



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

ÉDITO



Cher(e)s collègues,

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

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

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

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

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

Je vous souhaite une lecture enrichissante de ce rapport.



Armel de la BOURDONNAYE

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

SOMMAIRE

P.04

LES PERSONNELS

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

P.10

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

P.16

LA FORMATION DU PERSONNEL

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

P.18

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

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

P.24

LE TEMPS DE TRAVAIL ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

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

P.32

LA SANTÉ, L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

P.36

ACTION SOCIALE

- P. 37 Exécution N-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestations et de dépenses

P.38

DIALOGUE SOCIAL

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

LÉGENDE PAGES SUIVANTES : * Budget propre INSA

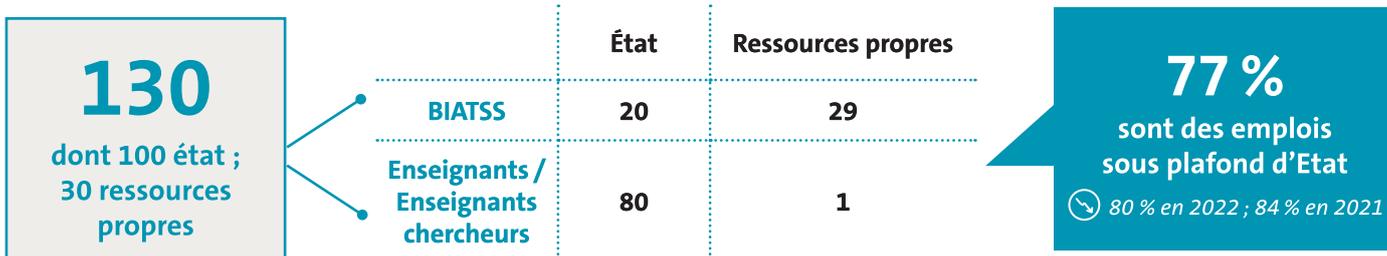
+  services partagés (UPHF) et/ou  mises à disposition (UPHF)

1.

LES PERSONNELS



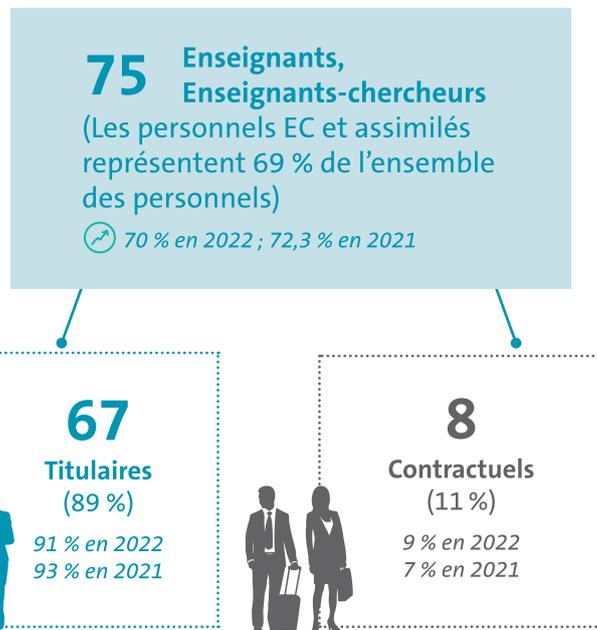
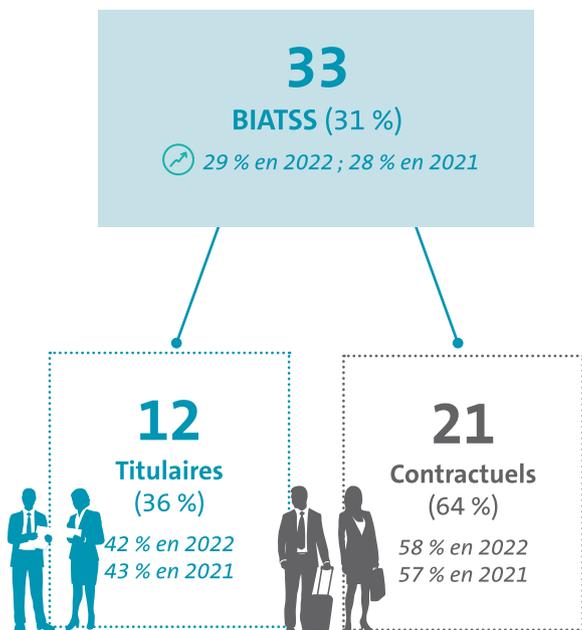
LE PLAFOND D'EMPLOIS (AU 31/12/2023)



LES PERSONNELS (EFFECTIFS GÉRÉS*)



* (Non compris les emplois « saisonniers » liés aux activités de l'établissement telles que les surveillances au cours des sessions d'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.)



7 hommes
(21 %) **26** femmes
(79 %)

60 hommes
(80 %) **15** femmes
(20 %)

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.

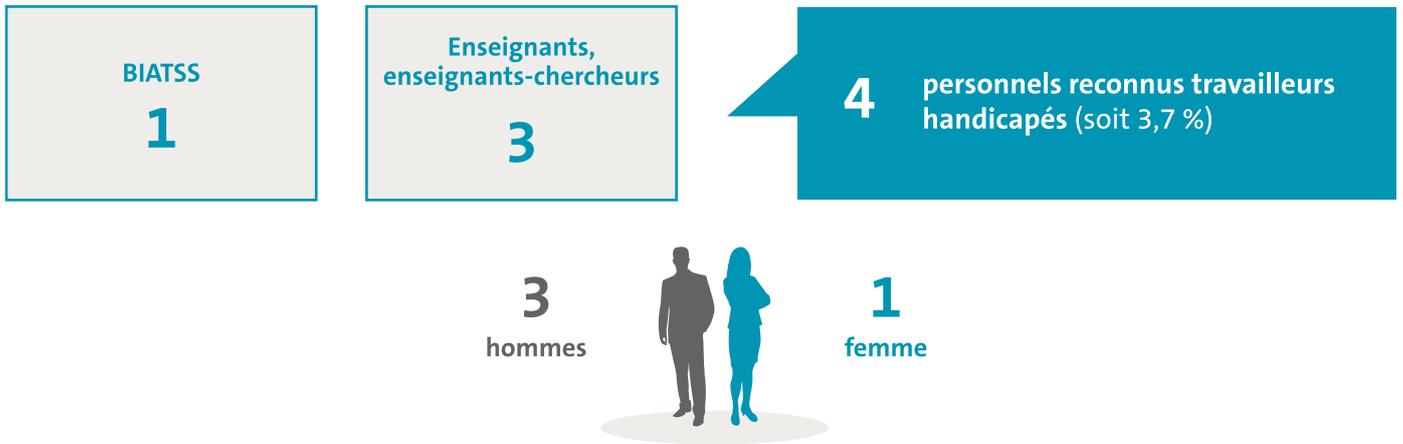
** y compris les contrats doctoraux et les post-docs

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 | 4 | 13 | 14 | 29 | 4 | |
| Enseignants du 2 nd degré | 0 | 0 | 4 | 6 | 1 | |
| Personnel administratif, technique et de service | 5 | 13 | 6 | 8 | 1 | |

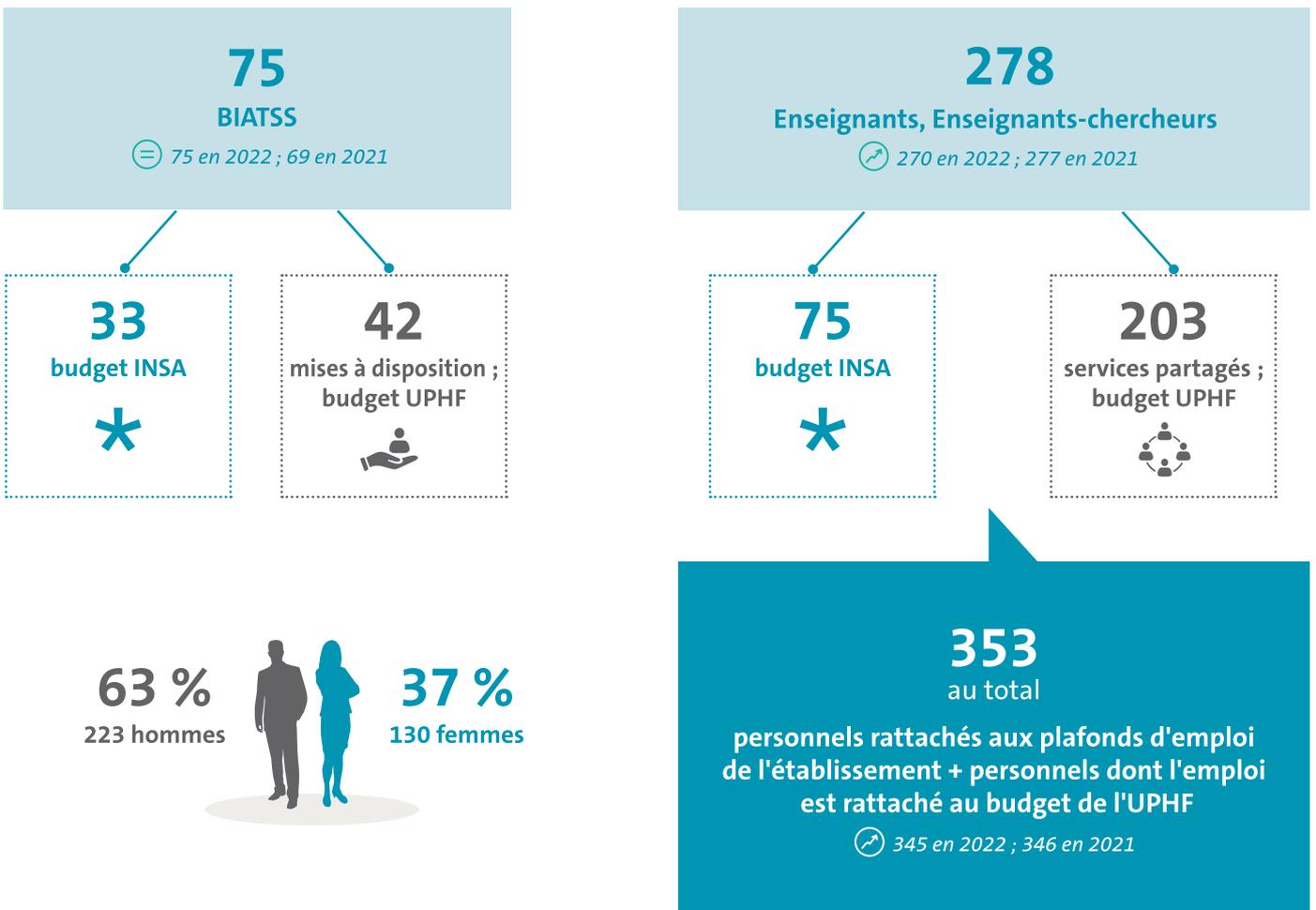
25 % de la population a plus de 55 ans. 📉 27 % en 2022 ; 26 % en 2021

LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP *



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

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



LES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS *

Titulaires

| | | |
|--------------------------------------|-----|---|
| Professeurs des universités | 77 | TOTAL TITULAIRES 238 <i>233 en 2022</i> |
| Maîtres de conférences | 113 | |
| Enseignants du 2 nd degré | 48 | |

Non Titulaires

| | | |
|---------------------------------------|----|---|
| ATER | 21 | TOTAL NON TITULAIRES 40 <i>37 en 2022</i> |
| Chaire professeur junior | 3 | |
| Contractuel enseignants-chercheur LRU | 6 | |
| Enseignant 2 nd degré | 3 | |
| Associé MCF | 0 | |
| Doctorant avec enseignement | 0 | |
| Doctorant sans enseignement | 2 | |
| Post doc | 1 | |
| Lecteur | 4 | |

224
Enseignants du supérieur

190
titulaires

34
non titulaires,
ATER, lecteurs,
PAST, contractuels
EC LRU, CPJ

51
Enseignants du 2nd degré

48
titulaires

3
non titulaires

2
Doctorants

1
Post-doc

203
hommes
(73 %)



75
femmes
(27 %)

278
enseignants,
enseignants-chercheurs

16 %

de femmes parmi les professeurs des universités (moyenne nationale 29 %)

 14 % en 2022

74 % en 2022

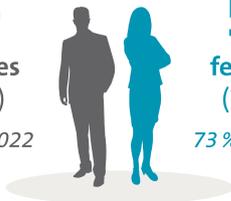
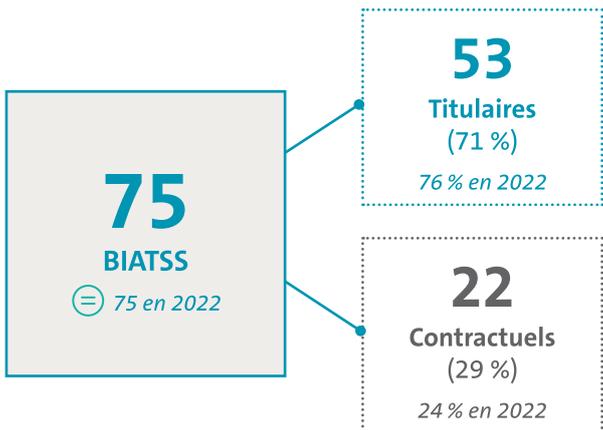
16 % en 2022

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

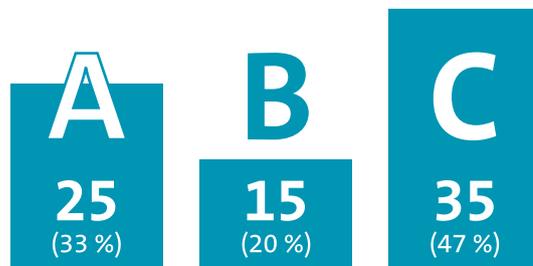
| NOMBRE D'AGENTS | PAR CORPS | | | | | | | | TOTAL GÉNÉRAL |
|-----------------|-----------------------------|------------------------|----------------------------|------|---------|-----------|----------|-----|---------------|
| | Professeurs des universités | Maîtres de conférences | Enseignant du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

LES BIATSS *

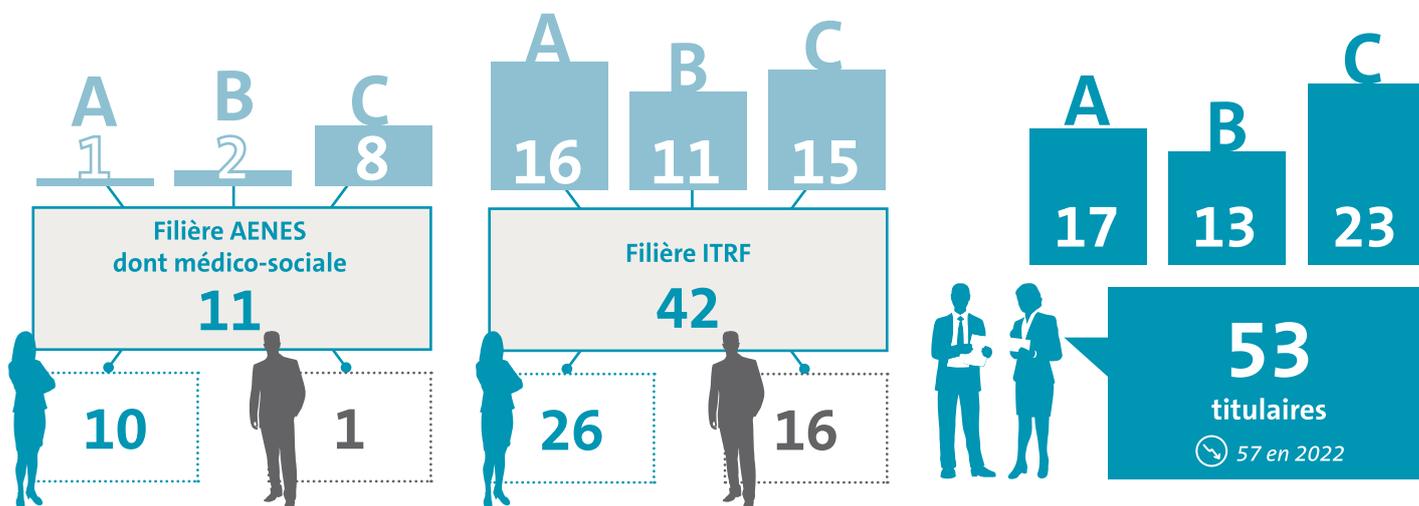
20 hommes (27 %) **55** femmes (73 %)
27% en 2022 73% en 2022

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE (HORS APPRENTIS) :



RÉPARTITION DES PERSONNELS TITULAIRES PAR FILIÈRE :



RÉPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE

| NOMBRE D'AGENTS | CATÉGORIE | | | TOTAL GÉNÉRAL |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| | A | B | C | |
| Féminin | 5 | 9 | 22 | 36 |
| Masculin | 12 | 4 | 1 | 17 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 17 | 13 | 23 | 53 |

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

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

Parmi ces deux populations, on distingue :

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

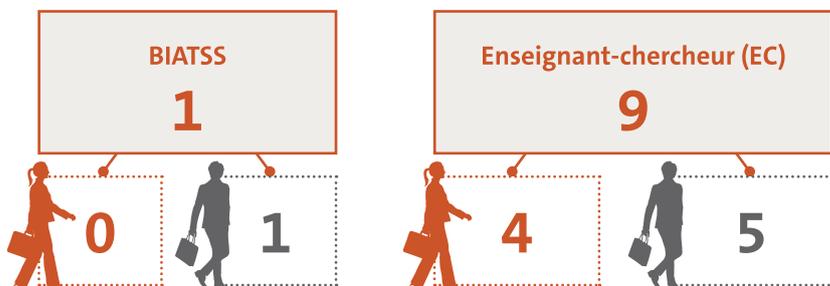
2.

LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS



LES ENTRÉES

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



10 fonctionnaires recrutés

PAR TYPE DE RECRUTEMENT :

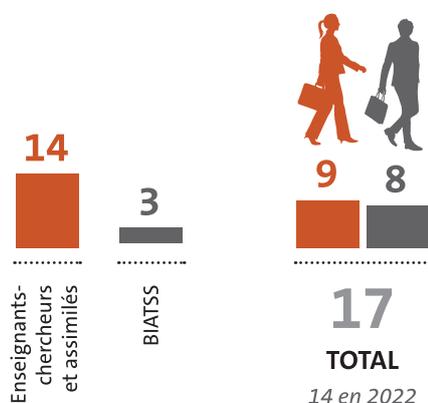


| | A | B | C |
|-------------|---|---|---|
| BIATSS | 0 | 0 | 0 |
| Enseignants | 9 | 0 | 0 |

| | A | B | C |
|--------|---|---|---|
| BIATSS | 1 | 0 | 0 |

| | A | B | C |
|--------|---|---|---|
| BIATSS | 0 | 0 | 0 |

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



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



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

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

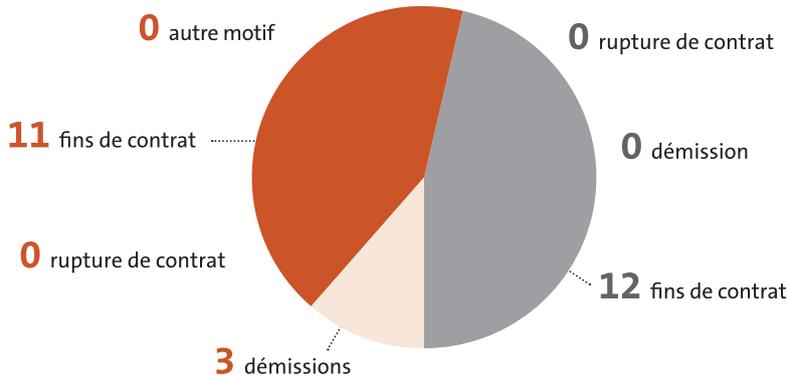
LES SORTIES

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



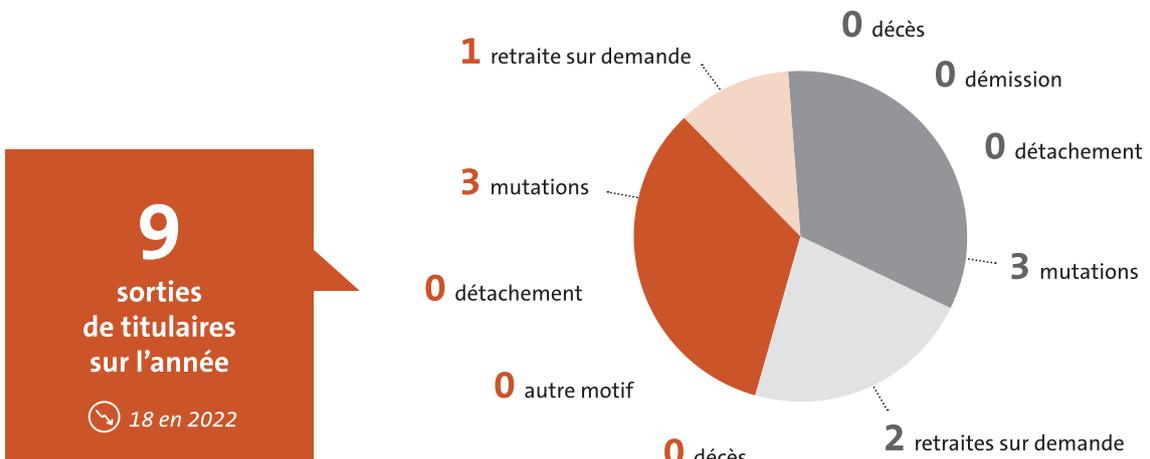
 femmes
 hommes

NON TITULAIRES



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

TITULAIRES

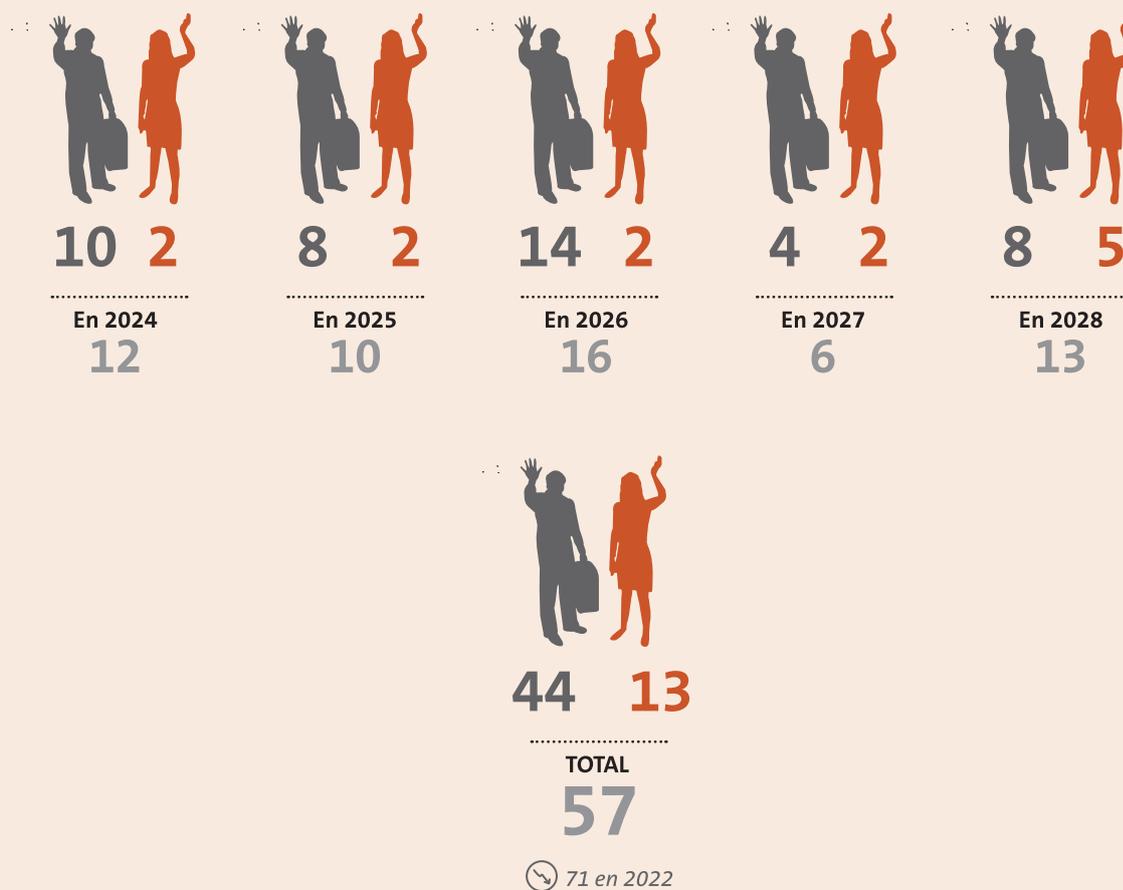


9 sorties de titulaires sur l'année
18 en 2022

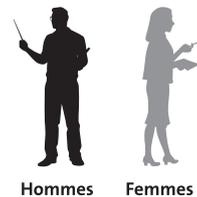
LES DÉPARTS À LA RETRAITE DÉCLARÉS EN 2023 :



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



LES AVANCEMENTS

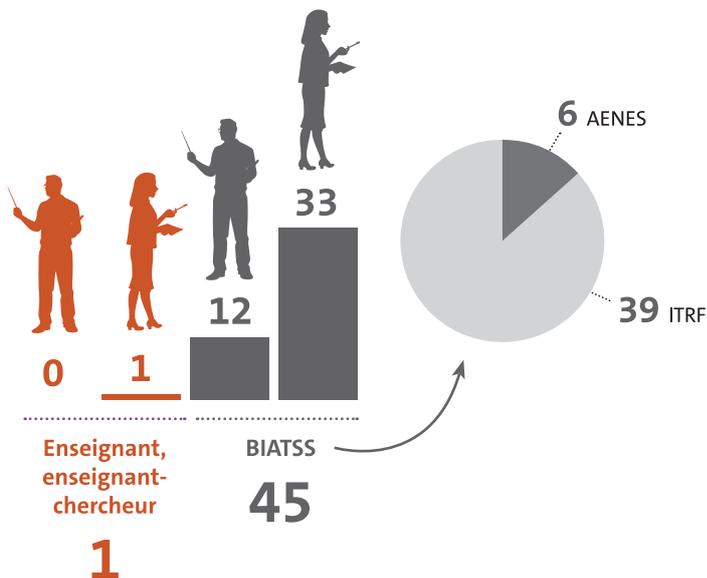


NOMBRE DE PROMOUVABLES :

• PAR CORPS

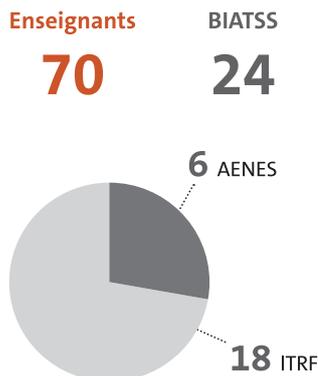
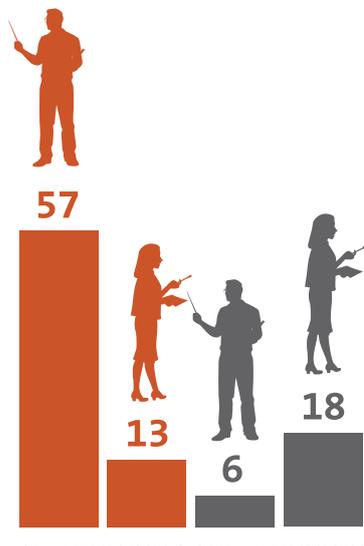
Enseignants, enseignants-chercheurs (repyramidage ; dont)

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



• PAR GRADE

Enseignants, enseignants-chercheurs (dont)



| | 2023 | 2022 | |
|---------------------------|------|------|--|
| MCF HC | 26 | 33 | TOTAL ENSEIGNANTS 70 <i>98 en 2022 86 en 2021</i> |
| MCF CE | 9 | 15 | |
| PR 1 ^{re} classe | 12 | 11 | |
| PR CE 1 | 15 | 25 | |
| PR CE 2 | 8 | 14 | |

BIATSS

(tableau d'avancement ; dont )

| | 2023 | 2022 | |
|------------------------|------|------|---|
| Échelon spécial IGR HC | 1 | - | TOTAL BIATSS 24 <i>26 en 2022 27 en 2021</i> |
| IGR HC | 0 | 1 | |
| IGR 1CL | 0 | 1 | |
| IGE HC | 3 | 2 | |
| TECH CE | 5 | 4 | |
| TECH CS | 3 | 3 | |
| ATRF P1 | 3 | 5 | |
| ATRF P2 | 3 | 3 | |
| Echelon spécial AAE HC | 0 | 0 | |
| AAE HC | 1 | 1 | |
| APAE | 0 | 0 | |
| SAENES CE | 0 | 1 | |
| SAENES CS | 0 | 0 | |
| ADJENES P1 | 4 | 4 | |
| ADJENES P2 | 1 | 1 | |

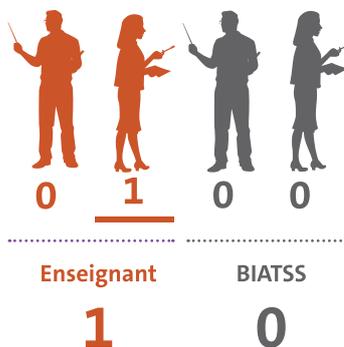
NOMBRE DE PROMUS :

• PAR CORPS

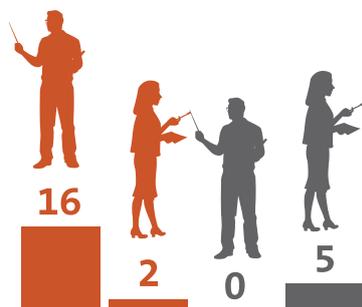
Enseignants, enseignants-chercheurs

(repyramidage ; dont )

| | 2023 | 2022 | |
|----------------------------------|------|------|---|
| MCF | 1 | 2 | TOTAL ENSEIGNANT 1 |
| BIATSS (liste d'aptitude) | | | |
| IGR | 0 | 0 | TOTAL BIATSS 0 <i>0 en 2022</i> <i>1 en 2021</i> |
| IGE | 0 | 0 | |
| ASI | 0 | 0 | |
| Techniciens | 0 | 0 | |
| AAE | 0 | 0 | |
| SAENES | 0 | 0 | |



• PAR GRADE



Enseignants

18

BIATSS

5

1 ITRF

4 AENES

Enseignants, enseignants-chercheurs

(dont )

| | 2023 | 2022 | |
|-------------------------------------|------|------|---|
| Professeur certifié HC | 2 | 1 | TOTAL ENSEIGNANTS 18 <i>21 en 2022</i> <i>21 en 2021</i> |
| Professeur certifié CE | 1 | 2 | |
| Professeur certifié échelon spécial | 0 | 1 | |
| Professeur agrégé HC | 1 | 2 | |
| Professeur agrégé CE | 1 | 0 | |
| MCF HC | 3 | 6 | |
| MCF CE | 4 | 2 | |
| PR 1 ^{er} CL | 2 | 2 | |
| PR CE 1 | 3 | 3 | |
| PR CE 2 | 1 | 2 | |

BIATSS

(tableau d'avancement ; dont )

| | 2023 | 2022 | |
|------------------------|------|------|---|
| Échelon spécial IGR HC | 0 | 0 | TOTAL BIATSS 5 <i>2 en 2022</i> <i>2 en 2021</i> |
| IGR HC | 0 | 0 | |
| IGR 1CL | 0 | 0 | |
| IGE HC | 0 | 0 | |
| TECH CE | 1 | 0 | |
| TECH CS | 1 | 0 | |
| ATRF P1 | 1 | 0 | |
| ATRF P2 | 1 | 1 | |
| Echelon spécial AAE HC | 0 | 0 | |
| AAE HC | 0 | 0 | |
| APAE | 0 | 0 | |
| SAENES CE | 0 | 1 | |
| SAENES CS | 0 | 0 | |
| ADJENES P1 | 0 | 0 | |
| ADJENES P2 | 1 | 0 | |

3.

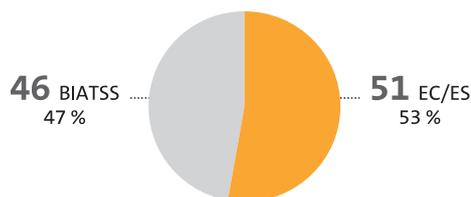
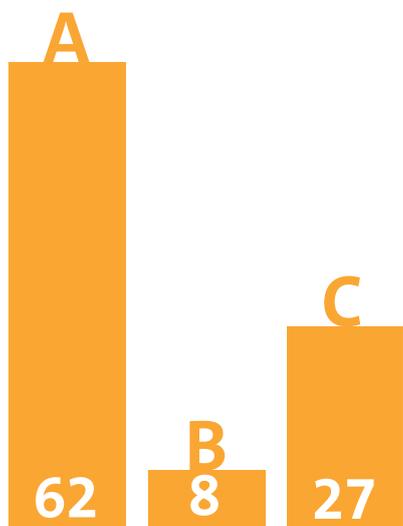
LA FORMATION DU PERSONNEL



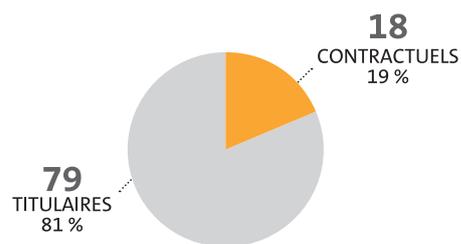
NOMBRE D'AGENTS FORMÉS (DONT +) :

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

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



46 BIATSS ont suivi au moins une formation, soit 62 % de l'ensemble des BIATSS.
51 EC/Es ont suivi au moins une formation, soit 19 % de l'ensemble des EC/Es

DONT NOMBRE DE FONCTIONNAIRES STAGIAIRES EN FORMATION :

• PAR CATÉGORIE



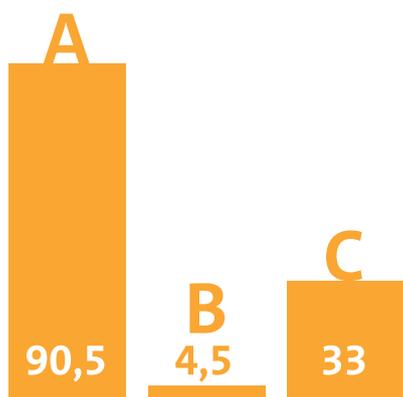
• PAR GENRE



NOMBRE DE JOURS DE FORMATION :

(Un agent peut avoir suivi plusieurs formations)

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



4.

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL



LA MASSE SALARIALE

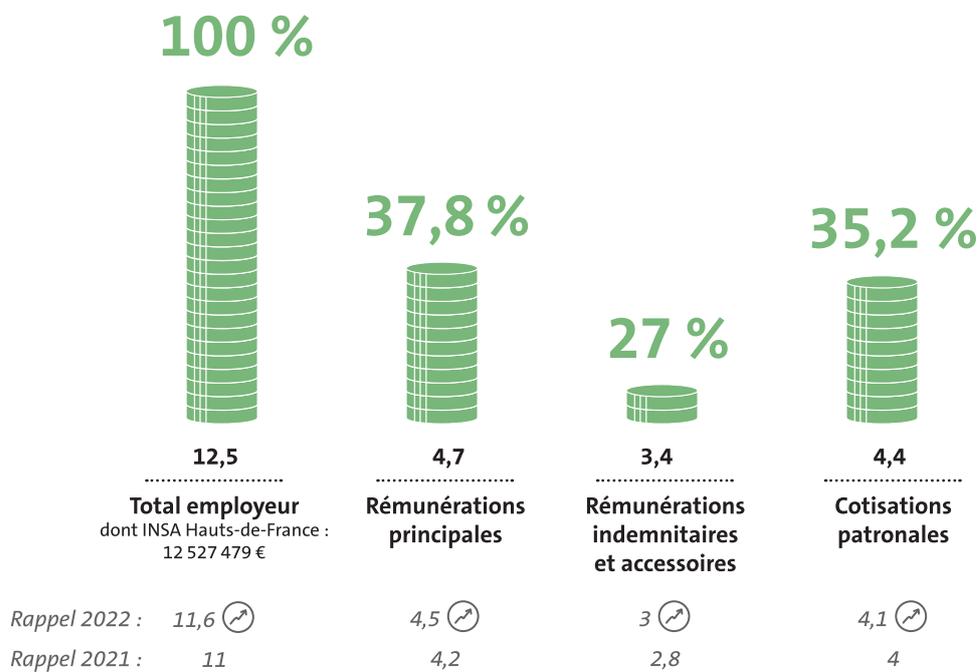
MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULÉE DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES (HORS PRIMES) * :



1 029 533 €
au total

974 751 € en 2022
908 927 € en 2021

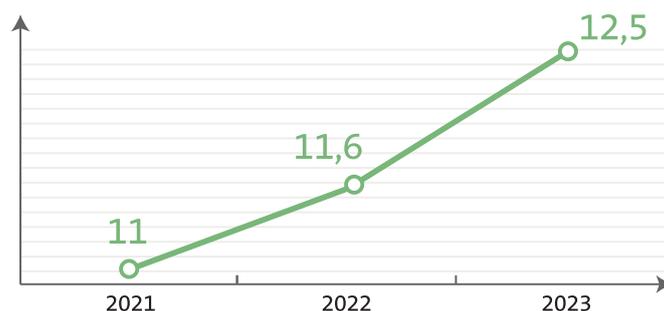
RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR RUBRIQUE (EN M€) :



Rémunérations principales : traitement brut indiciaire

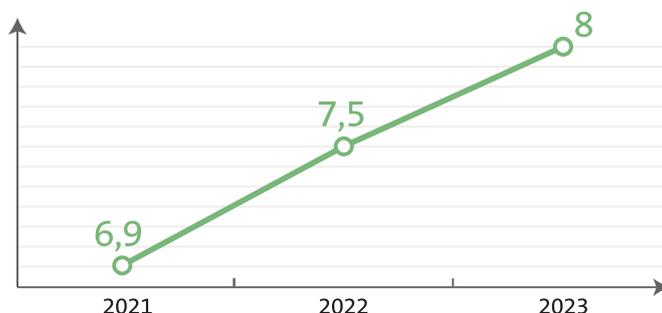
Rémunérations indemnitaires et accessoires : primes et indemnités, heures complémentaires, prestations sociales (SFT, télétravail, forfait mobilité durable....)

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

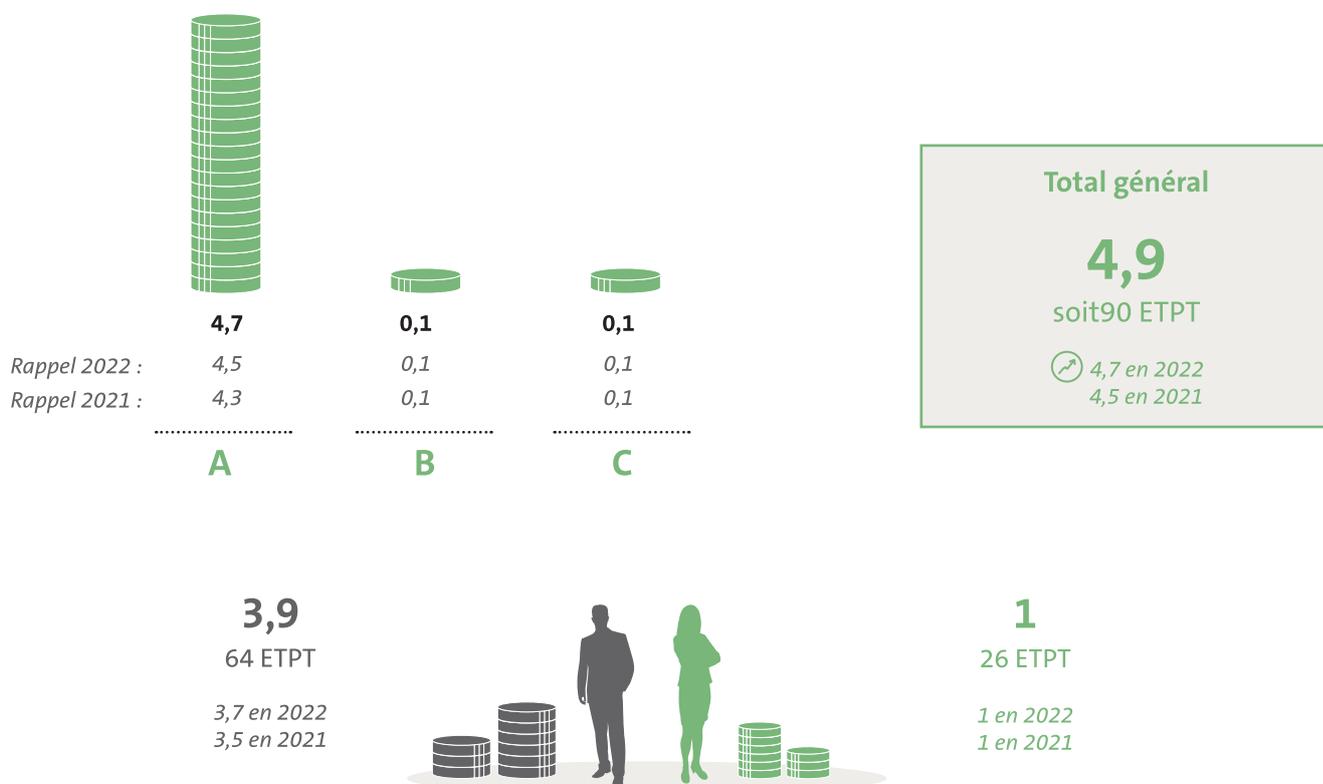


TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES

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



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

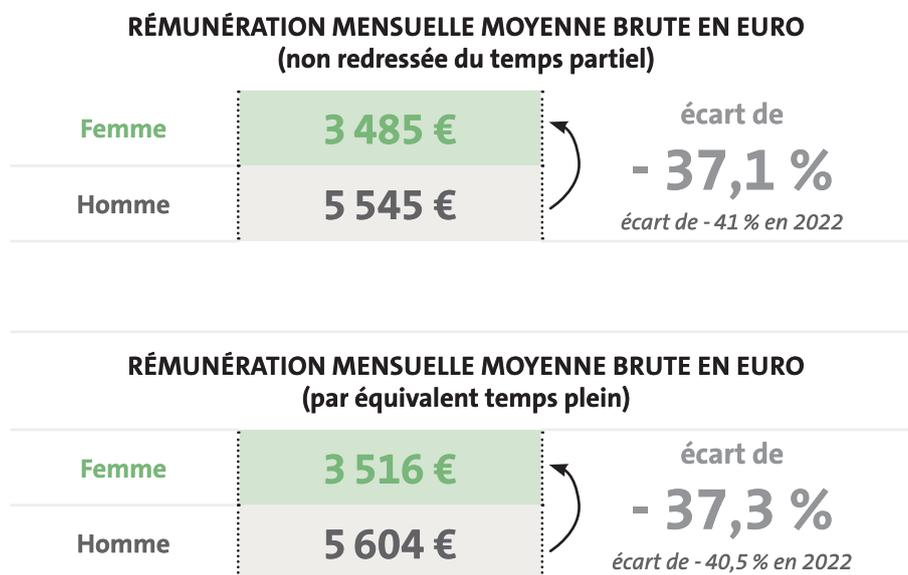


TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES VERSÉES SUR EMPLOI NON PERMANENT (EN M€) (EC + BIATSS) :



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

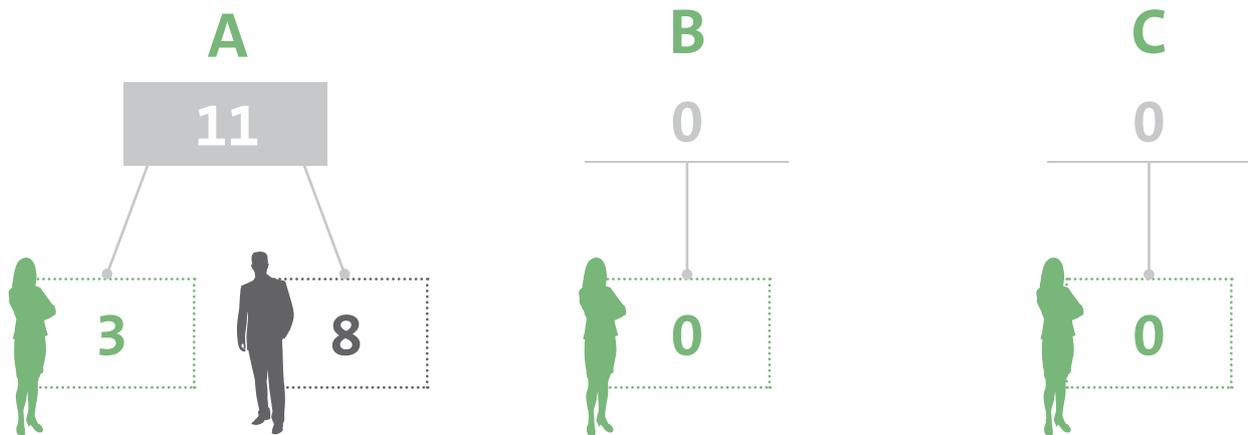
ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES TITULAIRES ET CONTRACTUELS (outil DGAFP) :



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

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

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



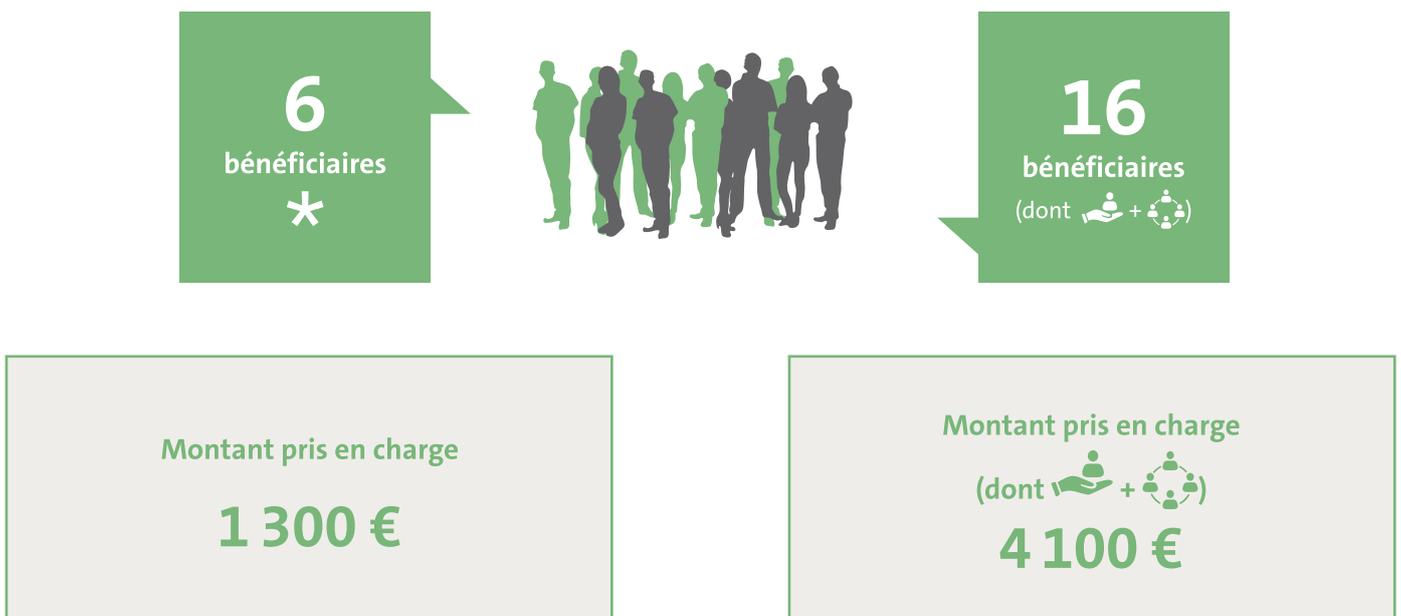
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat des agents si leur rémunération a peu augmenté au cours des 4 dernières années. L'inflation ces 4 dernières années représentait + 8,19 % alors que la valeur annuelle moyenne du point n'a augmenté que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

LES REMBOURSEMENTS DE TRANSPORTS



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

LE FORFAIT MOBILITÉ DURABLE



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

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

5.

TEMPS DE TRAVAIL ET ORGANISATION DU TRAVAIL



DURÉE DE TRAVAIL



Titulaires



Contractuels

BIATSS

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

70
BIATSS à temps complet
67 en 2022



7 %
des personnels BIATSS
travaillent à temps partiel
ou incomplet

Parmi les 5 personnels
concernés,
les femmes représentent

80 %



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

A
1

B
2

C
2

5
au total

ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

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



261
enseignants,
enseignants-chercheurs
à temps complet
↗ 258 en 2022



5 %
des enseignants, enseignants-chercheurs effectuent leur service à temps partiel ou incomplet

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

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

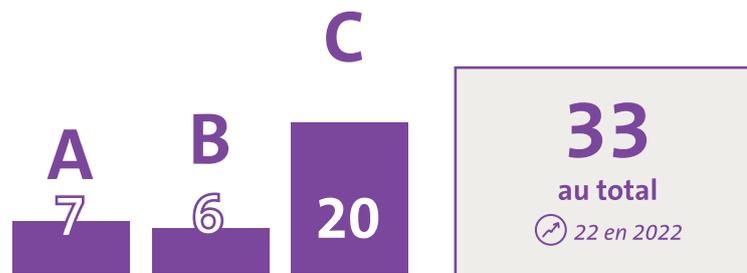
Les enseignants du second degré doivent assurer 384 h équivalent TD.

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

LE TÉLÉTRAVAIL

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

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



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

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

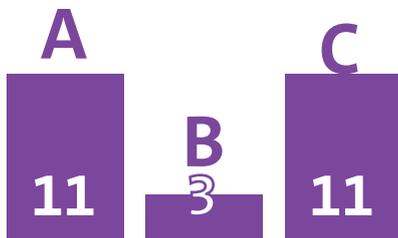
- **le télétravail régulier** : l'agent télétravaille à un ou des jours fixes définis dans un protocole
- **le télétravail flottant** : l'agent dispose d'un nombre annuel de 10 jours de télétravail flottant qu'il peut poser dans l'année.

Conformément au décret 2021-1123 du 26 août 2021, 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 31/12/2023 - BIATSS (DONT ):

• PAR CATÉGORIE



25

au total

 28 en 2022



• PAR GENRE

7
hommes
(25 %)

7 en 2021

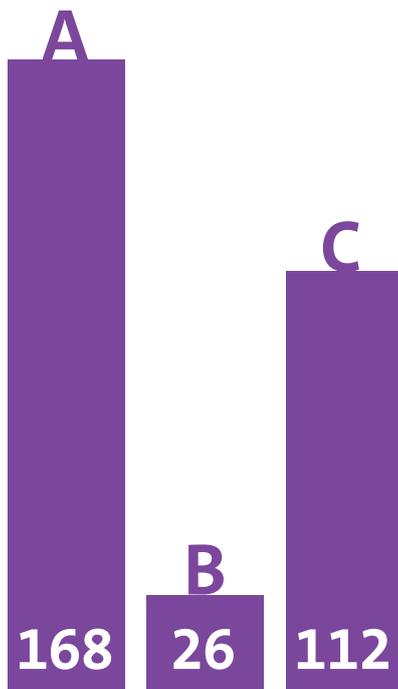


18
femmes
(75 %)

21 en 2021

NOMBRE TOTAL DE JOURS STOCKÉS :

• PAR CATÉGORIE



306

au total

 319 en 2022

• PAR GENRE

137
hommes

77 en 2022



169
femmes

242 en 2022

CET OUVERTS DANS L'ANNÉE :

0

au total



NOMBRE DE JOURS VERSÉS DANS L'ANNÉE :

0

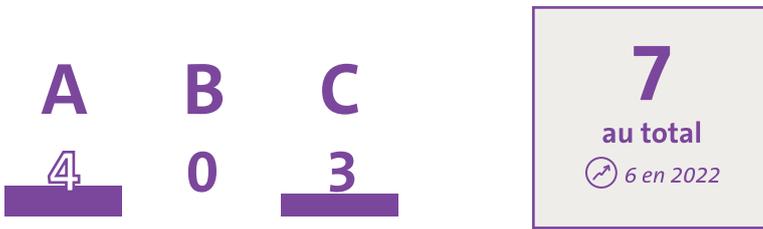
au total



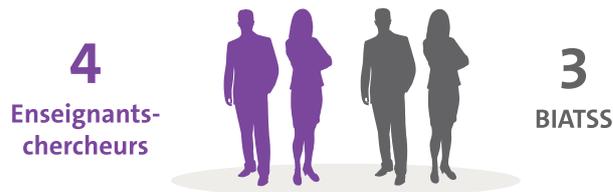
LES ABSENCES

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

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



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

• PAR CATÉGORIE

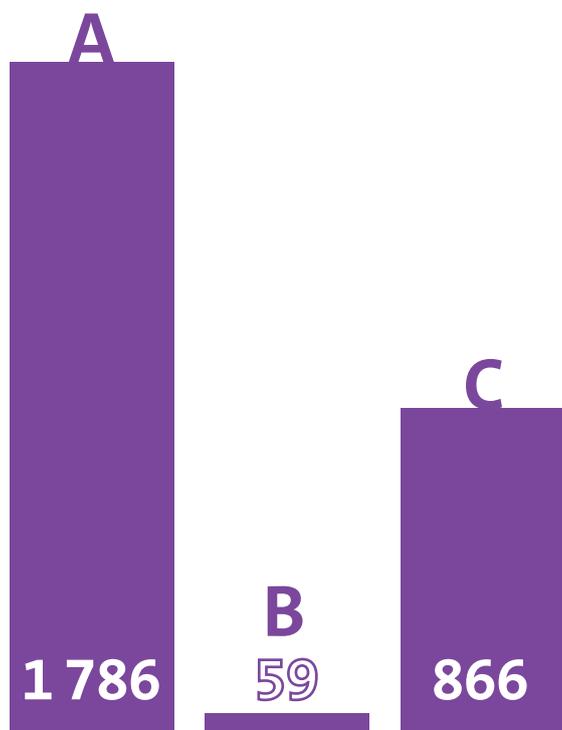


• PAR GENRE



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

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE

805
hommes



1 906
femmes

2 711

au total

↻ 1 690 en 2022



1 369
Enseignants-chercheurs



1 342
BIATSS



Congé de maladie ordinaire



888

960 en 2022



Congé longue durée



730

0 en 2022



Congé longue maladie

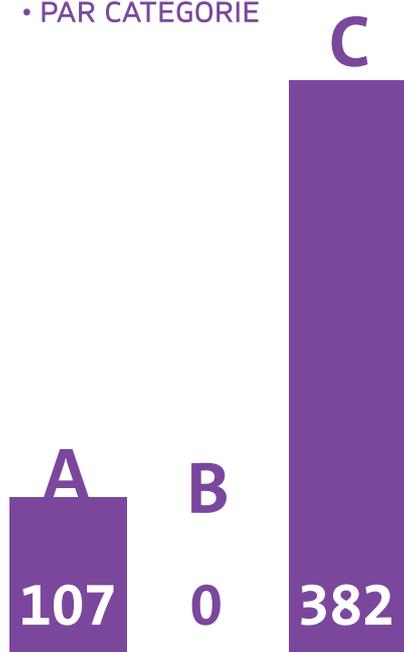


1 093

730 en 2022

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

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE

107
hommes
60 en 2022



382
femmes
605 en 2022

102
Enseignants-chercheurs
300 en 2022



387
BIATSS
365 en 2022

0
congé maternité
240 en 2022



34
congés paternité
27 en 2022

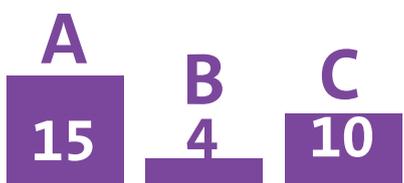


455
accidents, invalidités temporaires
398 en 2022



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

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE

12
hommes



17
femmes

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

6.

SANTÉ, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



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

(dont  + )

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

2
au total
 3 en 2022



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.

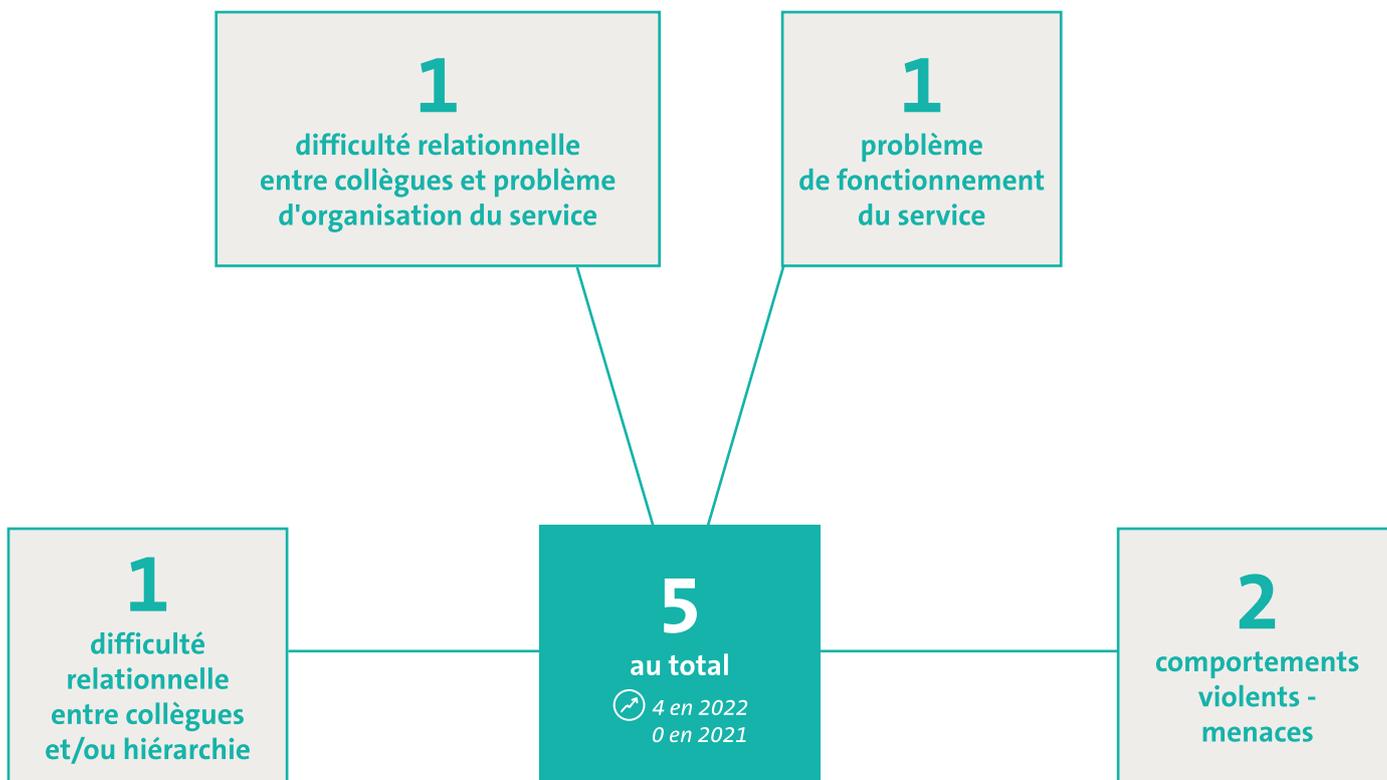
Les principales actions du médecin du travail ou de son équipe pluridisciplinaire, portent sur :

- 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'examen complémentaires...

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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



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

| | Nombre de personnes | Durée en h | TOTAL HEURES DÉLIVRÉES |
|--|---------------------|------------|------------------------|
| Formation à la rédaction des plans de prévention | 1 | 3,5 | 3,5 |
| Manipulation des extincteurs | 5 | 1,5 | 7,5 |
| SST Initial | 2 | 14 | 28 |
| PSC1 | 2 | 7 | 14 |
| Habilitation électrique HOB0 BS BE Manœuvre | 2 | 14 | 28 |
| TOTAL FORMATION SÉCURITÉ | 12 | - | 81 |

7.

ACTION SOCIALE



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

| TOTAL INSA * | Aide à l'installation | Centre de loisirs sans hébergement | Aide aux études supérieures | Allocation enfant handicapé | Participation aux vacances familiales | Aides financières | Aide à l'autonomie | Prêt |
|---|-----------------------|------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-------------------|--------------------|------|
| Montant total accordé par prestation INSA | 1 500 € | - | - | 2 237,06 € | - | 1 200 € | - | - |
| TOTAL INSA | 4 937,06 € | | | | | | | |

NOMBRE D'AGENTS :

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | - | - | 1 | - | 1 | - | - |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGE :

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

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE :

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

RÉPARTITION PAR GENRE :

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

8.

DIALOGUE SOCIAL



LES INSTANCES DE L'ÉTABLISSEMENT

RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS PAR INSTANCE :

| TYPE D'INSTANCE | TITULAIRES | | SUPPLÉANTS | |
|---------------------------------|------------|-------|------------|-------|
| | Homme | Femme | Homme | Femme |
| CSA | 7 | 3 | 5 | 5 |
| CPE | 7 | 8 | 4 | 11 |
| Groupe 1 ITRF (cat. A + B + C) | 3 | 3 | 2 | 4 |
| Groupe 2 AENES (cat. A + B + C) | 2 | 4 | 1 | 5 |
| Groupe 3 BU (cat. A + B + C) | 2 | 1 | 1 | 2 |
| F3SCT | 7 | 3 | 5 | 5 |

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

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

NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLÉS POUR FAITS DE GRÈVE :

0
homme



1
femme

1
au total

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

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...

ETPT : Équivalent Temps Plein Travaillé

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

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

EC/ES Enseignant-chercheur/Enseignant du second degré

EX ou CE : Classe Exceptionnelle (grade)

F

F3SCT : Formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail

FC : Formation continue

FI : Formation initiale

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

G

GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

H

HC : Hors Classe (grade)

I

IGE : Ingénieur d'études de recherche et formation

IGR : Ingénieur de recherche et formation

INSA : Institut national des sciences appliquées

L

LA : Liste d'aptitude

M

MAD : Mise à disposition

MAG : Magasinier des bibliothèques

MCF : Maître de Conférences

N

NBI : Nouvelle Bonification Indiciaire

P

P1 : Principal 1 (grade)

P2 : Principal 2 (grade)

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

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

PRAG : Professeur Agrégé

PRCE : Professeur Certifié

PROF.UNIV. / PR : Professeur des universités

R

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

RPS : Risques psycho-sociaux

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

S

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

SP : Services partagés

T

TCH/ TECH : Technicien de recherche et formation

U

UMR : Unité mixte de recherche

UPHF : Université Polytechnique Hauts-de-France

V

VP : Vice-président

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

2CL : 2^e Classe (grade)

A series of horizontal dotted lines for writing.

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



www.uphf.fr