INSA INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUÉES CENTRE VAL DE LOIRE

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2022

Emploi & effectifs

Formations

Rémunérations

Conditions de travail

Dialogue social

Action sociale

Adopté en Conseil d'administration le 26 juin 2023

Présentation

Le cadre légal

Le rapport social unique est un document légal que les administrations de l'État et les établissements publics ont l'obligation de publier chaque année au titre de l'année civile écoulée (Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019).

Le rapport social unique doit être élaboré à partir d'une base de données sociales. Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 fixe les thèmes auxquels doit se rapporter la base de données. L'arrêté du 7 mai 2021 fixe la liste des indicateurs qui doivent être contenus dans la base de données.

Cette dernière doit être actualisée chaque année et accessible par les membres du comité social.

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 prévoient que le rapport social unique doit être présenté aux comités sociaux et techniques avant sa diffusion et permet de donner lieu à un débat des politiques de ressources humaines.

Aussi, après avoir été présenté aux comités sociaux et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, ce rapport social unique doit être rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

L'article L.951-1-1 du code de l'éducation prévoit expressément la présentation chaque année d'un tableau de la politique sociale de l'établissement au comité social.

Réalisation

Au sein de l'INSA Centre Val de Loire, ce rapport social est un outil de gestion des ressources humaines, d'information des personnels et d'aide à la décision favorisant ainsi le dialogue social.

Les données proviennent des applications de gestion des ressources humaines. Elles portent sur l'année civile 2022 ou à date d'observation (au 31/12/2022).

Table des matières

1- L'EMPLOI 6
I. Les différentes catégories de personnels 7
II. Les différentes catégories de personnels en chiffres 8
III. Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein 10
IV. Les caractéristiques des effectifs 10
V. Les personnels non-permanents 14
VI. Le handicap 17
VII. Les positions statutaires 18
2- LE RECRUTEMENT 19
I. Le recrutement en 2022 20
II. Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant 20
III. L'apprentissage 20
IV. Les contrats aidés 20
V. Les stagiaires 21
3- LES PARCOURS PROFESSIONNELS 22
I. Les mutations et les mobilités 23
II. Les mises à dispositions 23
III. Les avancements de grade et les promotions internes 23
IV. Les examens professionnels 24
V. Les départs ou cessation de fonctions 25
4 - LA FORMATION 26
I. Le nombre des agents en formation initiale et continue 27
II. Les dépenses liées à la formation 28
III. Les types de formation dispensées 29
IV. Le nombre et la durée des formations 31
V. Les décisions prises sur les demandes de formation 31
5 - LES REMUNERATIONS 32
I. La masse salariale 33
II. Les traitements indiciaires 33
III. Les primes et indemnités 34
IV. Les versements liés au régime de l'intéressement 35
V. Le supplément Familial de Traitement (SFT) 36
VI. Le transport 37
VII. Le Forfait Mobilité Durable (FMD) 38
VIII. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 39

6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL 40
I. La nature des risques professionnels 41
II. Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions 41
III. Les arrêts maladie 41
IV. Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service 42
V. Le nombre de suicides et tentatives de suicide 43
VI. Les acteurs de la prévention et leurs activités 44
VII. Les instances de prévention et leurs activités 45
VIII. Les commissions médicales 46
IX. La médecine du travail 47
X. Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels 48
XI. La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels 48
7 - L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMELIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 49
I. Les cycles de travail 50
II. L'organisation du travail 50
III. Les quotités de temps de travail 51
IV. Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires 52
V. Les astreintes et interventions 52
VI. Le télétravail et le travail à distance 53
VII. L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail 53
VIII. Les droits à jours de congés 54
IX. Les comptes épargne-temps 55
X. Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs 56
XI. Les jours de carence 57
XII. Les restructurations et réorganisation de service 58
XIII. Les transports inter-campus 59
8 - L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE 60
I. Les montants des dépenses et leur nature 61
II. Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques 63
9 - LA DIALOGUE SOCIAL 66
I. Les instances de dialogue social 67
II. Les représentants du personnel 70
III. Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et de crédit de temps syndical alloué et utilisé 70
IV. Les moyens de toute natures effectivement accordés aux organisations syndicales 70
V. Les négociations engagées et les accords signés 70

VI. Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires 71
VII. Les jours de grève 71
10 - LA DISCIPLINE 72
I. La nature des fautes disciplinaires 73
II. Le nombre de sanctions prononcées et leur nature 73

1- L'EMPLOI

I. Les différentes catégories de personnels

Les personnels enseignants

Les enseignants chercheurs

Professeur des universités (PR)
Maître de conférences (MCF)

Les enseignants du second degré

Professeur agrégé (PRAG)
Professeur certifié (PRCE)
Professeur ENSAM (PREN)

Les enseignants contractuels

Personnel associé temporaire (PAST)
Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)
Enseignant recruté sur contrats

Les personnels BIATSS

Emplois fonctionnels

Secrétaire générale d'établissement public d'enseignement supérieur (SGEPES)
Agent comptable (AGCT)

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

Catégorie A

Ingénieur de recherche (IGR)
Ingénieur d'études (IGE)
Assistant ingénieur (ASI)

Catégorie B
Technicien (TECH)

Catégorie C
Adjoint technique (ATRF)

Les personnels administratifs de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES)

Catégorie A
Attaché d'administration de l'État (AAE)

Catégorie B
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)

Catégorie C
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)

Les personnels sous contrat

Agent contractuel en CDD
Agent contractuel en CDI

II. Les différentes catégories de personnels en chiffres

Au 31/12/2022	Effectifs physiques		Effectifs ETP	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Enseignants titulaires				
Enseignants-chercheurs	**56**	**9**	**56**	**9**
PR	20	3	20	3
MCF	36	6	36	6
Enseignants du second degré	**14**	**6**	**14**	**5,8**
PRAG	10	3	10	3
PRCE	4	3	4	2,8
PREN	0	0	0	0
Total	**70**	**15**	**70**	**14,8**
Enseignants non titulaires				
PAST	7	3	3,5	1,5
ATER	0	0	0	0
CDI	7	5	7	5
CDD	3	4	2,26	1,88
Total	**17**	**12**	**12,76**	**8,38**

Au 31/12/2022	Effectifs physiques		Effectifs ETP	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Recherche (Laboratoires) non titulaires				
Doctorants	6	2	6	2
Post-doctorants	0	4	0	4
Contractuels recherche	9	2	8,5	2
Total	**15**	**8**	**14,5**	**8**

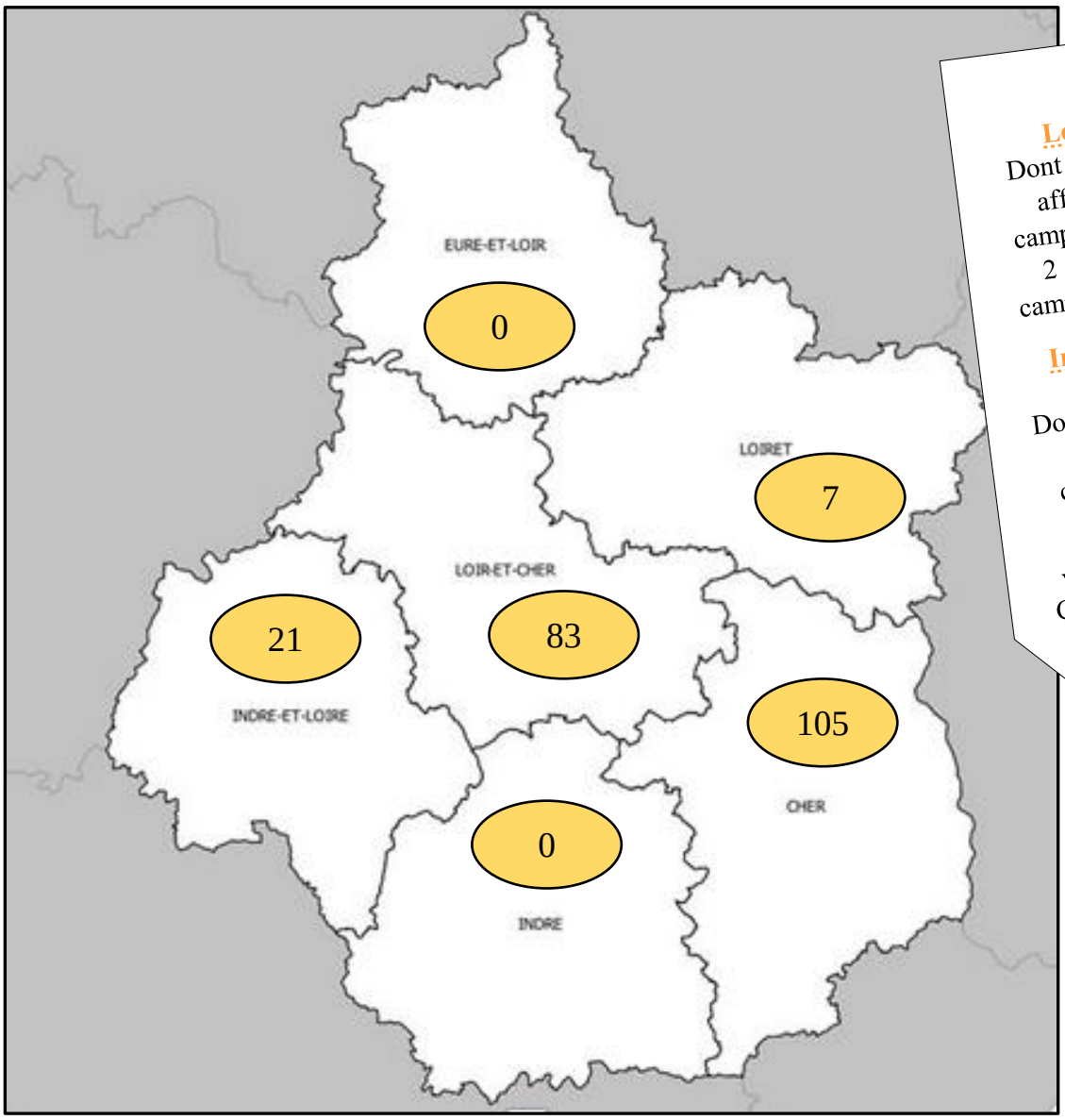
Au 31/12/2022	Effectifs physiques		Effectifs ETP	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Biatss titulaires				
Catégorie A				
Emploi fonctionnel	0	2	0	2
IGR	1	2	1	2
IGE	6	3	6	3
ASI	0	2	0	2
APAENES	0	2	0	2
Catégorie B				
TECH	5	5	5	4,9
SAENES	1	0	1	0
Catégorie C				
ATRF	3	5	3	4,8
ADJAENES	0	0	0	0
Total	**16**	**21**	**16**	**20,7**
Biatss non titulaires				
Catégorie A				
IGR	1	0	0,5	0
CDI	1	0	0,5	0
CDD	0	0	0	0
IGE	2	6	2	6
CDI	2	3	2	3
CDD	0	3	0	3
ASI	6	9	6	8,8
CDI	6	8	6	7,8
CDD	0	1	0	1
Catégorie B				
TECH	2	13	2	13
CDI	1	7	1	7
CDD	1	6	1	6
Catégorie C				
ATRF	4	9	4	8
CDI	1	2	1	2
CDD	3	7	3	6
Apprenti	1	0	1	0
Total	**16**	**37**	**15,5**	**35,8**

III. Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

Les plafonds d'emploi – Taux de consommation 2022

PLAFOND	STATUT	EMPLOIS	EFFECTIF DECEMBRE 2022	ETP DECEMBRE 2022	Moyenne des ETPT 2022
EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT (Plafond état fixe à 184 ETP)	Titulaire	Enseignants chercheurs	65,00	65,00	64,71
	Titulaire	Enseignants	20,00	19,80	20,14
	Non Titulaire	PAST	10,00	5,00	5,33
	Non Titulaire	Contractuels Recherche, POST DOC	3,00	3,00	1,29
	Non Titulaire	Enseignants contractuels	7,00	7,00	6,17
	Non Titulaire	Enseignants chercheurs contractuels	3,00	3,00	3,00
	Titulaire	Personnels administratifs et techniques	37,00	36,70	37,36
	Non Titulaire	Personnels administratifs et techniques contractuels	25,00	24,80	24,23
		Sous-total MSE	**170,00**	**164,30**	**162,23**
EMPLOIS SUR RESSOURCES PROPRES	Non Titulaire	Contractuels administratifs et techniques	28,00	26,50	26,73
	Non Titulaire	ATER	0,00	0,00	1,67
	Non Titulaire	Enseignants contractuels	5,00	2,14	2,22
	Non Titulaire	Enseignants chercheurs contractuels	4,00	4,00	3,33
	Non Titulaire	Doctorants (sous contrat)	8,00	8,00	9,67
	Non Titulaire	Contractuels Recherche, POST DOC	12,00	11,50	10,93
		Sous-total MRP	**57,00**	**52,14**	**54,55**
		TOTAL	**227,00**	**216,44**	**216,78**

Les lieux de résidences des personnels de l'INSA Centre Val de Loire



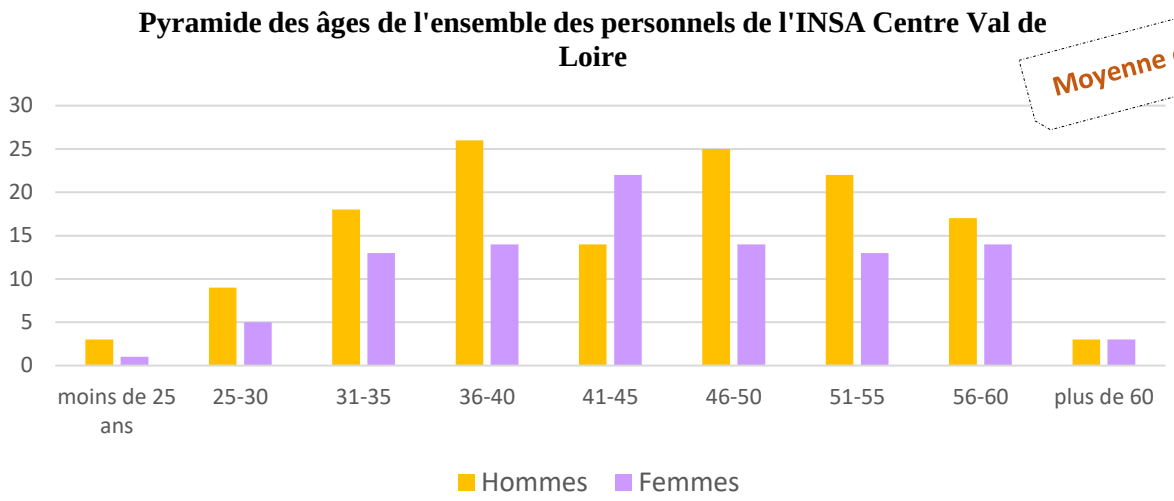
Loiret (45)
Dont 5 agents sont affectés sur le campus de Blois et 2 agents sur le campus de Bourges

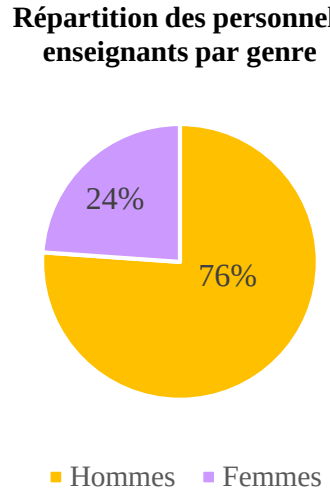
Indre-et-Loire (37)
Dont 21 agents sont affectés sur le campus de Blois

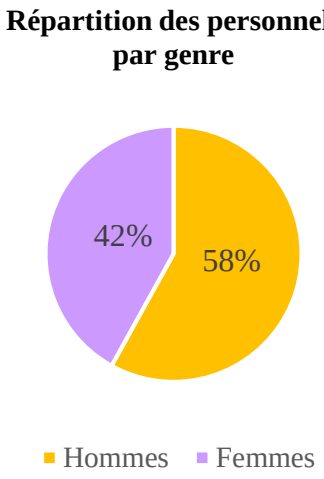
20 personnels vivent hors région Centre Val de Loire

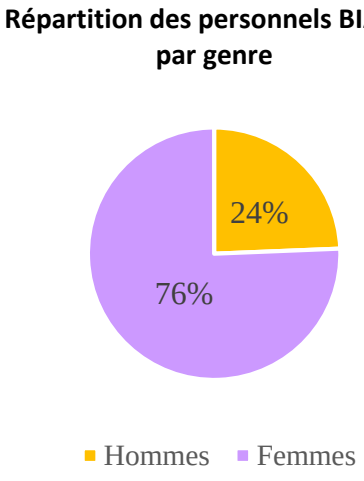
Les données socio-démographiques

Moyenne d'âge : 44 ans

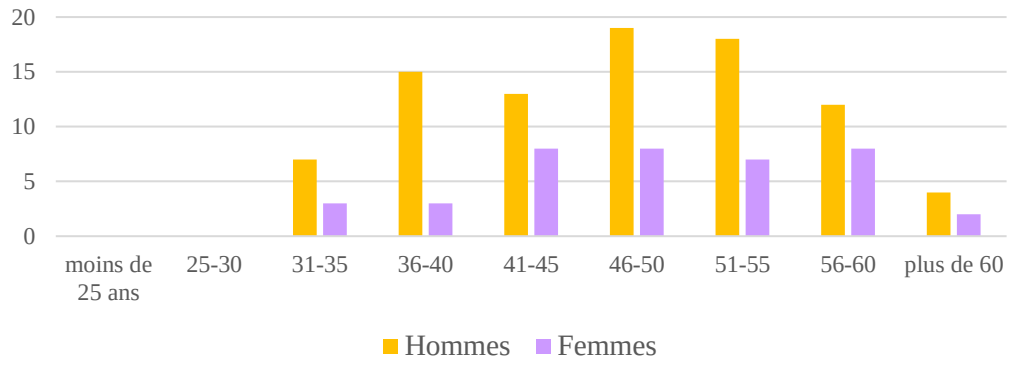




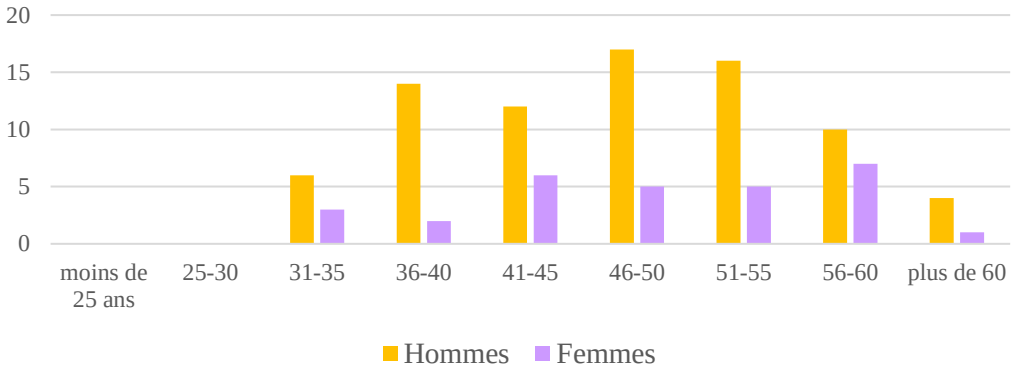




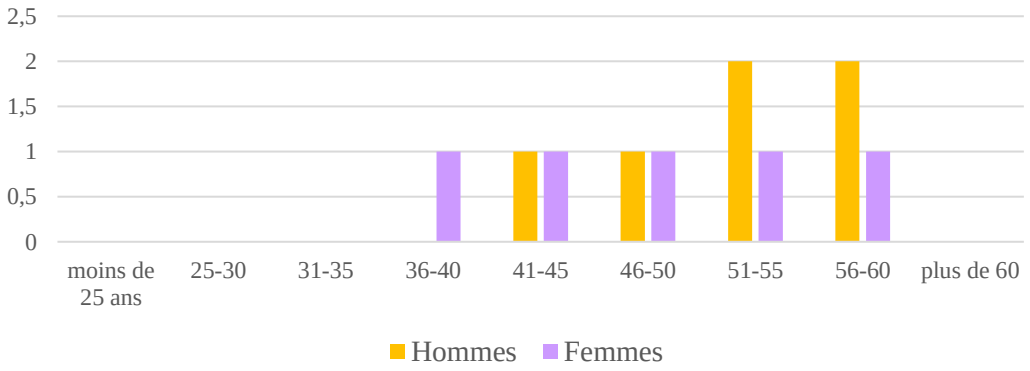
Répartition des âges des personnels titulaires



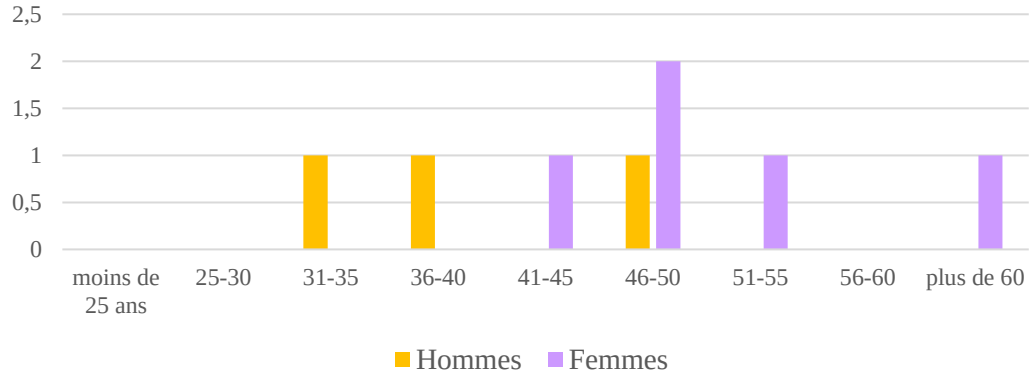
Répartition des âges des personnels titulaires de catégorie A



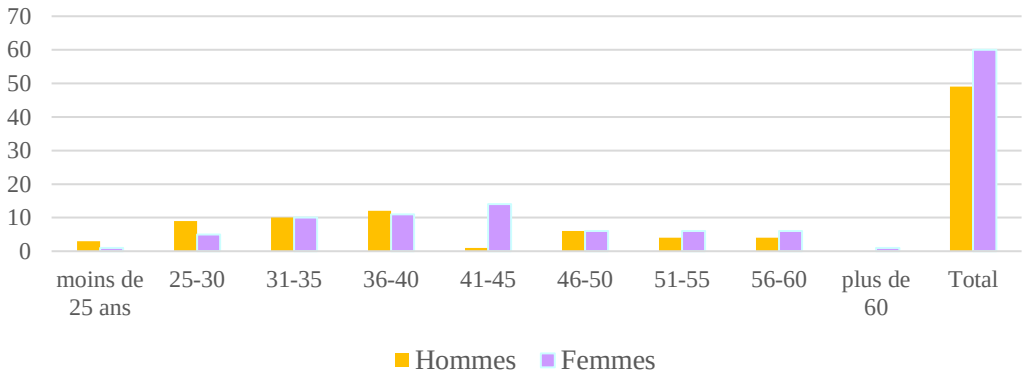
Répartition des âges des personnels titulaires de catégorie B



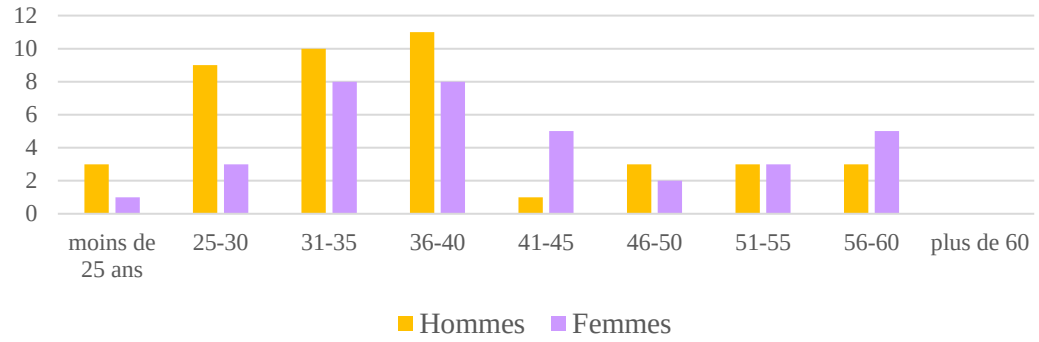
Répartition des âges des personnels titulaires de catégorie C



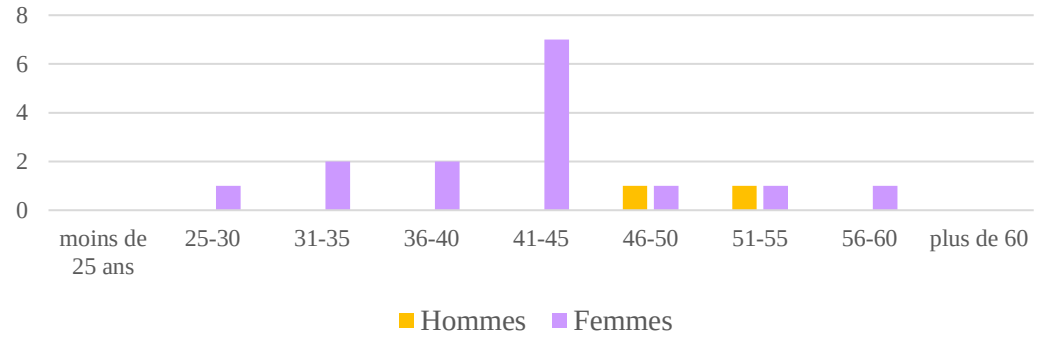
Répartition des personnels non titulaires par genre



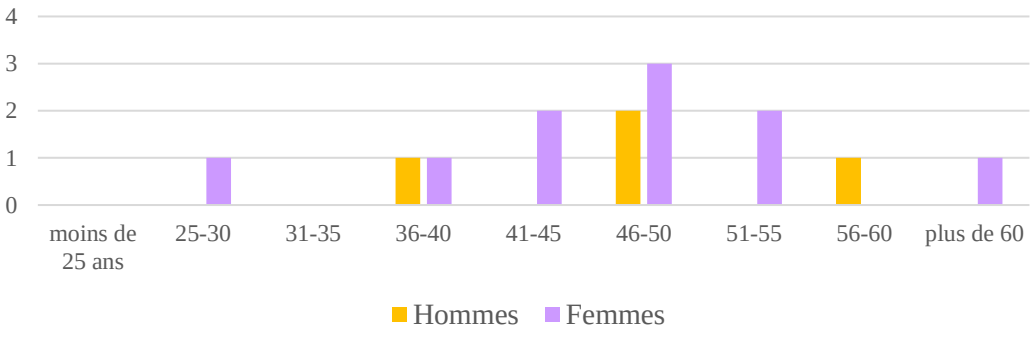
Répartition des âges des personnels non titulaires assimilés catégorie A



Répartition des âges des personnels non titulaires assimilés catégorie B

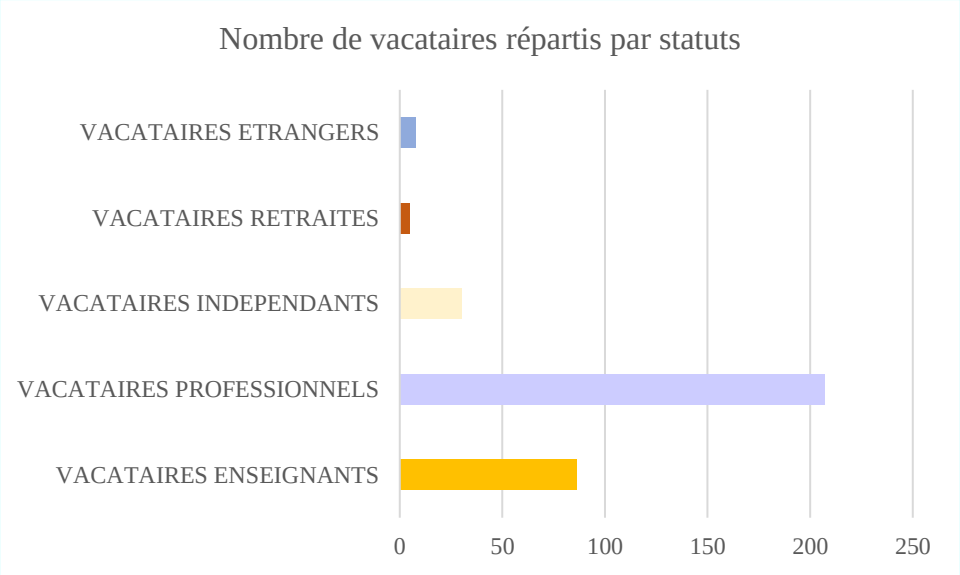


Répartition des âges des personnels non titulaires assimilés catégorie C

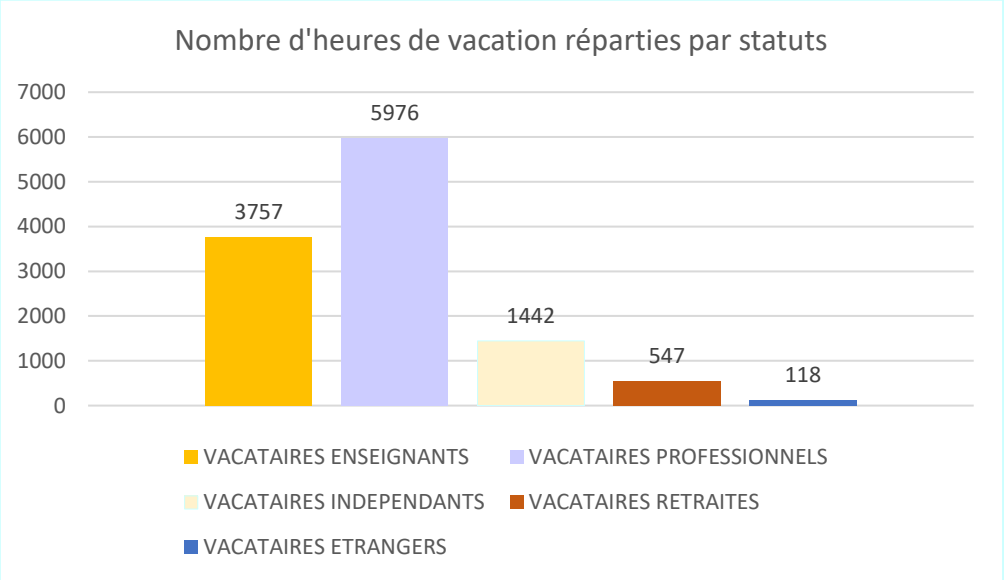


Les chargés d'enseignement vacataires

336 vacataires à l'INSA Centre Val de Loire :



11 840 heures de vacations effectuées :



Les emplois étudiants

Répartition des emplois étudiants au sein de l'INSA Centre Val de Loire

SERVICES	MISSIONS	NOMBRE D'HEURES
Affaires Générales	Impressions traceur	329:00
Service Commun des Bibliothèques	Accueil Banque de prêt	509:15
Services des formations	Salons - Forums	60:00
Services des formations	Crapaud	450:00
Services des formations	Accueil étudiant	210:00
Services des formations	Relai-santé	94:20
Enseignement	Tutorat Sport de Haut Niveau	90:00
Enseignement	Tutorat GSI Apprentissage	11:30
Enseignement	Tutorat GSI Fise	283:15
Enseignement	Tutorat MRI	48:00
Enseignement	Tutorat STI	91:10
Enseignement	Tutorat STPI	367:20
Enseignement	Tutorat handicap	134:00
Service des Relations Internationales	Tutorat réseau N+i	7:00
	TOTAL	**2684:50**

VI. Le handicap

Au 31/12/2022, **9** personnels de l'INSA Centre Val de Loire ont une **R**econnaissance de la **Q**ualité de **T**ravailleur **H**andicapé (RQTH).

	Hommes	Femmes	Total
BIATSS titulaires	1	1	2
BIATSS contractuels	2	3	5
Enseignants titulaires		1	1
Enseignants contractuels		1	1
Total	3	6	9
		% sur total des personnels	**3,96% ***

* 9 personnels RQTH soit 3,96%
> on doit normalement atteindre 6%

Coût global des dépenses liées aux achats de matériels pour l'aménagement des postes de travail : **397,47 €**
Dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aides à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves et étudiants : **1778,32 €**

Dépenses liées aux contrats de prestations avec les entreprises qui travaillent avec des personnes en situation de handicap : **472,32 €**

Dépenses liées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées : **3024,00 €**

VII. Les positions statutaires

On compte **5** agents titulaires en position statutaire autre que l'activité au 31/12/2022 :

- 1 agent en Congés pour Recherche et Conversion Thématique (CRCT) ;
- 2 agents en détachement ;
- 2 agents mis à disposition.

Position statutaire	Enseignants	BIATSS
CRCT	1 PU	
Détachement		2 IGE
Mise à disposition	2 PU	

Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) est un dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débuter, finaliser des projets de recherche. Il permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois.

Le détachement est la position d'un personnel titulaire qui exerce ses fonctions hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine. C'est le cas si, tout en restant dans sa fonction publique d'appartenance, il exerce ses fonctions dans un autre corps ou cadre d'emplois que son corps ou cadre d'emplois d'appartenance.
C'est aussi le cas si l'agent titulaire exerce ses fonctions dans une autre fonction publique que sa fonction publique d'appartenance ou hors de la fonction publique.
Le fonctionnaire détaché a des droits à avancement d'échelon et de grade : Subdivision d'un corps ou d'un cadre d'emplois regroupant des fonctionnaires ayant vocation à occuper les mêmes emplois dans son corps ou cadres d'emplois de détachement. Il continue à bénéficier aussi dans son corps ou cadre d'emplois d'origine de ses droits à avancement.
Le fonctionnaire détaché a droit aux mêmes congés qu'un fonctionnaire en activité.

La disponibilité est la position de l'agent titulaire qui cesse temporairement toute fonction dans la fonction publique.
Il reste fonctionnaire et a vocation à réintégrer un emploi public à la fin de ses droits à disponibilité.
Pendant sa disponibilité, il cesse d'être rémunéré par son administration et ne bénéficie plus de ses droits à retraite.
Il n'a plus droit aux congés dont peut bénéficier un fonctionnaire en activité ou en détachement.
Il ne bénéficie plus non plus de ses droits à avancement d'échelon et de grade.

2- LE RECRUTEMENT

I. Le recrutement en 2022

BIATSS					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire
0	1	0	3	0	5

ENSEIGNANTS							
Enseignants du second degré		Enseignants chercheurs		ATER		Contractuels recherche	
Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire
3	1	0	3		0		12

II. Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant

On compte **2** recrutements.

Le Directeur de l'INSA Centre Val de Loire a pris ses fonctions le 17 janvier 2022.

La Directrice Générale des Services a pris ses fonctions le 1er mai 2022.

III. L'apprentissage

2 contrats d'apprentissage en 2022 au sein de l'INSA Centre Val de Loire

1 au sein de la Direction des Systèmes d'Information (du 1er janvier au 9 septembre 2022)
Formation suivie :
Titre professionnel de niveau V - Gestionnaire de Maintenance et Support Informatiques

1 au sein du Laboratoire LaMé (du 1er septembre au 31 décembre 2022)
Formation suivie :
Licence professionnelle – Analyse, qualité et contrôle des matériaux produits

Total dépensé : 9 915,00 €

IV. Les contrats aidés

Nous n'avons pas recruté de contrats aidés en 2022 à l'INSA Centre Val de Loire.

V. Les stagiaires

	STAGIAIRES RECHERCHE	GRATIFICATIONS
INSA CVL	29	76 361,08 €
DETAILS PAR LABORATOIRE		
CITERES	4	10 003,80 €
GREMAN	4	10 237,54 €
LAME	4	12 394,20 €
LIFAT	2	5 187,04 €
LIFO	6	16 461,90 €
PRISME	9	22 076,60 €

► **Budget total dépensé : 76 361,08 €**

	STAGIAIRES INSA CVL	GRATIFICATIONS
INSA CVL	3	5 369,52 €
DETAILS PAR SERVICES		
AGENCE COMPTABLE	1	1 820,52 €
SRH	1	1 365,00 €
LIFAT	1	2 184,00 €

► **Budget total dépensé : 5 369,52 €**

3- LES PARCOURS PROFESSIONNELS

I. Les mutations et les mobilités

Départs BIATSS					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire
1	0	0	0	0	0

II. Les mises à dispositions

Deux enseignants-chercheurs sont concernés à l'INSA Centre Val de Loire.

III. Les avancements de grade et les promotions internes

Après avoir été recruté et affecté sur un emploi, le fonctionnaire bénéficie d'une carrière qui améliore sa rémunération soit par avancement de grade, soit par promotion dans un autre corps ou cadre d'emplois via la liste d'aptitude.
La promotion accessible aux enseignants chercheurs (hors concours) est l'avancement de grade. Ces avancements sont décidés par les sections CNU en fonction du nombre de contingent au niveau national. Concernant les MCF, le ministère peut donner un nombre de contingents annuels de promotions établissement, qui sont décidées par le conseil d'administration restreint aux enseignants-chercheurs.
Les personnels enseignants du second degré et les BIATSS peuvent bénéficier d'une promotion au titre de l'avancement de grade dans leur corps mais aussi accéder à un autre corps par la voie de la liste d'aptitude.
Enfin, est considéré comme promotion le fait pour un contractuel d'obtenir un concours et de devenir titulaire de la fonction publique.

PROMOTIONS PAR CORPS	NBR AGENTS PROMOUVABLES	NBR AGENTS CANDIDATS	NBR AGENTS PROMUS
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	30	11	4
ENSEIGNANTS SECOND DEGRE	8	6	3
ITARF	31	8	1
AENES	0	0	0

BILAN	**Nombre**
Nombre de passages de CDD à CDI dans l'année	7
Nombre d'agents non titulaires recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi	1

IV. Les examens professionnels

Suite aux accords sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche issus de la Loi de Programmation de la Recherche des modalités exceptionnelles de recrutement dans les différents corps (PU / ITRF) ont été proposées.

- Voie temporaire d'accès au corps des Professeurs des Universités :

PU	Promotion	Homme	Femme
2021	2	1	1
2022	0		

- Recrutement exceptionnel dans le corps des ITRF

ITRF	Promotion IGE	Homme	Femme
2022	1	1	

V. Les départs ou cessation de fonctions

Départs ENSEIGNANTS			
Enseignants du second degré		Enseignants chercheurs	
Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire
5	3	0	0

Motif des départs des personnels ENSEIGNANTS			
Rupture conventionnelle	Démission	Fin de contrat	Retraite
Titulaire	Non titulaire	Non titulaire	Titulaire
1	2	1	4

Départs BIATSS					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire
0	0	0	0	1	1

Motif des départs des personnels BIATSS			
Retraite		Démission	
Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire
1	0	0	1

Départs CONTRACTUELS RECHERCHE		
Fin de contrat	Licenciement	Démission
10	1	3

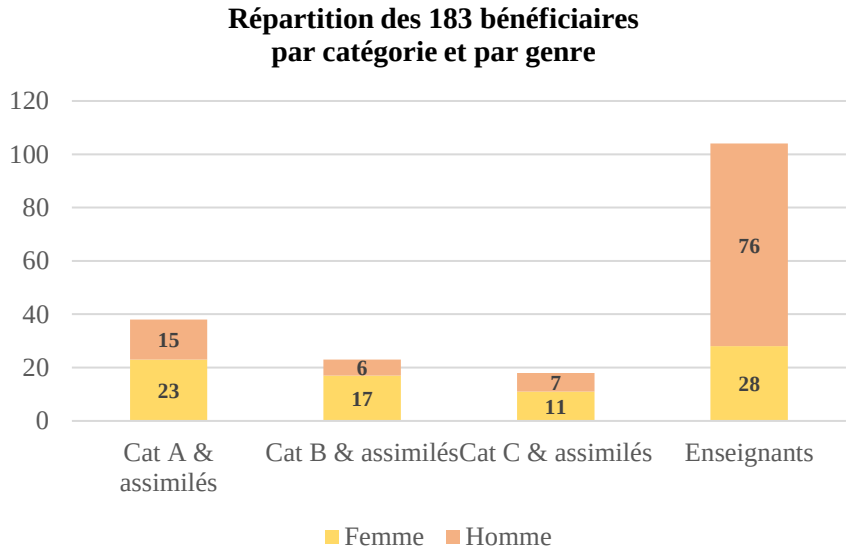
Soit **14 départs**

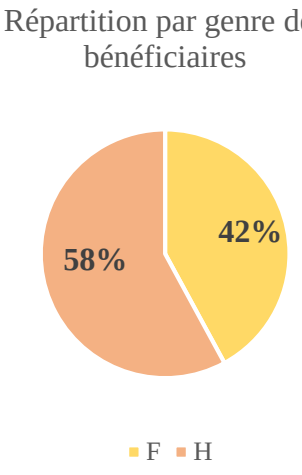
4 - LA FORMATION

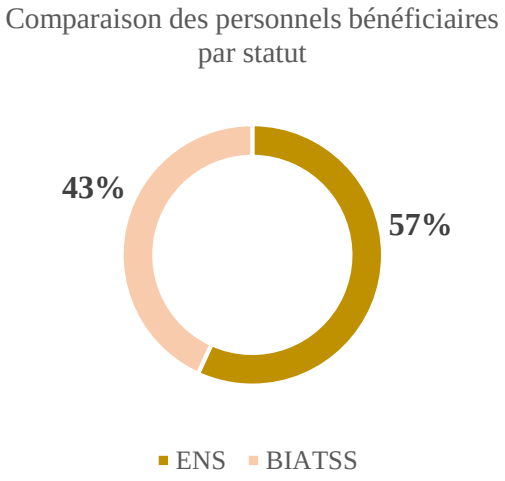
I. Le nombre des agents en formation initiale et continue

Les axes principaux définis au plan de développement des compétences pour 2022 étaient les suivants :
- L'accompagnement des enseignants dans leurs pratiques pédagogiques ;
- Le développement des compétences métier, soutien et support ;
- Le renforcement des compétences managériales des équipes de direction ;
- La préservation de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail.

74 formations représentant **2081 heures** de formation continue, ont été suivies par **183 personnels**.





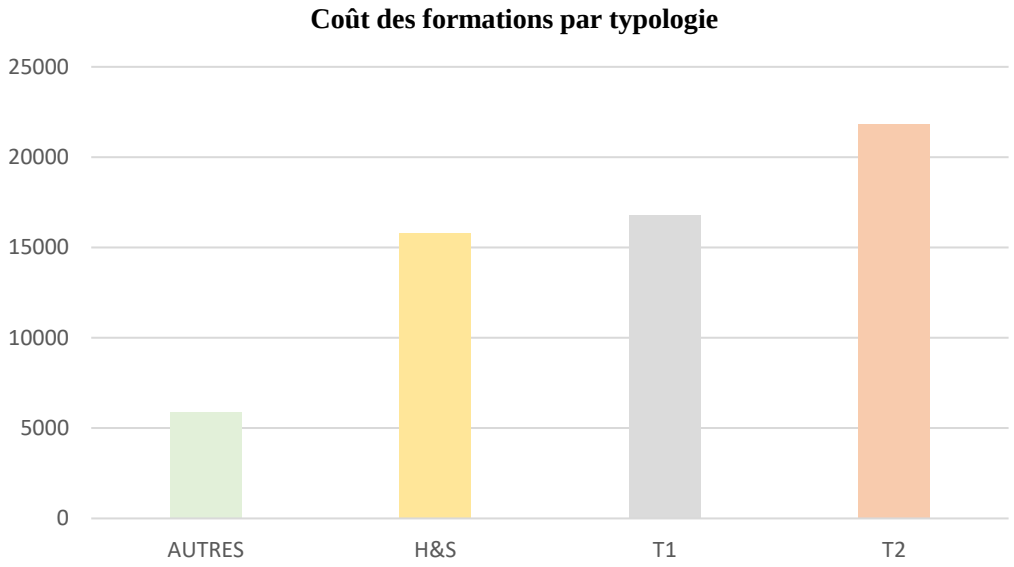


II. Les dépenses liées à la formation

L'enveloppe budgétaire dédiée au plan de développement des compétences 2022 s'élevait à **60 000 €**.
Le coût moyen d'une formation s'établit à **500 €.**

Le coût total des formations s'élève à **60 280,00 €** soit **100 % du budget alloué** plus un supplément accordé pour clôturer l'année 2022.

13 formations ont été **délivrées à titre gracieux**.



T1 : Adaptation au poste
T2 : Développement des compétences
Autres : VAE, QVT
H&S : Hygiène et sécurité

III. Les types de formation dispensées

Accueil des chercheurs étrangers	T1
Actualité de la science ouverte	T1
Bibliométrie et métrique alternative	T1
Cocktail GFC Dépenses Niveau Avancé	T1
Cocktail Gfc Missions	T1
Cocktail GRH envoi paie	T1
Cocktail Mangue collective	T1
Cocktail Mangue individuelle	T1
Cocktail Sangria	T1
Conférence AMUE	T1
Cycle de formation des DAF - Module B	T1
Cycle de formation des DGS - Module C	T1
Éléments clés pour mieux appréhender le domaine de la publication scientifique	T1
Jeux en bibliothèque universitaire : fonds documentaire et programmation culturelle	T1
La gestion budgétaire et comptable des organismes publics : le pilotage budgétaire	T1
La règlementation environnementale 2020	T1
Les régies d'avances et de recettes	T1
Les usages d'Internet	T1
Management de proximité	T1
Management pour Directeur de composantes et d'unités	T1
Mesure et suivi des objectifs : des indicateurs pour la gouvernance	T1
Pratique de la soudure	T1
Sensibiliser et former aux identifiants chercheurs	T1
Statut et gestion des agents publics	T1
Webinaire : Campus connectés et documentation	T1

Anglais en e-learning	T2
Cadrer et organiser son projet	T2
Communication non violente - gestion des conflits	T2
Excel Fonctions avancées	T2
FLE : Mieux maitriser le Français	T2
Formation à l'intégration des enjeux sociaux écologique à l'INSA CVL	T2
Formation à l'utilisation sur l'outil INventons nos vies bas carbone	T2
Formation LimeSurvey	T2
Google Sketchup Session spécifique - Intra	T2
La pratique du dialogue	T2
OpenFOAM	T2
Optimiser l'organisation du rôle de chargée de prévention	T2
Storyboarder un module e-learning	T2

T1 : Adaptation au poste
T2 : Développement des compétences
Autres : VAE, QVT
H&S : Hygiène et sécurité

Les types de formation dispensées

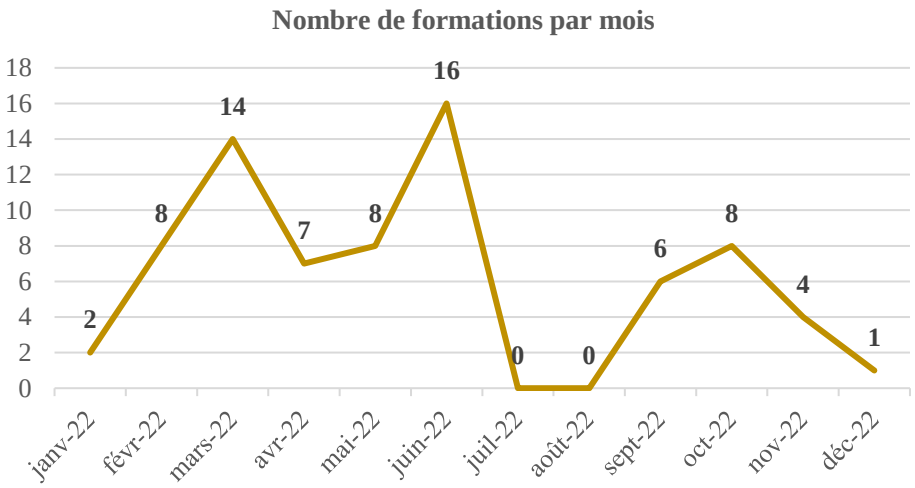
Accompagnement VAE	AUTRES
Coaching d'équipe et restitution	AUTRES
Sophrologie	AUTRES

Accompagnement à la retraite	H&S
CACES R485 Gerbeurs automoteurs à conducteur accompagnant cat.2	H&S
CACES R486 Nacelles - PEMP - Cat. A	H&S
Equipier de première intervention	H&S
Habilitation électrique initiale	H&S
Habilitation électrique recyclage	H&S
Harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche	H&S
Initiation aux gestes qui sauvent	H&S
SST Initiale	H&S
SST Recyclage	H&S
Travaux en hauteur et port du harnais	H&S

IV. Le nombre et la durée des formations

74 formations ont pu être organisées en 2022.

La durée moyenne d'une formation est de **10h30** soit, une journée et demi.



V. Les décisions prises sur les demandes de formation

La Validation des Acquis de l'Expérience
2 VAE ont été financées en 2022 (les candidats présentent leur dossier à l'été 2023)

Le Compte Personnel de Formation
Aucune demande de mobilisation du CPF en 2022

Le Congés de Formation Professionnelle
Une demande a été soumise à la direction en 2022
Cette demande a été refusée pour le motif suivant : nécessités du service

5 - LES REMUNERATIONS

I. La masse salariale

L'ensemble des dépenses de rémunération et cotisations sociales s'élève à **16 666 869,00 €**

II. Les traitements indiciaires

	HOMMES	FEMMES	MOYENNE
BIATSS			
Personnel Titulaire			
Cat A	3 570 €	3 531 €	3 551 €
Cat B	2 575 €	2 444 €	2 510 €
Cat C	2 089 €	2 160 €	2 125 €
Personnel non titulaire			
Cat A	2 751 €	2 310 €	2 531 €
Cat B	1 950 €	1 991 €	1 971 €
Cat C	1 899 €	1 907 €	1 903 €

La rémunération des personnels BIATSS comprend la prime mensuelle des personnels non titulaires pouvant en bénéficier

	HOMMES	FEMMES	MOYENNE
Enseignants/ Enseignants-chercheurs			
Personnel titulaire			
Enseignants chercheurs	4 581 €	4 503 €	4 542 €
Enseignants 2nd degré	4 126 €	3 925 €	4 026 €
Personnel non titulaire			
PAST	1 946 €	2 050 €	1 998 €
ATER	2 230 €	2 230 €	2 230 €
Enseignants chercheurs contractuels	2 965 €	0 €	2 965 €
Enseignants contractuels CDD	0 €	2 721 €	2 721 €
Enseignants contractuels CDI	3 381 €	2 226 €	2 804 €

La rémunération des personnels enseignants comprend l'indemnité de fonctions ou Prime d'Enseignement Supérieur lissée sur l'année excepté pour les PAST et les enseignants contractuels.

III. Les primes et indemnités

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Nombre total * attribuées	
Somme restante à l'enveloppe 2022 répartie en CIA	36 000,00 €
Valeur *	33,58 €
Nombre d'agents ayant bénéficié du CIA	**77**
Montant moyen CIA 2022	**467,53 €**
Montant minimum	302,24 €
Montant maximum	503,73 €
Moyenne * obtenues	**14**

La Prime d'Encadrement Doctorale et de Recherche (PEDR)

La PEDR est une prime accordée aux personnels enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées.

La PEDR est accordée pour une période de quatre ans renouvelables sur décision du directeur de l'INSA CVL après avis du conseil scientifique restreint aux enseignants-chercheurs selon les règles générales définies par le conseil d'administration.

Montant annuel de la PEDR fixé par le CA : **5 500 € brut**

Au total, l'INSA Centre Val de Loire compte **11 enseignants-chercheurs** bénéficiaires de la PEDR au 31 décembre 2022, soit **16,92% des enseignants chercheurs**.

Paiement en 4 trimestres 2022

Total général	Montant Brut
	77 000, 00 €

La Prime d'Enseignement Supérieur (PES)

La Prime d'Enseignement Supérieur est versée semestriellement (en mars et en septembre), aux enseignants du 2nd degré.
Son taux annuel est de **1 831,25 €**.
En 2022, **20** personnels en ont bénéficié.
Le montant total versé est de **116 296,00 €**.

Le RIPEC

La Prime Statutaire - C1 du RIPEC (anciennement PRES)

Dans le cadre de la Loi de Programmation pour la Recherche, depuis le 01/01/2022 la PRES est remplacée par la composante C1 du RIPEC : "prime statutaire".
Celle-ci est versée mensuellement.
Son taux annuel est de **2 800,00 €** pour l'année 2022.
En 2022, **65** personnels en ont bénéficié.

Prime individuelle (C3)

La troisième composante (C3) de ce nouveau régime indemnitaire, nommée "Prime Individuelle", a vocation à reconnaître toutes les missions des EC, dans tous les grades, à toute étape de leur carrière ou de leur parcours scientifique ou académique. Elle remplace la PEDR.

Au titre de l'année 2022

- 9 attributions possibles
- 19 candidats (14 MSCF & 5 PU)

Distribution des primes par motifs :

- 3 au titre de l'investissement pédagogique ;
- 3 au titre de l'activité scientifique ;
- 1 au titre de l'accomplissement dans les Tâches d'Intérêt Général ;
- 2 au titre de l'ensemble de ces missions.

Le montant de la prime C3 est de **4 300 €.**

IV. Les versements liés au régime de l'intéressement

ANNEE	NOMBRE DE BENEFICIAIRES	NOMBRE D'OPERATIONS	MOYENNE MONTANT BRUT INTERESSEMENT PAR BENEFICIAIRE	MOYENNE MONTANT CTE INTERESSEMENT PAR BENEFICIAIRE	MONTANT TOTAL EMPLOYEUR (CTE) VERSE	% MONTANT CTE PAR RAPPORT AU MONTANT FACTURE
2022	8	5	3 235 €	3 624 €	28 991 €	30%

OPERATION	NOMBRE BENEFICIAIRE PAR OPERATION	LABORATOIRE	MONTANT BRUT VERSE PAR OPERATION	MONTANT CTE VERSE PAR OPERATION	MONTANT FACTURÉ HT	%
VALEO	2	LIFO	10 932,00 €	11 479,00 €	45 000,00 €	26,00%
DGFIP	1	LIFO	1 201,00 €	1 261,00 €	3 000,00 €	42,00%
PYROMERAL	2	PRISME	9 483,00 €	11 367,00 €	37 500,00 €	30,00%
CAPYRO	2		1 656,00 €	2 146,00 €	5 000,00 €	43,00%
GRODDDROID	1		2 608,00 €	2 738,00 €	5 215,00 €	45,00%
TOTAL	8	x	25 880,00 €	28 991,00 €	95 715,00 €	30%

V. Le supplément Familial de Traitement (SFT)

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
BIATSS			
Personnel Titulaire			
Cat A	1	8	**9**
Cat B	2	1	**3**
Cat C	0	1	**1**
Personnel non titulaire			
Assimilé Cat A	5	7	**12**
Assimilé Cat B	1	7	**8**
Assimilé Cat C	2	8	**10**

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Enseignants/ Enseignants-chercheurs			
Personnel titulaire			
Enseignants chercheurs	33	1	**34**
Enseignants 2nd degré	7	1	**8**
Personnel non titulaire			
PAST	0	1	**1**
ATER	1	0	**1**
Enseignants contractuels CDD	0	0	**0**
Enseignants contractuels CDI	1	2	**3**

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
RECHERCHE (Laboratoire)			
Personnel non titulaire			
Doctorant	1	0	**1**
Post-doctorant	0	1	**1**
Contractuel recherche	0	2	**2**

Nombre d'agents bénéficiaires	Montant total annuel versé
94	122 987,52 €

VI. Le transport

Répartition des agents bénéficiaires d'un remboursement de transport, par statut et par genre

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
ENSEIGNANTS	17	7	**24**
BIATSS	3	7	**10**
RECHERCHE	4	4	**8**

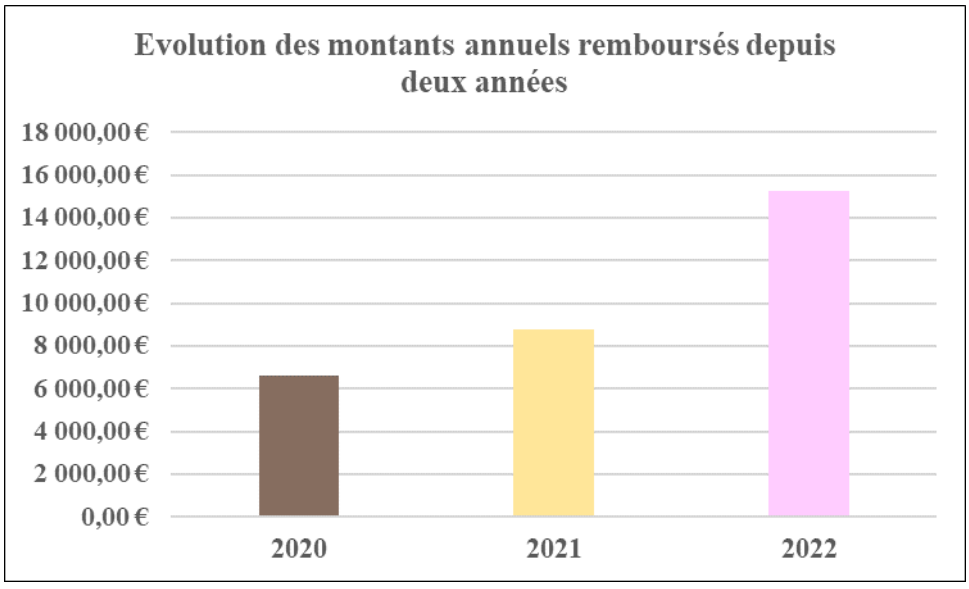
Variation des montants mensuels et annuels remboursés

	HOMMES	FEMMES
ENSEIGNANTS	Entre 6,25 et 86,16 €	Entre 15 et 58,90 €
BIATSS	Entre 15,00 et 50,50 €	Entre 15,00 et 86,16 €
RECHERCHE	Entre 11,50 et 58,90 €	Entre 5,42 et 15,00 €

	MONTANTS ANNUELS REMBOURSES
ENSEIGNANTS	9 765,59 €
BIATSS	4 408,62 €
RECHERCHE	1 068,83 €

Au total, le coût des abonnements de transport domicile-travail représente 15 243,04 € pour l'ensemble des personnels en 2022.

Evolution des montants annuels remboursés



VII. Le Forfait Mobilité Durable (FMD)

Le forfait mobilités durables s'applique aux déplacements domicile-travail à vélo, en trottinette, ou en covoiturage.
De nouvelles dispositions visant à élargir le champ des bénéficiaires du forfait mobilité durable ont été prises par décret n° 2022-1562 du 13 décembre 2022 et ont été applicables à compter du 1er septembre 2022.
Il indemnise l'utilisation, du vélo, de la trottinette ou du covoiturage, tant en passager qu'en conducteur, pour effectuer les déplacements domicile-travail. Au cours d'une même année, l'agent peut alternativement utiliser les trois moyens de transport pour atteindre le nombre minimal de jours d'utilisation.
Ce seuil est modulé selon la quotité de travail de l'agent.
Les durées d'utilisation ont été revues et plusieurs tranches sont proposées :

- entre 30 et 59 jours d'utilisation forfait de 100 €,
- entre 60 et 99 jours forfait de 200 €,
- au moins 100 jours forfait de 300 €.

Le forfait « mobilités durables » est versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration sur l'honneur.
Le montant du forfait et le nombre minimal de jours peuvent être modulés selon la durée de présence de l'agent dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé.

36 Personnels ont bénéficié de la prime mobilité durable en 2022 (8 personnels en 2021).

La somme versée aux bénéficiaires au titre de l'année 2022 est de **8 700,00 €** au total (800,00 € en 2021).

Le FMD en détails

Le nombre de bénéficiaires

MOYENS DE TRANSPORT	VELO	TROTTINETTE	COVOITURAGE	TOTAL
ENSEIGNANTS	21		1	22
BIATSS	10		2	12
RECHERCHE	1	1		2
			TOTAL DE BENEFICIAIRES	36

Le coût

MOYENS DE TRANSPORT	VELO	TROTINETTE	COVOITURAGE	TOTAL
ENSEIGNANTS	5500		300	5 800,00 €
BIATSS	1900		600	2 500,00 €
RECHERCHE	300	100		400,00 €
			SOMME VERSEE - TOTAL	8 700,00 €

VIII. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

ENSEIGNANTS		
***Personnels Titulaires & Contractuels** *		
Enseignants	**HOMMES**	**FEMMES**
	3 763 €	3 344 €

**contrats recherche et doctorants non inclus*

RECHERCHE			
	HOMMES	**FEMMES**	**MOYENNE**
Personnel contractuel recherche / Post doctorant	2 452 €	2 604 €	2 528 €
Personnel Doctorant	1 973 €	2 002 €	1 988 €

BIATSS		
Personnels Titulaires & Contractuels		
	HOMMES	**FEMMES**
Cat A & assimilé	3 161 €	2 921 €
Cat B & assimilé	2 263 €	2 218 €
Cat C & assimilé	1 994 €	2 034 €

Les écarts de rémunération constatés s'expliquent en grande partie par des recrutements récents et par conséquent par une ancienneté moindre.

6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

I. La nature des risques professionnels

Les risques professionnels qui sont pris en compte pour l'établissement dans le DUERP sont au nombre de 48. Les risques particuliers rencontrés dans notre Institut qui bénéficient d'un plan d'actions de prévention spécifique sont :
- les risques psychosociaux,
- les risques chimiques dont les agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques,
- le risque ATEX,
- le risque électromagnétique,
- l'utilisation de lasers.

II. Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Nombre d'accidents de travail	**1**
Nombre d'accidents de trajet	**0**

Nombre d'accidents de travail au cours de l'année 2022	1
Nombre d'accidents de trajet au cours de l'année 2022	0
Nombre de maladies professionnelles	0
Nombre d'allocations temporaires pour invalidité	0
Nombre d'accidents ou de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire	0
Nombre d'accidents ou de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente	1
Nombre de décès	0

III. Les arrêts maladie

Nombre de jours d'arrêts pour maladie ordinaire, rapportés au nombre total d'agents	**1125 jours pour 66 agents**
Nombre de jours d'arrêts pour longue maladie, rapportés au nombre total d'agents	**1390 jours pour 5 agents**

Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire : 4,95 %

IV. Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service

Les absences au travail en nombre total de journées d'absence

STATUT	MALADIE ORDINAIRE	LONGUE MALADIE	CONGÉ DE LONGUE DURÉE
Personnel titulaire	730	622	768
Personnel non titulaire CDI	183		
Personnel non titulaire CDD	212		

STATUT	MALADIE ORDINAIRE	LONGUE MALADIE	CONGÉ DE LONGUE DURÉE
Personnel titulaire			
Cat A*	370	327	768
Cat B	307	295	
Cat C	53		

STATUT	MALADIE ORDINAIRE	LONGUE MALADIE	ACCIDENT DE TRAVAIL
Personnel non titulaire CDI			
Cat A*	128		
Cat B	41		5
Cat C	14		

STATUT	MALADIE ORDINAIRE	LONGUE MALADIE	CONGÉ DE LONGUE DURÉE
Personnel non titulaire CDD			
Cat A*	58		
Cat B	27		
Cat C	127		

***Les personnels enseignants sont comptés parmi les personnels de catégorie A**

Nombre de jours de carence	**44**
Nombre d'agents ayant eu un jour de carence	**38**

Nombre de jours de soins enfant malade	**45**
Nombre d'agents concernés	**18**

Nombre d'accidents de travail	**1**
Nombre d'accidents de trajet	**0**

Nombre de conseil médical formation restreinte	**5**
Nombre de conseil médical formation pleinière	**0**

V. Le nombre de suicides et tentatives de suicide

NÉANT

VI. Les acteurs de la prévention et leurs activités

L'organisation de la prévention des risques repose sur plusieurs acteurs dont le réseau de prévention et la cellule des risques psychosociaux.

Le réseau de prévention
2 conseillers de prévention
2 référents risques laser
2 référents handicap
2 référents égalité de genre
19 unités de travail recensées

Effectif des chefs d'unités

	Hommes	Femmes	Total
Personnel enseignant	16	2	18
Personnel administratif & technique	4	1	5
Total	20	3	23

Effectif des assistants de prévention

	Hommes	Femmes	Total
Personnel enseignant	4	0	4
Personnel administratif & technique	2	1	3
Total	6	1	7

VII. Les instances de prévention et leurs activités

La cellule RPS

La cellule RPS s'est réunie 20 fois au cours de l'année 2022 dans le cadre de situations à traiter
(hors réunions préparatoires ou de bilan entre membres)

Membre de la cellule RPS

	Hommes	Femmes	Total
Personnel enseignant	1	0	1
Personnel administratif & technique	1	5	6
Total	2	5	7

Activités

Les assistants de préventions ont relevé les registres SST avant chaque CHSCT (4/an). Ils ont également suivi l'entretien des trousses de secours.

Lors des déménagements, ils se sont assurés que les registres et les trousses de secours étaient bien localisés dans leur unité de travail.

Ils ont également participé à la prévention incendie dans les nouveaux bâtiments.

Ils se sont fortement impliqués dans la mise en place du dispositif RPS et VSS.

Ils ont assuré une veille sur les conditions de travail dans leur UT et l'établissement.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est présidé par Monsieur CHAMAILLARD, Directeur de l'INSA Centre Val de Loire. Il est composé de 3 représentants de l'administration, de 9 représentants titulaires du personnel et de représentants suppléants du personnel.

Sur l'année civile 2022, le CHSCT s'est réuni 4 fois.

L'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail n'a pas assisté aux comités (excusé).

Les membres du CHSCT procèdent régulièrement à la visite des services relevant de leur champ de compétence.

Il est consulté sur la teneur de tout document se rattachant à sa mission, et notamment sur les règlements et les consignes en matière d'hygiène et de sécurité, sur les projets de construction ou d'aménagement de locaux ainsi que sur les projets d'introduction de nouvelles technologies.

Le CHSCT prend connaissance des orientations stratégiques ministérielles.

Activités

Le réseau de prévention élabore son plan d'actions de prévention qui est présenté en CHSCT. Ce plan d'action est issu du DUERP.

La mise en œuvre des actions de prévention est assurée par les AP avec l'assistance des personnels concernés et après l'aval de la direction.
Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels

VIII. Les commissions médicales

Conseil Médical Formation Restreinte
- Trois Demandes de Congé Longue Maladie
- Une Demande de Congé Longue Durée

Conseil Médical Formation Plénière :
- Un dossier de Reconnaissance Maladie Professionnelle : Non retenu
- Un dossier de Reconnaissance Inaptitude et Reclassement : Retenu

IX. La médecine du travail

La médecine du travail est mise en place sur nos campus de Bourges et de Blois.
Des conventions de partenariat avec le Service de Prévention et de Santé au Travail du Cher et du Loir-et-Cher ont été signées début 2021 (APST 41 & APST 18).
Tous les personnels de l'INSA-CVL peuvent bénéficier d'une visite médicale avec le médecin du travail.

BILAN MEDECINE DE PREVENTION 2022

Nombre de visite médicale campus de Blois	**53**
dont visite périodique tous les 5 ans	**29**
dont visite SIR/SIA tous les 2 ans	**5**
dont visite embauche	**9**
dont visite à la demande employeur ou agent	**8**
dont visite de reprise après CMO de 1 mois	**2**
Nombre d'aménagement de bureau (Ergonomie)	**2**

Coût total Blois 2022 : 15 465,60 €

Nombre de visite médicale campus de Bourges	**30**
dont visite périodiquement tous les 5 ans	**3**
dont visite SIR/SIA tous les 2 ans	**2**
dont visite embauche	**17**
dont visite à la demande employeur ou agent	**8**
dont visite de reprise après CMO de 1 mois	**0**
Nombre d'aménagement de bureau (Ergonomie)	**0**

Coût total Bourges 2022 : 15 013,68 €

Total du nombre de visite médicale	**83**

Coût total 2022 : 30 479,28 €

X. Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Elaboré en 2020, le DUERP a été réactualisé en octobre 2021. Il comprend deux documents correspondants au DUERP de chaque campus. Il regroupe les documents de prévention, d'évaluation et la mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels au sein de l'INSA Centre Val de Loire.

XI. La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels

La mise en œuvre des actions de prévention s'appuie sur plusieurs outils et organisations mis en place dans l'établissement sur les 2 campus :

- le DUERP qui est actualisé chaque année avec la collaboration d'un organisme extérieur spécialisé dans ce domaine. Cette actualisation mobilise l'ensemble du réseau de prévention (les conseillers de prévention et assistants de prévention des 2 campus). Le DUERP est composé de 2 DUERP, un par campus,

- les registres Sécurité et Santé au travail. Ces registres sont accessibles à tout le monde et sont disponibles à tous les étages des bâtiments. Chaque signalement inscrit dans les registres sont présentés en CHSCT. Des réponses sont apportées à chaque signalement,

- le registre de Dangers Grave et imminent. Ce registre est disponible sur chaque campus. Aucun signalement, aucune reconnaissance de faute inexcusable n'ont été recensés pour l'année 2022,

- la médecine de santé et sécurité au travail. L'INSA collabore avec l'APST41 et l'APST18 pour accompagner l'Institut dans la prévention des risques professionnels. Il y a eu 16 visites à l'APST en dehors des visites réglementaires, (8 et 8)

- les plans de prévention écrits élaborés avec les entreprises extérieures,

- les dispositifs RPS et VSS dont les modalités de fonctionnement ont été actées en CHSCT. Les personnes intervenant dans ces dispositifs ont suivi des formations spécifiques. Le nombre de signalements RPS pour l'année 2022 est de 6.

Un signalement VSS a été recensé.

Des formations en lien avec la prévention des risques ont été dispensées aux personnels, notamment une formation "Équipier de première intervention" réalisée par 159 personnels et "les initiations aux gestes qui sauvent " réalisées par 50 personnels au cours de l'année. Des actions de sensibilisation ont été régulièrement organisées au cours de l'année.

La mise en œuvre des actions de prévention s'appuie sur le réseau de prévention dont les assistants de prévention sont régulièrement formés. La prévention du risque incendie s'appuie sur le réseau de serre-file.

7 - L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMELIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

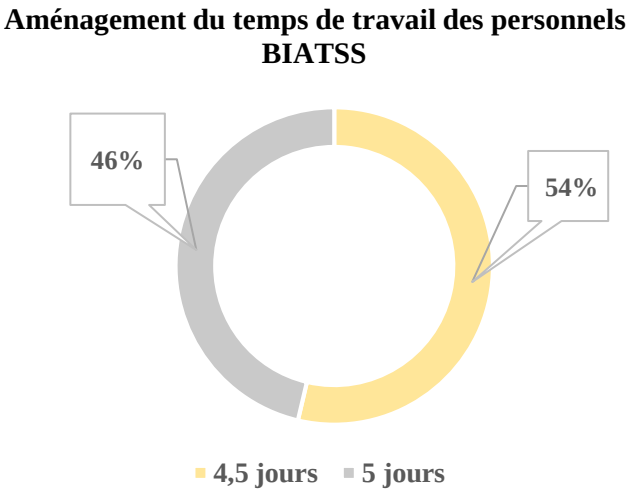
I. Les cycles de travail

Le temps de travail hebdomadaire moyen des personnels administratifs et techniques est de **37 h 26**.

II. L'organisation du travail

L'aménagement du temps de travail hebdomadaire des personnels à temps plein peut s'effectuer sur 5 ou 4,5 jours.

Nombre d'agents travaillant 4,5 jours/ semaine	4,5 jours	51
Nombre d'agents travaillant 5 jours/ semaine	5 jours	44



III. Les quotités de temps de travail

Le temps de travail moyen hebdomadaire des personnels BIATSS à temps plein est de **38 h 26**.

STATUT	NOMBRE D'AGENTS À TEMPS PLEIN BENEFICIANT D'UN TRAVAIL À TEMPS PARTIEL À LEUR DEMANDE	NOMBRE D'AGENTS À TEMPS PARTIEL BENEFICIANT D'UN TRAVAIL À TEMPS PLEIN À LEUR DEMANDE
Personnel titulaire	3	
Cat A	1	
Cat B	1	
Cat C	1	

STATUT	NOMBRE D'AGENTS À TEMPS PLEIN BENEFICIANT D'UN TRAVAIL À TEMPS PARTIEL À LEUR DEMANDE	NOMBRE D'AGENTS À TEMPS PARTIEL BENEFICIANT D'UN TRAVAIL À TEMPS PLEIN À LEUR DEMANDE
Personnel non titulaire CDI	1	
Cat A	1	
Cat B		
Cat C		

Le temps de travail moyen hebdomadaire des personnels BIATSS à temps partiel est de **32 h 00**.

STATUT	NOMBRE D'AGENTS TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL
Personnel titulaire	3
Personnel non titulaire CDI	1
Personnel non titulaire CDD	0

IV. Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

Heures complémentaires liées aux enseignements : 6 803,61→ Coût : 291 602,72 €

Heures complémentaires liées aux encadrements de stage et projets : 1 494 → Coût : 64 511,90 €

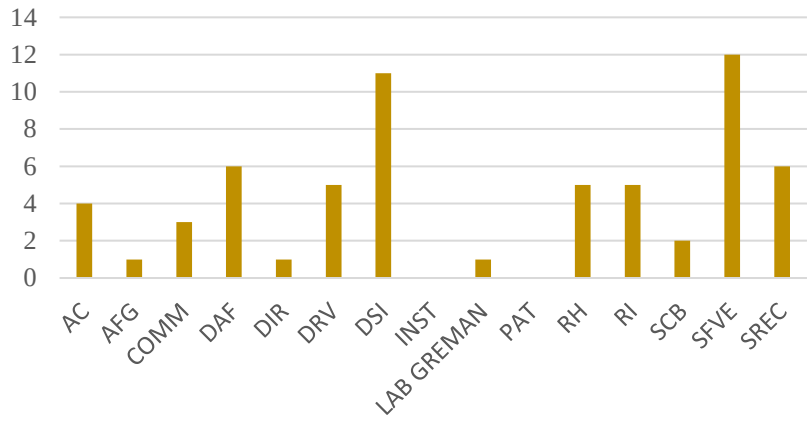
V. Les astreintes et interventions

Depuis le 1er janvier 2020 il n'y a plus d'astreintes.
La surveillance des bâtiments a été confiée à une société de gardiennage.

VI. Le télétravail et le travail à distance

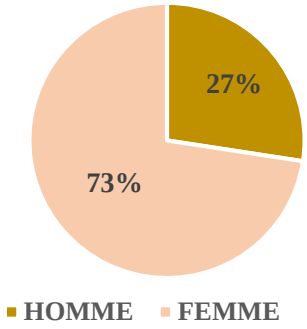
62 personnels BIATSS bénéficiaires du télétravail (demandes officielles), soit 2 jours de télétravail (2 jours fixes ou 1 jour fixe et 1 jour flottant).

Répartition des agents bénéficiaires par service



Nombre de personnels pratiquant le télétravail selon les formules autorisées en 2022			
1 jour fixe	2 jours fixes	1 jour fixe + 1 jour flottant	2 jours flottants
2	24	23	13

Répartition des agents pratiquant le télétravail par genre



Forfait télétravail : **2,50 €** par jour

Nombre de jours de télétravail en 2022 : **3589**

_____

Coût total 2022 : 8 972,50 €

VII. L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail

La mise en œuvre du télétravail au sein de l'INSA Centre Val de Loire s'inscrit dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail. Le télétravail permet une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle tout en maintenant un niveau de qualité du service rendu.

Le télétravail s'inscrit plus globalement dans une démarche de Responsabilité Sociétale et Environnementale, en ayant non seulement l'ambition d'être bénéfique pour les personnels, mais aussi en participant aux actions éco-responsables de l'INSA Centre Val de Loire par la réduction des trajets domicile-travail.
Une charte du télétravail a été adoptée en juillet 2021 précisant le cadre et les modalités pratiques de mise en œuvre.
Le télétravail peut se réaliser sur une journée complète ou en demi-journée avec un choix de jours fixes ou flottants.

Source : charte du télétravail adoptée en juillet 2021

VIII. Les droits à jours de congés

L'organisation du temps de travail des personnels BIATSS a fait l'objet d'un accord adopté en 2018.

Réglementation

Pour une année de service intégralement accomplie (du 1er septembre au 31 août), les personnels BIATSS ont un droit à congés qui varie en fonction du volume hebdomadaire d'heures travaillées et dans le respect de la durée annuelle de référence de 1607 heures.
La durée du temps de travail légal est de 35 heures avec un droit à congés de 30 jours (2.5 jours par mois) et deux jours de fractionnement soit un total de 32 jours de congés annuels.
Le choix de l'horaire hebdomadaire conditionne le nombre de jours d'ARTT auquel un agent peut prétendre.
Les horaires hebdomadaires peuvent varier selon les agents, dès lors que le choix de l'horaire est compatible avec l'intérêt du service.
La gestion des horaires et congés s'effectue à partir de l'application « HAMAC » sur la période de référence du 1er septembre au 31 août de l'année universitaire. Elle est placée sous la responsabilité des responsables de service, qui apprécient l'opportunité d'accorder le congé au regard des nécessités de service.
L'ensemble des congés prévisionnels doit impérativement être posés avant le 31 août. Les congés non pris dans la limite de 15 jours se reportent sur l'année universitaire suivante et devront être pris avant le 31 décembre ou bien déposés sur le compte-épargne temps. Dans le cas contraire, ils seront perdus.
Les responsables de services arrêtent le prévisionnel des plannings de l'ensemble des services avant la fermeture de l'été pour la rentrée de septembre. Les prévisions de congés annuels doivent également être positionnées. Toutefois, les agents sont autorisés s'ils le souhaitent à se « réserver » et à « ne pas positionner » pour faire face à des besoins imprévisibles un nombre de jours de congés au plus égal au tiers des congés annuels.

L'organisation prévue en début d'année universitaire doit être respectée. Chaque responsable de service doit garantir la continuité du service public.

Modalités

Les demandes individuelles de congés annuels sont traitées comme suit :
- celles émanant des responsables de services sont examinées par la directrice générale des services,
- celles des autres personnels sont examinées par le responsable de service concerné.

Toute demande doit être formulée au moins 48H avant le début du congé.

Les périodes imposées de congés annuels pour l'ensemble des personnels

Les périodes de fermeture de l'Institut en 2022

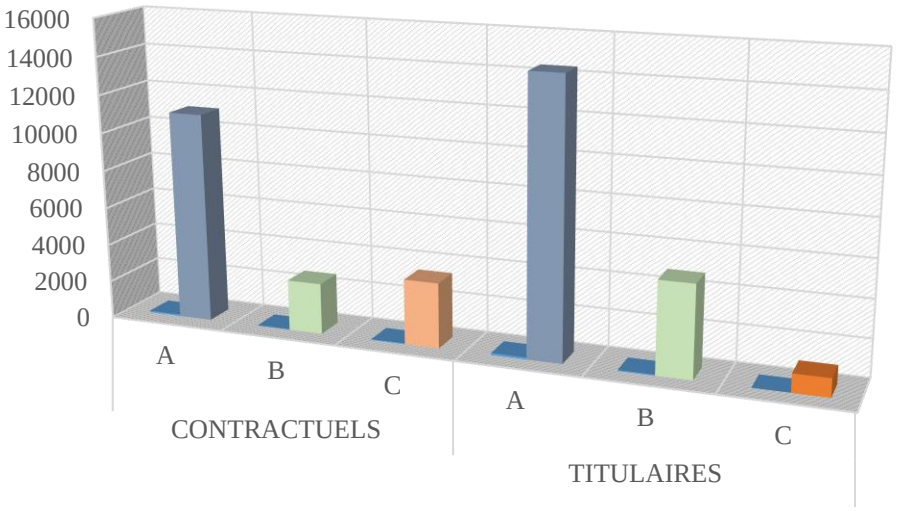
ÉTÉ : du vendredi 23 juillet 2022 au soir au mardi 16 août 2022 au matin
JOURNEE DU DIRECTEUR : vendredi 27 mai 2022
NOËL : vendredi 16 décembre 2022 au soir au mardi 3 janvier 2023 au matin.

IX. Les comptes épargne-temps

Le **CET** permet à tous les personnels BIATSS, titulaires et contractuels, dont l'ancienneté est **supérieure à 1 an**, d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congés non pris.

CET	CATEGORIE	NOMBRE DE JOURS PAYÉS	MONTANT BRUT
CONTRACTUELS	A	82	11 070 €
	B	30	2 700 €
	C	46	3 450 €
TITULAIRES	A	107	14 445 €
	B	54	4 860 €
	C	13	975 €

Montant global des jours de CET versés,par statut et par catégorie



Nombre total d'agents ayant un CET	**59**
Nombre total d'agents ayant ouverts un CET en 2022	**1**
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	**3**
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	**61**

X. Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs

Les absences pour raison de santé

	BIATSS					
	Femme		Homme		Total	
	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours
Congé Maladie Ordinaire	31	406	14	328	45	734
Congé long (CLM/CLD/CGM)	1	365	3	660	4	1025
TOTAUX	32	771	17	988	49	1759

	ENS-EC					
	Femme		Homme		Total	
	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours
Congé Maladie Ordinaire	9	153	12	238	21	391
Congé long (CLM/CLD/CGM)			1	365	1	365
TOTAUX	9	153	13	603	22	756

Les absences liées aux accidents et aux maladies professionnelles

	BIATSS					
	Femme		Homme		Total	
	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours
Accident de service						
Accident de trajet						
Accident du travail	1	5			1	5
Maladie professionnelle						

Nombre de jours d'arrêts pour accident de travail, rapportés au nombre total d'agents	**5 jours pour 1 agent**
Nombre de jours d'arrêts pour maladie professionnelle, rapportés au nombre total d'agents	**0,00**

Les absences pour raisons familiales

	BIATSS					
	Femme		Homme		Total	
	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours
Congé maternité	1	15			1	15
Congé parental						
Congé paternité et d'Accueil de l'Enfant						
Absence enfant malade ou garde enfant malade	13	36	3	5	16	41

	ENS-EC					
	Femme		Homme		Total	
	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours
Congé maternité						
Congé parental						
Congé paternité et d'Accueil de l'Enfant			1	14	1	14
Absence enfant malade ou garde enfant malade	1	2	1	3	2	4

XI. Les jours de carence

En cas de congé de maladie, l'agent ne bénéficie du maintien de son traitement indiciaire **qu'à partir du 2e jour d'arrêt de travail**.

Le 1er jour de congé de maladie, appelé *jour de carence*, n'est pas rémunéré.

	Nombre de jours de carence	Total	Montant brut retenu sur 2022
BIATSS	26	26	1687,49
ENS-EC	17	17	2153,66
TOTAL	43	43	3841,15

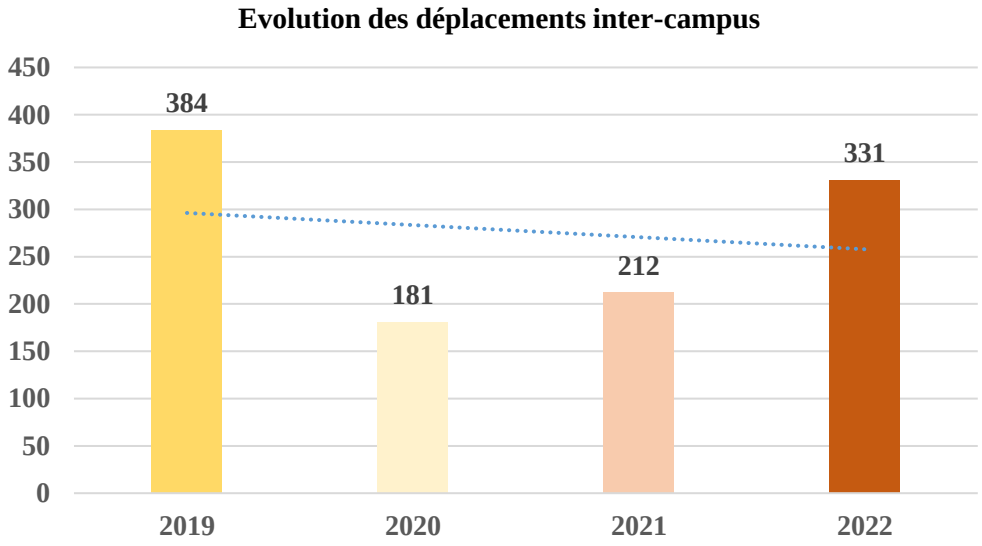
XII. Les restructurations et réorganisation de service

NEANT

Un organigramme cible général de l'INSA Centre Val de Loire a été soumis en Comité Technique d'Etablissement le 22 novembre 2022 puis en Conseil d'Administration le 8 décembre 2022.

XIII. Les transports inter-campus

Au total, **331** déplacements inter-campus ont été enregistrés en 2022.



Estimation d'un déplacement inter-campus (aller-retour) : 44,54 €

Montant estimatif annuel : 14 742,74 € **

NATURE DES DEPENSES	COÛT / DEPLACEMENT Aller-Retour Blois Bourges	COÛT UNITAIRE	QUANTITÉ
AUTOROUTE	**12,40 €**	6,20 €	2
CARBURANT	**28,41 €**	1,90 €	14,95
ENTRETIEN	**2,94 €**	700,00 €	0,42%
ASSURANCE	**0,79 €**	188,78 €	0,42%

** Hors amortissement et hors frais de mission

8 - L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

I. Les montants des dépenses et leur nature

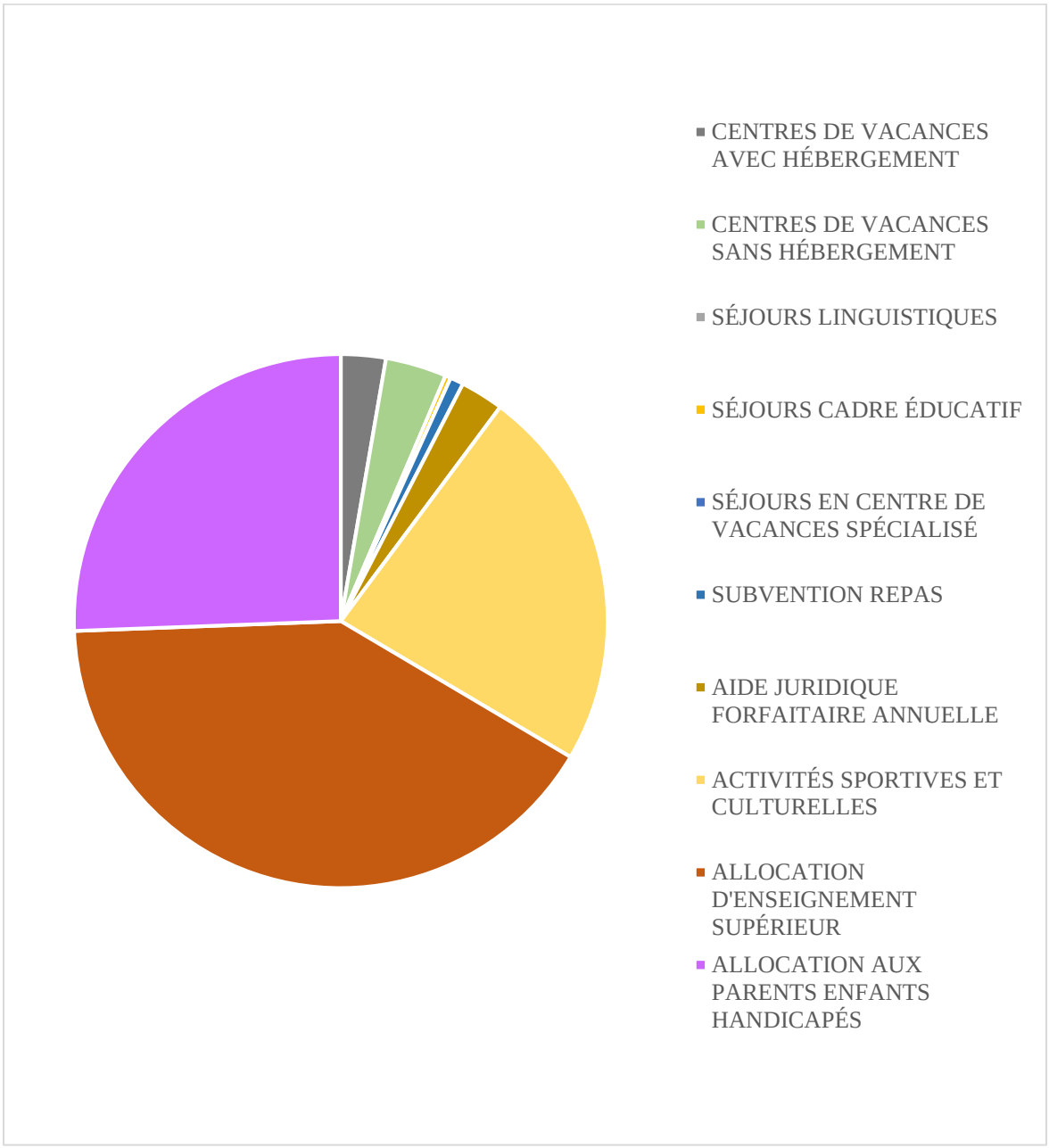
L'action sociale est destinée à améliorer les conditions de vie des personnels, intervient dans des situations difficiles et s'adresse à tous les personnels, BIATSS et enseignants, titulaires et contractuels (avec une ancienneté de 10 mois minimum).

En 2022, le budget de l'Action Sociale et Culturelle était de 21 000, 00 €.
18 332,67 € ont été dépensés.

AIDE À L'ENFANCE ET AUX ÉTUDES		
ACTIVITÉS SPORTIVES ET CULTURELLES	ALLOCATION D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	ALLOCATION AUX PARENTS ENFANTS HANDICAPÉS
4 273,71 €	7 500,00 €	4 691,12 €

SÉJOURS ÉDUCATIFS				
CENTRES DE VACANCES AVEC HÉBERGEMENT	CENTRES DE VACANCES SANS HÉBERGEMENT	SÉJOURS LINGUISTIQUES	SÉJOURS CADRE ÉDUCATIF	SÉJOURS EN CENTRE DE VACANCES SPÉCIALISÉ
498,19 €	679,85 €	- €	60,64 €	- €

AUTRES	
SUBVENTION REPAS	AIDE JURIDIQUE FORFAITAIRE ANNUELLE
149,16 €	480,00 €


CENTRES DE VACANCES AVEC HÉBERGEMENT
CENTRES DE VACANCES SANS HÉBERGEMENT
SÉJOURS LINGUISTIQUES
SÉJOURS CADRE ÉDUCATIF
SÉJOURS EN CENTRE DE VACANCES SPÉCIALISÉ
SUBVENTION REPAS
AIDE JURIDIQUE FORFAITAIRE ANNUELLE
ACTIVITÉS SPORTIVES ET CULTURELLES
ALLOCATION D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ALLOCATION AUX PARENTS ENFANTS HANDICAPÉS

II. Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques

NATURE DE PRESTATION	SÉJOURS ÉDUCATIFS				
	CENTRES DE VACANCES AVEC HÉBERGEMENT	CENTRES DE VACANCES SANS HÉBERGEMENT	SÉJOURS LINGUISTIQUES	SÉJOURS CADRE ÉDUCATIF	SÉJOURS EN CENTRE DE VACANCES SPÉCIALISÉ
Personnel titulaire					
Cat A	2			1	
Cat B		1			
Cat C					
Personnel non titulaire CDI					
Cat A		1			
Cat B		3		1	
Cat C					
Personnel non titulaire CDD					
Cat A					
Cat B					
Cat C		1			

NATURE DE PRESTATION	AIDE À L'ENFANCE ET AUX ÉTUDES		
	ACTIVITÉS SPORTIVES ET CULTURELLES	ALLOCATION D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	ALLOCATION AUX PARENTS ENFANTS HANDICAPÉS
Personnel titulaire			
Cat A	4	4	2
Cat B	3		
Cat C	1		1
Personnel non titulaire CDI			
Cat A	4	2	
Cat B	4	1	
Cat C			
Personnel non titulaire CDD			
Cat A			
Cat B			

Cat C	1		

NATURE DE PRESTATION	AUTRES	
	SUBVENTION REPAS	AIDE JURIDIQUE FORFAITAIRE ANNUELLE
Personnel titulaire		
Cat A	0	0
Cat B	2	0
Cat C	1	0
Personnel non titulaire CDI		
Cat A	1	0
Cat B	0	1
Cat C	0	0
Personnel non titulaire CDD		
Cat A	2	0
Cat B	0	0
Cat C	0	0

9 - LA DIALOGUE SOCIAL

I. Les instances de dialogue social

LES INSTANCES STATUTAIRES

Le Conseil d'administration (CA) approuve le contrat d'établissement de l'institut et :

- Vote le budget et approuve les comptes,
- Approuve les accords et conventions signés par la présidente,
- Adopte le règlement intérieur de l'établissement,
- Fixe sur proposition de la présidente la répartition des emplois alloués par les ministres compétents, autorise la présidente à engager toute action en justice,
- Approuve le rapport annuel d'activité et le bilan social,
- Délibère sur toutes questions que lui soumet la présidente au vu notamment des avis et vœux émis par le conseil académique.

Le Conseil d'Administration	Hommes	Femmes
Internes	11	4
Extérieurs titulaires	10	10
Extérieurs suppléants	6	8
Etudiants titulaires	3	2
Etudiants suppléants	2	3
Nombre de réunions sur l'année 2022 : 7 Durée moyenne des réunions : 3 h 30 Nombre d'heures total passé en réunion : 19 h 00		

Le Conseil d'administration restreint (CAR) aux enseignant-chercheurs

En formation restreinte aux enseignants-chercheurs, il est l'organe compétent pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs. Il délibère sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche. Lorsqu'il examine en formation restreinte des questions individuelles relatives aux enseignants-chercheurs, autres que les professeurs des universités, il est à parité de représentants des professeurs des universités et des autres enseignants- chercheurs, sous réserve du décret d'application et des délais impartis pour sa mise en œuvre.

Le CA restreint aux enseignants-chercheurs	Hommes	Femmes
Internes	7	3
Nombre de réunions sur l'année 2022 : 13 Durée moyenne des réunions : 1 h 00 Nombre d'heures total passé en réunion : 13 h 00		

Le Conseil scientifique (CS) est consulté sur :

- les conventions avec les organismes de recherche,
- les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique,
- la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés,
- la demande d'accréditation,
- le contrat d'établissement.

Le Conseil Scientifique	Hommes	Femmes
Titulaires	15	10
Suppléants	1	1
Nombre de réunions sur l'année 2022 : 2 Durée moyenne des réunions : 2 h 30 Nombre d'heures total passé en réunion : 5 h 00		

Le Conseil scientifique restreint (CSR) aux enseignant-chercheurs est consulté sur :

- les dispenses de qualification, de doctorat ou de HDR :
- les propositions d'attribution de l'Eméritat aux enseignants-chercheurs admis à la retraite ;
- les demandes de détachement.

Le CS restreint aux enseignants-chercheurs	Hommes	Femmes
Internes	7	1
Nombre de réunions sur l'année 2022 : 3 Durée moyenne des réunions : 30 min Nombre d'heures total passé en réunion : 1 h30		

Le Conseil des études (CE) est consulté ou peut émettre des avis sur :

- les orientations des politiques de formation,
- la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés,
- la demande d'accréditation,
- le contrat d'établissement,
- toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants,
- les conditions d'utilisation des locaux mis à disposition des usagers.

Le Conseil des Etudes	Hommes	Femmes
Titulaires	18	15
Suppléants	6	6
Nombre de réunions sur l'année 2022 : 4 Durée moyenne des réunions : 1 h 52 Nombre d'heures total passé en réunion : 7 h 28		

LES INSTANCES REGLEMENTAIRES

Le Comité Technique d'Etablissement (CTE) est consulté pour les questions et projets de textes relatifs :
- À l'organisation et au fonctionnement de l'établissement et de ses services,
- À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire,
- Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des services et à leur incidence sur les personnels,
- Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents,
- À la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles,
- À l'insertion professionnelle,
- À l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

L'INSA Centre Val de Loire est formé par les représentants de l'administration (Présidente ou son représentant, DRH, DGS) et par 9 représentants des personnels.

Le Comité Technique d'Etablissement (CTE)	Hommes	Femmes
Titulaires	6	3
Suppléants	4	5
Nombre de réunions sur l'année 2022 : 5 Durée moyenne des réunions : 3 h 15 Nombre d'heures total passé en réunion : 16 h 10		

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) qui a notamment pour attributions :

- L'analyse et la prévention des risques professionnels,
- Les visites des services,
- Une mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le CHSCT est formé par les représentants de l'administration et par 9 représentants du personnel. Il peut être élargi aux usagers, qui comptent 6 représentants.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	Hommes	Femmes
Titulaires	3	3
Suppléants	4	2
Nombre de réunions sur l'année 2022 : 4 Durée moyenne des réunions : 2 h 15 Nombre d'heures total passé en réunion : 9 h 00		

II. Les représentants du personnel

Organisations syndicales		Hommes	Femmes
SNPTES	Titulaires	3	1
	Suppléants	3	2
SUD EDUCATION ET RECHERCHE	Titulaires	3	1
	Suppléants	3	2
FO-SNPRESS	Titulaires	1	1
	Suppléants	0	1

III. Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et de crédit de temps syndical alloué et utilisé

En 2022, 3 représentants du personnel ont déclaré leur absence à titre syndical. Cela représente 18 h 00.

IV. Les moyens de toute natures effectivement accordés aux organisations syndicales

Un local est à la disposition des représentants des personnels sur chaque campus.
Les organisations syndicales disposent d'adresses de messagerie dédiées.

V. Les négociations engagées et les accords signés

- Groupes de travail sur la politique indemnitaire du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et du Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC).

- Groupe de travail sur les Lignes Directrices De Gestion (LDG).

- Groupe de travail sur la gestion des agents non-titulaires (contractuels).

VI. Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires

La loi de transformation de la fonction publique entraine des modifications dans le périmètre d'action des CPE. Ainsi, les CPE sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents (refus de titularisation, de licenciement, de formation, de temps partiel ou de télétravail, discipline, etc.).
Auparavant, les CPE donnaient un avis préalable sur les décisions individuelles de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion interne (détachement entrant, accueil en disponibilité, avancement de grade, etc.).
Depuis le 1er janvier 2020, elles ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité, et, depuis le 1er janvier 2021, en matière d'avancement et de promotion. Ce sont des lignes directrices de gestion (LDG) qui fixent dorénavant les orientations générales relatives aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique de l'État et celles concernant les avancements et les promotions dans toute la fonction publique. Au plus tard lors du renouvellement des instances de concertation, les commissions paritaires d'établissement devront être créées par catégories hiérarchiques.

VII. Les jours de grève

Aucun personnel n'a exercé son droit de grève en 2022.

10 - LA DISCIPLINE

I. La nature des fautes disciplinaires

NEANT

II. Le nombre de sanctions prononcées et leur nature

NEANT

En 2022, aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée à l'encontre d'un personnel de l'INSA Centre Val de Loire.

INSTITUT NATIONAL
DES SCIENCES
APPLIQUÉES
CENTRE VAL DE LOIRE

Campus de Bourges
88 Boulevard Lahitolle
Technopôle Lahitolle
CS 60013
18022 BOURGES CEDEX
✆ +33 (0)2 48 48 40 00

~ ~ ~

Campus de Blois
3 Rue de la Chocolaterie
CS 23410
41034 BLOIS CEDEX
✆ +33 (0)2 54 55 84 00

www.insa-centrevaldeloire.fr

Conception et réalisation :
INSA Centre Val de Loire – Service des Ressources Humaines