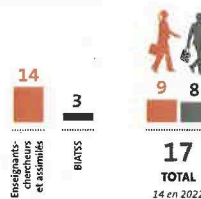


10 fonctionnaires recrutés

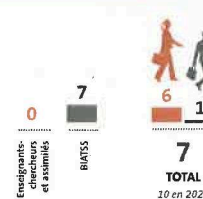
PAR TYPE DE RECRUTEMENT :



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)

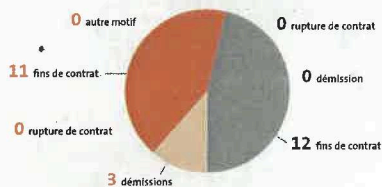
LES SORTIES

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



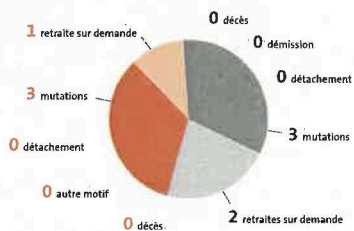
 femmes
 hommes

NON TITULAIRES



26 sorties de non titulaires sur l'année
40 en 2022

TITULAIRES



9 sorties de titulaires sur l'année
18 en 2022

LES DÉPARTS À LA RETRAITE DÉCLARÉS EN 2023 :



LES PRÉVISIONS DE DÉPARTS À LA RETRAITE POUR LES 5 PROCHAINES ANNÉES (ÂGE DE DÉPART À 62 ANS) :



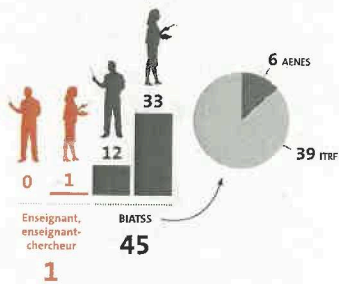
LES AVANCEMENTS

NOMBRE DE PROMOUVABLES :

• PAR CORPS

Enseignants, enseignants-chercheurs
(repyramidage ; dont $\frac{1}{2}$ a₁)

	2023	2022	TOTAL ENSEIGNANT
MCF	1	10	1 10 en 2022 4 en 2021
BIATSS (liste d'aptitude)			
IGR	8	8	
IGE	5	4	
ASI	11	10	
Techniciens	15	17	
AAE	1	1	
SAENES	5	6	
TOTAL BIATSS			45 46 en 2022 45 en 2021

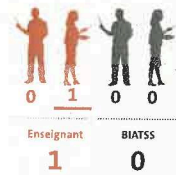


NOMBRE DE PROMUS :

• PAR CORPS

Enseignants, enseignants-chercheurs
(repyramidage ; dont $\frac{1}{2}$ a₁)

	2023	2022	TOTAL ENSEIGNANT
MCF	1	10	1 10 en 2022 4 en 2021
BIATSS (liste d'aptitude)			
IGR	0	0	
IGE	0	0	
ASI	0	0	
Techniciens	0	0	
AAE	0	0	
SAENES	0	0	
TOTAL BIATSS			0 0 en 2022 1 en 2021



• PAR GRADE

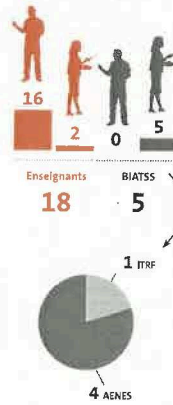


Enseignants, enseignants-chercheurs
(dont $\frac{1}{2}$ a₁)

	2023	2022	TOTAL ENSEIGNANTS
MCF HC	1	10	
MCF CE	0	10	
PR 1 ^{re} classe	11	11	
PR CE 1	11	10	
PR CE 2	9	14	
TOTAL BIATSS			70 68 en 2022 86 en 2021

BIATSS
(tableau d'avancement ; dont $\frac{1}{2}$ a₁)

	2023	2022	TOTAL BIATSS
Échelon spécial IGR HC			
IGR HC	0	1	
IGR ICL	0	1	
IGE HC	3	2	
TECH CE	5	4	
TECH CS	3	3	
ATRF P1	3	5	
ATRF P2	3	3	
Echelon spécial AAE HC			
AAE HC	1	1	
APAE	0	0	
SAENES CE	0	1	
SAENES CS	0	0	
ADJENES P1	4	4	
ADJENES P2	1	1	
TOTAL BIATSS			24 26 en 2022 27 en 2021



Enseignants, enseignants-chercheurs
(dont $\frac{1}{2}$ a₁)

	2023	2022	TOTAL ENSEIGNANTS
Professeur certifié HC	2	2	
Professeur certifié CE	1	2	
Professeur certifié échelon spécial	0	1	
Professeur agrégé HC	4	2	
Professeur agrégé CE	1	0	
MCF HC	3	4	
MCF CE	4	2	
PR 1 ^{re} CL	1	2	
PR CE 1	1	1	
PR CE 2	1	2	
TOTAL BIATSS			18 21 en 2022 22 en 2021

BIATSS
(tableau d'avancement ; dont $\frac{1}{2}$ a₁)

	2023	2022	TOTAL BIATSS
Échelon spécial IGR HC			
IGR HC	0	0	
IGR ICL	0	0	
IGE HC	0	0	
TECH CE	1	0	
TECH CS	1	0	
ATRF P1	1	0	
ATRF P2	1	1	
Echelon spécial AAE HC			
AAE HC	0	0	
APAE	0	0	
SAENES CE	0	1	
SAENES CS	0	0	
ADJENES P1	0	0	
ADJENES P2	1	0	
TOTAL BIATSS			5 2 en 2022 2 en 2021

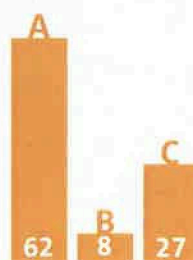
3. LA FORMATION DU PERSONNEL



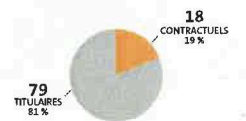
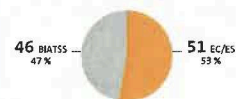
NOMBRE D'AGENTS FORMÉS (DONT + +)

(un agent qui a suivi plusieurs formations en 2023 ne compte que pour 1).

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



46 BIATSS ont suivi au moins une formation, soit 62% 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



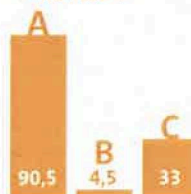
• PAR GENRE



NOMBRE DE JOURS DE FORMATION

(Un agent peut avoir suivi plusieurs formations)

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



4. LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL



LA MASSE SALARIALE

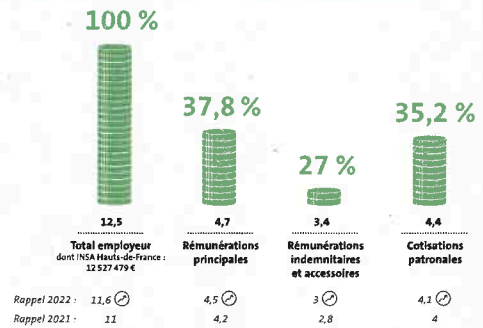
MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULÉE DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES (HORS PRIMES) ★ :



1 029 533 €

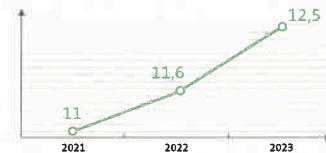
au total
974 751 € en 2022
928 927 € en 2021

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



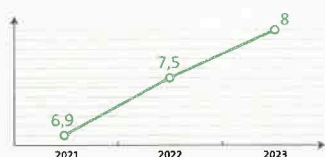
Rémunérations principales : traitement brut indiciaire
Rémunérations indemnitaires et accessoires : primes et indemnités, heures complémentaires, prestations sociales (SFT, télétravail, forfait mobilité durable...)

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) :

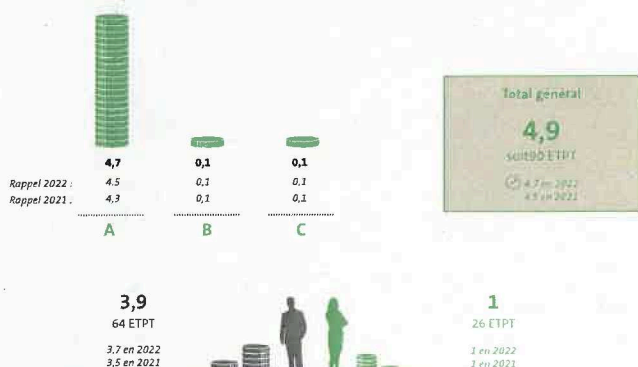


TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES VERSÉES SUR EMPLOI NON PERMANENT (EN M€)
(EC + BIATSS) :



Les valeurs en ETPT ne sont pas ici renseignées car non représentatives par rapport à la population qui perçoit les rémunérations (vacataires inclus).

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 DGAFP) :

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

Femme	3 485 €) écart de - 37,1 % écart de - 41 % en 2022
Homme	5 545 €	

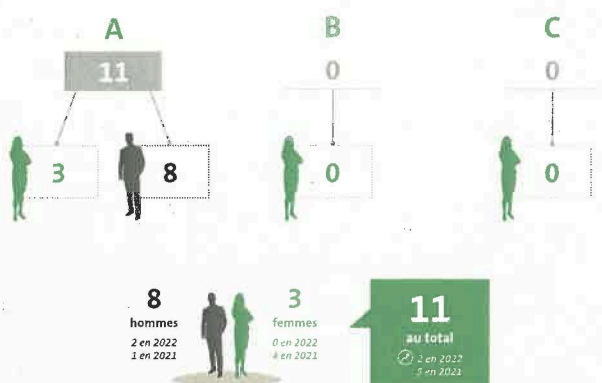
RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE BRUTE EN EURO
(par équivalent temps plein)

Femme	3 516 €) écart de - 37,3 % écart de - 40,5 % en 2022
Homme	5 604 €	

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.

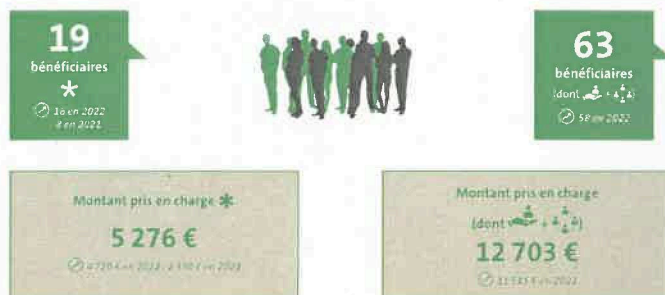
- Écart de rémunération chez les titulaires : - 20 % non redressé du temps partiel et - 20,7 % par équivalent temps plein.
- Écart de rémunération chez les contractuels : - 1,6 % non redressé du temps partiel et - 2,6 % par équivalent temps plein.

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



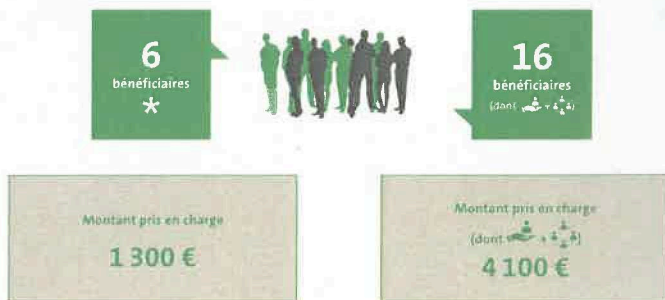
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat des agents si leur rémunération a peu augmenté au cours des 4 dernières années. L'inflation ces 4 dernières années représentait + 8,19 % alors que la valeur annuelle moyenne du point n'a augmenté que de 1,8 %. Ce phénomène justifie donc que le nombre de bénéficiaires a fortement augmenté entre 2022 et 2023.

LES REMBOURSEMENTS DE TRANSPORTS



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.

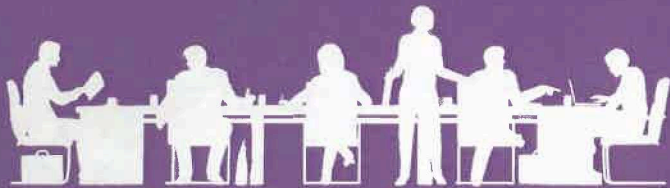
LE FORFAIT MOBILITÉ DURABLE



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

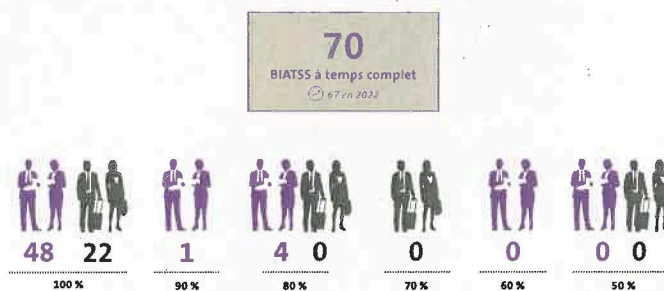


DURÉE DE TRAVAIL

BIATSS



RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS EN FONCTION AU 31/12/2023 :



7 %
des personnels BIATSS
travaillent à temps partiel
ou incomplet

Parmi les 5 personnels
concernés,
les femmes représentent

80 %



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

A
1

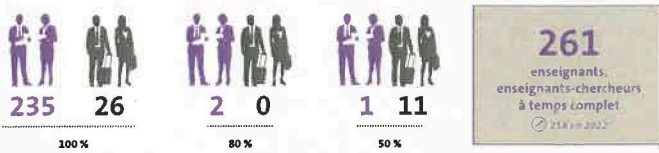
B
2

C
2

5
au total

ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EC/ES EN FONCTION DE LEUR QUOTITÉ DE TRAVAIL AU 31/12/2023 :



5 %

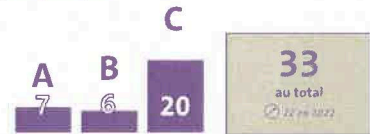
des enseignants, enseignants-chercheurs effectuent leur service à temps partiel ou incomplet

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



• 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 :

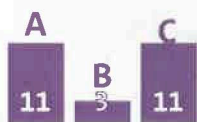
- le **télétravail régulier** : l'agent télétravaille à un ou des jours fixes définis dans un protocole
- le **télétravail flottant** : l'agent dispose d'un nombre annuel de 10 jours de télétravail flottant qu'il peut poser dans l'année.

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 31/12/2023 - BIATSS (DONT ):

• PAR CATÉGORIE



25
au total
0 en 2022

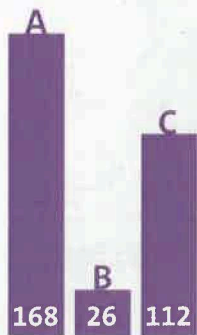


• PAR GENRE



NOMBRE TOTAL DE JOURS STOCKÉS :

• PAR CATÉGORIE



306
au total
118 en 2022

• 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



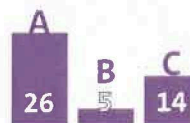
7
au total
0 en 2022

• PAR GENRE



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

• PAR CATÉGORIE



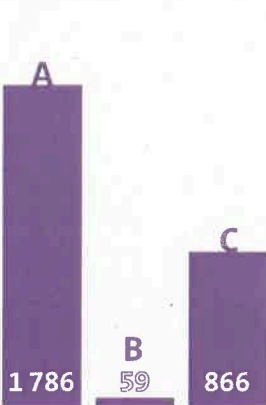
45
au total
18 en 2022

• PAR GENRE

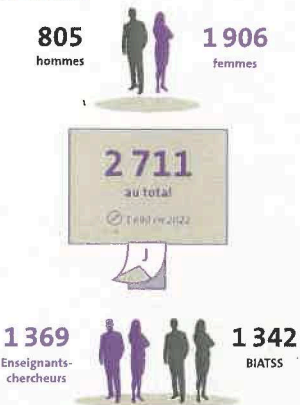


NOMBRE TOTAL DE JOURNÉES D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ AU COURS DE L'ANNÉE :

• PAR CATÉGORIE

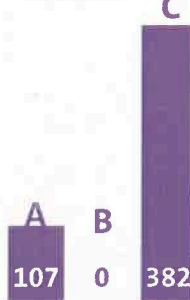


• PAR GENRE



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

• PAR CATÉGORIE

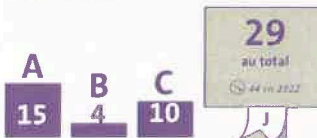


• PAR GENRE



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

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



Enseignants chercheurs	9	TOTAL GÉNÉRAL 29
Enseignants du 2 nd degré	4	
Personnels de bibliothèques	0	
Personnels de l'AENES	4	
Personnels de santé et sociaux	0	
Personnels ITRF	12	

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
🕒 3 en 2022

1 homme **1** femme

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.

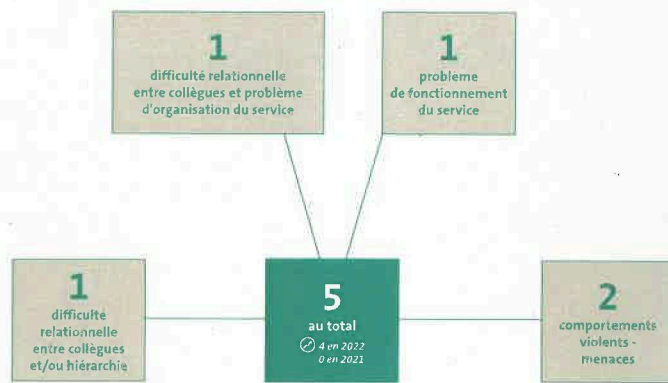
Les principales actions du médecin du travail ou de son équipe pluridisciplinaire, portent sur :

- 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'exams 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
Formation à la rédaction des plans de prévention	1	3,5	3,5
Manipulation des extincteurs	5	1,5	7,5
SST Initial	2	14	28
PSC1	2	7	14
Habilitation électrique H0BO BS BE Manœuvre	2	14	28
TOTAL FORMATION SÉCURITÉ	12	-	81

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	1 500 €	-	-	2 237,06 €	-	1 200 €	-	-
TOTAL INSA	4 937,06 €							

NOMBRE D'AGENTS :

1	-	-	1	-	1	-	-
---	---	---	---	---	---	---	---

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	-	-	-	-	1	-
Tranches d'âge de 40 à 49	-	-	-	-	-	-	-
Tranches d'âge de 50 à 59	-	-	-	-	-	-	-
Tranches d'âge de 60 et plus	-	-	-	1	-	-	-

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE :

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

RÉPARTITION PAR GENRE :

H	1	-	-	1	-	-	-
F	-	-	-	-	-	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	4	11
Groupe 1 ITRF (cat. A + B + C)	3	3	2	4
Groupe 2 AENES (cat. A + B + C)	2	4	1	5
Groupe 3 BU (cat. A + B + C)	2	1	1	2
F3SCT	7	1	5	5

NOMBRE DE SÉANCES DES INSTANCES DE L'ÉTABLISSEMENT TENUES EN 2023 :

TYPE D'INSTANCE	Nombre de réunions
CSA	5
CCP	0
CPE	1
F3SCT	2

NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLÉS POUR FAITS DE GREVE :



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
CCD : 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
CPI : 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'Évaluation des Risques Professionnels

E

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

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
PRAG : Professeur Agrégé
PRCE : Professeur Certifié
PROF.UNIV. / PR : Professeur des universités

R

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 partagés

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)



Université
Polytechnique
HAUTS-DE-FRANCE

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



www.uphf.fr