



Bilan social et parité 2016



SOMMAIRE

Préambule	p.5
Chapitre 1 – Les effectifs et les emplois	p.7
1.1) Effectifs des fonctionnaires par corps et par catégorie	p.7
1.1.1) Personnel Administratif, Technique, de Service et de Santé (ATSS)	p.8
1.1.2) Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation (ITRF)	p.9
1.1.3) Les personnels de Bibliothèque (BIB)	p.10
1.1.4) Situation du stock emploi des personnels fonctionnaires BIATSS au 31/12/2016	p.11
1.1.5) Le personnel BIATSS	p.12
1.1.6) Les personnels enseignants et de recherche	p.12
1.1.7) Ensemble des fonctionnaires	p.14
1.2) Effectifs des agents non titulaires	p.14
1.3) Effectifs globaux	p.15
1.4) Approche métiers	p.16
1.4.1) Répartition des effectifs ITRF par BAP	p.16
1.4.2) Répartition des postes enseignants chercheurs par section CNU	p.17
1.4.3) Répartition par disciplines des postes enseignants du second degré	p.18
1.4.4) Répartition des personnels BIATSS (titulaires et non titulaires) par Directions, Services, Cellules – Effectifs présents au 31/12/2016	p.20
1.4.5) Répartition des heures d'enseignement	p.22
1.4.6) Répartition des heures d'enseignement réalisées par les enseignants de l'établissement	p.23
1.4.7) Répartition des heures complémentaires effectuées par les enseignants de l'établissement	p.23
1.4.8) Collaborations extérieures	p.24
1.4.8.1.) Bilan des heures de vacances par disciplines scientifiques	p.24
1.4.8.2) Bilan des heures de vacances des disciplines « Humanités »	p.25
1.4.8.2) Répartition des heures de vacances par catégorie professionnelle	p.25
1.5) Démographie	p.26
1.5.1) Répartition des âges des titulaires par catégorie hiérarchique et par genre	p.26
1.5.2) Répartition des âges des titulaires de 50 ans et plus par corps	p.28
1.5.3) Répartition des âges du personnel BIATSS titulaire par catégorie et par genre	p.28
1.5.4) Répartition des âges des personnels titulaires de l'enseignement et de la recherche	p.30
1.5.5) Ages moyen et médian des titulaires de l'établissement	p.31
1.5.5.1) Ages moyen et médian des titulaires	p.31
1.5.5.1.1) Ages moyen et médian des titulaires par corps	p.31
1.5.5.1.2) Ages moyen et médian des titulaires par genre	p.31
1.5.5.1.3) Ages moyen et médian des titulaires par catégorie	p.31
1.5.5.1.4) Ancienneté moyenne des fonctionnaires de l'établissement	p.32
1.5.6) Répartition des agents non titulaires par âge, genre et type de contrat	p.32
1.5.7) Ages moyen et médian des agents non titulaires	p.32
1.6) Mobilité des personnels	p.33
1.6.1) Répartition des agents titulaires recrutés par catégorie hiérarchique, corps	p.33
1.6.2) Répartition des départs des agents titulaires par catégorie hiérarchique et par corps	p.33
1.6.3) Répartition des agents non titulaires par catégorie hiérarchique et corps	p.33
1.6.4) Répartition des départs des agents non titulaires par catégorie et corps	p.34
1.6.5) Répartition des titularisations par genre, catégorie statutaire et voie d'accès	p.34

1.6.6) Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année	p.34
1.6.7) Agents éligibles à la titularisation au titre de la Loi du 12 mars 2012	p.34
1.7) Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	p.34
1.7.1) Actions et budget en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	p.35
1.8) Promotions	p.35
1.8.1) Répartition des personnels de l'enseignement et de la recherche ayant bénéficié d'une promotion	p.35
1.8.2) Répartition des personnels BIATSS ayant bénéficié d'une promotion	p.36
1.8.3) Répartition des personnels BIATSS ayant été promu par concours et examens professionnalisés et avancement de grade	p.37
1.9) Les décorations	p.37
Chapitre 2 – Les rémunérations	p.38
2.1) La masse salariale	p.38
2.2) Les indemnités	p.39
2.2.1) Prime d'administration	p.39
2.2.2) Primes enseignants	p.39
2.2.2.1) Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur et Prime d'Enseignement Supérieur	p.39
2.2.2.2) Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	p.39
2.2.2.3) Prime de charge administrative	p.40
2.2.2.4) Référentiel	p.40
2.2.3) Indemnités et primes des BIATSS	p.41
2.2.3.1) Répartition de l'enveloppe indemnitaire 2016	p.41
2.2.3.2) Prime ITRF : Prime de participation à la Recherche scientifique	p.42
2.2.3.3) Prime AENES : Indemnités de fonctions, de sujétions, d'expertise	p.43
2.2.3.4) Primes des personnels de bibliothèque	p.43
2.2.3.5) Prime des titulaires affectés au traitement de l'information	p.43
2.2.3.6) Les indemnités statutaires	p.44
2.2.3.7) La Nouvelle Bonification Indiciaire et le Bonus Indemnitaire Etablissement	p.44
2.2.4) Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	p.45
2.2.5) Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des fonctionnaires par catégorie hiérarchique	p.46
Chapitre 3 – Les conditions de travail	p.47
3.1) L'organisation du temps de travail	p.47
3.1.2) Le Compte Epargne Temps	p.47
3.1.3) Quotité de travail des titulaires	p.48
3.1.3.1) Répartition de la quotité des fonctionnaires	p.48
3.1.3.2) Répartition des titulaires à temps partiel en fonction de la quotité	p.48
3.1.3.3) Répartition des titulaires en fonction de leur quotité et du genre	p.49
3.1.3.4) Répartition des titulaires en fonction de leur quotité et de la catégorie	p.50
3.1.4) Quotité de travail des agents non titulaires	p.50
3.1.5) Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local	p.51
3.2) Les décharges syndicales	p.51
3.2.1) Locaux mis à la disposition des organisations syndicales	p.51
3.3) Les absences au travail	p.51
3.3.1) Les absences au travail des titulaires	p.51
3.3.2) Les absences au travail des agents non titulaires	p.52
3.3.3) Synthèse des absences au travail des personnels titulaires et contractuels selon leur nature	p.52
3.3.4) Les accidents de service	p.53

Chapitre 4 – Hygiène et Sécurité	p.54
4.1) L'assistant de prévention	p.54
4.2) Le chargé d'évacuation	p.54
4.3) Le sauveteur secouriste du travail	p.54
4.4) Personne formée à la manipulation des extincteurs	p.55
4.5) Les équipements de protection individuelle	p.55
4.6) Accueil des nouveaux arrivants	p.55
4.7) Le Comité Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail	p.55
4.8) Le registre Hygiène et Sécurité : Outil de communication mis à la disposition des personnels de l'établissement	p.56
4.9) Registre danger grave et imminent (droit d'alerte et de retrait)	p.56
4.10) Bilan annuel Hygiène et Sécurité 2016	p.57
4.11) Le service Santé	p.60
Chapitre 5 – La formation des personnels	p.62
5.1) Les axes de développement de la politique de formation et les objectifs de la GRH	p.62
5.2) Bilan analytique du plan de formation 2016	p.62
5.3) Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation par genre et par catégorie	p.64
5.4) Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation par genre, tranche d'âge et catégorie	p.64
Chapitre 6 – Les relations professionnelles	p.65
6.1.1) Le Conseil d'Administration	p.65
6.1.2) Le Conseil Scientifique	p.65
6.1.3) Le Conseil des Etudes	p.66
6.1.4) Le Conseil de la Vie Etudiante	p.67
6.1.5) Le Comité Technique	p.67
6.1.6) La Commission Paritaire d'Etablissement	p.67
6.1.7) La Commission Consultative Paritaire des personnels non titulaires	p.68
6.2) Le dialogue social	p.68
6.3) L'information et la communication à l'INSA Rouen Normandie	p.68
Chapitre 7 – Les activités culturelles, sportives	p.70
7.1) Le service culturel et patrimoine	p.70
7.2) Le Comité d'Action Sociale à l'INSA Rouen Normandie	p.71
7.3) L'action sociale	p.72
Annexes	p.73
Annexe 1 : Evolution des effectifs étudiants depuis 1986	p.73
Annexe 2 : Evolution des effectifs par département depuis 1986	p.73
Annexe 3 : Evolution des effectifs en 3 ^{ème} cycle depuis sa création	p.74
Annexe 4 : Evolution des diplômés de l'INSA Rouen Normandie	p.74
Evolution des effectifs étudiants (élèves ingénieurs) en corrélation avec les emplois d'enseignants	p.75
Evolution des effectifs étudiants (élèves ingénieurs) en corrélation avec les emplois BIATSS	p.75
Lexique	p.76

Préambule

Défini dans le code du travail (art. L 438-3) comme un document unique récapitulatif « *les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes* », le bilan social de l'INSA Rouen Normandie comporte sept rubriques apportant des informations sur :

- 1/ Les emplois et les effectifs
- 2/ Les rémunérations
- 3/ Les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé
- 4/ Les conditions de travail
- 5/ La formation des personnels
- 6/ Les relations professionnelles
- 7/ Les activités culturelles et associatives

Sa mise en place relève d'une démarche visant à disposer :

- d'un outil de dialogue social
- d'un outil de gestion des ressources humaines
- d'un outil de diagnostic (élément de comparaison de l'établissement dans le temps)

Pour rédiger le bilan social de l'INSA Rouen Normandie dans son édition 2016, les personnels de l'INSA ont été mobilisés pour contribuer à la rédaction de ce document d'une part et d'autre part garantir la fiabilité des données présentées. Merci à chacun d'entre eux d'avoir participé à l'élaboration de l'édition 2016.

Les données figurant dans ce bilan social portent sur l'année civile 2016 (du 1^{er}/01/2016 au 31/12/2016). Ce choix s'est imposé compte tenu du paramétrage du système d'information en vigueur dans l'établissement. Sauf indication contraire, les données présentées sont extraites des applications issues du consortium COCKTAIL.

Le champ d'étude du bilan social 2016 concerne les populations des Enseignants, Enseignants Chercheurs et des BIATSS, titulaires et contractuels. Les effectifs figurant dans les tableaux présentent les effectifs en fonction ou ayant été en fonction à l'INSA Rouen Normandie sur l'année civile 2016 (du 1^{er}/01/2016 au 31/12/2016).

Le passage aux RCE implique une nouvelle dimension dans la gestion des emplois et de la masse salariale. C'est pourquoi il apparaît nécessaire d'adapter la présentation des données chiffrées. Ainsi chaque mouvement intervenu au cours de l'année considérée a été comptabilisé.

Véritable outil RH, le bilan social doit aussi permettre d'engager le dialogue social en s'appuyant sur une base de données partagée.

Le bilan social est diffusé :

- au Comité Technique et au Conseil d'Administration
- aux nouveaux personnels
- aux partenaires extérieurs

Des exemplaires permettant à toute personne intéressée de se le procurer sont disponibles auprès de la direction générale des services.

Sa version électronique est consultable sur le site intranet de l'INSA Rouen Normandie : <http://intranet.insa-rouen.fr/>

L'INSA Rouen Normandie en quelques chiffres

Depuis le 1^{er} septembre 2009, l'INSA est implanté sur le site de Saint Etienne du Rouvray.

Depuis octobre 2012, l'antenne du Havre a disposé de ses nouveaux locaux sur le site universitaire Frissard partagés avec les laboratoires LOMC (Laboratoire d'Ondes et Milieux Complexes) et GREAH (Groupe de Recherche en Electronique et Automatique) de l'Université du Havre et en mitoyenneté avec ceux de Sciences Po. Paris.

Organisation de l'INSA Rouen Normandie et Activité de recherche¹ :

- 9 formations d'ingénieurs(es)
- 3 diplômes conjoints franco-allemands
- 2 mastères spécialisés
- 7 masters Recherche
- 2 écoles doctorales
- 30 thèses soutenues par an

¹ Source : Guide du personnel – INSA Rouen Normandie 2016/2017

- 9 laboratoires de recherche
- 2 Labex
- 6 instituts et fédérations de recherche
- 5 groupements de recherche
- 1 institut CARNOT
- 1 fondation partenariale UNIT

Population étudiante accueillie² : 1 654 étudiants (élèves ingénieurs, masters et doctorants) à la rentrée 2016.

L'INSA de Rouen a diplômé en 2016, 299 élèves ingénieurs (322 en 2015), 26 docteurs (21 en 2015), 25 étudiants en Master (44 en 2015) et 5 en Mastère spécialisé³.

Moyens humains : 464 personnels dont 135 enseignants et enseignants chercheurs, 49 contrats doctoraux, 31 post doctorants, 6 ATER, 6 enseignants contractuels, 225 personnels administratifs et techniques

Moyens immobiliers :

- Près de 41 000 m² regroupés sur le site de Saint Etienne du Rouvray et 1 000 m² sur le site du Havre.
- 7 résidences étudiantes (759 lits).
- 1 gymnase.

Moyens financiers⁴ :

Dépenses globales constatées au compte financier de l'INSA de Rouen 2016 : 38 719k€

Dépenses de personnel pour 2016 : 24 933k€

Les informations et indicateurs présentés dans cette 9^{ème} édition répondent aux critères de pilotage institués par le passage aux RCE au 1^{er} janvier 2011 et s'inscrivent dans cette nouvelle dimension de gestion des emplois et de la masse salariale.

L'arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat. Il intègre les indicateurs du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle.

C'est avec plaisir que je vous invite à consulter le bilan social dans sa version 2016.

Mourad Abdelkrim BOUKHALFA
Directeur de l'INSA Rouen Normandie

² Source : Direction de la Formation et de la Vie Etudiante

³ Source : Direction de la Formation et de la Vie Etudiante

⁴ Source : Cellule Contrôle de gestion de l'INSA Rouen Normandie

Chapitre 1 – Les effectifs et les emplois

1.1) Effectifs des fonctionnaires par corps et par catégorie

Deux catégories de personnels sont concernées : les BIATSS et les personnels de l'enseignement et de la recherche.

Les BIATSS recouvrent les personnels des Bibliothèques (BIB), les Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), les personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES), les personnels Techniques, de Services, Sociaux et de Santé (TSS).

Et sont classés selon un niveau de recrutement en trois catégories fonction publique A, B et C.

- La catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction.
- La catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures.
- La catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

	AENES		ITRF	BIB
	Administratif	Personnels de santé		
Catégorie A	Secrétaire Général d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur (SGEPES)		Ingénieur de Recherche (IGR)	
	Agent comptable d'université (ACU)			
	Attaché d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AAENES)	Infirmière	Ingénieur d'Études (IGE) Assistant Ingénieur (ASI)	Conservateur
Catégorie B	Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)		Technicien de Recherche et Formation (TECH RF)	Bibliothécaire Adjoint Spécialisé (BAS) Assistant des bibliothèques
Catégorie C	Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJAENES)		Adjoint Technique de Recherche et Formation (ATRF)	Magasinier des bibliothèques

Les personnels de l'enseignement et de la recherche se différencient par leurs corps d'appartenance et leurs grades.

	Le Supérieur	Le Second degré
Grades	Professeur (PR)	Professeur Agrégé (PRAG)
	Maitre de conférences (MCF)	Professeur Certifié (PRCE)
	Lecteur (LECT)	
	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER)	
	Professeur Associé à Temps partiel (PAST) et à Temps plein	

Définitions :

Le stock emploi (ou plafond d'emploi) est défini par le nombre de postes ouverts sur le budget de l'Etat et délégués de l'établissement.

Les effectifs se définissent par le nombre de personnes physiques occupant les emplois sur l'année considérée.

Unité de décompte des effectifs : ETP = Effectif physique x quotité de travail au 31/12/2016.

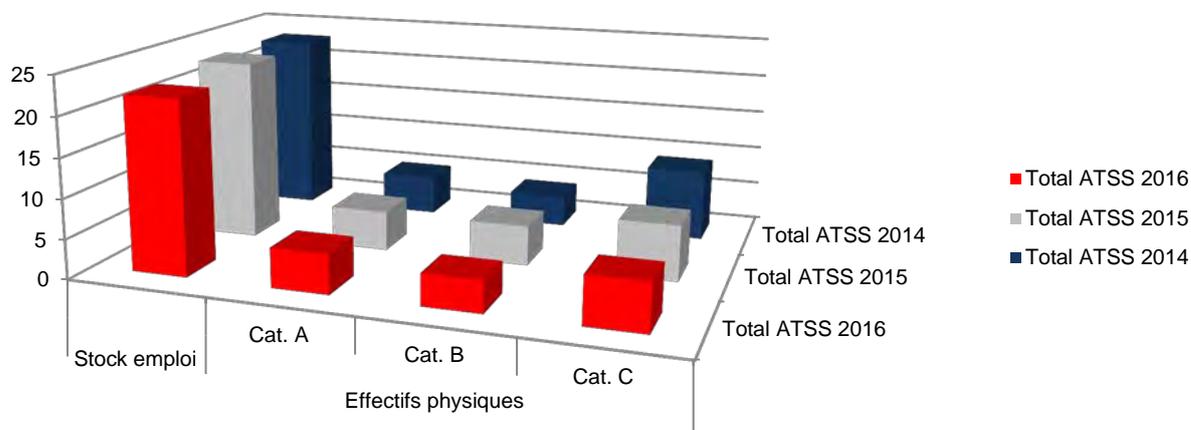
1.1.1) Le personnel Administratif, Technique, de Service et de Santé (ATSS)

Corps	Stock emploi au 31/12/2016	Effectifs fonctionnaires du 1 ^{er} /01 au 31/12/2016				Données genrées		% F	ETP au 31/12/2016
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Homme	Femme (F)		
Secrétaire Générale d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur (SGEPES)	1	2	0	0	2	0	2	100%	1
Agent Comptable Universitaire (ACU)	1	1	0	0	1	1	0	0%	1
Attaché d'Administration Education Nationale Enseignement Supérieur (AAENES)	4	1	0	0	1	1	0	0%	1
Infirmière (INFIRM)	1	1	0	0	1	0	1	100%	1
Secrétaire d'Administration Education Nationale Enseignement Supérieur (SAENES)	6	0	4	0	4	0	4	100%	3
Adjoint Administratif Education Nationale Enseignement Supérieur (ADJAENES)	9	0	0	6	6	0	6	100%	5,8
Total ATSS 2016	22	5	4	6	15	2	13	87%	12,8
Rappel Total ATSS 2015	23	5	5	7	17	3	14	82%	13,6
Rappel Total ATSS 2014	23	5	4	9	18	2	16	89%	15,5

Un support d'emploi d'ADJAENES a été transformé au 13/11/2016 en support d'emploi d'ASI.

Les mouvements d'effectifs observés résultent de la promotion par voie de concours d'un agent de catégorie C vers la catégorie B (ITRF), de la mutation d'un agent de catégorie B, de 2 départs à la retraite d'agents de catégorie A et du recrutement au 1/12/2016 d'un agent de catégorie A.

Répartition des personnels par catégorie hiérarchique de 2014 à 2016

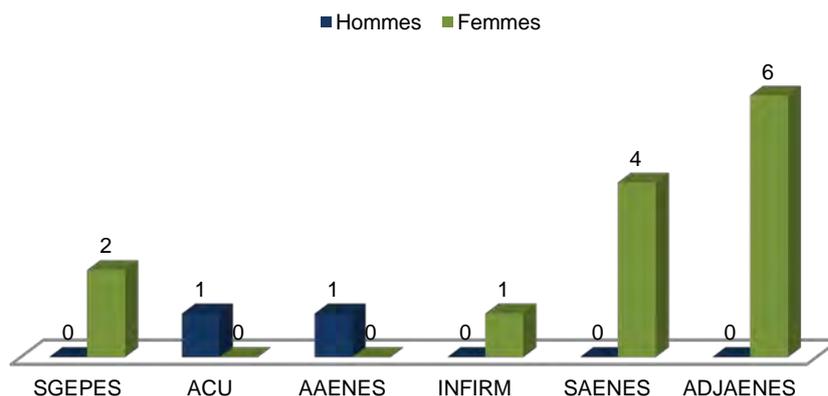


Répartition des personnels ATSS par données genrées

Corps	INSA Rouen Normandie			Part des femmes au national 2015 ⁵
	Homme	Femme	% F	%
Catégorie A	2	3	60%	69%
Catégorie B	0	4	100%	86%
Catégorie C	0	6	100%	90%
Total ATSS 2016	2	13	87%	84%

⁵ Source : L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n°9 [édition 2015]

Répartition des personnels ATSS par données générées



Au sein de l'INSA Rouen Normandie, la part des agents issus de la filière de l'AENES représente 11% des effectifs BIATSS titulaires.

La part des femmes dans le corps des ATSS à l'INSA Rouen Normandie est de 87%, soit 13 femmes (84% au niveau national en 2015).

Les effectifs appartenant au corps de l'AENES sont fortement féminisés jusqu'à atteindre 100% dans les catégories B et C.

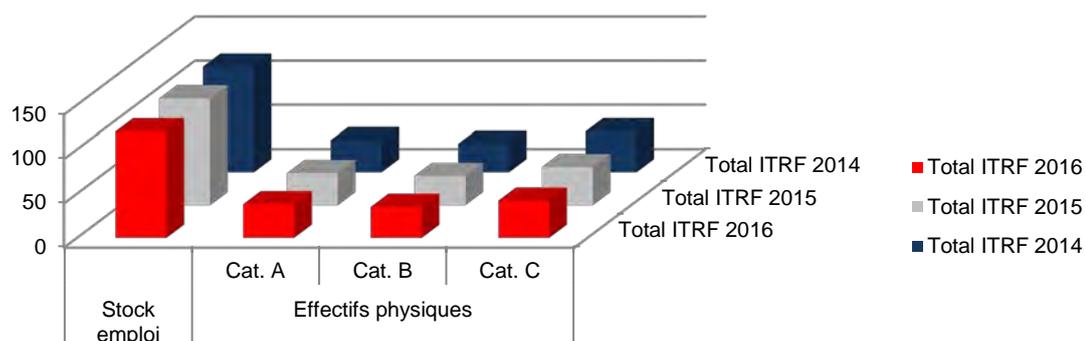
1.1.2) Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation (ITRF)

Corps	Stock emploi au 31/12/2016	Effectifs fonctionnaires du 1 ^{er} /01 au 31/12/2016				Données générées		ETP au 31/12/2016
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Homme	Femme	
Ingénieur de Recherche (IGR)	8	6	0	0	6	4	2	6,0
Ingénieur d'Etudes (IGE)	20	18	0	0	18	11	7	15,8
Assistant Ingénieur de Recherche et Formation (ASI)	16	15	0	0	15	7	8	15,0
Technicien de Recherche et de Formation (TECH)	36	0	36	0	36	12	24	33,2
Adjoint Technique Recherche et Formation (ATRF)	41	0	0	42	42	17	25	34,5
Total ITRF 2016	121	39	36	42	117	51	66	104,5
Rappel ITRF 2015	120	36	33	43	112	54	58	102,6
Rappel ITRF 2014	119	36	32	46	114	54	60	97,7

Stock emploi 2016 (+1) : Création d'un support d'emploi d'adjoint.

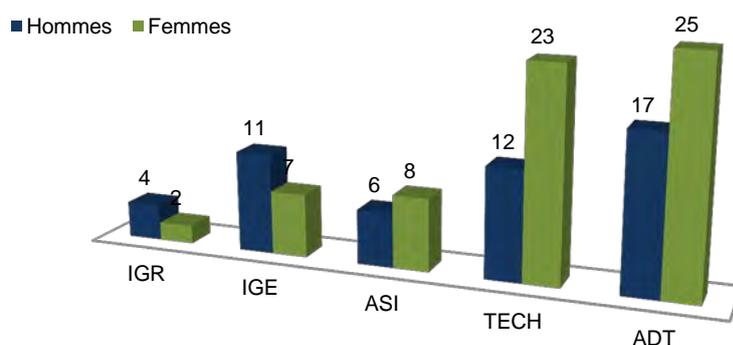
Les mouvements d'effectifs observés résultent du départ à la retraite d'un agent de catégorie C, de la démission d'un agent de catégorie A sur sa demande suite à une disponibilité et de la promotion par voie de concours, examens professionnalisés de 5 agents de catégorie A, 2 agents de catégorie B, 2 agents par liste d'aptitude (1, cat. A ; 1 cat. B).

Répartition des personnels ITRF par catégorie hiérarchique de 2014 à 2016



Répartition des personnels ITRF par données générées

Corps	INSA Rouen Normandie			Part des femmes au national 2015 ⁶
	Homme	Femme	% F	%
Catégorie A	21	17	45%	48%
Catégorie B	12	23	66%	54%
Catégorie C	17	25	60%	60%
Total ITRF 2016	50	65	57%	55%



Au sein de l'INSA Rouen Normandie, la part des agents issus de la filière ITRF représente 84% des effectifs BIATSS titulaires.

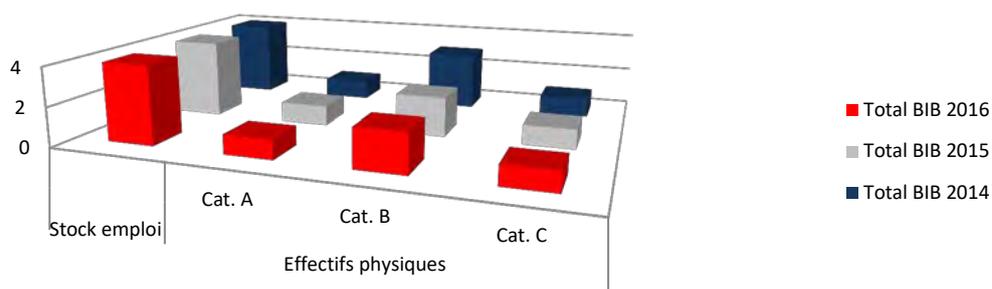
La part des femmes dans le corps des ITRF à l'INSA Rouen Normandie est de 57%, soit 65 femmes (55% au niveau national en 2015).

Les effectifs appartenant au corps des ITRF sont fortement féminisés pour les catégories B et C alors qu'une disparité est observée au niveau de la catégorie A.

1.1.3) Les personnels de bibliothèque (BIB)

Corps	Stock emploi au 31/12/2016	Effectifs physiques du 1 ^{er} /01 au 31/12/2016				Données générées		ETP au 31/12/2016
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Homme	Femme	
Conservateur (CONS)	1	1	0	0	1	1	0	1
Bibliothécaire Assistant Spécialisé (BAS)	2	0	2	0	2	0	2	2
Magasinier spécialisé	1	0	0	1	1	1	0	0,8
Total BIB 2016	4	1	2	1	4	2	2	3,8
Rappel Total BIB 2015	4	1	2	1	4	2	2	3,8
Rappel Total BIB 2014	4	1	3	1	5	2	3	3,4

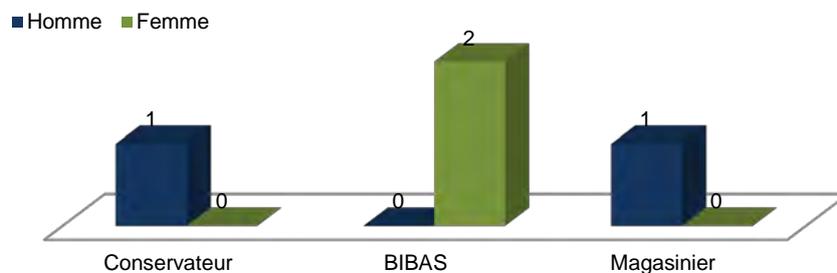
Répartition des personnels BIB par catégorie hiérarchique de 2014 à 2016



⁶ Source : L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n°9 [édition 2015]

Répartition des personnels de bibliothèque par données générées

INSA Rouen Normandie			Part des femmes au national 2015 ⁷
Homme	Femme	% F	%
1	0	0%	71%
0	2	100%	77%
1	0	0%	62%
2	2	50%	69%



Au sein de l'INSA Rouen Normandie, la part des agents issus de la filière BIB représente 3% des effectifs BIATSS titulaires.

La part des femmes dans le corps des personnels de bibliothèques à l'INSA Rouen Normandie est de 50%, soit 2 femmes (69% au niveau national en 2015).

1.1.4) Situation du stock d'emploi des personnels fonctionnaires BIATSS au 31/12/2016

Corps	Stock emploi par catégorie au 31/12/2016			Total 2016
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
ATSS	7	6	9	22
ITRF	44	36	41	121
BIBLIOTHEQUE	1	2	1	4
Total BIATSS 2016	52	44	51	147
	36%	30%	34%	100%
Total BIATSS 2015	47	42	55	144
	33%	29%	38%	100%
Total BIATSS 2014	47	39	60	146
	32%	27%	41%	100%

La structure des emplois BIATSS de l'INSA Rouen Normandie fait apparaître que 36 % des emplois sont des emplois fonctionnels, de direction ou d'encadrement intermédiaire, 30% des emplois dont les missions sont liées à l'application ou la mise en œuvre de procédure et 34% d'emplois techniques et d'exécution.

Les mesures prises en faveur du repyramidage des catégories ont pour effet une diminution de la catégorie C, 34% en 2016 (41% en 2014, 38% en 2015).

⁷ Source : L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n°9 [édition 2015]

1.1.5) Le personnel BIATSS

Evolution du stock emploi de 2008 à 2016

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Catégorie A									
SGEPES	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Agent comptable	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Conservateur	1	1	1	1	1	1	1	1	1
AAENES	6	6	6	6	4	4	4	4	4
IGR	5	5	6	6	7	7	7	8	8
IGE	13	13	14	15	17	19	20	22	20
ASI	7	9	10	10	10	10	12	10	16
Infirmière	NC	NC	NC	NC	1	1	1	1	1
Total Cat. A	34	36	39	40	42	44	47	48	52
Catégorie B									
SAENES	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Technicien de Recherche et de Formation	25	22	23	23	24	26	31	34	36
Infirmière	1	1	1	1	NC	NC	NC	NC	NC
BAS	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Total Cat. B	34	31	32	32	32	34	39	42	44
Catégorie C									
ADJAENES	10	10	10	10	10	10	10	10	9
ATRF	60	59	56	55	53	52	49	46	41
Magasinier spécialisé	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Total Cat. C	71	70	67	66	64	63	60	57	51
Total général	139	137	138	138	138	141	146	147	147

1.1.6) Les personnels enseignants et de recherche

Corps	Stock emploi au 31/12/2016	Effectifs du 1/01 au 31/12/2016	ETP au 31/12/2016	Données genrées	
				Homme	Femme
Professeur des universités <i>dont le Directeur</i>	37	37	34	34 1	3 0
Maître de conférences	66	66	65	49	17
Professeur agrégé	29	24	23	18	8
Professeur certifié	3	5	5	4	1
Professeur d'EPS	0	2	2	1	1
Chargé d'Enseignement EPS	0	1	1	1	0
Personnel Associé à Temps partiel et à Temps plein	4	Supports occupés par des agents non titulaires			
Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche	0				
Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche à mi-temps	0,5				
Lecteur de Langues étrangères de l'Enseignement supérieur	1				
Sous total	140,5				
Contrats doctoraux	18	Supports occupés par des agents non titulaires			
Post doctorants (Primo)	0,5				
Sous total	18,5	0	0	0	0
Total Enseignants Recherche 2016	159	135	130	106	29

Les effectifs d'enseignement d'EPS sont installés sur des postes de PRCE.

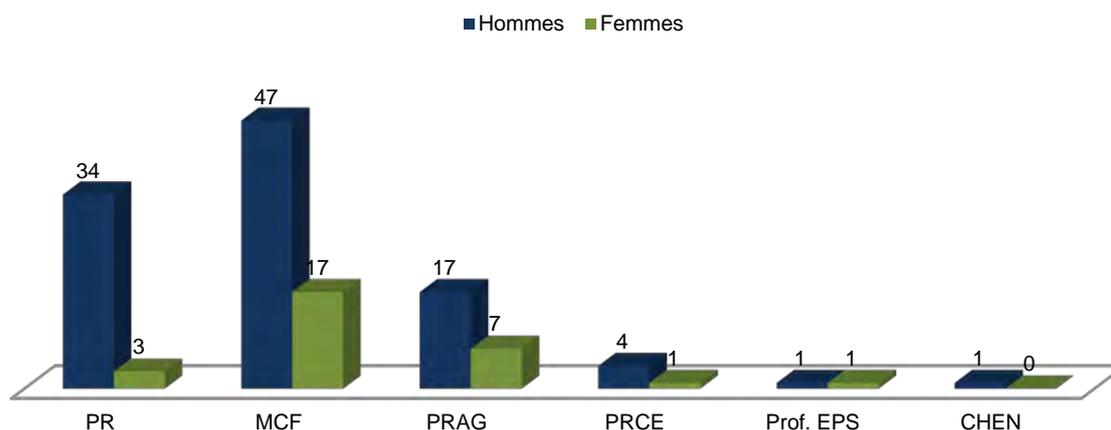
4 des 5 PRCE présents au sein de l'INSA Rouen Normandie sont installés sur des supports de PRAG.

Les emplois de PAST, ATER, lecteur et contrats doctoraux sont occupés par des agents contractuels. Ces agents sont comptabilisés dans les effectifs non titulaires.

Au sein de l'INSA Rouen Normandie :

- 51 enseignants chercheurs sont titulaires d'une habilitation à diriger les recherches (HDR).
- 8 enseignants du second degré sont titulaires d'un doctorat.

Répartition des personnels enseignants et de recherche par données générées



Évolution des postes du personnel de l'enseignement et de la recherche de l'INSA Rouen Normandie de 2013 à 2016

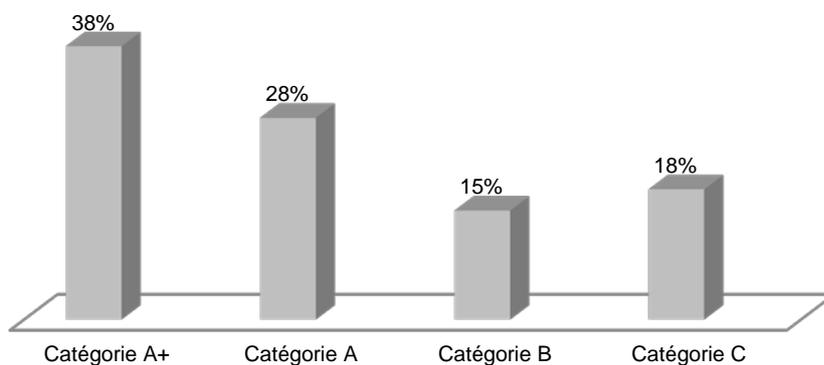
Corps	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Professeur des Universités (PR)	34	34	35	37	37	36	37	38	37	37
<i>dont le Directeur (DIR)</i>										
Maître de Conférences (MCF)	49	53	54	54	56	60	60	62	65	66
Professeur Agrégé (PRAG)	26	28	26	27	28	28	28	28	28	29
Professeur Certifié (PRCE)	6	6	6	5	5	5	5	5	4	3
Professeur de l'ENSAM (PREN)	8	5	5	4	1	-	-	-	-	-
Chef des Travaux Pratiques ENSAM (CTPE)	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personnel Associé à Temps Partiel (PAST)	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER)	2	2	2	2	2	-	-	-	-	-
Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche à Mi-temps (ATERM)	-	-	-	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Lecteur de Langues Etrangères de l'Enseignement Supérieur (LECT)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sous total	131,5	133	133	134,5	134,5	134,5	135,5	138,5	139,5	140,5
Contrats Doctorants	-	-	-	10	16	19	19	19	18	18
Post Doctorant (Primo)	-	-	-	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Sous total	0	0	0	10,5	16,5	19,5	19,5	19,5	18,5	18,5
Total	131,5	133	133	145	151	154	155	158	158	159

Pour rappel : l'emploi d'ATERM dans le cadre de la négociation du passage aux RCE a été réintégré en 2010.

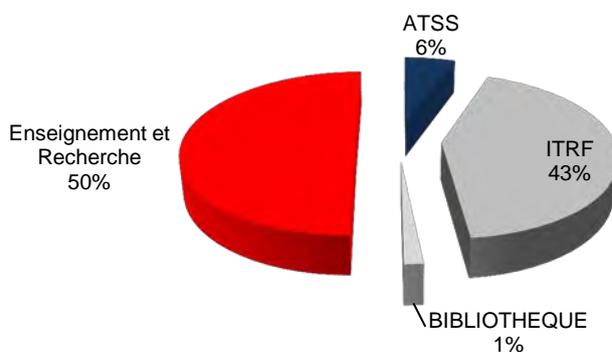
1.1.7) Ensemble des fonctionnaires

	Stock emploi au 31/12/2016	Effectifs (personnes physiques) du 1 ^{er} /01 au 31/12/2016				Total	ETP au 31/12/2016
		Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		
ATSS	22	0	5	4	6	15	11,8
ITRF	121	0	38	35	42	115	104,5
BIBLIOTHEQUE	4	0	1	2	1	4	3,8
Enseignement et Recherche	159	103	32	0	0	135	130
Total 2016	306	103	76	41	49	269	250,1
% Répartition Ensemble Fonctionnaires	/	38%	28%	15%	18%	100%	/

Répartition par catégorie de l'ensemble des fonctionnaires



Répartition par corps de l'ensemble des fonctionnaires



La répartition de l'ensemble des fonctionnaires au sein de l'INSA Rouen Normandie fait apparaître que 38% sont des personnels de catégorie A+ (constitué par les PR et MCF), 28% de catégorie A, 15% de catégorie B et 18% de catégorie C.

65% des agents titulaires de l'établissement sont des personnels des catégories A+, A en raison de la forte proportion des personnels enseignants et de recherche.

1.2) Effectifs des agents non titulaires

Lors du passage aux RCE, le ministère a constaté pour l'INSA Rouen Normandie un déficit d'emplois BIATSS et a donc doté l'établissement de 22,6 ETPT sur lesquels ont été affectés des agents non titulaires.

	Données générées		Agents non titulaires (ANT) Effectifs physiques du 1 ^{er} /01 au 31/12/2016	Type de contrat		ETP au 31/12/2016
	Homme	Femme		CDD	CDI	
BIATSS	30	59	89	64	25	65,1
<i>dont les contrats aidés</i>	9	12	21	21	0	15
<i>dont le contrat d'apprentissage</i>	1	0	1	1	0	1
Doctorants salariés	33	16	49	49	0	39
Contractuels chercheurs	29	3	32	32	0	19
Enseignants contractuels	0	6	6	6	0	4
Personnels Associés à temps partiel et à temps plein (PAST)	5	0	5	5	0	2,5
Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche à mi-temps (ATER)	2	4	6	6	0	4
Enseignants invités	4	0	4	4	0	0
Lecteur	0	2	2	2	0	2
Total ANT 2016	103	90	193	168	25	135,6
Total ANT 2015	109	90	199	173	26	133,5
Total ANT 2014	105	82	187	166	21	132,9

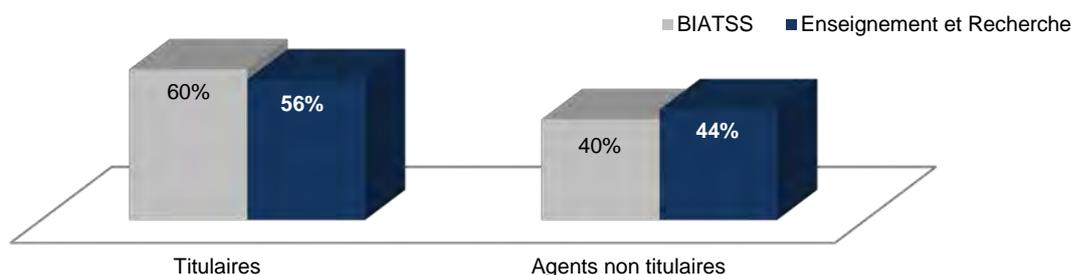
La part des hommes parmi les agents non titulaires est de 54% et de 46% pour les femmes.

87% sont sous contrat à durée déterminée, 13% à durée indéterminée.

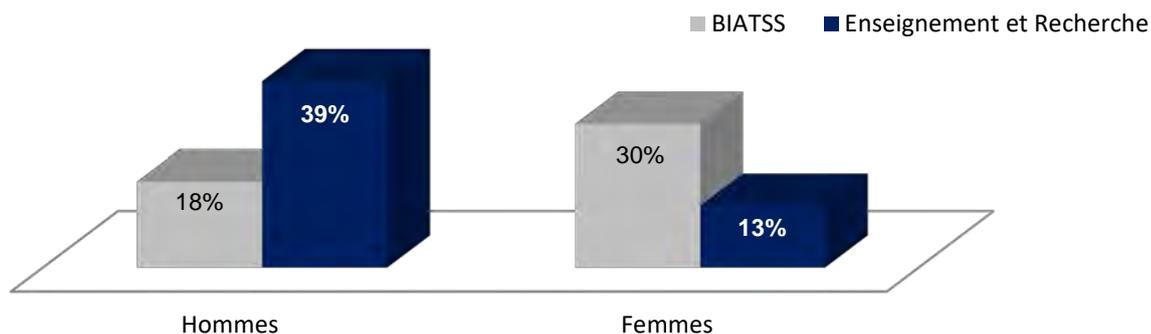
1.3) Effectifs globaux

	Données générées		Titulaires Effectifs physiques du 1 ^{er} /01 au 31/12/2016	Agents non titulaires	Total
	Homme	Femme			
BIATSS	85	140	136	89	225
Enseignement et Recherche	178	61	135	104	239
<i>dont Doctorants</i>	33	16	0	49	49
<i>dont Contractuels chercheurs</i>	28	3	0	31	31
<i>dont Enseignants contractuels</i>	0	6	0	6	6
<i>dont les PAST</i>	6	0	0	6	5
<i>dont les ATER</i>	2	4	0	6	6
<i>dont les Lecteurs</i>	0	2	0	2	2
<i>dont les Invités</i>	4	0	0	4	4
Total Effectifs globaux 2016	263	201	271	193	464
Rappel Total Effectifs globaux 2015	275	191	267	199	466
Rappel Total Effectifs globaux 2014	266	190	269	187	456

Répartition par statut des personnels BIATSS, des personnels Enseignants et de Recherche



Répartition par données générées des personnels BIATSS, des personnels Enseignants et de Recherche



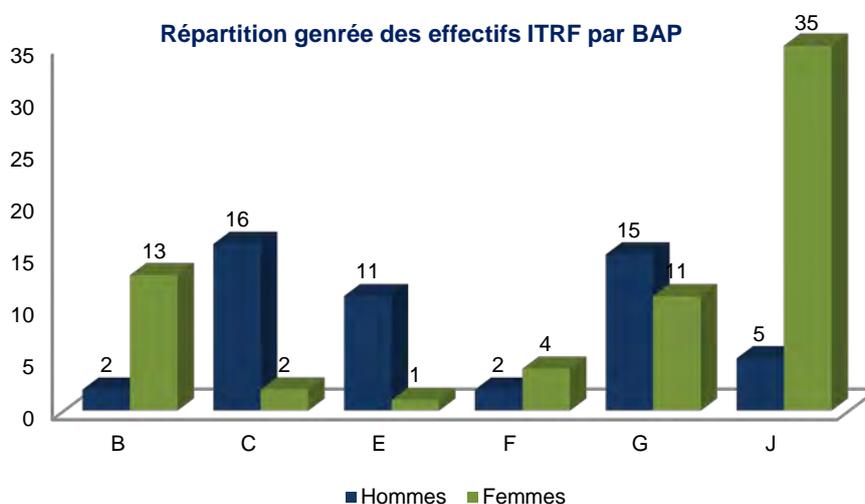
1.4) Approches métiers

Les métiers de la recherche et de la formation sont répartis en 8 branches d'activités professionnelles (BAP)⁸ :

BAP A	Sciences du vivant
BAP B	Sciences chimiques, Sciences des matériaux
BAP C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
BAP E	Informatique, Statistique et Calcul scientifique
BAP F	Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE
BAP G	Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration
BAP J	Gestion et pilotage

1.4.1) Répartition des effectifs ITRF par BAP

BAP	Données générées		Effectif physique	Répartition en %
	Hommes	Femmes		
B : Sciences chimiques, Sciences des matériaux	2	13	15	13%
C : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	16	2	18	17%
E : Informatique, Statistique et Calcul scientifique	11	1	12	11%
F : Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	2	4	6	7%
G : Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration	15	11	26	24%
J : Gestion et pilotage	5	35	40	28%
Total 2016	51	66	117	100%



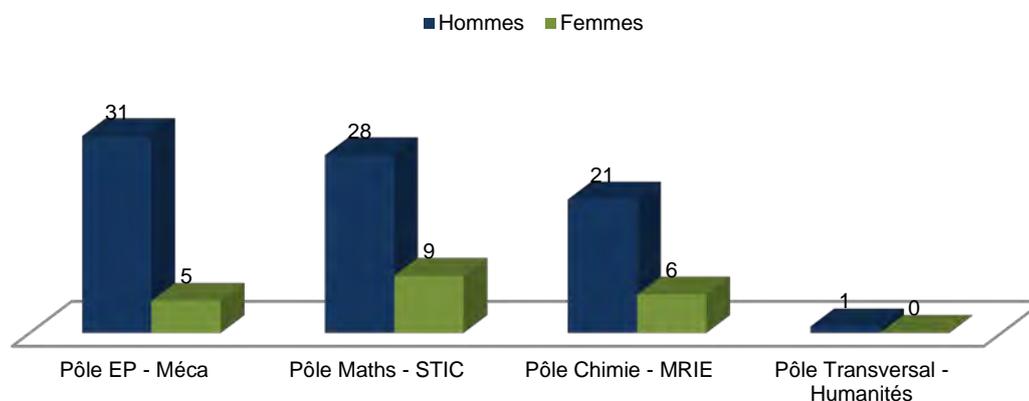
⁸ REFERENS – Répertoire ministériel mis à jour en novembre 2007

1.4.2) Répartition des postes enseignants chercheurs par section CNU

La répartition par section CNU est le reflet des disciplines enseignées dans les départements.

Section CNU	Section CNU	Effectifs	Données genrées	
			Homme	Femme
Pôle EP – Méca - GC				
28	Milieus denses et matériaux	1	1	0
60	Mécanique, Génie mécanique, Génie civil	21	19	2
62	Energétique, Génie des procédés	14	11	3
Sous total Pôle EP – Méca		36	31	5
Pôle Maths - STIC				
26	Mathématiques appliquées et Applications des mathématiques	16	9	7
27	Informatique	12	10	2
60	Mécanique, Génie mécanique, Génie civil	2	2	0
61	Génie informatique, Automatique et Traitement du signal	6	6	0
63	Electronique, Optronique et Systèmes	1	1	0
Sous total Pôle Maths - STIC		37	28	9
Pôle Chimie - MRI				
32	Chimie organique, Minérale, Industrielle	13	13	0
33	Chimie des matériaux	5	3	2
61	Génie informatique, Automatique et Traitement du signal	1	0	1
62	Energétique, Génie des procédés	8	5	3
Sous total Pôle Chimie - MRI		27	21	6
Pôle Transversal - Humanités				
19	Sociologie, Démographie	1	1	0
Sous total Pôle Humanités		1	1	0
Total 2016		101	81	20
Rappel 2015		100	81	19
Rappel 2014		99	79	20

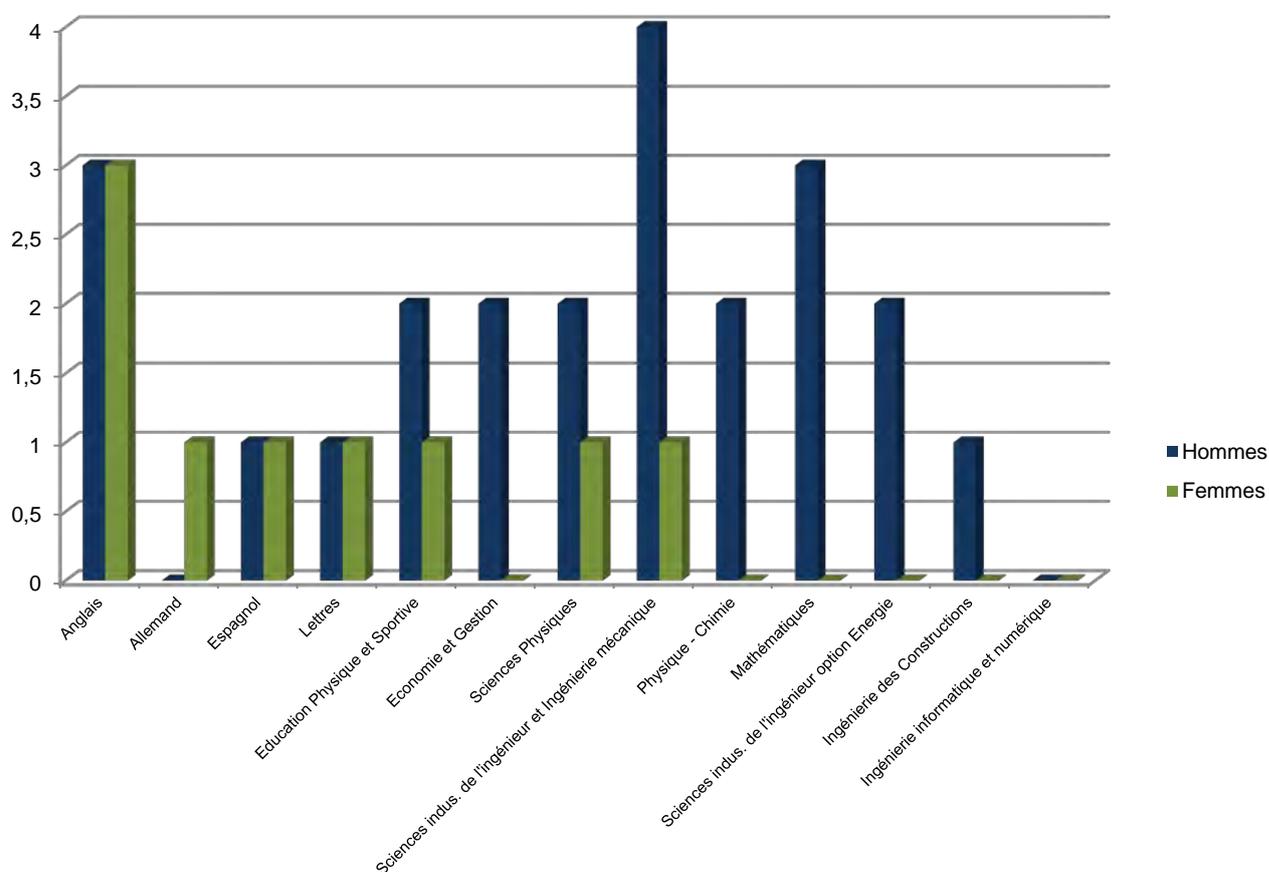
Répartition genrées des postes des personnels enseignants et de recherche par Pôle



1.4.3) Répartition par disciplines des postes enseignants du second degré

Disciplines	Effectifs	Données genrées	
		Homme	Femme
Anglais	6	3	3
Allemand	1	0	1
Espagnol	2	1	1
Lettres	2	1	1
Education Physique et Sportive	3	2	1
Economie et Gestion	2	2	0
Sciences Physiques	3	2	1
Sciences indus. de l'ingénieur et Ingénierie mécanique	5	4	1
Physique - Chimie	2	2	0
Mathématiques	3	3	0
Sciences indus. de l'ingénieur option Energie	2	2	0
Ingénierie des Constructions	1	1	0
Ingénierie informatique et numérique	0	0	0
Total Disciplines 2016	32	23	9
Total Disciplines 2015	33	24	9
Total Disciplines 2014	33	23	10

Répartition par données genrées et par discipline des postes du second degré (PRAG/PRCE)



Synthèse de la répartition des postes de l'enseignement et de la recherche par Pôle

Pôles	Répartition	Effectifs	Données générées	
			Hommes	Femmes
Pôle EP-Méca-GC				
(28 - 60 - 62)	Répartition des postes enseignants chercheurs	36	31	5
	Répartition des postes enseignants du second degré	11	9	2
Sous total Pôle EP – Méca-GC		47	40	7
Pôle Maths - STIC				
(26 - 27 - 60 - 61 - 63)	Répartition des postes enseignants chercheurs	37	28	9
	Répartition des postes enseignants du second degré	3	3	0
Sous total Pôle Maths - STIC		40	31	9
Pôle Chimie - MRI				
(32 - 33 - 61 - 62)	Répartition des postes enseignants chercheurs	27	21	6
	Répartition des postes enseignants du second degré	2	2	0
Sous total Pôle Chimie - MRIE		29	23	6
Pôle Transversal				
19	Répartition des postes enseignants chercheurs	1	1	0
	Répartition des postes enseignants du second degré	16	9	7
Sous total Pôle Humanités		17	10	7
Total 2015		133	104	29

Remarque : Le Directeur, les PAST, le lecteur et l'ATERM ne sont pas comptabilisés.

La modalité de répartition des effectifs enseignants chercheurs est effectuée sur la spécialisation (section CNU) et sur l'affectation au sein de l'établissement. Il est donc possible que des enseignants chercheurs dépendent d'une section CNU et soient rattachés à un pôle différent.

1.4.4) Répartition des personnels BIATSS (titulaires et non titulaires) par Directions, Services, Cellules – Effectifs présents au 31/12/2016.

La répartition des personnels BIATSS (218 agents titulaires et contractuels) au regard des effectifs présents au 31/12/2016 au sein de l'INSA Rouen Normandie (188 agents titulaires et contractuels) fait apparaître une différence de 30 agents qui s'explique par le positionnement de 17 agents sur des missions relevant de différents départements, services... d'une part et d'autre part par des fins de contrats, départs à la retraite de 13 agents.

		BIB	ITRF	ATSS	Contract.	Total	Données générées	
					BIATSS		H	F
DIRECTION	Direction	0	0	0	2	2	0	2
	Service Culture et Patrimoine	0	2	0	0	2	0	2
	Conseiller Stratégie Immobilière et Campus durable ⁹							
	Conseiller en charge de la prospective à l'international ¹⁰							
	Mission Parité Femme/Homme	0	1	0	0	1	0	1
	Mission Handicap ⁴							
	Mission Numérique ⁴							
	Mission Hygiène et Sécurité ⁴							
	Service Communication	0	2	0	2	4	1	3
Contrôle de gestion et Contrôle interne	0	1	0	1	2	0	2	
AGENCE COMPTABLE	Agence comptable	0	0	2	0	2	1	1
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	Direction Générales des Services (DGS)	0	0	2	0	2	0	2
	Direction des Ressources Humaines (DRH)	0	7	0	1	8	0	8
	Direction des Systèmes d'information (DSI)	0	13	1	2	16	13	3
	Service juridique et des Affaires générales	0	0	0	2	2	1	1
	Hygiène et Sécurité	0	0	0	1	1	0	1
	Direction du Patrimoine (DPAT)	0	1	0	2	3	0	3
	Maintenance et Travaux	0	8	0	2	10	10	0
	Logistique - Résidences	0	19	2	19	40	16	24
Direction des Affaires financières et budgétaires (DAFB)	0	4	1	4	9	4	5	
DIRECTION DES FORMATIONS ET DE LA VIE ETUDIANTE	Direction des Formations et de la Vie Etudiante (DFVE)	0	1	1	1	3	0	3
	Direction des Relations Européennes et de la Mobilité internationale (DREMI)	0	2	0	0	2	0	2
	Service à la Pédagogie	0	1	1	0	2	1	1
	Guichet Unique et Vie Etudiante	0	2	0	1	3	1	2
	EATIC	0	1	0	1	2	1	1
DIRECTION RELATIONS ENTREPRISES ET INNOVATION	Direction Relations Entreprises et Innovation (DREIN)	0	0	0	4	4	0	4
	Relations entreprises, Pôles, Filières et Formation continue	0	0	0	1	1	1	0
	Apprentissage	0	0	0	2	2	0	2
	Innovation et Entrepreneuriat	0	0	0	2	2	1	1
DIRECTION DE RECHERCHE ET DE LA VALORISATION	Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV)	0	2	0	1	3	0	3
	Ingénierie des projets régionaux et nationaux	0	1	0	0	1	0	1
	Formations doctorales et Masters Recherche	0	1	0	0	1	0	1
	Partenariats, Projets européens et valorisation	0	0	0	2	2	1	1

⁹ Missions assurées par un personnel hébergé.

¹⁰ Missions assurées par un personnel de l'enseignement et de la recherche.

	Centres d'études et de recherches technologiques et industrielles (CERTI) - Energies propres (EP) / Sécurité des procédés et environnement (SPE)	0	3	0	0	3	2	1
	Centre d'innovation et d'expertise mécanique matériaux énergies	0	2	0	0	2	1	1
MISSION QUALITE	Mission Qualité	0	0	0	2	2	2	0
	Observatoire des métiers, de l'emploi et des compétences	0	0	0	1	1	1	0
SERVICES COMMUNS	Centre de documentation	4	2	0	1	7	4	3
	Centre commun EEAS	0	2	0	1	3	1	2
	Centre commun Usinage	0	5	0	0	5	5	0
	Service Santé	0	0	2	0	2	0	2
DEPARTEMENTS D'ENSEIGNEMENT								
PÔLE ENERGETIQUE MECANIQUE GENIE CIVIL MATERIAUX	Mécanique	0	0	1	0	1	0	1
	Energétique et propulsion	0	2	0	1	3	1	2
	Génie civil et constructions durables	0	0	0	2	2	1	1
PÔLE CHIMIE PROCEDES SANTE ECOLOGIE INDUSTRIELLE	Maîtrise des risques industriels et environnementaux	0	1	0	1	2	1	1
	Chimie fine et ingénierie	0	7	0	2	9	4	5
	Secrétariat Pôle Darwin	0	3	0	1	4	0	4
PÔLE MATHEMATIQUE S SYSTEMES D'INFORMATION	Génie mathématique	0	1	0	0	1	0	1
	Architecture des systèmes d'information	0	0	1	0	1	0	1
PÔLE TRANSVERSAL	Humanités	0	2	1	2	5	2	3
	Sciences et techniques pour l'ingénieur (STPI)	0	5	0	0	5	2	3
LABORATOIRES DE RECHERCHE								
PÔLE ENERGETIQUE MECANIQUE GENIE CIVIL MATERIAUX	Laboratoire d'Optimisation et Fiabilité en mécanique des structures (LOFIMS)	0	2	0	0	2	1	1
	Complexe de Recherche Interprofessionnel en Aérothermie (CORIA)	0	2	0	7	9	5	4
	Groupe de Physique des matériaux (GPM)	0	1	0	0	1	1	0
PÔLE CHIMIE PROCEDES SANTE ECOLOGIE INDUSTRIELLE	Laboratoire de Sécurité des procédés chimiques (LSPC)	0	2	0	0	2	2	0
	Polymères Biopolymères surfaces (PBS)	0	1	0	0	1	0	1
	Chimie organique et Biorganique (COBRA)	0	7	0	2	9	0	9
PÔLE MATHEMATIQUE S SYSTEMES D'INFORMATION	Laboratoire Informatique Traitement de l'information et systèmes (LITIS)	0	3	0	0	3	0	3
	Laboratoire de mathématiques de l'INSA (LMI)	0	1	0	0	1	0	1
Total 2016		4	123	15	76	218	88	130

1.4.5) Répartition des heures d'enseignement

Les heures comptabilisées dans les bilans d'enseignement ont été effectuées sur l'année universitaire 2015-2016.

Catégorie	2015-2016			2014-2015		
	Nombre d'h en Eq TD	Nombre de personnes	%	Nombre d'h. en Eq TD	Nombre de personnes	%
Potentiel	32 668	157	55%	32 148	155	57
Titulaires et contractuels	11 909		20%	11 254	/	19
Sous total	44 577	157		43 402	/	/
Vacataires	14 866	430	25%	13 525	398	24
Global	59 443	583		56 927	/	/
Pourcentage de vacances	25%			24%	/	/

Les obligations de service des enseignants de l'établissement forment le potentiel (exprimé en heures équivalent TD). L'ensemble des décharges de service (compensées financièrement ou non et hors référentiel) s'élève pour 2015-2016 à 766 h Eq. TD.

Les heures effectuées par les enseignants de l'établissement au-delà des obligations statutaires sont des heures complémentaires.

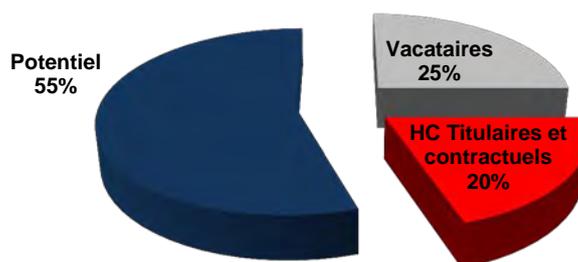
Les vacataires sont des personnes extérieures à l'établissement ou le cas échéant des personnels BIATSS dont la fonction principale n'est pas l'enseignement.

Les enseignants peuvent être :

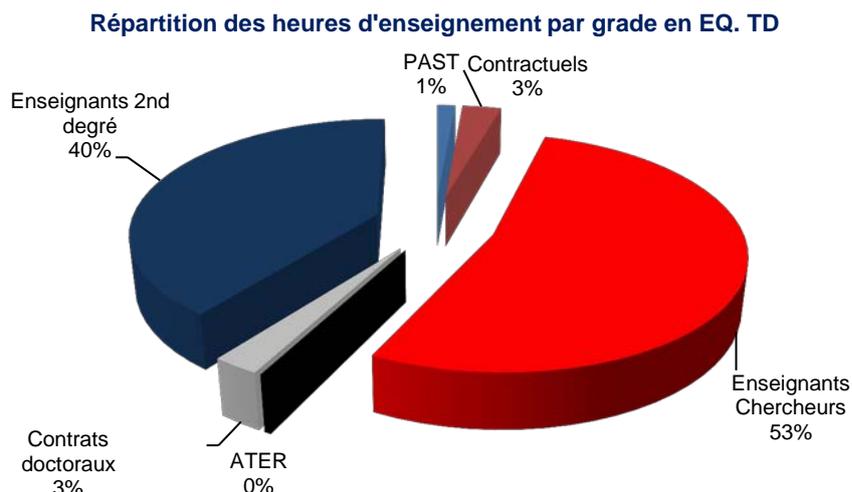
- des titulaires (enseignants chercheurs, enseignants du second degré) ;
- des contractuels sur poste Etat (ATER, PAST, Contrat doctoral) ;
- des contractuels sur ressources propres.

Le nombre d'heures Eq. TD d'enseignement dispensées en 2015-2016 a augmenté de 2 516 heures au regard de l'année 2014-2015 due à une croissance des heures d'enseignement pour les sections par apprentissage (1 340 h Eq. TD de maquette en plus pour les sections par apprentissage, l'ouverture des masters spécialisés « Décommissioning » et « Expert en Science des données » et l'augmentation du nombre d'heures d'enseignement réalisées par les enseignants de l'INSA Rouen Normandie pour des structures externes sous convention (EUROMED, Master avec des universités de République Dominicaine...). Le coût de ces heures est compensé par un financement des organismes partenaires. Le volume des maquettes d'enseignement des autres spécialités est en légère baisse de 0.5%.

Répartition des heures d'enseignement



1.4.6) Répartition des heures d'enseignement réalisées par les enseignants de l'établissement



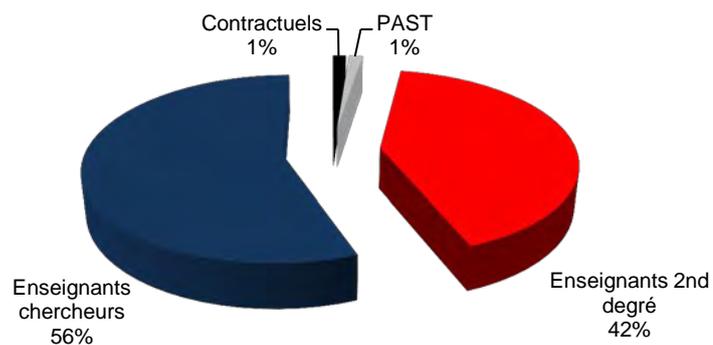
Répartition des heures d'enseignement par corps (hors vacataires)				
Personnels Enseignants titulaires et contractuels INSA	Nombre d'heures en Eq TD	Nombre de personnes	Heures complémentaires	Moyenne HC par personne
Enseignants chercheurs	23 809	96	6 648	69,2
Enseignants 2d degré	16 713	31	4 948	159,6
ATER	351	2	0	0
PAST	635	5	154	30,9
Doctorants-enseignants	1135	18	11	0,6
Contractuels INSA	1645	5	149	29,7
Total 2015-2016	44 286	157	11 910	75,9
Total 2014-2015	43 031	155	11 275	73
Total 2013-2014	43 127	157	10 971	70

Remarque : La différence entre le total des heures Eq. TD réalisées (4 286 h Eq. TD) par les enseignants de l'établissement et la somme du potentiel et heures complémentaires (44 577 h Eq. TD) correspond à la somme des sous services (une partie des sous service est compensée en Eq. PCA).

1.4.7) Répartition des heures complémentaires effectuées par les enseignants de l'établissement.

	Répartition des heures complémentaires par corps (hors vacataires)		
	2015-2016		Rappel 2014-2015
	Heures complémentaires	%	Heures complémentaires
Enseignants chercheurs	6 648	55,9	5 850
Enseignants 2d degré	4 948	41,6	5 054
Contractuels	149	1,2	192
PAST	154	1,3	158
Total 2016	11 899	100	11 254

Répartition des heures complémentaires



1.4.8) Collaborations extérieures

1.4.8.1) Bilan des heures de vacances des disciplines scientifiques

Disciplines scientifiques	Heures effectuées en Eq. TD	Heures effectuées en Eq TD	Heures effectuées en Eq TD
	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Chimie	428	344	368
Génie Civil	565	637	437
Génie des procédés	262	153	144
Matériaux	420	483	500
Electronique, Electrotechnique, Automatique	610	455	359
Energétique	763	818	450
Physique	680	512	516
Mathématiques	1 182	1 179	1 325
Informatique	1 095	900	958
Mécanique	1 033	1 275	1 000
Risques	678	805	761
Métiers de l'ingénieur	629	528	568
Développement durable	247	91	118
Projets	758	606	706
Stage	36	51	80
Total	9 386	8 837	8 290

1.4.8.2) Bilan des heures de vacances des disciplines « Humanités »

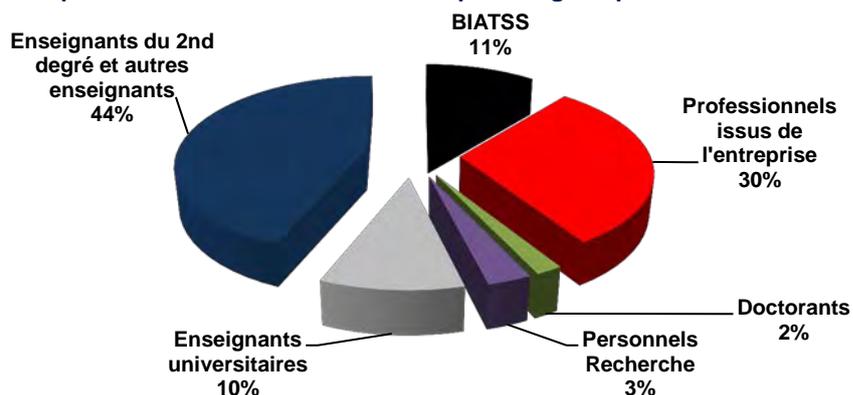
Remarque : un vacataire peut intervenir dans plusieurs disciplines.

Disciplines "Humanités"	Nombre de vacataires	Heures effectuées en Eq. TD 2015-2016	Heures effectuées en Eq TD 2014-2015	Heures effectuées en Eq TD 2013-2014
Allemand	10	657	401	503
Anglais	10	938	705	463
Espagnol	6	386	540	663
Italien	1	36	38	38
Portugais	1	42		21
Chinois / Japonais	2	105	42	78
Français Langue Etrangère	7	404	403	458
Langue des Signes Française	1	40	42	42
Activité Physique et Sportive (hors FSU)	16	876	879	931
Fédération Française en Sport Universitaire	11	375	325	325
Communication	3	164	168	235
Activités artistiques et culturelles	12	404	338	173
Gestion / Sciences humaines	32	1013	780	625
Sauveteur Secouriste du Travail	2	41	29	25
Total 2015-2016	114	5 481	4 690	4 580

1.4.8.2) Répartition des heures de vacances par catégorie professionnelle

Répartition des vacances	2015-2016			Rappel 2014-2015	
	Catégorie	Heures en Eq TD	Nbre de pers.	% en heures de vacation	Heures en Eq TD
Professionnels issus de l'entreprise	4 465	213	30	3 735	192
Doctorants	283	6	1,9	263	11
Personnel Recherche	455	19	3,1	486	15
Enseignants universitaires	1 504	34	10,1	1 779	41
Enseignants 2d degré et autres enseignants	6 512	118	43,8	5 684	103
BIATSS (INSA et hors INSA)	1 647	40	11,1	1 578	36
Total vacataires	14 866	430	100	13 525	398

Répartition des heures de vacances par catégorie professionnelle



La plupart des vacataires classés dans la catégorie « professionnels issus de l'entreprise » sont des ingénieurs de l'industrie (chef de projet, chef de produit, directeur d'études, directeur technique). Quelques intervenants classés dans cette catégorie exercent une profession libérale en tant que consultant ou ingénieur conseil.

La catégorie « personnel de recherche » comprend les personnels CNRS INRIA et les post doctorants.

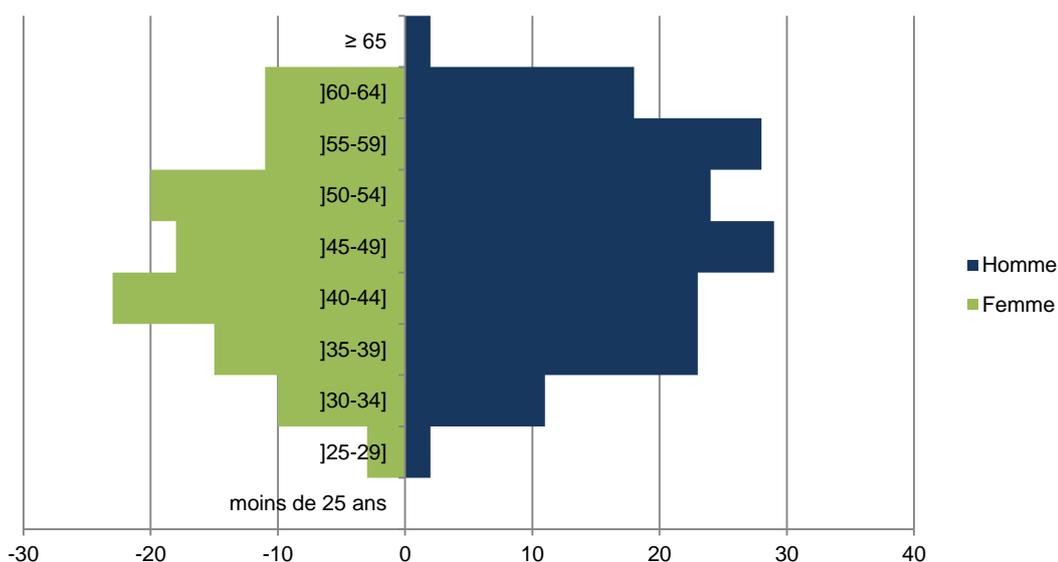
La catégorie « autres enseignants » regroupe principalement les formateurs d'organisme de formation privé ainsi que les enseignants de l'ESIGELEC et du CESI.

1.5) Démographie

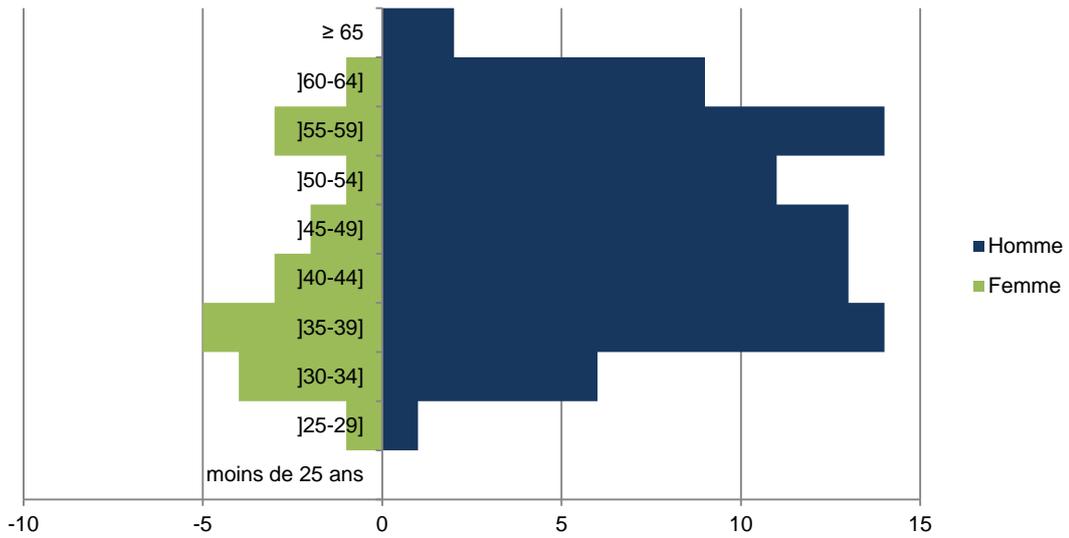
1.5.1) Répartition des âges des titulaires par catégorie hiérarchique et par genre

Age	Femme					Homme					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
moins de 25 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
]25-29]	1	1	1	0	3	1	1	0	0	2	5
]30-34]	4	3	2	1	10	6	4	1	0	11	21
]35-39]	5	4	4	2	15	14	6	1	2	23	38
]40-44]	3	11	4	5	23	13	6	2	2	23	46
]45-49]	2	4	7	5	18	13	11	4	1	29	47
]50-54]	1	4	6	9	20	11	4	4	5	24	44
]55-59]	3	0	5	3	11	14	7	1	6	28	39
]60-64]	1	3	1	6	11	9	8	0	1	18	29
≥ 65	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	2
Total	20	30	30	31	111	83	47	13	17	160	271

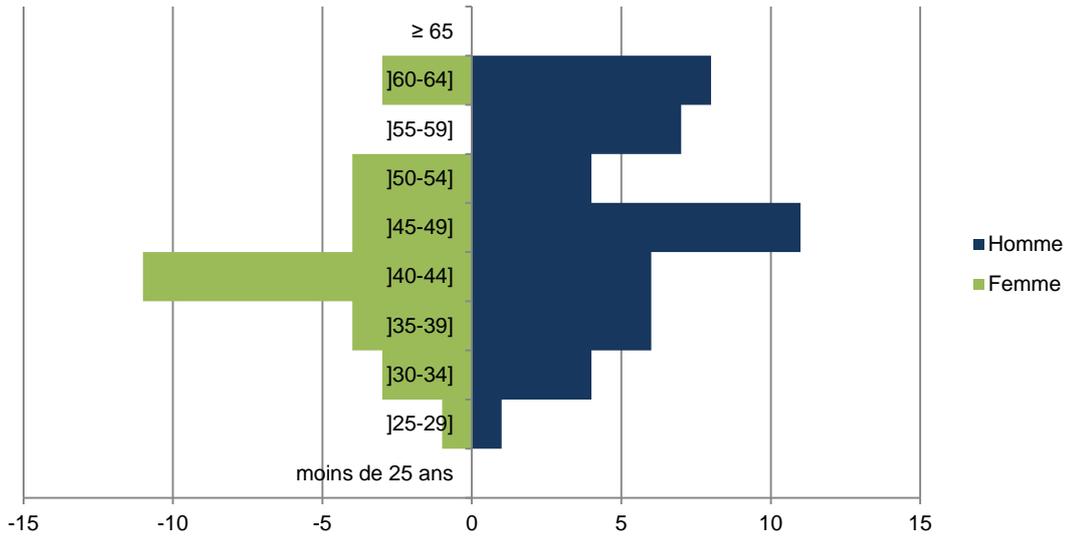
Répartition des âges de titulaires par genre



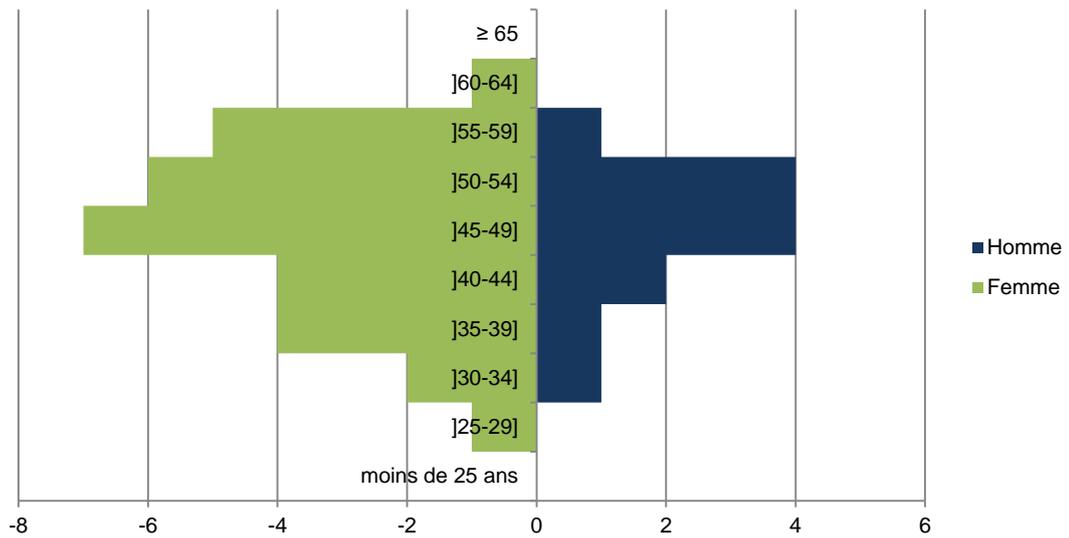
Répartition par âges des titulaires de catégorie A+



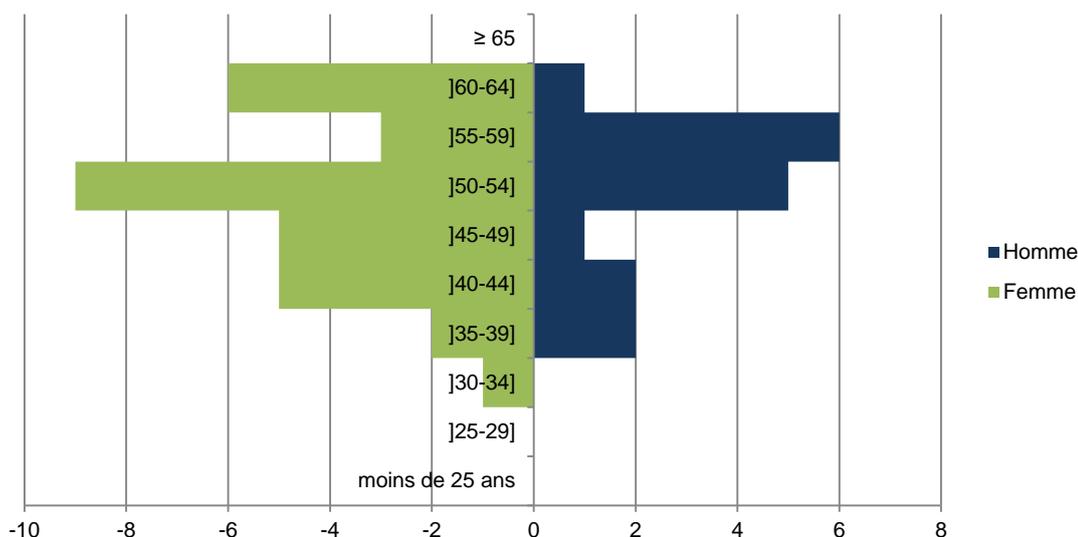
Répartition par âge des titulaires de catégorie A



Répartition des âges des titulaires de catégorie B



Répartition des âges des titulaires de catégorie C



En 2016, la structure démographique des titulaires montre que la population masculine est présente de manière significative puisqu'elle représente 59 % des effectifs titulaires.

Les catégories A+, A sont significativement représentées au sein de la population masculine (48%) alors que l'inverse s'observe pour les catégories B et C : 22% au sein de la population féminine pour 11% chez les hommes.

1.5.2) Répartition des âges des titulaires de 50 ans et plus par corps

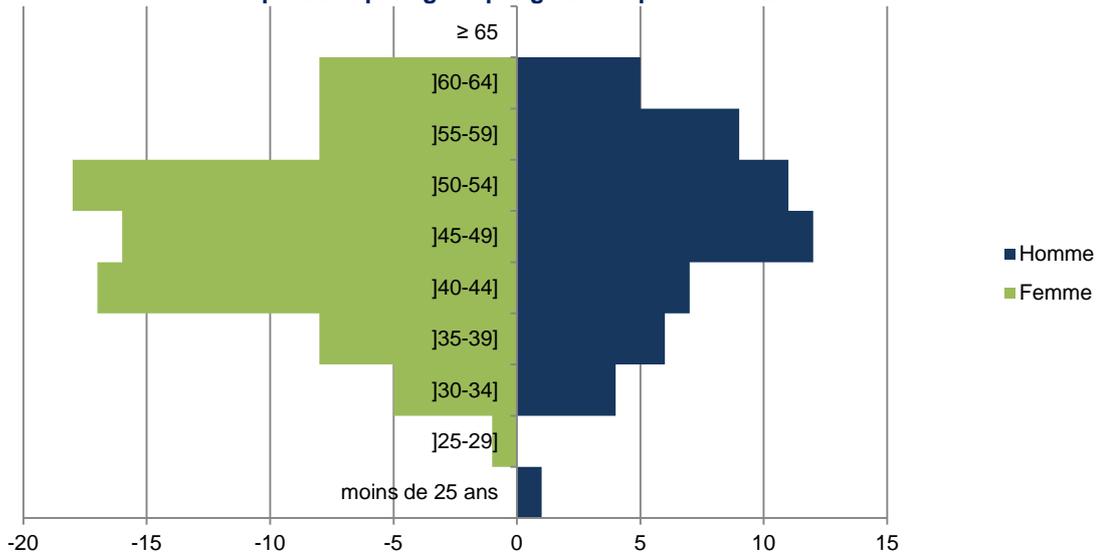
]50-54]]55-59]]60-64]	≥ 65	Total
Bibliothèque	2	0	0	0	2
ITRF	22	17	9	0	48
ATSS	5	0	3	1	9
Enseignement et Recherche	15	22	16	2	55
Total 2016	44	39	28	3	114
Rappel 2015	37	43	14	2	96
Rappel 2014	39	42	12	1	94

En 2016, les agents titulaires de 50 ans et plus représentent 24% des effectifs globaux (présents entre le 1^{er}/01 et le 31/12/2016). La structure démographique 52% de ces agents sont des personnels BIATSS et 48% des personnels de l'enseignement et de la recherche.

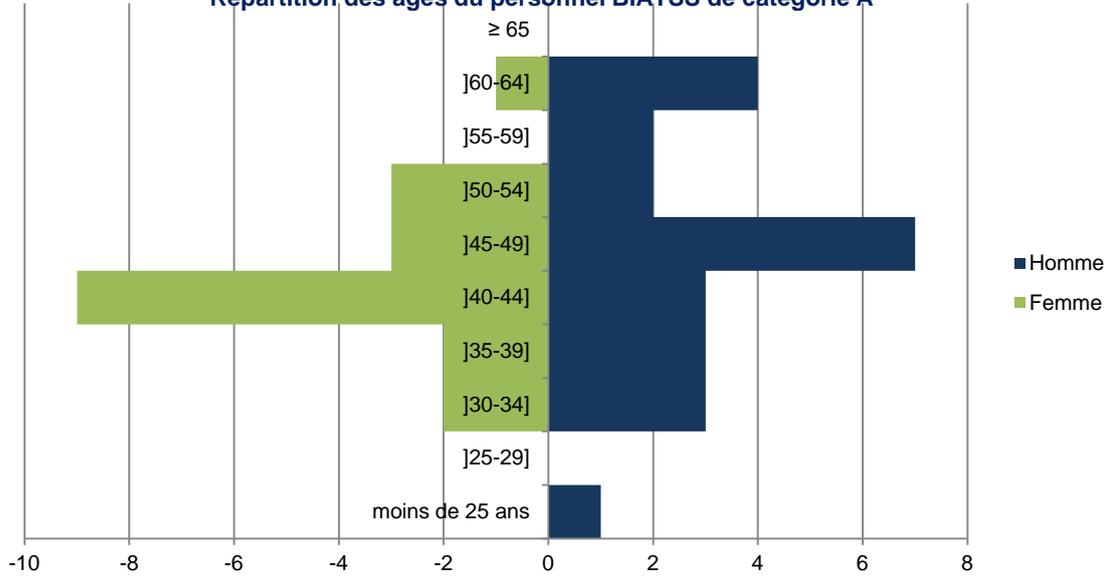
1.5.3) Répartition des âges du personnel BIATSS Titulaire par catégorie et par genre

Age	Femme					Homme					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
moins de 25 ans	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1
]25-29]	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1
]30-34]	0	2	2	1	5	0	3	1	0	4	9
]35-39]	0	2	4	2	8	0	3	1	2	6	14
]40-44]	0	9	4	4	17	0	3	2	2	7	24
]45-49]	0	3	7	6	16	0	7	4	1	12	28
]50-54]	0	3	6	9	18	0	2	4	5	11	29
]55-59]	0	0	5	3	8	0	2	1	6	9	17
]60-64]	0	1	1	6	8	0	4	0	1	5	13
≥ 65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	20	30	31	81	0	25	13	17	55	136

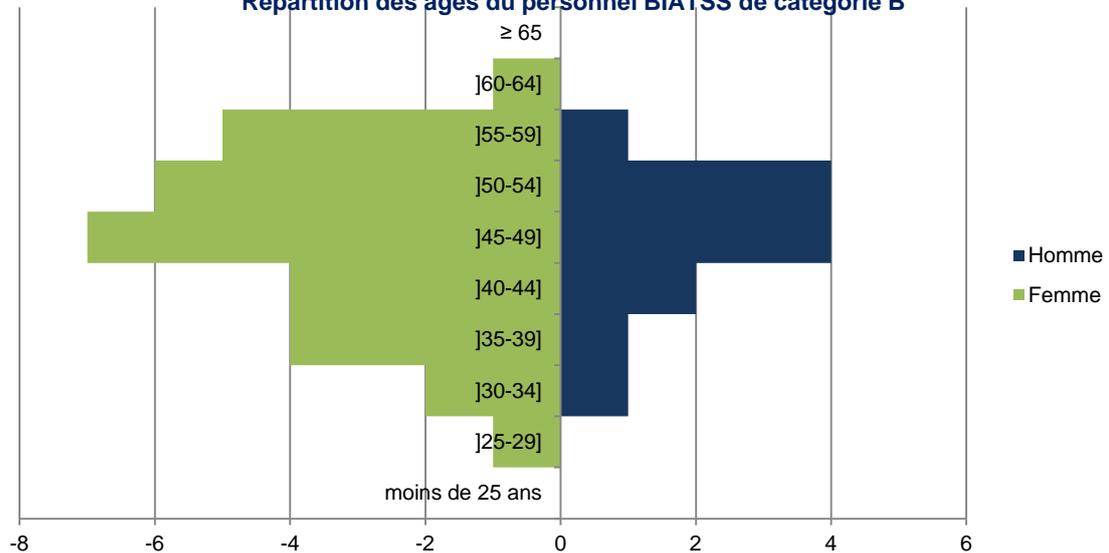
Répartition par âge et par genre du personnel BIATSS

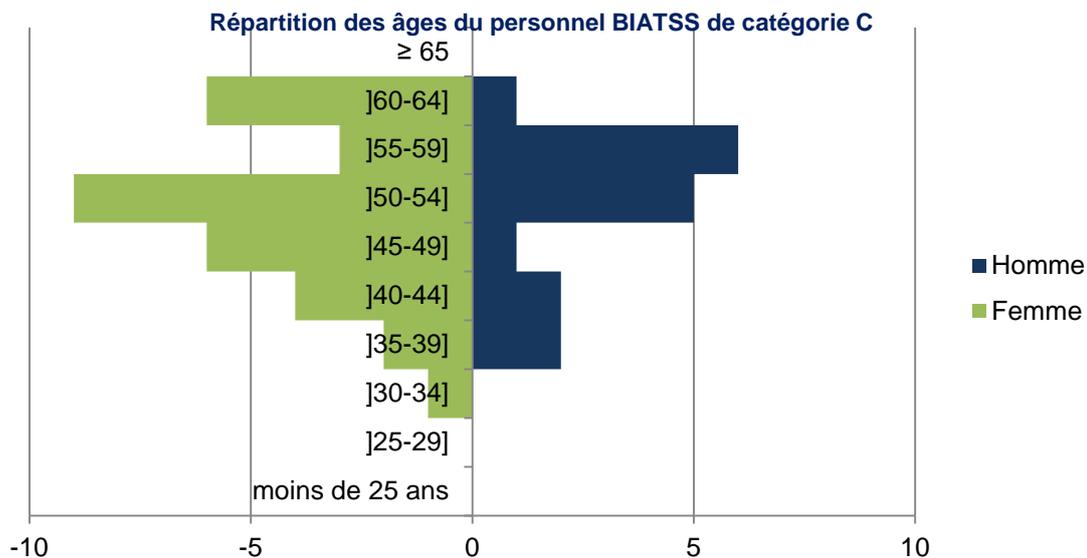


Répartition des âges du personnel BIATSS de catégorie A



Répartition des âges du personnel BIATSS de catégorie B



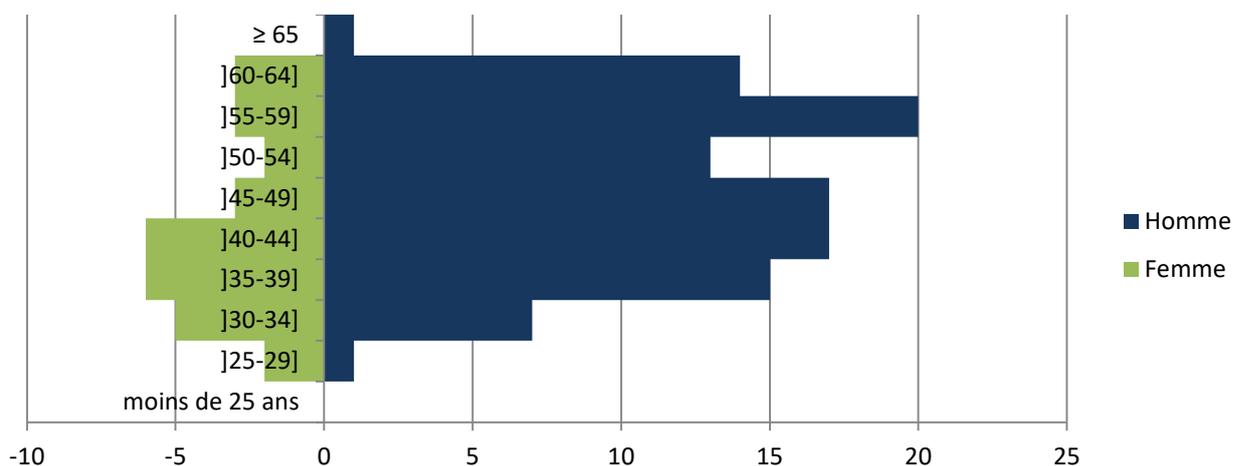


La structure démographique des personnels BIATSS montre que 91% de l'effectif global BIATSS (136) se situe dans les tranches d'âge de 35 à 64 ans. 37% des effectifs féminins se situent dans les tranches d'âge de 35 ans à 54 ans. La répartition par âges des effectifs masculins est plus homogène et montre un léger pic sur les tranches d'âge de 45 à 54 ans.

1.5.4) Répartition des âges des personnels titulaires de l'enseignement et de la recherche

Age	Femme					Homme					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
moins de 25 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[25-29]	1	1	0	0	2	1	0	0	0	1	3
[30-34]	4	1	0	0	5	6	1	0	0	7	12
[35-39]	5	1	0	0	6	12	3	0	0	15	21
[40-44]	3	3	0	0	6	14	3	0	0	17	23
[45-49]	2	1	0	0	3	13	4	0	0	17	20
[50-54]	1	1	0	0	2	11	2	0	0	13	15
[55-59]	3	0	0	0	3	15	5	0	0	20	23
[60-64]	1	2	0	0	3	10	4	0	0	14	17
≥ 65	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Total	20	10	0	0	30	83	22	0	0	105	135

Répartition des âges des personnels enseignants et de recherche par genre



Age	Femme	Homme	Effectif total	% Femme
moins de 25 ans	0	0	0	0%
]25-29]	2	1	3	67%
]30-34]	5	7	12	0%
]35-39]	6	15	21	29%
]40-44]	6	17	23	26%
]45-49]	3	17	20	15%
]50-54]	2	13	15	13%
]55-59]	3	20	23	13%
]60-64]	3	14	17	18%
≥ 65	0	1	1	0%
Total 2016	30	105	135	

La répartition par genre des personnels enseignants et de recherche fait apparaître une représentation significative des personnels masculins (78%). Cette caractéristique s'explique par les disciplines enseignées (sciences appliquées). Il est à noter une légère évolution de la représentation des personnels féminins en 2016 (22%) ; 20% en 2015.

1.5.5) Age moyen et âge médian des titulaires de l'établissement

L'âge médian est défini comme l'âge qui divise une population en deux groupes numériquement égaux, la moitié plus, l'autre moitié plus âgée.

1.5.5.1) Ages moyen et médian des titulaires

	2016	2015	2014	2013
Age moyen	47 ans 2 mois	46 ans 6 mois	44 ans 5 mois	45 ans 10 mois
Age médian	46 ans	47 ans	44 ans	45 ans

1.5.5.1.1) Ages moyen et médian des titulaires par corps

	ATSS	Bibliothèque	ITRF	Enseignement et Recherche
Age moyen	50 ans 3 mois	49 ans	46 ans 8 mois	46 ans 9 mois
Age médian	52 ans	52 ans	46 ans	46 ans

1.5.5.1.2) Ages moyen et médian des titulaires par genre

		Femmes	Hommes
BIATSS	Age moyen	47 ans 2 mois	47 ans 3 mois
	Age médian	47 ans	48 ans
Enseignement et Recherche	Age moyen	43 ans 6 mois	48 ans
	Age médian	41 ans	47 ans
Ensemble des fonctionnaires	Age moyen	46 ans 3 mois	47 ans 8 mois
	Age médian	45 ans	47 ans
Ensemble des fonctionnaires	Age moyen	43 ans 6 mois	47 ans 2 mois
Rappel 2015	Age médian	42 ans	47 ans

1.5.5.1.3) Ages moyen et médian des titulaires par catégorie

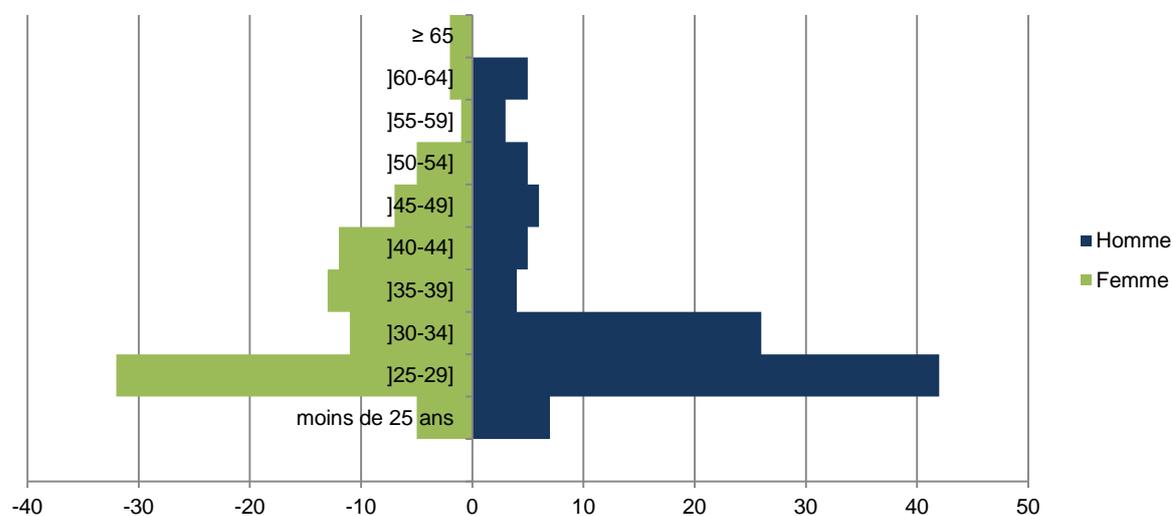
	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Age moyen	46 ans 7 mois	46 ans	46 ans 4 mois	50 ans 4 mois
Age médian	45 ans	44 ans	47 ans	51 ans

1.5.5.1.4) Ancienneté moyenne des fonctionnaires dans l'établissement

Corps	Ancienneté
Bibliothèque	4 ans 9 mois
ITRF	13 ans 4 mois
ATSS	11 ans 5 mois
Enseignement et Recherche	13 ans 8 mois
Ensemble des fonctionnaires	13 ans 4 mois

1.5.6) Répartition des agents non titulaires par âge, genre et type de contrat

Age	Femme	Homme	Type de contrat		2016	% F
			CDD	CDI		
moins de 25 ans	5	7	12	0	12	42%
]25-29]	32	42	74	0	74	43%
]30-34]	11	26	35	2	37	30%
]35-39]	13	4	16	1	17	76%
]40-44]	12	5	10	7	17	71%
]45-49]	7	6	6	7	13	54%
]50-54]	5	5	6	4	10	50%
]55-59]	1	3	3	1	4	25%
]60-64]	2	5	4	3	7	29%
≥ 65	2	0	1	1	2	100%
Total	90	103	167	26	193	



1.5.7) Ages moyen et médian des agents non titulaires

	2016	2015	2014	2013
Age moyen	34 ans 9 mois	34 ans 2 mois	33 ans 2 mois	31 ans 6 mois
Age médian	30 ans	29 ans	30 ans	28 ans

Ages moyen et médian des agents non titulaires par corps

	BIATSS	Enseignement et Recherche
Age moyen	38 ans	31 ans 9 mois
Age médian	36 ans	28 ans

1.6) Mobilité des personnels

1.6.1) Répartition des agents titulaires (TIT) recrutés par catégorie hiérarchique, corps (flux entrant)

Flux entrant (TIT)	Données générées		Cat.	Cat.	Cat.	Cat.	Total 2016	Rappel 2015	Rappel 2014	Rappel 2013
	Homme	Femme	A+	A	B	C				
Bibliothèque	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
ITRF	1	5	0	4	1	1	6	4	5	1
ATSS	1	1	0	2	0	0	2	0	0	1
Enseignement et Recherche	2	4	5	1	0	0	6	4	4	6
Total	4	10	5	7	1	1	14	9	10	8

Taux de recrutement¹¹ : 5.16 % (3,37% en 2015)

Nombre de recrutement par commission de sélection : 6

Nombre de titularisation (examens professionnalisés réservés) : 5

Nombre de recrutement par voie de concours (de droit commun) : 1

Nombre de recrutement par mutation : 2 (par voie de détachement)

1.6.2) Répartition des départs des agents titulaires (TIT) par catégorie hiérarchique et par corps (flux sortant)

Flux sortant	Données générées		Cat.	Cat.	Cat.	Cat.	Total 2016	Rappel 2015	Rappel 2014	Rappel 2013
	Homme	Femme	A+	A	B	C				
Bibliothèque	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
ITRF	1	0	0	1	0	0	1	1	3	1
ATSS	0	2	0	1	0	1	2	2	1	0
Enseignement et Recherche	2	1	2	1	0	0	3	3	1	2
Total	3	3	2	3	0	1	6	6	7	3

Taux de sortie¹² : 2,21% (2,24% en 2015)

Nombre de départ à la retraite : 2

Age moyen de départ à la retraite : 61 ans 5 mois

Nombre de sorties : 4 (3 par mutation ; 1 par voie de détachement)

1.6.3) Répartition des agents non titulaires (ANT) par catégorie hiérarchique et corps (flux entrant)

Flux entrant (ANT)	Données générées		Cat.	Cat.	Cat.	Cat.	Total 2016	Rappel 2015	Rappel 2014	Rappel 2013
	Homme	Femme	A+	A	B	C				
BIATSS	7	14	0	6	4	11	21	19	18	16
Enseignement et Recherche	20	6	10	16	0	0	26	28	29	31
Total	27	20	10	22	4	11	47	47	47	47

Flux entrant par type de contrat	Données générées		Type de contrat						Total
	Homme	Femme	CDI		CDD		CUI/EA ¹³		
			H	F	H	F	H	F	
BIATSS	7	14	0	1	4	7	3	6	21
Enseignement et Recherche	20	6	0	0	20	6	0	0	26
Total 2016	27	20	1	37	9	47	9	47	47

¹¹ Le taux de recrutement est le rapport du nombre d'entrées sur l'effectif annuel de l'année considérée.

¹² Le taux de sortie est le rapport du nombre de sortie sur l'effectif annuel de l'année considérée.

¹³ 2 types de contrats aidés : CUI : Contrat unique d'insertion / EA : Emploi d'avenir

1.6.4) Répartition des départs des agents non titulaires (ANT) par catégorie et corps (flux sortant)

Flux sortant (ANT)	Données générées		Cat.	Cat.	Cat.	Cat.	Total 2016	Rappel 2015	Rappel 2014	Rappel 2013
	Homme	Femme	A+	A	B	C				
BIATSS	3	13	0	6	2	8	16	15	13	11
Enseignement et Recherche	22	8	16	14	0	0	30	37	24	45
Total	25	22	16	20	2	9	46	52	37	56

Flux SORTANT par type de contrat	Données générées		Type de contrat						Total
	Homme	Femme	CDI		CDD		CUI/EA		
			H	F	H	F	H	F	
BIATSS	3	13	1	4	1	5	1	4	16
Enseignement et Recherche	22	8	0	0	22	8	0	0	30
Total 2016	25	21	1	4	23	13	1	4	46

1.6.5) Répartition des titularisations par genre, catégorie statutaire et voie d'accès.

	Données générées		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total 2016	Rappel 2015
	Hommes	Femmes					
Concours (droit commun)	2	2	2	2	0	4	2
Examen professionnalisé réservé (Sauvadet)	1	4	4	0	1	5	1
Examen professionnel (avancement de grade)	0	1	0	1	0	1	1
Total 2016	3	7	6	3	1	10	4

1.6.6) Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année

Nombre de passages de CDD en CDI en 2016	CDI		Total 2016	Rappel 2015
	Homme	Femme		
BIATSS	1	3	4	5
Total 2016	1	3	4	5

1.6.7) Agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012

Nombre d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	Données générées	
	Hommes	Femmes
8	2	6

1.7) Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Tout employeur de droit public ou privé occupant au moins 20 salariés depuis plus de trois ans est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de l'effectif total de l'entreprise.

Les établissements de l'enseignement supérieur ne remplissant ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution. Pour les employeurs du secteur public, cette contribution est à verser au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique).

Modalités de déclaration : En 2016, les établissements passés aux RCE effectuent la déclaration pour l'ensemble de leurs personnels et le cas échéant s'acquittent de la totalité de la contribution demandée si le taux des 6% n'est pas atteint.

Pour rappel :

En 2015, les établissements passés aux RCE effectuent la déclaration pour l'ensemble de leurs personnels et le cas échéant s'acquittent du tiers de la contribution demandée si le taux des 6% n'est pas atteint.

En 2014, les établissements passés aux RCE effectuaient leur déclaration pour les personnels rémunérés sur ressources propres.

Déclaration FIPHFP	2016	2015	2014
Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	23	21	5
Effectif total déclaré des BOE ¹⁴ rémunérés au 1er janvier de l'année N-1 :	1/01/2015 : 12	1/01/2014 : 9	1/01/2013 : 0
Taux d'emploi direct	3,11%	2,50%	0%
Taux d'emploi légal	3,39%	2,62%	2,98%
Contribution FIPHFP	45 955 €	13 762 €	9 430 €

	Fonctionnaires			Contractuels			Effectif total 2016
	Effectif global	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi		Effectif global	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi		
		Homme	Femme		Homme	Femme	
BIATSS	136	1	6	89	1	2	10
Enseignement et Recherche	135	2	0	104	0	0	2
Total 2016	271	3	6	193	1	2	12
Rappel 2015	267	3	5	199	1	1	10
Rappel 2014	298	2	3	158	0	0	5

1.7.1) Actions et budget en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Le budget s'élève à 5 843€ réparti comme suit :

- Aménagement de poste et accessibilité : 530€
- Aide humaine : 1 824€
- Formation et information des travailleurs handicapés : 3 489 €

1.8) Promotions

1.8.1) Répartition des personnels de l'enseignement et de la recherche ayant bénéficié d'une promotion.

	2016							2015			
	Nb promouvables	Nbre de dossiers présentés	Promo CNU		Promo ETS		Total 2016	Nb promouvables	Promo	Promo	Total
			Homme	Femme	Homme	Femme			CNU	ETS	
PR Classe EX 2ème échelon	6	3	2	0	1	0	3	6	0	1	1
PR Classe EX 1 ^{er} échelon	1	0	0	0	0	0	0	8	2	0	2
PR 1 ^{ère} classe	3	0	0	0	0	0	0	17	1	1	2
MCF Hors classe	4	2	0	2	0	0	2	8	1	1	2
Total 2016	14	5	2	2	1	0	5	39	4	3	7

Part des enseignants promus par rapport à la population de PR et MCF : 5% (7% en 2015).

Part des enseignants promouvables par rapport à la population de PR et MCF : 13% (37% en 2015).

¹⁴ BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

Répartition des personnels de l'enseignement du second degré ayant bénéficié d'une promotion

	Données genrées 2016		Données genrées 2015	
	Homme	Femme	Homme	Femme
PRAG Hors classe	0	0	0	1
PRCE Hors Classe	0	0	0	0
Professeur d'EPS	0	1	0	0
Total	0	1	0	1

Part des enseignants promus par rapport à la population d'enseignants du second degré : 3% (3% en 2015)

1.8.2) Répartition des personnels BIATSS ayant bénéficié d'une promotion.

Les règles et les quotas pour l'attribution des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude sont définis par le Ministère. L'INSA Rouen Normandie n'a donc pas la maîtrise du nombre de dossiers reçus.

	Tableau d'avancement						Liste d'aptitude					
	2016			2015	2014	2013	2016			2015	2014	2013
	Homme	Femme	Total				Homme	Femme	Total			
IGR HC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IGR 1 ^{ère} classe	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
IGR 2 ^{ème} classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
IGE HC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IGE 1 ^{ère} Classe	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
IGE 2 ^{ème} Classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ASI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TECH Classe exceptionnelle	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
TECH Classe supérieure	0	1	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0
TECH Classe normale	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	1
ATRF Principal 1 ^{ère} classe	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
ATRF Principal 2 classe	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
ATRF 1 ^{ère} classe	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
AAE HC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AAE Principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AAE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
SAENES Classe Exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
SAENES Classe Supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SAENES Classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratif	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total 2016	1	5	6	5	4	6	0	1	1	3	4	1

1.8.3) Répartition des personnels BIATSS ayant été promu par concours et examens professionnalisés et avancement de grade.

	Données genrées		Cat. A	Cat. B	Cat.C	Total 2016	2015
	Hommes	Femmes					
Concours (droit commun)	2	2	2	2	0	4	2
Examen professionnalisé réservé (Sauvadet)	1	4	4	0	1	5	1
Examen professionnel (avancement de grade)	0	1	0	1	0	1	1
Total 2016	3	7	6	3	1	10	4

Part des femmes et des présidentes dans la composition des jurys de concours et examens professionnalisés – Session 2016 (postes ouverts à l'INSA Rouen Normandie).

Cat.	Nature	BA P	Emplois types	Membres titulaires		Membres suppléants		Présidence	
				H	F	H	F	H	F
Cat. A	Interne	C	Ingénieur en Conception et développement en expérimentation	3	2	0	1	1	0
	Externe	C	Assistant_e Electronicien_ne	3	2	0	1	0	1
	Examen pro. Réserve	E	Gestionnaire Parc informatique et Télécommunications	2	3	1	1	1	0
	Examen pro. Réserve	F	Assistant_e ingénieur_e en Collections muséales	2	3	1	0	1	0
	Examen pro. Réserve	J	Assistant_e en Gestion administrative	2	3	1	0	0	1
	Interne	J	Assistant_e en Gestion des ressources humaines	2	3	1	0	0	1
	Examen pro. Réserve	J	Assistant_e en Gestion financière et comptable	3	2	1	1	1	0
Cat. B	Interne	C	Technicien_ne en Fabrication mécanique	3	2	0	1	0	1
Cat. C	Examen pro. Réserve	C	Adjoint_e en Gestion administrative	3	2	0	1	0	1
Total 2016				23	22	5	6	4	5

Part des femmes dans la composition des jurys : 50%

Part des présidentes dans la composition des jurys : 55%

Synthèse des promotions 2016 (tableau d'avancement, liste d'aptitude, concours et examens professionnels et professionnalisés réservés)

2016	2015	2014	2013
16	12	15	13

1.9) Les décorations

Les palmes académiques constituent une décoration française instituée le 4 octobre 1955, qui a fait suite à la distinction d'Officier d'Académie créée par Napoléon 1^{er} pour honorer les membres éminents de l'Université. Aujourd'hui, cette distinction honore certains membres de la communauté éducative, enseignants ou non, ayant rendu des services éminents à l'Education nationale. Il y a 3 grades : Chevalier, Officier, Commandeur.

La promotion 2016 a honoré 7 agents de l'INSA Rouen Normandie dont 2 officiers et 5 chevaliers.

Chapitre 2 – Les rémunérations

2.1) La masse salariale

Le passage aux responsabilités et compétences élargies au 1^{er} janvier 2011 oblige l'établissement à une approche globale des dépenses de personnel. Aussi, il n'y a plus de distinction faite entre les rémunérations qui sont à la charge de l'Etat et celles qui sont à la charge de l'établissement.

Rémunérations

Ces données intègrent les rémunérations, les heures complémentaires et vacances, les primes et indemnités ainsi que les charges patronales, les prestations sociales et les provisions pour risque. Elles correspondent à la charge financière globale relative aux rémunérations des personnels.

Dépenses de personnel	2016	2015	2014
Rémunérations	14 395.6 K€	14 353 K€	14 049 K€
Charges patronales et impôts sur rémunération <i>dont CAS pension</i>	9 479K€ 6 583K€	9 457 K€	9 315 K€
Prestations sociales	474K€	290 K€	355 K€
Provisions pour risques et charges à payer	1 443.6K€	1 018 K€	840 K€
Total	25 792K€	25 118 K€	24 559 K€

La hausse du montant des prestations sociales en 2016 est due à l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi à indemniser. De même les provisions pour risque ont évolué par rapport à 2015 afin de pouvoir verser les allocations de retour de à l'emploi aux demandeurs d'emploi actuels et à ceux dont le contrat prendra fin avant le 1^{er} juillet 2017, date à laquelle l'INSA Rouen Normandie ne sera plus en auto-assurance pour ce risque.

Focus sur les dépenses de la recherche

Dépenses de personnel	2016	2015	2014
Dépenses Recherche	2 154K€	2 368 K€	2 545 K€

Focus sur les professeurs invités

Lorsque l'établissement dispose d'un poste d'Enseignant Chercheur vacant, il utilise le support de poste ainsi que la masse salariale libérée pour financer l'accueil de professeurs étrangers.

Dépenses de personnel	2016	2015	2014
Nombre d'invités	4	2	0
Nombre de mois invité	4	2	0
Coût annuel	25 898€	11 908€	0€
Coût par mois invité	6 475€	5 954€	/

Rémunérations par décile pour 2016, tout statut confondu

	2016		2015		2014	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1^{er} décile	1 361€	1 416€	1 341 €	1 367 €	1 325 €	1 372 €
2^{ème} décile	1 449€	1 542€	1 388 €	1 541 €	1 384 €	1 526 €
3^{ème} décile	1 529€	1 818€	1 469 €	1 809 €	1 458 €	1 780 €
4^{ème} décile	1 617€	2 040€	1 543 €	2 052 €	1 554 €	2 005 €
5^{ème} décile	1 749€	2 304€	1 636 €	2 344 €	1 655 €	2 314 €
6^{ème} décile	1 905€	2 971€	1 801 €	2 975 €	1 861 €	2 830 €
7^{ème} décile	2 124€	3 330€	2 020 €	3 221 €	1 933 €	3 268 €
8^{ème} décile	2 574€	3 738€	2 460 €	3 638 €	2 444 €	3 642 €
9^{ème} décile	3 269€	4 447€	2 985 €	4 435€	2 965 €	4 368 €

lecture du tableau : 10% des agents ont une rémunération nette mensuelle moyenne inférieure à celle indiquée dans la ligne « 1^{er} décile », 20% celle du « 2^{ème} décile ».

Les montants inférieurs pour les femmes par rapport aux hommes s'expliquent par le fait que les femmes sont davantage présentes au niveau des catégories B et C et que les hommes sont en grande majorité affectés à des fonctions de catégorie A+.

Toutes les informations sont données en équivalent temps plein.

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et catégorie pour 2016

	Catégories	2016		2015		2014		
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Fonctionnaires	Enseignement et recherche	A+	3 288€	3 868€	3 126 €	3 784 €	3 004 €	3 775 €
		A	3 099€	3 635€	3 268 €	3 490 €	3 139 €	3 429 €
	BIATSS	A	2 678€	2 736€	2 557 €	2 694 €	2 513 €	2 712 €
		B	1 924€	1 901€	1 853 €	1 959 €	1 821 €	1 925 €
		C	1 536€	1 493€	1 472 €	1 479 €	1 484 €	1 484 €
Agents contractuels	Enseignement et recherche	A+	1 996€	2 043€	2 194 €	2 098 €	1 905 €	2 067 €
		A	1 470€	1 470€	1 520 €	1 543 €	1 517 €	1 801 €
	BIATSS	A	2 057€	2 021€	1 962 €	1 986 €	2 021 €	1 851 €
		B	1 538€	/	1 468 €	1 437 €	1 479 €	1 366 €
		C	1 251€	1 232€	1 301 €	1 298 €	1 292 €	1 286 €

2.2) Indemnités et primes

2.2.1) Prime d'administration

Arrêté du 17/10/2010 modifiant l'Arrêté du 13/09/1990 fixant les catégories de bénéficiaires et les taux de la prime d'administration pour les chefs d'établissement. La prime des directeurs d'Université Technologique, d'INSA, d'écoles centrales et d'INP est alignée sur celle des présidents d'universités.

Montant annuel de la prime d'administration : 27 626 €.

2.2.2) Primes enseignants

2.2.2.1) Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur et Prime d'Enseignement Supérieur (PRES / PES)

Décret 89-775 du 23/10/1989, Arrêtés du 17/11/2010.

Les taux annuels de la PRES et de la PES sont fixés à 1 244.98 € pour l'année universitaire 2015/2016. Ces taux sont identiques depuis 2010/2011.

2.2.2.2) Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)

Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)

Décret n°2009-851 du 8 juillet 2009, Arrêtés du 18/09/2009, 30/11/2009, 20/01/2010 :

Les bénéficiaires de la PEDR sont les enseignants-chercheurs, titulaires et stagiaires et assimilés ainsi que les directeurs et chargés de recherche.

Montants annuels de la PEDR

Les montants de la PEDR sont propres à chaque établissement, ils sont votés en CA restreint après avis du CS restreint.

	Montant PEDR
MCF CN et HC classés B	4 000 €
MCF CN et HC classés A	4 500 €
PR 2 ^{ème} classe classés B	5 000 €
PR 2 ^{ème} classe classés A	5 500 €
PR 1 ^{ère} classe et classe Ex classés B	6 000 €
PR 1 ^{ère} classe et classe Ex classés A	6 500 €

Nombre de primes par grade (PEDR)

Les crédits alloués à cette prime en 2016 s'élèvent à 185K€, montant identique à 2015.

	2016		2015		2014
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
MCF CN et HC	3	18	2	11	14
PR 2C	1	4	0	9	9
PR 1C et EX	0	11	0	12	11
Total	4	33	2	32	34

2.2.2.3) Prime de charge administrative (PCA)

Décret n°90-50 du 12/01/1990 modifié par le décret n°2003-1317 du 23/12/2003.

Les crédits ouverts au budget 2016 sont de 60K€, le réalisé est de 57.6 K€.

Fonctions ouvrant droit au versement de la PCA

	2016	2015	2014	2013
Direction des formations et de la Vie étudiante	6 000€	6 000 €	5 000 €	5 000 €
Direction de la Recherche et de la Valorisation	5 000€	5 000 €	5 000 €	5 000 €
Direction de département pédagogique (avec apprentissage)	6 000€	6 000 €	5 000 €	5 000 €
Direction de département pédagogique (avec filière Euro-Med)	5 500€	NC	NC	NC
Direction de département pédagogique	5 000€	5 000 €	5 000 €	5 000 €

En 2016, 1 femme et 11 hommes ont perçu la PCA (en 2015, les chiffres étaient respectivement de 1 et 12).

2.2.2.4) Référentiel

Décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié par le décret du 23 avril 2009.

Les tâches qui étaient susceptibles de conduire à l'attribution d'une Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP) en 2010 sont prises en compte dans le référentiel des tâches de l'INSA de ROUEN.

L'affectation des équivalences horaires dépend de leur nature. Les différents types d'affectation sont indiqués par les codes suivants :

Code 0	Heures incluses dans les maquettes pédagogiques et affectées par les directeurs de départements
Code 1	Tâches relevant de la politique de formation affectées par la direction des formations et de la vie étudiante dans la limite d'une enveloppe à répartir.
Code 2	Tâches relevant des départements, affectées par les directeurs de département. Chaque département dispose d'une enveloppe globale à répartir.
Code 3	Tâches relevant de la direction des relations industrielles et des partenariats.
Code 4	Tâches relevant de la direction des relations européennes et internationales.
Code 5	Tâches relevant de la direction de la recherche et du développement.
Code 6	Tâches relevant de la direction générale dont celles financées par des tiers (UNIT)

Référentiel : heures équivalent TD attribuées par chaque direction

	2016	2015	2014
Direction des formations	394 h	384 h	311 h
Départements pédagogiques	1 120 h	1 080 h	1 016 h
Direction des Relations Entreprises et Innovation	176 h	176 h	176 h
Direction des Relations Internationales	360 h	360 h	360 h
Direction de la Recherche et de la valorisation	288 h	288 h	312 h
Direction Générale	186 h	138 h	150 h
Fonctions relevant d'activités contractuelles ou spécifiques financées par des tiers	151 h	115 h	90 h
Total référentiel (hors financement par des tiers)	2 524 h	2 426 h	2 325 h

L'enveloppe ouverte au budget 2016 est de 103K€ (99K € au budget 2015) hors financement par des tiers.

Evolution du nombre de bénéficiaires effectifs de la PCA et du référentiel

	2016		2015	2014
	Femmes	Hommes		
Nombre bénéficiaires effectifs de la PCA	1	11	13	15
Nombre bénéficiaires effectifs du référentiel	21	51	76	69
Nombre bénéficiaires effectifs du référentiel ou de la PCA	22	62	89	84

Evolution du montant moyen des primes fonctionnelles

	2016		2015		2014
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Montant moyen par bénéficiaire de la PCA	5 500€	4 740€	5 000€	4 566€	3 886€
Montant moyen par bénéficiaire du référentiel	1 442€	1 344€	1 383€	1 205€	1 376€
Montant moyen par bénéficiaire du référentiel ou de la PCA	1 626€	1 947€	1 555€	1 798€	1 200€

2.2.3) Indemnités et primes des personnels BIATSS

2.2.3.1) Répartition de l'enveloppe indemnitaire 2016

Montant de l'enveloppe 2016 : 513K€ dont 15K€ votés au moment de la répartition du reliquat indemnitaire qui se sont ajoutés à l'enveloppe initiale de 498K€.

Cette somme a été répartie entre les titulaires et les agents non titulaires qui avaient au 31/12/16 une ancienneté de plus d'un an. Pour les contractuels, les sommes ont été versées sous forme de complément de rémunération.

	ETPT 2016	Montants consommés en 2016	ETPT 2015	Montants consommés en 2015	ETPT 2014	Montants consommés en 2014
PPRS (Prime de Participation à la Recherche Scientifique)	102.9	315K€	101.25	308.4 K€	96.46	285.1K€
PFR (Prime de Fonctions et de Résultats)	NC	NC	5	19.2 K€	5.53	23K€
IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité)	2.8	7.7K€	7.68	19.7 K€	11.20	22.9K€
IFSE (Indemnité Fonction, Sujétion et Expertise)	13.15	51.8K€	NC	NC	NC	NC
Primes bibliothèque	2.8	3K€	2.13	2.2 K€	2.47	2.5K€
PFI (Prime de Fonction au traitement de l'Information)	10	44.4K€	10	44.2 K€	10	43.7K€
IS (Indemnités statutaires)	1	7.9K€	3	33.5 K€	3	36.2K€
BIE (Bonus Indemnitare Etablissement)	42.3	37.8K€	36.6	34 K€	28	24.8K€
Complément rémunération contractuel	44.3	44.9K€	41.2	36.7 K€	47.90	44.8K€
TOTAL		512.5K€		497.9K€		483K€

Répartition de l'enveloppe indemnitare 2016 par catégorie (hors PFI, et BIE et complément de rémunération des contractuels)

	Montant total primes versées ¹⁵		ETPT 2016		Montant moyen 2016		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Global
A	74 171€	111 657€	14.81	23.08	5 006€	4 837€	4 904€
B	83 279€	31 989€	27.33	11.08	3 047€	2 886€	3 001€
C	50 033€	35 096€	24.58	18.97	2 035€	1 850€	1 955€
Total	207 483€	178 742€	66.72	53.13	3 109€	3 364€	3 223€

Au global les femmes perçoivent en moyenne des primes inférieures à celles des hommes, cette différence s'explique par le fait que les femmes sont majoritaires au niveau des catégories B et C et minoritaires pour la catégorie A.

Pour rappel :

	Montant primes versées 2015	ETPT 2015	Montant moyen 2015	Montant primes versées 2014	ETPT 2014	Montant moyen 2014
A	148.5K€	33.93	4.4K€	145.1K€	32.16	4.5K€
B	107.2K€	35.26	3K€	99.5K€	33.53	3K€
C	91.7K€	46.87	2K€	93.2K€	46.59	2K€
Total	347.4K€	116.06	3K€	337.8K€	112.28	3K€

2.2.3.2) Prime ITRF : PPRS (Prime de Participation à la Recherche Scientifique)

Décret 86-1170 du 30 octobre 1986

Le Ministère calcule, pour chaque grade ITRF, un taux moyen de PPRS en appliquant le pourcentage (défini dans l'arrêté du 30 octobre 1986) à l'INM de référence. Ce taux constitue alors le taux de base (taux plancher) de la PPRS. Le Ministère calcule par ailleurs les crédits annuels, enveloppe PPRS, sur la base d'un taux plafond afin de laisser une marge de manœuvre aux établissements.

¹⁵ PPRS, IFSE, IAT, primes bibliothèque

L'INSA a décidé de s'aligner sur ce taux plafond de crédits annuels pour chaque attribution individuelle, en supprimant de fait toute possibilité de modulation.

	INM de référence	INM x valeur du point indiciaire [*]	% taux moyen PPRS = taux plancher	% taux Crédits annuels = taux plafond enveloppe PPRS		% taux appliqués à l'INSA
				C = A x B annuel	E = A x D annuel	
		A	B	D		annual
IGR HC	768	42 673	15%	6 401 €	16%	6 828 €
IGR 1C	705	39 172	15%	5 876 €	16%	6 268 €
IGR 2C	535	29 726	15%	4 459 €	16%	4 756 €
IGE HC	455	25 281	12%	3 034 €	16%	4 045 €
IGE 2C et 1C	375	20 836	12%	2 500 €	16%	3 334 €
ASI	375	20 836	8%	1 667 €	12%	2 500 €
TCH CE	343	19 058	8%	1 525 €	12%	2 287 €
TCH CS-CN	306	17 002	8%	1 360 €	12%	2 040 €
ATRF	260	14 447	8%	1 156 €	12%	1 734 €

2.2.3.3) Prime AENES : IFSE (Indemnités de fonctions, de sujétions, d'expertise)

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP¹⁶. Versée mensuellement elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.

Cette indemnité remplace la PFR (Prime de Fonctions et de Résultats), l'IFTS (Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires) et l'IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité) pour les agents appartenant au corps de l'AENES (Attaché-e, secrétaire et adjoint-e), infirmier/ère, le/la directeur/trice général-e des services et l'agent comptable.

	Montants moyens versés	
	Femmes	Hommes
A	7 212€	6 448€
B	3 115€	/
C	2 122€	/
Total	3 248€	6 448€

2.2.3.4) Primes des personnels de bibliothèque

Prime de technicité forfaitaire en faveur de certains personnels des bibliothèques

Décret 93-526 du 26 mars 1993

Cette indemnité est cumulable avec la perception de l'IAT et de l'IFTS.

L'INSA dispose de deux postes de Bibliothécaire Assistant Spécialisé, les montants indemnitaires associés sont de 1203 € par an.

Indemnité de sujétions spéciales en faveur des personnels de magasinage spécialisé des bibliothèques

Décret 90-966 du 29 octobre 1990

Cette indemnité est cumulable avec la perception de l'IAT

L'INSA dispose d'un poste de magasinier, le montant indemnitaire associé est de 716 € par an.

2.2.3.5) Prime des titulaires affectés au traitement de l'information

La PFI (Prime de fonction des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics affectés au traitement de l'information)

Décret 71-0343 du 29 avril 1971

¹⁶ RIFSEEP : Régime indemnitaire composé de deux primes : IFSE et CIA (complément indemnitaire annuel)

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Elle est réservée aux fonctionnaires qui sont régulièrement affectés au traitement de l'information. La circulaire de 1996 définit pour chaque fonction un taux moyen mensuel calculé en dix-millièmes du traitement annuel brut afférent à l'indice brut 585, soit un indice majoré de 494.
La PFI est cumulable avec la PPRS.

Fonctions	Montant de la prime en 1/10000	ETPT 2016	Montants 2016 versés	ETPT 2015	Montants 2015 versés	ETPT 2014	Montants 2014 versés
chef d'exploitation	188	3	18.6K€	3	18.6 K€	3	18.6K€
analyste	118	6	21.6K€	6	21.5 K€	6	21K€
programmeur	125	1	4.1K€	1	4.1 K€	1	4.1K€
TOTAL		10	44.3K€	10	44.2K€	10	43.7K€

2.2.3.6) Les indemnités statutaires

Indemnité pour charges administratives versée aux Secrétaires Généraux d'Etablissement Public d'Enseignement Supérieure est remplacée par l'IFSE (15 526 € par an).

Indemnité de caisse et de responsabilité versée aux agents comptable d'EPSCP : 5 305 € par an.

Indemnité spéciale versée au conservateur des bibliothèques : 7 905 € par an.

2.2.3.7) La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) et le Bonus Indemnitare Établissement (BIE)

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) a été instituée, suite au protocole d'accord conclu le 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques, par la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée. Elle est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit. Seuls les fonctionnaires sont éligibles à la NBI.

L'INSA bénéficie d'une enveloppe de 500 points d'indice majoré de NBI dont 90 points attribués aux emplois fonctionnels de Directrice Générale des Services (50 points) et d'Agent comptable (40 points). Les 410 points restants sont attribués selon la grille suivante votée annuellement en CT et en CA.

Le BIE (Bonus Indemnitare Etablissement) a été mis en place à l'INSA pour permettre de doter certaines fonctions non éligibles à la NBI et donc non prises en compte dans la dotation spécifique, notamment les emplois rémunérés sur ressources propres.

Le CA du 14 octobre 2011 a voté le versement du BIE, et ce à compter du 1^{er} septembre 2011, à des agents non titulaires affectés à des postes ouvrant droit au versement de la NBI.

Les points BIE sont de 620 pour l'année 2015/2016.

	NBI 2015/2016				BIE titulaires et contractuels 2015/2016			
	Nb agents concernés	Nb points par agent	Nb total de points	Coût brut	Nb agents concernés	Nb points par agent	Nb total de points	Coût brut
Emplois fonctionnels								
SGEPES	1	50	50	2 778 €			0	0 €
Agent comptable	1	40	40	2 223 €			0	0 €
Sous-total	2		90	5 001 €	0		0	0 €
Responsabilités de directions et directions adjointes								
Direction administrative de la DVR, DFVE, DRH, Patrimoine	3	25	75	4 167 €	1	25	25	1 389 €
Responsable administratif et financier d'un laboratoire					1	25	25	1 389 €
Sous-total	3		75	4 167 €	2		50	2 778 €
Responsabilités de services								
Services logistique, juridique, maintenance, communication, culture	1	20	20	1 111 €	4	20	80	4 445 €
Sous-total	1		20	1 111 €	4		80	4 445 €
Responsabilités d'entités administratives								
Contrôle gestion, formations doctorales, Admissions, hygiène et sécurité, commandes publiques et dépenses, achats	3	15	45	2 500 €	3	15	45	2 500 €
Centre Commun, CERTI	2	20	40	2 223 €	1	20	20	1 111 €
Sous-total	5		85	4 723 €	4		65	3 612 €
Assistants de direction								
Direction Générale	3	15	45	2 500 €	2	15	30	1 667 €
Direction départements	4	15	60	3 334 €	5	15	75	4 167 €
Direction laboratoire					4	15	60	3 334 €
Direction DRH, patrimoine	1	15	15	833 €	1	15	15	833 €
Sous-total	8		120	6 668 €	12		180	10 001 €
Responsabilités techniques								
Assistance pédagogique STPI Responsable des laboratoires de TP	1	20	20	1 111 €			0	0 €
Equipe logistique, bâtiment, technique	3	15	45	2 500 €			0	0 €
Gestion des enseignants	1	15	15	833 €			0	0 €
Guichet unique étudiants			0	0 €	1	15	15	833 €
Concours ITRF et gestion CPE	1	10	10	556 €			0	0 €
Infirmière service santé	1	10	10	556 €			0	0 €
Maintenance équipement audio visuel dépt HUMA			0	0 €	1	10	10	556 €
Gestion paie et comptable	1	10	10	556 €	2	10	20	1 111 €
Gestion budgétaire et recettes					1	15	15	833 €
Secrétariat CHSCT					1	10	10	556 €
Responsable technique laboratoire					3	15	45	2 500 €
Gestionnaire moyens expérimentaux					2	10	20	1 111 €
Gestionnaire parc analyses chromatographiques					1	10	10	556 €
Assistant de prévention			0	0 €	10	10	100	5 556 €
Sous-total	8		110	6 112 €	14		245	13 613 €
TOTAL	27		500	27 782 €	36		620	34 449 €

2.2.4) Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

Décret 2008-539 du 6 juin 2008

Cette indemnité est versée aux fonctionnaires et aux agents publics non titulaires des administrations de l'Etat qui détiennent un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B. Elle résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période.

		2016			2015		
		Femmes	Hommes	Montant	Femmes	Hommes	Montant
Catégorie A+	Enseignement et recherche	1	4	7.8K€	1	6	15K€
Catégorie A	Enseignement et recherche	/	4	5.7K€	1	4	9K€
	BIATSS	/	1	1.6K€	/	1	2.6K€
Catégorie B	BIATSS	1	/	1K€	2	0	1.7K€
Catégorie C	BIATSS	/	/	/	4	4	1.3K€
Total 2016		2	9	16.1K€	8	15	29.6K€

2.2.5) Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des fonctionnaires par catégorie hiérarchique

Primes et indemnités prises en compte :

- Primes statutaires des agents BIATSS
- NBI/BIE
- Prime d'administration
- Prime de charges administratives
- PES/PRES
- PEDR

		Part des primes et indemnités dans la rémunération		
		2016	2015	2014
A+	F	5%	6%	5%
	H	8%	8%	8%
A	F	14%	13%	13%
	H	13%	11%	11%
B	F	13%	13%	13%
	H	14%	14%	16%
C	F	10%	10%	11%
	H	9%	9%	10%
Total	F	11%	11%	11%
	H	10%	9%	10%

Chapitre 3 – Les conditions de travail

3.1) L'organisation du temps de travail

3.1.2) Le Compte Epargne Temps (CET)

Le CET est un dispositif créé par le Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 et l'arrêté du 28 juillet 2004.

Le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifie le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002, modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du CET dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le CET des agents de la fonction publique de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire a donné la possibilité aux agents d'opter pour la monétisation de leur stock de jours inscrits sur le CET au 31 décembre 2007, dans la limite de la moitié des jours détenus et il a assoupli les règles qui encadraient auparavant la prise sous forme de congés des jours accumulés.

Le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifie certaines dispositions relatives au CET dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature et précise les conditions dans lesquelles les agents, après avoir exercé l'option ouverte par le décret du 3 novembre 2008, peuvent utiliser les jours qui demeurent inscrits sur leur CET et ceux qu'ils y déposeront.

L'ouverture du Compte Épargne Temps se fait à la demande expresse de l'agent par la voie hiérarchique à la DRH, une fois par an, au plus tôt le 1^{er} novembre et au plus tard le 31 décembre clôturant l'année de référence.

Les congés non pris par l'agent ne sont pas systématiquement versés sur le compte de l'agent : celui-ci doit en faire la demande.

- L'objet du dépôt : report de congés annuels non pris. L'agent est cependant tenu d'inscrire sur son tableau prévisionnel de congés au moins 20 jours de congés sur les 45.
- Les agents sont informés en début de chaque année universitaire des droits épargnés et consommés pendant l'année universitaire.

Les personnels concernés : les BIATSS titulaires, les contractuels en CDI, en contrat depuis au moins 1 an, les contractuels qui sont recrutés de façon continue depuis plus d'un an à la date d'ouverture du compte.

	Nombre de jours déposés sur le CET	Nombre de personnes ayant déposé des jours sur leur CET			Nombre de personnes ayant utilisé des jours CET épargnés		
		Total 2016	Données genrées		Total 2016	Données genrées	
	Homme		Femme	Homme		Femme	
Données 2016	272	30	8	22	8	6	2
Rappel 2015	310	30	11	19	0	0	0
Rappel 2014	278	32	14	18	2	0	2

Nombre de personnes ayant racheté des jours par catégorie

Données 2016	Titulaires	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
		Contractuels	1	0
Rappel 2015	Titulaires	5	7	3
	Contractuels	2	0	1
Rappel 2014	Titulaires	7	3	2
	Contractuels	2	2	0
	Contractuels	0	1	0

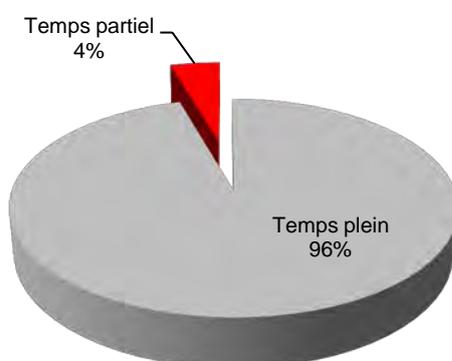
Nombre de jours non pris et non versés au CET

Données 2016	Nombre de jours non pris et non versés au CET
	62,50 jours

3.1.3) Quotité de travail des titulaires

3.1.3.1) Répartition de la quotité des fonctionnaires

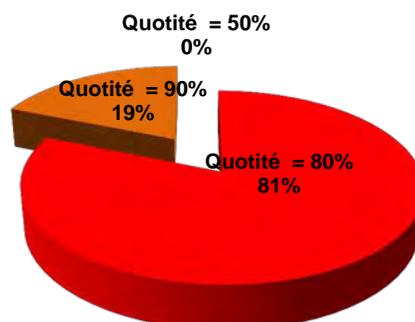
	Temps plein	Temps partiel	Total
Effectifs	259	12	271
%	96	4	100
Rappel 2015	257	10	267
Rappel 2014	286	11	297
Rappel 2013	271	16	287



3.1.3.2) Répartition des titulaires à temps partiel en fonction de la quotité

	Quotité = 50%	Quotité = 80%	Quotité = 90%	Total 2016	%
Bibliothèque	0	1	0	1	0,4
ITRF	0	2	6	8	3,0
ATSS	0	0	2	2	0,7
Enseignement et Recherche	0	1	0	1	0,4
Total 2016	0	4	8	12	4,4
Rappel 2015	0	4	6	10	3,8
Rappel 2014	0	7	4	11	3,7
Rappel 2013	0	13	3	16	5,4

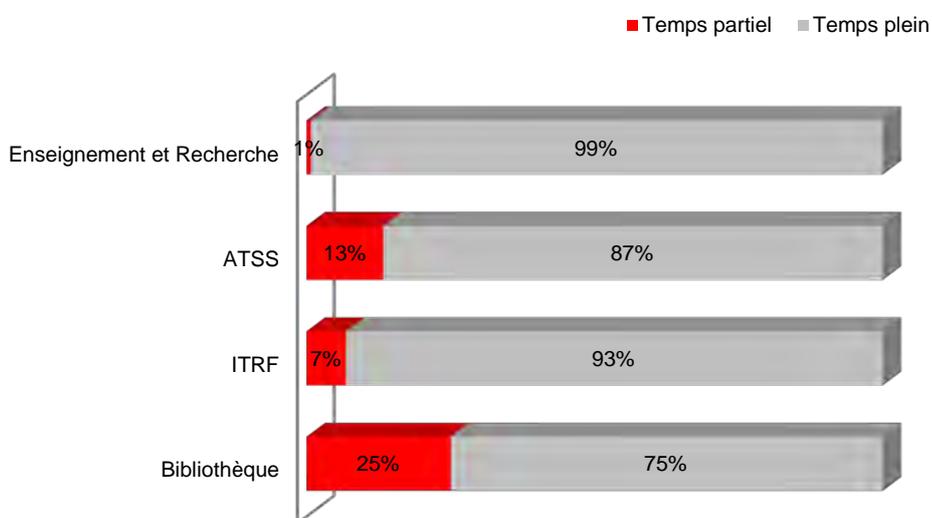
Répartition des titulaires à temps partiel en fonction de la quotité



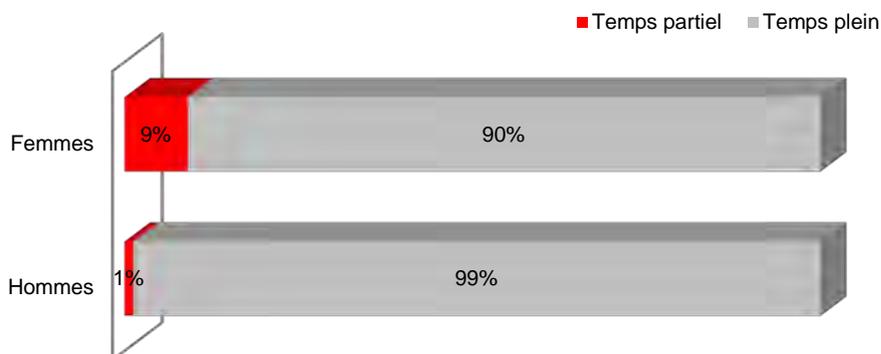
3.1.3.3) Répartition des titulaires en fonction de leur quotité et du genre

	Temps partiel			Temps plein			Total
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Bibliothèque	1	0	1	1	2	3	4
ITRF	0	8	8	51	58	109	117
ATSS	0	2	2	2	11	13	15
Enseignement et Recherche	1	0	1	105	29	134	135
Total 2016	2	10	12	159	100	259	271
Rappel 2015	8	2	10	93	164	257	267
Rappel 2014	9	2	11	104	182	286	298
Rappel 2013	13	3	16	94	177	271	287

Répartition du temps de travail par corps



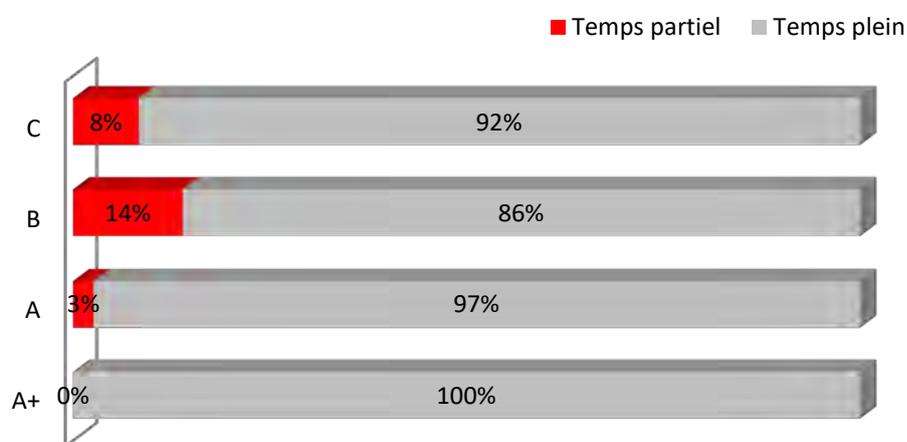
Répartition du temps de travail par genre



3.1.3.4) Répartition des titulaires en fonction de la quotité et de la catégorie

	Temps partiel					Temps plein					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Bibliothèque	0	0	1	0	1	0	1	2	0	3	4
ITRF	0	1	5	2	8	0	38	31	40	109	117
ATSS	0	0	0	2	2	0	5	4	4	13	15
Enseignement et Recherche	0	1	0	0	1	103	31	0	0	134	135
Total 2016	0	2	6	4	12	103	75	37	44	259	271
Rappel 2015	0	2	6	2	10	101	73	37	46	257	267
Rappel 2014	0	2	4	5	11	100	101	36	50	287	298
Rappel 2013	NR	4	4	9	17	NR	193	30	49	272	287

Répartition en fonction de la quotité et de la catégorie



3.1.4) Quotité de travail des agents non titulaires

	Temps partiel					Temps plein					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
BIATSS	0	3	2	3	8	0	33	17	31	81	89
Enseignement et Recherche	0	1	0	0	1	36	67	0	0	103	104
Total 2016	0	4	2	3	9	36	100	17	31	184	193
Rappel 2015	0	3	1	1	5	42	100	20	32	194	199

	Temps plein		Temps partiel	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Effectifs	103	81	0	9
%	56%	42%	0%	100%

3.1.5) Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local

		Hommes	Femmes
Données 2016	Titulaires	10	5
	Contractuels	/	1

3.2) Décharges syndicales

Trois décharges ont été accordées en 2016 au titre de l'activité syndicale :

- 29 heures pour un enseignant chercheur ;
- 200 heures pour deux personnels BIATSS.

3.2.1) Locaux mis à la disposition des organisations syndicales

Les organisations syndicales disposent de deux salles situées dans le Bâtiment Magellan :

- 1 salle, Rez de chaussée – Zone D
- 1 salle, 2^{ème} étage – Zone H

3.3) Les absences au travail

Modalité de calcul : un même agent peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés.

3.3.1) Les absences au travail des titulaires

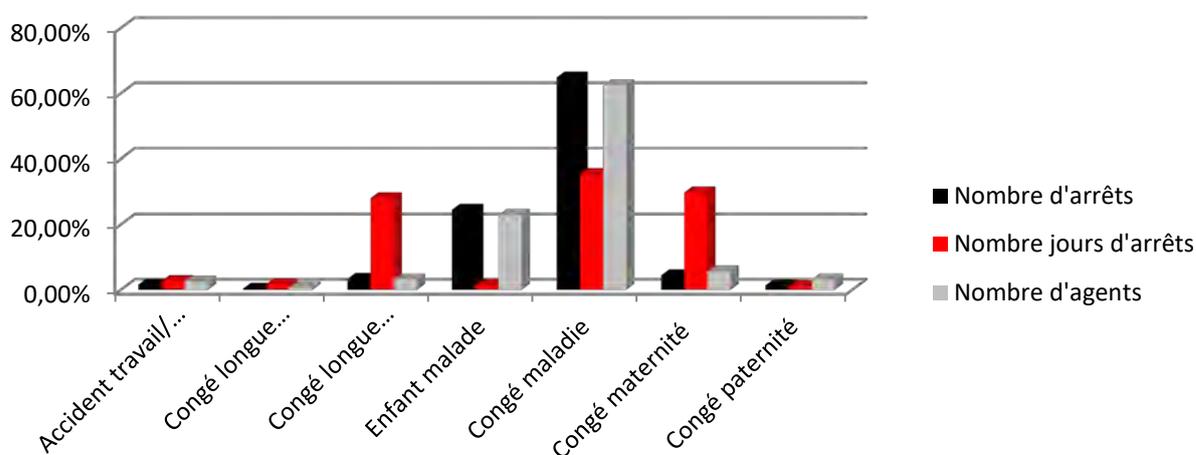
	TITULAIRES 2016			RAPPEL 2015		
	Nombre d'arrêts	Nombre jours d'arrêts	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre jours d'arrêts	Nombre d'agents
Accident de service/travail	5	97	3	13	138	5
Maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0
Congé longue maladie	1	87	1	7	790	4
Congé longue durée	13	1 459	5	10	1100	4
Enfant malade	62	74,5	25	52	68	25
Congé maladie	164	1 320	65	160	2015	60
Congé maternité	9	921	6	9	840	9
Congé paternité	4	44	4	5	35	5
TOTAL	258	4 002,5	109	256	4 986	112

3.3.2) Les absences au travail des agents non titulaires

	CONTRACTUELS 2016			RAPPEL 2015		
	Nombre d'arrêts	Nombre jours d'arrêts	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre jours d'arrêts	Nombre d'agents
Accident de service/travail	1	24	1	3	7	3
Congé longue maladie	0	0	0	0	0	0
Congé longue durée	0	0	0	0	0	0
Enfant malade	34	36,5	12	29	38	13
Congé maladie	90	664	36	118	679	40
Congé maternité	8	626	3	2	195	2
Congé paternité	1	11	1	3	33	3
TOTAL	134	1 361,5	53	155	952	61

3.3.3) Synthèse des absences au travail des personnels titulaires et contractuels selon leur nature

	TOTAL 2016			RAPPEL 2015		
	Nombre d'arrêts	Nombre jours d'arrêts	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre jours d'arrêts	Nombre d'agents
Accident travail/ maladie pro	6	121	4	26	145	8
Congé longue maladie	0	87	1	7	877	4
Congé longue durée	1	1 459	5	10	1 515	4
Enfant malade	96	111	37	81	106	38
Congé maladie	254	1 944	101	278	2 694	100
Congé maternité	17	1547	9	11	1 035	11
Congé paternité	5	55	5	8	68	8
TOTAL	379	5 364	162	421	6 440	173



Le taux d'absentéisme¹⁷ en 2016 est de 4,41% (5,27% en 2015 ; 4,53% en 2014)

3.3.4) Les accidents de service

Catégorie de personnel	Nb d'agent	Rappel 2015	Rappel 2014	Rappel 2013
Personnel Enseignant et de Recherche	0	3	4	1
Personnel Administratif	0	1	0	3
Personnel Technique	4	7	10	7
Total	4	11	14	19

Les accidents déclarés peuvent éventuellement générer des arrêts de travail.

	Nombre jours d'arrêt
Données 2016	97
Rappel 2015	79
Rappel 2014	486
Rappel 2013	88

En 2016, la nature des accidents porte sur :

- le port de charges lourdes (1)
- l'état de santé de la personne (1)
- déplacement à pied (1)
- objet coupant (1)

2 de ces 4 accidents ont entraîné des arrêts de travail, dont 1 de 77 jours

Taux de fréquence (hors trajet) : 3.28

Taux de gravité (hors trajet) : 0.15

¹⁷ Modalité de calcul : $100 \times \text{nbre de jours d'absence} / \text{nbre d'agents} \times \text{nbre de jours de travail}$

Chapitre 4 – Hygiène et Sécurité

Les acteurs de la prévention (rôles et missions).

4.1) L'Assistant de prévention

Rendues obligatoires par la réglementation en vigueur (article 4, 4-1 et 4-2 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret N° 95-680 du 9 mai 1995 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine de prévention dans la fonction publique), la nomination et la formation d'Assistants de prévention au sein de chaque service présentant des risques spécifiques, contribuent à améliorer la prévention et l'articulation des solutions à apporter.

Le rôle des Assistants de prévention, tel que défini dans la réglementation, s'articule autour des missions suivantes et s'opère en étroite collaboration avec le responsable de la Cellule Hygiène et Sécurité de l'établissement afin d'assister et conseiller le chef de service, auprès duquel il est placé, dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre;
- Réaliser l'évaluation des risques professionnels du secteur concerné.

A ce titre, la présence d'un Assistant de prévention au sein d'une structure contribue à maintenir et à renforcer la qualité des conditions d'exercice des activités.

Effectifs 2016	Effectifs 2015	Effectifs 2014
22	24	26

4.2) Le Chargé d'évacuation

Le chargé d'évacuation est un personnel volontaire, formé par la cellule Hygiène et Sécurité pour la mise en œuvre des procédures d'évacuation.

Il s'identifie grâce au brassard orange qu'il porte au bras en cas d'évacuation.

Il est formé à identifier les alarmes sonores, à reconnaître les parcours d'évacuation et les points de rassemblements.

Son rôle est :

- d'inviter les occupants d'un lieu à quitter leur poste lors d'un incendie ou d'un exercice d'incendie.
 - de veiller à ce que l'évacuation s'effectue dans le calme et en bon ordre.
 - de diriger les occupants vers les points de rassemblement en leur indiquant les circulations et les escaliers de secours les plus proches.
 - de vérifier que toutes les personnes, de la zone qui lui a été attribuée ont bien quitté les lieux.
 - de rendre compte au coordinateur de la sécurité de l'exécution de l'évacuation de sa zone.
- Le chargé d'évacuation a également pour mission quotidienne de remonter toutes informations de dysfonctionnement liées à la sécurité incendie/évacuation. (Exemples : encombrement, obturation des circulations et issues de secours, stockage important de cartons dans les locaux, absence ou détérioration d'extincteur...)

Effectifs 2016	Effectifs 2015	Effectifs 2014
72	71	60

4.3) Le SST (Sauveteur Secouriste du Travail)

La présence d'un sauveteur-Secouriste du Travail (SST) est obligatoire dans chaque secteur dans lequel sont effectués des travaux dangereux. Toutefois il est important que plusieurs SST soient présents dans chaque zone de travail, même à risque courant, afin que tout le personnel puisse être secouru par une personne compétente.

Un SST est une personne volontaire pour porter secours en cas d'accident au sein de l'établissement.

Il reçoit une formation initiale de 4 demi-journées en rapport avec les risques présents dans son établissement et est formé aux gestes de premiers secours ; il bénéficie d'un recyclage de 2 demi-journées tous les deux ans. Il sait agir et réagir face à un accident.

Le SST est capable de repérer et de prévenir une situation dangereuse et d'en informer l'encadrement.

Effectifs 2016	Effectifs 2015	Effectifs 2014
68	61	66

4.4) Personne formée à la manipulation d'extincteur

C'est une personne volontaire qui reçoit la formation manipulation extincteur, elle est capable d'agir contre un départ d'incendie en utilisant l'extincteur adapté.

Effectifs 2016	Effectifs 2015	Effectifs 2014
90	86	71

4.5) Les EPI : Equipements Protection Individuelle

Selon les 9 principes généraux de prévention, la mise en place de la prévention collective prévaut sur la protection individuelle. Lorsqu'il n'est pas possible de mettre en œuvre la protection collective, l'employeur doit fournir à chaque personnel les protections individuelles nécessaires et adaptées contre les risques encourus et selon les activités qu'il sera amené à exercer.

Répartition du coût par type de protection

Type d'EPI	Répartition 2014	Répartition 2015	Répartition 2016
Protection Mains	34%	34%	42%
Protection Auditive	4%	3%	1.8%
Protection Corps	33%	31%	21.5%
Protection Pieds	15%	10%	10%
Protection Respiratoire	6%	8%	14%
Protection Yeux	7%	7%	10.5%
Protection Tête	0.17%	3%	0.03%
Autres	0.83%	4%	0.17%
Nombres d'agents équipés	77	97	101
Coût moyen par personne	213.44€	199.46€	191.45
Coût total TTC	16435.47€	19348.47€	19337.26

4.6) Accueil des nouveaux arrivants

Chaque nouveau personnel doit recevoir à son arrivée une formation aux risques, consignes et informations liés à l'Hygiène, la Sécurité et sur l'environnement de l'établissement (HSE). A l'issue de cette formation un livret HSE est remis à chaque personne. Un accueil a lieu tous les mois depuis septembre 2015. Le livret HSE est également disponible en anglais depuis septembre 2016.

2016 : 100 personnes convoquées - Taux de présence à cette formation : 91%

4.7) Le Comité Hygiène de Sécurité et des conditions de Travail (CHSCT)

Présidé par le Directeur de l'établissement, le CHSCT est une instance de concertation.

Il a pour objet de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité.

Il est composé de représentants de l'administration (3), des personnels (5), des usagers (2), des personnels de services médicaux (2 à voix consultative) et d'invités (6 dont 1 expert). Sont également invités les assistants de prévention.

Il lui revient de faire toutes les propositions utiles au Comité Technique.

2016 : Formation réglementaire prévention des RPS pour les membres du CHSCT

Les réunions CHSCT :

Année	Nb réunions
2016	4
2015	4
2014	4

4.8) Le registre Hygiène et Sécurité : Outil de communication mis à la disposition des personnels de l'établissement

Le registre hygiène et sécurité est un document qui permet la remontée d'informations en matière d'hygiène et de sécurité.

Il est mis à la disposition de tous les utilisateurs de l'établissement, agents et usagers, afin qu'ils y consignent toutes observations ou suggestions touchant à la sécurité des usagers, aux conditions de travail et à la prévention des risques professionnels.

Ce registre est présenté en CHSCT devant lequel sont communiquées les réponses et actions portées et ce afin de participer à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail au sein de l'établissement.

Année	Nombre de registres implantés sur les panneaux d'affichage pour les sites : Mont Saint Aignan et Saint Etienne du Rouvray
2016	9
2015	9
2014	9

Les fiches du registre hygiène et sécurité sont à transmettre par mail à la cellule HS.

Nombre de signalement pour 2016 : 15

4.9) Registre danger grave et imminent (droit d'alerte et de retrait)

Une personne exposée à un danger grave et imminent a le droit de stopper son travail et de se mettre en sécurité ceci dans la mesure où, en quittant son poste, elle ne crée pas une autre situation de danger grave et imminent.

Cette personne doit en informer son responsable de service, la direction ou un membre du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le constat du danger grave et imminent doit être consigné dans un registre dédié situé dans le bâtiment Dumont d'Urville au 2^{ème} étage.

Les fiches du registre danger grave et imminent sont à transmettre par mail à la cellule HS

Nombre de signalement pour 2016 : 0

4.10) Bilan annuel Hygiène et Sécurité 2016

Thèmes	Actions	Commentaires
Exercice Incendie	- Exercices réalisés	- 2 pour l'établissement - 1 pour le gymnase avec les élèves et enseignants de l'INSA. Compte rendu diffusés
CHSCT	- Formation des 2 nouveaux membres - Réunions réalisées - Présentation des actions hygiène et sécurité. - Consultation du CHSCT sur les dossiers H&S - 2 visites de secteur du CHSCT ont été réalisées	Mise à jour de la liste disponible sur l'intranet et Tableaux d'affichage H&S - 4 réunions (mars, mai, juin et octobre) Reprendre les visites en 2017 avec la nouvelle Direction.
Equipement de Protection Individuelle	Commande annuelle réalisée. Recensement des besoins en juin et livraison en novembre auprès des A.P.	- 101 agents équipés coût 19337 € Détail du coût en annexe de ce bilan
Document d'évaluation des risques	- Mise à jour annuelle de l'ensemble des évaluations des risques de l'établissement. L'évaluation des risques d'un secteur n'a pas été réalisée pour l'année 2016. - Les programmes d'action ont été en partie réalisés sauf pour un secteur.	- Documents consultables sur l'intranet cellule H&S. - Mise à jour à minima annuelle par les assistants de prévention de tous les secteurs - Faire réaliser tous les programmes d'actions par secteur.
Assistants de prévention	- Réunions. Thèmes : Mise à jour des évaluations des risques, programme d'action et nouveaux risques	- 1 réunion. - Beaucoup de communication et transmission d'information par mail pour limiter les temps de réunion. - Mise à disposition de la cellule H&S selon les besoins et demandes des AP.
	Le nombre d'assistants de prévention est de 22	- Un assistant de prévention pour le laboratoire LMI et le département GM reste toujours à nommer depuis 2015. - L'assistant de prévention du département ASI est à former suite à sa nomination en septembre 2016.
Vérifications réglementaires	- L'ensemble des contrôles réglementaires de l'établissement, des résidences et du gymnase liés à la sécurité sont suivis par la DPAT - 2 Nouveaux prestataires pour les contrôles réglementaires et maintenance des sorbonnes (SOCOTEC et HPS)	- Tableau de suivi des contrôles transmis de la DPAT à la cellule H&S 2 fois par an (juin et décembre) - Rapports de contrôles disponibles sur l'intranet maintenance et travaux
Suivi des expositions chimiques des personnels	- Renouvellement du suivi des expositions chimiques individuelles : personnel du bâtiment Darwin (Novembre 2016) pour la 3 ^{ème} année. - L'utilisation du logiciel FEVAR du CNRS, facilite l'exploitation des données par le médecin de prévention pour le suivi médical. - Evaluation des expositions chimiques et des valeurs exposition par le chimiste toxicologue de l'AMSN pour les personnels du bâtiment DARWIN	- Poursuivre sa mise en place en 2017 pour le personnel du COBRA, CORIA et tous les autres personnels hors chimie manipulant des produits chimiques. - A poursuivre en 2017 et à réaliser également pour les autres secteurs

Communication	- Réalisation de communication dans « ENTRE NOUS »	- Thèmes abordés : Janvier : procédure déclaration des accidents Février : Droit de retrait Décembre : PPMS
Règlement Intérieur	-Création du règlement intérieur de l'établissement et notamment de la 4 ^{ème} partie Hygiène et Sécurité	Règlement inclus dans le livret d'accueil des nouveaux arrivants et disponible sur l'intranet
Intranet	- Mise à jour de l'intranet de la cellule Hygiène et Sécurité	- L'ensemble des procédures, documents d'informations sur l'hygiène, la sécurité et l'environnement sont accessibles à tous.
Consignes et règles de sécurité, hygiène et environnement	- Mise à jour des listes SST, chargés d'évacuation, personnels formés à la manipulation des extincteurs et affichage des consignes tableaux d'affichage Hygiène et Sécurité.	- Mise à jour à réaliser annuellement. Affichage réalisé par les Assistants de prévention.
Accueil des nouveaux arrivants	- Organisation de ½ journées d'accueil sécurité avec la DRH et la DSI - Mise à jour du livret d'accueil sécurité pour les personnels et du questionnaire. -Traduction du livret d'accueil en anglais. - Amélioration du document de recensement des besoins de formations obligatoires en H&S	- L'accueil des nouveaux arrivants est réalisé 1 fois/mois depuis 2016. - Document permettant d'évaluer les besoin de formation dès l'arrivée, ainsi que les besoins EPI et le suivi des formations au poste par les assistants de prévention du secteur d'affectation.
Etude de poste et visite sécurité	- Pas d'étude de poste réalisée conjointement par la cellule H&S et la médecine de prévention.	
Accident	- Suite à la création du document d'analyse accident en 2013, la cellule H&S et le CHSCT réalisent conjointement les analyses après accident. -Mise en place du registre d'accident bénin pour les agents contractuels (CARSAT) et les titulaires -création d'une procédure évacuation en taxi et diffusion	- Améliorer le retour des suivis d'actions suite par les secteurs, suite aux analyses accidents. - 1 analyse accident réalisée en 2016 -Prévoir les analyses accident également pour ceux enregistrés sur le registre d'accident bénin.
Registre Hygiène et Sécurité, danger grave et imminent	- Suivi des remontées et présentation en réunion de CHSCT.	- Pas de signalement de Danger Grave et Imminent pour 2016.
Risques psychosociaux (RPS)	- Réunion Cellule d'accompagnement, groupe de travail RPS - Suivi par la cellule d'accompagnement des protocoles souffrance au travail.	1 - 2 protocoles
Amiante	- Recensement des personnels exposés à l'amiante. Circulaire du Ministère de relance du plan amiante.	- Dossier non réalisé à prévoir en 2017 - Dossier Technique Amiante (DTA) disponible sur l'intranet maintenance et travaux.
Travailleurs Isolés	- Achat de DATI (Dispositif d'alarme pour Travailleur Isolé) pour les personnels logés avec géolocalisation.	- Mise en service des DATI janvier 2016 + remise de la procédure d'utilisation. Prévoir un bilan d'utilisation en 2017

Incendie	- Formation des personnels chargés d'évacuation et manipulation des extincteurs	- Procéder en 2017 à la mise à jour des procédures SSI pour : Les personnels de l'accueil Les personnels logés Les personnels de la société de gardiennage Les Personnels Halle thermique	
Local de stockage produit chimique	-Commencement des travaux d'aménagement d'un local de stockage de produit chimique en zone A du bâtiment MAGELLAN pour le CORIA	Coût : 80 009€	
ATEX	-PIC ATEX des étudiants MR1E4 : Etablissement d'une cartographie ATEX du bâtiment DARWIN et mise à jour du DRPE. Formation ATEX des personnels a été réalisée.	-Les laboratoires et départements devront mettre en adéquation le matériel par rapport au zonage ATEX. - Prévoir la réalisation du DRPE pour l'ensemble des bâtiments pas un organisme agréé	
Risques liés à l'utilisation des évaporateurs rotatifs dans les laboratoires de chimie	- Une mise sous enceinte réalisée ainsi que la fiche de poste pour un évaporateur de la salle DA A RC 33.	- Reste 7 enceintes à réaliser en 2017	
Plan Particulier de Mise en Sécurité	-Rédaction du dossier PPMS de ses procédures et mise œuvre avec l'aide d'un projet étudiant. -Réalisation d'un exercice PPMS le 30 novembre.	-Diffuser le compte rendu -Modifier, adapter le PPMS suite au retour d'expérience de l'exercice.	
Moyen de secours : Défibrillateurs	Maintenance des 3 défibrillateurs ainsi que remplacement des électrodes et des piles lithium en juillet 2016		
Diffractomètre du département CFI	- Contrôles réglementaires du matériel réalisés - Contrôle des expositions : achat de dosimètre et exploitation IRSN -Demande d'autorisation d'exploitation validée par L'IRSN.	- Résultats de dosimétrie transmis au médecin de prévention	
Missions à l'étranger	Modification de la procédure mission à l'étranger pour l'identification des risques liés au pays, sanitaires.	-Prévoir une nouvelle diffusion et sensibilisation. -Vérifier son application.	
Formation Hygiène et Sécurité	INTITULE DE LA FORMATION	Nombre de Personnes Présentes	Nombre de Personnes inscrites
	SST Initiale	16	18
	SST recyclage	18	27
	SST Initiale Moniteur	4	4
	Chargés d'évacuation	13	13
	Manipulation extincteurs Initiale	32	34
	Pontier élingueur recyclage	2	2
	Accueil des nouveaux arrivants	91	100
	Habilitation Electrique Initiale	9	10
	Ecoute active pour la cellule d'accompagnement	2	2
	Prévenir et traiter le harcèlement sexuel pour la cellule d'accompagnement	1	1
	Formation réglementaire prévention des RPS pour les membres du CHSCT et cellule H&S	7	8

	Formation réglementaire des nouveaux membres du CHSCT	2	2
	Premier Secours Civique Niv1 PSC1	0	1
	Sensibilisation pénibilité cellule H&S	1	1
	Prévention des risques liés à l'activité physique. PRAP	39	46
	Appareil respiratoire isolant .ARI recyclage et initial	8	8
	ATEX Niveau 0	22	38
	ATEX Niveau 1	6	6
	Formation des personnels GPM aux risques présents dans le laboratoire	7	7

4.11) Le Service Santé

Le service Santé de l'INSA est composé d'un médecin de prévention du personnel (à temps partiel), d'une infirmière et d'une secrétaire.

Sa mission s'organise autour de :

- la gestion des soins et urgences du personnel.
- l'accueil et de l'écoute des personnels en souffrance
- l'organisation des formations SST
- la proposition d'action de prévention
- l'organisation des journées de don du sang

La médecine de prévention du personnel a pour objet de prévenir toute altération de l'état de santé des personnels de l'établissement notamment en surveillant les conditions de travail et d'hygiène du travail, l'adaptation des postes, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents ou de maladies professionnelles.

Le médecin de prévention du personnel assure une surveillance médicale avec une périodicité qu'il a défini en accord avec le cadre législatif et à la demande des agents.

Un tiers de son temps est consacré aux visites de poste et autres actions réglementaires hors visites.

Les convocations pour un examen médical sont réparties en visite à la demande (de l'agent, du médecin ou de l'administration), en visite systématique, d'embauche ou de reprise.

Année	Nombre de convocations émises	Nombre de visites médicales réalisées	Absences à la convocation
2016	277	242	35 dont 16 excusés
2015	293	247	29 dont 7 excusés
2014	275	246	29 dont 14 excusés

52 visites étaient des premières visites médicales.

Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention : 15¹⁸

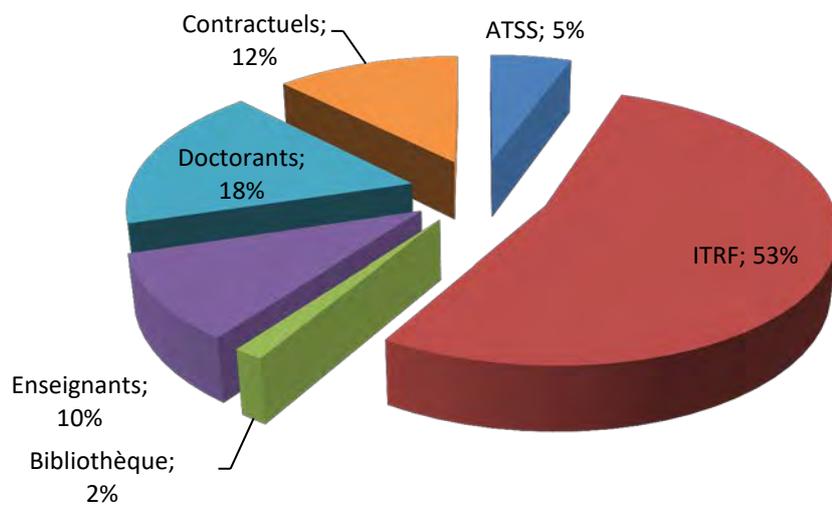
Les personnes du service de santé assurent aussi la gestion des soins et urgences aux personnels, l'accueil et l'écoute de personnels en souffrance, participent aux Comités Hygiène et Sécurité, proposent des actions de prévention et organisent des journées de don du sang.

Répartition par catégorie de personnels convoqués à la visite médicale en 2016

ATSS	ITRF	Bibliothèque	Enseignants	Doctorants	Contractuels
10	69	2	59	34	69

¹⁸ Rapport annuel 2016 – Médecine de prévention

Répartition par catégorie des personnels convoqués à la visite médicale
Personnels convoqués



Chapitre 5 – La formation des personnels

5.1) Les axes de développement de la politique de formation et les objectifs de la GRH

La politique de formation de l'INSA de Rouen est articulée autour de deux axes. Chaque axe est décliné en objectifs opérationnels. Ceux-ci doivent permettre de consolider les compétences existantes, d'accompagner et de faciliter les changements.

Axes de la politique de formation	Objectifs opérationnels
Accompagner les personnels dès leur entrée dans l'institut et dans leur évolution de carrière.	Préparer aux concours et examens administratifs. Accompagner les mobilités et les carrières. Développer l'accompagnement VAE.
Renforcer la professionnalisation des personnels de l'INSA de Rouen.	Permettre à chacun de s'adapter aux exigences de son poste, de sa discipline ou de sa thématique de recherche et d'anticiper les évolutions. Développer les compétences individuelles et collectives liées au domaine de l'hygiène et de la sécurité.

5.2) Bilan analytique du plan de formation 2016

Les données sont extraites des applications « Situations », « LAGAF » et d'un tableau de bord RH. Celles-ci permettent de gérer les crédits de fonctionnement ouverts au titre de la formation des personnels et de recenser les formations réalisées.

Au titre de l'année 2016, la cellule Formation des personnels a disposé d'un budget initial de 46 000€ (Effort de formation : 0.20% par rapport à la masse salariale).

A noter : Afin de pouvoir optimiser les inscriptions des agents de l'INSA Rouen Normandie sur les actions de formation, de sensibilisation, une convention avec l'Université de Rouen a été signée et permet l'accès à coût réduit aux actions de formation. La convention mise en œuvre dans le cadre de la médecine de prévention (2 actions) permet également de sensibiliser les agents sur les aspects Hygiène et sécurité. Une mutualisation avec la Plateforme RH interministérielle (6 actions) est en œuvre ainsi que le développement des formations en interne (13 actions). En conséquence, 19 actions ont un coût de 0€ et n'impactent pas le budget formation des personnels.

En 2016, 441 stagiaires INSA Rouen Normandie ont été formés (519 stagiaires INSA formés en 2015).

98 stagiaires externes ont participé à des actions de formations programmées par l'INSA Rouen Normandie dans le cadre de la mutualisation des actions de formation interministérielles et de convention avec l'Université du Havre. En 2016, les étudiants doctorants ont été également invités à participer à l'accueil des nouveaux arrivants ce qui n'était pas le cas en 2015 (69 stagiaires externes formés en 2015).

34 % des personnels sont des agents de catégorie C ; 20% de catégorie B et 46% de catégorie A.

En 2016, le taux d'absentéisme (hors stagiaires externes) est de 12%.

Les dépenses de formation s'élèvent à 43 281€ (94% des crédits alloués).

Domaine de formation	Nombre de stagiaires Présences et Absences	Coût total formation	Personnels INSA						Part des femmes (%)
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		
			Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
Achats publics									
Nombre de stagiaires	3	0 €							
Présents	3		0	3	0	0	0	0	100%
Absents	0								

Communication – Service aux usagers										
Nombre de stagiaires		1								
Présents		1	139 €	0	0	0	0	1	0	0%
Absents		0								
Développement personnel à visée professionnelle										
Nombre de stagiaires		3								
Présents		3	0 €	1	1	0	1	0	0	67%
Absents		0								
Economie – Finances – Contrôle de gestion										
Nombre de stagiaires		9								
Présents		9	444 €	1	2	0	4	0	2	89%
Absents		0								
Environnement professionnel										
Nombre de stagiaires		60								
Présents	59 (dont 40 extérieurs)		3 656 €	1	5	0	6	1	6	89%
Absents		1								
Formations linguistiques										
Nombre de stagiaires		2								
Présents		2	341 €	0	0	0	1	0	1	100%
Absents		0								
Hygiène et Sécurité										
Nombre de stagiaires		399								
Présents	344 (dont 57 extérieurs)		19 057 €	94	54	17	14	46	64	45%
Absents		55								
Informatique et Bureautique										
Nombre de stagiaires		56								
Présents	49 (dont 2 extérieurs)		1 676 €	5	7	1	17	6	11	85%
Absents		7								
Management										
Nombre de stagiaires		15								
Présents	14 (dont 2 extérieurs)		2 353 €	1	4	0	7	0	1	92%
Absents		1								
Préparation concours et examens										
Nombre de stagiaires		21								
Présents		21	4 696 €	2	3	1	8	1	6	81%
Absents		0								
Qualité										
Nombre de stagiaires		11								
Présents		11	0 €	5	2	0	4	0	0	55%

Absents	0								
Ressources Humaines									
Nombre de stagiaires	13								
Présents	13	963 €	0	5	0	6	0	2	100%
Absents	0								
Formations spécifiques métiers									
Nombre de stagiaires	10								
Présents	10	9 956 €	4	1	2	0	3	0	10%
Absents	0								
	603 stagiaires inscrits (INSA + externes)								
	539 stagiaires présents								
	- 441 stagiaires INSA présents								
	- 98 stagiaires externes	43 281 €	114	87	21	68	58	93	56%
	64 stagiaires absents								
	- 60 stagiaires INSA								
	- 4 stagiaires externes								

Les actions de formation dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité mobilisent depuis 2009, date de création de la « Cellule Hygiène et Sécurité », un nombre important d'agents et donc impactent la ligne budgétaire dédiée à la formation par rapport aux autres domaines d'actions. L'INSA Rouen Normandie répond à la réglementation en vigueur dans le domaine hygiène et sécurité.

5.3) Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation par genre et catégorie.

Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation en 2016	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Nombre d'heures de formation suivi au cours de l'année 2016
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
202	63	47	9	29	22	32	2672 h

5.4) Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation par genre, tranche d'âge et catégorie.

Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation en 2016 programmée par la Cellule Formation des personnels	Données genrées		Catégories				Total 2016
	Hommes	Femmes	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	
Personnels BIATSS et de l'enseignement et de la recherche (titulaires et contractuels)							
moins de 25 ans	0	1	0	1	0	0	1
]25-29]	27	15	8	30	2	2	42
]30-34]	16	11	16	8	1	2	27
]35-39]	14	11	14	9	2	0	25
]40-44]	20	12	15	11	4	2	32
]45-49]	21	9	12	12	5	1	30
]50-54]	17	11	11	9	4	4	28
]55-59]	25	6	16	8	2	5	31
]60 ans et plus	22	10	12	13	1	6	32
Total 2016	162	86	104	101	21	22	248

Chapitre 6 – Les relations professionnelles

6.1) Les instances institutionnelles

Les statuts des INSA, en application de la Loi du 26 janvier 1984 sur l'Enseignement Supérieur et de la LRU (Loi sur les Libertés et Responsabilités des Universités) du 10 août 2007, prévoient l'existence d'instances institutionnelles.

6.1.1) Le Conseil d'Administration (CA)

Le CA détermine la politique de l'établissement et à ce titre :

- approuve le contrat d'établissement ;
- vote le budget et approuve les comptes ;
- approuve les accords et conventions signés par le directeur de l'établissement ;
- adopte le règlement intérieur de l'établissement ;
- fixe, sur proposition du directeur et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ;
- autorise le directeur à engager toute action en justice ;
- adopte les règles relatives aux examens ;
- approuve le rapport annuel d'activité ;
- détient le pouvoir disciplinaire à l'égard des enseignants, chercheurs et usagers.

Le CA comprend 36 membres répartis de la manière suivante :

	Homme	Femme	Total
Représentants des professeurs d'Université et personnels assimilés	6	0	6
Représentants des autres enseignants et personnels assimilés	4	2	6
Représentants des étudiants	3	2	5
Représentants des personnels BIATSS	2	1	3
Personnalités extérieures (14/16)			
- Conseil Régional Normandie	0	1	1
- Métropole Rouen Normandie.	0	1	1
- Communauté de l'Agglomération Havraise.	1	0	1
- MEDEF-Rouen – Dieppe	1	0	1
- Organisation syndicale de salariés – siège vacant	-	-	-
- Chambre de Commerce et d'Industrie de Normandie.	0	1	1
- Union des Industries Chimiques de Normandie.	1	0	1
- Fédération Régionale des Travaux Publics Normandie	1	0	1
- Syndicat professionnel numérique	0	1	1
- Ancien élève de l'INSA Rouen Normandie	1	0	1
- Ancien élève du groupe INSA	0	1	1
- 5 personnalités désignées en raison de leurs compétences dans les domaines scientifique, industriel ou pédagogique par les autres membres du conseil (4/5) - 1 siège vacant	2	2	4
Total	22	12	34
Répartition (%)	61%	33%	

Membres statutaires : 36

Membres en exercice : 34

6.1.2) Le Conseil scientifique (CS)

Le CS propose au CA les orientations des politiques de recherche, de documentation scientifique et technique, ainsi que la répartition des crédits de recherche.

Il est consulté :

- sur les programmes de formation initiale et continue ;
- sur la qualification à donner aux emplois d'enseignants chercheurs et de chercheurs vacants ou demandés ;
- sur les programmes et contrats de recherche proposés ;
- sur les demandes d'habilitation à délivrer des diplômes nationaux ;
- sur les projets de création ou de modification des diplômes d'établissement ;
- sur le contrat d'établissement ;

Il assure la liaison entre l'enseignement et la recherche, notamment pour le 3ème cycle.
Le CS comprend 24 membres dont 18 en exercice auquel il faut ajouter le Président, fonction assurée par le chef d'établissement, répartis de la manière suivante :

	Homme	Femme	Total
Présidence du Chef d'établissement	1	0	1
Représentants élus (16/18) :			
- 6 représentant(e)s des professeurs d'université et personnels assimilés – 1 siège vacant	5	0	5
- 2 représentant(e)s des personnels habilités à diriger des recherches.	1	1	2
- 3 représentant(e)s des personnels pourvus d'un doctorat.	2	1	3
- 1 représentant(e) des autres enseignants et chercheurs.	1	0	1
- 2 représentant(e) des ingénieurs et techniciens.	1	1	2
- 1 représentant(e) des autres personnels – siège vacant.	/	/	/
- 3 représentant(e)s élus des étudiants de troisième cycle	2	1	3
Personnalités extérieures (2/6) :			
- 1 représentant(e) du Conseil Régional Normandie.	0	1	1
- 1 représentant(e) de la Délégation Normandie CNRS	1	0	1
- 3 représentant(e)s des filières industrielles et pôles de compétitivité – 3 sièges vacants	-	-	-
- 1 personnalité désignée en raison de ses compétences dans les domaines scientifique, industriel et économique – siège vacant	-	-	-
Total	14	5	19
Répartition (%)	58%	21%	

Membres statutaires : 24

Membres en exercice : 18 + Présidence du chef d'établissement

6.1.3) Le Conseil des Etudes (CE)

Le CE :

- propose au CA les orientations des enseignements de formation initiale et continue ;
- instruit les demandes d'habilitation et les projets de nouvelles filières ;
- prépare les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active, à favoriser les activités culturelles, sportives ; à améliorer leurs conditions de vie et de travail.
- examine, notamment, les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et centres de documentation ;
- est garant des libertés politiques et syndicales étudiantes.

Le CE comprend 20 membres dont 17 en exercice auquel il faut ajouter le Président, fonction assurée par le chef d'établissement, répartis de la manière suivante :

	Homme	Femme	Total
Présidence du Chef de l'établissement	1	0	1
Personnalités extérieures à l'établissement (2) :			
- Lycée Blaise Pascal	0	1	1
- COPAREF - Siège vacant	-	-	-
Représentants élus (18) :			
- 4 représentant(e)s des professeurs d'universités et personnels assimilés – 1 siège vacant	3	0	3
- 4 représentants des autres enseignants	2	2	4
Représentants des personnels BIATSS (2) :			
- 2 représentant(e)s des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service - 1 siège vacant.	1	0	1
Représentants des étudiants (8)			
- 8 représentant(e)s des étudiants	4	4	8
Total	11	7	18
Répartition (%)	55%	35%	

Membres statutaires : 20

Membres en exercice : 17 + Présidence du chef d'établissement

6.1.4) Le Conseil de la Vie étudiante (CVE)

En 2008, l'INSA de Rouen a créé un **Conseil de la Vie Etudiante (CVE)** - (dont les statuts ont été approuvés en CA du 29 février 2008, modifiés en CA du 3 octobre 2008 et en CVE du 12 février 2009). Son rôle est de faire toutes propositions sur tout ce qui ne relève pas des prérogatives du Conseil des Etudes.

Le Conseil se réunit au moins trois fois pendant l'année universitaire sur convocation de son président.

Le Conseil de la vie étudiante inclut 15 membres répartis selon les modalités suivantes:

	Homme	Femme	Total
- Directeur de l'INSA	1	0	1
- Représentant des personnels BIATSS – siège vacant	-	-	-
- Représentant des enseignants- siège vacant	-	-	-
- Représentant enseignant du Bureau Des Sports	0	1	1
- Représentant du Bureau des Elèves	1	0	1
- Responsable de la Cellule Culturelle	0	1	1
- Responsable du service des résidences	1	0	1
- Représentants étudiants (8)	4	4	8
Total	7	6	13
Répartition (%)	47%	40%	

Membres statutaires : 15

Membres en exercice : 13

6.1.5) Le Comité Technique (CT)

La loi du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social a supprimé l'exigence du paritarisme numérique au sein des comités techniques désormais appelés « comité technique » et non plus « comité technique paritaire ». Le CT est une instance chargée d'examiner toute question relative à l'organisation de la collectivité. C'est un des lieux d'expression garanti aux agents par le statut général de la fonction publique.

A l'INSA, le Comité Technique Paritaire a été remplacé par le Comité Technique, le 3 novembre 2011.

Le chef d'établissement préside le CT, il est assisté par la DGS et la DRH. Les 3 représentants de l'Administration n'ont pas voix délibérante.

	Homme	Femme	Total
Représentants des personnels	5	4	9
Répartition (%)	56%	44%	

6.1.6) La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)

A la création du CTP, les attributions de la CPE ont été restreintes à la préparation des travaux des commissions administratives paritaires des corps des BIATSS.

La CPE est donc compétente pour :

- des propositions de refus de titularisation ;
- des questions d'ordre individuel relatives notamment : à l'inscription sur liste d'aptitude et tableau d'avancement, au congé pour formation syndicale, au détachement, à la mise en disponibilité, aux contestations de notation, à l'avancement, aux opérations de mutation ainsi qu'aux opérations de mobilité interne et à la réduction de l'ancienneté moyenne pour un avancement.
- à la demande du fonctionnaire intéressé, des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel et des décisions refusant une autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.

	Homme	Femme	Total
Groupe ITRF :			
- 6 représentants de l'Etablissement.	4	2	6
- 6 représentants du personnel élus.	5	1	6
Groupe AENES :			
- 2 représentants de l'Etablissement.	1	1	2
- 2 représentants du personnel élus.	2	0	2
Groupe Bibliothèque :			
- / représentant de l'Etablissement.	-	-	-
- / représentant du personnel élus -	-	-	-
Total	12	4	16
Répartition (%)	75%	25%	

6.1.7) La Commission Consultative Paritaire (CCP) des personnels non titulaires

L'article 1-2 du Décret du 17 janvier 1986 prévoit la création de commission consultative paritaire à l'égard des agents non titulaires.

Composée paritairement de représentants du personnel et de l'administration désignés par le Directeur d'établissement elle est consultée :

- facultativement sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans son champ de compétence ;
- obligatoirement pour une décision individuelle de licenciement postérieur à la période d'essai et sanctions disciplinaires autres que le blâme et l'avertissement.

	Homme	Femme	Total
Représentants de l'Etablissement	2	2	4
Représentants des personnels	0	4	4
Total	2	6	8
Répartition (%)			

6.2) Le dialogue social

Les fonctionnaires et agents non titulaires peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et exercer des mandats syndicaux (Liberté syndicale).

Elles sont qualifiées pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités chargées des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail.

Elles sont également qualifiées pour se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires^{19 20}.

En 2016, trois personnes (1 enseignant, 2 BIATSS) ont bénéficié d'une décharge syndicale pour un total de 229 heures.

6.3) L'information et la communication à l'INSA Rouen Normandie

Le service communication applique la stratégie globale de l'établissement en matière d'information et de communication définie par la direction et met en œuvre des actions de communication vers ses différents publics. Il promeut l'image et l'identité de l'établissement.

Ainsi pour les personnels, l'INSA Rouen Normandie a mis en place différents dispositifs et outils à destination des personnels afin de les accompagner tout au long de leur vie professionnelle au sein de l'établissement.

¹⁹ <http://vosdroits.service-public.fr/>

²⁰ Pour toutes informations sur la présence des syndicats à l'INSA : <https://intranet.insa-rouen.fr/la-vie-a-linsa/syndicats>

- **Le dispositif d'accueil des nouveaux personnels comprend :**

- Un guide d'accueil du personnel (créé en 2002 et mis à jour annuellement) ;
- Un accueil solennel (présentation des nouveaux arrivants sous forme d'assemblée) ;
- Un dispositif de tutorat (un tuteur est désigné pour conseiller et accompagner chaque nouvel arrivant au sein de l'établissement du même corps et du même métier) ;
- Un dispositif de parrainage (chaque nouvel arrivant à un référent au sein de l'établissement du même corps mais pas du même métier) ;
- Une matinée d'intégration réunissant l'ensemble des personnels ;
- Une visite des locaux (présentation des responsables et de leur service) ;
- Une mallette d'accueil (comprenant un livret d'accueil, une plaquette d'informations présentant l'établissement, un stylo et un tee-shirt aux logos de l'INSA).

En 2010, l'établissement a souhaité mettre en place une charte d'accueil et d'intégration pour les nouveaux arrivants (validée par le Comité Technique Paritaire du 5 octobre 2010).

Ce processus d'intégration s'inscrit dans une démarche globale de ressources humaines et comprend les éléments suivants :

- un moment d'accueil individualisé dans le cadre d'entretiens,
- la nomination d'un référent,
- la transmission de documents indispensables au nouvel arrivant dans son travail,
- une information systématique sur le recrutement réalisé
- la mise en place d'une visite organisée des lieux.

Depuis septembre 2015, un accueil des nouveaux arrivants, programmé mensuellement, est mis en place pour les parties Hygiène et Sécurité (en collaboration avec la responsable de la Cellule Hygiène et Sécurité) et Systèmes d'information (en collaboration avec la DSI)

Afin de permettre de suivre efficacement les étapes de l'intégration, un plan d'intégration est utilisé par le responsable hiérarchique.

- La première partie regroupe les éléments constitutifs du poste à pourvoir. L'élaboration ou la réactualisation de la fiche de poste est une opération clé du processus d'intégration.
- La deuxième partie se caractérise par la préparation logistique et administrative du parcours d'intégration. Celle-ci s'organise via une fiche de liaison.
- La troisième partie du document organise l'accueil et l'accompagnement du nouvel agent. Un moment d'accueil individualisé est mis en place dans le cadre d'entretiens (DRH/Responsable hiérarchique/Tuteur/Parrain).
- La quatrième partie planifie un temps d'évaluation. Un bilan à mi-parcours doit être réalisé (à 6 mois).

L'INSA Rouen Normandie propose également de nombreux supports afin que le personnel reste informé tout au long de l'année :

- Une plaquette de présentation de l'école ;
- Un livret d'accueil des personnels
- Un rapport d'activité annuel
- Un journal d'informations composé de deux parties :
 - o Newsletter l'média à destination des personnes internes et externes
 - o Lettre interne - Entre nous - réservé au personnel INSA
- Un site internet <http://www.insa-rouen.fr>
- Des réseaux sociaux Facebook, twitter et linkedin
 - o <http://www.facebook.com/insaderouen>
 - o <https://twitter.com/insarouen>
 - o <https://www.linkedin.com/company/insa-de-rouen>
- Un intranet (spécifiquement destiné à la communication interne)
- Des évènements institutionnels ou thématiques
- Un réseau d'affichage dynamique dans tous les bâtiments sur les 2 campus

Le service communication développe d'autres actions de communication ou d'information adaptées à ses différents objectifs et cibles.

Chapitre 7 – Les activités culturelles, sportives

7.1) Le service culturel et patrimoine

SCOUAT

En 2016 se sont tenues, pour la 3^{ème} année consécutive, les SCOUAT (Semaines Culturelles et d'Ouverture Artistique Transdisciplinaires). Du 15 mars au 28 avril, sur le thème « **Do It Yourself** », ont eu lieu des expositions, des ateliers participatifs, des propositions musicales, des midi-jeux sans oublier les représentations de la Section Théâtre-Etudes. En tout, 26 rendez-vous en journée ou en soirée. Durant trois jours, les événements des SCOUAT ont été visibles au niveau national et par les autres établissements d'enseignement supérieur car ils ont rejoint la programmation des JACES 2016 (Journées de l'Action Culturelle de l'Enseignement Supérieur) initiées l'année précédente par le MENESR et le Ministère de la Culture et de la Communication.

CARTE CULTURE

268 cartes Culture ont été distribuées, soit 807 coupons de réduction dans plus de 20 structures culturelles partenaires. Dans le cadre de cette carte, 10 sorties ont pu être proposées aux étudiants pour rencontrer des artistes, techniciens ou programmateurs de salles pour mieux comprendre l'envers du décor. A la rentrée 2016/2017, la carte culture est passée sous forme dématérialisée en intégrant la Léo carte.

GALERIE DU TEMPS DE POZ

3 expositions photographiques ont été programmées dans la Galerie du Temps de Poz dont une : l'exposition de la Section Image-Etudes option photo (de janvier à mars 2016), l'exposition "Etranges territoires" issue du Centre Photographique du Pôle Image Haute-Normandie (de fin mars à début mai 2016) et une exposition "Coup de Pouce" permettant à des amateurs d'exposer ("Objets de l'image / Images de l'objet" de septembre à décembre 2016). Trois expositions de la Section Image-Etudes option photo sont sorties des murs de l'école pour être vues par les étudiants du campus de Mont Saint Aignan au Restaurant Universitaire grâce à un partenariat initié avec le CROUS de Rouen.

SOUTIEN AUX PROJETS CULTURELS ETUDIANTS

Le Service Culture et Patrimoine a accompagné 6 projets étudiants en 2016 : le projet "J'aime les produits d'ici" (distribution de panier de légumes issus de maraîchage local), le concours de Culture Générale Inter-INSA, le club Dess'INSA du BDE, un spectacle/rencontre autour du conte entre une association de Nice et une de Rouen, les projections INSA Ciné Day de l'association « Le Quartier des Geeks », ainsi que le voyage à Berlin organisé par le BDE. De la conception du projet à la recherche de financements, qu'ils soient validés dans le cursus ou non, le service Culture et Patrimoine apporte une expertise et une méthodologie propre au montage de projets culturels et artistiques.

RENTREE CULTURELLE

Pour bien commencer l'année 2016/2017, intégrés à la rentrée culturelle universitaire montée par l'Université de Rouen Normandie, deux événements ont eu lieu sur le temps du midi : de l'image encore, avec une projection en continu des films produits par les étudiants de la Section Image-Etudes vidéo (54 spectateurs en tout), et de la danse avec une démonstration de Tango Argentin suivie d'un atelier d'initiation qui a réuni 19 participants.

CULTURE SCIENTIFIQUE

La diffusion de la culture scientifique et technique n'est pas en reste ! Grâce au soutien de la DRAC Normandie, l'INSA Rouen Normandie a accueilli en résidence d'artiste sonore Laurent Di Biase pour imaginer, avec la complicité de 8 étudiants d'ASI, 4 encadrés par 3 enseignants, de la lutherie et composition mathématiques. Dans ce cadre, l'INSA Rouen Normandie a accueilli une exposition et une conférence autour du compositeur Iannis Xenakis en partenariat avec le CIX (Centre Iannis Xenakis). La conférence a accueilli 40 spectateurs dont 14 lycéens.

Le temps fort de l'année a sans doute été lié à l'aérospatial : après avoir inauguré lors de la Fête de la Science, l'exposition itinérante "Les défis de la propulsion aérospatiale" coproduite avec Science Action Normandie qui a vocation à tourner sur l'ensemble du territoire normand, après avoir reçu 4 classes pour visiter l'exposition à cette occasion, la soirée de départ de Thomas Pesquet dans l'espace à l'initiative de la Région Normandie et en partenariat avec Science Action Normandie a permis de faire salle comble dans l'amphithéâtre Germaine Tillion pour ce moment unique le 17 novembre.

Enfin, le réseau RéSI Tech a repéré et inventorié 130 objets témoins de la recherche locale, a débuté une collecte de la mémoire orale du CORIA (28 témoins, 50 heures d'enregistrement), participé à 2 expositions, coproduit l'exposition itinérante "Voir la Lumière" avec Science Action Normandie et communiqué dans des séminaires et colloques nationaux à 4 reprises. Un jeu a été organisé sur le village des Sciences de Rouen (UFR des Sciences et Techniques) pour animer le village, lors de la Fête de la Science. L'exposition "Voir la lumière" présentée au Pôle Régional des

Savoirs à Rouen en octobre 2016 a reçu 250 visiteurs.

TRAVAUX COMUE

En 2016, le service Culture et Patrimoine a participé aux travaux de la COMUE pour la mise en place du schéma stratégique de la vie étudiante.

MANDATS ET RESEAUX EXTERIEURS

L'INSA Rouen Normandie, par l'intermédiaire du Service Culture et Patrimoine, fait partie des membres partenaires du CCSTI (Centre de culture scientifique technique et industriel) Science Action Normandie. A ce titre et depuis décembre 2013, l'INSA Rouen Normandie est élu au bureau de cette association et occupe le poste de secrétaire.

De la même manière, nous faisons partie, en tant qu'élu au sein des membres partenaires, du Conseil de Gestion de la Maison de l'Université / Université de Rouen.

Enfin, le service Culture et Patrimoine est actif dans le réseau A+U+C (Art + Université + Culture), fédération de services culturels de l'enseignement supérieur, et plus particulièrement dans le groupe de travail "culture scientifique". Nous avons également été impliqués dans l'organisation de deux colloques mis en place par cette association : le colloque "Culture Scientifique" (Rennes, octobre 2016) et le colloque "Résidences d'artistes" (Marseille, décembre 2016).

7.2) Le CASIR (Comité d'Action Sociale de l'INSA Rouen Normandie)

Présentation

Le CASIR est une association régie par la loi de 1901. Son objet est de promouvoir, étudier, organiser et réaliser toutes œuvres et les projets à caractère social, sportif et culturel.

Créé en 1992, sur l'initiative des personnels, le Comité d'Actions Sociales de l'INSA Rouen Normandie (CASIR) regroupe tous les personnels titulaires ou non, enseignants, BIATSS de l'établissement.

La cotisation annuelle est fixée à 8€

Deux permanences ont été organisées tout au long de l'année :

- Permanence sur le site de Saint Etienne du Rouvray (Bâtiment Dumont d'Urville) ;
- Permanence sur le site du Mont Saint Aignan (Bâtiment IRCOF).

L'ensemble des offres sont regroupées et diffusées via l'intranet.

Composition du CASIR : 8 personnes se mobilisent pour animer le Comité d'Actions Sociales.

En 2016, le CASIR a comptabilisé 172 cotisants et son budget a été de 23K€

Une subvention de l'établissement est attribuée au CASIR à hauteur de 15 000€

Nombre de cotisants	2016	2015	2014	2013	2012	2012
Budget	23K€	29K€	29K€	28K€	30K€	23K€

Les activités proposées par le CASIR sont diverses et variées : l'arbre de Noël, la culture, le groupement d'achats, les sports, le social, les voyages, la restauration.

7.3) L'action sociale

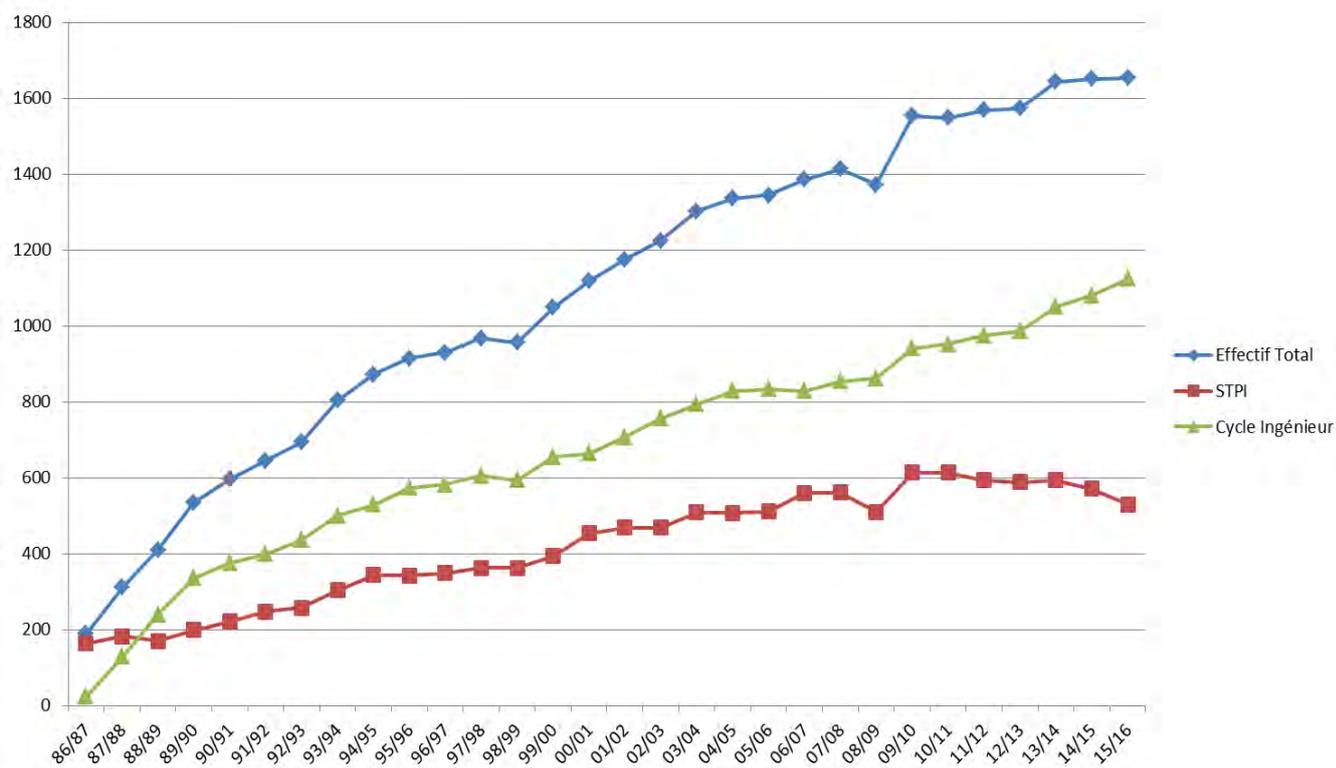
Dès le 1^{er} janvier 2011 et le passage aux RCE, l'établissement assume le financement de toutes les prestations interministérielles (PIM) et les anciennes aides académiques (ASIA) destinées aux titulaires et aux contractuels dont le contrat est égal ou supérieur à 6 mois. Ces prestations sont gérées par une commission d'action sociale.

Dans les cas les plus extrêmes, une commission d'aide d'urgence peut se réunir afin de répondre aux demandes immédiates.

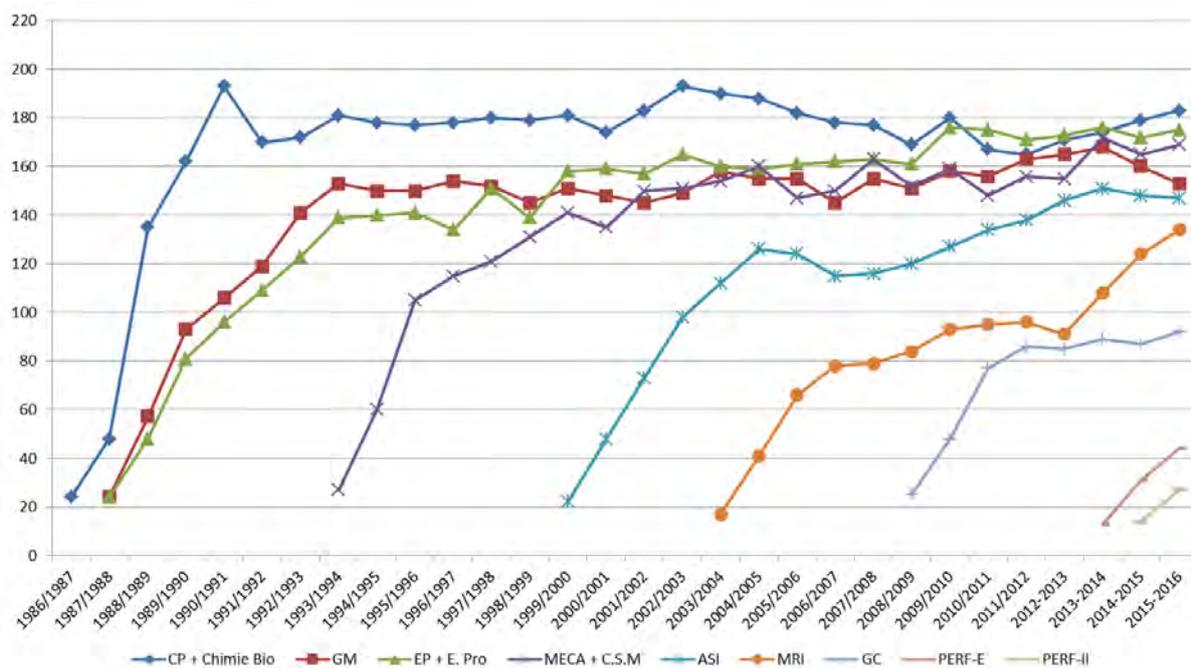
Aides attribuées par la commission en 2016 :

Nature des aides attribuées en 2016	Montant attribué	Nombre d'agents	Hommes	Femmes
Aide d'urgence	1 500€	2	2	0
Aide aux études	1 650 €	4	1	3
Aide aux activités périscolaires	891 €	7	3	4
Aide à la prise au logement	222 €	1	0	1
Prestations interministérielles (PIM)	7 261 €	4	2	2
Subvention aux repas (CROUS)	481 €			
Mise à disposition d'une assistante sociale (convention avec le Rectorat de l'Académie de Rouen)	2 412 €	/	/	/
Total 2016	14 417€	18	8	10

Annexe 1 : Evolution des effectifs des étudiants depuis 1986

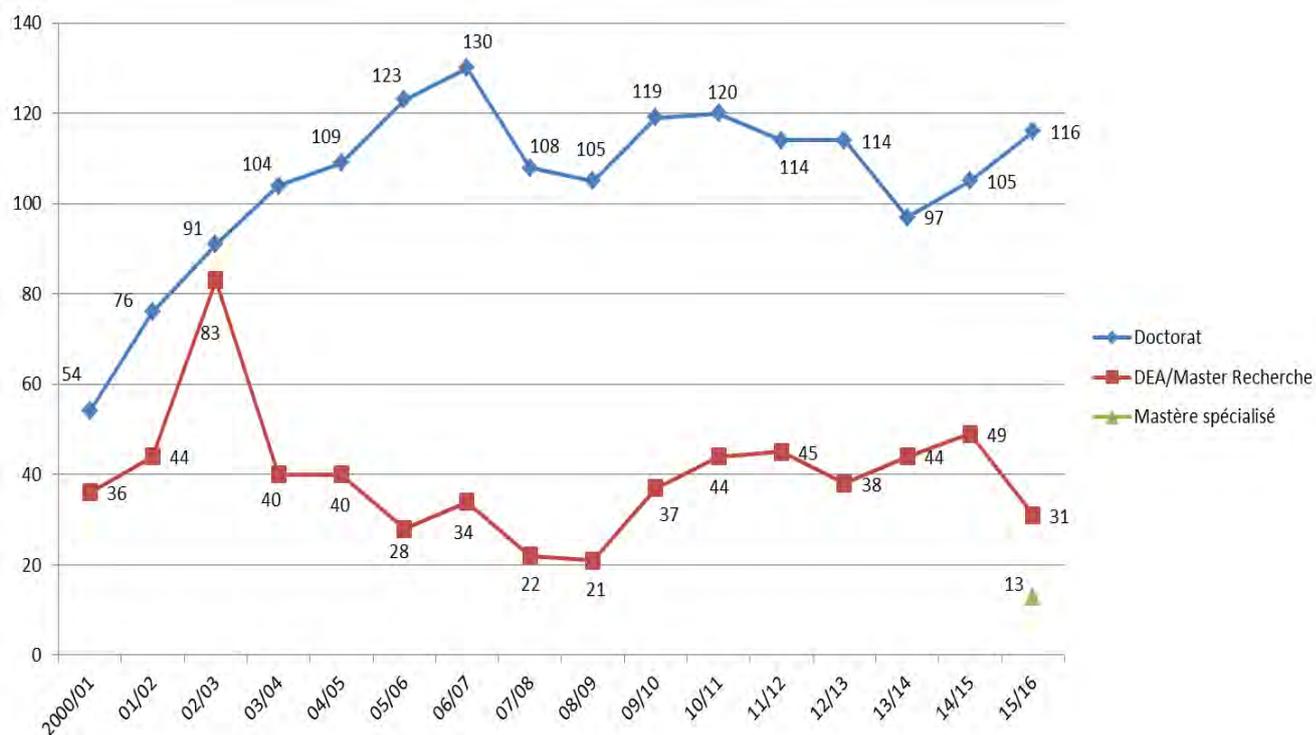


Annexe 2 : Evolution des effectifs par département depuis 1986

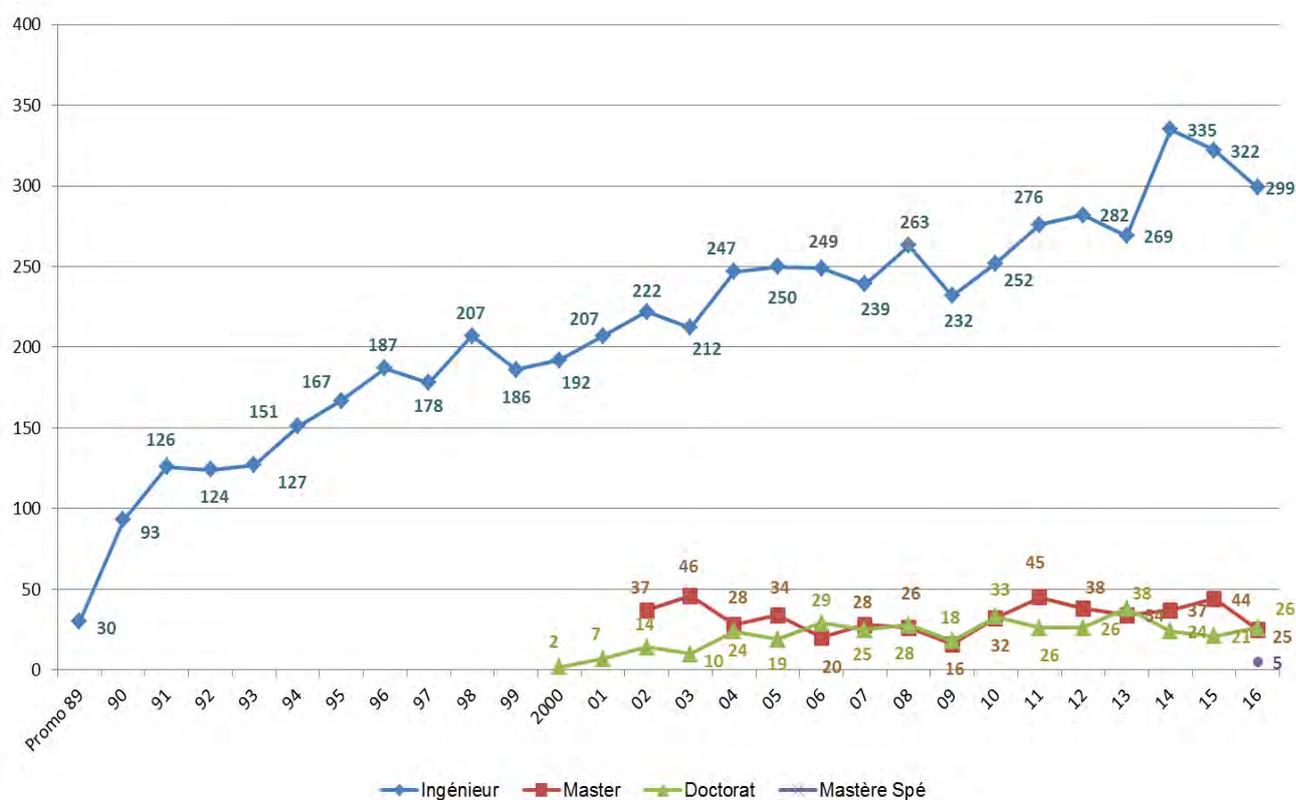


²¹ Annexes 1, 2, 3 et 4 transmises par la DFVE.

Annexe 3 : Evolution des effectifs en 3^{ème} cycle depuis sa création



Annexe 4 : Evolution des diplômés de l'INSA Rouen Normandie



Evolution des effectifs étudiants (élèves ingénieurs) en corrélation avec les emplois d'enseignants

Corps	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Professeur des Universités	34	34	35	37	37	36	37	38	37	37
Maître de Conférences	49	53	54	54	56	60	60	62	65	66
Personnel Associé à Temps Partiel	4.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0
Attaché Temporaire d'Enseignement et Recherche à Mi-temps	/	/	/	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
Lecteur de Langues Etrangères de l'Enseignement Supérieur	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Professeur Agrégé	26	28	26	27	28	28	28	28	28	29
Professeur Certifié	6	6	6	6	5	5	5	5	4	3
Professeur de l'ENSAM	8	5	5	4	1	0	0	0	0	0
Chef de travaux pratiques ENSAM	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	132	133	133	134.5	134.5	134.5	135.5	138.5	139.5	140.5
Total ETP	172	172	170	171,5	168,5	169	168,5	171,5	171.5	172.5
Nbre étudiants (élèves ingénieurs)	1385	1387	1415	1549	1568	1568	1574	1644	1656	1654
Nbre étudiants /ETP	8,05	8,06	8,32	9,03	9,31	9,28	9,34	9,59	9,65	9,58

Total ETP = Pour les enseignants du second degré, 1 effectif est égal à 2 ETP.

Evolution des effectifs étudiants (élèves ingénieurs) en corrélation avec les emplois BIATSS

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Catégorie A										
<i>Secrétaire générale</i>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<i>Agent comptable</i>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<i>Conservateur</i>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<i>AAENES (AASU)</i>	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4
<i>IGR</i>	4	5	5	6	6	7	7	7	8	8
<i>IGE</i>	12	13	13	14	15	17	19	20	22	20
<i>ASI</i>	5	7	9	10	10	10	10	12	10	16
<i>Infirmière</i>	NC	NC	NC	NC	NC	1	1	1	1	1
Total Cat A	31	34	36	39	40	42	44	47	48	52
Catégorie B										
<i>SAENES (SASU)</i>	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
<i>SARF</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>TECH</i>	25	25	22	23	23	24	26	31	34	36
<i>Infirmière</i>	1	1	1	1	1	NC	NC	NC	NC	NC
<i>BAS</i>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Total Cat B	35	35	32	32	32	32	34	39	42	44
Catégorie C										
<i>Adjoint administratif</i>	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9
<i>Adjoint Recherche Formation</i>	63	60	59	56	55	53	52	49	46	41
<i>Magasinier spécialisé</i>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Total Cat C	74	71	70	67	66	64	63	60	57	51
Total général	140	140	138	138	138	138	141	146	147	147
Nbre étudiants (élèves ingénieurs)	1385	1387	1415	1549	1568	1568	1574	1644	1656	1656
Nbre étudiants/ emplois	9,89	9,91	10,25	11,22	11,36	11,36	11,16	11,26	11,50	11,27

Lexique

AAENES : Attaché(e) de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ACU : Agent Comptable des Universités

ADJAENES : Adjoint(e) de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ADT : Adjoint(e) Technique

AENES : Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ARTT : Aménagement et réduction du temps de travail

ASI : Assistant(e) Ingénieur :

ASI : Architecture des Système d'information

ASIA : Aide financière académique dans le cadre de l'action sociale

ATER : Attaché(e) Temporaire d'Enseignement et de Recherche

ATEX : ATmosphère Explosive

ATSS : Personnels de l'Administration de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur et les personnels Techniques, Ouvriers, de Services, Sociaux et de Santé

ATRF : Adjoint(e) Technique de la Recherche et de la Formation

BAP : Branche d'Activités Professionnelles

BAS : Bibliothécaire Adjoint Spécialisé

BDS : Bureau Des Sports

BDE : Bureau Des Étudiants

BIATSS : Les BIATSS recouvrent 3 corps : personnels de Bibliothèque, Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, les personnels de l'Administration de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur et les personnels Techniques, de Services, Sociaux et de Santé.

BIB : Bibliothèque

BIE : Bonus Indemnitaire Etablissement

BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

CA : Conseil d'Administration

CASIR : Comité d'Action Sociale de l'INSA de Rouen

CCP : Commission Consultative Paritaire

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CE : Conseil des Etudes

CET : Compte Epargne Temps

CHS : Comité Hygiène et Sécurité

CLD : Congé Longue Durée

CLM : Congé Longue Maladie

CMR : Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique

CMEC : Commission des Métiers, de l'Emploi et des Compétences

CNRS : Centre National de Recherche Scientifique

CPE : Commission Paritaire d'Etablissement

CS : Conseil Scientifique

CTI : Commission des Titres d'Ingénieurs

CT : Comité Technique

CTPE : Chef des Travaux Pratiques ENSAM

CVE : Conseil de la Vie Etudiante

DAFB : Direction des Affaires Financières et Budgétaires

DPAT : Direction du Patrimoine immobilier

DSI : Direction des Systèmes d'Information

ENSAM : Ecole Nationale Supérieure des Arts et Métiers

EPSCP : Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel

Eq TD : Equivalent Travaux Dirigés

GCCD : Génie Civil Construction Durable

GM4 : Génie Mathématique – 4^{ème} année

HAMAC : Horaires Aménagés en fonction de l'ARTT et des Congés (Logiciel de gestion des congés)

IAT : Indemnité d'Administration et de Technicité

IGE : Ingénieur(e) d'Etudes

IGR : Ingénieur(e) de Recherche

JACES : Journée Culturelle de l'Action Culturelle et de l'Enseignement Supérieur
INSA CVL : Institut National des Sciences Appliquées – Centre Val de Loire
ITRF : Ingénieur(e) Technique de Recherche et de Formation
LECT : Lecteur/lectrice
MCF : Maître de conférences
MRIE : Maîtrise des Risques Industriels et Environnementaux
OMEC : Observatoire des Métiers, de l'Emploi et des Compétences
PA : Prime d'Administration
PAST : Personnel Associé Temporaire
PCA : Prime de Charge Administrative
PEDR : Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PES : Prime d'Excellence Scientifique
PIM : Prime interministérielle
PFI : Prime de Fonction au traitement de l'Information
PFR : Prime de Fonctions et de Résultats
PPRS : Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PR : Professeur(e) des universités
PRAG : Professeur(e) Agrégé
PRCE : Professeur(e) Certifié
PREN : professeur(e) de l'ENSAM
PRP : Prime de Responsabilité Pédagogiques
RCE : Responsabilités Compétences Elargies
RDIR : Revue de Direction
RDR : Revue de Département
RFCM : Référentiel Formation Compétences Métiers
SAENES : Secrétaire de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SCOUAT : Semaines Culturelles d'Ouverture Artistiques Transdisciplinaires
SGEPES : Secrétaire Générale
SER : Saint Etienne du Rouvray
SST : Sauveteur Secouriste du Travail
TECH RF : Technicien(ne) Recherche et Formation
TPE : Terminal de paiement électronique
VAE : Validation des Acquis d'Expérience