

Séance du Conseil d'Administration en date du 8 décembre 2022

Délibération n° 2022-45 – Bilan social 2020

Vu le code de l'éducation,
Vu les statuts de l'INSA Hauts-de-France,
Vu l'avis du comité technique du 1er décembre 2022,

Considérant que 23 membres sur les 32 membres ayant voix délibérative étaient présents ou représentés, qu'ainsi le quorum était atteint,

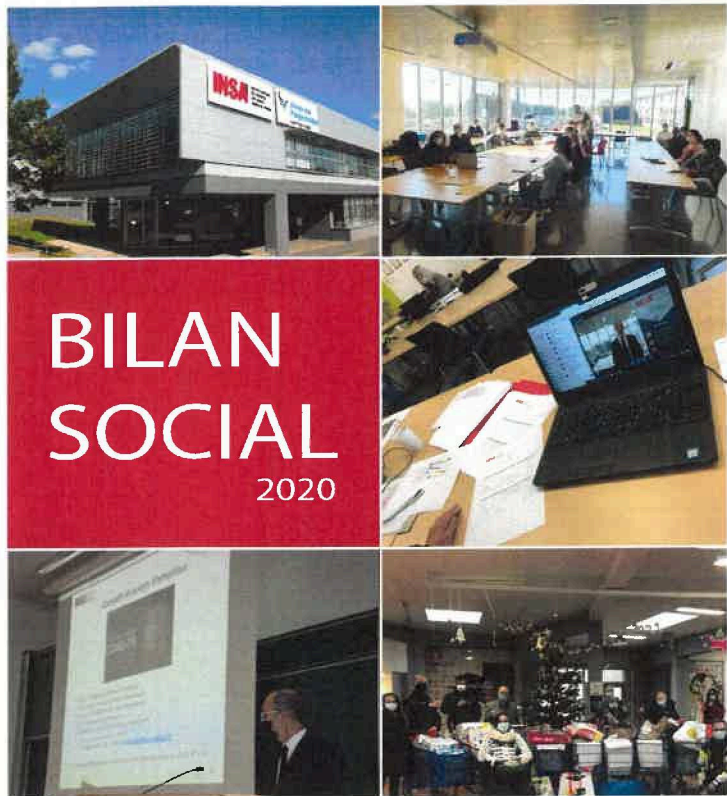
Article unique :

Le conseil d'administration adopte le bilan social 2020 annexé à la présente délibération.

Le Directeur

Armel de la Bourdonnaye

Nombre de votants : 23
Pour : 23
Contre : 0
Abstention : 0



BILAN SOCIAL 2020

    www.insa-hautsdefrance.fr

Bilan social INSA Hauts-de-France 2020

Note au lecteur :

Cet ouvrage est la conclusion d'un travail collectif d'agents gestionnaires dans les composantes de l'université, de la cellule d'aide au pilotage à partir d'un système d'information établissement hybride (SIHAM). Ce cocktail permet de mettre à disposition de la communauté universitaire et des CHU cet ouvrage :

- composé de données de caractérisation, d'indicateurs d'activité et de performance, de prévisions.

- comparables aux données nationales.

Le décret n° 2014-321 du 10 mars 2014 instaure la publication à tout public par voie électronique des bilans sociaux des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel.

Dans la version électronique du Bilan social :

- les Tableaux du sommaire ont un lien direct avec la partie concernée,
- des liens vers l'internet et intranet sont disponibles.

À la fin du document, retrouvez une liste d'ouvrages et documents de référence ainsi qu'un lexique.

Tout au long du document, pour accompagner votre lecture, des définitions sont mises à votre disposition. Repère visuel :



Conformément au principe d'égalité et de non-discrimination entre les femmes et les hommes, dans le bilan social, l'utilisation du genre masculin a valeur collective et générique. Les désignations des personnels et des responsabilités concernent donc indifféremment des femmes et des hommes.
Exception faite de l'activité de certains corps de métiers occupés par une femme ou un homme dans l'établissement.

Comité de Pilotage :

Vice-Présidente déléguée aux Ressources Humaines, Direction Générale des Services,
Direction des Ressources Humaines,
Vice-Président délégué pour une université inclusive et solidaire
et chargé de mission Risque psycho-social et qualité de vie au travail
Directeur et Secrétaire Générale de l'Institut National des Sciences Appliquées

Couverture :

Direction de la communication

Bilan social Insa Hauts-de-France 2020

Edito



Chers collègues,

Bien au-delà de son aspect réglementaire, le bilan social de l'INSA Hauts-de-France est un outil indispensable au pilotage de l'établissement et à l'animation du dialogue social en son sein.

La grande précision des indicateurs renseignés constituent le socle nécessaire à l'élaboration de nos orientations stratégiques que ce soit en termes d'emplois, de formation, de santé et sécurité ou encore de Qualité de Vie au Travail. La plupart des données sexuées donne également corps à nos préoccupations en matière d'égalité homme / femme. Il est le témoin de notre dynamisme comme il souligne les enjeux qui se présentent à nous et qu'il convient d'anticiper.

L'élaboration du bilan social nécessite une maîtrise toujours plus affirmée des principales données qui font la réalité de notre établissement et repose en grande partie sur la qualité des collaborations entre les services qui s'y déploient.

Suite à la création par décret de l'établissement expérimental, le bilan social de l'année 2020 constitue l'un des piliers de notre restructuration.

La cellule d'aide au pilotage peut s'appuyer non seulement sur les nombreux contributeurs de chaque service mais aussi sur un système d'information de qualité pour réaliser cet outil précieux.

Vous souhaitant une bonne et attentive lecture ...

Armel DE LA BOURDONNAYE,
Directeur de l'Institut National des Sciences Appliquées Hauts-de-France

Dans ce bilan social, le périmètre des effectifs au 31 décembre 2020 et les événements qui se sont déroulés au cours de l'année civile 2020 sont des données quantitatives et qualitatives propres à l'INSA Hauts-de-France.

Les tableaux de bord sont aménagés pour répondre aux besoins de l'Etablissement Public Expérimental innovant que représente l'UPHF [décret n°2019-942 du 09 septembre 2019](#).

L'INSA Hauts-de-France est créée suite à la parution dudit décret.

C'est un établissement- composante de l'UPHF soumis aux articles du code de l'Éducation sous réserve des dispositions décrites dans les statuts de l'UPHF. Il jouit de la personnalité morale et de l'autonomie pédagogique et scientifique, administrative et financière.

C'est un Etablissement Publics à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP), il bénéficie des dispositions de la loi conférant l'autonomie (cf. Loi LRU du 10 août 2007, dite Loi Pécresse).

Dès la rentrée universitaire de septembre 2019, l'INSA fusionne :

-l'Institut des Sciences et Techniques de Valenciennes (ISTV),

-l'École Nationale Supérieure d'Ingénieurs en Informatique, Automatique, Mécanique, Énergétique et Electronique (ENSIAME)

et la Faculté des Sciences et Métiers du sport (FSMS), composantes de l'ex-Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis.

Son organisation et sa mise en place opérationnelle débute le 1er janvier 2020.

Les effectifs des personnels de l'INSA regroupent :

1) Les effectifs de personnels de l'INSA Hauts-de-France en lien avec le plafond d'emplois Etat et ressources propres. Ce sont les personnels UPHF ayant demandé leur affectation dans l'EPSCP INSA Hauts-de-France au 1er septembre et 1er octobre 2020.

2) Les effectifs de personnels EC/ES et assimilés en service partagé. Ce sont les personnels de l'INSA composante de l'UPHF dont l'emploi est à l'UPHF.

Les tableaux de bord produits dans ce document sont utilisés dans le Bilan Social de l'INSA au 31 décembre.

Introduction générale	3
I - Le plafond d'emplois, la masse salariale et les effectifs de personnel	5
I.1 Les emplois et le plafond d'emplois	
I.2 La masse salariale	
I.3 La GIPA	
I.4 L'emploi étudiant - Les contrats étudiant	
I.5 La mobilité professionnelle vers l'international	
I.6 La parité Femmes/Hommes	
I.7 L'évolution des personnels en activité, gérés et affectés dans une structure interne de l'université	
II - Les enseignants-chercheurs et enseignants du secondaire	16
II.1 Présentation générale au 31 décembre 2020	
II.2 Répartition des EC/Es titulaires selon le grade – Avancement de grade	
II.3 Répartition des EC/Es selon la qualité de travail (ETP)	
II.4 Les ATER (Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche)	
II.5 Répartition des EC/Es par discipline et section CNU	
II.6 Retraite : Prévisions et départs effectifs	
II.7 Fonctions responsabilités et primes/indemnités	
III - Les personnels BIATSS	36
III.1 Présentation générale au 31 décembre 2020	
III.2 Répartition des personnels – Effectifs et ETP	
III.3 Les effectifs de personnel : corps – spécialisation ITRF – ancienneté	
III.4 Retraite : Prévisions et départs effectifs	
III.5 Fonctions responsabilités et primes/indemnités	

Introduction générale propre à l'établissement expérimental

Les personnels de l'établissement bénéficient et évoluent sur une superficie de 55 hectares répartie dans :

- l'arrondissement de Valenciennes (sur le campus du Mont Houy, dans le centre-ville de Valenciennes, ville de Wallers-Arenberg),
- l'arrondissement de Cambrai (à Cambrai),
- l'arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe (à Maubeuge).

Les personnels enseignant et BIATSS œuvrent pour et avec près de 14 000 étudiant(e)s.

Entre 2018/19 et 2019/20, cet effectif a augmenté de 8,4% en raison de l'ouverture de nouvelles formations (telle que la licence IFSI en 2018/19), aux effets démographiques de la région Hauts-de-France et à l'attractivité des formations dont celles ouvertes dès la rentrée de septembre 2020 pour l'INSA Hauts-de-France.

A noter : Au niveau national¹ la hausse des effectifs est de 1,6%. En comparaison sur le même périmètre l'UPHF présente une croissance annuelle de 5,3% (12 750 inscrits contre 12 111 en 2018/19).

Les étudiants inscrits sont répartis dans quelques 150 parcours de formation allant des formations post-bac au doctorat, des préparations aux concours de la fonction publique, des certifications et des tests de positionnement, des modules permettant d'acquérir des compétences complémentaires et des formations à la carte.

Depuis de nombreuses années, la professionnalisation est au cœur de la stratégie de l'établissement.

Évolution des effectifs étudiants :

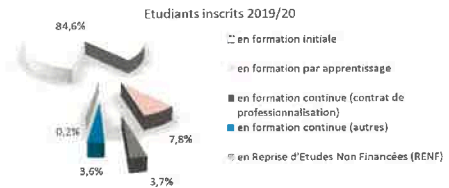


¹ Les effectifs dans l'enseignement supérieur, en 2019-2020, Note Flash n°14 – juillet 2020, MESRI-SIES

IV - La formation professionnelle	50
IV.1 Les chiffres clés de la formation permanente des personnels	
IV.2 Cartographie de la population BIATSS formée	
IV.3 Les domaines de formation continue (hors préparation au concours)	
IV.4 Conseil et mobilité carrière	
V - La santé, l'hygiène et la sécurité au travail	60
V.1 Les accidents	
V.2 La médecine de prévention	
V.3 Sécurité et prévention des risques professionnels	
VI - Les relations professionnelles	70
VI.1 La Direction des Ressources Humaines	
VI.2 Les instances du dialogue social	
VI.3 Le Comité Exécutif	
VI.4 Le Comité de Direction	
VII - Les conditions de travail et de vie au sein de l'université	76
VII.1 Statuts et évolution structurelle de l'établissement	
VII.2 Les règlements intérieurs	
VII.3 Aménagement et sécurité des personnels	
VII.4 Aménagement et temps de travail des personnels	
VII.5 Les cellules d'écoute, d'alerte et d'accompagnement	
VII.6 Les conditions de vie des personnels	
VII.7 Informations et communication	
☐☐☐	☐☐☐
Pour le lecteur	
Lexique	

Répartition des 13 932 étudiants¹ inscrits par régime d'inscription :

Le 10% des pourcentages à venir par régime n'est pas affiché car 3 932 de 10%



Répartition des étudiants inscrits par type de formation :

Type de formation	En %	Type de formation	En %
DEUST	1,5%	Diplôme d'ingénieur	7,1%
DUT	12,5%	Master	18,2%
Licence Professionnelle	6,7%	Doctorat	1,4%
Licence générale	46,9%	Master de l'enseignement	1,9%
DAEU	1,1%	Diplôme d'Université	1,2%
Préparation aux concours	0,8%	Autre	0,6%

Ces formations sont organisées et dispensées dans 8 composantes de formation et 7 composantes de recherche jusqu'au 31 décembre 2019.

A partir du 1^{er} janvier 2020, l'UPHF, établissement expérimental, est organisée en 5 composantes de formation et 8 composantes de recherche.

Cf. organigramme de l'établissement

Pour répondre aux missions qui lui sont confiées, l'établissement accueille et recrute du personnel Enseignants-Chercheurs/Enseignants (EC/ES) et BIATSS (fonctions soutien et support).

Voici donc en détail les caractéristiques des personnels au 31 décembre 2019 et les principaux événements survenus courant 2019 déclinés dans 7 chapitres en commençant par les emplois, la masse salariale et les effectifs de personnel en activité dont la carrière est gérée au sein de la DRH de l'établissement.

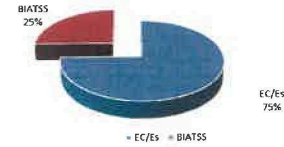
¹ Source : Enquête ministérielle annuelle SISE (Système d'Information et de Suivi des Etudiants) y compris master d'enseignement et auditeurs libres (en formation initiale).

Chapitre

I - Le plafond d'emplois, la masse salariale et les effectifs de personnel

- I.1 Les emplois et le plafond d'emplois..... 6
- I.2 La masse salariale..... 8
- I.3 La GIPA..... 10
- I.4 L'emploi étudiant - Les contrats étudiant..... 10
- I.5 La mobilité professionnelle vers l'international..... 11
- I.6 La parité Femmes/Hommes..... 12
- I.7 L'évolution des personnels en activité, gérés et affectés dans une structure interne de l'université..... 14

Globalement, la répartition de la consommation annuelle entre la population enseignante et administrative est la suivante :



Evolution mensuelle de la consommation du plafond d'emplois sur l'année (en ETPT) :

MOIS	P1	P2	TOTAL
JANVIER		12.8	12.8
FEVRIER		11.72	11.72
MARS		13.5	13.5
AVRIL		13.8	13.8
MAI		13.8	13.8
JUIN		13.8	13.8
JUILLET		13.65	13.65
AOUT		13.8	13.8
SEPTEMBRE	67.8	9.8	77.6
OCTOBRE	82.8	9.8	92.6
NOVEMBRE	82.8	9.8	92.6
DECEMBRE	82.8	10.8	93.6

Proportion de la consommation des emplois par plafonds par rapport au budget :



I.1 Les emplois et le plafond d'emplois

Employé stagiaire = C'est un support ou tiers permettant la rémunération d'un agent titulaire ou non de la fonction publique. Ces emplois sont répartis par programmes et actions. L'employeur en moyen inscrit en loi de finances. Il voit autorisation de recrutement et de paiement.

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

P1 = P1 : Plafond des emplois Etat, ensemble des emplois financés en tout ou partie par la subvention ministérielle. Ces emplois sont occupés soit des agents titulaires et non titulaires.

P2 = Plafond des emplois sur ressources propres, ensemble des emplois non financés par la subvention ministérielle. Ces emplois sont occupés par des agents en CDI ou CDD.

Parmi les emplois AGELES et TRF sans revenus des emplois gages notamment les supports d'emplois gages dits « SAPIN » (forêt 2001/12 du 31 janvier 2003) mettant en place un dispositif de réservation de l'emploi prévue sur 5 ans à compter du 4 janvier 2001, soit jusqu'au 31 janvier 2006. Ces supports emplois gages dits « SAPIN » sont mis en extinction au fur et à mesure des départs (à la retraite, mutation, formation de corps) des agents titulaires bénéficiaires.

Les emplois se répartissent dans 2 programmes soit le
 ➤ Programme 150 : Formations supérieures et recherche universitaire
 ➤ Programme 231 : Vie étudiante

Pour rappel, toutes les données retranscrites dans ce chapitre ne concernent que les emplois supportés par le budget de l'INSA Hauts-de-France.

Le personnel dont l'activité correspond à une notion de service partagé ou de mise à disposition par l'UPHF sera intégré dans les chapitres suivants.

En 2020, la composition du plafond d'emplois est la suivante :

Le plafond notifié au P1 est égal à 100 ETPT.
 Le plafond voté au dernier budget rectificatif de l'année est de 83 etpt au P1 et 16 etpt au P2.

Sur l'année civile entière, les emplois du P2 concernent exclusivement des contractuels BIATSS avec un décompte moyen à 11.13 etpt.

S'agissant des emplois au P1, un premier transfert est intervenu au 01/09/2020 puis un second le mois suivant.

C'est pourquoi la moyenne sur 4 mois de consommation est égale à 79.05 etpt et à 26.35 etpt sur l'année entière.

Répartition des emplois par type de population :

Catégorie	ETPT au 31/12/2020
Enseignants chercheurs	58.0
Enseignants du second degré	12.0
BIATSS titulaires	12.8
BIATSS contractuels	10.8

I.2 La masse salariale

La masse salariale notifiée pour l'année 2020 est égale à 2 300 000.00 €.

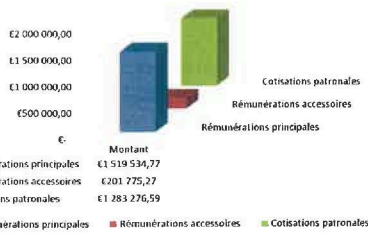
Dans le dernier budget rectificatif de l'année, les crédits de masse salariale ont été portés pour un montant global de 3 898 933.00 € incluant les dépenses sur ressources propres.

La consommation de la masse salariale correspondant à l'ensemble des précomptes pratiqués par la DRFIP sur l'année civile est la suivante :

Plafonds	Montant
P1	2 581 796.20 €
P2	422 790.43 €
Total	3 004 586.63 €

A noter que sur l'année budgétaire, une partie des dépenses liées à l'activité en heures complémentaires 2019 / 2020 a été imputée sur le budget UPHF avec refacturation à l'établissement. Le montant de ces dépenses est égal à 2 406 657.27 €.

Répartition de la masse salariale par catégorie de rémunération :
 [a] y compris NBI et SFT



Les évolutions de la masse salariale d'une année sur l'autre seront mesurées à partir de l'année prochaine. L'un des facteurs essentiels est le GVT. Sur l'année 2020, les cotisations patronales représentaient +/- 43 % du précompte annuel.

Évaluation des coûts moyens par statut-type de population et corps/catégorie :

Évaluation des coûts moyens par statut-type de population et corps/catégorie : Les données ci-dessous sont des moyennes calculées sur l'ensemble des personnels titulaires et non titulaires. Les cotisations patronales sont incluses dans le montant.

STATUT	TYPE DE POPULATION	2020	CORPS ou Catégorie
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	130 335 €	PROFESSEUR des UNIVERSITÉS
		90 296 €	MAITRE CONFÉRENCE
		89 580 €	PROFESSEUR AGREGÉ
		81 311 €	PROF. CERTIFIÉ
		109 630 €	A
		52 209 €	B
NON TITULAIRES	BIATSS	45 427 €	C
		17 120 €	A
		27 137 €	B
		22 255 €	C

Les principales fonctions assurées pour les contrats signés correspondent de manière générale :

Dans les services communs :	Dans les composantes de formation :
- Chaîne d'inscription - Tutorat - Accompagnement manifestation - Accueil et accompagnement des étudiants de nationalité étrangère – parrain/marraine - Enquête nationale - Accompagnement à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information - Accompagnement dans l'apprentissage des langues - Accompagnement à la recherche documentaire	- Tutorat et accompagnement d'aide à la réussite - Accompagnement manifestations - Accompagnement personnes avec handicap

1.5 La mobilité professionnelle vers l'international

Les personnels de l'établissement ayant réalisé des déplacements* à l'étranger sont au nombre de 2.

Au cours de l'année 2020, ces personnes ont réalisé une mobilité vers 1 pays, la Belgique pour des rendez-vous en entreprise et un accompagnement d'ingénieur en faculté d'architecture.

Ces missions concernent un enseignant-chercheur et un agent contractuel à durée indéterminée.

Par ailleurs 4 déplacements d'enseignants-chercheurs rattachés au LAMIH ont été pris en charge par le CNRS.

Motif	Pays	Nombre
Convulsel	Canada	1
Conférence IJPEAC	Italie	1
Université d'Aulburg	Danemark	1
Collaboration scientifique	Islande	1

* Données extraites de SIFAC (ordre de mission avec ou sans frais) et MOVEUN (programmes ERASMUS)

Les éléments ci-dessous représentent l'indice moyen des agents¹ répartis par statut selon le corps. Cette observation correspond au recrutement d'agents non titulaire financés sur ressources propres et au transfert d'agent permanent à compter du 01/09/2020.

Statut	Type	Corps - Catégorie	Indice Nouveau Majoré Moyen
Titulaire	Enseignant	Professeur Université	1134
		Maitre de Conférence	787
		Professeur Agrégé	814
		Professeur Certifié	731
	BIATSS	A	777
		B	434
		C	377
Non Titulaire	BIATSS	A	479
		B	343
		C	329

1.3 La GIPA

Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

Instaurée depuis 2008, la GIPA, rémunération accessoire, vise à compenser une éventuelle diminution du pouvoir d'achat des agents publics (fonctionnaires ou non).

En 2020, 3 personnels sont bénéficiaires de la GIPA.

Le coût total mis en paiement en 2020 s'élève à 410.71 €. L'ensemble des bénéficiaires de la GIPA sont des contractuels BIATSS.

Le montant moyen versé par bénéficiaire est de 137 €.

Détail par catégorie :

Nombre de bénéficiaires selon la catégorie	2020		
	A	B	C
	1	0	2
Montant moyen versé	137 €		

1.4 L'emploi étudiant - Les contrats étudiants

L'établissement et ses composantes proposent des contrats à durée déterminée au cours de la vie universitaire. Ces contrats ne sont pas recensés dans le plafond d'emplois. Le type de rémunération est calculé au taux horaire avec pour référence le SMIC. Le financement des contrats est soit sur ressources propres soit sur ressources fléchées¹ (ou EOTF).

En 2020, 30 contrats ont été engagés sur le budget propre de l'établissement avec un paiement différé sur l'exercice suivant.

¹ Hors agents rémunérés au forfait ou taux horaire (exemple de type de contrat : contrat doctoral)
² Non compris les étudiants doctorants sous contrat doctoral, allocataires de thèse et contrats civiques.
³ Dispositif « Contrat Étudiant région » et PRÉL (Parcours et Réussite en Études Longues).

1.6 La parité Femmes/Hommes



Au niveau national, la part des femmes est supérieure 52,4%⁵ contre 45,6% à l'université.

La sous-représentation des femmes est plus affirmée dans les corps des EC/Es⁶ : 30,5%. Rappel 2018 : 31%

Quelle que soient les missions et/ou fonctions au sein de l'établissement :
 Quelle est, quantitativement, la représentation féminine ?

Instances de l'établissement	Femmes	Hommes	Total effectifs	% de femme	Tendance annuelle
Représentation au sein du conseil CPE	18	10	28	64%	=
Comité Technique de CT	8	12	20	40%	=
Bureau	5	9	14	36%	↗
Conseil d'Administration ⁷	15	19	34	44%	↗
Conseil de la Recherche ¹⁴	16	21	37	43%	↗
Conseil de la Formation et de la Vie Étudiante ¹⁴	16	20	36	44%	↘

Structure de l'établissement	Femmes	Hommes	Total effectifs	% de femme	Tendance annuelle
STRUCTURE COMPOSANTE DE FORMATION :					
Direction	1	7	8	13%	=
Responsable administratif et financier	4	3	7	57%	↘
STRUCTURE COMPOSANTE DE RECHERCHE :					
Direction	1	6	7	14%	=
STRUCTURE SERVICES COMMUNS/PÔLES :					
Direction	6	11	17	34%	↘
TOTAL	12	27	39	31%	↘

⁵ Bilan social Enseignement Supérieur Recherche et Innovation année 2017-2018, Caractéristiques générales des effectifs, p.17-18.
⁶ Y compris les contrats doctoraux, les allocataires de thèses et les post-doc.
⁷ Recensement des membres élus(e)s et des personnalités extérieures. Elections d'octobre 2019.

Année civile de référence → 2020

Total Effectifs 94

En ETPT 93,6

CDD	9
De catégorie A	1
De catégorie B	1
De catégorie C	7
Apprenti	1
Emplois aidés ⁹	0
CDI	85
De catégorie A	1
De catégorie B	1
De catégorie C	83

Effectifs recensés au 31 décembre 2020	Femmes	Hommes	Total effectifs	Part des femmes [France]
Personnel titulaire	22	61	83	26% [50%]
Personnel non titulaire	10	1	91	42% [56%]
Personnel BIATSS	19	5	24	79% [64%]
Personnel enseignant	13	57	70	18% [39%]
24 personnels BIATSS				
Filière administrative, sociale et de santé	1		1	100% [83%]
Filière ITRF	18	5	23	78% [60%]
Filière des bibliothèques				[70%]
Apprenti				[38%]
catégorie A	7	4	11	64% [56%]
catégorie B	3	1	4	75% [68%]
catégorie C	9		9	100% [70%]
70 personnels EC/Es				
Enseignants-chercheurs (PR, MCF, ATER)	12	46	58	20% [40%]
Enseignants du second degré	1	11	12	8% [46%]
Doctorants contractuels/allocataires de thèse				[44%]
Autres EC non permanents (Lecteur, Enseignants associés, Invités, Contractuels L954-3)				[36%]

⁹ Un emploi/contrat aidé est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides.

1.7 L'évolution des personnels en activité, gérés⁹ et affectés dans une structure interne de l'université

Au 31 décembre 2020 :

- Les agents titulaires de la fonction publique représentent 88 % et les Agents Non Titulaires 12% des personnels en activité.
- Les personnels EC/Es et assimilés représentent 74% de l'ensemble des personnels.

Année civile de référence → 2020

Total Effectifs 94

En ETPT 93,6

Professeurs des Universités	19
Maîtres de Conférences	17
Enseignants du second Degré	12
Associé maître de Conférences	1
Contractuels EC (CDD)	1
Contractuels 2nd degré (CDD)	1
Contractuels 2nd degré (CDI)	1
PAST	0
ATER	0
Lecteurs	0
Contrat doctoraux-MESRI	0
Allocataires de thèse	0
Post-Doc	0
BIATSS Titulaires	19
De catégorie A	1
De catégorie B	1
De catégorie C	17

Chapitre

II - Les enseignants-chercheurs et enseignants du secondaire

II.1 Présentation générale au 31 décembre 2020	17
II.2 Répartition des EC/ES titulaires selon le grade – Avancement de grade	24
II.3 Répartition des EC/ES selon la quotité de travail (ETP)	27
II.4 Les ATER (Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche)	28
II.5 Répartition des EC/ES par discipline et section CNU	32
II.6 Retraite : Prévisions et départs effectifs	33
II.7 Fonctions responsabilités et primes/indemnités	35

⁹ 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 ».

II.1 Présentation générale au 31 décembre 2020

Dans ce chapitre, la population enseignante regroupe les statuts d'enseignant titulaire et contractuel. Le périmètre cumule le personnel rattaché aux plafonds d'emploi de l'établissement et le personnel en service partagé dont l'emploi est rattaché au budget de l'UPHF.

GLOBALEMENT **280** EC/ES et assimilés **DONT 70** sur le budget de l'INSA Hauts-de-France

Répartition par groupe d'appartenance disciplinaire (insa budget)

Droit, éco., gestion	Lettres	Sciences
-	4.4%	95.6%

	Titulaires FP	Non titulaires	Total
Enseignants du supérieur	58	58	82.9%
Enseignants du 2 nd degré	12	12	17.1%
Contractuels doctorants ¹			
Post-docs			
Recensement au 31 décembre 2020	70		

Enseignants non titulaires du supérieur : ATER, lecteurs, PAST
Contractuels doctorants : contrat doctoral, allocataire de thèse

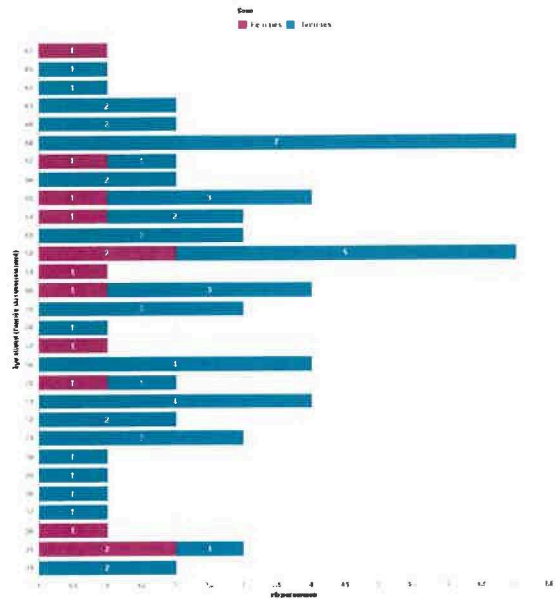
	Effectifs	%	Statut :	Titulaires FP	Non titulaires
Femmes	13	19%	Femmes	19%	-
Hommes	57	81%	Hommes	81%	-

	Titulaires FP	Non titulaires	Total
Enseignants du supérieur	Femmes 12	21%	12
	Hommes 46	79%	46
Enseignants du 2 nd degré	Femmes 1	8%	1
	Hommes 11	92%	11
Contractuels doctorants	Femmes		
	Hommes		
Post-docs	Femmes		
	Hommes		

¹ Dont allocataires de thèse

Pyramidage des âges concernant les enseignants rattachés au budget de l'INSA Hauts-de-France.

Pyramide des âges des EC/ES et assimilés



Pyramidage des âges concernant les enseignants en service partagé dont l'emploi est rattaché au budget de l'UPHF.

Répartition par groupe d'appartenance disciplinaire (insa hors budget)

Droit, éco., gestion	Lettres	Sciences
2.6%	22.8%	74.6%

	Titulaires FP	Stagiaire	Non titulaires	Total
Enseignants du supérieur	128	6	37	171 81.4%
Enseignants du 2 nd degré	37		2	39 18.6%
Contractuels doctorants ²				
Post-docs				
Recensement au 31 décembre 2020	155	6	39	210

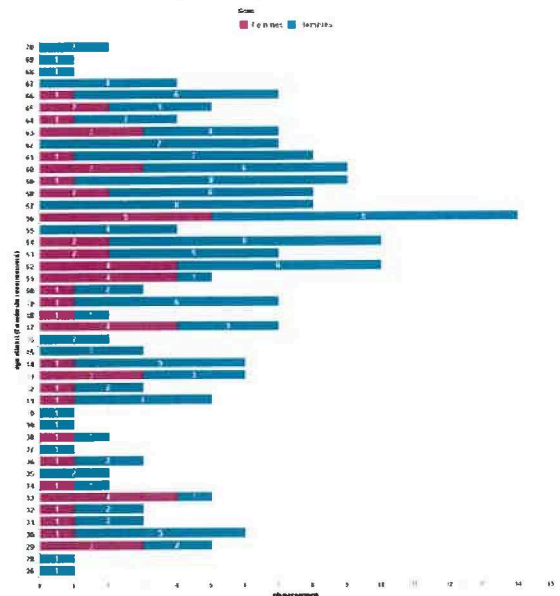
Enseignants non titulaires du supérieur : ATER, lecteurs, PAST
Contractuels doctorants : contrat doctoral, allocataire de thèse

	Effectifs	%	Statut :	Titulaires FP	Non titulaires
Femmes	57	27%	Femmes	28%	24%
Hommes	153	73%	Hommes	72%	76%

	Titulaires FP	Stagiaire	Non titulaires	Total	
Enseignants du supérieur	Femmes 28	28%	10	27%	38
	Hommes 100	72%	6	27%	133
Enseignants du 2 nd degré	Femmes 18	49%	1	50%	19
	Hommes 19	51%	1	50%	20
Contractuels doctorants	Femmes				
	Hommes				
Post-docs	Femmes				
	Hommes				

² Dont allocataires de thèse

Pyramide des âges des EC/ES et assimilés



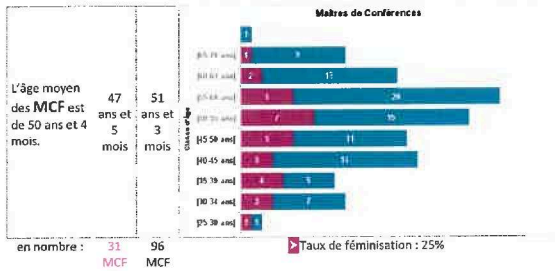
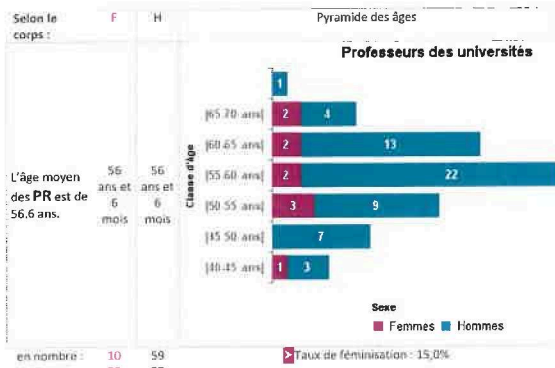
La pyramide des âges est une pyramide représentant une « coupie ». Elle se caractérise par une surreprésentation des tranches d'âge moyennes et met en évidence une période de recrutement intense. À moyen terme, le départ prévisionnel des tranches d'âge les plus nombreuses ouvrira des possibilités de recrutement mais entraînera également une perte massive des savoir-faire et compétences. Par ailleurs, avec l'évolution automatique de salaires de la fonction publique, la question démographique résumée dans la pyramide des âges annonce des impacts financiers (augmentation de la rémunération, promotions...).

On remarquera également les écarts d'effectifs autour des classes d'âge les plus nombreuses.

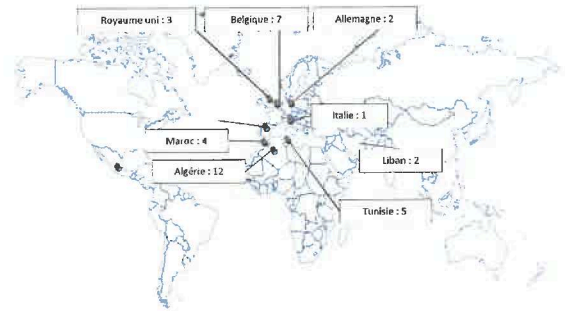
La pyramide des âges des hommes se modifie peu à peu et prend la forme d'un "champignon" pour représenter de futurs départs en "masse".

L'analyse de l'âge moyen a été établie sur la population globale (personnel rattaché au budget cumulé au personnel en service partagé).

L'âge moyen observé est de 51 ans (48 ans et 9 mois chez les femmes, 51 ans et 9 mois chez les hommes).



Les zones géographiques les plus représentées sont :



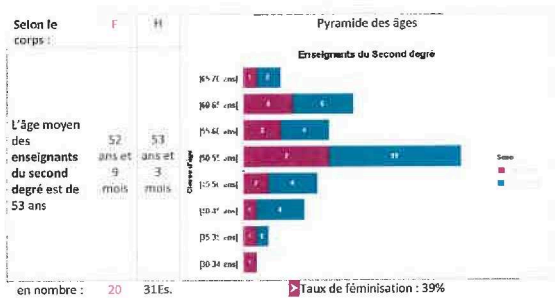
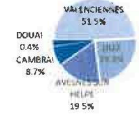
1 enseignant originaire :		2 enseignants originaires :	
CAMEROUN	IRLANDE	SERBIE	
CANADA	MAURITANIE		
CHINE	POLOGNE		
EGYPTE	VIETNAM		
ESPAGNE			
ETATS-UNIS			

Origine géographique des EC/ES en fonction :

Région	Pourcentage
Hauts-de-France	88,2%
Ile de France	1,8%
autres régions	1%
Étranger	

88,2% des EC/ES résident dans la région Hauts-de-France : dont 100% dans le département du Nord et 51,5% dans l'arrondissement de Valenciennes.

Répartition par arrondissement :
Département du Nord = 100%



L'analyse de la nationalité a été établie sur la population globale (personnel rattaché au budget cumulé au personnel en service partagé).

Nationalité des EC/Es en activité : 17,1% de nationalité étrangère

19 nationalités étrangères représentées :

Répartition des EC/ES par nationalité française ou étrangère selon le statut :

nationalité	Total	Titulaires FP		Stagiaire		Non titulaires		%
		Nombre	% en colonne	Nombre	% en colonne	Nombre	% en colonne	
française	232	210	89,3%	4	66,66%	18	45,15%	83%
étrangère	48	25	10,7%	2	33,33%	21	53,85%	17%
Total	280	235		6		39		

II.2 Répartition des EC/ES titulaires selon le grade – Avancement de grade

A partir de 2018, le décret n°2017-854 du 9 mai 2017 modifiant le décret n°84-431 du 6 juin 1984 a créé un échelon exceptionnel dans la hors classe du corps des MCF (MCF EX). Peuvent être promus à l'échelon exceptionnel de la hors classe, les MCF justifiant d'au moins trois ans de service effectifs dans le 6^è échelon de cette même classe.

Parmi 85 EC renouvelables, 37 dossiers ont été déposés 19% par des femmes (7/37) et 81% par des hommes (30/37). Parmi les promus (17) de la campagne 2020 (EC+ES), 24% sont des femmes (4) et 76% des hommes (13).

Répartition des EC/ES par grade (budget insa + service partagé)

Statut	au 31 décembre 2020				
	Femmes	Hommes	Ensemble	en %	
PR	Classe Exceptionnelle	4	26	30	43,4%
	1ère classe	5	21	26	37,7%
	2ème classe	1	12	13	18,9%
PR	10	59	69		
MCF	Hors Classe	13	43	56	44,1%
	Classe normale	18	53	71	55,9%
	MCF	31	96	127	
PRAG	Classe Exceptionnelle	-	4	4	18,2%
	Hors Classe	2	2	4	18,2%
	Classe normale	3	11	14	63,6%
PRAG	5	17	22		
PRCE	Classe Exceptionnelle	2	4	6	24,0%
	Hors Classe	4	2	6	24,0%
	Classe normale	6	7	13	52,0%
PRCE	12	13	25		
autre 2nd Degré	Classe Exceptionnelle	2	1	3	75,0%
	Hors Classe	1	-	1	25,0%
	Classe normale	-	-	-	
	autre Second degré	3	1	4	
	Effectifs :	61	186	247	

Répartition des EC/ES par grade (service partagé uniquement)

Statut	au 31 décembre 2020				
	Femmes	Hommes	Ensemble	en %	
PR	Classe Exceptionnelle	3	17	20	41,6%
	1ère classe	2	16	18	37,5%
	2ème classe	1	9	10	20,9%
PR	6	42	48		

Répartition des EC/ES par grade (service partagé uniquement)

		au 31 décembre 2020		Femmes		Hommes		Ensemble		en %	
MCF	Hors Classe	9	31	40					44.4%		
	Classe normale	14	36	50					55.6%		
	MCF	23	67	90							
PRAG	Classe Exceptionnelle	-	3	3					21.4%		
	Hors Classe	1	2	3					21.4%		
	Classe normale	3	5	8					57.2%		
	PRAG	4	10	14							
PRCE	Classe Exceptionnelle	2	2	4					24.0%		
	Hors Classe	4	2	6					24.0%		
	Classe normale	6	5	11					52.0%		
PRCE		12	9	21							
autre 2nd Degré	Classe Exceptionnelle	2	1	3					75.0%		
	Hors Classe	1	-	1					25.0%		
	Classe normale	-	-	-							
	autre Second degré	3	1	4							
Effectifs :		48	129	177							

Service partagé
Pour les professeurs des universités – 2020 -

Grade d'accès		Nombre de promouvables	Nombre de dossiers déposés	Nombre de promus	1) Au titre du CNU	2) Au titre de l'établissement
PR 1C	Femmes	1	1	-	-	-
	Hommes	8	2	1	-	1
PR EX 1	Femmes	2	1	1	1	-
	Hommes	16	7	1	0	1
PR EX 2	Femmes	-	-	-	-	-
	Hommes	7	1	1	1	-

Pour les maîtres de Conférences – 2020 -

Grade d'accès		Nombre de promouvables	Nombre de dossiers déposés	Nombre de promus	1) Au titre du CNU	2) Au titre de l'établissement
MCF HC	Femmes	4	1	-	-	-
	Hommes	17	5	3	1	2
MCF EX ³	Femmes	1	1	1	1	1
	Hommes	5	4	1	1	-

II.3 Répartition des EC/ES selon la quotité de travail (ETP)

26 EC/ES et assimilés effectuent leur service à temps partiel ou temps incomplet au sein de l'établissement, soit 9.3% des effectifs (280). Parmi les EC/ES titulaires à temps partiel/incomplet, 27% sont des femmes (7/26).

Répartition des effectifs selon le statut, corps et la quotité de travail⁴ (ETP) :

	0,5 ETP	0,8 ETP	1,0 ETP	Total ETP 31/12/20
Non titulaires de la fonction publique	23	-	16	27,5
dont PAST	11	-	-	5,5
dont ATER	12	-	6	12,0
dont enseignants chercheurs	-	-	4	4,0
dont enseignants du second degré	-	-	2	2,0
dont lecteurs	-	-	4	4,0
Titulaires de la fonction publique	-	3	238	240,4
dont PR	-	-	69	69,0
dont MCF	-	2	121	122,6
dont Second Degré	-	1	48	48,8

³ MCF EX = Maître de Conférences hors classe échelon Exceptionnel

⁴ Les décharges ne sont pas prises en compte (Cf. Note 2011-012 pour liste des missions et fonctions donnant droit à des décharges).

Évolution du nombre d'avancements de grade selon le corps :

		Session 2020 insa budget	Session 2020 service partagé	total
Accès au grade de :	PR	5	4	9
	Classe Exceptionnelle	4	3	7
	1ère classe	1	1	2
MCF	Hors classe [échelon Exceptionnel]	3	5	8
	Hors classe	2	2	4
	Total	8	9	17

Synthèse de la campagne 2020 d'avancement⁴ de grade des PR et MCF : L'EC, après avoir établi un dossier de candidature comportant un rapport qui rend compte de l'ensemble de ses activités, est susceptible d'être promu :

- 1) Au titre du CNU
- 2) Au titre de l'établissement

INSA Budget

Pour les professeurs des universités – 2020 -

Grade d'accès		Nombre de promouvables	Nombre de dossiers déposés	Nombre de promus	1) Au titre du CNU	2) Au titre de l'établissement
PR 1C	Femmes	1	1	1	-	1
	Hommes	3	0	0	-	-
PR EX 1	Femmes	1	1	0	0	-
	Hommes	5	3	2	1	1
PR EX 2	Femmes	-	-	-	-	-
	Hommes	5	3	2	1	1

Pour les maîtres de Conférences – 2020 -

Grade d'accès		Nombre de promouvables	Nombre de dossiers déposés	Nombre de promus	1) Au titre du CNU	2) Au titre de l'établissement
MCF HC	Femmes	1	1	1	-	1
	Hommes	8	5	2	1	1
MCF EX ⁴	Femmes	-	-	-	-	-
	Hommes	-	-	-	-	-

⁴ Note de la DGRH- Enseignement supérieur-n° 3 - Mars 2021-Suivi de carrière des enseignants-chercheurs – Session 2020

⁴ MCF EX = Maître de Conférences hors classe échelon Exceptionnel

	0,5 ETP	0,8 ETP	1,0 ETP	Total ETP 31/12/20
Quel que soit le statut :	23	3	254	267,9

Parmi les ETP inférieurs à l'équivalent temps plein, 23 sont des temps incomplets, 3 des temps partiels à la demande de l'agent.

II.4 Les ATER (Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche)

Les ATER :

Personnels enseignants-chercheurs enseignants non titulaires. Numérés par le Président, ils ont les mêmes obligations de service que les enseignants-chercheurs. Ce sont des personnes de catégorie A, doctorant ou ayant soutenu leur thèse, ils constituent un vivier pour le recrutement de jeunes chercheurs et enseignants-chercheurs. La durée du contrat varie selon la catégorie d'ATER dont relève le candidat. Décret n°288-654 du 7 mai 1988

Depuis 2017, l'établissement étend aux services statutaires⁷ des ATER la règle d'équivalence des HTD=HTP. Ainsi, la durée annuelle de référence est égale à 128 h de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques.

Les ATER sont au nombre de 18.

Au 31 décembre 2020 : parmi les 18 ATER en activité, 6 ATER ont été recrutés à temps plein et 12 à mi-temps.

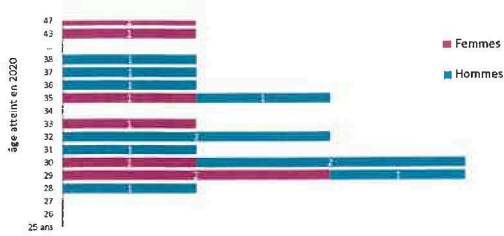
- o 78% des ATER sont de nationalité étrangère (effectifs : 14) [9 nationalités sont représentées : Algérie, Égypte, Inde, Italie, Yougoslavie, Pérou, Espagne, Tunisie, Israël et Mexique]
- o 33% des ATER sont des femmes.

L'âge moyen des ATER est de 33,5 ans.
L'âge médian est de 32 ans.

L'âge moyen des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes (35 ans contre 33 ans pour les hommes).

Pyramide des âges des ATER en activité :

⁷ Délibération 2017-26-CA du 4 juillet 2017



Répartition par genre :

F 33%
H 67%



INSA

CRISS	
DeVISU	
DeScripto	
IEMN DOAE	3
LAMIH	10
LMCPA	3
LAMAV	1
LMI	1
Total	18

INSA

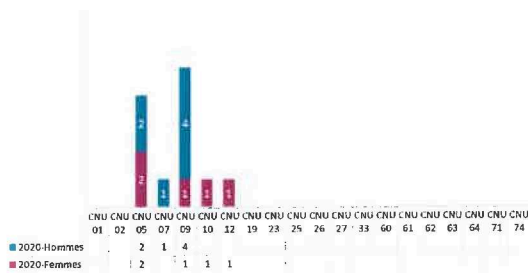
CRISS	
DeVISU	
DeScripto	
IEMN DOAE	3
LAMIH	10
LMCPA	3
LAMAV	1
LMI	1
Total	18

Répartition des EC/Es par corps selon la composante de recherche :

	CRISS	DeVISU	IEMN/DOAE	LAMIH	LMCPA	LAMAV	LMI	Total effectifs
PR		3	15	40	3	6	1	68
MCF	4	10	14	52	10	8	6	104
ATER			3	10	2	1	1	17
Ens Second degré						2		2
Contractuels EC	1			1				2
Total	5	13	32	103	15	17	8	193

Remarque(s) :
- Les EC, effectuant leur recherche dans une unité de recherche en dehors de l'établissement, ne sont pas recensés.
- Le(s) EC en disponibilité, le(s) retraite(s) bénévole(s) et le(s) Eméritat(s) ne sont pas recensés.

Répartition du nombre d'ATER par section CNU⁸ selon le genre : la donnée n'est pas disponible pour 6 agents.



II.5 Répartition selon la composante/structure d'affectation

Au 31 décembre 2020, le nombre d'EC/ES est égal à 280 dont 70 imputés sur le budget de l'INSA Hauts-de-France.

	au 31 décembre 2020	INSA BUDGET	INSA SERVICE PARTAGE	Effectifs au 31/12/20
PR	21	48	69	
MCF	37	86	123	
Ens Second degré	12	37	49	
contractuel chercheur		4	4	
ATER		18	18	
Contractuel Second degré		2	2	
PAST (MCF)		11	11	
Lecteur		4	4	
Total au 31/12/2020	70	210	280	

⁸ Retrouvez les libellés de section CNU dans la partie II.5

II.5 Répartition des EC/ES par discipline et section CNU

Les informations correspondent à la spécialisation⁹ de l'EC/Es.
80% des EC sont recensés dans le groupe d'appartenance disciplinaire des sciences (hors gr. 12).
52% d'EC/Es relèvent du groupe disciplinaire 9.
Le taux de féminisation le plus élevé est dans les groupes 3 et 10 et 12.

Evolution de la répartition des effectifs par groupe disciplinaire :

Droit, éco., gestion	Groupe 1 : droit et sciences politiques	Groupe 2 : sciences économique et sociales
Lettres	Groupe 3 : langues et littératures	Groupe 4 : sciences humaines
	Groupe 12 : interdisciplinaires	
Sciences	Groupe 5 : mathématiques et informatique	Groupe 6 : physique
	Groupe 7 : chimie	Groupe 8 : Sciences de la terre
	Groupe 9 : mécanique ; génie mécanique, génie informatique, énergétique	Groupe 10 : Biologie et Biochimie

Nombre d'enseignants (256) au sein de chaque groupe disciplinaire :

gr. 1	gr. 2	gr. 3	gr. 4	gr. 5	gr. 6	gr. 7	gr. 9	gr.10	gr. 12
5	19	2	57	1	12	133	2	25	

Taux de féminisation par groupe disciplinaire (65) :

gr. 1	gr. 2	gr. 3	gr. 4	gr. 5	gr. 6	gr. 7	gr. 9	gr.10	gr. 12
2	15	15	15	1	4	18	2	9	
40%	79%		26%		33%	14%	100%	60%	

⁹ Voir liste et groupe sur le site du

II.6 Retraite : Prévisions et départs effectifs

14.6% des EC/ES ont plus de 62 ans en 2020.

54 départs sont prévisibles entre 2021 et 2025 dont 9 départs à la retraite sont signalés.

Au 31 décembre 2020 : Répartition des EC/ES ayant atteint plus de 62 ans par corps selon la composante d'affectation principale :

Age atteint en 2020	INSA
Total perspective	41
Soit en %	14,6
68 ans	
PR	2
MCF	2
sous total	4
67 ans	
PR	2
PRCE	3
sous total	5
66 ans	
PR	2
MCF	4
PRAG	1
sous total	7
65 ans	
PR	1
MCF	3
PRAG	2
sous total	6
64 ans	
PR	1
MCF	1
PRCE	2
sous total	4
63 ans	
PR	1
MCF	3
PRCE	2
PLP	1
sous total	7
62 ans	
PR	7
PRCE	1
sous total	8

II.7 Fonctions responsabilités et primes/indemnités

Sur ce point, il est important de rappeler que le transfert du personnel ENSEIGNANT est intervenu en deux vagues. La première au 01/09/2020, la seconde au 01/10/2020.

Aussi la plupart des primes liées aux fonctions sont versées en lien avec une activité sur une année universitaire.

C'est pourquoi sur le budget de l'INSA Hauts-de-France, seul le versement de la Prime d'Encadrement Doctoral a été opéré sur les quatre mois de l'année budgétaire.

CODE ELEMENT	GRADE	SEPTEMBRE 2020	DECEMBRE 2020	TOTAL
200406	PROFESSEUR UNIV.CE.	5 375 €	9 000 €	14 375 €
	PROFESSEUR UNIV.1CL.	8 000 €	7 750 €	15 750 €
	PROFESSEUR UNIV.2CL.	1 875 €	1 875 €	3 750 €
	MAITRE CONFERENCE CN	10 125 €	11 000 €	21 125 €
	MAITRE CONFERENCE HC	6 500 €	8 875 €	15 375 €
	TOTAL	31 875 €	38 500 €	70 375 €

Parmi les EC/ES titulaires ou non titulaires en activité au 31 décembre 2020 : en quelle année atteindront-ils :

Pour les enseignants du supérieur :

64 ans en :	...2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Nombre	6	4	2	4	7	7	11	6	13	10
	Soit 39 EC à l'horizon 2025									

Pour les enseignants du second degré :

62 ans en :	...2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Nombre	2	3	1	3	-	3	2	-	2	-
	Soit 12 ES à l'horizon 2025									

Chapitre

III - Les personnels BIATSS

III.1 Présentation générale au 31 décembre 2020	37
III.2 Répartition des personnels – Effectifs et ETP	41
III.2.1 Répartition des personnels selon le statut	41
III.2.2 Répartition des personnels par catégorie	42
III.3 Les effectifs de personnel : corps – spécialisation ITRF – ancienneté	43
III.4 Retraite : Prévisions et départs effectifs	46
III.5 Fonctions responsabilités et primes/indemnités	47

III.1 Présentation générale au 31 décembre 2020

Dans ce chapitre, la population BIATSS regroupe les deux statuts (titulaire et contractuel). Le périmètre cumule le personnel rattaché aux plafonds d'emploi de l'établissement et le personnel mis à disposition dont l'emploi est rattaché au budget de l'UPHF.

GLOBALEMENT **62** biatss **DONT** **24** sur le budget de l'INSA Hauts-de-France

Répartition des personnels par filière :

Filière	Administrative <i>(soient les corps FPE de l'AENES)</i>	ITRF <i>(soient les corps FPE de l'ITRF)</i>	Technique
nb pers par filière	13	48	1
en %	21	78	1

	Total effectifs	en %	Selon le statut :	
			Titulaires	Non titulaires
Femmes	46	74.2%	78%	22%
Hommes	16	25.8%	93%	7%
Total :			51	11

100% des personnels de la filière administrative sont des femmes.

Répartition des personnels par filière selon le sexe :

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	13	-	13
% en ligne	100%	-%	
Filière ITRF	33	15	48
% en ligne	69%	31%	
Filière Technique	-	1	1
% en ligne	-%	100%	

82% des personnels sont des agents titulaires de la fonction publique, 3% des CDI, 15% des agents en CDD.

Répartition des personnels par statut selon le sexe :

	Femmes	Hommes	Total
Total effectifs	46	16	62
% en ligne	74%	26%	100%
Titulaires	36	15	51
% en ligne	73%	29%	
CDD	8	1	9
% en ligne	89%	11%	
CDI	2	-	2
% en ligne	100%	-%	

Le taux de féminisation atteint 100% parmi les personnels en CDI.

L'âge moyen est de 49 ans et 9 mois pour les agents titulaires,

42 ans pour les agents en CDI,

et 39 ans 2 mois pour les agents en CDD.

Répartition des personnels par classe d'âge quinquennal selon la filière de personnel :

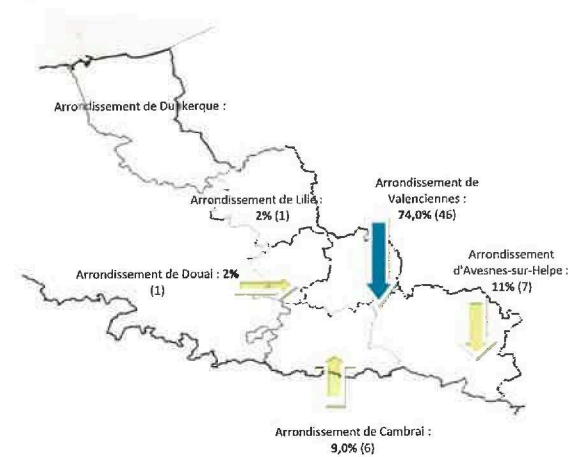
Âge atteint en 2020	Toutes Filières		
	F	H	Total
Moins de 20 ans			
[20-25[
[25-30[1	1	2
[30-35[2		2
[35-40[4	1	5
[40-45[4	3	7
[45-50[11	1	12
[50-55[14	5	19
[55-60[6	4	10
[60-65[4		4
Plus de 65 ans	1	1	2
Total	46	16	62

Répartition des personnels par regroupement de classes d'âge selon la filière de personnel :

	Total	
Moins de 55 ans	47	75.8%
55-61 ans	13	21%
Plus de 62 ans	2	3.2%
Total	62	100%

Les personnels BIATSS sont majoritairement des résidents de la région Hauts-de-France, 1 seul agent est domicilié en Belgique.

Répartition des personnels selon l'arrondissement :



Dans l'arrondissement de Valenciennes : 23 communes sont représentées sur un total de 82 concernées. Voici un aperçu :

AULNOY LES VALENCIENNES	7
MARLY	6
VALENCIENNES	4
HERIN	3
MAING	3
BOUCHAIN	2
BRUAY SUR ESCAUT	2
FAMARS	2
ONNAING	2
TRITH ST LEGER	2
ANZIN	1
BEUVRAGES	1
ESCAUDAIN	1
FRESNES SUR ESCAUT	1
PETITE FORET	1
QUAROUBLE	1

QUIEVRECHAIN	1
SAINT AMAND LES EAUX	1
SAINT SAULVE	1
THIANT	1
THUN SAINT AMAND	1
VICQ	1
WALLERS	1
Total	46

III.2 Répartition des personnels – Effectifs et ETP

TEXTES DE REFERENCES

- Loi 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

III.2.1 Répartition des personnels selon le statut

51 personnels titulaires et 11 non titulaires sont en activité dans la structure de l'établissement. Sur le budget de l'INSA Hauts-de-France, 13 biats titulaires décomptent sur le plafond ETAT et 11 sur le budget propre.

Répartition des personnels par filière selon la catégorie et le statut : (hors apprentis)

Filière	Catégorie	Statut			Total effectifs	en % (catégorie FP)	en ETP
		Titulaires	Contractuels	CDI			
Filière administrative	A	2	-	-	2	15,4%	2,0
	B	1	-	-	1	7,7%	1,0
	C	7	3	-	10	76,9%	9,8
	Effectifs	10	3	-	13	100%	12,8
	en % (statut)	76,5%	23,5%	-	100%		
	en ETP	9,80	3,0	-		12,80 ETP	

Filière Technique	A	1	-	-	1	100%	1,0
	Effectifs	1	-	-	1	100%	1,0
	en % (statut)	100,0%	-%	-%	100%		
	en ETP	1,0	-	-	1,0 ETP		

Filière ITRF	A	16	3	2	21	43,8%	20,8
	B	8	1	-	9	18,7%	8,6
	C	16	2	-	18	37,5%	17,5
	Effectifs	40	6	2	48	100%	46,9
	en % (statut)	83,3%	12,5%	4,2%	100%		
	en ETP	39,10	6,0	1,8		46,9 ETP	

III.3 Les effectifs de personnel : corps – spécialisation ITRF – ancienneté

Effectifs des personnels² en fonction selon le corps et la qualité statutaire :

Corps	Agent titulaire	Agent Non Titulaire
DGS-SGEPES gr.2		
Agent Comptable d'EPSCCP, gr.2		
Ingenieur Général des Ponts et Forêts	1	
Administrateur ENESR	1	
Assistant de serv. social AE		Apprenti
Infirmier		Médecin de l'éducation nationale
Conservateur		Assistant de serv. Social
Bibliothécaire		Infirmier
Biblio. ass. spéc.		
Magasinier		Biblio. ass. spéc.
Attaché AENES	1	Magasinier
Assist. Ing. RF	5	Assist. Ing. RF
Ingenieur de rech.	2	Ingenieur de rech.
Secrétaire adm. ENES	1	Secrétaire adm. ENES
Adjoint adm. ENES	7	Adjoint adm. ENES
Technicien (NES)	8	Technicien (NES)
Ingenieur d'études	9	Ingenieur d'études
Adjoint tech RF	16	Adjoint tech RF

² Recensement des personnels titulaires et non titulaires

11,3% des personnels travaillent à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2020. Parmi les 7 personnels concernés, les femmes représentent 100% (soit 7 femmes).

Quotité travaillée au 31 décembre 2020	ETP Titulaires	ETP non Titulaires
100%	45	10
90%	1	-
80%	5	1
70%	-	-
60%	-	-
50%	-	-

% à temps partiel-incomplet par statut

13,3%	10,0%
-------	-------

Au 31 décembre 2020 :

Parmi les personnels à temps partiel ou incomplet, on dénombre 1 temps partiel travailleurs handicapés, 6 temps partiels suite à une naissance ou une adoption.

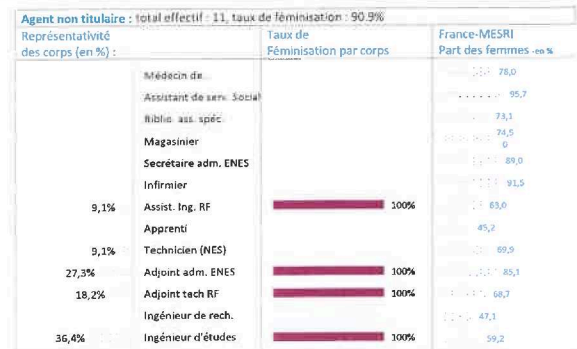
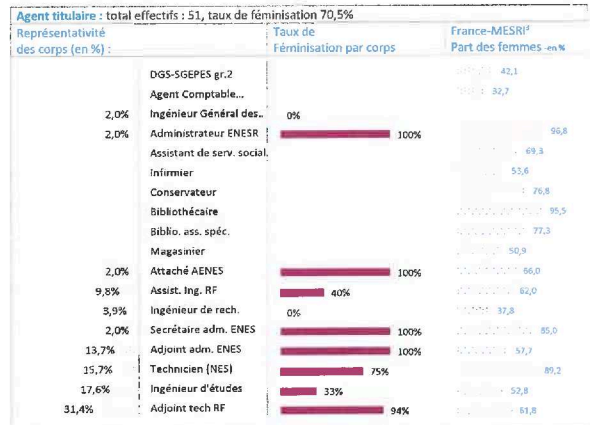
III.2.2 Répartition des personnels par catégorie

Les personnels de catégorie C sont les plus représentés, soit 39,6%. Toutefois, la représentation des personnels de catégorie C est en baisse depuis 2015 (de 42,9 à 39,7 %).

Répartition des personnels selon le statut :

	A	B	C	Effectifs
Agent Titulaires	19	9	23	51
% en ligne	37%	18%	45%	100%
France ¹	31,7%	27,3%	41,1%	
Agents non titulaires (Hors apprentis)	5	1	5	11
% en ligne	45%	10%	45%	100%
France	43,5%	19,2%	37,3%	
Total effectifs	24	10	28	62
France	36,2%	24,2%	39,6%	

¹ Bilan social Enseignement Supérieur Recherche et Innovation année 2018-2019 – p. 46 et 85



¹ Bilan social Enseignement Supérieur Recherche et Innovation année 2018-2019, Effectifs physiques et ETP des agents titulaires répartis par catégorie statutaire et filière et ventilés par corps et sexe, p. 50-51. Pour les agents non titulaires, p. 88. Pour les apprentis p. 192.

Spécialisation des personnels ITRF selon la Branche d'Activité Professionnelle - BAP (en %) :

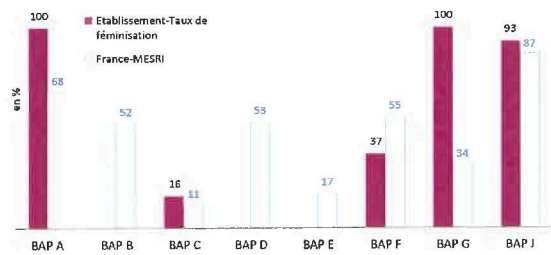
La BAP la plus représentée est la BAP J soit 60% de l'ensemble des personnels ITRF. Les femmes représentent 68% de l'ensemble des personnels ITRF.

Effectifs par BAP selon la qualité statutaire	TITUL.	ANT	% de femmes quelque soit le statut
BAP A : Sciences du Vivant	1		100%
BAP B : Sciences Chimiques Sciences des Matériaux	2		
BAP C : Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation Scientifique	6		16%
BAP D : Sciences humaines et sociales			
BAP E : Informatique, statistique et calcul scientifique	1		
BAP F : Informatique : documentation, culture, communication, édition, technologies de l'information et de la communication pour l'éducation (TICE)	6	2	37%
BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration	1		100%
BAP J : Gestion et Pilotage	23	6	93%

Retrouvez tous les détails sur les BAP sur un site web dédié : [Referens ITRF](#)

Le taux de féminisation est le plus important dans la BAP J par rapport aux effectifs.

Taux de féminisation par BAP des agents titulaires : comparaison nationale⁴ (en %)



⁴ Les informations des agents non titulaires ne sont pas recensées. Bilan social Enseignement Supérieur Recherche et Innovation, année 2018-2019, p.53

III.5 Fonctions responsabilités et primes/indemnités

Le RIFSEEP comprend :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)
- Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Cf. Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Au niveau national, les modalités de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire, sont définies dans la circulaire du 5 décembre 2014.

Les modalités internes, l'organisation et la mise en place du RIFSEEP ont fait l'objet d'une délibération au CA du 4 juillet 2018 après avis du comité technique en date du 28 juin 2018.

Sur ce point, il est important de rappeler que le focus correspond à la prise en charge sur le budget de l'INSA Hauts-de-France des éléments en lien avec les affectations d'agents à compter du 01/09/2020.

Le montant total des primes/indemnités des BIATSS est de 50 889,94 euros en 2020. L'IFSE représente 40% des dépenses.

Evolution de la répartition des principaux éléments de paie :

Éléments de rémunération	2020 (en €)	Part en % 2020
200037 ABATTEMENT INDEMNITAIRE	-1 215,29	-2,33
200407 PRIME D'ADMINISTRATION	9 319,68	18,3
201511 GARANTIE IND. POUR ACHAT	410,71	0,8
201563 PRIME ART. L954-2 C. EDUC.	1 110,00	2,2
201639 PFR - PART FONCTIONS	8 962,12	17,61
201640 PFR - PART RESULTATS	10 077,88	19,80
201793 L.F.S.E.	20 303,57	39,89
Sous Total	48 968,67	96,22
202006 INDEMNITE COMPENSATRICE CSG	1 901,27	3,73
Total général	50 889,94	

Les tableaux suivants présentent par filière professionnelle, catégorie FPE, corps et groupe les montants bruts mensuels pour un agent en activité à 100%. Mise à jour le 1er octobre 2020, CA : Délibération 2020-26

⁵Pour en savoir plus voir l'art. 954-2.

III.4 Retraite : Prévisions et départs effectifs

Prévision des départs à la retraite :

Sur le critère de l'âge légal défini à 62 ans, 18 agents sont susceptibles de faire valoir leur droit à la retraite.

2019	2022	2023	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Total
1	1	3	2	1	3	3	1	3	18

Prévision des départs à la retraite par catégorie :

cat	2019	2022	2023	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Total
A	1	1	2	1	-	1	1	-	1	8
B	-	-	-	1	-	1	-	1	-	3
C	-	-	1	-	1	1	2	-	2	7

Prévision des départs à la retraite par emploi :

	2019	2022	2023	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Directeur				1					
Cadre dirigeant			1						
Conseiller formation continue		1							
Ingénieur	1	1					1		
Réalisateur audiovisuel						1			1
Assistent(e) de Direction						1			
Gestionnaire Administratif			1		1		2	1	2
Technicien(ne) de proximité					1				
Gestionnaire budgétaire						1			
TOTAL	1	1	3	2	1	3	3	1	3

À l'horizon 2025 :

7 agents sont susceptibles de faire valoir leur droit de départ à la retraite. (5 de catégorie A, 1 de catégorie B)

62 ans atteint en :	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Effectifs	15	15	15	18	15	12
en %	16,7	16,7	16,7	20,0	16,7	13,3
en % cumulé	16,7	33,3	50,0	70,0	86,7	100,0

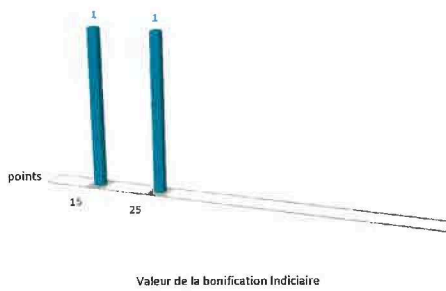
CATEGORIES FP	CORPS	GROUPES	Montant brut mensuel
AENES et SS			
A	ATTACHES D'ADMINISTRATION	G1	890 €
		G2	775 €
		G3	600 €
		G4	540 €
		G1	540 €
		G2	500 €
B	SAENES	G1	430 €
		G2	400 €
C	ADIENES	G1	285 €
		G2	265 €
ITRF			
A	IGR	G1	890 €
		G2	725 €
		G3	690 €
		G1-a	890 €
		G1-b	700 €
		G2	600 €
		G3	540 €
		G1	460 €
		G2	440 €
		G3	370 €
B	TECHNICIENS	G1	430 €
		G2	400 €
		G3	370 €
C	ATRF	G1	285 €
		G2	265 €
BIBLIOTHEQUES			
A	CONSERVATEURS	G1	890 €
		G2	725 €
		G3	690 €
B	BIBLIOTHECAIRES	G1	700 €
		G2	600 €
B	BIBLIOTHECAIRES ASSISTANTS SPECIALISES	G1	430 €
		G2	400 €
C	MAGASINIERS	G1	285 €
		G2	265 €

En parallèle, des agents titulaires, selon le corps/grade et l'emploi occupé, bénéficient d'une NBI qui s'ajoute au traitement principal mensuel et régime indemnitaire.

Au 31 décembre 2020, 2 agents titulaires bénéficient d'une NBI

Répartition du nombre de bénéficiaires selon la valeur du point (4.6860 €)

■ Effectifs au 31/12/2020



Valeur de la bonification Indiciaire

IV.1 Les chiffres clés de la formation permanente des personnels

La formation des personnels de l'établissement est proposée tout au long de l'année civile et selon certains besoins calendaires pour les préparations aux concours de la fonction publique. Certaines formations peuvent être proposées sur plusieurs sessions dans l'année. La pré-inscription se fait en ligne via la plateforme RENATER (Evento). La participation à l'action de formation est liée à la présentation d'une fiche d'inscription validée par le supérieur hiérarchique.

En 2020, le total des dépenses de formation s'élève à moins de 150 000 euros. 40,6 % des dépenses sont dues à la rémunération des stagiaires.

Dans ce chapitre, il est important de préciser que les données ont été regroupées dès lors qu'une distinction entre l'UPHF et les Hauts-de-France n'a pas été possible. Néanmoins, à titre indicatif, dans certaines sous-parties, la donnée a été renseignée concernant les agents mis à disposition et affectés sur le budget de l'INSA Hauts-de-France.

Evolution des dépenses de formation :

		Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020
Dépenses de formation	Dépenses hors rémunération des stagiaires	121 790 €	164 361 €	164 655 €	147 539 €	87 681 €
	Dépenses ² de rémunération des stagiaires	155 752 €	195 186 €	232 862 €	172 755 €	59 882 €
	Dépenses totales	277 542 €	359 547 €	397 517 €	320 294 €	147 563 €

IV.1.1 La formation permanente des personnels BIATSS (Hors CFP) - Evolution

En 2020, 19,2 % des personnels BIATSS en activité ont suivi une formation. (Rappel 2019 : 46,2% France -2018³ : 59%)

Tableau récapitulatif des évolutions :

		Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020
Agents	Nombre d'agents ⁴	645	672	657	651	647
	Dont Nombre d'agents titulaires	481	476	480	493	493
	Dont Nombre d'agents contractuels	164	196	177	158	154

¹ Estimation des dépenses de rémunération des stagiaires avec la grille de rémunération mise à disposition par le MESRI.
² Bilan social Enseignement supérieur et Recherche-année 2015-2016, p.209, référence à l'enquête LAGAF 2015
³ Nombre cumulé d'agents en activité au cours de l'année civile



IV - La formation professionnelle.....	50
IV.1 Les chiffres clés de la formation permanente des personnels.....	51
IV.1.1 La formation permanente des personnels BIATSS (Hors CFP) - Evolution.....	51
IV.1.2 La formation permanente des personnels EC/Es.....	52
IV.2 Cartographie de la population BIATSS formée.....	53
IV.2.1 Répartition des stagiaires par catégorie de la fonction publique (population BIATSS).....	53
IV.2.2 Répartition des agents formés par genre (population BIATSS).....	53
IV.3 Les domaines de formation continue.....	54
IV.3.1 Répartition de l'activité de formation par domaine.....	54
IV.3.2 Répartition de l'activité de formation par sous-domaine.....	55
IV.3.3 Répartition de l'activité de formation par type de formation.....	55
IV.3.4 La formation tout au long de la vie.....	56
IV.4 Conseil et mobilité carrière.....	57

		Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020
Stagiaires ⁵	Nombre d'agents BIATSS formés	318	325	339	301	124
	Nombre de stagiaires BIATSS	725	837	975	522	192
	Nombre de sessions de formation internes et externes	127	176	212	202	53
Formation	Nombre de jours de formation statutaire et professionnelle	701,5	963	1143	883,5	249
	Nombre de jours de formation par agent (moyenne)	1,09 jour	1,43 jour	1,74 jour	1,36 jour	

(a) Calcul intégrant le DIF

IV.1.3 La formation permanente des personnels EC/Es

Les dépenses de formation des EC/Es/Assimilés s'élèvent à 1204 euros en 2020 (Rappel 2019 : 14 538 euros). Elles représentent 617 heures de formation (Rappel 2019 : 722,5 heures)

298 stagiaires-EC/Es/Assimilés tous statuts confondus (Rappel 2019 : 165) ont suivi au moins une action de formation, tous domaines confondus. 163 enseignants, enseignants-chercheurs et assimilés ont suivi au moins une action de formation.

	PU			MCF			2 nd DEGRE			Autres	
	UPHF	MAD	INSA	UPHF	MAD	INSA	UPHF	MAD	INSA	UPHF	MAD
Homme	8	7	6	22	21	4	11	3	6	9	5
Femme	4	1	1	14	6	2	12	6	1	13	1

Répartition de l'activité de formation par sous-domaine :

	2016	2017	2018	2019	Effectifs de stagiaires EC/Es en 2020	
Généralistes		5	73	18	47	57
Technologies et information et communication	19	47	56	82	211	
Management	1	23	-	1	-	
Compétences, langues, conférences	-	17	33	-	23	
Apprentissage	2	9	10	6	1	
Langues étrangères	2	3	1	1	1	

⁵ Un agent peut avoir suivi plusieurs formations.

	2016	2017	2018	2019	Effectifs de stagiaires-EC/Es en 2020
Développement personnel		2	2	4	1
Formation de formateur		2	1		
Langues étrangères	10	1	11	6	2
Bureautique	3	1		5	2
Formations scientifiques	2	1			
Hygiène et sécurité	1	1		2	
Technique de recherche		1	1		
Organisation du travail	17				
Géométrie des ressources humaines				3	
Développement durable				4	
Documentation				1	
Préparation aux concours			1	1	
Préparation aux diplômes nationaux et autres				2	

IV.2 Cartographie de la population BIATSS formée

IV.2.1 Répartition des stagiaires⁹ par catégorie de la fonction publique (population BIATSS)

Un stagiaire est un participant à une action de formation. Un agent peut avoir plusieurs fois le statut de stagiaire.

Sur l'ensemble de la population des deux établissements (UPHF et INSA)

✓ 85 stagiaires de catégorie A soit 31.4 % des agents de catégorie A en fonction en 2020 (base de calcul : 271 agents titulaires et contractuels de catégorie A),

✓ 29 stagiaires de catégorie B soit 22.3 % des agents de catégorie B en fonction en 2020 (base de calcul : 130 agents titulaires et contractuels de catégorie B),

✓ 78 stagiaires de catégorie C soit 31.7 % des agents de catégorie C en fonction en 2020 (base de calcul : 246 agents titulaires et contractuels de catégorie C).

En répartition sur la population des deux établissements (UPHF et INSA)

	UPHF	MAD INSA	INSA
Catégorie A	66	9	10
(F : 34 – H : 32)	(F : 7 – H : 2)	(F : 10)	
Catégorie B	26	1	2
(F : 17 – H : 9)	(H : 1)	(F : 2)	
Catégorie C	59	11	8
(F : 58 – H : 1)	(F : 11)	(F : 8)	

IV.2.2 Répartition des agents formés par genre (population BIATSS)

⁹ Y compris CFP

La Formation professionnelle p. 53

IV.3.2 Répartition de l'activité de formation par sous-domaine

26.56% des formations BIATSS concernent le domaine de l'Hygiène et la Sécurité.

Libellé sous-domaines	Effectifs de stagiaires en 2020			Total
	UPHF	MAD	INSA	
Applications de gestion	28	7	16	51
Environnement professionnel	43	1	2	46
Gestion de l'étudiant	2			2
Management – Gestion RH	2			3
Hygiène et sécurité	12	2		14
Bureautique	24	1	1	26
Technologies d'information et communication	5	1		6
Préparation aux concours	9	6	1	16
Préparation autres diplômes	1			1
Préparation Diplômes Nationaux	1			1
Langues étrangères	8	2		10
Colloques, congrès, conférences	7	1		8
Formations scientifiques	2			2
Langage, Bases de données	1			1
Développement personnel	1			1
Communication	1			1
Documentation	2			2
Développement durable	1			1
Nombre de stagiaires	151	21	20	192

IV.3.3 Répartition de l'activité de formation par type de formation

Cette rubrique ne peut être renseignée en 2020 compte tenu des difficultés à répartir les données par établissement.

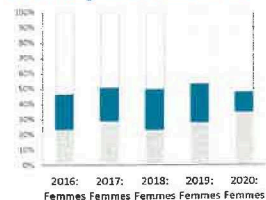
La Formation professionnelle p. 55

Parmi les 192 agents formés en 2020, 76,5% sont des femmes, Au niveau national –MESR : 67,5%⁹

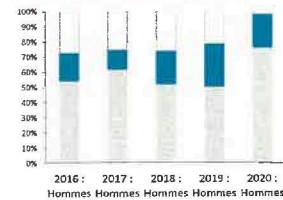
Evolution depuis 2016 :

Catégorie d'emploi	Nombre d'agents formés					Selon le genre										
	2016	2017	2018	2019	2020	Hommes					Femmes					
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	
A	38	128	105	103	85	33	35	34	34	34	5	93	71	69	69	51
B	76	62	96	79	29	1	1	21	25	10						19
C	130	135	148	113	78	7	22	15	19	1						77
Total	318	325	359	301	192	41	58	50	58	45	5	93	71	69	69	147

Evolution catégorielle des femmes formées :



Evolution catégorielle des hommes formés :



IV.3 Les domaines de formation continue

IV.3.1 Répartition de l'activité de formation par domaine

Compte tenu du contexte sanitaire cette rubrique n'est pas exploitable. Par ailleurs les outils utilisés en 2020 (SHAM) ne facilitent pas la répartition des données par établissement.

IV.3.4 La formation tout au long de la vie

La formation continue représente pour chaque agent un droit. Elle lui permet de développer ses compétences pour exercer avec plus d'efficacité les missions qui lui sont confiées.

Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat

Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat

Plan académique de formation (réservé aux personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur – AENES)

Ordonnance n° 2017-51 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Evolution sur 5 ans du nombre d'agents et du nombre de jours de formation :

	Pour l'année 2016	Pour l'année 2017	Pour l'année 2018	Pour l'année 2019	Pour l'année 2020
DIF / CPF	67 heures de DIF mobilisées par le personnel BIATSS, 1 personnel BU a terminé sa préparation au CAPES interne de documentation.	33 heures de DIF ont été mobilisées par un personnel BIATSS,	191 heures de CPF ont été mobilisées par 5 personnels BIATSS	226 heures a confirmer de CPF ont été mobilisées par 7 a confirmer personnels BIATSS	58 heures de CPF ont été mobilisées par 5 personnels BIATSS
CFP	Aucun CFP	Aucun CFP	Aucun CFP	Aucun CFP	Aucun CFP

Retrouvez le texte, les références et les conditions via les sites internet :

Fonction publique d'Etat : Cange de Formation Professionnelle (CFP) – Service public.fr



mon CompteFormation
Site officiel du compte personnel de formation
Compte personnel de formation (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social)

IV.4 Conseil et mobilité carrière

L'activité conseil mobilité carrière (CMC) consiste à :

-accompagner les personnels dans la construction de leur parcours professionnel et de formation, dans la mise en œuvre de leur projet d'évolution ou de reconversion professionnelle ou souhaitant bénéficier d'une mobilité en interne ou en externe,

-accompagner les services et composantes dans la gestion de leurs compétences en leur proposant un appui (réorganisation, procédures de recrutement, médiation...),

-proposer un plan de formation en adéquation avec les besoins : de l'établissement, des services et des composantes et des agents.

Les procédures de recrutement

24 procédures de recrutement ont été organisées (en dehors des recrutements par voie de concours ou du mouvement intra/inter académique). [rappel 2018 : 38]

Ces 24 procédures concernent 6 recrutements d'agent(e)s titulaires et 14 contractuel(le)s à durée déterminée.

31 personnes ont obtenu une prolongation de leur contrat en 2019.

L'activité conseil et accompagnement

En 2020, 39 agents dont 12 à l'INSA ont bénéficié de conseils sur diverses problématiques (mobilité, formation, préparation à l'épreuve orale pour les concours...).

1 agent de l'Insa a sollicité un bilan de carrière, ce qui représente un accompagnement individuel de 20 heures.

6 agents titulaires ont bénéficié d'un suivi particulier dans le cadre de leur projet de mobilité.

Evolution du nombre d'entretiens par thématique :

Répartition des agents reçus par population

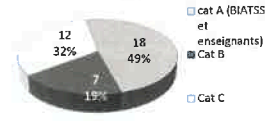


Les BIATSS (agents titulaires ou non) représentent 95% de la population.

Evolution en nombre des agents reçus par population

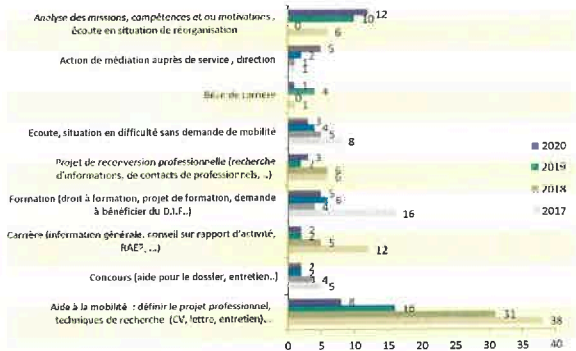
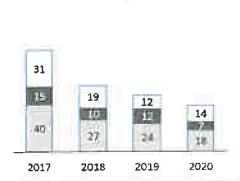


Répartition des agents reçus par catégorie statutaire



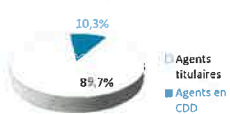
plus d'un agent sur 2 relève de la catégorie A (BIATSS ou EC/Es).

Evolution en nombre des agents reçus par catégorie statutaire



Profil des personnels reçus en 2020

Répartition des agents reçus par statut



Les agents sont principalement des agents titulaires (89,7%).

Les agents en CDD représentent 10,3%. Leur demande concerne principalement la préparation aux épreuves orales des concours ou la recherche d'un autre contrat au sein de l'université

Evolution en nombre des agents reçus par statut



Chapitre

V - La santé, l'hygiène et la sécurité au travail

Conformément aux dispositions réglementaires, le rôle et les missions des conseillers et des assistants de prévention doivent être formalisés par la rédaction d'une lettre de cadrage, rédigée selon le modèle annexé au guide juridique d'avril 2015 relatif à l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié.

- V.1 Les accidents..... 61
 - V.1.1 Déclaration de Maladie Professionnelle..... 61
 - V.1.2 Déclaration d'accident (titulaires et non titulaires)..... 61
 - V.1.3 Répartition en nombre d'accidents..... 62
- V.2 La médecine de prévention..... 63
 - V.2.1 Effectif sous surveillance médicale particulière..... 63
 - V.2.2 Actions sur les lieux de travail..... 64
- V.3 Sécurité et prévention des risques professionnels..... 65
 - V.3.1 Fonctionnement des instances..... 66
 - V.3.2 Démarche Globale de Prévention..... 66
 - V.3.3 Prévention du risque incendie dans les Établissements Recevant du Public..... 69

V.1 Les accidents

Définition générale de l'accident de travail : Accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail entraînant une lésion du corps humain.

Accident de service : Il faut entendre l'accident survenu à un fonctionnaire, soit sur le lieu d'exercice des fonctions, soit au cours d'un déplacement effectué dans le cadre d'une mission, ou pour les besoins du service sur ordre ou avec l'autorisation hiérarchique (ordre de service).

Accident de trajet : « Est considéré comme un accident de travail l'accident survenu pendant le trajet direct aller et retour entre :

- la résidence principale, (une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où l'agent se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial) et le lieu d'exercice des fonctions ;

- le lieu de travail et le lieu où l'agent prend habituellement ses repas, et, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou dévié pour un motif d'ordre personnel étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant du service »

Accident de mission : c'est un accident qui a lieu à l'occasion d'un déplacement nécessaire à l'exécution du travail.

Dans ce chapitre, il est important de préciser que les données ont été regroupées dès lors qu'une distinction entre l'UPHF et les Hauts-de-France n'a pas été possible.

Néanmoins, à titre indicatif, dans certaines sous-parties, la donnée a été renseignée concernant les agents mis à disposition et affectés sur le budget de l'INSA Hauts-de-France.

V.1.1 Déclaration de Maladie Professionnelle

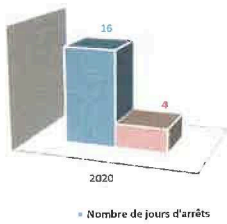
En 2020, 5 dossiers de demande en reconnaissance de maladie professionnelle ont été déposés auprès de la commission de réforme. 3 agents ont obtenu une reconnaissance au titre du tableau 57C.

Le tableau 57 des maladies professionnelles concerne les affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail. Décret N°2012-937 du 1er août 2012.

V.1.2 Déclaration d'accident¹ (titulaires et non titulaires)

Sur 2020, on ne dénombre qu'un seul accident de service à l'INSA. Celui-ci n'a pas donné lieu à un arrêt de travail.

Au niveau des composantes de recherche seule la population BIATSS a été comptabilisée. On dénombre 3 AT dont 2 avec arrêt.



1 Recensement du nombre d'accidents avec et sans arrêt.

Nombre d'accidents par nature :

Année civile ⇄	2020 INSA	Recherche
Chute de personne	1	0
Manutention	0	2
Chute d'objets	0	0
Heurt	0	0
Accident de la route	0	1
Projection	0	0
Aggression	0	0
Contact exposition	0	0
Explosion	0	0
Autre	0	0

V.2 La médecine de prévention

La médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.

Cette mission comporte 2 aspects :

- la surveillance médicale des personnels ;
- l'action sur le milieu de travail (analyse de poste).

V.2.1 Effectif sous surveillance médicale particulière

Depuis 1999, l'Université est dotée d'une médecine de prévention selon l'article 10 du décret n°82-453 du 28 mai 1982.

La visite médicale est obligatoire, elle impose une surveillance médicale particulière à l'égard de certains personnels et une surveillance médicale simple tous les 5 ans pour tous les autres personnels.

Evolution du % de personnel ayant effectivement passé une visite médicale :

Préciser nombre et %	Effectif 2020	Taux de présence En %
Visites dans le cadre de la Surveillance Médicale Simple	3	100%
Visites dans le cadre de la Surveillance Médicale Particulière	3	100%
Total	6	100%

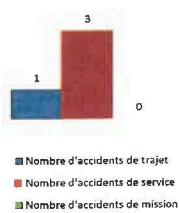
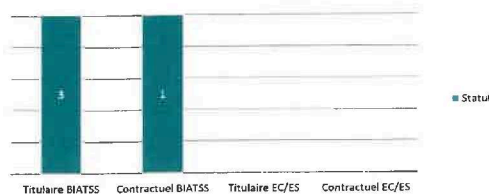


Tableau détaillé des jours d'arrêts suite à un :

Année civile ⇄	2020	
	INSA	Recherche
accident de trajets	0	9
accident de service	0	7
accident de mission	0	0

V.1.3 Répartition en nombre d'accidents

➤ Selon le statut :



➤ Selon la nature :

En collaboration avec le médecin de prévention, l'établissement s'est attaché à mettre à jour le listing des personnels soumis à des risques particuliers en y intégrant les personnels enseignants, enseignants-chercheurs suivant les recommandations du CHSCT.

L'effectif (tous personnels confondus) concerné par la surveillance médicale particulière est de 8 personnes (soit 8,5 % de l'ensemble des personnels gérés par l'établissement).

Nombre de surveillance médicale particulière par motif [article 24 du décret 82-453] :

	au : 31/12/2020 INSA
Personnels BOE	3
Femmes enceintes	-
Personnels réintégré après un congé longue maladie ou de longue durée	-
Personnels occupant des postes définis à l'article 15-1 du même décret (laser, Rayons X, CMR, ...)	5
Personnels souffrant de pathologies particulières déterminés par le médecin de prévention	-

Pourcentage de personnel ayant effectivement passé une visite médicale, selon la famille de personnel :

Année :	Taux de présence 2020
BIATSS	100%
Enseignants-chercheurs, Enseignants...	100%
Non titulaires	-

Nombre de demandes spontanées de visites médicales :

Année :	2020 INSA
Visites spontanées, à la demande de l'agent (hors demande d'aménagement matériel de poste)	1

V.2.2 Actions sur les lieux de travail

Année :	2020 INSA
Nombre d'études de postes de travail/visite de locaux	-

Année : 2020
INSA

Nombre de réunions de service/Commission Santé/CHSCT
 Nombre d'avis médical avec préconisations particulières du médecin (hors demande d'études de poste)

3

Les principales actions du médecin de prévention ou de l'un de ses collègues professionnels de la santé, portent sur :

- des études ergonomiques et aménagements de 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/groupe de travail dans le cadre du CHSCT,
- une expertise dans le cadre des commissions santé.

En parallèle, le médecin de prévention 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'examen complémentaires...

Dans le cadre du suivi des préconisations du médecin du travail, le relais handicap pour le personnel est chargé de mettre en œuvre les aménagements de poste de travail et de mobiliser les aides du FIPHP.

A noter que le suivi dans le cadre de la médecine de prévention a été impacté au cours de cette année 2020 :

- d'une part, en raison du contexte de crise sanitaire et de la période de confinement, les consultations ont été suspendues à compter de mi-mars pour reprendre au début du mois de juin,
- d'autre part, le Docteur ROBINET qui assurait les consultations au sein de l'Agence de Santé au Travail pour l'Arrondissement de Valenciennes, est en retraite fin juin 2020. C'est le Docteur COMMIN qui le remplace avec une prise de fonction le 20 octobre 2020 et une reprise des consultations en date du 3 novembre 2020.

Réunion(s) et ordre du jour du CHSCT sur 3 ans :

2018	2019	En 2020
<p>Le 27 avril 2018 avec pour ordre du jour :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Approbation du PV du 19 octobre 2017 2) Déploiement de la Vidéo-protection 3) Risques pour la santé liés à la présence d'anciens sites industriels (sur le Mont Houy, Cambrai...) 4) Accord-cadre entre le groupe INSA et l'UNHC dans le cadre du Pro et d'établissement. 5) Evaluation, prévention et gestion des RPS dans notre université, conformément à l'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique. 6) Compte rendu de la visite de la délégation à la FSMS, au SCEVE et Centre de Santé. 7) Consigne "que faire en cas d'urgence médicale" 8) Lettre de propositions de mesures immédiates suite à l'inspection SST de l'IGAENR. 9) Registre SST 10) Point Divers <p>Le 30 novembre 2018 avec pour ordre du jour :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Approbation du PV du 27 avril 2018 2) Politique Handicap-Convention FIPHP/UPHF 3) Dian SST 2017 4) Projet d'établissement (point de situation) 5) Retour sur les visites de la délégation du CHSCT de la FSMS, Centre de Santé, et site d'Arenberg 6) registre SST 7) Questions diverses 	<p>Le 14 mars 2019 avec pour ordre du jour :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Installation CHSCT / Secrétaire CHSCT 2) Approbation du PV du 8 novembre 2018 3) Rapport d'inspection IGAENR 4) Planification annuelle des visites de sites services par une délégation du CHSCT et trame de visite 5) Formation des Membres du CHSCT 6) Planification des réunions du CHSCT 2019 7) Registres SST 8) Questions diverses <p>Le 18 juin 2019 avec pour ordre du jour :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Approbation du PV du 14 mars 2019 2) Suivi des avis et propositions du CHSCT 3) Présentation du Service Communication, organisation et gestion du personnel 4) Présentation du Copi - QVIF : objectifs, actions, délais 5) RPS : situation à l'UNAG 6) RPS : optimisation des compétences communication au sein de la DSI 7) Gestion des RPS chez les doctorants 8) Demande d'accompagnement de l'UTIS par un expert agréé dans la gestion et le suivi du personnel lors de sa réorganisation UPHF/INSA (art 55 et 57 du décret 82-453 du 28 mai 1982) 9) Rapport de la médecine de prévention 2018 10) Bilan Santé Sécurité au Travail UPHF 2018 11) Programme annuel de prévention UPHF 2019-2020 12) Présentation de l'enquête ministérielle sur les accidents 2018 13) Présentation du bilan ministériel SST 2018 14) Retour sur la visite du site de Bonzier 15) Programmation des prochaines visites du CHSCT 16) Registres SST 17) Questions diverses 	<p>Compte tenu de la situation sanitaire, les élections des représentants des personnels initialement prévu en mars 2020 n'ont pu se tenir. C'est ainsi que les sujets relatifs à la santé et la sécurité au travail (crise sanitaire) ont fait l'objet de discussion au sein de l'instance temporaire de dialogue sociale ITDS.</p> <p>ITDS du 6 mai 2020 - Présentation du plan de reprise d'activité</p> <p>ITDS du 13 mai 2020 - Approbation du PRA</p> <p>ITDS du 15 septembre 2020 - Mesure sanitaire à la rentrée 2020</p> <p>CT du 17 novembre 2020 - Désignation des membres du CHSCT - Questions diverses : - Demande de cadrage sur le travail à distance - Discussion relative à la promiscuité des bureaux durant crise sanitaire et des difficultés à suivre les visioconférences dans ces conditions</p>

Les relevés de conclusions sont disponibles sur l'intranet en mode connecté : [lien](#)

V.3 Sécurité et prévention des risques professionnels

Un Conseiller de Prévention est rattaché directement au Président.

La santé, l'hygiène et la sécurité au travail _ p. 65

La santé, l'hygiène et la sécurité au travail _ p. 67

V.3.1 Fonctionnement des instances

Sur la dernière année 2019, le CHSCT a tenu 10 réunions des membres du service de santé au travail, 10 pour l'ensemble du Comité et 4 pour le Comité de l'hygiène et de sécurité des conditions de travail.

En 2019, avec la création de l'établissement expérimental, un CHSCT unique est voté au CA du 19 décembre 2019¹.

Le CHSCT

Il a pour mission de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité des salariés et des usagers, de l'amélioration des conditions de travail ; et donc de promouvoir la prévention des risques professionnels.

Le mandat des représentants est de 4 ans, pour les représentants des usagers 2 ans.

- Le nombre de représentants du personnel est fixé à 4 sièges² (4 titulaires et 4 suppléants).

La liste nominative des représentants du personnel est disponible sur l'ENT : [Santé et prévention des risques](#)

- Le nombre de représentants des usagers est de 2 sièges (désignation libre par les organisations représentées au CA).

V.3.2 Démarche Globale de Prévention

L'évaluation des risques constitue une étape cruciale de la démarche de prévention. Elle en est le point de départ. L'identification, l'analyse et le classement des risques permettent de définir les actions de prévention les plus appropriées (couvant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles). La retranscription de cette évaluation en un document unique (DUERP) ainsi que sa mise à jour régulière et au moins 1 fois/an est imposée depuis 2001 et ce pour les articles R 4121-1 et suivant du code du travail.

Un réseau d'assistants de Prévention est déployé au sein de l'université en application du Décret n°2011-774 du 28 juin 2011. Ils ont pour mission d'assister et de conseiller leur responsable d'unité dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

Leur mission consiste notamment à :

- mettre en œuvre l'évaluation des risques,
- proposer des mesures préventives de toute nature au responsable d'unité,
- sensibiliser tous les agents de l'unité aux questions relatives à la sécurité,
- assurer la bonne tenue du registre Santé et Sécurité au Travail,
- accueillir et former les nouveaux entrants.

La liste des assistants de prévention est disponible sur l'ENT via le menu « Informations institutionnelles » > « Santé et prévention des risques » > « Assistants de prévention ».

Rappel : En 2013³, l'université a fait l'objet d'une inspection "santé et sécurité au travail" de l'IGAENR. Des actions prioritaires ont été définies dont celle d'étendre l'évaluation des risques et la rédaction de programme d'actions de prévention à toutes les unités de travail.

Sur la base de la répartition des unités de travail établies avant la création du nouvel établissement, l'INSA HDF recense, au 31 décembre 2020, 6 unités (hors laboratoires).

	au 31 décembre 2020
% de DUERP datant de moins d'un an	66.7% Soit 4/6
% de programme annuel d'actions défini	66.7% Soit 4/6

Au 31 décembre 2013, le % de DUERP datant de moins d'un an était de 31%.

¹ Délibération 2019_051_CA du 25 octobre 2019

² Délibération 2019-11-CA p

³ Au regard des résultats d'élection au CT du 22 octobre 2020 : arrêté CHSCT personnel 14 décembre 2020

V.3.3 Prévention du risque incendie dans les Établissements Recevant du Public

Les dispositions applicables pour la prévention du risque incendie sont issues du code du travail et du code de la construction et de l'habitation pour les ERP⁵.

Récapitulatif par commune et bâtiment :

Commune	BATIMENT	Catégorie	Périodicité (exprimée en années)	Date de la dernière Commission de Sécurité	Avis commission	Date de la prochaine Commission de sécurité
Aulnoy-lez-Valenciennes	CARPEAUX	2ème	3	05/09/2018	favorable	sept-21
	ABEL DE PUJOL	2ème	3	23/01/2020	favorable	janv-23
	CISIT	5ème		03/07/2013	favorable	
Famars	CLAUDIN LE JEUNE 1	3ème	3	21/01/2020	favorable	janv-23
	CLAUDIN LE JEUNE 2-3	2ème	3	21/01/2020	favorable	janv-23
	Démonstrateur Développement Durable	5ème		20/07/2016	favorable	
	GROMAIRE 1	5ème		17/10/2005	favorable	
	GROMAIRE 2	5ème		17/10/2005	favorable	
	ABEL DE PUJOL 2	1ère	3	04/10/2019	favorable	nov-22
	ABEL DE PUJOL 3	2ème	3	14/02/2018	favorable	fév-21
	JONAS	5ème		23/03/2015	favorable	
	LOTTIMAN	5ème		17/10/2005	favorable	
	MALVACHE	5ème		23/03/2015	favorable	
Cambrai	TMD	5ème		10/12/2015	favorable	
	La Forêt	2ème	3	19/09/2020	défavorable	sept-23
Maubeuge	PUM	3ème	3	06/05/2019	favorable	mai-22
Trieth saint Léger	HERBIN	3ème	3	05/04/2019	favorable	avr-22
Wallers Arenberg	DE VISU	5ème		08/09/2015	favorable	

Les travaux sur Cambrai, initialement planifiés en 2020 se sont achevés en raison de la situation sanitaire sur l'année suivante.

⁵ Établissement Recevant du Public

VI.1 La Direction des Ressources Humaines

La Direction des Ressources Humaines (DRH)¹ est située au bâtiment Froissart rez-de-chaussée sur le campus Mont Houy (Parking P9).

La direction est organisée en gestion intégrée. Cela signifie que les gestionnaires de la DRH réalisent à la fois la gestion administrative et financière d'un portefeuille d'agents. Ainsi, chaque agent connaît l'identité de son correspondant RH unique.

Pour remplir au mieux ses différentes missions, la DRH est structurée à la fois en pôle de gestion pour gérer la carrière et la rémunération principale des agents titulaires et contractuels mais également en bureau de gestion pour gérer les heures complémentaires et les intervenants extérieurs.

À noter : la gestion des agents non titulaires de la recherche est réalisée par une cellule distincte dénommée GUR. Ce Guichet Unique Recherche est constitué d'un gestionnaire affecté à la DRV (Direction de la Recherche et de la Valorisation). Ce gestionnaire est l'interlocuteur unique et privilégié des chercheurs et des laboratoires.

À côté des pôles et des bureaux de gestion, il existe un pôle des missions transversales, chargé de gérer l'envoi de tous les bulletins de paye, des attestations fiscales, de diffuser l'information RH, de saisir les ordres de mission, d'assurer le secrétariat de Direction.

Les missions de la DRH :

La 1ère mission est de gérer la carrière des agents titulaires et les différents contrats des agents contractuels en CDD et CDI. Il s'agit de la gestion administrative.

Celle-ci recouvre un périmètre très large : le recrutement des contractuels, l'organisation des concours, la nomination, les changements d'échelon, la gestion des congés maladie, la gestion des congés mobiles et ARTT, l'organisation des différentes commissions paritaires pour les promotions (tableau d'avancement, liste d'aptitude), la notation, les entretiens professionnels, les mutations, les détachements, les disponibilités, les mises à disposition, les départs à la retraite etc.

La 2ème mission correspond à la gestion de la rémunération principale et complémentaire des agents titulaires et des agents contractuels. La DRH réalise la pré-liquidation de la paye et encode chaque mois, sous l'impulsion et le contrôle d'un coordinateur, les mouvements de paye, en lien avec la DRFIP (Direction Régionale des Finances Publiques). La paye recouvre le traitement judiciaire, les primes et indemnités, les heures complémentaires et supplémentaires et les vacances.

Comme toutes les Universités passées aux RCE (Responsabilités et compétences élargies cf. loi LRU), l'établissement a conclu avec les services de la DGFiP (Direction générale des finances publiques) une convention de Paie à Façon (PAF). L'établissement encode des données de paye qui sont traitées par les services de la DRFIP avec un décalage temporel d'un mois. Par exemple, la paie de novembre est dans les faits effectuée par les services RH de l'établissement en octobre, puis calculée par la DRFIP début novembre.

La 3ème mission correspond au développement des compétences et au conseil sur les carrières. Cette mission est assurée par un conseiller mobilité carrière qui accompagne les agents en poste, qu'ils soient en responsabilité ou non, dans leur réflexion sur leur parcours professionnel. Parmi les prestations proposées on peut citer le conseil pour la construction du parcours professionnel, l'accompagnement à la réorientation, l'appui à la mobilité, le bilan de carrière, le conseil en matière de reclassement ou de reconversion, la mise en relation des besoins des services et des profils des agents etc. En outre le conseiller mobilité carrière est aidé au quotidien par le bureau des formations pour l'organisation des plans de formations collectives.

La 4ème mission correspond à la collaboration avec la cellule d'aide au pilotage de la Direction Générale.

¹ Organigramme disponible via le site de l'université : DRH

VI.2 Les instances du dialogue social

VI.2.1 Le Comité Technique (CT)

La durée du mandat des représentants du personnel est de quatre ans.

Mandat en cours (Décembre 2018 – Fin durée du mandat avec date de parution du décret²)

En 2019, un comité technique unique pour l'UPHF et l'INSA est voté en CA le 19 décembre 2019 (Délibération 2019-10-CA constitution du comité technique unique).

Liste des organisations syndicales et membres élus :

Cf. arrêté de composition du 10 décembre 2018

Organisations syndicales (par ordre alphabétique)	Membres titulaires	Membres suppléants
SGEN – CFPD	Hélène TURPIN-WINTER	François GOICHOT
FSU	Olivier D'OLIVEIRA REZENDE Christelle LEMAIRE	Bouchaib SODAIGUI Marie-Paule COURBEZ
SNPTES	Denis LESUEUR Stéphan HOUVENAGHEL Martine CHARLES Jean-Luc PETIT	Jean-Hubert ANCEAU Jean-Philippe DUBOC Fatiha MEZIANE Robert CROCFER
UNSA Éducation	Maryvonne BOUDY Georges NASSAR Corinne AUREGGI	Virgile DEPRES Virginie BEAUMONT Mohamed HAMROUN

Pour suivre les dernières mises à jour, consulter l'ENT : Composition du Comité Technique Le règlement intérieur du CT (en date du 15 juin 2012) est disponible via l'ENT.

VI.2.2 La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

Liste des membres élus :

Mandat en cours (décembre 2017- décembre 2020)

Groupe	Catégorie	Org. syndicales	Titulaires	Suppléants
Groupe 1 ITRF	A	SNPTES	Jean-Hubert ANCEAU Philippe MOREAU	Jean-Luc PETIT Carine COPLO
	B	SNPTES	Valérie Bleuse Emmanuelle WIDEHEM	Laurence FLOQUET Christaïhe KRAJEWSKI
	C	SNPTES	Béatrice SANTENS Sylvie SAINT-MOULIN	Agnès LACOSTE Bruno DUFOUR
Groupe 2 AENES	A	A & I - UNSA	Eric DERUY	Ludovic VAN DOST
	B	SNASUB/FSU	Nadège DRUBA Maria-Stella PICCIGALLO	Sandrine RIDET Anne PESIER
	C	SNASUB/FSU	Christelle LEMAIRE Sandrine CLEMENT	Eloïse BRASSEUR Rodrigue LORTHIOIR

² Ce décret portant création de l'UPHF établissement expérimental et de l'INSA est publié au JO le 10 septembre 2019.

Chapitre

VI - Les relations professionnelles

VI.1 La Direction des Ressources Humaines..... 71

VI.2 Les instances du dialogue social..... 72

VI.2.1 Le Comité Technique (CT)..... 72

VI.2.2 La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)..... 72

VI.2.3 La Commission Consultative Paritaire à l'égard des Agents Non Titulaires (CCPANT)..... 73

VI.3 Le Comité Exécutif..... 74

VI.4 Le Comité de Direction..... 75

Groupe	Catégorie	Org. syndicales	Titulaires	Suppléants
Groupe 3 BU	A	SNASUB/FSU	Charlotte MEURIN-UYSTEPURYST	Elise MEYER
	B	SNASUB/FSU	Olivier D'OLIVEIRA-REZENDE	Marie MAIRESSE
	C	SNASUB/FSU	Dominique CROIX	Eric BUYCK

VI.2.3 La Commission Consultative Paritaire à l'égard des Agents Non Titulaires (CCPANT)

Cette *commission* est compétente à l'égard des agents non titulaires qu'ils soient en CDD ou CDI.

Suite aux élections professionnelles du 6 décembre 2018, la répartition des sièges entre les organisations syndicales représentatives du personnel a été définie. [*composition*]

Liste de diffusion intranet des syndicats

L'université met à la disposition des syndicats des listes de diffusion. Les personnels ont le choix de s'inscrire et devenir destinataires des informations rédigées par les syndicats.

VI.3 Le Comité Exécutif

Directeurs délégués et comité exécutif

Le directeur de l'INSA Hauts-de-France est assisté des directeurs délégués en charge des grands secteurs d'activité de l'établissement, notamment : le directeur des formations, le directeur de la recherche, le directeur des relations internationales, le directeur des relations avec les entreprises et territoires.

Le directeur des formations propose un directeur délégué adjoint auprès de lui en charge des formations d'ingénieurs et un directeur délégué adjoint auprès de lui en charge des autres formations. Sur proposition des directeurs délégués, le directeur peut décider de la création de fonctions de directeurs délégués adjoints auprès d'eux.

Le directeur de la recherche est nommé conjointement par le directeur de l'INSA Hauts-de-France et le président de l'UPHF.

Le directeur de l'INSA Hauts-de-France présente au conseil d'administration pour avis les autres directeurs délégués et directeurs délégués adjoints. Il les nomme après avis favorable de ce conseil. Leur nomination est valable, au maximum, jusqu'à la fin du mandat du directeur de l'INSA Hauts-de-France.

Le conseil scientifique peut donner un avis pour la nomination du directeur de la recherche. Le conseil des études peut donner un avis pour la nomination du directeur des formations.

Le Comité exécutif est composé du Directeur de l'INSA Hauts-de-France, des directeurs délégués et du Directeur Général des Services.

Le Directeur de l'INSA Hauts-de-France peut inviter toute personne qu'il juge utile aux réunions du comité exécutif. Il peut le réunir autant que de besoin.

Le règlement intérieur fixe les missions du comité exécutif et ses modalités de fonctionnement.

VI.4 Le Comité de Direction

Comité de direction

Le comité de direction est composé de membres du comité exécutif, des directeurs délégués adjoints, des directeurs de départements et des responsables des centres de ressource.

Le directeur de l'INSA Hauts-de-France peut inviter toute personne qu'il juge utile selon l'ordre du jour.

L'ordre du jour est fixé par le directeur de l'INSA Hauts-de-France.

Le directeur de l'INSA Hauts-de-France peut le réunir autant que de besoin.

Le règlement intérieur fixe les missions du comité de direction et ses modalités de fonctionnement.

Chapitre

VII - Les conditions de travail et de vie au sein de l'université

VII.1 Statuts et évolution structurelle de l'établissement.....	77
VII.2 Les règlements intérieurs.....	77
VII.3 Aménagement et sécurité des personnels.....	77
VII.4 Aménagement et temps de travail des personnels.....	78
VII.5 Les cellules d'écoute, d'alerte et d'accompagnement.....	78
VII.5.1 Risques Psychosociaux et Qualité de Vie au Travail.....	78
VII.5.2 Violences sexistes.....	79
VII.6 Les conditions de vie des personnels.....	80
VII.6.1 L'action sociale.....	80
VII.6.2 L'assistante de service social de l'UPHF.....	81
VII.6.3 La correspondante Handicap personnels de l'UPHF.....	83
VII.6.4 Les activités sportives.....	85
VII.6.5 Développement Durable et Responsabilité Sociétale.....	86
VII.6.6 Les activités culturelles.....	88
VII.6.7 L'Amicale des Personnels.....	89
VII.6.8 L'Association d'Entraide du Personnel (AEP).....	89
VII.7 Informations et communication.....	90

VII.1 Statuts et évolution structurelle de l'établissement

Depuis 2019, la gouvernance, les élus et les personnels ont œuvré activement au processus de création de l'établissement expérimental.

Aussi, les statuts de l'Institut National des Sciences Appliquées Hauts-de-France ont été adoptés lors du Conseil d'Administration en date du 14 novembre 2019.

Par ailleurs au CA du 27 mai 2019 :

le décret portant sur la création de l'UPHF est voté :

Délib 2019-17-CA.P Décret UPHF Annexe délib 2019-17-CA.P Décret UPHF

les statuts de l'UPHF sont votés :

Délib 2019-18-CA.P Statuts UPHF Annexe délib 2019-18-CA.P Statuts UPHF

Au CA de l'INSA HdF du 14 novembre 2019 :

les statuts de l'INSA sont votés :

Délib + Annexe délib 2019-02-CA.P

VII.2 Les règlements intérieurs

2 règlements intérieurs sont publiés :



VII.3 Aménagement et sécurité des personnels

Le sentiment de sécurité sur le sol français est fragilisé depuis les événements du 7 janvier 2015. L'établissement a mis et met régulièrement en place des mesures dans le cadre du plan Vigipirate dont :

- la nomination d'un Haut Fonctionnaire Sécurité Défense depuis 2015
Ses principales missions sont :
 - la protection du potentiel scientifique et technique,
 - la mise en œuvre des plans de défense et de continuité d'activité,
 - la protection des personnes,
 - la sécurité des systèmes d'information,
 - la communication des mesures et de l'attitude à adopter en cas de danger.

Les conditions de travail et de vie au sein de l'université _p. 77

Les conditions de travail et de vie au sein de l'université _p. 79

- autres faits marquants pour lutter contre l'insécurité
 - réunion régulière du groupe opérationnel « Vigipirate » pour faire le point sur les dossiers de sécurité,
 - procédure de contrôle des missions et stages à l'étranger et d'accueil des « mobilités entrantes »,
 - nouveaux éclairages sur le campus du Mont Houy,
 - déploiement du dispositif de vidéo protection sur les campus de l'établissement,
 - création d'un PC sécurité et mise en place d'une équipe de sécurité,
 - modifications des plans d'accès et sécurisation de ceux-ci : dispositifs de contrôle d'accès par carte ou par l'équipe de sécurité.
- création d'une page web sur le site de l'université dédiée au plan Vigipirate, explication des premiers gestes à réaliser face à une menace terroriste, une adresse mail pour toute question à poser et publication d'un arrêté Vigipirate...

VII.4 Aménagement et temps de travail des personnels

En 2020,

Pour les personnels BIATSS :

note de service sur l'organisation du temps de travail et des congés – année universitaire 2020/21, DRH, courrier du 7 juillet 2020, envoi par mail aux personnels le 24 août 2020,
note de service sur l'alimentation du CET – année universitaire 2020/21, DRH, courrier du 7 juillet 2020, envoi par mail aux personnels le 24/08/2020,

Pour les personnels EC/Es :

- nombre de semestres accordés au titre de l'établissement dans le cadre d'un CRCT [délégation 2020-13.CA.P](#)

VII.5 Les cellules d'écoute, d'alerte et d'accompagnement

VII.5.1 Risques Psychosociaux et Qualité de Vie au Travail

Un chargé de mission sur les Risques Psychosociaux (RPS) et la Qualité de Vie au travail (QVT) est nommé le 12 février 2019. Il installe un comité de pilotage, une cellule d'écoute, d'alerte et d'accompagnement et un comité de gestion qui traite des situations spécifiques.

La cellule d'écoute, d'alerte et d'accompagnement est composée de trois « écoutants » qui répondent aux demandes d'information et aux sollicitations des personnels souhaitant signaler leur cas personnel ou une situation.

Une adresse e-mail est créée : souffrance@travail@uphf.fr.

Une charte de confidentialité est signée par les écoutants.

Le comité de pilotage est constitué de membres du CHSCT, de la Vice-Présidente déléguée aux Ressources Humaines, du DRH, des 3 « écoutants » et de la conseillère de prévention. Courant 2020,

Les conditions de travail et de vie au sein de l'université _p. 78

Les conditions de travail et de vie au sein de l'université _p. 80

deux réunions du copil RPS-QVT se sont déroulées (23 janvier et 18 février). Ce comité de pilotage identifie les problématiques RPS à traiter et assure le suivi des actions de prévention RPS mises en œuvre par l'établissement. Il propose également des axes d'orientations sur les aspects de QVT.

Le comité de gestion RPS est constitué du Directeur Général des Services, la Secrétaire Générale de l'INSA, du Directeur des Ressources Humaines, du médecin de prévention, des 3 « écoutants » de la cellule d'écoute (le chargé de mission RPS, la Conseillère Mobilité Carrière et l'Assistante Sociale), de la conseillère prévention, d'un juriste et de toute autre personne dont les compétences et l'expertise sont requises. Les missions du comité consistent à étudier les situations transmises par la cellule, de s'assurer de la protection des personnels ayant signalé une situation relevant des RPS, de préconiser des décisions visant à réduire les souffrances exprimées par les plaignants.

La cellule d'écoute a reçu trois personnes avant le premier confinement.

VII.5.2 Violences sexistes

Le chargé de mission est également référent pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS). Sur le même principe, sont installés une cellule d'écoute, d'alerte et d'accompagnement et une cellule Violence sexiste plus large.

Une adresse mail est créée : violences-sexistes@uphf.fr.

Cette cellule répond à l'obligation légale (cf. loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel).

La cellule d'écoute, d'alerte et d'accompagnement est composée de 2 « écoutants-accompagnants ». Elle peut demander la tenue d'une réunion de la cellule Violences sexiste. Cette dernière est composée de la VP déléguée à la Réussite étudiante et à la vie étudiante, la VP-RH, le VP-Etudiant ainsi que des personnes ressources au niveau médical, social, psychologique et juridique. Toutes ces personnes ont participé à une journée de sensibilisation par le CLASHES (Collectif de Lutte contre le Harcèlement Sexuel dans l'Enseignement Supérieur) le 19 juin 2019 (14 participants). La cellule VSS peut se réunir en formation plus restreinte suivant les cas à traiter. La cellule peut, en outre, faire appel aux compétences d'experts choisis en fonction des questions à traiter.

La cellule Violences sexistes n'est pas une instance disciplinaire. A ce titre, elle informe et conseille la victime déclarée de violences sexistes dans ses démarches personnelles de prise en charge adaptée et/ou de poursuites à l'encontre de l'auteur présumé des faits. Ses membres ont signé une charte de confidentialité, de discrétion, d'objectivité et d'engagement à accompagner.

Son rôle est :

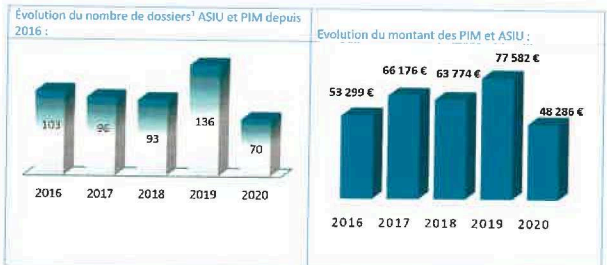
- de diffuser les informations relatives aux violences sexistes, notamment sur les droits, démarches et recours, par tous moyens à sa disposition ;
- d'être un lieu d'écoute, d'aide et d'orientation des membres de la communauté universitaire, victimes ou témoins d'actes de violences sexistes ;
- de transmettre le dossier constitué de la victime à la présidence pour que des suites disciplinaires soient engagées.

VII.6 Les conditions de vie des personnels

Le Service pour la Responsabilité Sociale de l'Établissement (SCRSE), créé en 2016, organisé en 4 pôles (Action Sociale, Sport, Handicap et Vie de Campus & Développement Durable) a été restructuré au 01/01/2020. Les différentes missions sont assurées et rattachées dans des structures différentes (DRH, pôle formation vie étudiante)

VII.6.1 L'action sociale

Depuis une dizaine d'années, l'établissement a rejoint la Fédération Nationale de Conseil en Action Sociale (ENCAS) dont le siège est à l'Université de Bretagne Occidentale à Brest.



Répartition des prestations interministérielles (PIM) et actions sociales d'initiative universitaire (ASU) :

Liste des actions	Montant total 2016 (en €)	Montant total 2017 (en €)	Nombre de dossiers 2018	Montant total 2018 (en €)	Nombre de dossiers 2019	Montant total 2019 (en €)	Nombre de dossiers 2020	Montant total 2020 (en €)
Aide à l'installation					1	1 500,0		1 500,00 €
Aide à l'autonomie	7 800,0	10 650,0	11	10 125,0	22	16 950	15	10 195,00 €
Centre aéré	1 963,14	636,08	10	774,87	21	1237,08	4	259,71 €
Séjour linguistique								

* Liste des actions effectives par année civile. Les dossiers sont gérés au sein du SCRSE.

Liste des actions	Montant total 2016 (en €)	Montant total 2017 (en €)	Nombre de dossiers 2018	Montant total 2018 (en €)	Nombre de dossiers 2019	Montant total 2019 (en €)	Nombre de dossiers 2020	Montant total 2020 (en €)
Allocation enfant handicapé	15 968,45	25 264,49	8	13 556,76	10	13 702,92	8	11 221,36
Séjour éducatif	57,44	97,20	-	-	2	33,10	-	-
Séjour d'enfants forfait	600,0	360,0	1	120,0	4	780,0	1	120,00
Aide aux études supérieures	10 800,0	15 600,0	16	11 400,0	25	16 800,0	23	16 200,00
Séjour en gîte (ex colonies de vacances)	-	88,08	-	-	-	-	-	-
Vacances familiales	7 870,0	7 320,0	29	8 297,5	31	8 495,0	13	3 920,00
Secours et prêts à caractère social	8 240,0	6 700,0	18	21 000,0	16	17 600,0	5	4 870,00
Total :	53 299,03	66 715,85	93 dossiers traités	63 774,13	136 dossiers traités	77 581,80	70 dossiers traités	48 286,07

Liste des autres aides :

Aide à la restauration ²	3 829,58	9 183,14	9 839,98	2 090,24	1 766,79
Aide au transport ³	52 307,73	62 882,65	56 707,02	59 610,65	33 719,23
Nombre de personnels concernés	184	208	216	226	196

VII.6.2 L'assistante de service social de l'UPHF

² Source : compte financier, facturation du CROUS

³ Source : KAPAFIC, nombre d'agents titulaires et non titulaires de la Fonction Publique Etat ayant perçu une aide au transport par année civile

De septembre à décembre 2020, on relève que l'ASS est sollicitée en plus importante proportion pour des difficultés budgétaires ainsi que pour des difficultés éprouvées par les agents sur leur lieu d'activité.

L'Université de Valenciennes a développé un projet innovant d'Université Polytechnique des Hauts de France. Cela a pour impact par exemple des évolutions de postes pour les agents. Cette transition génère des difficultés pour certains agents. C'est l'une des raisons pour lesquelles l'ASS est fortement sollicitée dans le domaine « travail ».

En parallèle à ses missions de service social, l'ASS participe à la cellule « souffrance au travail » ainsi qu'à la cellule « violences sexistes et sexuelles » en qualité d'écouteuse, avec deux autres écouteuses. Il s'agit de cellules d'alerte et d'accompagnement qui ont pour mission de prendre en compte et relayer toute situation de souffrance.

Enfin, l'ASS intervient avec le soutien du service de l'action sociale du personnel dans le cadre de la mission Santé et Sécurité au Travail. Elle assure le suivi des consultations pour les agents avec le médecin du travail avec l'Association de Santé au Travail de l'Arrondissement de Valenciennes et le centre de Santé au Travail Sambre Avesnois.

VII.6.3 La correspondante Handicap personnels de l'UPHF

Le président de l'établissement est accompagné, en matière de handicap, par un Vice-Président délégué pour une université inclusive et solidaire depuis décembre 2019, et de 2016 à 2019 il était accompagné par un conseiller chargé du handicap.

La politique du handicap est intégrée dans la politique générale des ressources humaines, afin de repérer les personnels ayant des difficultés de santé, de les sensibiliser et les accompagner dans les démarches administratives de reconnaissance de leur situation de handicap, l'évolution de carrière et le reclassement.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la Correspondante handicap personnels est rattachée administrativement et financièrement à la DRH de l'UPHF. Elle intervient auprès de l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS de l'UPHF et de l'INSA. Elle est l'interlocutrice de l'établissement auprès du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) et des organismes extérieurs.

Au 31 décembre 2020, l'UPHF compte un effectif total de 1 213 agents dont 88 B.O.E. (Bénéficiaires de l'obligation d'Emploi).

Le taux d'emploi 2020 des B.O.E. dans l'établissement est de 7,25 %.

Ce recensement dépasse donc l'obligation légale de 6% d'emploi de personnels BOE.

Evolution du taux d'emploi (en %) des BOE depuis 2016 :

⁴ Voir Le guide pratique : Le Handicap, Tous concernés (relai communication de l'établissement - 25 novembre 2015)

Depuis septembre 2020, une création de poste Assistante de Service Social est concrétisée au sein de l'UPHF. L'ASS occupe un poste équivalent temps plein et est rattachée au pôle de la Direction des Ressources Humaines. De ce fait, les prestations de l'assistante sociale qui intervenait à raison de deux jours par semaine depuis 2016 n'ont plus été renouvelées à compter de fin septembre 2020.

Cette transition n'a pas permis de recueillir les données statistiques sur la période précédent septembre 2020.

L'ASS travaille en étroite collaboration avec des partenaires externes et internes à l'établissement, tels que les responsables de service, le service d'action sociale des personnels, la correspondante handicap personnels, les services administratifs RH, le service comptabilité, la DAF, la conseillère en mobilité carrière...

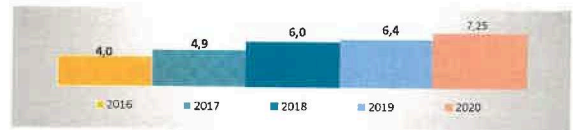
Les accompagnements menés relèvent de problématiques multiples. Le service social en faveur des personnels veille particulièrement aux situations d'urgence mais aussi à prévenir les situations à risques pour les agents aussi bien sur un plan personnel que professionnel. Pour ce faire, l'ASS intervient en accord et en partenariat avec l'équipe pluridisciplinaire de l'Université.

De septembre à décembre 2020, 40 personnes sur les 1121 agents de l'UPHF ont bénéficié des actions du service social en faveur du personnel, dont 1 agent parmi les 94 personnels de l'INSA.

Evolution de certains indicateurs par année :	2017	2018	2019	Sept à déc 2020 UPHF	Sept-déc 2020 INSA
Nombres d'entretiens sur l'année	152	296	351	129	1
Nombre de personnes rencontrées	38	62	75	32	1
Taux de fréquentation	3,13%	5,09%	6,1%	3,6%	1%

Evolution de la répartition d'activité par thématique principale d'intervention individuelle :

	en 2017	en 2018	en 2019	Sept-déc 2020 UPHF	Sept-déc 2020 INSA
Champ de l'insertion professionnelle :					
Santé	34%	17%	27%	15%	0%
Handicap	3%	16%	5%	8%	0%
Travail	16%	24%	32%	23%	100%
Champ de l'insertion sociale :					
Budget	21%	32%	16%	36%	0%
Famille	21%	6%	11%	8%	0%
Logement	5%	5%	9%	10%	0%



L'augmentation du taux d'emploi des BOE depuis ces 5 dernières années s'explique essentiellement par le maintien dans l'emploi des agents avec une sensibilisation à la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).

Par ailleurs, depuis 2020, la MDPH 59 (Maison Départementale des Personnes Handicapées) accorde davantage de RQTH pour des périodes supérieures à 5 ans (10 ans ou pour une durée illimitée suivant les situations), ce qui est un point favorable notamment lors des renouvellements de RQTH.

En parallèle, l'établissement a recours à l'emploi d'EA/ESAT pour l'entretien des espaces verts.

Evolution du nombre de personnels avec « handicap déclaré » - BOE (Bénéficiaires de l'obligation d'Emploi) :



Au 31 décembre 2020, on compte 88 personnels bénéficiant d'une RQTH ou BOE en fonction à l'université (59 femmes soit 67,04 % et 29 hommes soit 32,96 %).

Au cours de l'année 2020, 11 agents (3 enseignants et 8 BIATSS) ont déclaré pour la 1^{ère} fois un handicap avec notification de la RQTH, 15 agents (2 enseignants et 13 BIATSS) ont renouvelé leur dossier en qualité de travailleur handicapé, 1 agent avec RQTH a quitté l'établissement (retraite) et 1 agent n'a pas renouvelé son dossier de RQTH.

Répartition des agents BOE par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2020 :

Catégorie EC/ES et assimilés : 16, soit 18,18%

Ens.	12
Cherch.	4
Ens. 2 nd degré :	3

Doctorant contractuel : 1



Catégorie BIATSS : 72, soit 81,81%

A : 14	B : 15	C : 43
--------	--------	--------

Au sein des établissements d'enseignement supérieur (France-MESRI³), 6 023 agents sont déclarés « travailleurs handicapés » soit 3,43% des effectifs (établissements RCE et non RCE) pour l'année 2018.

Répartition des personnels déclarés « travailleurs handicapés » par classe d'âge – comparaison nationale (en %) :

	Moins de 25 ans	25 à 40 ans	41 à 55 ans	Plus de 55 ans
Établissement ⁴ - 2020	0 %	3,53 %	56,47 %	40,00 %
France-MESRI – 2018 (Ets RCE et non RCE)	0,60 %	18,30 %	50,90 %	30,20 %

Une convention a été signée entre l'UPHF et le FIPHPF (Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) pour une période de 3 ans du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021.

Suite aux préconisations du médecin du travail, des aménagements de postes ont été réalisés par la Correspondante handicap personnes grâce au financement du FIPHPF.

Evolution du nombre d'aménagements / d'équipements de postes de travail réalisés pour des agents RQTH et non RQTH :

Année	Année	Année
2018	2019	2020
15 agents	18 agents	18 agents

VII.6.4 Les activités sportives

L'établissement possède des infrastructures sportives implantées sur le campus du Mont Houy mais aussi utilise des installations mises à disposition par convention à titre gracieux ou contre rétribution notamment le lycée de Maubeuge, la commune de Cambrai et les communes voisines (Tennis à Aulnoy lez Valenciennes, salle de gymnastique et terrain de rugby à Marly)

Sur le campus du Mont Houy :

³ Bilan social Enseignement Supérieur Recherche et Innovation année 2018-2019, p.106-115. Ratio des établissements RCE et non RCE (p.109).
⁴ Calcul de l'âge : âge atteint en 2020 (année civile) – année de naissance

Le Plan Vert, dispositif élaboré en application de la loi Grenelle 1 du 3 août 2009, est destiné à aider les établissements d'enseignement supérieur à élaborer leur propre démarche de développement durable, dans toutes ses composantes : protection et valorisation de l'environnement, développement économique, progrès social.

Le Plan Vert est aujourd'hui décliné sous forme du référentiel Développement Durable et Responsabilité Sociétale (DD&RS). Ce référentiel reprend à la fois les exigences réglementaires et les bonnes pratiques à respecter pour répondre aux Objectifs de Développement Durables (ODD) édictés par l'ONU.

La volonté de mettre en œuvre et développer des actions dans ce domaine peut être reconnue par la labellisation DD&RS. Pour ce faire, l'Université s'est dotée, lors de sa réorganisation en 2020, d'un pôle dédié au DD&RS. Ce pôle est chargé de la préparation de la présentation de la candidature à la labellisation, de l'aide à la définition de la stratégie de l'établissement et de la réalisation et du suivi des plans d'actions.

Durant l'année 2020, les différents projets réalisés ayant des impacts environnementaux et responsables socialement ont été les suivants :

- la fin de la réalisation de travaux d'isolation thermique par l'extérieur des bâtiments Watteau et Froissart ;
- la continuation des travaux d'accessibilité des bâtiments, notamment la rénovation des toilettes accessibles aux personnes à mobilité réduite dans le bâtiment Watteau ;
- l'installation de ruches pédagogiques sur le site de Cambrai ;
- la tenue de « repair café » mensuels animés par des personnels et des étudiants de l'IUT.

L'établissement a également participé au classement Times Higher Education (évaluation des universités en terme d'impact économique et social par rapport aux ODD de l'ONU) et s'est distingué par une 70^{ème} place mondiale et une 4^{ème} place parmi les établissements français, en ce qui concerne l'objectif 10 « Inégalités réduites ». Ce résultat reflète les actions importantes de l'établissement dans les domaines de l'accueil des étudiants internationaux boursiers issus de pays à faible revenu, les actions mises en place sur le Handicap ainsi que l'un des axes stratégiques en recherche innovation dans ce domaine.

D'autres projets ont démarré au cours de cette année :

- signature d'un contrat tripartite entre l'UPHF, l'INSA Hauts-de-France et le Centre d'Etudes et d'Expertise sur les Risques, l'Environnement, la Mobilité et l'Aménagement (CEREMA) en vue de l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de mobilité visant à optimiser les déplacements liés à notre activité, tout en favorisant l'usage des modes alternatifs à la voiture individuelle (transport collectif, co-voluntage, véla...);
- préparation du déploiement du tri sélectif, expérimenté jusqu'à présent sur 3 bâtiments, à l'ensemble de l'établissement ;
- actualisation du bilan de gaz à effets de serre ;
- signature d'une convention tripartite entre l'UPHF, l'INSA Hauts-de-France et la Fédération Nationale de Conseil en Action Sociale (FNCAS) en vue de l'élaboration et la mise en œuvre d'un schéma directeur pluriannuel DD&RS en concertation avec la communauté universitaire et ses partenaires ;
- obtention de 12,5 millions d'euros de crédits dans le cadre du plan France Relance pour la rénovation énergétique complète du bâtiment Eisen, l'installation d'un dispositif digitalisé de gestion énergétique et la mise en place d'un système de gestion centralisée des installations de chauffage et de ventilation de tous les bâtiments.

- 2 gymnases omnisports composés de 2 plateaux de pratiques, d'une salle de danse, d'une salle de musculation, d'un dojo.
- un stade composé d'un terrain synthétique et d'une piste d'athlétisme, d'un sautoir de saut en longueur, d'une aire de lancer de javelot et de poids.
- une piste de course hors stade (ligne bleue) de 9 kms composée de plusieurs boucles de 1,3 km, 1,9 km, 2km, 3,7 km dont 3,5 de piste finlandaise et 7 plateaux cross-training, station connectée, renforcement cardio-musculaire, street workout..., 2 city stades, 2 espaces boudodrome, 10 tables de tennis de table.

L'établissement à travers son service des sports développe également des partenariats avec les collectivités territoriales et des associations sportives et/ou culturelles locales par le biais de conventions pour le prêt de nos infrastructures (VAFC, VUC, Basket Ball d'Aulnoy lez Valenciennes), un partenariat avec le tennis club d'Aulnoy les Valenciennes.

Ainsi, le personnel peut pratiquer une activité sous différentes formes et de tous niveaux :

- par le biais des activités encadrées (activités encadrées par des professeurs d'EPS ou des intervenants qualifiés)
- par le biais d'une pratique libre sur réservation et selon les disponibilités
- par le biais de tournois sportifs organisés par l'Association Sportive de l'Université.

Le service des sports propose différentes pratiques d'activités encadrées et gratuite :

- Sports de raquette (tennis, tennis de table, badminton)
- Sports collectifs (basket, futsal, foot extérieur, handball, volley ball)
- Mise en forme et bien-être (musculation, tabata, yoga, pilate, tai chi chuan, qi gong, relaxation, cardio, fitness, aérobic)
- Sports de combat (boxe anglaise, Judo, jujitsu, aikido, body combat)
- Sports de plein air (athlétisme, marche nordique)
- Activité d'expression (danse sportive, modern jazz)
- Activité gymnique (trampoline)

Suite aux mesures gouvernementales, toutes les activités Loisirs Sportifs ont été mises à l'arrêt. En substitution, des Fils, des Lives, des replays ont été mis en place via « enfile tes baskets ». Le service des sports a enregistré plus de 1300 connexions.

Un protocole lié aux mesures sanitaire a été mis en place (affichage, sens de circulation, restriction du nombre de participants, fermeture de vestiaires et douches...).

L'Administration du Service des Sports se situe sur le Mont-Houy au rez de chaussée du Bâtiment Watteau.

Mail : sports@uphf.fr

Toutes les informations sont disponibles sur l'ENT et des panneaux d'affichage relayent les informations dans les halls des gymnases.

VII.6.5 Développement Durable et Responsabilité Sociétale

En raison de la crise sanitaire, des actions prévues n'ont pu avoir lieu, notamment la mise en œuvre de la fresque du climat qui propose la réalisation d'ateliers de sensibilisation des parties prenantes de l'établissement à l'urgence de l'action climatique, ainsi que l'organisation d'une éco week de sensibilisation au DD&RS.

VII.6.6 Les activités culturelles

Le service culturel est composé de deux pôles ; le premier au Centre d'Arts Ronzier et le second au Mont Houy (bâtiment Matisse).

Au rythme de l'année universitaire, le personnel est invité à participer à des ateliers, séances de cinéma (avec débats), sorties culturelles et des expositions au Centre d'Arts Ronzier et des expositions organisées par et dans les locaux du service commun de documentation [page web dédiée](#).

Le service culturel met toute l'année à la disposition des étudiants et des personnels UPHF des activités comme des sorties offertes (cinéma, théâtre, danse, cirque, performance, concert, musée, galerie), des ateliers avec les artistes en résidence sur le territoire en partenariat avec des structures telles que le théâtre du phénix scène nationale, l'espace pasolini, la FLAC de Marly, le Boulon CNAREP à Vieux-condé, etc.

Au rythme de l'année universitaire, le personnel est donc invité par mail via l'ENT à participer à l'ensemble de ces activités.

Surveillez toujours votre messagerie car à tout moment, le service culturel vous informe et porte à votre connaissance des gratuités pour des spectacles, des conférences et des tirages au sort offrant diverses propositions.

Voici un récapitulatif des activités au cours de l'année 2020 :

o Ateliers de pratiques artistiques

Public : étudiants et personnels

Dessin, orchestre universitaire, Théâtre « CTH-JTI », photographie, échecs, écriture de nouvelles, spectacle vivant, Art & numérique, Consignation du réel, initiation à la sérigraphie, à la scénographie, Cultures ludiques et visuelles, Réalisation Mapping, steampunk

Partenariats avec les services culturels des communes voisines

- Festival du film de Valenciennes du 10 au 15 mars 2020

o Expositions plastiques

Public : étudiants, personnels et toute public régionale

- Exposition « Terrain miné » de Marthe BOLDA du 14 janvier au 1 février 2020,
- Exposition « Lumières obscures » – partenariat avec le FRAC Grand Large du 5 février au 21 février 2020,
- Exposition de Gaëtan ROBILLARD - du 6 mars au 14 mars 2020,
- Exposition « Blockhaus » de Tristan ALEXANDRE et Esteban FERNANDEZ du 11 septembre au 3 octobre 2020

o Participations à des actions culturelles de sensibilisation

Public : étudiants et personnels

- Visite au musée des Beaux-Arts de Valenciennes pour des étudiants le 23 janvier 2020,
- Librairie « Le Buvard » atelier de micro-édition à distance du 25 avril au 15 mai 2020,

o E. Cinéma

Public : étudiants et personnels

- projections du ciné-club, suivi de débats

Compte tenu du contexte sanitaire, plus d'une douzaine de manifestations programmées ont été annulées.

VII.6.7 L'Amicale des Personnels

L'Amicale des personnels est une association loi 1901.

Son activité est menée par dix bénévoles proposant tout au long de l'année aux personnels adhérents et leur famille (dans la limite des bénéficiaires déclarés) des sorties familiales, culturelles et organise l'arbre de Noël chaque année.

En 2020, 228 personnels ont adhéré à l'Amicale des Personnels ce qui correspond à 758 bénéficiaires.

Nature des dépenses 2020

L'année a été très particulière compte tenu de la pandémie Covid.

La reprise des activités a commencé en septembre avec un week-end à Blériot-Flage et une journée au Parc Le Fleury à Wavrechain-sous-Faulx en octobre pour Halloween.

Ne pouvant assurer l'arbre de Noël, tous les adhérents et les enfants de moins de seize ans ont reçu un petit colis de Noël (488 colis délivrés)

Pour tout mariage, PACS, naissance ou départ à la retraite d'un adhérent, l'Amicale offre un bon d'achat.

Nature des recettes 2020

Pour cette année, les recettes proviennent uniquement des cotisations des adhérents.

Vue la conjoncture sanitaire, aucune subvention n'a été demandée à l'établissement.

VII.6.8 L'Association d'entraide du Personnel (AEP)

Créée en 2004, l'AEP est une association venant en aide au personnel (titulaires ou non) rencontrant des difficultés financières passagères et exceptionnelles. Par ses statuts, l'AEP a la capacité d'accorder des prêts remboursables à taux 0%.

Bilan des activités de l'AEP :

	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de prêts accordés	3	2	0	3	0
Montant total	2 300€	1 500€	0€	2 500€	0

L'AEP a toute sa place en offrant une réponse rapide aux sollicitations financières envisagées et ainsi assurer une possible solution en interne à l'assistante sociale en cas de besoin.

De son côté, si un membre du personnel contacte directement l'AEP, il sera demandé au sollicitant de prendre rendez-vous avec l'assistante sociale pour étudier les solutions d'accompagnement en fonction des cas.

En 2019, l'AEP a reçu une subvention de 3 000 € de la part de l'établissement pour être en capacité de répondre aux sollicitations.

VII.7 Informations et communication

L'Université continue de développer sa présence sur les réseaux sociaux : [Facebook](#) et [Twitter](#), Instagram, [Vidéo](#) et [LinkedIn](#).

Étudiants, diplômés, salariés de l'université ou professionnels, entreprises, dirigeants... peuvent rejoindre :

- [La page LinkedIn de l'établissement](#)
- [l'UPHF officiel](#) sur YouTube et



Service communication de l'établissement

→ Newsletters, Revue de presse : [lien](#) et toutes les [actualités](#)

Service communication du SCD

Revue "L'été livre de l'automne" : 3 décembre 2020

[Newsletter](#) Jamais à court de ressources...

Une page web à l'intranet est disponible : voir les actualités

Militerie

