



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



“ Cher(e)s collègues,

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

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

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

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

Excellente lecture à toutes et tous. ”

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

P.04

LES PERSONNELS

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

P.10

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

P.16

LA FORMATION DU PERSONNEL

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

P.18

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

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

P.24

LE TEMPS DE TRAVAIL ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

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

P.32

LA SANTÉ, L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

P.36

ACTION SOCIALE

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

P.38

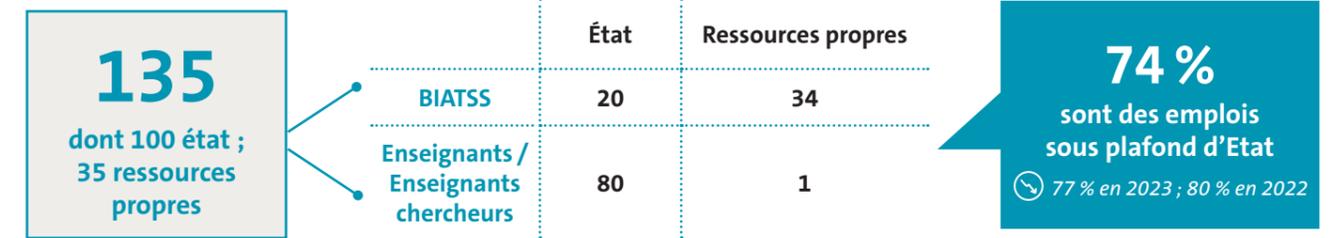
DIALOGUE SOCIAL

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

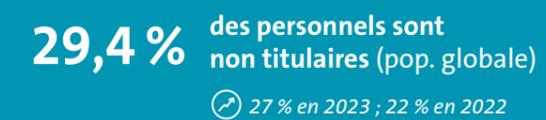
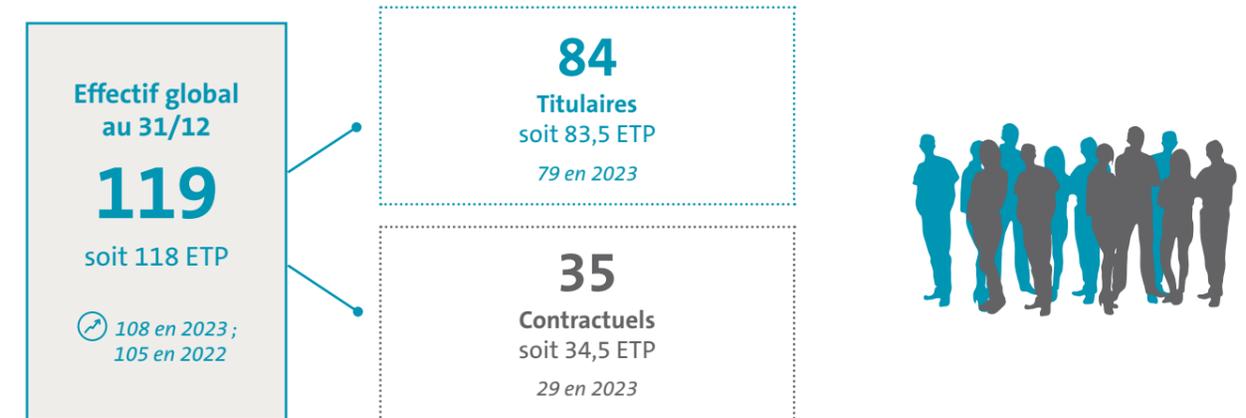
LÉGENDE PAGES SUIVANTES : * Budget propre INSA

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

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



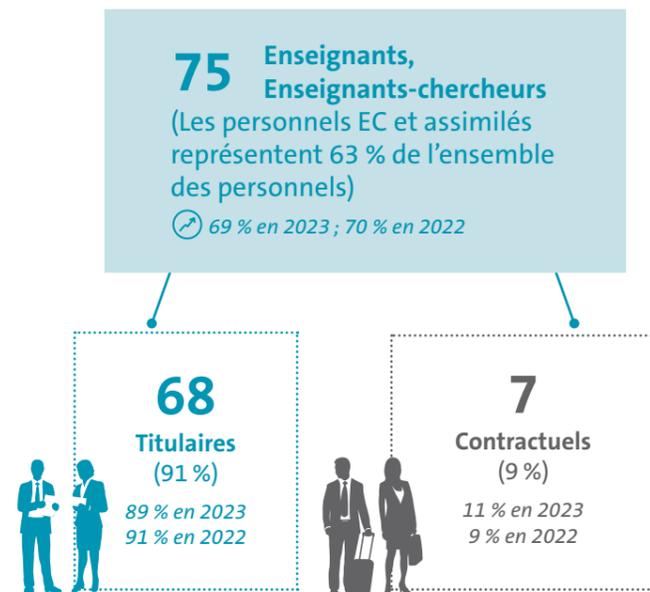
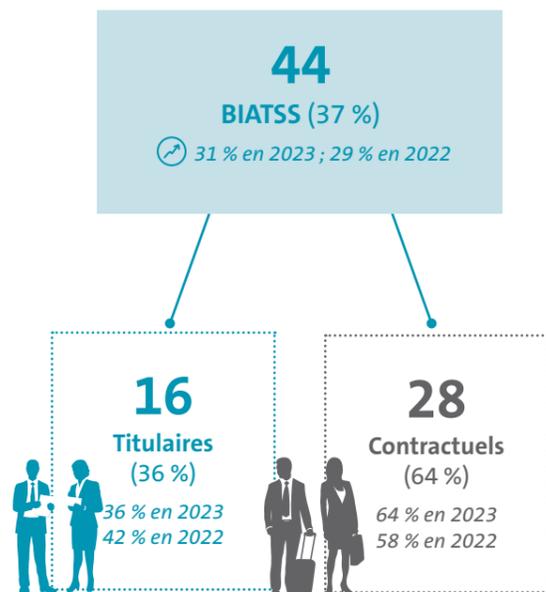
LES PERSONNELS (EFFECTIFS GÉRÉS*)



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

1. LES PERSONNELS





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

NATURE DES EMPLOIS :

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

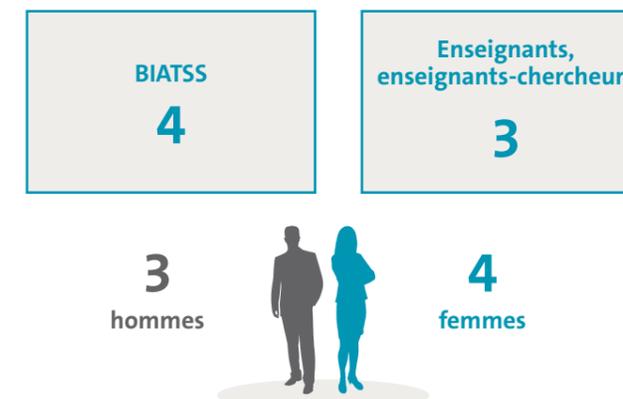
** y compris les contrats doctoraux et les post-docs

LA RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

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

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

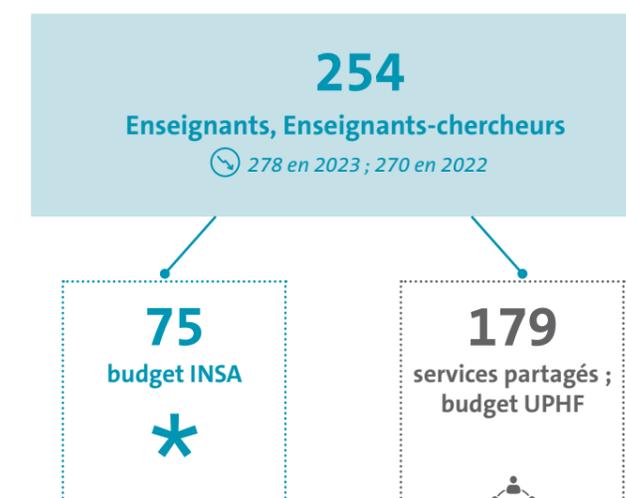
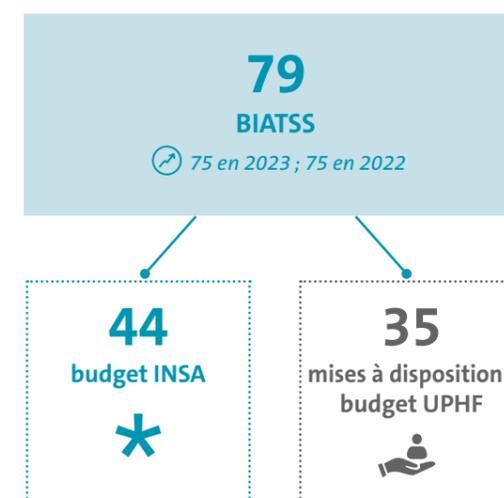
LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP *



7 personnels reconnus travailleurs handicapés (soit 5,93 %)

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

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



333
au total

personnels rattachés aux plafonds d'emploi de l'établissement + personnels dont l'emploi est rattaché au budget de l'UPHF

353 en 2023 ; 345 en 2022

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

LES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS *

Titulaires		TOTAL TITULAIRES 218 <i>238 en 2023 233 en 2022</i>
Professeurs des universités	76	
Maîtres de conférences	101	
Enseignants du 2 nd degré		41
Non Titulaires		TOTAL NON TITULAIRES 36 <i>40 en 2023 37 en 2022</i>
ATER	17	
Chaire professeur junior	4	
Contractuel enseignants-chercheur LRU	4	
Enseignant 2 nd degré	3	
Associé MCF	0	
Doctorant avec enseignement	0	
Doctorant sans enseignement	3	
Post doc	1	
Lecteur	4	

192 hommes (75%)
*73 % en 2023
74 % en 2022*

62 femmes (25%)
*27 % en 2023
16 % en 2022*

254 enseignants, enseignants-chercheurs

15 % de femmes parmi les professeurs des universités (moyenne nationale 29%)
16 % en 2023 ; 14 % en 2022

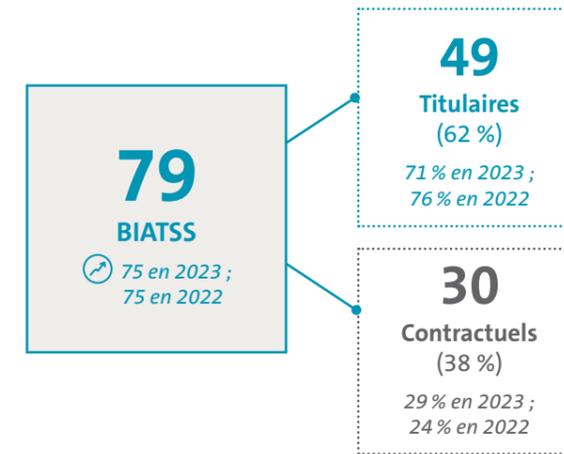
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR GENRE (AU GLOBAL)

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

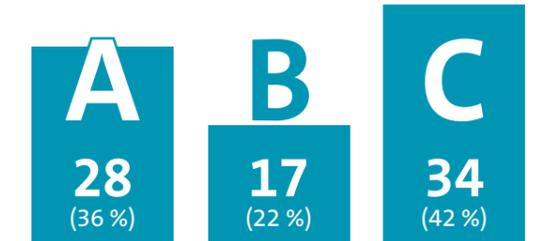
LES BIATSS *

23 hommes (29%)
*27 % en 2023
27 % en 2022*

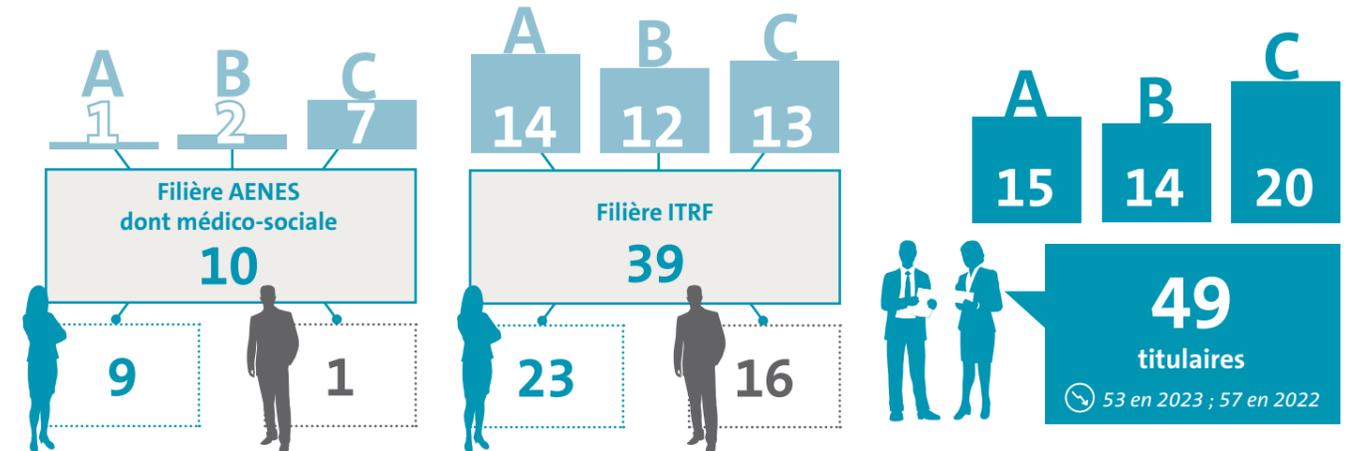
56 femmes (71%)
*73 % en 2023
73 % en 2022*



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE (HORS APPRENTIS) :



RÉPARTITION DES PERSONNELS TITULAIRES PAR FILIÈRE :



RÉPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE

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

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

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

Parmi ces deux populations, on distingue :

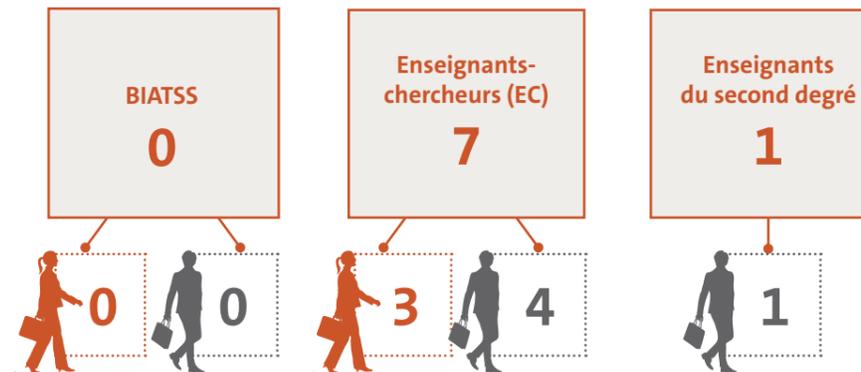
- Les agents titulaires et stagiaires de la fonction publique
- Les agents contractuels (en CDD et CDI)

2. LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS



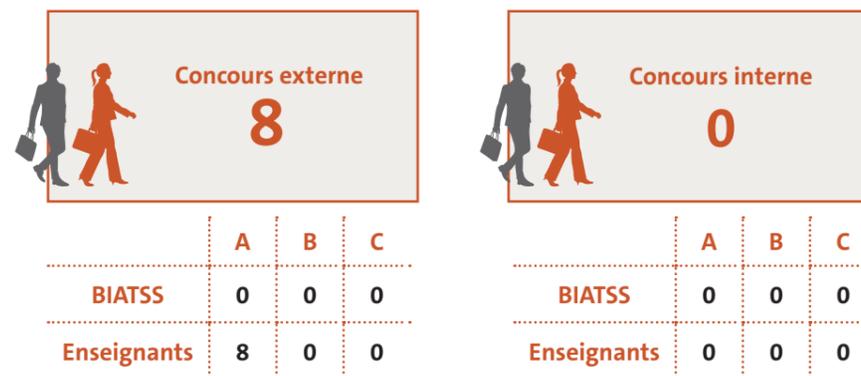
LES ENTRÉES

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



8
fonctionnaires recrutés

PAR TYPE DE RECRUTEMENT :

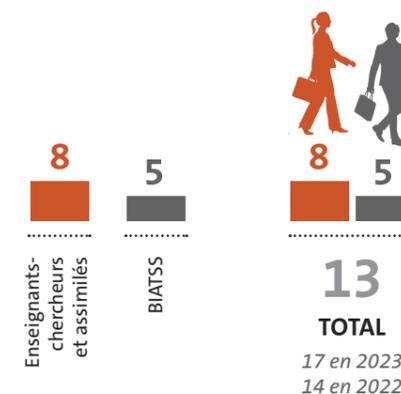


ORIGINE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS : L'ENDORECRUTEMENT *

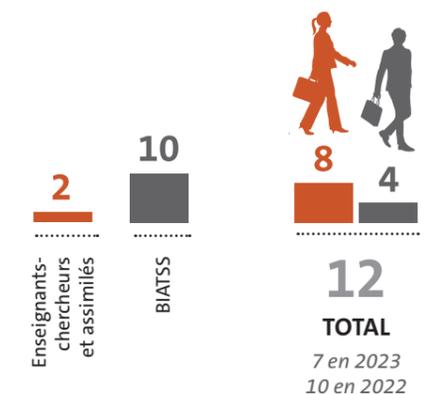
	Nombre de postes mis au recrutement	Dont nombre d'endorecrutements
MCF	4	2
PR	3	2

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

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



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



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

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

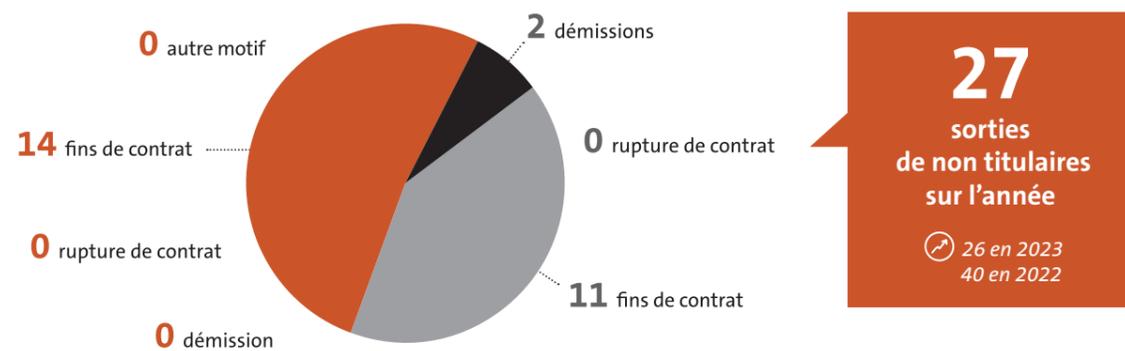
LES SORTIES

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



 femmes
 hommes

NON TITULAIRES



TITULAIRES



LES DÉPARTS À LA RETRAITE DÉCLARÉS EN 2024 :



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



LES AVANCEMENTS

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

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

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

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

LES AVANCEMENTS DE CORPS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (repyramidage)

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

Sont éligibles au repyramidage :
 • les maîtres de conférences de classe normale justifiant de 10 ans de service effectif dans ce grade
 • les maîtres de conférences hors classe } et en possession d'une habilitation à diriger des recherches

LES AVANCEMENTS DE GRADE DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

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

LES AVANCEMENTS DE GRADE DES PERSONNELS BIATSS (tableaux d'avancement)

	Grade d'origine	Grade cible	Nombre de promouvables				Nombre de promus			
			Femmes en 2024	Hommes en 2024	TOTAL EN 2024	TOTAL en 2023	Femmes en 2024	Hommes en 2024	TOTAL PROMUS	TOTAL en 2023
Filière ITRF	IGR HC	> IGR Ech spé	0	1	1	1	0	0	0	0
	IGR	> IGR HC	0	0	0	0	0	0	0	0
	IGE CN	> IGE HC	1	1	2	3	0	0	0	0
	TECH CS	> TECH CE	3	2	5	5	1	0	1	1
	TECH CN	> TECH CS	2	1	3	3	0	0	0	1
	ATRF P2	> ATRF P1	4	0	4	3	1	0	1	1
	ATRF	> ATRF P2	2	0	2	3	0	0	0	1
Filière AENES	AAE HC	> AAE Ech spé	0	0	0	0	0	0	0	0
	APAE	> AAE HC	1	0	1	1	0	0	0	0
	AAE	> APAE	0	0	0	0	0	0	0	0
	SAENES CS	> SAENES CE	0	0	0	0	0	0	0	0
	SAENES CN	> SAENES CS	1	0	1	0	0	0	0	0
	ADJENES P2	> ADJENES P1	5	0	5	4	0	0	0	0
	ADJENES	> ADJENES P2	1	0	1	1	1	0	1	1
TOTAL GÉNÉRAL			20	5	25	24	3	0	3	5

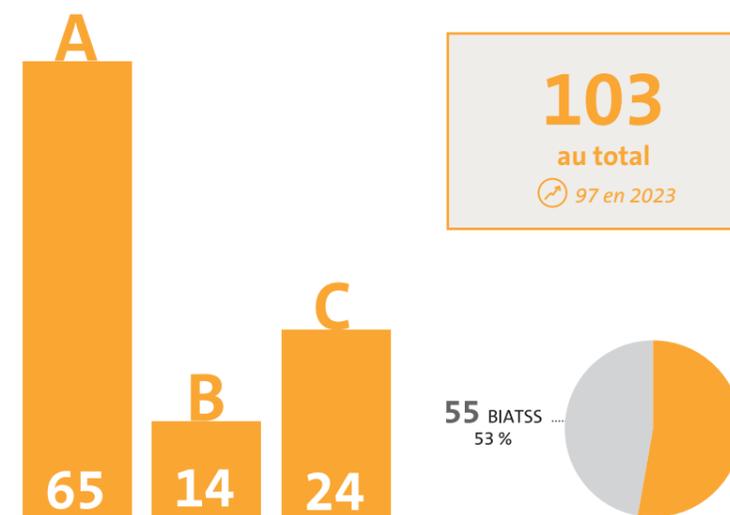
3. LA FORMATION DU PERSONNEL



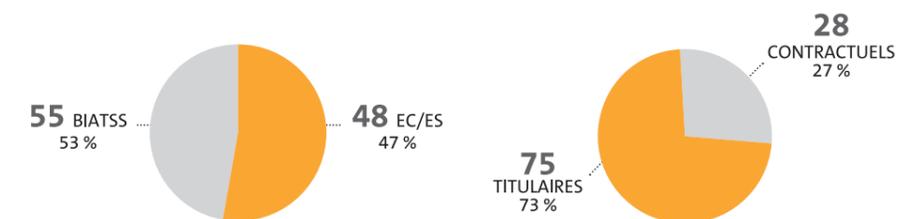
NOMBRE D'AGENTS FORMÉS (DONT +):

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

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



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

DONT NOMBRE DE FONCTIONNAIRES STAGIAIRES EN FORMATION :

• PAR CATÉGORIE



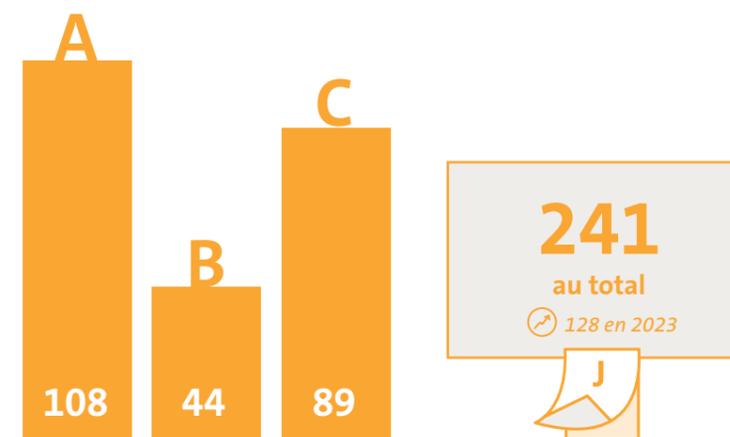
• PAR GENRE



NOMBRE DE JOURS DE FORMATION :

(Un agent peut avoir suivi plusieurs formations)

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



4. LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL



LA MASSE SALARIALE

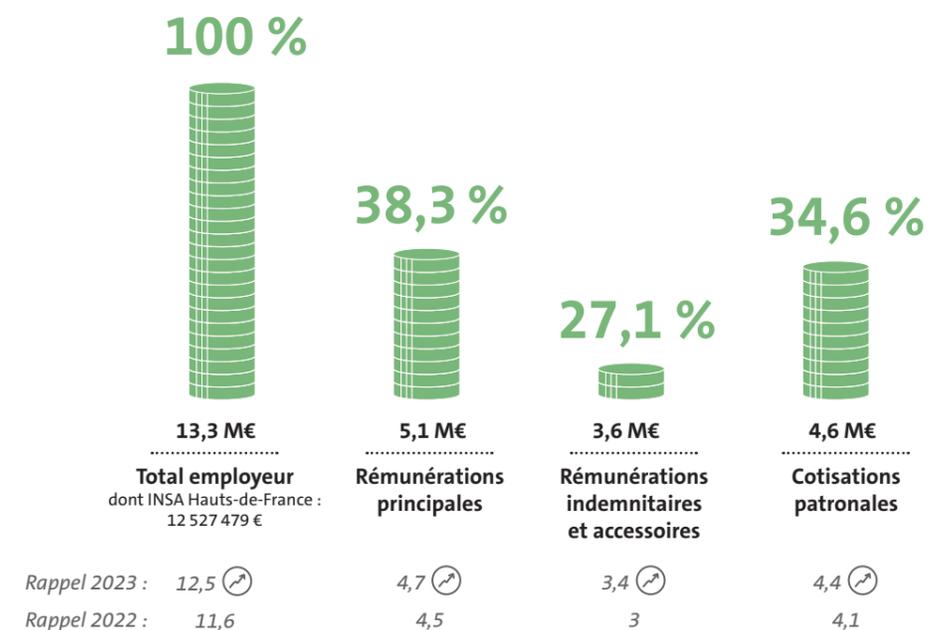
MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULÉE DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES (HORS PRIMES) * :



1 014 669 €
au total

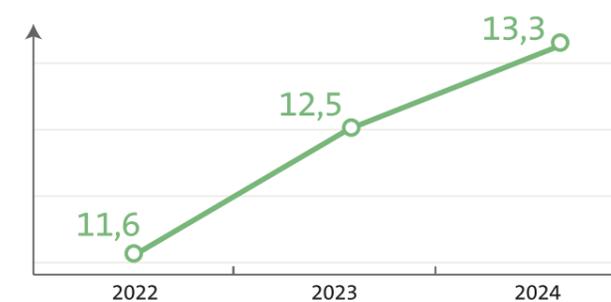
1 029 533 € en 2023
974 751 € en 2022

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



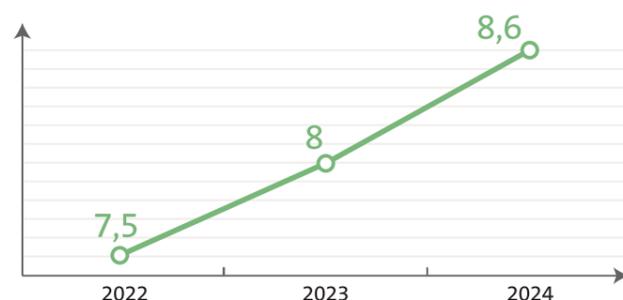
Rémunérations principales : traitement brut indiciaire
Rémunérations indemnitaires et accessoires : primes et indemnités, heures complémentaires, prestations sociales (SFT, télétravail, forfait mobilité durable...)

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

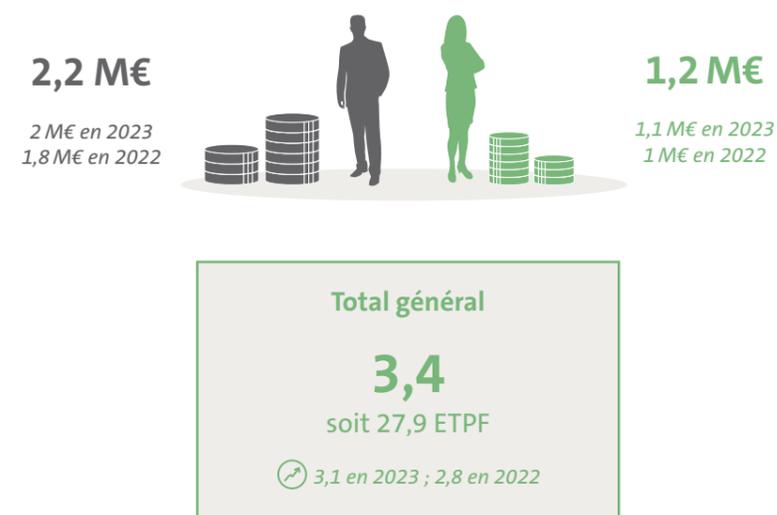


TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES

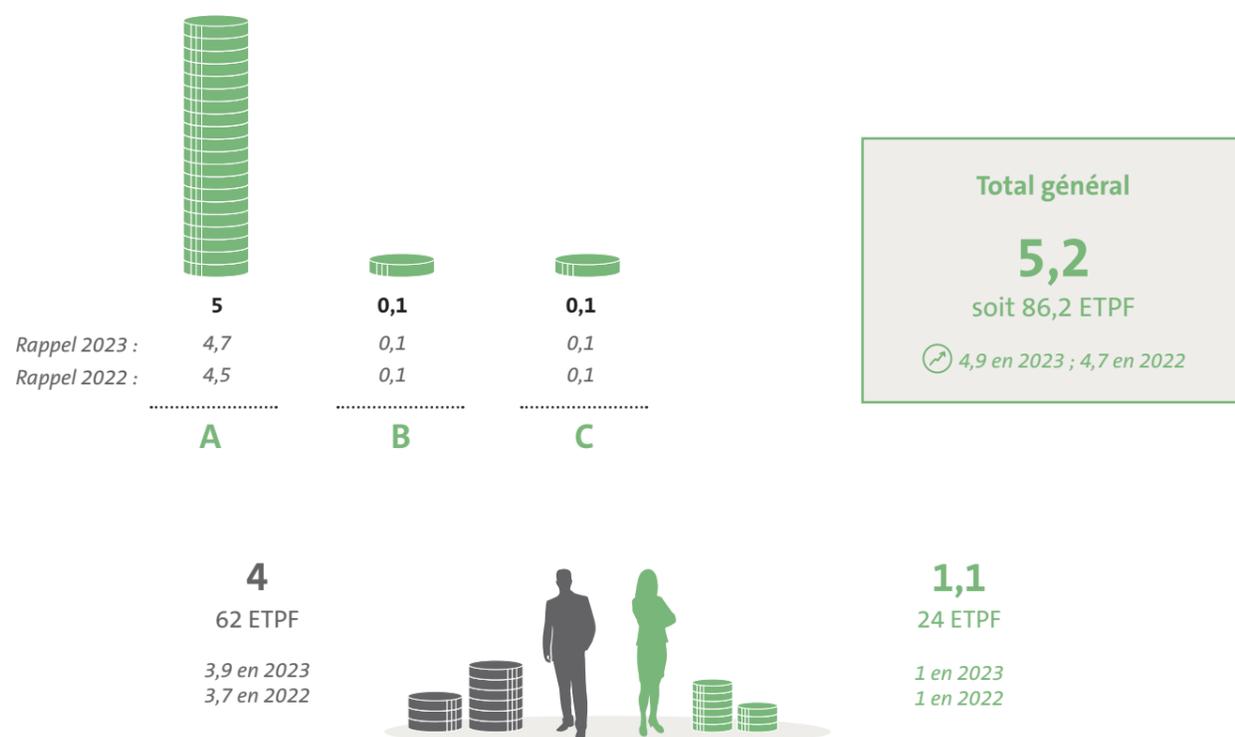
ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES EN MILLIONS D'EUROS (EMPLOI PERMANENT + NON PERMANENT) :



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



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



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

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



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



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

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

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

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

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

LES PRIMES :

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

RIPEC : Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants-Chercheurs

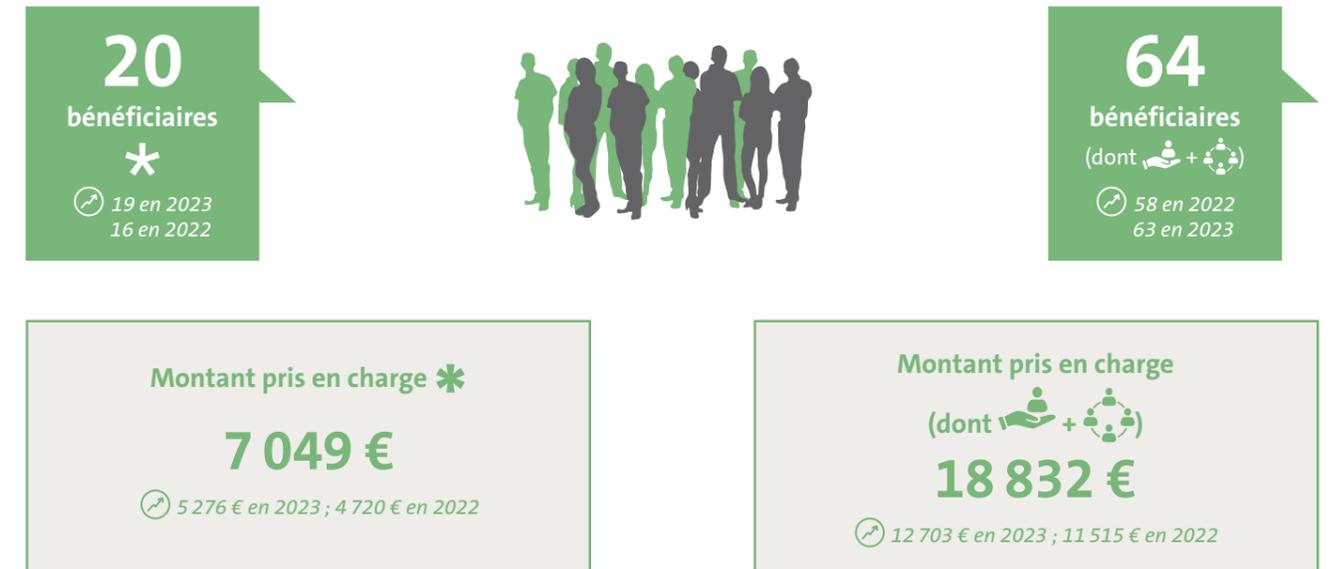
PEDR : Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

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

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

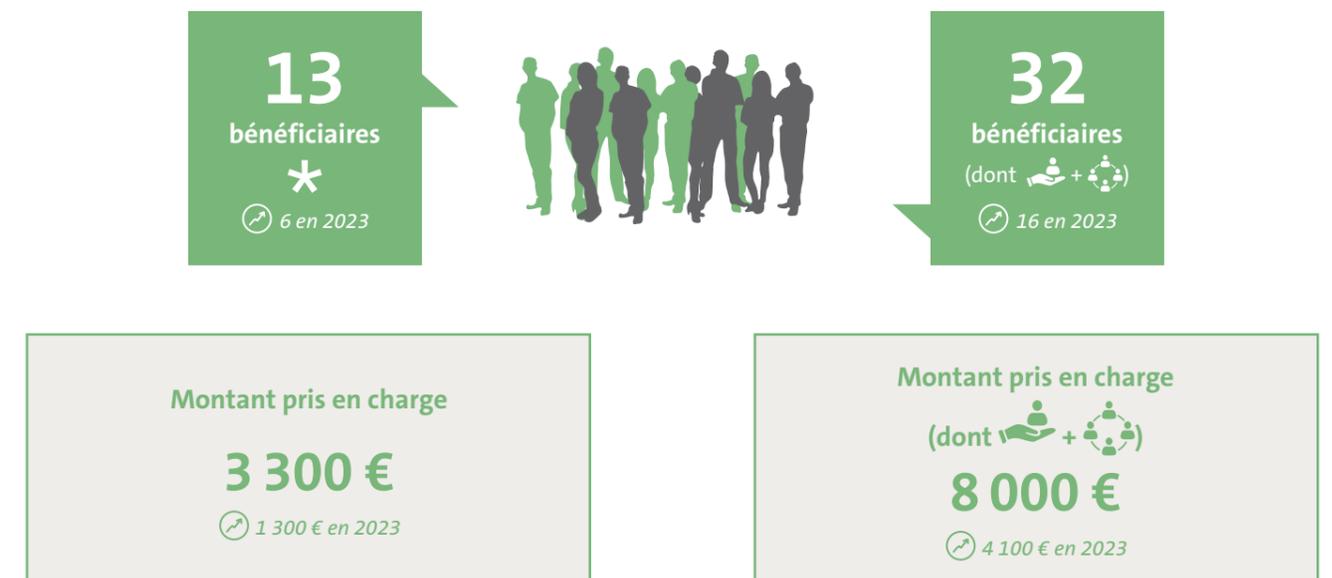
CIA : Complément Indemnitaire Annuel

LES REMBOURSEMENTS DE TRANSPORTS



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

LE FORFAIT MOBILITÉ DURABLE



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

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

5. TEMPS DE TRAVAIL ET ORGANISATION DU TRAVAIL



DURÉE DE TRAVAIL



BIATSS

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

76
BIATSS à temps complet
70 en 2023 ; 67 en 2022



3 %
des personnels BIATSS travaillent à temps partiel ou incomplet

Parmi les 2 personnels concernés, les femmes représentent **100 %**



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

A 0 B 1 C 1

2
au total

ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

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



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

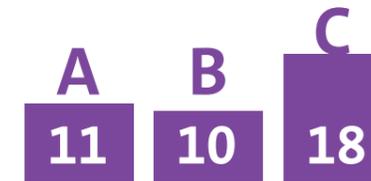
6 %
des enseignants, enseignants-chercheurs effectuent leur service à temps partiel

La durée annuelle légale de temps de travail effectif est de 1607 heures.
Le temps de travail des enseignants chercheurs est consacré pour moitié aux activités de recherche et pour moitié aux activités d'enseignement (192 h équivalent TD).
Les enseignants du second degré doivent assurer 384 h équivalent TD.
Le temps de travail peut être complet, partiel ou incomplet.

LE TÉLÉTRAVAIL

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

• PAR CATÉGORIE



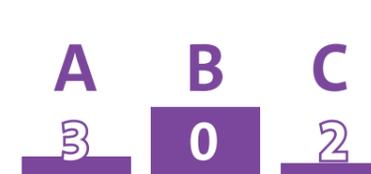
39
au total
33 en 2023 ; 22 en 2022

• PAR GENRE



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

• PAR CATÉGORIE



5
au total
0 en 2023

• PAR GENRE



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

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

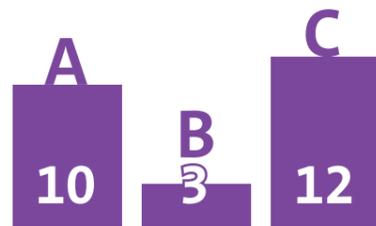
- **le télétravail régulier** : l'agent télétravaille à un ou des jours fixes définis dans un protocole
- **le télétravail flottant** : l'agent dispose d'un nombre annuel de 10 jours de télétravail flottant qu'il peut poser dans l'année.

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

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

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

• PAR CATÉGORIE

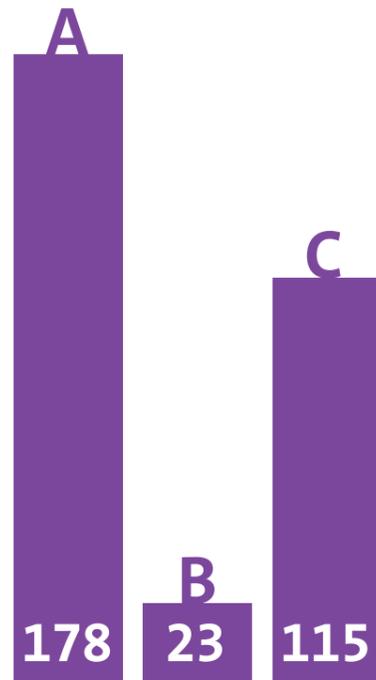


• PAR GENRE



NOMBRE TOTAL DE JOURS STOCKÉS :

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



CET OUVERTS DANS L'ANNÉE :



NOMBRE DE JOURS VERSÉS DANS L'ANNÉE :



LES ABSENCES

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

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



4
Enseignants-chercheurs



1
BIATSS

2
congés maternité
0 en 2023 ; 2 en 2022

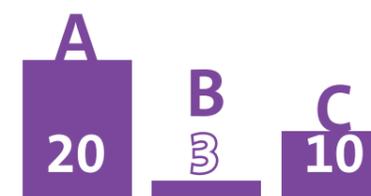


3
congés paternité
4 en 2023 ; 2 en 2022



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

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



17
Enseignants-chercheurs



16
BIATSS

Congé de maladie ordinaire



Congé longue durée



Congés longue maladie

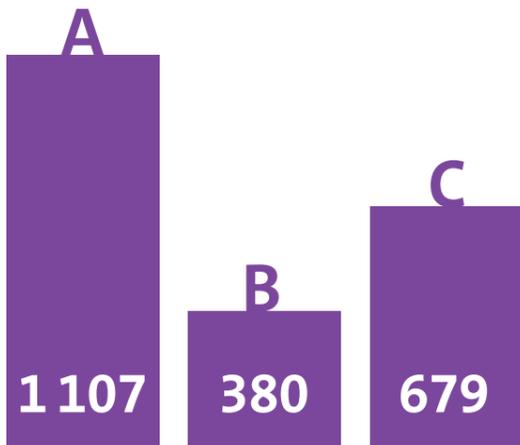


Congé invalidité temporaire imputable au service

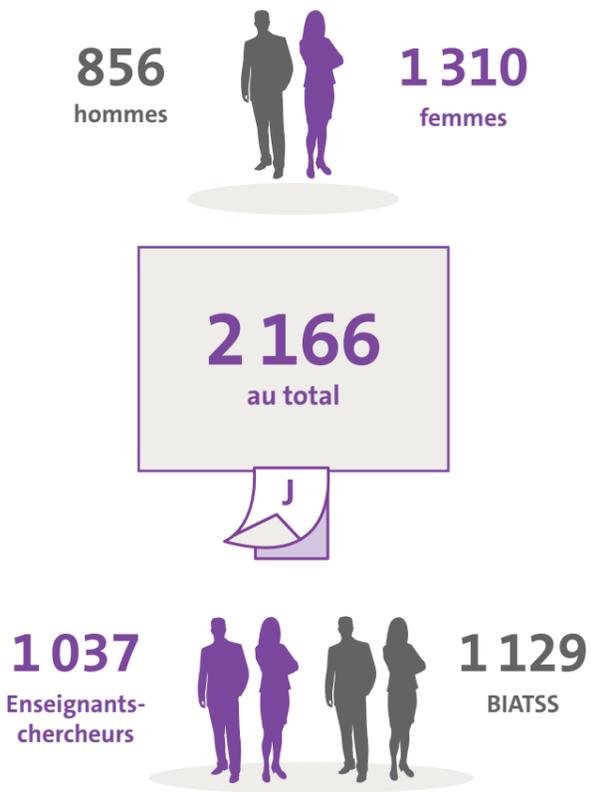


NOMBRE TOTAL DE JOURNÉES D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ AU COURS DE L'ANNÉE :

• PAR CATÉGORIE

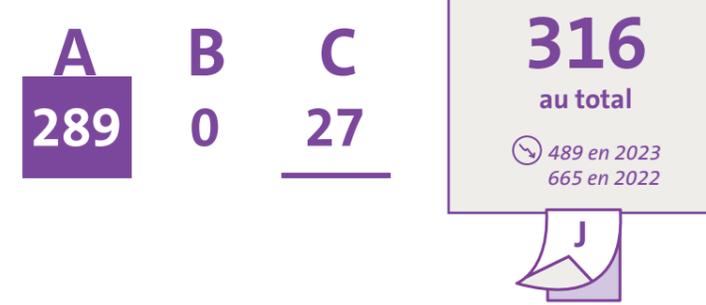


• PAR GENRE

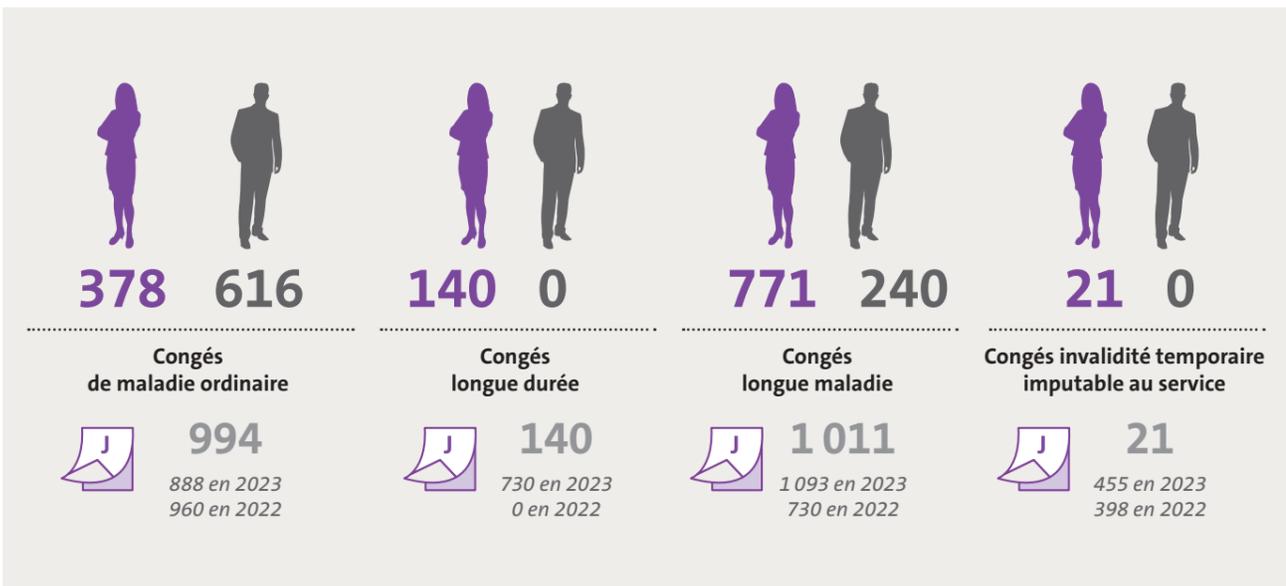


NOMBRE TOTAL DE JOURNÉES D'ABSENCE HORS RAISON DE SANTÉ AU COURS DE L'ANNÉE :

• PAR CATÉGORIE

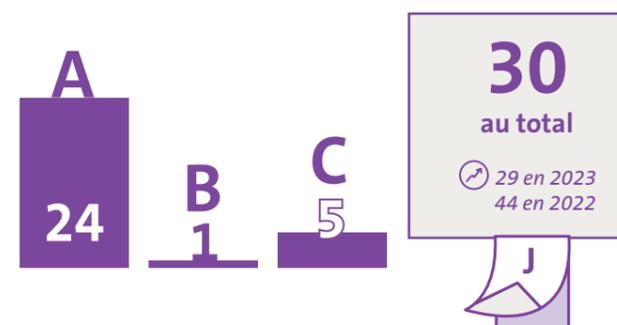


• PAR GENRE



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

• PAR CATÉGORIE



Enseignants chercheurs	14	TOTAL GÉNÉRAL 30
Enseignants du 2 nd degré	5	
Personnels de l'AENES	2	
Personnels ITRF	9	

• PAR GENRE



6. SANTÉ, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



NOMBRE D'ACCIDENTS DE SERVICE,
ACCIDENTS DE TRAJET, MALADIES
PROFESSIONNELLES...
RECONNUS IMPUTABLES AU SERVICE

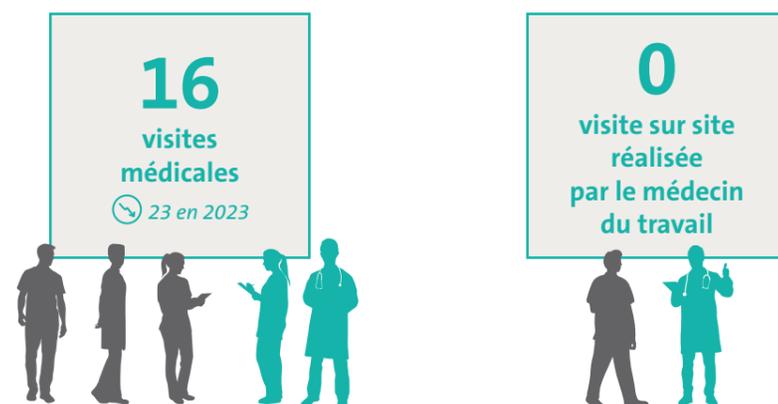
(dont  + )

A	B	C
1	0	1



SANTÉ AU TRAVAIL

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



Le rôle du médecin du travail est principalement préventif.

Il conseille sur :

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

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

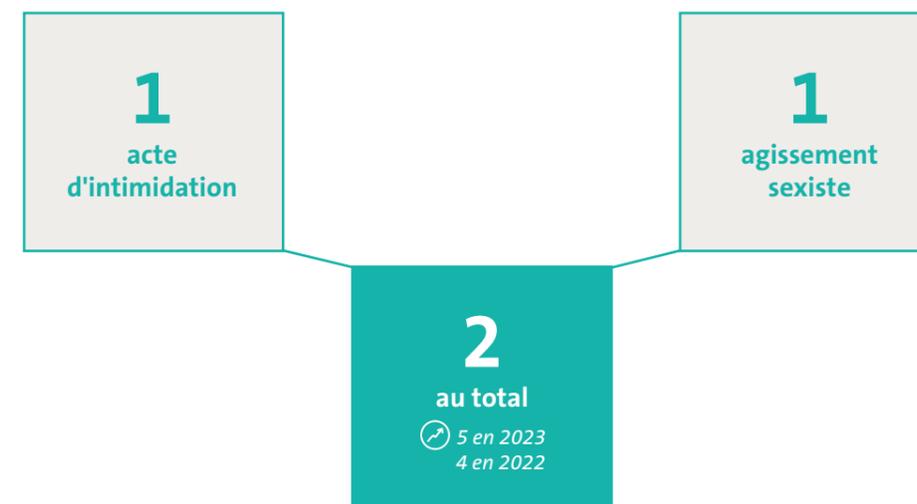
Les principales actions du médecin du travail ou de son équipe pluridisciplinaire, portent sur :

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

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

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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



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

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

7. ACTION SOCIALE



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

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

NOMBRE D'AGENTS :

-	-	1	2	2	-	-	-
---	---	---	---	---	---	---	---

RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGE :

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

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE :

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

RÉPARTITION PAR GENRE :

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

8. DIALOGUE SOCIAL



LES INSTANCES DE L'ÉTABLISSEMENT

RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS PAR INSTANCE :

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

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

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

NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLÉS POUR FAITS DE GRÈVE :



GLOSSAIRE

A

AC : Agent comptable

AAE : Attaché d'administration de l'Etat

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

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

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

ASI : Assistant ingénieur de recherche et formation

ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

ATRF : Adjoint technique recherche et formation

B

BAP : Branche d'Activités Professionnelles

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

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

BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

BU : Personnels des Bibliothèques Universitaires

C

CA : Conseil d'Administration

CAP : Commission administrative paritaire

CAPA/CAPN : Commission administrative paritaire académique / nationale

CCP : Commission consultative paritaire

CCPANT : Commission consultative paritaire des agents non titulaires

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CE ou EX : Classe Exceptionnelle (grade)

CET : Compte épargne temps

CHSCT : Comité hygiène sécurité et condition de travail

CS : Classe Supérieure (grade)

COMUE Communauté d'universités et d'établissements

CPE : Commission paritaire d'établissement

CPJ : Chaire Professeur Junior

CRCT : Congé pour Recherches et Conversion Thématique

CSA : Comité social d'administration

D

DGS : Directeur Général des Services

DIF : Droit Individuel à la Formation

DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

E

EC : Enseignant-chercheur

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

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

ETPT : Équivalent Temps Plein Travaillé
1 agent en fonction à 50% sur 1 an = 0,5 ETPT
1 agent en fonction à 50% sur 6 mois = 0,25 ETPT

EC/ES Enseignant-chercheur/Enseignant du second degré

EX ou CE : Classe Exceptionnelle (grade)

F

F3SCT : Formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail

FC : Formation continue

FI : Formation initiale

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

G

GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

H

HC : Hors Classe (grade)

I

IFSE : Indemnités de fonctions de sujétions et d'expertise

IGE : Ingénieur d'études de recherche et formation

IGR : Ingénieur de recherche et formation

INSA : Institut national des sciences appliquées

L

LA : Liste d'aptitude

M

MAD : Mise à disposition

MAG : Magasinier des bibliothèques

MCF : Maître de Conférences

N

NBI : Nouvelle Bonification Indiciaire

P

P1 : Principal 1 (grade)

P2 : Principal 2 (grade)

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

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

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

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

PLP : Professeur de lycée professionnel

PRAG : Professeur Agrégé

PRCE : Professeur Certifié

PROF.UNIV. / PR : Professeur des universités

R

RIPEC : Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

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

RPS : Risques psycho-sociaux

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

S

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

SP : Services partagé

T

TCH/TECH : Technicien de recherche et formation

U

UMR : Unité mixte de recherche

UPHF : Université Polytechnique Hauts-de-France

V

VP : Vice-président

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

2CL : 2^e Classe (grade)

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



www.uphf.fr