INSA
INSTITUT NATIONAL
DES SCIENCES
APPLIQUÉES
ROUEN

BILAN SOCIAL

2014

Préambule

Défini dans le code du travail (art. L 438-3) comme un document unique récapitulant *« 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 comporte huit 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
8/ La mission qualité

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 dans son édition 2014, 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 2014.

Les données figurant dans ce bilan social portent sur l'année civile 2014. 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 2014 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 sur l'année civile 2014.

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 de Rouen : http://intranet.insa-rouen.fr/

L'INSA Rouen en quelques chiffres

Depuis le 1er 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 de Rouen et Activité de recherche :

- 9 spécialités d'ingénieurs(es) dont 7 sous statut d'étudiant et 2 sous statut d'apprenti.
- 4 sections culturelles et sportives
- 7 masters Recherche
- 2 écoles doctorales
- 9 laboratoires de recherche
- 2 centres d'études et de recherches technologiques et industrielles (Energies propres, Sécurités des procédés environnement et analyses)
- 4 laboratoires communs avec EDF, Janssen, CERTAM, EDF SUEZ
- 2 Start up
- 1 institut CARNOT, 2 Labex, 2 Equipex, 1 IDEFI (InnovENT-E)
- 2 centres communs (CCU, EEAS)

Population étudiante accueillie : 1644 étudiants (élèves ingénieurs, masters et doctorants) à la rentrée 2014.

L'INSA de Rouen a diplômé en 2014, 335 élèves ingénieurs (269 en 2013) dans 7 spécialités de formation (CFI, EP, MECA, GM, ASI, MRIE et GCCD), 24 docteurs (38 en 2013) et 37 étudiants en Master (34 en 2013).

Moyens humains : 456 personnels dont 138 enseignants et enseignants chercheurs, 61 contrats doctoraux, 39 post doctorants, 4 ATER, 3 enseignants contractuels, 211 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 financiers :
Dépenses globales constatées au compte financier de l'INSA de Rouen 2014 : 36 904 k€
Dépenses de personnel pour 2014 : 24 561k€

Les informations et indicateurs présentés dans cette 7ème édition répondent aux critères de pilotage institués par le passage aux RCE au 1er janvier 2011 et s'inscrivent dans cette nouvelle dimension de gestion des emplois et de la masse salariale.

L'arrêté du 23 décembre 2013 fixent 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 2014.

Jean Louis BILLOËT
Directeur de l'INSA Rouen

SOMMAIRE

Editorial 1

Préambule 2

Chapitre 1 – Les effectifs et les emplois 8

1.1) Effectifs des fonctionnaires par corps et par catégorie 8

1.1.1) Le personnel Administratif, Technique, de Service et de Santé (ATSS) 9

1.1.2) Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation (ITRF) .. 10

1.1.3) Les personnels de Bibliothèque (BIB) 11

1.1.4) Situation du stock emploi des personnels fonctionnaires BIATSS au 31/12/2014 11

1.1.5) Le personnel BIATSS 12

1.1.6) Les personnels enseignants et de recherche 13

1.1.7) Ensemble des fonctionnaires 14

1.2) Effectifs des agents non titulaires 15

1.3) Effectifs globaux 15

1.4) Approche métiers 16

1.4.1) Répartition des effectifs ITRF par BAP 17

1.4.3) Répartition des postes enseignants chercheurs par section CNU 17

1.4.3) Répartition par disciplines des postes enseignants du second degré 18

1.4.4) Répartition des personnels BIATSS (titulaires et non titulaires) par Directions, Services, Cellules (effectifs présents au 31/12/2014) 20

1.4.5) Répartition des effectifs 21

1.4.6) Répartition des heures d'enseignement 21

1.4.7) Répartition des heures d'enseignement réalisées par les enseignants de l'établissement 22

1.4.8) Répartition des heures complémentaires effectuées par les enseignants de l'établissement. 23

1.4.9) Collaborations extérieures 23

1.4.9.1) Bilan des heures de vacations par discipline 23

1.4.9.1.2) Bilan des heures de vacations des disciplines « Humanités » 24

1.4.9.2) Répartition des heures de vacations par catégorie professionnelle 24

1.5) Démographie 25

1.5.1) Répartition des âges des titulaires par catégorie hiérarchique et par genre 25

1.5.2) Répartition des âges des titulaires de plus de 50 ans par corps 27

1.5.3) Répartition des âges du personnel BIATSS par catégorie et par genre 27

1.5.4) Répartition des âges des personnels de l'enseignement et de la recherche 28

1.5.5) Age moyen et âge médian des titulaires de l'établissement 29

1.5.5.1.4) Ancienneté moyenne des fonctionnaires dans l'établissement 30

1.5.6) Répartition des agents non titulaires par âge, genre et type de contrat 30
1.5.7) Ages moyen et médian des agents non titulaires 31
1.6) Mobilité des personnels 31
1.6.1) Répartition des agents titulaires (TIT) recrutés par catégorie hiérarchique, corps (flux entrant) 31
1.6.2) Répartition des départs des agents titulaires (TIT) par catégorie hiérarchique, corps (flux sortant) 31
1.6.3) Répartition des agents non titulaires (ANT) par catégorie hiérarchique et corps (flux entrant) 31
1.6.4) Répartition des départs des agents non titulaires (ANT) par catégorie, corps (flux sortant) 32
1.6.5) Répartition des titularisations par genre, catégorie statutaire et voie d'accès 32
1.6.6) Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année. 32
1.7) Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi 33
1.7.1) Ratio des bénéficiaires de l'obligation d'emploi 33
1.7.2) Contribution FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) 33
1.7.3) Actions et budget en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. 33
1.8) Promotions 33
1.8.1) Répartition des personnels de l'enseignement et de la recherche ayant bénéficié d'une promotion 33
1.8.2) Répartition des personnels de l'enseignement du second degré ayant bénéficié d'une promotion 34
1.8.3) Répartition des personnels BIATSS ayant bénéficié d'une promotion 34
1.8.4) Répartition des personnels BIATSS ayant été promu par concours et examens professionnalisés et avancement de grade. 34
1.9) Les décorations 35
Chapitre 2 – Les rémunérations 36
2.1) La masse salariale 36
2.2) Indemnités et primes 37
2.2.1) Prime d'administration 37
2.2.2) Primes enseignants 37
2.2.2.4) Prime de charge administrative (PCA) 38
2.2.2.5) Référentiel 38
2.2.3) Indemnités et primes des personnels BIATSS 39
2.2.3.1) Répartition de l'enveloppe indemnitaire 2014 39
2.2.3.2) Prime ITRF : PPRS (Prime de Participation à la Recherche Scientifique) 41
2.2.3.3) Primes AENES : PFR (Prime de Fonctions et de Résultats), IFTS (Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires), IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité) 41

2.2.3.4) Primes des personnels de bibliothèque 42
2.2.3.5) Prime des titulaires affectés au traitement de l'information 43
2.2.3.6) Les indemnités statutaires 43
2.2.3.7) La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) et le Bonus Indemnitaire Établissement (BIE) 43
2.2.4) Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat 44
2.2.5) Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des fonctionnaires par catégorie hiérarchique 45
Chapitre 3 – Les conditions de travail 46
3.1) L'organisation du temps de travail 46
3.1.1) Rappel des conditions de l'aménagement du temps de travail (ARTT) 46
3.1.2) Le Compte Epargne Temps (CET) 46
3.1.3) Quotité de travail des titulaires 47
3.1.3.1) Répartition de la quotité des fonctionnaires 47
3.1.3.2) Répartition des titulaires à temps partiel en fonction de la quotité 47
3.1.3.3) Répartition des titulaires en fonction de leur quotité et du genre 48
3.1.3.4) Répartition des titulaires en fonction de la quotité et de la catégorie 49
3.1.4) Quotité de travail des agents non titulaires 49
3.2) Décharges syndicales 50
3.3) Les absences au travail 50
3.3.1) Les absences au travail des titulaires 50
3.3.2) Les absences au travail des agents non titulaires 51
3.3.3) Synthèse des absences au travail des personnels titulaires et contractuels selon leur nature 51
3.3.4) Les accidents de service 52
Chapitre 4 – Hygiène et Sécurité 53
4.1) L'Assistant prévention 53
4.2) Le Chargé d'évacuation 53
4.3) Le SST (Sauveteur Secouriste du Travail) 53
4.4) Personne formée à la manipulation d'extincteur 54
4.5) Les EPI : Equipements Protection Individuelle 54
4.6) Accueil des nouveaux arrivants 54
4.7) Le Comité Hygiène de Sécurité et des conditions de Travail (CHSCT) 54
4.8) Le registre Hygiène et Sécurité : Outil de communication mis à la disposition des personnels de l'établissement 55
4.9) Registre danger grave et imminent (droit d'alerte et de retrait) 55
4.10) Bilan annuel Hygiène et Sécurité 2014 56
5) Le service Santé 59

Chapitre 5 - La formation des personnels 60
5.1) Les axes de développement de la politique de formation et les objectifs de la GRH pour la période 2010-2014 60
5.2) Bilan analytique du plan de formation 2014 60
5.3) Chiffres clés de la formation des personnels 62
5.4) Formation hygiène et sécurité auprès des nouveaux arrivants 62
Chapitre 6 – Les relations professionnelles 63
6.1) Les instances institutionnelles 63
6.1.1) Le Conseil d'Administration (CA) 63
6.1.2) Le Conseil Scientifique (CS) 63
6.1.3) Le Conseil des Etudes (CE) 64
6.1.4) Le Conseil de la Vie étudiante (CVE) 65
6.1.5) Le Comité Technique (CT) 65
6.1.6) La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) 65
6.1.7) La Commission Consultative Paritaire (CCP) des personnels non titulaires 66
6.2) Le dialogue social 66
6.3) L'information et la communication à l'INSA de Rouen 66
Chapitre 7 – Les activités culturelles, sportives 68
7.1) Le service culturel et patrimoine 68
7.2) Le CASIR (Comité d'Action Sociale de l'INSA Rouen) 69
7.3) L'action sociale 70
Chapitre 8 – Mission qualité 71
8.1) Commission Qualité. 71
8.2) Enquêtes. 71
8.3) Observatoire des Métiers, de l'Emploi et des Compétences (OMEC). 71
8.4) Commission des Métiers, de l'Emploi et des Compétences (CMEC) 71
8.5) Politique de communication 71
8.6) Revues de Direction de l'INSA de Rouen (RDIR) et Revues de Département (RD). 72
8.7) Exécution du budget. 72
8.8) PIC Unité P3 (ASI) et Unité PPRI (MRIE) 72
8.9) Projet InnovENT-E 72
Annexes 73
Annexe 1 : Evolution des effectifs étudiants depuis 1986 73
Annexe 2 : Evolution des effectifs par département depuis 1986 73

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 enseignants**.

Les BIATSS recouvrent trois corps :

- Les personnels des Bibliothèques (BIB).
- Les Ingénieurs et Personnels Techniques de Recherche et de Formation (ITRF).
- Les personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES), et 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.

- ***Catégorie A*** : La catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction.

- ***Catégorie B*** : La catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures.

- ***Catégorie C*** : La catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

<table>
<tr><th></th><th colspan="2">AENES</th><th rowspan="2">ITRF</th><th rowspan="2">BIB</th></tr>
<tr><th>Administratif</th><th>Personnels de santé</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Catégorie A</td><td>Secrétaire Général d'Etablissement Public d'Enseignement Supérieur (SGEPES)</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2">Ingénieur de Recherche (IGR)</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>Agent comptable d'université (ACU)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Attaché d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AAENES)</td><td rowspan="2">Infirmière</td><td>Ingénieur d'Etudes (IGE)</td><td rowspan="2">Conservateur</td></tr>
<tr><td>Assistant Ingénieur (ASI)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Catégorie B</td><td rowspan="2">Secrétaire d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2">Technicien de Recherche et Formation (TECH RF)</td><td>Bibliothécaire Adjoint Spécialisé (BAS)</td></tr>
<tr><td>Assistant des bibliothèques</td></tr>
<tr><td>Catégorie C</td><td>Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJAENES)</td><td></td><td>Adjoint Technique de Recherche et Formation (ATRF)</td><td>Magasinier des bibliothèques</td></tr>
</table>

Les enseignants se différencient par leurs corps d'appartenance et leurs grades.

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

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

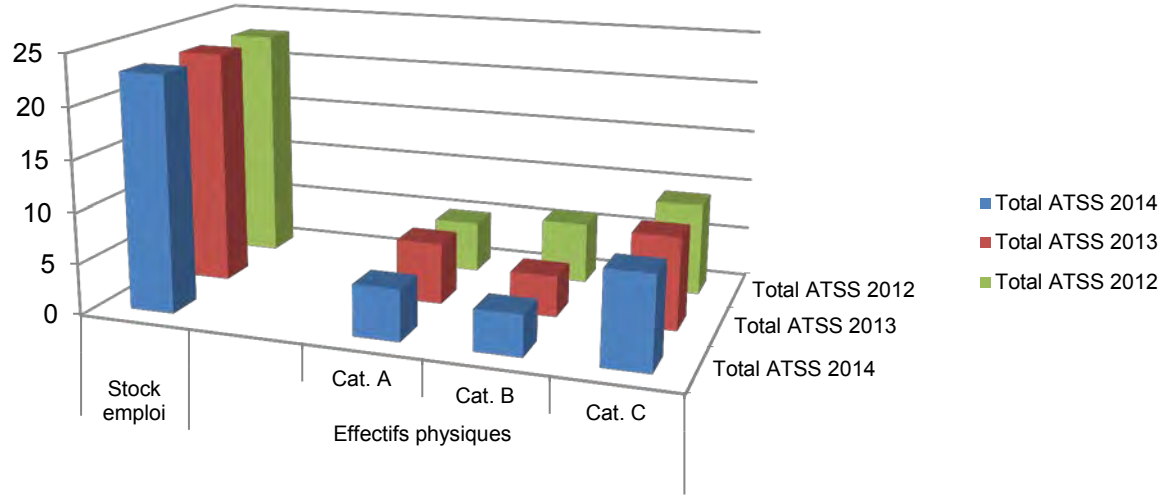
Le stock d'emploi ou plafond d'emploi est défini par le nombre de postes ouverts sur le budget de l'Etat et délégués à l'Etablissement.

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

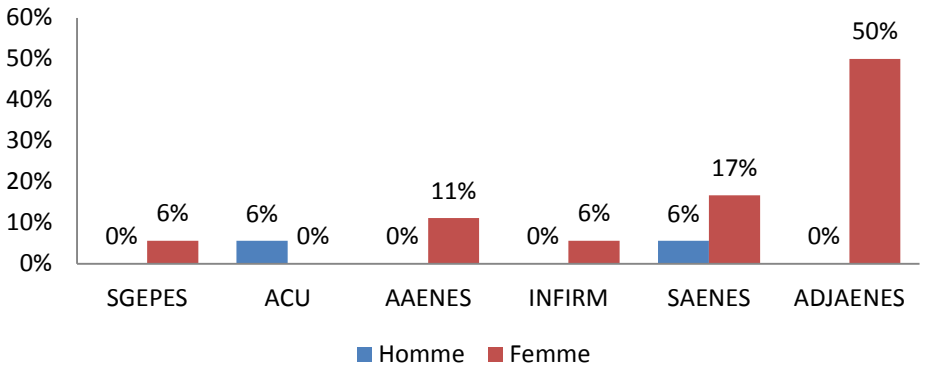
Corps	Stock emploi	Effectifs fonctionnaires				Données genrées		ETP
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Homme	Femme	
Secrétaire Générale d'Etablissement Public d'Enseignement Supérieur (SGEPES)	**1**	1	0	0	**1**	0	1	**1**
Agent Comptable Universitaire (ACU)	**1**	1	0	0	**1**	1	0	**1**
Attaché d'Administration Education Nationale Enseignement Supérieur (AAENES)	**4**	2	0	0	**2**	0	2	**1,8**
Infirmière (INFIRM)	**1**	1	0	0	**1**	0	1	**1**
Secrétaire d'Administration Education Nationale Enseignement Supérieur (SAENES)	**6**	0	4	0	**4**	1	3	**3**
Adjoint Administratif Education Nationale Enseignement Supérieur (ADJAENES)	**10**	0	0	9	**9**	0	9	**7,75**
Total ATSS 2014	**23**	**5**	**4**	**9**	**18**	**2**	**16**	**15,55**
Rappel Total ATSS 2013	23	3	4	9	19	3	16	NR
Rappel Total ATSS 2012	23	5	6	9	22	4	18	NR

Répartition des personnels par catégorie hiérarchique de 2012 à 2014



Depuis 2012, le stock emploi ATSS reste identique. La baisse de l'effectif global constatée s'explique par l'occupation en 2013 de deux agents comptables successifs sur un même support.

Répartition des personnels ATSS par données genrées



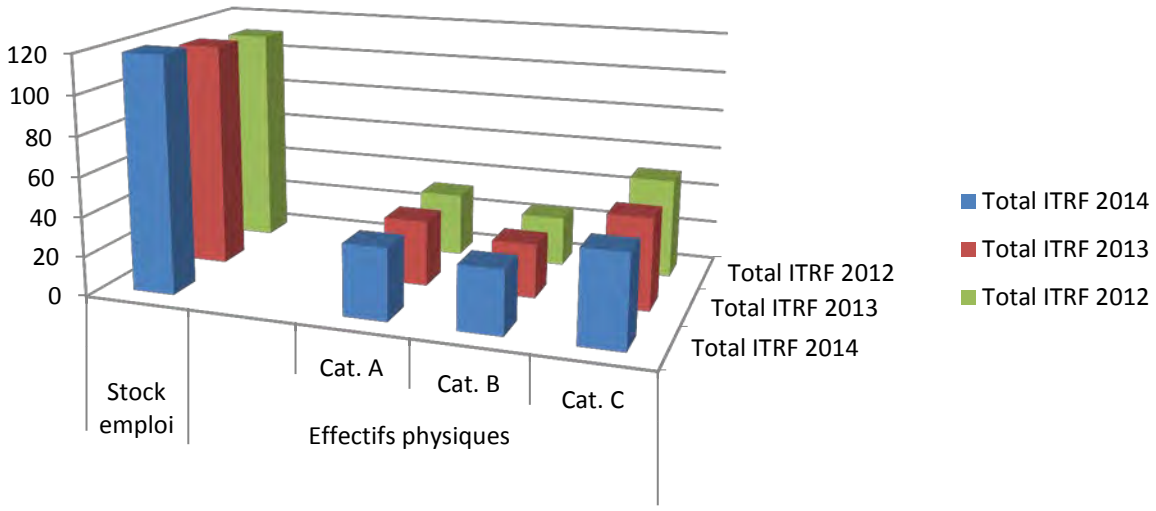
1.1.2) Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation (ITRF)

Corps	Stock emploi	Effectifs fonctionnaires				Données genrées		ETP
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Homme	Femme	
Ingénieur de Recherche (IGR)	7	6	0	0	**6**	4	2	6,00
Ingénieur d'Etudes (IGE)	20	19	0	0	**19**	11	8	16,13
Assistant Ingénieur de Recherche et Formation (ASI)	12	11	0	0	**11**	7	4	8,47
Technicien de Recherche et de Formation (TECH)	31	0	32	0	**32**	8	24	27,02
Adjoint Technique Recherche et Formation (ATRF)	49	0	0	46	**46**	24	22	40,04
Total ITRF 2014	**119**	**36**	**32**	**46**	**114**	**54**	**60**	**97,66**
Rappel ITRF 2013	114	27	27	46	106	51	55	NR
Rappel ITRF 2012	111	26	25	50	108	NR	NR	NR

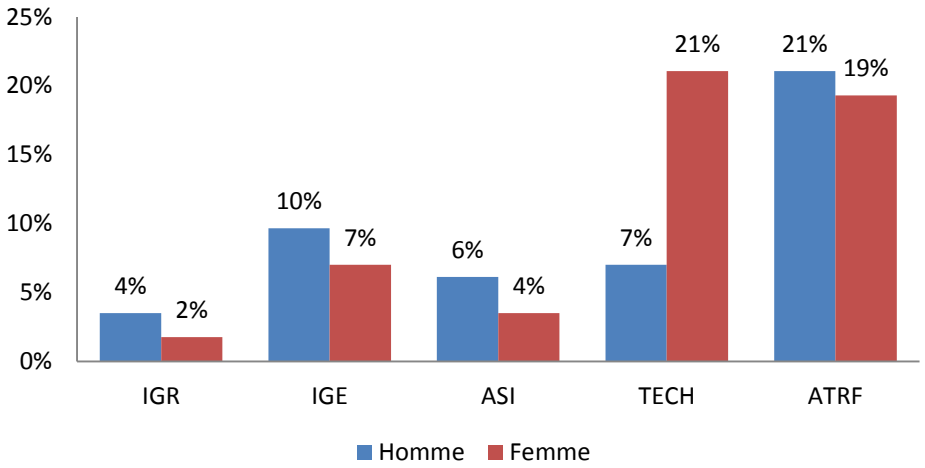
L'évolution du stock emploi 2014 (+ 5 emplois) résulte de la réussite aux concours et examens professionnalisés réservés aux grades d'IGE, d'ASI et de TECH.

En 2014, l'effectif total des ITRF (114 agents) a été impacté par de nombreux mouvements (promotion, réussite concours et examens professionnalisés réservés (Sauvadet), retraite) au sein des différents grades.

Répartition des personnels ITRF par catégorie hiérarchique de 2012 à 2014



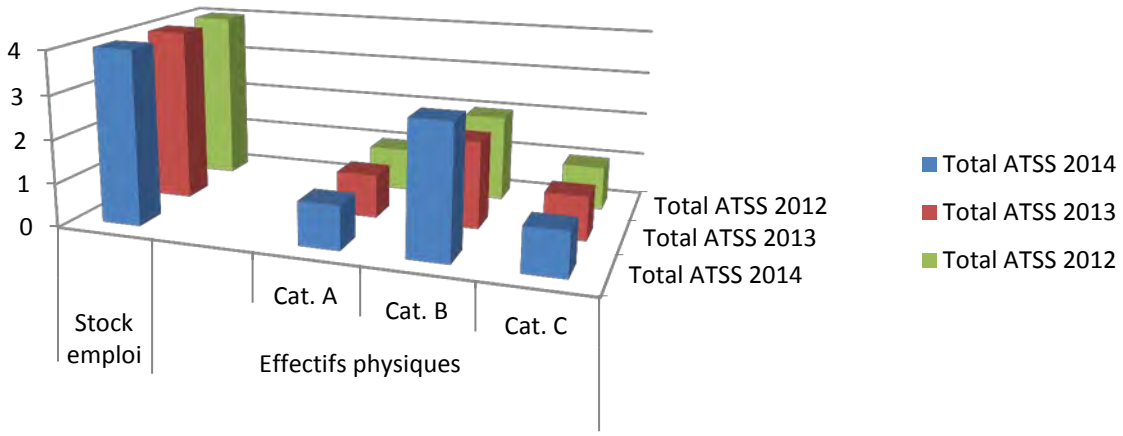
Répartition des personnels ITRF par genre



1.1.3) Les personnels de Bibliothèque (BIB)

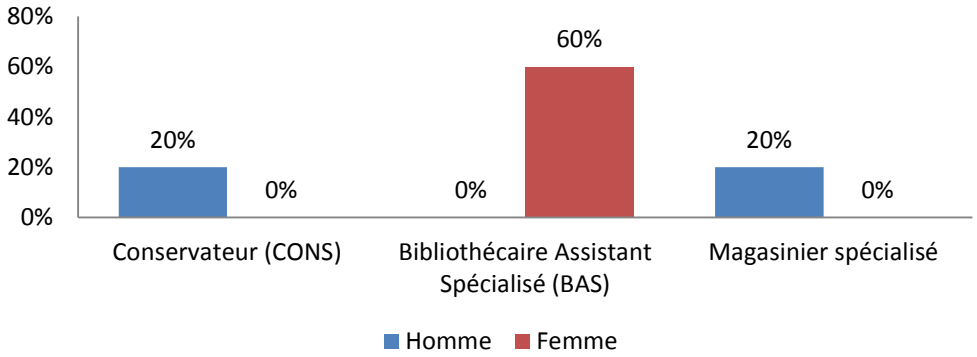
Corps	Stock emploi	Effectifs fonctionnaires				Données genrées		ETP
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Homme	Femme	
Conservateur (CONS)	1	1	0	0	**1**	1	0	1
Bibliothécaire Assistant Spécialisé (BAS)	2	0	3	0	**3**	0	3	1,67
Magasinier spécialisé	1	0	0	1	**1**	1	0	0,8
Total BIB 2014	**4**	**1**	**3**	**1**	**5**	**2**	**3**	3,47
Rappel Total BIB 2013	4	1	2	1	4	2	2	NR
Rappel Total BIB 2012	4	1	2	1	4	2	2	NR

Répartition des personnels par catégorie hiérarchique de 2012 à 2014



Depuis 2012, le stock emploi BIB est identique. L'augmentation de l'effectif global s'explique par le départ de deux agents par voie de mutation au 31/08/2014 et une mobilité entrante au 1/09/2014.

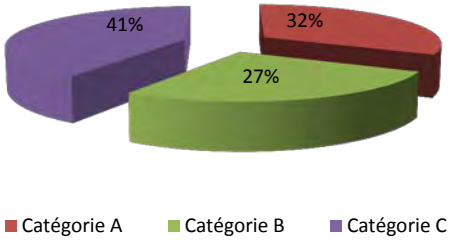
Répartition des personnels de Bibliothèque par données genrées

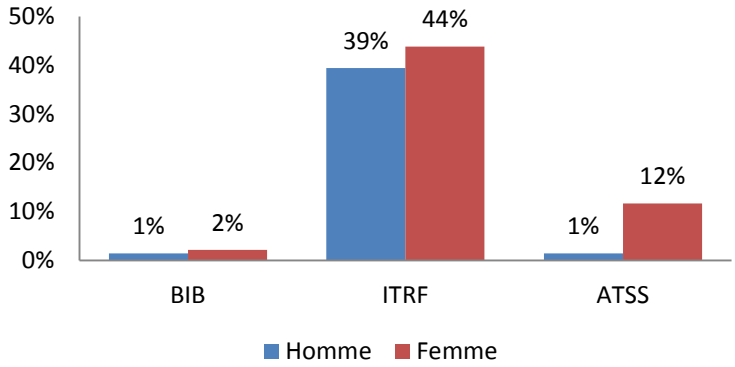


1.1.4) Situation du stock emploi des personnels fonctionnaires BIATSS au 31/12/2014

Corps	Stock emploi par catégorie			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
ATSS	7	6	10	**23**
ITRF	39	31	49	**119**
BIBLIOTHEQUE	1	2	1	**4**
Total BIATSS 2014	**47**	**39**	**60**	**146**
%	**32%**	**27%**	**41%**	**100%**
Total BIATSS 2013	44	34	63	141
%	31%	24%	45%	100%
Total BIATSS 2012	42	32	64	138
%	31%	23%	47%	100%

Répartition par catégorie et par données genrées du stock emploi BIATSS au 31/12/2014





En 2014, le stock emploi du corps des BIATSS est de 146 emplois (141 emplois en 2013). Cette augmentation de 5 emplois est consécutive aux recrutements par voie de promotion, de concours et d'examens professionnalisés réservés de personnels ITRF. La structure des emplois BIATSS de l'INSA Rouen est composée de 58% de personnels féminin et de 42% de personnels masculin. 83 % des personnels font partie du corps des ITRF, 13% du corps des ATSS et 4% du corps des BIB. La répartition par catégorie fait apparaître que 6% des personnels occupent des emplois fonctionnels ou de direction, 26%, des emplois d'encadrement intermédiaire, 27% des emplois correspondent à des missions d'application ou de mise en œuvre de procédure. 41% des emplois correspondent aux fonctions techniques et d'exécution. Les mesures prises en faveur du repyramidage des catégories ont pour effet une diminution de la catégorie C (41% en 2014, 45% en 2013).

1.1.5) Le personnel BIATSS

Evolution du stock d'emplois de 2008 à 2014

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

Les emplois gagés sont comptabilisés dans le stock emploi BIATSS.

L'augmentation du stock emploi du personnel BIATSS 2014 est liée aux recrutements d'agents dans le cadre de la loi en faveur de la déprécarisation et par voie de concours commun.

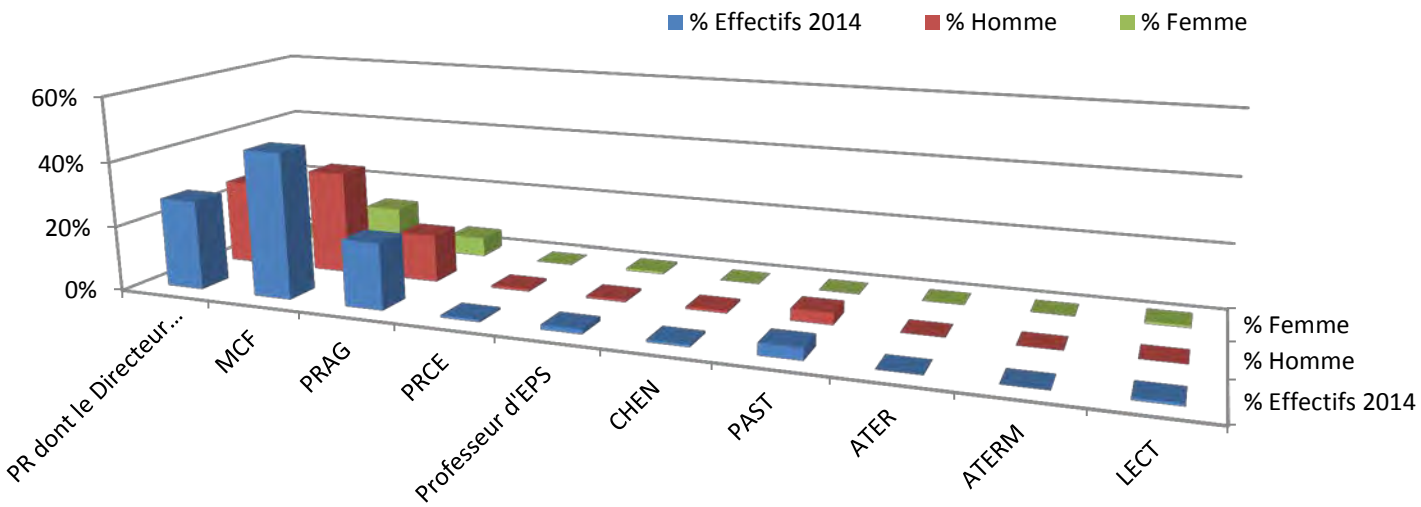
1.1.6) Les personnels enseignants et de recherche

Corps	Stock emploi	Effectifs	ETP	Données genrées	
				Homme	Femme
Professeur des universités (PR)	38	38	35,83	36	2
dont le Directeur (DIR)				*1*	*0*
Maître de conférences (MCF)	62	62	59,24	44	18
Professeur agrée (PRAG)	28	28	27,8	20	8
Professeur certifié (PRCE)	5	1	1	1	0
Professeur d'EPS	0	2	2	1	1
Chargé d'Enseignement EPS (CHEN)	0	1	1	1	0
Personnel Associé à Temps partiel et à Temps plein (PAST)	4	5	2,5	5	0
Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER)	0	0	0	0	0
Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche à mi-temps (ATERM)	0,5	0	0	0	0
Lecteur de Langues étrangères de l'Enseignement supérieur (LECT)	1	1	1	0	1
Sous total	**138,5**	**138**	**130,37**	**108**	**30**
Contrats doctoraux	19	23	18	18	5
Post doctorants (Primo)	0,5	0	0	0	0
Sous total	**19,5**	**23**	**18**	**18**	**5**
Total	**158**	**161**	**148,37**	**126**	**35**

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

En 2014, 1 MCF a obtenu une habilitation à diriger les recherches (HDR)

Répartition des personnels enseignants et de recherche par données genrées (%)



Le stock emploi des personnels enseignants et de recherche évolue en 2014 (+ 3 emplois) suite à la création d'un poste de professeur des universités et de deux postes de MCF.

La baisse des effectifs hors contrats doctoraux et post doctorant primo (138 en 2014, 139 en 2013) s'explique par l'occupation sur un même support en 2013 de deux lecteurs.
La hausse globale des effectifs enseignants et de recherche résulte de l'augmentation du nombre de recrutement de contrats doctoraux (+5 en 2014).

La structure des emplois de l'enseignement et de la recherche de l'INSA Rouen est composée de 22% de personnels féminins et de 78% de personnels masculins. 28% sont des professeurs d'université, 45 % des MCF, 20% des PRAG, 4% des PAST. Les PRCE, professeurs d'EPS, CHEN représentent respectivement 1% des emplois de l'enseignement et de la recherche.

Evolution des postes du personnel enseignant de l'INSA Rouen de 2007 à 2014

Corps	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Professeur des Universités (PR)	34	34	35	37	37	36	37	38
dont le Directeur (DIR)								
Maître de Conférences (MCF)	49	53	54	54	56	60	60	62
Professeur Agrégé (PRAG)	26	28	26	27	28	28	28	28
Professeur Certifié (PRCE)	6	6	6	5	5	5	5	5
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
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
Lecteur de Langues Etrangères de l'Enseignement Supérieur (LECT)	1	1	1	1	1	1	1	1
Sous total	**131.5**	**133**	**133**	**134.5**	**134.5**	**134.5**	**135.5**	**138,5**
Contrats Doctorants	-	-	-	10	16	19	19	19
Post Doctorant (Primo)	-	-	-	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**
Total	**131.5**	**133**	**133**	**145**	**151**	**154**	**155**	**158**

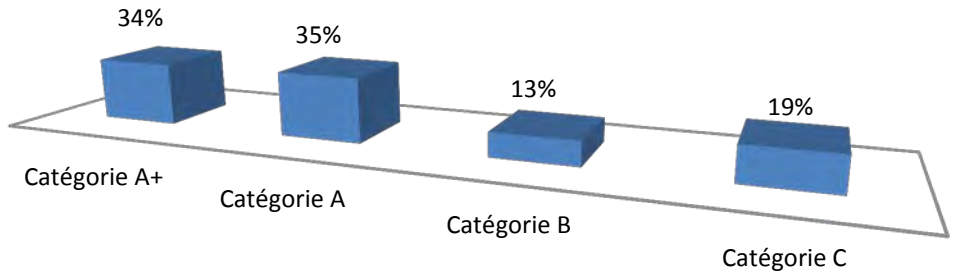
Pour rappel :
Le poste de chef des travaux pratiques ENSAM a été transformé en poste d'Assistant ingénieur (ITRF) en 2007.
L'emploi d'ATERM, dans le cadre de la négociation du passage aux RCE, a été réintégré en 2010.

1.1.7) Ensemble des fonctionnaires

	Stock emploi	Effectifs (personnes physiques)				Total	ETP
		Catégorie A+[1]	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		
ATSS	23	0	5	4	9	18	15,6
ITRF	119	0	36	32	46	114	99,49
BIBLIOTHEQUE	4	0	1	3	1	5	3,47
Sous total BIATSS	**146**	**0**	**42**	**39**	**56**	**137**	**118,56**
Enseignement et Recherche	158	100	61	0	0	161	149,37
Total 2014	**304**	**100**	**103**	**39**	**56**	**298**	**267,93**
% répartition Ens Fonctionnaires		34%	35%	13%	19%	100%	

L'évolution du stock emploi 2014 est due à la création de 5 emplois pour les personnels BIATSS (Réussites concours et examens professionnalisés réservés) et de 3 emplois pour les personnels enseignants et de recherche (1 PR, 2 MCF).

Répartition par catégorie de l'ensemble des fonctionnaires

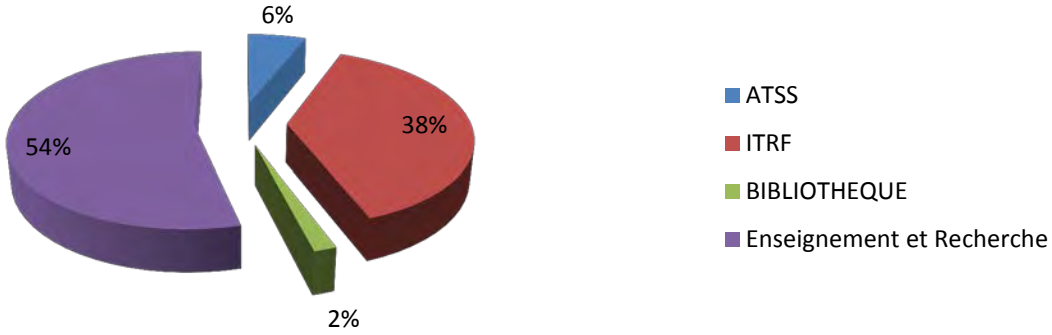


Au sein de l'INSA Rouen, la répartition de l'ensemble des fonctionnaires se décompose de la manière suivante : 34% de personnel de catégorie A+ (constitué de PR et MCF), 35% de personnel de catégorie A, 1% de personnel de catégorie B et 19% de personnel de catégorie C.

[1] La catégorie A+ désigne l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B, c'est-à-dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. A ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire celui du niveau de recrutement. Cela conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche dont le recrutement requiert le doctorat malgré un bornage indiciaire inférieur (Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Edition 2009-2010)

69% des agents titulaires de l'établissement sont des personnels de catégorie A+ ou A en raison de la forte proportion des personnels enseignants et de recherche.

Répartition par corps de l'ensemble des fonctionnaires



Au regard de la répartition 2013 par corps de l'ensemble des fonctionnaires (ATSS : 7% ; Bibliothèque : 1% ; ITRF : 37% ; Enseignement et Recherche : 55%), il apparaît que les personnels ATSS et de l'Enseignement et de la Recherche diminuent d'1% alors que les personnels ITRF et de Bibliothèque augmentent d'1%.

1.2) Effectifs des agents non titulaires

Lors du passage aux RCE, le Ministère a constaté pour l'INSA Rouen un déficit d'emplois BIATSS et a donc en compensation doté l'établissement de 22,59 ETPT sur lesquels ont été affectés des agents non titulaires au titre du plafond Etat.

	Données genrées		Agents non titulaires (ANT)	Type de contrat		ETP
	Homme	Femme	Effectifs physiques	CDD	CDI	
BIATSS	24	50	74	54	20	55,83
dont les contrats aidés	*1*	*8*	*9*	*9*	*0*	*6,34*
dont les emplois étudiants	*2*	*7*	*9*	*9*	*0*	*0*
Doctorants	25	13	38	38	0	27,83
Contractuels chercheurs (Post Doctorants)	32	7	39	39	0	21,99
Enseignants contractuels	0	3	3	2	1	3,95
ATER	1	3	4	4	0	1,84
Enseignants invités	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
Total ANT 2014	**82**	**76**	**158**	**137**	**21**	**111,4**
Total ANT 2013	NR	NR	203	NR	NR	154,7
Total ANT 2012	NR	NR	210	NR	NR	138,7

Les enseignants invités ne sont plus comptabilisés dans les effectifs contractuels. La procédure s'inscrivant dans le cadre d'échanges et de partenariats en termes d'enseignement et de recherche, depuis 2013, leur rémunération est imputée sur des crédits de fonctionnement et non plus de rémunération.

52% des agents non titulaires sont des hommes, 48% des femmes.

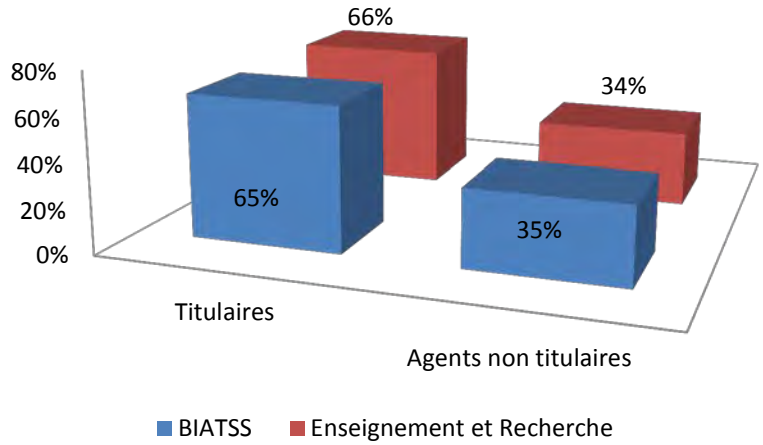
87% des agents non titulaires sont sous contrat à durée déterminée, 13% à durée indéterminée.

1.3) Effectifs globaux

	Données genrées		Titulaires	Agents non titulaires	Total
	Homme	Femme			
BIATSS	82	129	137	74	**211**
Enseignement et Recherche	184	61	161	84	**245**
dont Doctorants	*42*	*19*	*23* (1)	*38*	*61*
dont Contractuels chercheurs	*29*	*10*	*0*	*39*	*39*
dont Enseignants contractuels	*0*	*3*	*0*	*3*	*3*
Total Effectifs globaux 2014	**266**	**190**	**298**	**158**	**456**
Rappel Total Effectifs globaux 2013	284	206	287	203	490
Rappel Total Effectifs globaux 2012	297	204	291	210	501

(1) Ces emplois sont occupés par des personnels contractuels mais sont considérés comme des personnels inscrits dans le stock emploi Etat dans la mesure où ces postes sont attribués par le Ministère de façon pérenne.

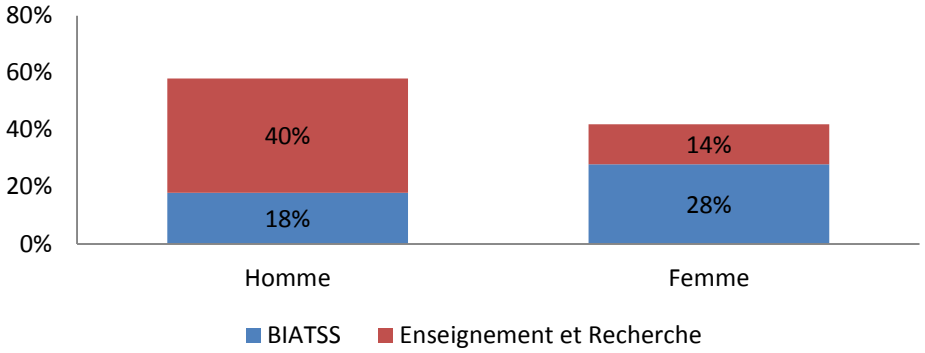
Répartition par statut des personnels BIATSS, des personnels Enseignants et de recherche



En 2014, la répartition par statut des effectifs de l'INSA Rouen fait apparaître que :

- 65% des personnels BIATSS et 66% des personnels enseignants et recherche sont des agents titulaires.
- 35% des personnels BIATSS et 34% des personnels enseignants et recherche sont des agents non titulaires

Répartition par données genrées des personnels BIATSS, des personnels Enseignants et de recherche



En 2014, les effectifs de l'INSA Rouen sont répartis à hauteur de 58% de personnels masculins (18% BIATSS, 40% Enseignants et de Recherche) et 42% de personnels féminins (28% BIATSS, 14% Enseignants et de Recherche).

1.4) Approche métiers

Les métiers de la recherche et de la formation sont répartis en 8 branches d'activités professionnelles (BAP)[2] :

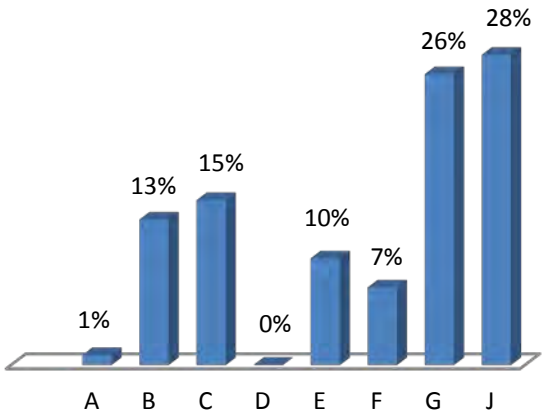
BAP A	Science du vivant
BAP B	Sciences chimiques, Sciences des matériaux
BAP C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
BAP D	Sciences humaines et sociales
BAP E	Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
BAP F	Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE
BAP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

[2] REFERENS – Répertoire ministériel mis à jour en novembre 2007

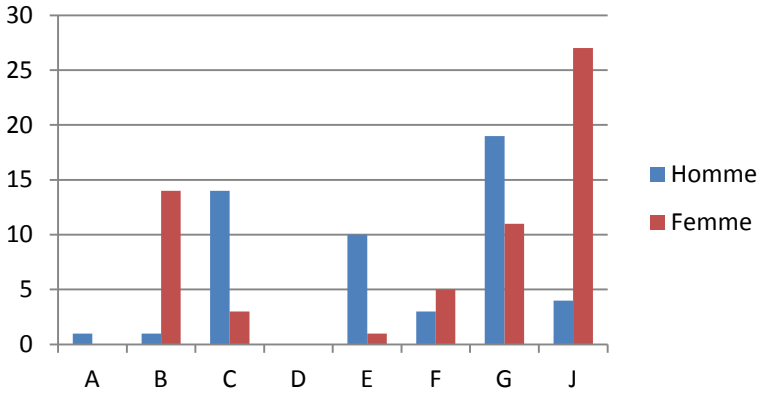
1.4.1) Répartition des effectifs ITRF par BAP

BAP	Données genrées		Effectif physique
	Homme	Femme	
A	1	0	1
B	1	14	15
C	14	3	17
D	0	0	0
E	10	1	11
F	3	5	8
G	19	11	30
J	4	27	32
Total 2014	**52**	**61**	**114**

Répartition des effectifs ITRF par BAP (en %)



Répartition genrées des effectifs par BAP



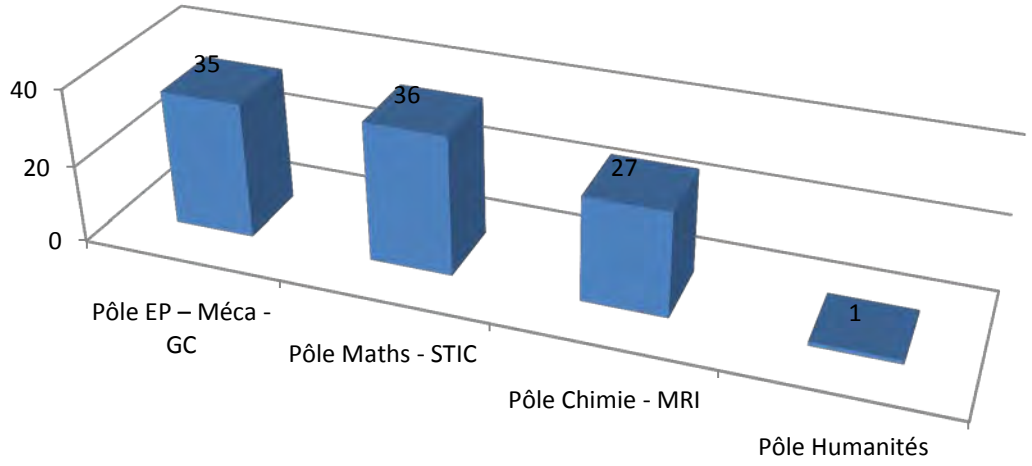
1.4.3) Répartition des postes enseignants chercheurs par section CNU

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

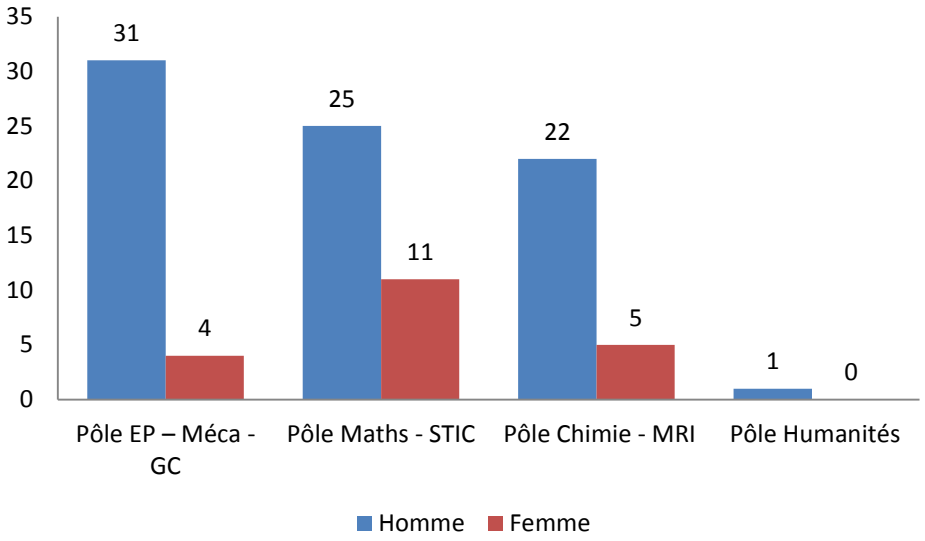
Section CNU	Section CNU	Stock emploi	Données genrées	
			Homme	Femme
Pôle EP – Méca - GC				
60	Mécanique, Génie mécanique, Génie civil	21	20	1
62	Energétique, Génie des procédés	14	11	3
	Sous total Pôle EP – Méca	**35**	**31**	**4**
Pôle Maths - STIC				
26	Mathématiques appliquées et Applications des mathématiques	16	9	7
27	Informatique	12	10	2
61	Génie informatique, Automatique et Traitement du signal	7	5	2
63	Electronique, Optronique et Systèmes	1	1	0
	Sous total Pôle Maths - STIC	**36**	**25**	**11**
Pôle Chimie - MRI				
32	Chimie organique, Minérale, Industrielle	12	12	0
33	Chimie des matériaux	6	4	2
28	Milieux denses et matériaux	1	1	0
62	Maîtrise des risques industriels	8	5	3
	Sous total Pôle Chimie - MRI	**27**	**22**	**5**
Pôle - Humanités				
19	Sociologie, Démographie	1	1	0
	Sous total Pôle Humanités	**1**	**1**	**0**
	Total 2014	**99**	**79**	**20**
	Rappel 2013	96	NR	NR
	Rappel 2012	95	NR	NR

La section CNU du poste de Directeur de l'établissement n'est pas comptabilisée ce qui explique la différence du stock emploi des PR et MCF indiqué page 13 (100 emplois).
Les créations d'un poste de PR et de 2 MCF font évoluer le stock emploi 2014 de 3 emplois par rapport à 2013.

Répartition des postes enseignants et de recherche par pôle.



Répartition genrées des postes enseignants et de recherche par pôle

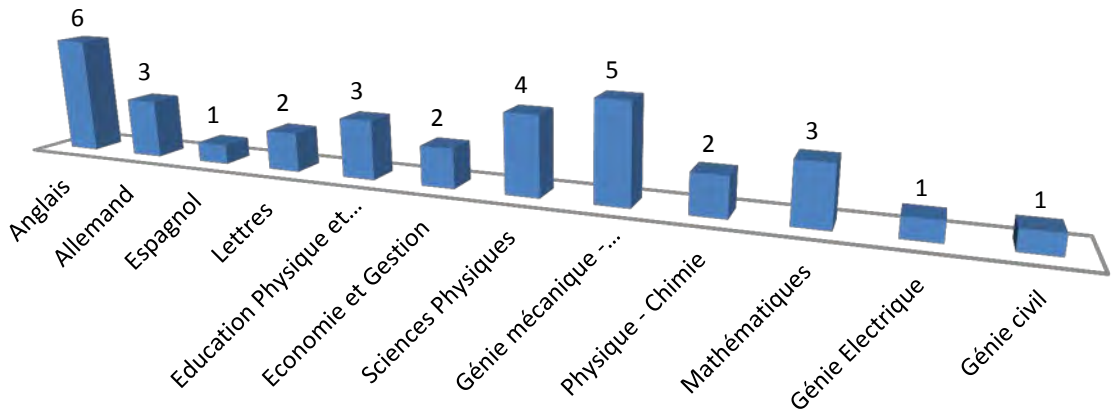


1.4.3) Répartition par disciplines des postes enseignants du second degré

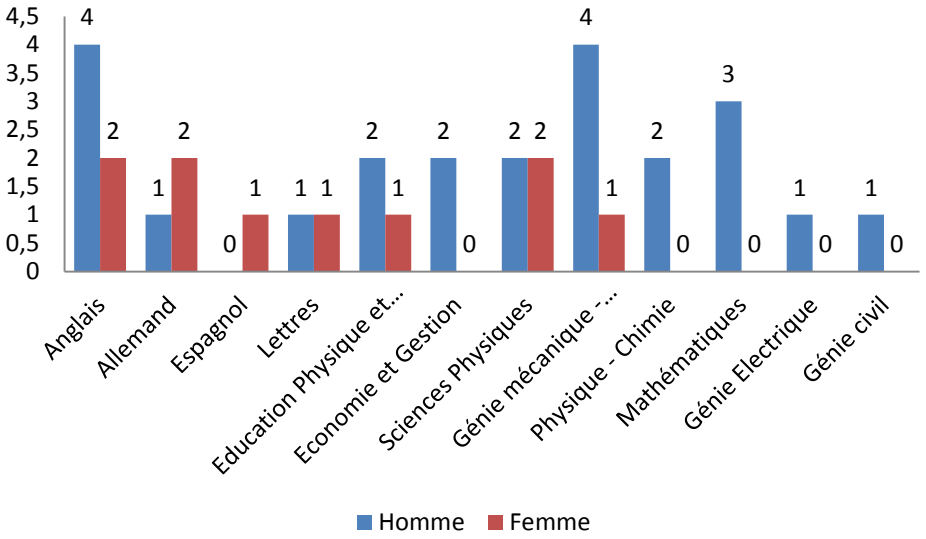
Disciplines	Stock emploi	Données genrées	
		Homme	Femme
Anglais	6	4	2
Allemand	3	1	2
Espagnol	1	0	1
Lettres	2	1	1
Education Physique et Sportive	3	2	1
Economie et Gestion	2	2	0
Sciences Physiques	4	2	2
Génie mécanique - Mécanique	5	4	1
Physique - Chimie	2	2	0
Mathématiques	3	3	0
Génie Electrique	1	1	0
Génie civil	1	1	0
Total Disciplines 2014	**33**	**23**	**10**
Total Disciplines 2013	33	NR	NR

Le stock emploi intègre les postes des PRAG et PRCE.

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



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



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

Pôles	Répartition	Stock emploi	Données genrées	
			Homme	Femme
Pôle EP-Méca-GC	Répartition des postes enseignants chercheurs	35	31	4
(60 - 62)	Répartition des postes enseignants du second degré	7	6	1
	Sous total Pôle EP – Méca-GC	**42**	**37**	**5**
Pôle Maths - STIC	Répartition des postes enseignants chercheurs	36	25	11
(26 - 27 - 61 - 63)	Répartition des postes enseignants du second degré	3	3	0
	Sous total Pôle Maths - STIC	**39**	**28**	**11**
Pôle Chimie - MRI	Répartition des postes enseignants chercheurs	27	22	5
(32 - 33 – 28 -62)	Répartition des postes enseignants du second degré	6	4	2
	Sous total Pôle Chimie - MRI	**27**	**22**	**5**
Pôle – Humanités	Répartition des postes enseignants chercheurs	1	1	0
19	Répartition des postes enseignants du second degré	17	11	6
	Sous total Pôle Humanités	**18**	**12**	**6**
	Total 2014	**132**	**103**	**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 31/12/2014)

L'effectif BIATSS présent au 31/12/2014 dans l'établissement est de 182 titulaires et non titulaires.

La répartition des personnels BIATSS au regard des effectifs globaux (211 agents titulaires et contractuels) fait apparaître une différence de 29 agents résultant des fins de contrats de travail et de mobilité sur la période considérée.

Directions, Services, Cellules	ATSS	BIB	Contrat BIATSS	ITRF	Total	Données genrées	
						Homme	Femme
Agence comptable	2	0	1	0	3	1	2
ASI	1	0	0	0	1	0	1
CASIR – Comité d'actions sociales	0	0	1	0	1	0	1
Cellule culturelle	0	0	2	0	2	0	2
Cellule hygiène et sécurité	0	0	1	0	1	0	1
Cellule juridique	0	0	1	0	1	1	0
Cellule contrôle de gestion	0	0	0	1	1	0	1
CCU	0	0	0	5	5	5	0
Centre de documentation	0	3	1	2	6	3	3
Centre EEAS	0	0	1	1	2	1	1
CERTI SPEA	0	0	1	2	3	2	1
CFI	0	0	1	7	8	2	6
COBRA	0	0	2	7	9	1	8
CORIA	0	0	3	4	7	4	3
Direction	0	0	1	0	1	0	1
DRV	0	0	3	4	7	1	6
DAFB	1	0	4	2	7	2	5
DFVE	1	0	0	3	4	1	3
DREMI	0	0	1	2	3	0	3
DREIN	1	0	3	0	4	1	3
DRH	3	0	1	4	8	0	8
DSI	1	0	4	12	17	13	4
DPAT	0	0	0	1	1	1	0
DGS	1	0	1	0	2	0	2
EP	0	0	2	2	4	2	2
GCCD	0	0	2	0	2	1	1
GM	0	0	0	1	1	0	1
GUVE	0	0	1	2	3	1	2
Département Humanités	1	0	1	0	2	1	1
LOFIMS	0	0	1	1	2	1	1
LSPC	0	0	0	1	1	1	0
LITIS	0	0	2	1	3	0	3
Laboratoire PBS	0	0	0	1	1	0	1
Mécanique	1	0	0	0	1	0	1
Mission qualité	0	0	3	0	3	3	0
Pôle Secrétariat Darwin	0	0	1	2	3	0	3
STPI	0	0	0	5	5	1	4
Service communication	0	0	2	2	4	1	3
Service Logistique	0	0	4	15	19	6	13
Service Maintenance et Travaux	0	0	1	6	7	6	1
Service Résidences	2	0	10	5	15	8	10
Service Santé	2	0	0	0	2	0	2
Total	**17**	**3**	**63**	**101**	**182**	**71**	**114**

1.4.5) Répartition des effectifs

Fonctions SILLAND	Effectifs réels			%
	Titulaires	Contractuels	Total	
Scolarité	5	0	5	2,75%
Vie de l'étudiant	2	1	3	1,65%
Assistance pédagogique	10	5	15	8,24%
Secrétariat pédagogique	10	3	13	7,14%
Aide à la documentation	5	1	6	3,30%
Informatique	12	4	16	8,79%
Administration de la recherche	4	9	13	7,14%
Assistance à la recherche	23	5	28	15,38%
Gestion financière	6	4	10	5,49%
GRH	7	1	8	4,40%
Vie institutionnelle et administration	6	12	18	9,89%
Communication	2	2	4	2,20%
Service intérieur	18	7	25	13,74%
Immobilier	8	0	8	4,40%
Hébergements	3	7	10	5,49%
Total	**121**	**61**	**182**	**100%**

Entre 2007 et 2009, un panel de 70 établissements de quelques centaines d'étudiants (écoles d'ingénieurs) à 40 000 étudiants (université de Strasbourg)) a été audité dans le cadre des audits RCE. 4 fonctions support ont été étudiées : Finances, Ressources Humaines, Immobilier, Système d'Information (SI) et de pilotage de la gestion.

Les résultats de ces audits indiquent que les fonctions support[3] représentent en moyenne sur les universités pour lesquelles les données sont disponibles, un peu moins de la moitié des effectifs ETP de BIATSS : 45%. Les fonctions soutien[4] représentent 55%

Les fonctions support sont réparties selon sept thèmes que sont la vie institutionnelle et administrative, la gestion financière, la gestion des ressources humaines, l'immobilier, l'informatique, le service intérieur et la communication.

Les fonctions de support représentent 49% des effectifs BIATSS dans l'établissement.
Les fonctions soutien représentent quant à elles un peu plus de la moitié des effectifs BIATSS : 51%.

1.4.6) Répartition des heures d'enseignement

Les heures comptabilisées dans les bilans d'enseignement ont été effectuées sur l'année universitaire 2013-2014.

	2013-2014			2012-2013		
Catégorie	**Nombre d'h en Eq TD**	**Nombre de personnes**	**%**	**Nombre d'h. en Eq TD**	**Nombre de personnes**	**%**
Potentiel	32 699	156	58%	32 397	156	58%
Titulaires et contractuels	10 972	/	19%	11 292	/	20%
Sous total	**43 671**	**156**	**/**	**43 689**	**156**	**/**
Vacataires	12 890	367	23%	12 332	353	22%
Global	**56 561**	**523**	**/**	**56 021**	**509**	
Pourcentage de vacations	0	/	100%	22%	/	100%

Les obligations de service des enseignants de l'établissement forment le potentiel (exprimé en heures équivalent TD).

[3] Les fonctions de support fournissent des services aux fonctions métier de l'établissement mais elles n'ont pas de lien direct avec le cœur de métier.

[4] Les fonctions soutien dépendent directement de l'activité de production des départements, laboratoires, etc (gestion de la scolarité et de la formation, les ressources documentaires, la médecine préventive…).

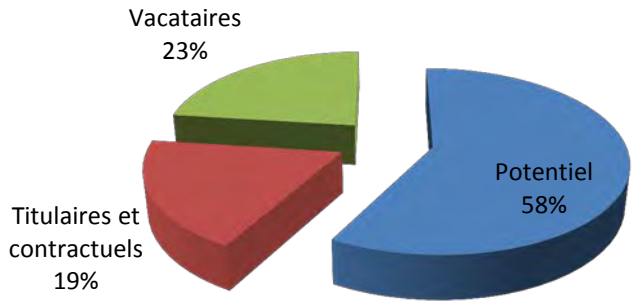
Les heures effectuées par les enseignants de l'établissement au-delà des obligations statutaires sont des heures complémentaires.

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.

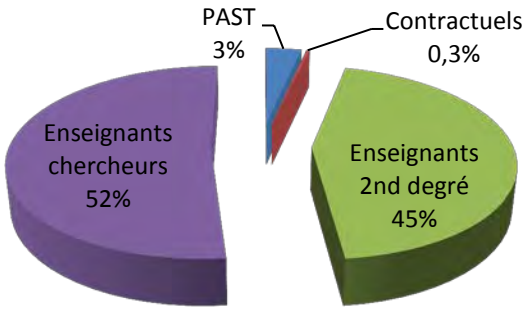
Le nombre d'heures en Eq. TD d'enseignement dispensées en 2013-2014 a augmenté de 500 heures au regard de l'année 2012-2013, en raison de l'ouverture de la section par apprentissage Performance Energétique et de l'augmentation de l'effectif du département MRIE (2 groupes en 3ème année). Cette augmentation d'heures enseignées a été compensée par le recrutement de vacataires.

Répartition des heures d'enseignements



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

Répartition des heures d'enseignement par grade en Eq. TD



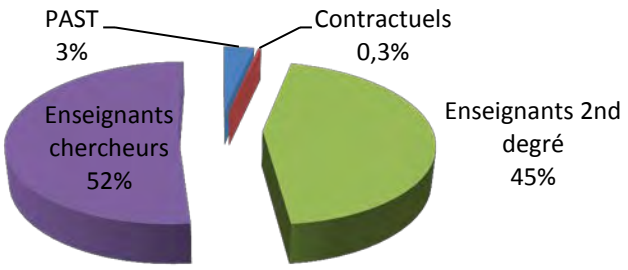
Répartition des heures d'enseignement par corps (hors vacataires)				
Personnels Enseignants titulaires et contractuels INSA	**Nombre d'heures en Eq TD**	**Nombre de personnes**	**Heures complémentaires**	**Moyenne HC par personne**
Enseignants chercheurs	22 607	93	5 662	61
Enseignants 2d degré	16 855	32	4 898	153
ATER	419	4	29	1
PAST	913	7	369	53
Doctorants-enseignants	1079	17	11	7
Contractuels INSA	1254	4	29	1
Total 2013-2014	**43 127**	**157**	**10 971**	**70**
Rappel 2012-2013	43 225	156	11 292	72
Rappel 2011-2012	42 576	163	11 051	68

Remarque : La différence entre le total des heures Eq. TD réalisées (43 127 h Eq. TD) par les enseignants de l'établissement et la somme du potentiel et heures complémentaires (43 671 h Eq. TD) correspond à la somme des sous services (une partie des sous service est pris en Eq. PCA).

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

Répartition des heures complémentaires par corps (hors vacataires)			
	2013-2014		Rappel 2013
	Heures complémentaires	%	Heures complémentaires
Enseignants chercheurs	5 662	51,7	5 498
Enseignants 2d degré	4 898	44,7	5 105
Contractuels	29	0,3	328
PAST	369	3,4	361
Total 2014	**10 958**	**100%**	11 292

Répartition des heures complémentaires



1.4.9) Collaborations extérieures

1.4.9.1) Bilan des heures de vacations par discipline

1.4.9.1.1) Bilan des heures de vacations des disciplines scientifiques

Disciplines scientifiques	Heures effectuées en Eq TD 2013-2014	Heures effectuées en Eq TD 2012-2013
Chimie	386	488
Génie Civil	437	602
Génie des procédés	144	45
Matériaux	500	290
Electronique, Electrotechnique, Automatique	359	361
Energétique	450	461
Physique	516	619
Mathématiques	1 325	1 160
Informatique	958	894
Mécanique	1 000	616
Risques	761	816
Métiers de l'ingénieur	568	643
Développement durable	118	129
Projets	706	670
Stage	80	24
Total 2013-2014	**8 308**	**7 819**

La discipline scientifique «Matériaux » a augmenté de 210h en raison de l'augmentation du nombre d'heures en GCCD, du nombre d'heures de « Matériaux » en master payées et de la formation sous statut apprenti Perf-E.
La discipline scientifique « Mathématiques » a augmenté de 165h en raison de l'augmentation d'heures en STPI due à la réorganisation des mathématiques au semestre 4.La discipline scientifique « Mécanique » a augmenté de 384h en raison de l'augmentation du nombre d'heures en Mécanique (GCCD), STPI (CTI) et Perf-E.

1.4.9.1.2) Bilan des heures de vacations des disciplines « Humanités »

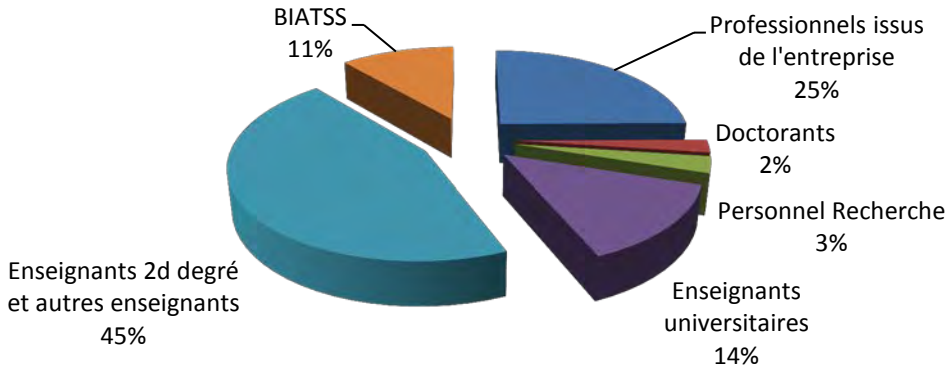
Remarque : un vacataire peut intervenir dans plusieurs disciplines.

Disciplines "Humanités"	Nombre de vacataires	Heures effectuées en Eq TD 2012-2013	Heures effectuées en Eq TD 2011-2012
Allemand	10	503	597
Anglais	6	463	312
Espagnol	12	663	603
Italien	1	38	18
Portugais	1	21	62
Chinois	3	78	84
Français Langue Etrangère	8	458	674
LSF	1	42	
APS (hors FSU)	15	931	911
FFSU	5	325	300
Communication	4	235	249
Activités artistiques et culturelles	5	173	120
Gestion / Sciences humaines	20	625	558
SST	1	25	27
Total 2013-2014	**96**	**4 580**	**4513**

1.4.9.2) Répartition des heures de vacations par catégorie professionnelle

Répartition des vacations	2013-2014			Rappel 2012-2013	
Catégorie	Heures en Eq TD	Nbre de pers.	% en heures de vacation	Heures en Eq TD	Nombre de personnes
Professionnels issus de l'entreprise	3 205	174	24,9%	3299	183
Doctorants	285	6	2,2%	389	11
Personnel Recherche	377	14	2,9%	178	9
Enseignants universitaires	1 771	36	13,7%	1233	28
Enseignants 2d degré et autres enseignants	5 801	102	45,0%	5771	91
BIATSS (INSA et hors INSA)	1 452	35	11,3%	1462	31
Total vacataires	**12 891**	**367**		**12332**	**353**

Remarque : La répartition des vacations 2013-2014 concernant les professionnels issus de l'entreprise est en légère diminution.



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 recherche » comprend les personnels CNRS et les post doctorants.

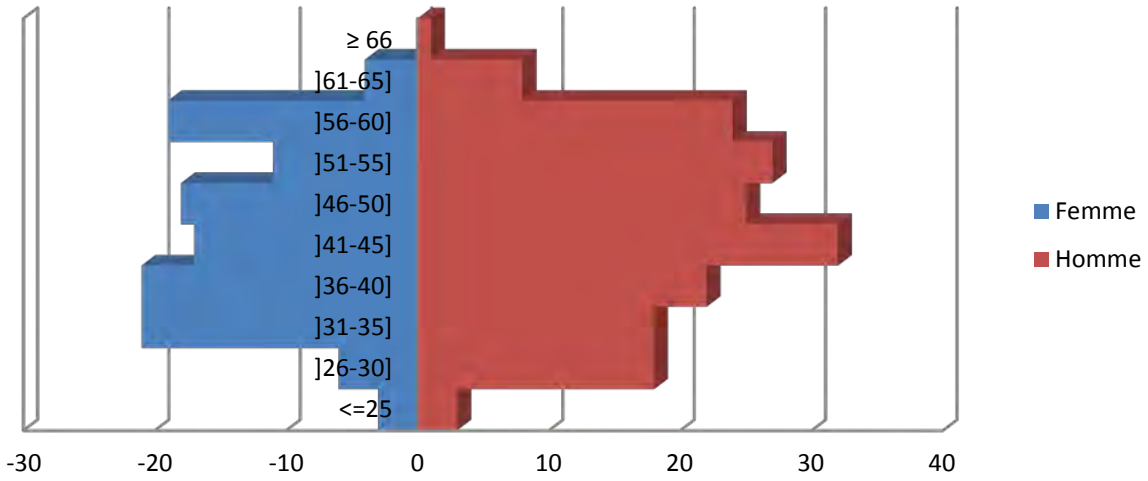
La catégorie « autres enseignants » regroupe principalement les formateurs d'organisme de formation.

1.5) Démographie

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

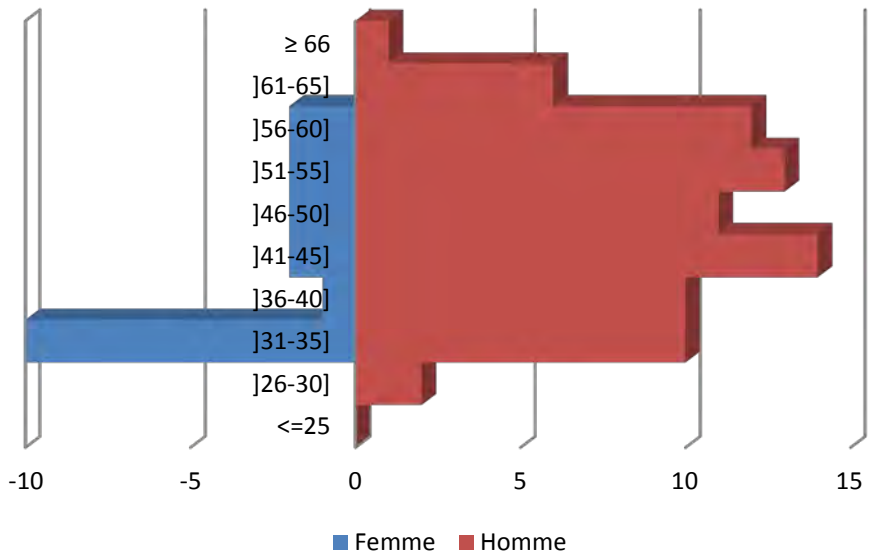
Age	Femme					Homme					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
<=25	0	3	0	0	3	0	3	0	0	3	**6**
]26-30]	0	3	2	1	6	2	16	0	0	18	**24**
]31-35]	10	5	4	2	21	10	6	0	2	18	**39**
]36-40]	1	9	5	6	21	10	7	1	4	22	**43**
]41-45]	2	6	5	4	17	14	11	4	3	32	**49**
]46-50]	2	2	4	10	18	10	7	3	5	25	**43**
]51-55]	2	0	6	3	11	13	7	2	5	27	**38**
]56-60]	2	9	3	5	19	12	8	0	4	24	**43**
]61-65]	1	1	1	1	4	6	1	0	1	8	**12**
≥ 66	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	**1**
Total	**20**	**38**	**30**	**32**	**120**	**78**	**66**	**10**	**24**	**178**	**298**

Répartition des âges des titulaires par genre

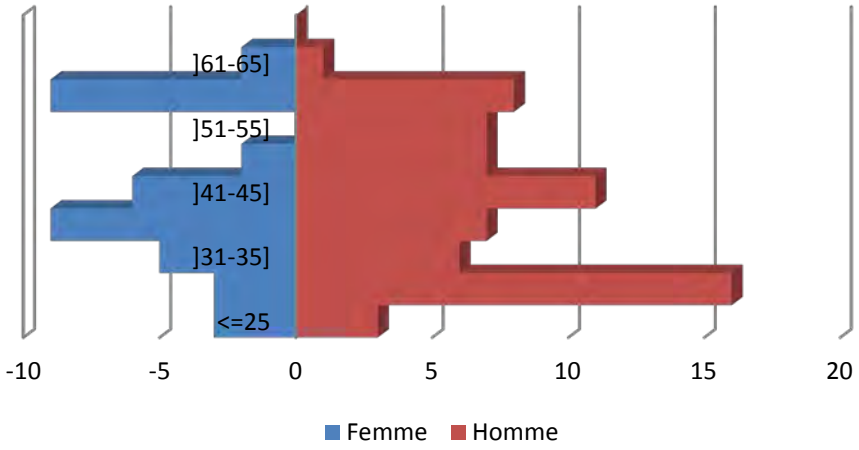


Le départ des tranches les plus nombreuses ouvre des possibilités de recrutement mais peut aussi entraîner une perte massive de compétences.

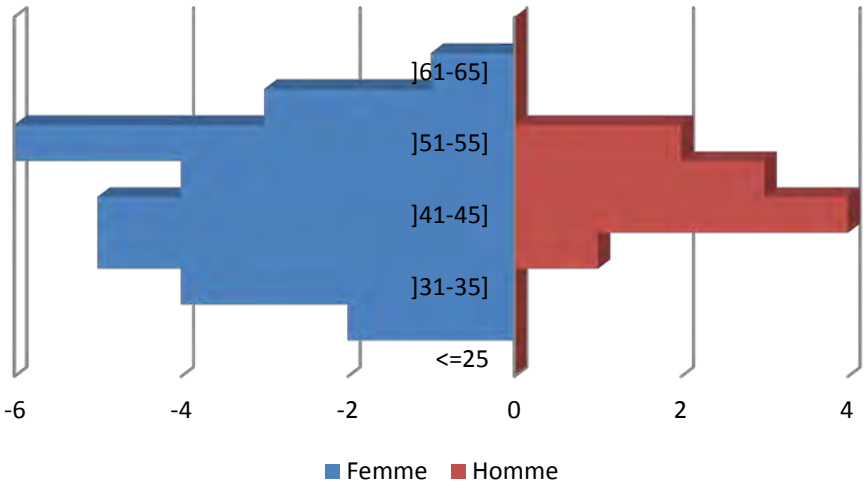
Répartition des âges des titulaires de catégorie A+



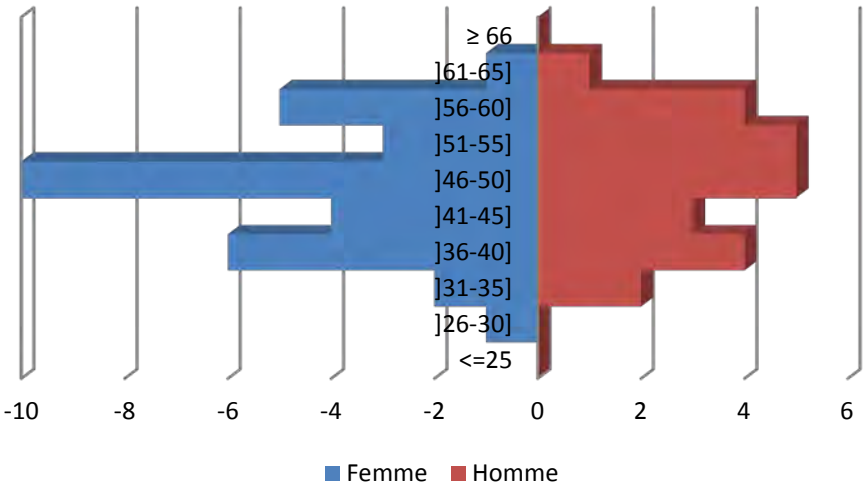
Répartition des âges des titulaires de catégorie A



Répartition des âges des titulaires de catégorie B



Répartition des âges des titulaires de catégorie C



En 2014, la structure démographique des titulaires montre une évolution de la population féminine au sein de la catégorie A+, A (+ 11 agents) ainsi que de la population masculine pour les catégories A+, A (+11 agents) et B (+3 agents).

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

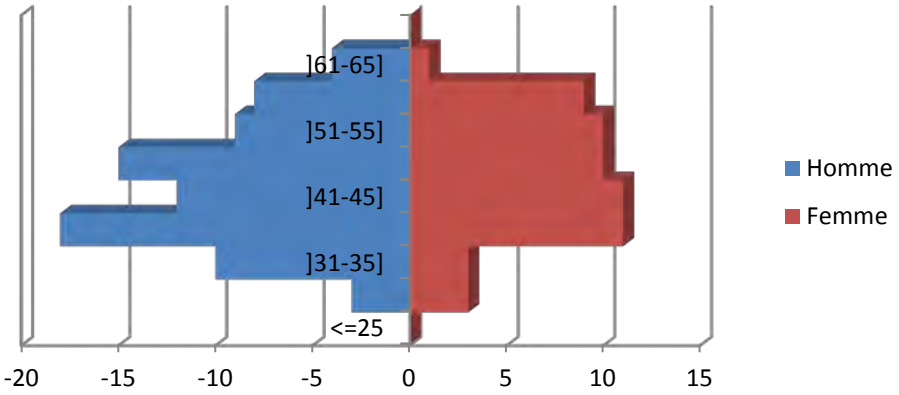
	]51-55]	]56-60]	]61-65]	≥ 66	Total
Bibliothèque	2	0	0	0	2
ITRF	16	15	1	0	32
ATSS	1	2	4	0	7
Enseignement et Recherche	20	25	7	1	53
Total 2014	39	42	12	1	94
Rappel 2013	38	43	15	NR	96
Rappel 2012	37	38	24	NR	99

En 2014, la structure démographique des titulaires fait apparaître que les corps de l'enseignement et de la recherche sont présents à hauteur de 56%, soit plus de la moitié de l'effectif total des plus de 50 ans. Les corps des BIATSS représentent 44%. Par comparaison aux données du bilan social 2013, les BIATSS de plus de 50 ans ont augmenté de 4% (40% en 2013).

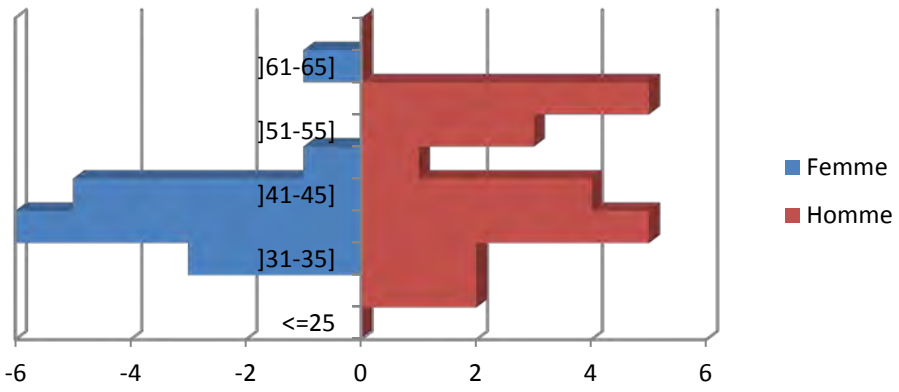
1.5.3) Répartition des âges du personnel BIATSS par catégorie et par genre

Age	Femme					Homme					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
<=25	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	**0**	**0**
]26-30]	0	0	2	1	**3**	0	2	0	0	**2**	**5**
]31-35]	0	3	4	2	**9**	0	2	0	2	**4**	**13**
]36-40]	0	6	5	6	**17**	0	5	1	4	**10**	**27**
]41-45]	0	5	5	4	**14**	0	5	4	3	**12**	**26**
]46-50]	0	1	4	10	**15**	0	2	3	5	**10**	**25**
]51-55]	0	0	6	3	**9**	0	3	2	5	**10**	**19**
]56-60]	0	0	3	5	**8**	0	5	0	4	**9**	**17**
]61-65]	0	2	1	1	**4**	0	0	0	1	**1**	**5**
≥ 66	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	**1**	**0**
0	**0**	**17**	**30**	**32**	**79**	**0**	**24**	**10**	**24**	**58**	**137**

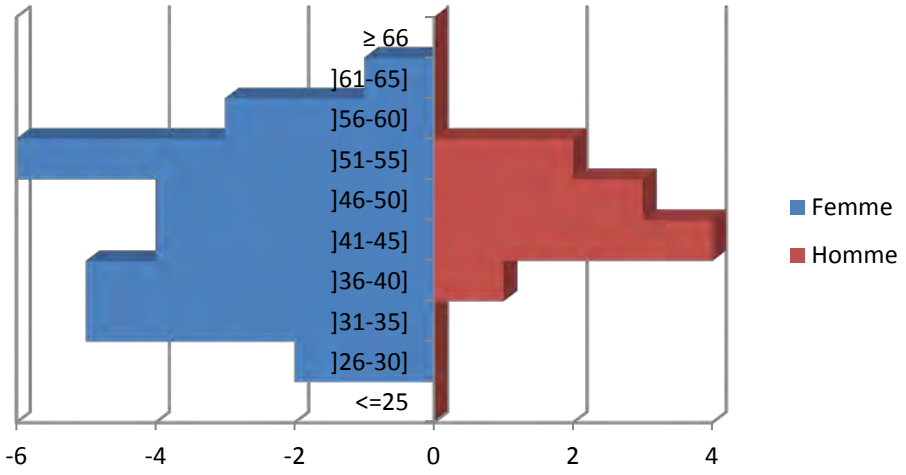
Répartition des âges du personnel BIATSS par genre



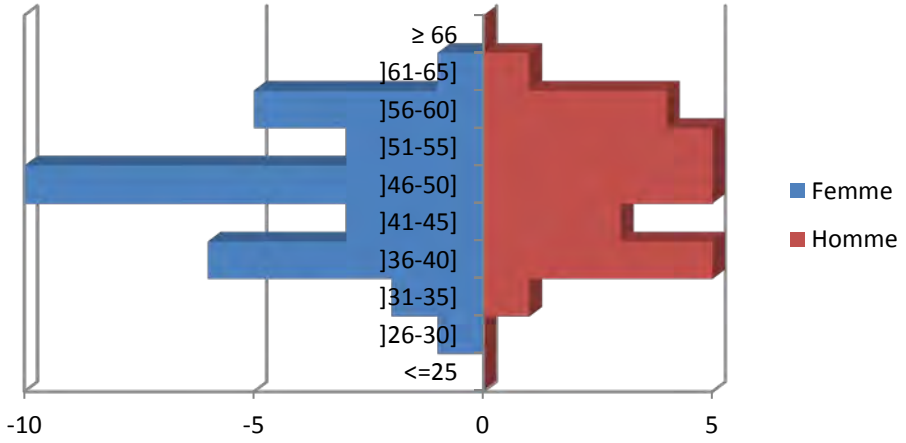
Répartition des âges du personnel BIATSS de catégorie A



Répartition des âges du personnel BIATSS de catégorie B



Répartition des âges du personnel BIATSS de catégorie C

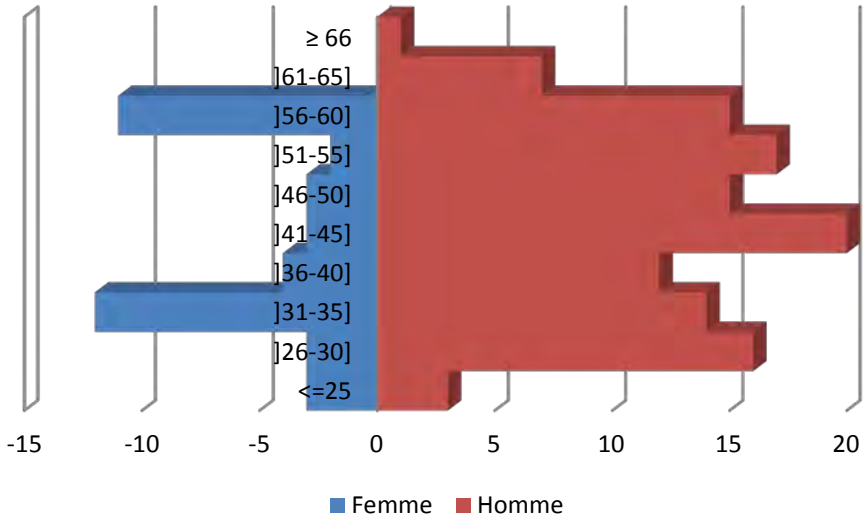


La répartition des âges par genre et par catégorie montre que les BIATSS de l'INSA Rouen sont prioritairement des personnels féminins (79 femmes / 58 hommes) dont 39% sont des agents de catégorie C, 38% de catégorie B, 23% de catégorie A.

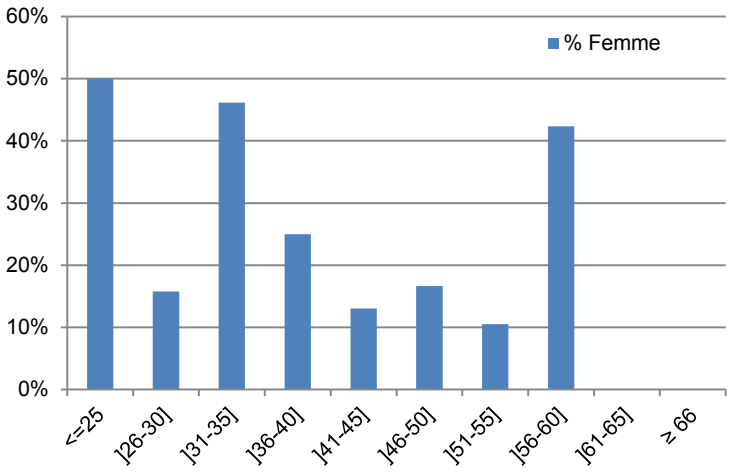
1.5.4) Répartition des âges des personnels de l'enseignement et de la recherche

Age	Femme					Homme					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
<=25	0	3	0	0	**3**	0	3	0	0	**3**	**6**
]26-30]	0	3	0	0	**3**	1	15	0	0	**16**	**19**
]31-35]	10	2	0	0	**12**	10	4	0	0	**14**	**26**
]36-40]	1	3	0	0	**4**	11	1	0	0	**12**	**16**
]41-45]	3	0	0	0	**3**	15	5	0	0	**20**	**23**
]46-50]	2	1	0	0	**3**	10	5	0	0	**15**	**18**
]51-55]	2	0	0	0	**2**	13	4	0	0	**17**	**19**
]56-60]	2	9	0	0	**11**	13	2	0	0	**15**	**26**
]61-65]	0	0	0	0	**0**	6	1	0	0	**7**	**7**
≥ 66	0	0	0	0	**0**	1	0	0	0	**1**	**1**
Total	**20**	**21**	**0**	**0**	**41**	**80**	**40**	**0**	**0**	**120**	**161**

Répartition des âges des personnels enseignants et de recherche par genre



Age	Femme	Homme	Effectif total	% Femme
<=25	3	3	6	50%
]26-30]	3	16	19	19%
]31-35]	12	14	26	46%
]36-40]	4	12	16	25%
]41-45]	3	20	23	13%
]46-50]	3	15	18	17%
]51-55]	2	17	19	11%
]56-60]	11	15	26	42%
]61-65]	0	7	7	0%
≥ 66	0	1	1	0%
Total	**41**	**120**	**161**	



La répartition par genre des personnels de l'enseignement et de la recherche fait apparaître une représentation de la population masculine supérieure à la population féminine (74% contre 26%). Cette caractéristique s'explique par les disciplines enseignées (sciences appliquées). Cependant les recrutements récents laissent entrevoir une amélioration du critère parité.

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 jeune, l'autre moitié plus âgée.

1.5.5.1) Ages moyen et médian des titulaires

	2014	2013	2012	2011
Age moyen	44 ans 5 mois	45 ans 10 mois	45 ans 7 mois	45 ans 5 mois
Age médian	44 ans	45 ans 4 mois	45 ans 2 mois	44 ans 11 mois

1.5.5.1.1) Ages moyen et médian des titulaires par corps

	ATSS	**Bibliothèque**	**ITRF**	**Enseignement et Recherche**
Age moyen	48 ans 5 mois	43 ans 2 mois	45 ans 2 mois	43 ans 5 mois
Age médian	49 ans 6 mois	40 ans 11 mois	45 ans 5 mois	43 ans

1.5.5.1.2) Ages moyen et médian des titulaires par genre

		Femme	Homme
BIATSS	Age moyen	45 ans 1 mois	46 ans 2 mois
	Age médian	44 ans	46 ans 7 mois
Enseignement et Recherche	Age moyen	38 ans 9 mois	44 ans 8 mois
	Age médian	35 ans	45 ans
Ensemble des fonctionnaires	**Age moyen**	**43 ans 2 mois**	**45 ans 3 mois**
	Age médian	**42 ans 10 mois**	**46 ans**
Ensemble des fonctionnaires Rappel 2013	Age moyen	43 ans 8 mois	47 ans 3 mois
	Age médian	42 ans 6 mois	47 ans 10 mois

1.5.5.1.3) Ages moyen et médian des titulaires par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Age moyen	41 ans 1 mois	45 ans 1 mois	47 ans 7 mois
Age médian	39 ans	45 ans 5 mois	48 ans 10 mois

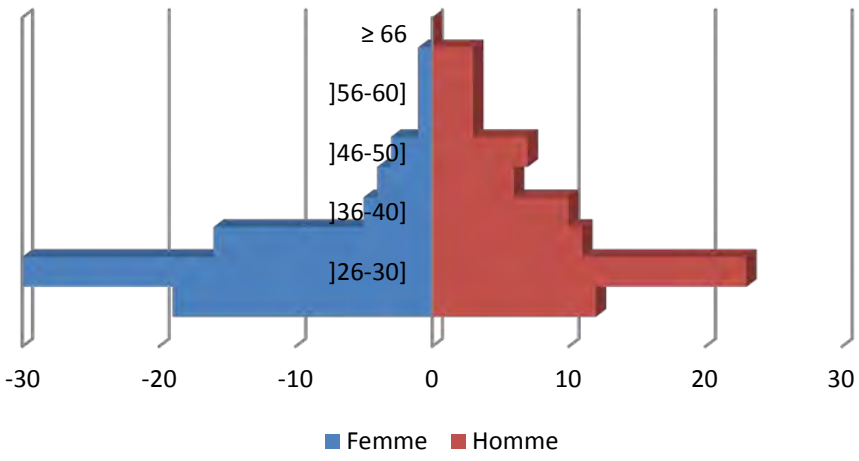
1.5.5.1.4) Ancienneté moyenne des fonctionnaires dans l'établissement

Corps	Ancienneté
Bibliothèque	4 ans 2 mois
ITRF	12 ans 6 mois
ATSS	11 ans 11 mois
Enseignement et Recherche	12 ans 9 mois
Ensemble des fonctionnaires	**12 ans 6 mois**

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

Age	Femme	Homme	Type de contrat		2014	% F
			CDD	CDI		
<=25	19	12	32	0	31	61%
]26-30]	30	23	53	0	53	57%
]31-35]	16	11	25	1	27	59%
]36-40]	5	10	12	3	15	33%
]41-45]	4	6	7	3	10	40%
]46-50]	3	7	5	5	10	30%
]51-55]	1	3	1	3	4	25%
]56-60]	1	3	0	4	4	25%
]61-66]	1	3	2	2	4	25%
≥ 66	0	0	0	0	0	0%
Total	**80**	**78**	**137**	**21**	**158**	

Répartition des agents non titulaires par âge et genre



La tranche d'âge]26-30] ans comptabilise un très grand nombre d'agents non titulaires. Il s'agit, à hauteur de 80%, des contractuels doctorants et chercheurs (post-doc).

1.5.7) Ages moyen et médian des agents non titulaires

	2014	2013	2012	2011
Age moyen	33 ans 2 mois	31 ans 6 mois	32 ans 8 mois	33 ans 3 mois
Age médian	30 ans	28 ans 8 mois	28 ans 8 mois	28 ans 11 mois

Ages moyen et médian des agents non titulaires par corps

	BIATSS	Enseignement et Recherche
Age moyen	37 ans 4 mois	29 ans 5 mois
Age médian	34 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 genrées		Cat.	Cat.	Cat.	Cat.	Total 2014	Rappel 2013	Rappel 2012	Rappel 2011
	Homme	Femme	A+	A	B	C				
Bibliothèque	0	1	0	0	1	0	**1**	**0**	**0**	**1**
ITRF	2	3	0	2	1	2	**5**	**1**	**9**	**1**
ATSS	0	0	0	0	0	0	**0**	**1**	**1**	**0**
Enseignement et Recherche	3	1	4	0	0	0	**4**	**6**	**6**	**8**
Total	**5**	**5**	**4**	**2**	**2**	**0**	**10**	**8**	**16**	**10**

Taux de recrutement[5] : 3,35% (2.7% en 2013)

Nombre d'intégration directe (mutation, recrutement concours enseignant) : 5
Nombre de titularisation (emplois réservés) : 4
Nombre de recrutement par voie de concours ITRF (de droit commun) : 1

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

Flux sortant (TIT)	Données genrées		Cat.	Cat.	Cat.	Cat.	Total 2014	Rappel 2013	Rappel 2012	Rappel 2011
	Homme	Femme	A+	A	B	C				
Bibliothèque	0	2	0	0	2	0	**2**	**0**	**0**	**2**
ITRF	1	2	0	0	2	1	**3**	**1**	**6**	**4**
ATSS	0	1	0	1	0	0	**1**	**0**	**4**	**5**
Enseignement et Recherche	1	0	1	0	0	0	**1**	**2**	**6**	**10**
Total	**2**	**5**	**1**	**1**	**4**	**1**	**7**	**3**	**16**	**21**

Taux de sortie[6] : 2,34% (1.04% en 2013).

Nombre de départs à la retraite : 2
Age moyen de départ à la retraite : 62 ans et 5 mois.

Nombre de recrutements sortants : 5 (par voie de mutation).

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

Flux entrant (ANT)	Données genrées		Cat.	Cat.	Cat.	Cat.	Total 2014	Rappel 2013
	Homme	Femme	A+	A	B	C		
BIATSS	4	14	0	9	3	6	**18**	**16**
Enseignement et Recherche	21	8	15	14	0	0	**29**	**31**
Total	**25**	**22**	**15**	**23**	**3**	**6**	**47**	**47**

[5] Le taux de recrutement est le rapport du nombre d'entrées sur l'effectif annuel de l'année considérée.
[6] Le taux de sortie est le rapport du nombre de sortie sur l'effectif annuel de l'année considérée.

Le flux entrant pour le personnel de l'enseignement et de la recherche apparaît conséquent au regard du flux entrant chez les BIATSS dans la mesure où il correspond aux recrutements des doctorants et post doctorants liés au terme des précédents contrats.

Flux entrant (ANT) par type de contrat	Données genrées		Type de contrat						Total 2014
	Homme	Femme	CDI		CDD		CUI		
			H	F	H	F	H	F	
BIATSS	4	14	1	3	3	6	0	5	18
Enseignement et Recherche	21	8	0	0	21	8	0	0	29
Total	25	22	1	3	24	14	0	5	47

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

Flux sortant (ANT)	Données genrées		Cat.	Cat.	Cat.	Cat.	Total 2014	Rappel 2013
	Homme	Femme	A+	A	B	C		
BIATSS	5	8	0	4	2	7	13	11
Enseignement et Recherche	13	11	12	12	0	0	24	45
Total	17	20	12	15	3	7	37	56

Les sorties BIATSS sont consécutives à 5 titularisations, 8 fins de contrat.
Les sorties Enseignement et Recherche sont liées aux fins de contrat des doctorants, post-doctorants.

Flux sortant (ANT) par type de contrat	Données genrées		Type de contrat						Total 2014
	Homme	Femme	CDI		CDD		CUI		
			H	F	H	F	H	F	
BIATSS	5	8	1	3	4	2	0	3	13
Enseignement et Recherche	13	11	0	0	13	11	0	0	24
Total	17	20	1	3	17	13	0	3	37

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

Titularisation	Données genrées		Voie d'accès						Total 2014
	Homme	Femme	Concours externe		Emplois réservés (Sauvadet)		Recrutement réservé sans concours		
			H	F	H	F	H	F	
BIATSS	2	3	1	0	1	2	0	1	5
Total	2	3	1	0	1	2	0	1	5

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

Nombre de passages de CDD en CDI en 2014	CDI		Total 2014
	H	F	
BIATSS	0	2	2
Total	0	2	2

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 pas 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 Handicapés dans la Fonction Publique) et est calculée sur les effectifs contractuels.

1.7.1) Ratio des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	Fonctionnaires				Contractuels			
	Effectif global	TH		Ratio TH/effectif	Effectif global	TH		Ratio TH/effectif
		Homme	Femme			Homme	Femme	
BIATSS	137	1	3	2,91	74	0	0	0
Enseignement et Recherche	161	1	0	0,62	84	0	0	0
Total 2014	**298**	**2**	**3**	**3,54**	**158**	**0**	**0**	**0**
Rappel 2013	287	2	3	3.73%	203	0	0	0

Sur l'ensemble des agents (titulaires, contractuels), le ratio de travailleurs handicapés est de 1,67% (1,74% en 2013).

1.7.2) Contribution FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)

Le taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est inférieur au taux légal de 6%. La pénalité versée au FIPHFP est de 9 430€ en 2014 (11 112€ en 2013) mais devrait augmenter de façon très sensible en 2015.

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

Le budget 2014 s'élève à 6440€ réparti comme suit :

- ► 465€ en aménagement de poste et d'accessibilité.
- ► 5975€ en formation et journée de formation.

1.8) Promotions

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

	2014							2013			
	Nbre promouvables	Nbre de dossiers présentés	Promo CNU		Promo ETS		Total 2014	Nb promouvables	Promo CNU	Promo Ets	Total
			Homme	Femme	Homme	Femme					
PR Classe EX 2ème échelon	6	2	0	0	1	0	1	**1**	**1**	**0**	**1**
PR Classe EX 1er échelon	8	4	2	0	0	0	2	**2**	**1**	**0**	**1**
PR 1ère classe	17	7	1	0	1	0	2	**18**	**0**	**1**	**1**
MCF Hors classe	8	4	0	1	1	0	2	**10**	**0**	**1**	**1**
Total	**39**	**17**	**3**	**1**	**3**	**0**	**7**	**31**	**1**	**2**	**4**

Part des enseignants promus par rapport à la population de PR et MCF 2014 : 7%
Rappel 2013 : 4,1%

Part des enseignants promouvables par rapport à la population de PR et MCF 2014 : 39%
Rappel 2013 : 32%

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

	Données genrées			
	Homme	Femme		
PRAG hors classe	1	0	0	1
PRCE hors classe	1	0	0	0
Total	**2**	**0**	**0**	1

Part des enseignants promus par rapport à la population d'enseignants du second degré 2014 :6%
Rappel 2013 : 0%

1.8.3) Répartition des personnels BIATSS ayant bénéficié d'une promotion

	Tableau d'avancement						Liste d'aptitude					
	2014			2013	2012	2011	2014			2013	2012	2011
	Homme	Femme	Total				Homme	Femme	Total			
IGR 1ère classe	**0**	**1**	**1**	0	0	1	0	0	0	0	0	0
IGE 1ère Classe	**0**	**0**	**0**	1	0	1	0	0	0	1	0	0
IGE 2ème Classe	**0**	**0**	**0**	0	0	0	1	0	1	0	0	1
ASI	**0**	**0**	**0**	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TECH Classe exceptionnelle	**0**	**1**	**1**	1	0	2	0	0	0	0	0	0
TECH Classe supérieure	**0**	**1**	**1**	1	2	3	0	0	0	0	0	0
TECH Classe normale	**0**	**0**	**0**	0	0	0	1	1	2	1	1	1
ADT Principal 1ère classe	**0**	**0**	**0**	1	1	1	0	0	0	0	0	0
ADT 1ère classe	**0**	**1**	**1**	1	0	1	0	0	0	0	0	0
ADT Principal 2ème classe	**0**	**0**	**0**	1	1	0	0	0	0	0	0	0
SAENES Classe Exceptionnelle	**0**	**0**	**0**	0	0	0	1	0	1	0	0	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
ADJAENES P1	**0**	**0**	**0**	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Total	**0**	**4**	**4**	**6**	**4**	**10**	**3**	**1**	**4**	**2**	**1**	**2**

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 n'a donc pas la maîtrise du nombre de dossiers retenus.

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

	Données genrées		2014	2013	2012	2011
	Homme	Femme				
Concours (droit commun)	**1**	**3**	**4**	3	5	3
Examen professionnalisé réservé (Sauvadet)	**1**	**2**	**3**			
Total	**2**	**5**	**7**	**7**	**7**	**3**

Répartition des personnels BIATSS ayant été promu par genre et catégorie hiérarchique

	Données genrées		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total 2014
	Homme	Femme				
Concours (droit commun)	**1**	**3**	**3**	**1**	**0**	**4**
dont concours externe	0	0	1	0	0	1
dont concours interne	0	0	2	1	0	3
Examen professionnalisé réservé (Sauvadet)	**1**	**2**	**1**	**1**	**1**	**3**
Total	**2**	**5**	**4**	**2**	**1**	**7**

Part des femmes et des présidentes dans la composition des jurys de concours et examens professionnalisés- Session 2014

		BAP	Emplois types	Membres titulaires		Membres suppléants		Présidence	
				Données genrées		Données genrées		Données genrées	
				Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Catégorie A	Concours externe	F	Assistant(e) systèmes et techniques de l'audiovisuel et du multimédia	2	3	0	1	0	1
	Concours externe	J	Assistant(e) en gestion administrative	3	2	0	1	1	0
	Concours externe	C	Conducteur grand instrument	3	2	0	1	1	0
	Concours externe	C	Assistant(e) en instrumentation scientifique et techniques expérimentales	3	2	0	1	1	1
Catégorie B	Concours externe	E	Technicien(ne) en production et analyses de données	2	3	1	1	1	0
	Concours interne	J	Technicien(ne) en gestion administrative	2	3	0	1	0	1
	Concours interne	J	Technicien(ne) en gestion des ressources humaines	3	2	0	1	1	0
Catégorie C	Concours interne	B	Préparateur en sciences physiques et en chimie	2	3	2	0	0	1
	Concours interne	A	Préparateur en SVT et biotechnologies	2	3	0	1	1	0
	Examen professionnalisé réservé	J	Adjoint(e) en gestion administrative	2	3	0	1	0	1
	Examen professionnalisé réservé	F	Chargé(e) de l'action culturelle	1	4	1	0	0	1
	Examen professionnalisé réservé	C	Technicien(ne) en fabrication mécanique	3	2	0	1	0	1
			Total 2014	**28**	**32**	**4**	**10**	**6**	**7**

Part des femmes dans la composition des jurys : 56,8%
Part des présidentes dans la composition des jurys : 53,8%

Synthèse des promotions 2014 (tableau d'avancement, liste d'aptitude, concours et examens professionnalisés)

2014	2013	2012	2011
24	13	12	15

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 1er 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 trois grades :

- Chevalier
- Officier
- Commandeur

La promotion 2014 a honoré 8 agents de l'INSA Rouen dont 3 officiers et 5 chevaliers.

Chapitre 2 – Les rémunérations

2.1) La masse salariale

Le passage aux responsabilités et compétences élargies au 1er 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 vacations, 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	2014	2013	2012
Rémunérations	14 049 K€	13 866 K€	13 898 K€
Charges patronales et impôts sur rémunération	9 315 K€	9 119 K€	8 538 K€
Prestations sociales	355 K€	263 K€	170 K€
Provisions pour risques et charges à payer	840 K€	782 K€	590 K€
Total	**24 559 K€**	**24 030 K€**	**23 196 K€**

En 2014, les dépenses de personnel ont augmenté de 529 K€ par rapport à 2013.

Cette augmentation est liée à 4 principaux facteurs :

- La hausse des rémunérations : +183K€. Cette hausse est en partie due à 4 créations d'emplois Etat, 2 sur l'exercice 2013 qui ont eu un impact en année pleine sur 2014 et 2 en 2014. Il y a aussi une hausse du Glissement, Vieillesse, Technicité (GVT) de +79K€. La politique indemnitaire de l'établissement a aussi eu un impact sur la hausse des rémunérations avec une augmentation de l'enveloppe votée en Conseil d'Administration de 34K€. Les mesures catégorielles ont augmenté de 14K€ les rémunérations principales des agents de catégorie C suite à la mise en œuvre de la refonte de leurs grilles indiciaires.
- La hausse des rémunérations a un impact direct sur celle des charges patronales qui ont ainsi augmenté de +196K€.
- La constitution de provisions pour risques sociaux et de charges à payer exigée dans le cadre de la certification des comptes de l'INSA : + 58K€ pour répondre aux risques liés au compte épargne temps, aux congés des agents BIATSS, aux allocations de retour à l'emploi et à certaines charges tels que les vacations, les rappels de rémunération ou encore les heures complémentaires.
- La hausse des prestations sociales : + 86K€ d'allocation chômage et + 6K€ pour les congés longue durée

Focus sur les dépenses de la recherche

Dépenses de personnel	2014	2013	2012
Recherche et Formations doctorales - UB 940	2 138 K€	2 423 K€	2 395 K€
Recherche partenariale - UB 941	407 K€	340 K€	488 K€
Total Recherche	**2 545 K€**	**2 763 K€**	**2 883 K€**

Au global, les dépenses de personnel de la recherche sont en baisse, -218K€. Il faut cependant noter que, contrairement à 2013, celles de l'UB 940 est en baisse de 12% lorsque celles de l'UB 941 (ex SAIC) sont en hausse de 20%.

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 des professeurs étrangers.

Dépenses de personnel	2014	2013	2012
Nombre d'invités	0	5	10
Nombre de mois invité	0	4.5	10
Coût annuel	0€	18 714 €	55 890 €
Coût par mois invité	**/**	**4 158 €**	**5 589 €**

Il est à noter que depuis septembre 2012, les invités ne se voient plus verser une rémunération mais un forfait journalier (crédits de fonctionnement). De plus, leurs frais de transport sont pris en charge par l'INSA.

Sur l'exercice 2014, l'ensemble des postes d'enseignants-chercheurs étaient pourvus, aussi, aucun mois invité n'a pu être financé.

Rémunérations par décile pour 2014, tout statut confondu

	Femmes	Hommes
1er décile	1 325 €	1 372 €
2ème décile	1 384 €	1 526 €
3ème décile	1 458 €	1 780 €
4ème décile	1 554 €	2 005 €
5ème décile	1 655 €	2 314 €
6ème décile	1 861 €	2 830 €
7ème décile	1 933 €	3 268 €
8ème décile	2 444 €	3 642 €
9ème décile	2 965 €	4 368 €

Lecture du tableau : 10% des agents ont **une rémunération nette mensuelle moyenne inférieure** à celle indiqué dans la ligne « 1er décile », 20% celle du « 2ème décile ».
Les montants inférieurs pour les femmes que pour les hommes s'expliquent par le fait que les femmes sont plus davantage présentes au niveau des catégories B et C et que les hommes sont en grande majorité sur les fonctions de catégorie A+.

Toutes les informations sont données en équivalent temps complet.

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et catégorie pour 2014

		Catégories	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	**Enseignement et recherche**	A+	3 004 €	3 775 €
		A	3 139 €	3 429 €
	BIATSS	A	2513 €	2 712 €
		B	1 821 €	1 925 €
		C	1 484 €	1 484 €
Agents contractuels	**Enseignement et recherche**	A+	1 905 €	2 067 €
		A	1 517 €	1 801 €
	BIATSS	A	2 021 €	1 851 €
		B	1 479 €	1 366 €
		C	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.

Elle s'élève à 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 2013/2014. Ces taux sont identiques depuis 2010/2011 car le point d'indice n'a pas évolué depuis le 1er juillet 2010.

Prime d'Encadrement Doctorale (PEDR)

Décret n°2009-851 du 8 juillet 2009, Arrêtés du 18/09/2009, 30/11/2009, 20/01/2010 :
Les bénéficiaires de la PES 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	3 500 €
MCF CN et HC classés A	5 000 €
PR 2ème classe	5 000 €
PR 1ère classe et classe Ex	6 500 €

***Nombre de primes par grade* (PEDR)**

Les chiffres indiqués ci-après pour l'année 2014 comprennent les bénéficiaires de la PEDR, pour les campagnes 2012 et 2013, il s'agit des bénéficiaires de la Prime d'Excellence Scientifique.
Les crédits alloués à cette prime en 2014 s'élèvent à 175K€, soit une hausse de 8.5% par rapport à 2012 et 2013.

	2014		2013	2012
	Femmes	Hommes		
MCF CN	2	9	8	8
MCF HC	/	3	3	2
PR 2ème Cl.	/	9	9	6
PR 1ère Cl.	/	8	9	10
PR Cl. Excpt.	/	3	3	2
Total	**2**	**32**	**32**	**28**

2.2.2.4) 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 2014 sont de 63 K€, le réalisé est de 58.3 K€.

Fonctions ouvrant droit au versement de la PCA

	2014	2013	2012
Directeur des formations et de la Vie étudiante Directeur de la Recherche et du Développement Directeur des Relations Entreprises et de l'innovation Direction de département pédagogique	5 000 €	5 000 €	5 000 €
Directeur de la stratégie relations internationales	3 000 €	3 000 €	4 000 €

En 2014, 2 femmes et 13 hommes ont touché la PCA.

2.2.2.5) 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 (stage, projets étudiants …)
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**

	2014	2013	2012
Direction des formations	311 h	271 h	205 h
Départements pédagogiques	1 016 h	1 027 h	1 041 h
Direction des Relations Entreprises et Innovation	176 h	96 h	36 h
Direction des Relations Internationales	360 h	120 h	120 h
Direction de la Recherche et de la valorisation	312 h	312 h	504 h
Direction Générale	150 h	114 h	48 h
Fonctions relevant d'activités contractuelles ou spécifiques financées par des tiers	90 h	90 h	42 h
Total référentiel (hors financement par des tiers)	**2 325 h**	**2 030 h**	**1 996 h**

L'enveloppe ouverte au budget 2014 est de 95K€ (78K € au budget 2013) hors financement par des tiers.
Cette hausse de 295 heures par rapport à 2013 s'explique par la création de module d'enseignement, l'encadrement de l'apprentissage et l'intégration des heures de suivi de la mobilité internationale.

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

	2014		2013	2012
	Femmes	Hommes		
Nombre bénéficiaires effectifs de la PCA	2	13	13	16
Nombre bénéficiaires effectifs du référentiel	18	51	76	60
Nombre bénéficiaires effectifs du référentiel ou de la PCA	20	64	89	76

Le nombre de bénéficiaires de la PCA, supérieur en 2014 (+2 par rapport à 2013) s'explique par le fait que, sur une fonction, trois enseignants se sont succédés.

Evolution du montant moyen des primes fonctionnelles

	2014		2013	2012
	Femmes	Hommes		
Montant moyen par bénéficiaire de la PCA	2 668 €	4 076 €	4 481 €	3 770 €
Montant moyen par bénéficiaire du référentiel	1 454 €	1 323 €	1 032 €	1 271 €
Montant moyen par bénéficiaire du référentiel ou de la PCA	**1 576 €**	**1 882 €**	**1 531 €**	**1 797 €**

2.2.3) Indemnités et primes des personnels BIATSS

2.2.3.1) Répartition de l'enveloppe indemnitaire 2014

Depuis le passage aux RCE au 1er janvier 2011, l'enveloppe indemnitaire est dorénavant globalisée, les dépenses sur ressources propres ne sont plus distinguées de celles de l'Etat.

Montant de l'enveloppe 2014 : 483 K€ (460K€ en 2013)
Cette somme a été répartie entre les titulaires et les agents non titulaires qui avaient au 31/12/14 une ancienneté de plus d'un an. Pour les contractuels, les sommes ont été versées sous forme de complément de rémunération.

	ETPT 2014	Montants consommés en 2014	ETPT 2013	Montants consommés en 2013
PPRS (Prime de Participation à la Recherche Scientifique)	96.46	285.1K€	95.71	273K €
PFR (Prime de Fonctions et de Résultats)	5.53	23K€	5.80	24.6K€
IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité)	11.20	22.9K€	12.10	23.7K€
Primes bibliothèque	2.47	2.5K€	2.80	2.8K€
PFI (Prime de Fonction au traitement de l'Information)	10	43.7K€	9	41.5K€
IS (Indemnités statutaires)	3	36.2K€	3	36.2K€
BIE (Bonus Indemnitaire Etablissement)	28	24.8K€	27	24.6K€
Complément rémunération contractuel	47.90	44.8K€	44.70	32.8K€
TOTAL		**483K€**		459.6K€

La PPRS versée est en augmentation du fait de la hausse du nombre d'agents ITRF, il s'agit de la titularisation d'agents en CDI dans le cadre du dispositif de la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet.
Le montant de la PFR est en baisse par rapport à 2013 de par la vacance d'un poste d'attaché d'administration en septembre 2014.

Les légères baisses de l'IAT et des primes de bibliothèque résultent du départ en septembre 2014 d'une bibliothécaire assistante spécialisée qui a été remplacée par un agent contractuel.

Le montant de la PFI augmente de par le recrutement réservé d'un agent éligible à cette indemnité.

La part du reliquat attribué aux contractuels est en hausse du fait de l'augmentation du nombre d'agents éligibles.

<u>Répartition de l'enveloppe indemnitaire 2014 par catégorie</u> (hors PFI, IS et BIE et complément de rémunération des contractuels)

	Montant total primes versées[7]		ETPT 2014		Montant moyen 2014		
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Global**
A	58.9K€	86.2K€	12.16	20	4.8K€	4.3K€	4.5K€
B	75.9K€	23.6K€	26.03	7.5	2.9K€	3.1K€	3K€
C	55.1K€	38.1K€	27.37	19.22	2K€	2K€	2K€
Total	**189.9K€**	**147.9K€**	**65.56**	**46.72**	**2.9K€**	**3.1K€**	**3K€**

<u>Pour rappel</u> :

	Montant primes versées 2013	ETPT 2013	Montant moyen 2013	Montant primes versées 2012	ETPT 2012	Montant moyen 2012
A	126.4K€	30.44	4.2K€	120.6K€	26.65	4.5K€
B	90.4K€	31.32	2.9K€	88.1K€	28.43	3.1K€
C	101.2K€	51.52	2K€	116.3K€	56.94	2K€
Total	318K€	113.28	2.8K€	325K €	112.02	2.9K€

Le différentiel du montant moyen 2014 entre les femmes et les hommes de catégorie A s'explique par le fait que 7 hommes perçoivent la PFI, ils sont ainsi non éligibles au versement du reliquat indemnitaire de fin d'année. De plus, les ASI sont en grande majorité des hommes, ce qui a aussi une incidence sur le montant de la prime moyenne.

[7] PPRS, PFR, IAT, primes bibliothèque

Ce différentiel pour les agents de catégorie B est en faveur des hommes. Cela s'explique par le fait que parmi les SAENES, les hommes exercent des fonctions dont la cotation est plus importante que celle des fonctions exercées pour les femmes.

Au global les femmes perçoivent en moyenne des primes inférieures à celle 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.

La hausse du montant moyen entre 2014 et 2013 pour l'ensemble des catégories d'agent s'explique par la hausse de l'enveloppe indemnitaire de 23K€.

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.
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**	
		A	**B**	**C = A x B annuel**	**D**	**E = A x D annuel**		**annuel**
IGR HC	768	42 673	15%	6 401 €	16%	6 828 €	16%	6 828 €
IGR 1C	705	39 172	15%	5 876 €	16%	6 268 €	16%	6 268 €
IGR 2C	535	29 726	15%	4 459 €	16%	4 756 €	16%	4 756 €
IGE HC	455	25 281	12%	3 034 €	16%	4 045 €	16%	4 045 €
IGE 2C et 1C	375	20 836	12%	2 500 €	16%	3 334 €	16%	3 334 €
ASI	375	20 836	8%	1 667 €	12%	2 500 €	12%	2 500 €
TCH CE	343	19 058	8%	1 525 €	12%	2 287 €	12%	2 287 €
TCH CS-CN	306	17 002	8%	1 360 €	12%	2 040 €	12%	2 040 €
ATRF	260	14 447	8%	1 156 €	12%	1 734 €	12%	1 734 €

2.2.3.3) Primes AENES : PFR (Prime de Fonctions et de Résultats), IFTS (Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires), IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité)

La PFR (Prime de Fonctions et de Résultats)

Le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 institue une prime de fonctions et de résultats (PFR) pour les fonctionnaires appartenant à des corps de la filière administrative ou détachés sur un emploi fonctionnel de cette filière.

La PFR comprend deux parts :

1. Une part tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. L'attribution individuelle de la "part fonctions" est déterminée par application au montant de référence d'un coefficient multiplicateur compris dans une fourchette de 1 à 6.

2. Une part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle prévue par la réglementation en vigueur et de la manière de servir. La périodicité de versement de cette part peut être mensuelle ou exceptionnelle. Le montant de référence de la "part résultats" est modulable par application d'un coefficient compris dans une fourchette de 0 à 6. Le montant individuel attribué au titre de cette part fait l'objet d'un réexamen annuel au vu des résultats de la procédure d'évaluation individuelle.

Cette indemnité concerne les attachés (Arrêté du 4 août 2009) et les secrétaires (Arrêté du 1er juin 2010).

La PFR à l'INSA de Rouen

Le CTP du 05/10/2010 a validé les cotations suivantes :

	ADAENES			
	Responsable Service scolarité et examens	Responsable Cellule juridique	Gestionnaire moyens pédagogiques et gestion enseignants	Adjointe affaires financières, chargée des Marchés publics
Proposition de taux Part F	**1,71**	**1,4**	**1,6**	**1,7**
Montant Part F	2 993 €	2 450 €	2 800 €	2 975 €
Montant Part R Minimale	1 600 €	1 600 €	1 600 €	1 600 €
Montant Part R Maximale	2 000 €	2 000 €	2 000 €	2 000 €
Montant total PFR (PR Min)	**4 593 €**	**4 050 €**	**4 400 €**	**4 575 €**
Montant total PFR (PR Max)	**4 993 €**	**4 450 €**	**4 800 €**	**4 975 €**

	SAENES classe sup		SAENES classe normale			
	Assistant ASI	Assistant DLR	Assistant DSI	Responsable des examens et stages	Gestion Comptable	Gestion financière
Proposition de taux Part F	1,7	2,3	2	2	1,7	1,7
Montant Part F	2 465 €	3 335 €	2 700 €	2 700 €	2 295 €	2 295 €
Montant Part R Minimale	650 €	650 €	600 €	600 €	600 €	600 €
Montant Part R Maximale	950 €	950 €	900 €	900 €	900 €	900 €
Montant total PFR (PR Min)	**3 115 €**	**3 985 €**	**3 300 €**	**3 300 €**	**2 895 €**	**2 895 €**
Montant total PFR (PR Max)	**3 415 €**	**4 285 €**	**3 600 €**	**3 600 €**	**3 195 €**	**3 195 €**

L'IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité)

Décret 2002-0061 du 14 janvier 2002 : Elle est destinée aux fonctionnaires de la filière administrative appartenant à des corps des services déconcentrés de l'Etat et affectés en services déconcentrés. En sont bénéficiaires, les fonctionnaires de catégorie B et C dont la rémunération est au plus égale à l'indice brut 380.

Le Ministère propose un taux de base, défini dans l'arrêté du 26 mai 2003 et un montant de référence à multiplier par un coefficient. L'établissement applique en 2014 un coefficient multiplicateur de 4,30, coefficient identique à celui de 2013.

IAT	Rappel arrêté du 23 novembre 2004 = taux de base	Montant de référence 2013 = taux plafond enveloppe AENES	Montant préconisé (montant de référence x 4.30)
ADJAENES P1C	452.04 €	476.11 €	2 047 €
ADJAENES P2C	445.93 €	469.67 €	2 019 €
ADJAENES 1C	440.84 €	464.30 €	1 996 €
ADJAENES 2C	426.59 €	449.31 €	1 932 €

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 d'un poste de Bibliothécaire Assistant Spécialisé classe supérieure et d'un second de classe normale, les montants indemnitaires associés sont respectivement de 1203 € et 1043 € pour l'année 2014, montants identiques à 2013.

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

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 2014	Montants 2014 versés	ETPT 2013	Montants 2013 versés
chef d'exploitation	188	3	18.6K€	3	18.6K€
analyste	118	6	21K€	5	18.8K€
programmeur	125	1	4.1K€	1	4.1K€
TOTAL		**10**	**43.7K€**	**9**	**41.5K€**

2.2.3.6) Les indemnités statutaires

Ces primes correspondent à des fonctions spécifiques telles que :

SGEPES (Secrétaires Généraux d'Etablissement Public d'Enseignement Supérieur) : Il s'agit d'une indemnité pour charges administratives allouée aux secrétaires généraux d'académie et aux secrétaires généraux d'établissement public d'enseignement supérieur. Son montant s'élève à 15 526 € par an.

Agent comptable d'EPSCP : Il s'agit d'une indemnité de caisse et de responsabilité et d'une indemnité de gestion allouées aux agents comptables des établissements d'enseignement. Le montant cumulé de ces deux primes s'élève à 12 806 € par an.

Conservateur des bibliothèques : Il s'agit d'une indemnité spéciale instaurée pour « tenir compte des travaux scientifiques de toute nature auxquels ils participent ainsi que des sujétions spéciales qui leur incombent, notamment en matière de gestion administrative et de direction d'établissements ou de service ». Son montant annuel s'élève à 7 905 €.

2.2.3.7) La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) et le Bonus Indemnitaire 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 Indemnitaire 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 1er septembre 2011, à des agents non titulaires affectés à des postes ouvrant droit au versement de la NBI.

Les points BIE sont de 420, soient 10 points de moins qu'en 2013. Cette baisse s'explique par la fusion de 2 fonctions, responsable service logistique et responsable service résidences (-20 points) et la nomination d'un nouvel assistant de prévention (+10 points).

	NBI 2014/2015				BIE titulaires et contractuels 2014/2015			
	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, de la Formation, DRH,	3	25	75	4 167 €	1	25	25	1 389 €
Sous-total	**3**		**75**	**4 167 €**	**1**		**25**	**1 389 €**
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								
Contrôle gestion, formations doctorales, Admissions, DREIN, hygiène et sécurité, commandes publiques et dépenses	3	15	45	2 500 €	**3**	**15**	**45**	**2 500 €**
Centre Commun	2	20	40	2 223 €			0	0 €
Sous-total	**5**		**85**	**4 723 €**	**3**		**45**	**2 500 €**
Assistants de direction								
Direction départements	4	15	60	3 334 €	5	15	75	4 167 €
Direction Générale	3	15	45	2 500 €	2	15	30	1 667 €
Direction DRH, patrimoine	**1**	**15**	**15**	**833 €**	**1**	**15**	**15**	**833 €**
Sous-total	**8**		**120**	**6 668 €**	**8**		**120**	**6 668 €**
Responsabilités techniques								
Assistance pédagogique STPI Responsable des labo de TP	1	20	20	1 111 €			0	0 €
Equipe logistique, bâtiment,	**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 CHS					1	10	10	556 €
Assistant de prévention			0	0 €	**8**	**10**	**80**	**4 445 €**
Sous-total	**8**		**110**	**6 112 €**	**12**		**150**	**8 335 €**
TOTAL	**27**		**500**	**27 782 €**	**28**		**420**	**23 337 €**

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.

		Femmes	Hommes	Total
Catégorie A+	**Enseignement et recherche**	1	6	7
Catégorie A	**Enseignement et recherche**	0	4	4
	BIATSS	0	3	3
Catégorie B	**BIATSS**	1	1	2
Catégorie C	**BIATSS**	12	7	19
Total 2014		**14**	**21**	**35**

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
A+	**F**	5%
	H	8%
A	**F**	13%
	H	11%
B	**F**	13%
	H	16%
C	**F**	11%
	H	10%
Total	**F**	**11%**
	H	**10%**

Chapitre 3 – Les conditions de travail

3.1) L'organisation du temps de travail

3.1.1) Rappel des conditions de l'aménagement du temps de travail (ARTT)

L'INSA de Rouen, conformément au Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT, aux Arrêtés interministériels et à la Circulaire du Ministère de l'Éducation Nationale relative aux obligations de services des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux, de santé et de service et des personnels d'encadrement a adopté les dispositions suivantes concernant l'organisation du temps de travail de son personnel :

La commission paritaire d'établissement (CPE) du 17 juin 2008 a fixé les modalités d'application de l'ARTT pour les personnels BIATSS en fonction de la réglementation en vigueur. Un protocole a été adopté lors de cette réunion actualisé par le CT de juin 2013. Le logiciel HAmAC (Horaires Aménagés en fonction de l'ARTT et des Congés) est utilisé pour cette gestion depuis 2008.

Le dispositif de l'ARTT s'applique à l'ensemble des personnels BIATSS de l'établissement. A noter que les enseignants ne sont pas concernés par l'ARTT.

L'obligation de service annuelle d'un agent à temps complet est de 1607 heures. Celle des agents à temps partiel ou à temps incomplet est calculée au prorata de leur quotité de service.

3.1.2) Le Compte Epargne Temps (CET)

Le CET est un dispositif crée 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 1er 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 2014	Total 2014	Données genrées		Total 2014	Données genrées	
			Homme	Femme		Homme	Femme
Données 2014	**278**	**32**	**14**	**18**	**2**	**0**	**2**
Rappel 2013	421	**30**	**NR**	**NR**	**3**	NR	NR
Rappel 2012	142	22	NR	NR	3	NR	NR
Rappel 2011	160	27	NR	NR	0	NR	NR

Nombre de personnes ayant racheté des jours par catégorie

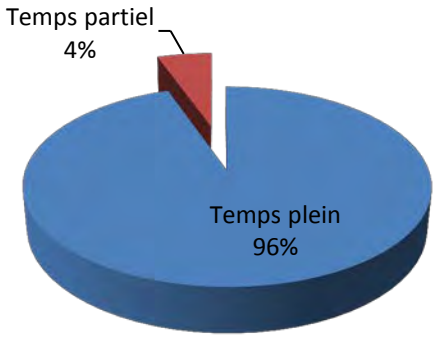
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Données 2014	**Titulaires**	**7**	**3**	**2**
	Contractuels	**2**	**2**	**0**
Rappel 2013	Titulaires	7	3	2
	Contractuels	2	1	1
Rappel 2012	Titulaires	2	1	3
	Contractuels	0	1	0
Rappel 2011	Titulaires	4	1	3
	Contractuels	1	1	0

3.1.3) Quotité de travail des titulaires

3.1.3.1) Répartition de la quotité des fonctionnaires

	Temps plein	Temps partiel	Total
Effectifs	286	12	298
%	96%	4%	100
Rappel 2013	271	16	287
Rappel 2012	274	17	291
Rappel 2011	269	13	282

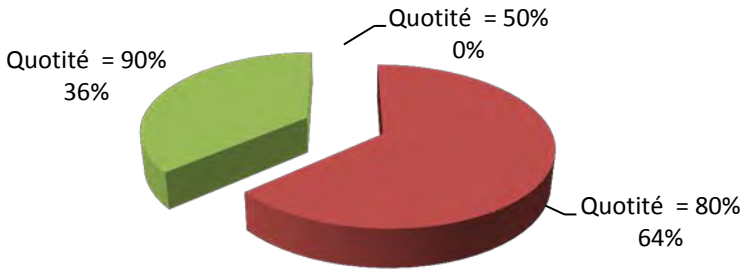
Répartition de la quotité des titulaires



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

	Quotité = 50%	Quotité = 80%	Quotité = 90%	Total	%
Bibliothèque	0	1	0	**1**	**0,3**
ITRF	0	3	2	**5**	**1,6**
ATSS	0	2	2	**4**	**1,3**
Enseignement et Recherche	0	1	0	**1**	**0,3**
Total 2014	**0**	**7**	**4**	**11**	**3,7**
Rappel 2013	0	13	3	16	5.4
Rappel 2012	1	13	3	17	5.8
Rappel 2011	1	10	2	13	4.6

Répartition des titulaires à temps partiel en fonction de la quotité

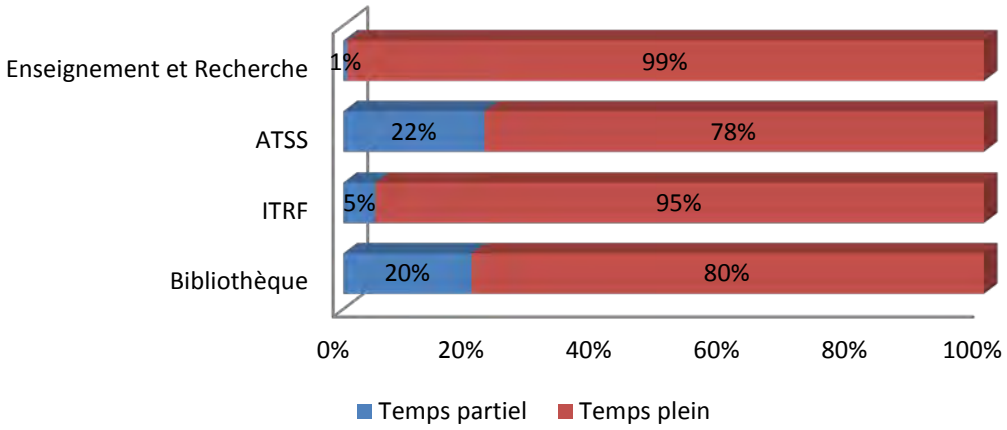


Au regard du bilan social 2013, les titulaires répartissent leur quotité de travail différemment dans la mesure où 36% d'entre eux ont choisi de travailler selon une quotité égale à 90% (19% en 2013) et 64% à hauteur de 80%(81% en 2013).

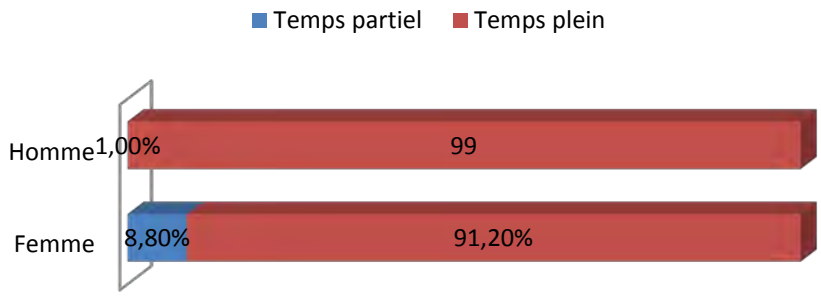
3.1.3.3) Répartition des titulaires en fonction de leur quotité et du genre

	Temps partiel			Temps plein			Total
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Bibliothèque	0	1	**1**	3	1	**4**	**5**
ITRF	5	0	**5**	54	54	**108**	**114**
ATSS	4	0	**4**	12	2	**14**	**18**
Enseignement et Recherche	0	1	**1**	35	125	**160**	**161**
Total 2014	**9**	**2**	**11**	**104**	**182**	**286**	**298**
Rappel 2013	13	3	16	94	177	271	287
Rappel 2012	14	0	17	91	183	274	291
Rappel 2011	13	0	13	91	178	269	282

Répartition du temps de travail par corps



Répartition du temps de travail par genre

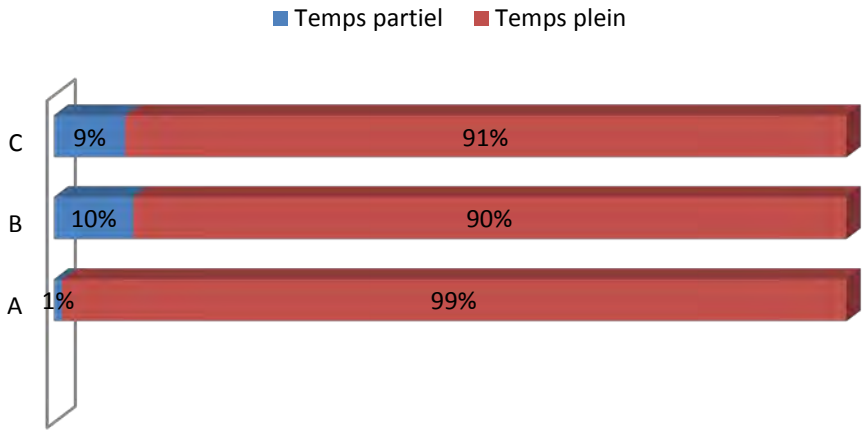


En 2014, la répartition du temps de travail par genre montre une augmentation des temps pleins chez les femmes (+ 3% par rapport à 2013). Il en est de même chez les hommes (+2 % par rapport à 2013).

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	3	0	**4**	**5**
ITRF	**0**	0	3	2	**5**	**0**	36	29	44	**109**	**114**
ATSS	**0**	1	0	3	**4**	**0**	4	4	6	**14**	**18**
Enseignement et Recherche	**0**	1	0	0	**1**	**100**	60	0	0	**160**	**161**
Total 2014	**0**	**2**	**4**	**5**	**11**	**100**	**101**	**36**	**50**	**287**	**298**
Rappel 2013		6	2	7	15	NR	193	30	49	272	287
Rappel 2012		4	4	9	17	NR	193	30	51	274	291
Rappel 2011		1	5	7	13	NR	188	26	55	269	282

Répartition en fonction de la quotité et de la catégorie



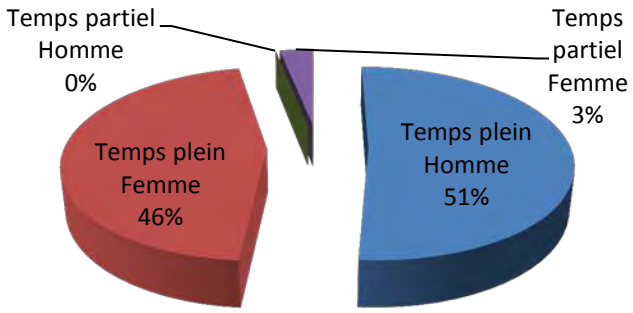
En 2014, la répartition « quotité/catégorie » indique une évolution pour l'ensemble des catégories vers un positionnement sur des temps plein. Il est cependant observé que les agents de catégorie B au regard du bilan social 2013 se positionnement plus sur des temps partiels (+4%).

Répartition des agents non 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	
BIATSS	0	1	2	1	4	0	26	18	26	70	**74**
Enseignement et Recherche	0	1	0	0	1	39	44	0	0	83	**84**
Total 2014	**0**	**2**	**2**	**1**	**5**	**39**	**70**	**18**	**26**	**153**	**158**

3.1.4) Quotité de travail des agents non titulaires

	Temps plein		Temps partiel	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Effectifs	81	72	**0**	5
%	51,27%	45,57%	**0,00%**	3,16%



La répartition des quotités de travail concernant les agents non titulaires évolue en 2014. Il est observé une hausse des temps pleins (97% contre 95% en 2013).

3.2) Décharges syndicales

Deux décharges syndicales ont été accordées en 2014 au titre de l'activité syndicale :

- 30 heures pour un enseignant chercheur
- 80 heures pour un BIATSS

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 2014			RAPPEL 2013		
	Nombre d'arrêts	**Nombre jours d'arrêts**	**Nombre d'agents**	Nombre d'arrêts	Nombre jours d'arrêts	Nombre d'agents
Accident de service/travail	8	568	15	16	81	1
Maladie professionnelle	2	420	2	8	490	3
Congé longue maladie	3	369	2	2	367	2
Congé longue durée	10	1 078	3	8	1 095	3
Enfant malade	43	62	22	55	70	29
Congé maladie	101	1 458	57	115	1 369	51
Congé maternité	4	251	4	5	420	4
Congé paternité	5	60	5	6	66	6
TOTAL	**176**	**4266**	**110**	215	3958	99

En 2014, le nombre de jours d'arrêts a augmenté de 308 jours par rapport à 2013 (3958 jours d'arrêts). Il est à noter que 2 accidents de service/travail concernant 2 agents ont généré un nombre de jours d'arrêts conséquents (408 jrs).

3.3.2) Les absences au travail des agents non titulaires

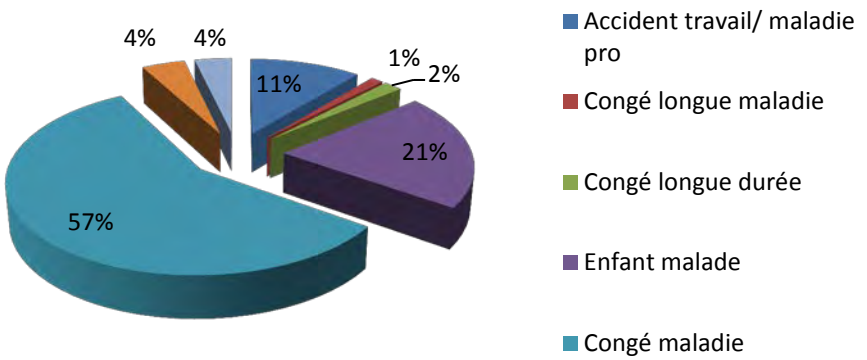
	CONTRACTUELS 2013			RAPPEL 2013		
	Nombre d'arrêts	Nombre jours d'arrêts	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre jours d'arrêts	Nombre d'agents
Accident de service/travail	0	0	**3**	2	7	8
Congé longue maladie	0	0	**0**	0	0	0
Congé longue durée	0	0	**0**	0	0	0
Enfant malade	23	26,5	**12**	26	36	13
Congé maladie	64	868	**37**	60	438	26
Congé maternité	3	244	**3**	5	498	4
Congé paternité	1	11	**1**	1	11	1
TOTAL	**91**	**1149,5**	**56**	**94**	**990**	**52**

En 2014, le nombre de jours d'arrêts des agents non titulaires a augmenté de 159,5 jours par rapport à 2013 (990 jours).

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

	TOTAL 2014			RAPPEL 2013		
	Nombre d'arrêts	Nombre jours d'arrêts	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre jours d'arrêts	Nombre d'agents
Accident travail/ maladie pro	10	988	18	17	578	22
Congé longue maladie	3	369	2	2	367	2
Congé longue durée	10	1 078	3	8	1 095	3
Enfant malade	66	88,5	34	81	106	42
Congé maladie	165	2 326	94	175	1 807	77
Congé maternité	7	495	7	10	918	8
Congé paternité	6	71	6	7	77	7
TOTAL	**267**	**5 416**	**164**	**300**	**4 948**	**161**

Répartition des absences des personnels titulaires et contractuels selon leur nature



En 2014, le nombre d'agents absents au travail en raison d'accident de travail et d'arrêt maladie a augmenté (+3 agents) impactant le nombre de jours d'arrêt au regard du bilan 2013 (+468 jours).

Le taux d'absentéisme[8] en 2014 est de 4.53% (4.32% en 2013).

3.3.4) Les accidents de service

Catégorie de personnel	Nb d'agent	Rappel 2013	Rappel 2012	Rappel 2011
Personnel Enseignant et de Recherche	4	1	2	0
Personnel Administratif	0	3	3	1
Personnel Technique	10	7	5	5
Total	**14**	**19**	**12**	**7**

Les accidents déclarés peuvent éventuellement générer des arrêts de travail.

	Nombre jours d'arrêt
2014	**486**
Rappel 2013	88
Rappel 2012	81
Rappel 2011	55

En 2014, la nature des accidents porte sur :

- la projection de produits chimiques,
- la chute d'objet,
- des heurts lors de déplacement et avec des objets,
- de chutes (glissade de plain-pied),
- des objets coupants,
- port de charges.

En 2014, le nombre d'agents ayant déclaré un accident de service est moins important qu'en 2013 (19 agents).

Taux de fréquence (hors trajet) : 12,99 (4,74 en 2013).

Le taux de fréquence augmente en raison d'une sensibilisation auprès des agents afin qu'ils signalent tout accident.

Taux de gravité (hors trajet) : 0,92 (0,14 en 2013).

Le taux de gravité a augmenté en raison de 2 accidents de service/travail ayant engendré un nombre de jours d'arrêt conséquent (72% du nombre de jours d'arrêts des accidents de service/travail).

[8] Modalité de calcul : 100 x nbre de jours d'absence / nbre d'agents x nbre de jours de travail

Chapitre 4 – Hygiène et Sécurité

Les acteurs de la prévention (rôles et missions).

4.1) L'Assistant 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;
- veiller à la bonne tenue des cahiers d'hygiène et sécurité dans tous les services.

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 2014	Effectifs 2013	Effectifs 2012	Effectifs 2011
26	19	19	16

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 reconnaitre 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 2014	Effectifs 2013	Effectifs 2012	Effectifs 2011
60	48	36	36

L'effectif des chargés d'évacuation a augmenté de 12 personnes dans la mesure où les zones non pourvues en 2013 l'ont été en 2014.

4.3) Le SST (Sauveteur Secouriste du Travail)

La présence d'un sauveteur-Secouriste du Travail (SST) est obligatoire dans chaque atelier 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 d'une demi-journée chaque année. 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 2014	Effectifs 2013	Effectifs 2012	Effectifs 2011
66	59	61	63

Les effectifs SST sont en hausse (+7 SST).

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.

Effectif 2014 : 49 personnes
La mise en place d'une formation initiale a permis de former 19 personnes en plus.

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.

En 2014, 97 agents ont été équipés pour un coût de 19 348 €.

Répartition du coût par type de protection

Type d'EPI	% de répartition
Protection mains	34%
Protection auditive	3%
Protection corps	31%
Protection pieds	10%
Protection respiratoire	8%
Protection yeux	7%
Protection tête	3%
Autres	4%

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 environnement de l'établissement. A l'issue de cette formation un livret HSE est remis à chaque personne.

2014 : 59 personnes convoquées.
Taux de présence à cette formation : 71%

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 Conseil Technique.

Les réunions CHSCT :

Année	Nb réunions
2014	**4**
2013	2
2012	4
2011	1
2010	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
2014	**9**
2013	9
2012	9
2011	9
2010	9

Les fiches du registre hygiène et sécurité sont à transmettre par mail à la cellule HS.
Nombre de signalement pour 2014 : 10

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 de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le constat du danger grave et imminent doit être consigné dans un registre dédié situé à Dumont d'Urville au 2ème étage.
Les fiches du registre danger grave et imminent sont à transmettre par mail à la cellule HS

Nombre de signalement pour 2014 : 0

4.10) Bilan annuel Hygiène et Sécurité 2014

Thèmes	Actions	Commentaires
Exercice Incendie	Exercices réalisés	2 pour l'établissement 1 pour le gymnase CR diffusés
CHSCT	Réunions réalisées Présentation des actions hygiène et sécurité. Consultation du CHSCT sur les dossiers H&S	4 réunions (mars, juin, septembre et décembre)
Equipement de Protection Individuelle	Commande réalisée, livraison au plus tard 18/12/2014 pour distribution début janvier 2015	97 agents équipés coût 19348 euros
Document d'évaluation des risques	Réalisation complète de l'ensemble des évaluations des risques de l'établissement.	Documents consultables sur l'intranet cellule H&S. Mise à jour minimum annuelle par les assistants de prévention.
Assistants de prévention	Réunions	4 réunions. Beaucoup de communication et transmission d'information par mail pour limiter les temps de réunion.
	Formation de 12 nouveaux assistants de prévention (décembre 2014) pour dynamiser le réseau.	Effectif total des assistants de prévention en Janvier 2015 sera porté à 26.
Vérifications règlementaires	Mise en place de la maintenance et réparation des sorbonnes, hottes et bras articulés (oct.nov.2014).	Le contrôle et maintenance sera réalisé annuellement. Dossier suivi par la DPAT.
Suivi des expositions chimiques des personnels	Mise en place du suivi des expositions chimiques individuelles : personnel du bâtiment Darwin. Utilisation du logiciel FEVAR du CNRS. Accès pour le médecin de prévention pour un suivi médical maximum.	Poursuivre sa mise en place en 2015 pour le personnel du COBRA, CORIA et tous les autres personnels hors chimie manipulant des produits chimiques et réaliser les fiches de pénibilité.
Communication	Réalisation de communication dans « ENTRE NOUS »	Thème abordés : Janvier : interdiction e cigarette dans les locaux Février : rappel consignes, points de rassemblement Mars : Présentation assistants de prévention, missions +photos Septembre : accueil des nouveaux arrivants Octobre : Risques psychosociaux et Evaluation des risques professionnels
Intranet	Mise à jour de l'intranet de la cellule Hygiène et Sécurité	L'ensemble des procédures, documents informations sur l'hygiène, la sécurité et l'environnement sont accessibles à tous.
Consignes et règles de sécurité, hygiène et environnement	Mise à jour et affichage des consignes tableaux d'affichage Hygiène et Sécurité. Réalisation de l'accueil sécurité de tout nouvel arrivant. Réalisation d'un livret de consignes pour les étudiants. Création d'un document des règles sécurité Bonnes Pratiques de Laboratoire.	Livret d'accueil remis aux nouveaux personnels. Diffusion du livret par chaque département en octobre 2014. Document transmis (par DRH et DRV et signé par chaque nouvel arrivant manipulant des produits chimiques.

Etude de poste et visite sécurité	Réalisation d'étude de poste et visite sécurité avec le médecin de prévention.	4
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.	10 accidents, 8 analyses réalisées avec mise en place et suivi d'action de prévention. Une analyse réalisée pour l'accident d'un étudiant.
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 2014.
Risques psychosociaux (RPS)	Création d'un groupe de travail : Création d'une cellule d'accompagnement Création et diffusion d'une plaquette d'information RPS ainsi que fiche de sollicitation.	Mise en place de sensibilisation RPS : Direction, CHSCT, assistants de prévention, personnels ayant des missions d'encadrement. Poursuite des sensibilisations en 2015 ainsi que la mise en place d'atelier d'aide au management sur différents thèmes.
Amiante	Recensement des personnels exposés à l'amiante. Circulaire du Ministère de relance du plan amiante.	Dossier à poursuivre sur 2015.
Risques chimiques département STPI	Isolation de la machine de PERCHLORURE DE FER dans local STPI. Cloisonnement de la pièce avec mise en place de flash sécurité.	Travaux réalisés par la DPAT.
Circulation : danger passage piéton entre Dumont D'Urville et Darwin	Demande auprès de la Mairie pour la mise en place d'action pour signaler les personnes (étudiants ou personnels) et les protéger.	Mise en place par la Mairie de panneaux lumineux de signalement. Achat pour les personnels traversant régulièrement d'équipement fluorescents.
Déchets	Réalisation du CCTP pour le marché des déchets dangereux. Prestataire retenu au 05/09/2014 : TRIADIS	Marché pour 4 ans
Travailleurs Isolés	Achat de DATI (Dispositif d'alarme pour Travailleur Isolé) pour les veilleurs de nuit des résidences	Mise en service des DATI début 2015 + rédaction d'une procédure avec le service concerné.
Formation Hygiène et Sécurité	**Intitulé de la formation**	**Nombre de personnes présentes**
	SST Initiale	7
	SST recyclage	43
	SST recyclage Moniteurs	4
	Chargés d'évacuation	13
	Manipulation extincteurs Initial	23
	Manipulation extincteurs Recyclage	24
	Sensibilisation RPS : direction, CHSCT, Assistant de prévention, cellule d'accompagnement	15

	Sensibilisation RPS encadrants	10
	Accueil des nouveaux arrivants	27
	Habilitation Electrique	52
	CACES Recyclage	1
	Port d'Appareil Respiratoire Isolant	7
	Sensibilisation au Bruit	24
	Gestes 1ers secours en chimie	16
	Suivi des expositions chimiques FEVAR	31
	Formation Initiale Assistants de Prévention	12
	Utilisation détecteur de gaz portatif	7

5) 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
2014	**275**	**246**	**29 dont 14 excusés**
2013	254	195	59
2012	219	167	52
2011	364	285	79 dont 25 excusés
2010	337	255	82

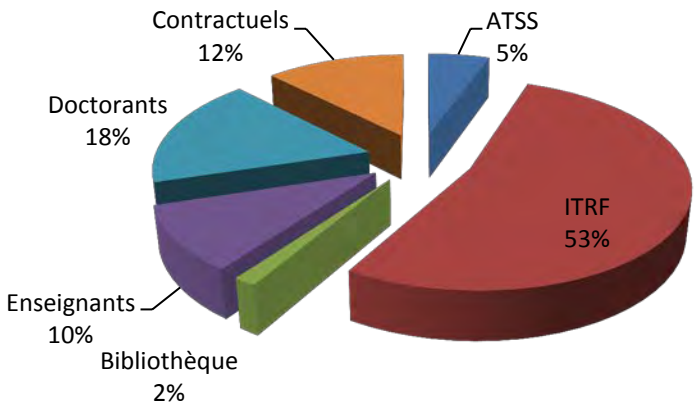
Parmi les 246 visites, 52 étaient des premières visites médicales et 86 ont eu un suivi médical particulier.

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 2014

ATSS	ITRF	Bibliothèque	Enseignants	Doctorants	Contractuels
15	146	4	28	48	34

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



Soins divers (relationnels, conseils et informations en santé) : 157 personnes ont été reçues par l'infirmière en 2014.

Chapitre 5 - La formation des personnels

5.1) Les axes de développement de la politique de formation et les objectifs de la GRH pour la période 2010-2014

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.

Au titre de l'année 2014, la cellule formation des personnels a disposé d'un budget initial de 46 000€.

Les dépenses effectuées (dépenses pédagogiques et de fonctionnement) représentent en 2014 un total de 37144€.

663 agents ont été inscrits sur les actions de formation. 510 étaient présents (taux de présence : 77%).

L'INSA de Rouen est adhérent à l'Association PARFAIRE[9].

5.2) Bilan analytique du plan de formation 2014

Les données sont extraites des applications « Situations » (Consortium COCKTAIL) et « LAGAF ». Celles-ci permettent de gérer les crédits de fonctionnement ouverts au titre de la formation des personnels (« situations ») et de recenser les formations réalisées (« LAGAF »).

Domaines	Stagiaires inscrits	Stagiaires présents
Achats publics	**4**	**3**
Actualité de la réforme des marchés publics	*1*	1
Initiation à la passation des marchés publics et perfectionnement	*3*	2
Administration et instituions	**3**	**3**
Statut et carrière du fonctionnaire (e learning)	*3*	*3*
Applications de gestion :	**4**	**4**
COCKTAIL	*4*	
Bureautique :	**27**	**26**
IMPRESS	1	1
CALC Perfectionnement	1	1
EXCEL : Approche du logiciel	6	5
EXCEL niveau 2 : consolidation des notions de base	1	1
EXCEL niveau 3 : Approfondissement	2	2
EXCEL Perfectionnement	1	1
Filemaker	2	2
Powerpoint : Approche du logiciel	1	1
Test de positionnement Office EXCEL	7	7
Test de positionnement Office WORD	5	5
Colloques, congrès et conférences	**4**	**2**
6ème rencontre annuelle des acteurs de l'éducation et de la promotion de la santé	2	0
Conférence sur les stéréotypes de genre et l'égalité femmes/hommes	2	2
Communication :	**3**	**3**
Médias 2.0, les clés de la communication sur le web	*1*	*1*
Perfectionner sa communication et certifier cette compétence	*1*	*1*
Prise de parole en public	*1*	*1*

9 Association des Responsables formation des établissements d'enseignement supérieur. Cette association a été créée pour aider les responsables formation dans l'exercice de leurs fonctions : partage d'outils pratiques, professionnalisation, veille réglementaire, réflexion sur l'évolution des missions…

Environnement professionnel	**33**	**30**
Déléguer efficacement	1	1
Gestion des conflits	1	1
Gestion du stress	1	1
GLPI DPAT	10	8
Labview	7	7
Le brevet initiation	1	1
Le système éducatif	1	1
Moodle	8	7
Plans d'expérience	1	1
Remise à niveau en électronique	1	1
Structures de l'université	1	1
Expression écrite ou orale	**1**	**1**
Remise à niveau en français – niveau 2	1	**1**
Formations juridiques	**2**	**2**
Savoir rédiger un mémoire défense devant le tribunal administratif	1	1
Rencontres nationales JURISUP	**1**	**1**
Formations spécifiques	**7**	**7**
Utilisation d'un détecteur multigaz portatif	7	7
Gestion des ressources humaines-Management	**12**	**10**
Actualités des droits à la retraite	1	1
Cumuls d'activités	1	1
Gérer l'absentéisme	1	1
Plan de formation : élaboration et évaluation	1	1
Réunion de réseau des responsables formation	2	2
Entretien d'évaluation	1	1
Gestion des accidents du travail et maladies professionnelles	1	1
Management différencié	2	0
Manager : savoir dire non	1	1
Conduire un entretien professionnel	1	1
Gestion et comptabilité	**17**	**10**
Budget et réglementation	1	1
Comptabilité approfondissement	3	3
Initiation au visa des dépenses publiques	5	0
Initiation à la comptabilité	2	2
Règles de la comptabilité publique	5	3
TVA : les livraisons à soi-même dans les établissements publics	1	1
Hygiène et Sécurité	**513**	**379**
Appareil respiratoire isolant (ARI)	8	7
Assistant de prévention	12	12
Atelier : les fiches pénibilités	1	1
CACES R389-cat 3 – initial	1	1
CACES Recyclage cat 3	1	1
Chargés d'évacuation	13	13
Exposition chimique FEVAR – Remplissage dossier	36	31
Exposition chimique FEVAR – Présentation	38	30
Gestes et postures de sécurité	1	0
Habilitation électrique : électriciens	22	22
Habilitation électrique : non électriciens	39	27
Manipulation des extincteurs-initial	23	21
Manipulation des extincteurs-recyclage	24	20
Prévenir les RPS pour les personnes en situation de handicap	1	1
Prévention des RPS	2	2
Qualité de vie au travail	4	4
Réunion d'information nouveaux arrivants : règles d'hygiène et de sécurité	54	40
Se former aux premiers secours niveau 1	2	2
Sensibilisation et gestes premiers secours en cas de projections chimiques	17	16
Sensibilisation à l'arrêt cardiaque et utilisation du défibrillateur	2	2
Sensibilisation au bruit	34	24
Sensibilisation RPS	30	15
Sensibilisation RPS – Assistant de prévention	7	7
Sensibilisation RPS – Encadrants	58	18
SST – Formation initiale	10	7
SST – Recyclage	69	51
SST - Moniteur	4	4
Langages et bases de données	**1**	**1**
TestXpert – Formation avancée	1	**1**
Langues étrangères	**11**	**9**
Anglais débutant	*10*	*8*
Langues des signes	*1*	*1*
Préparation Concours	**12**	**12**
Techniques de rédaction du rapport d'activités	3	3

(cat. A) *Techniques de rédaction du rapport d'activités (cat. B et C)* *Techniques d'entretien (cat. A et B)* *Préparation à l'épreuve de RAEP* *Note de synthèse AENES*	 2 3 2 2	 2 3 2 2
Technologies d'information et de communication Gestion du contenu sur internet Scenari niveau 1	**9** 8 1	**8** 8 0
Total pour l'année 2014	**663**	**510**
Rappel 2013	**382**	**310**
Rappel 2012	**571**	**402**
Rappel 2011	**448**	**376**

En 2014, 510 stagiaires ont suivi une session de formation, tous domaines confondus (382 en 2013).

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 de Rouen répond à la réglementation en vigueur dans le domaine hygiène et sécurité.

5.3) Chiffres clés de la formation des personnels

	2014	**2013**	2012	2011
Nombre d'actions de formation (internes et externes)	**125**	**107**	79	75
Nombre de stagiaires[10]	**510**	**310**	402	376

En 2014, 125 actions de formation ont été programmées (+18 par rapport à 2013).

5.4) Formation hygiène et sécurité auprès des nouveaux arrivants

Dans le dispositif d'accueil des nouveaux arrivants, une formation hygiène et sécurité a été mise en place, elle est effectuée par la responsable hygiène et sécurité.

En 2014, 40 nouveaux arrivants ont été formés.

10 Nombre de stagiaires ayant suivi en 2013 au moins une action de formation Un agent ayant suivi plusieurs formations sera comptabilisé dans le volume des stagiaires pour un nombre proportionnel à celui des formations suivies.

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 personnels enseignants (12) Représentants des professeurs d'université et personnels assimilés Représentants des autres enseignants et personnels assimilés	9	3	12
Représentants des étudiants	3	2	5
Représentants des personnels BIATSS	1	2	3
Personnalités extérieures (16) - 1 représentant du Conseil Régional Haute Normandie - 1 représentant du Conseil Départementale de Seine Maritime. - 1 représentant de la Municipalité de Rouen. - 1 représentant de la Municipalité de Mont-Saint Aignan - 1 représentante du MEDEF-Rouen –Dieppe - 1 représentant d'une organisation syndicale de salariés - 1 représentant de la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie de la région Haute-Normandie. - 1 représentant de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Rouen. - 1 représentant de l'Union des Industries Chimiques de Normandie. - 1 représentant des anciens élèves du réseau des INSA. - 1 représentant des anciens élèves de l'INSA de Rouen - 5 personnalités désignées en raison de leurs compétences dans les domaines scientifique, industriel ou pédagogique par les autres membres du conseil	11	5	16
Total	**24**	**12**	**36**
Répartition (%)	**66,67%**	**33,33%**	**100%**

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 25 membres dont 22 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 (18, dont 3 sièges vacants) - 6 représentants des professeurs d'université et personnels assimilés. - 4 représentants des personnels habilités à diriger des recherches. - 3 représentants des personnels pourvus d'un doctorat. - 1 représentant des autres enseignants et chercheurs. - 1 représentant des ingénieurs et techniciens. - 1 représentant des autres personnels – 1 siège vacant. - 2 représentants élus des étudiants de troisième cycle – 2 sièges vacants	 6 3 2 1 1	 0 1 1 0 0	15
Personnalités extérieures (7, dont 2 sièges vacants) - 1 représentant du Conseil Régional - 1 représentant du Groupement des Industries Françaises Aéronautiques et Spatiales. - 1 représentant de l'Union des Industries Chimiques. - 1 représentant de l'Union des industries métallurgiques et minières. - 3 personnalités désignées en raison de leurs compétences dans les domaines scientifique, industriel et économique par les autres membres du Conseil – 2 sièges vacants.	 1 1 1 1 1	 0 0 0 0 0	5
Total	**19**	**2**	**21**
Répartition (%)	**90,5%**	**9,5%**	**100%**

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 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 de l'établissement	1	0	1
Personnalités extérieures à l'établissement (2 dont 1 siège vacant) - 1 représentante de l'Association des anciens élèves de l'INSA - Siège vacant (1)	 1		1
Représentants des personnels enseignants (8 dont 1 siège vacant) - 4 représentants des professeurs d'universités et personnels assimilés dont 1 siège vacant. - 4 représentants des autres enseignants	 3 2	 0 2	 3 4
Représentants des personnels BIATSS (2 dont 1 siège vacant) - 2 représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service - 1 siège vacant.	0	1	1
Représentants des étudiants - 8 représentants des étudiants	4	4	8
Total	**11**	**7**	**18**
Répartition (%)	**61,1%**	**38,9%**	**100 %**

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:

	Femme	Homme	Total
- Directeur de l'INSA	0	1	1
- Représentant des personnels BIATSS – siège vacant	0	0	0
- Représentant des enseignants	0	1	1
- Représentant enseignant du Bureau Des Sports	1	0	1
- Représentant du Bureau des Elèves	0	1	1
- Responsable de la Cellule Culturelle et Patrimoine	1	0	1
- Responsable du service des résidences	0	1	1
- Représentants étudiants	4	4	8
Total	**6**	**8**	**14**
Répartition (%)	**42,8%**	**57,2%**	**100%**

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.

	Femme	Homme	Total
Représentants des personnels	4	5	9
Répartition (%)	**44,4%**	**55.6%**	**100%**

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.

	Femme	Homme	Total
1er groupe : - Catégorie A - Catégorie B - Catégorie C	 0 0 1	 2 2 1	 **2** **2** **2**
2ème groupe : - Catégorie B - Catégorie C	 1 1	 0 0	 **1** **1**
Total	**3**	**5**	**8**
Répartition (%)	**37,5%**	**62,5%**	**100%**

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.

	Femme	Homme	Total
Représentants des personnels - Catégorie A - Catégorie B - Catégorie C	 1 1 1	 1 0 0	 **2** **1** **1**
Total	**3**	**1**	**4**
Répartition (%)	**75 %**	**25 %**	**100%**

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[11] [12].

En 2014, deux personnes (1 enseignant, 1 BIATSS) ont bénéficié d'une décharge syndicale pour un total de 110 heures.

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

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 de Rouen 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.

- **Le dispositif d'accueil des nouveaux personnels** comprend :
  - Un guide d'accueil du personnel (crée 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 ;

[11] http://vosdroits.service-public.fr/

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

- 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 tuteur, la nomination d'un parrain ou d'une marraine,
- 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.

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

- La plaquette de présentation de l'école ;
- Le livret d'accueil des personnels
- Le rapport d'activité annuel de l'INSA de Rouen.
- Le journal de l'INSA composé de deux parties : La newsletter l'média à destination des personnes internes et externes et le document Entre nous réservé au personnel INSA
- Le site internet http://www.insa-rouen.fr
- Réseau social Facebook : http://www.facebook.com/insaderouen.
- L'intranet (spécifiquement destiné à la communication interne)
- Évènements institutionnels ou thématiques
- L'affichage dynamique dans les bâtiments

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

Chapitre 7 – Les activités culturelles, sportives

7.1) Le service culturel et patrimoine

Carte-culture: 3 X 5 euros de réduction dans 26 salles partenaires

Dispositif conjoint et porté par l'Université de Rouen

En 2014, à l'INSA, 319 cartes ont été distribuées soit 1595 coupons.

7 sorties dans les salles partenaires (rencontres de professionnels, visites techniques). 47 étudiants (Université et INSA) ont participé à ces sorties.

Un calendrier synthétique des propositions de l'ensemble des partenaires ainsi d'un supplément "FOCUS" par mois a été diffusé sur la liste de diffusion et sur les réseaux sociaux pour faciliter la recherche de spectacle.

Galerie du Temps de [poz] : 3 expositions

La thématique de l'année 2013/2014 était "La ville - l'espace urbain". Les deux premières expositions de l'année 2014 étaient sur ce thème.

Janvier / mi- mars 2014: exposition "Un quartier sur nos murs" des étudiants SIE. Le projet a été mené en collaboration étroite avec le Centre Social de La Houssière de Saint-Etienne-du-Rouvray.

Fin mars / juin 2014: exposition "Chaos" de Yann Cielat, membre du personnel de l'école (intégrée aux SCOUAT).

La thématique de l'année 2014/2015 est "Correspondance(s)" entre la photographie et d'autres formes d'expression. En conséquence, la troisième exposition traitait de ce thème.

Septembre-Décembre 2014: Exposition "Générales" de Julien Réveillon, physicien au CORIA.

Les SCOUAT

Lancement d'un festival : Les Semaines Culturelles d'Ouverture Artistique Transdisciplinaires du 26 mars au 27 avril 2014 : 19 rendez-vous ont été donnés par l'ensemble des porteurs de projets culturels de l'école (Département des Hummanités avec les sections théâtre, musique et image-Etudes; bibliothèque; BDE via les clubs Musique et My Library; Le quartier des geeks; BDS via le club de boxe Thaï; le conservatoire de SER ; L'université de Rouen avec la Carte-culture; RéSItTech HN; La radio R2R) mais également des individus étudiants ou enseignants de l'école.

La semaine de la création artistique numérique

Lancement d'une semaine dédiée uniquement à la création artistique numérique en lien avec le Festival Automne en Normandie, le Pôle Image Haute-Normandie, le département ASI, le LITIS et avec le soutien de les associations REC et Science-Action Haute-Normandie. 4 interventions d'artistes en cours de traitement du signal du département ASI (42 étudiants touchés); 2 défis technologiques dans des cours de TP (24 étudiants participants); une soirée de projection (25 spectateurs); un atelier libre sur le logiciel Processing (9 participants); une rencontre amenée par France Culture avec le professeur Ishiguro (inventeur du robot androïde; 223 spectateurs).

Soutien aux projets culturels:

Etudiants: 8 projets

- Continuité des tutorats de 2 projets étudiants: association "J'aime les produits d'ici" et "le Cercle des Ecrivains Egarés".
- Nouveaux projets : co-tutorat avec Francis Guérin du projet "Comédia"; tutorat du projet "PUB" (Projet universitaire de Batterie); tutorat du projet "Animation de la Vallée de la Propulsion"; tutorat concours de culture général INTER-INSA
- Expertise et aide au montage de la branche Cinéma de l'association Le Quartier des Geeks.
- Aide et suivi des réflexions menées par Etudiants Sans Frontières.

Sections artistiques:

Communication extérieure et service de réservation pour le spectacle de la section Théâtre-Etudes intégré aux SCOUAT (162 places réservées).

Diffusion de la culture scientifique

- Création de la Vallée de la Propulsion

Inaugurée à l'occasion de la Journée de la Propulsion le 7 juin, cette fresque historique a été entièrement conçue et réalisée en interne. Le Service Culture et Patrimoine en a assuré l'ingénierie, de l'idée à la réalisation (en collaboration étroite avec le Service communication et la Direction du Patrimoine) en passant par la recherche de ressources financières (en lien avec le Direction). En partenariat avec SAFRAN, SNECMA Vernon, le Musée de l'air et de l'espace, le Rectorat, la Région Haute-Normandie, NAE. Dimensions : 33 mètres de long ; 4 photos grand format; 2 vidéos réalisées par un vidéaste; scénographie du Vulcain.

- Accueil de groupes scolaires (dans la Vallée)
    - Accueil 'une classe de CP dès le 3 juillet 22015

- Visite les 9 et 10 octobre, d'une classe de 4ème (32 élèves) + d'une classe de 2de (28 élèves) de JB De la Salle de Rouen
- Organisation de visites guidées tous publics le 11 octobre, dans le cadre de la Fête de la Science

- Conférence d'ouverture de la FDLS : le Solar Impulse par Claude Michel

Co-organisation avec Science-Action Haute-Normandie, en partenariat avec SOLVAY, l'Université de Rouen et le Rectorat de Rouen, de la conférence de Claude Michel sur le Solar Impulse. 510 personnes étaient présentes à l'INSA + 130 dans un amphithéâtre de retransmission à l'Université de Rouen.

Patrimoine scientifique: RéSITech HN

- **Inventaire matériels**:131 objets
- **Mémoire orale** : début d'une campagne de recueil de mémoire orale au CORIA autour des technologies laser.
- **Coproduction** d'un documentaire audiovisuel avec le CNRS Images : "Un instrument et des hommes: l'aventure de la sonde atomique à Rouen". Edition de 250 exemplaires du DVD; Avant-première à l'OMNIA République de Rouen (110 spectateurs); mise en ligne sur la vidéothèque du CNRS du film.
- **Valorisation**:
  - Exposition "La science d'hier à aujourd'hui" du 1er au 18 avril à la Maison de l'Université de Rouen (333 visiteurs); du 29 septembre au 29 octobre 2014, au Mans (dans le cadre de l'opération Effervescience).
  - un parcours pédagogique proposé par RéSITech HN dans le cadre du CRED du département 76 (Contrat de Réussite Educative Départemental) à 4 classes de 3 établissements (Collège Paul Eluard de Saint-Etienne-Du-Rouvray; collège Pasteur de Grand-Couronne; collège Fontenelle de Rouen).
  - Conférence de Robert Halleux (membre du collègue de France) dans le cadre du Forum des Savoirs de Science-Action Haute-Normandie, dans l'hémicycle de la Région (120 personnes).
  - Fête de la Science du 9 au 11 octobre : jeu de l'objet mystère (82 participants); stand sur le village des Sciences du Madrillet; 2 mini-conférences sur le stand (61 participants).

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

Présentation

Le CASIR est une association régie par la loi 1901. Son objet est de promouvoir, étudier, organiser et réaliser toutes les 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 de Rouen (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'Action Sociale.

En 2014, le CASIR a comptabilisé 210 cotisants et son budget a été de 29K€.

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

Nombre de cotisants	**2014**	2013	2012	2011
	210	212	206	173
Budget	**29K€**	28K€	30 K€	23 K€

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

Depuis le 1er 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.

Budget 2014 :

- Aide d'urgence : 350 €
- Aide aux études : 3 600 €
- Aide aux activités périscolaires : 910 €
- Aide diverses : 3 300 €
- PIM : 1 910 €

Chapitre 8 – Mission qualité

8.1) Commission Qualité.

- Organisation de 7 réunions plénières.
- Révision des questionnaires de satisfaction
- Travail sur l'évolution des questionnaires d'évaluation des enseignements.
- Réalisation d'un sondage « étudiants » concernant les questionnaires des évaluations des enseignements.
- Création du questionnaire destinés à évaluer la satisfaction des étudiants internationaux. Travail toujours en cours.

8.2) Enquêtes.

- Déploiement des questionnaires, analyse et publication des résultats pour :
  - L'enquête annuelle « personnels BIATSS ».
  - L'enquête annuelle « enseignants ».
  - L'enquête annuelle « élèves ingénieurs (école et département) ».
  - L'enquête annuelle « nouveaux entrants ».
  - L'enquête DRH.
  - L'enquête STPI com1.
- Publication des analyses statistiques relatives à l'évaluation des enseignements.
- Elaboration des suivis et de tendance des satisfactions BIATSS, Enseignants, Elèves Ingénieurs, Nouveaux entrants

8.3) Observatoire des Métiers, de l'Emploi et des Compétences (OMEC).

- Création, déploiement et traitement de l'enquête du suivi de l'insertion 2014 concernant la promotion ingénieur 2013 par voie électronique et téléphonique, tous les trois mois, concernant les « en recherche d'emploi ».
- Création, déploiement et traitement de l'enquête du suivi de l'insertion 2014 concernant la promotion ingénieur confirmés (2008-2009-2010-2011-2012) par voie électronique.
- Création, déploiement et traitement de l'enquête du suivi de l'insertion 2014 concernant la promotion docteur 2013 par voie électronique et par recherches, auprès des laboratoires concernés.
- Mise en place de la volumétrie des métiers exercés par les diplômés débutants et confirmés ; ces métiers ont été identifiés et intégrés au RFCM.
- Analyses statistiques et production de rapports spécifiques (étude sur la taille des entreprises, note de conjoncture, benchmarks spécifiques…).
- Rédaction d'un rapport pour les 30 ans sur le positionnement des diplômés INSA Rouen.

8.4) Commission des Métiers, de l'Emploi et des Compétences (CMEC)

- Organisation de deux réunions (19 juin et 4 décembre 2014).
- Présentation des résultats des enquêtes d'insertion (jeunes diplômés, diplômés confirmés et docteurs).
- Décisions relatives à l'avancement du Référentiel Métiers/Compétences/Formation.
- Mise en évidence des résultats de la satisfaction des élèves (questions CTI).

8.5) Politique de communication

- Indexation de l'ensemble des nouvelles ressources sur le site http://qualite.insa-rouen.fr
- Transmission des résultats de l'insertion à divers organismes en vue de publications (L'étudiant, l'Express, Conférence Grandes Ecoles « CGE » et enquête INSA-UT).
- Mise en ligne sur le site de la mission qualité de l'ensemble des enquêtes (insertion, satisfaction, évaluation des enseignements) mise à jour et enrichissement du référentiel Formation, Compétences, Emploi (RFCM) de l'INSA de Rouen.
- Réalisation de 3 réunions de sensibilisation à la démarche qualité et à l'évaluation des enseignements auprès des élèves ingénieurs (CFI, ASI, MRIE).
- Présentation de la démarche qualité de L'INSA de Rouen à des établissements extérieurs d'enseignement supérieur (ISAT, ESItech). Entretien téléphonique avec l'INSA Lyon concernant l'évaluation des enseignements.

8.6) Revues de Direction de l'INSA de Rouen (RDIR) et Revues de Département (RD).

- Organisation de 2 réunions de la RDIR.
- Accompagnement de 4 Revues de Département.
- Accompagnement de 10 Revues de Service.
- Publications de l'ensemble des comptes rendus (RDIR et RD et RS).
- Participation à des réunions visant à établir le portefeuille de risques.

8.7) Exécution du budget.

- 2 stagiaires : 2340 €
- Solde vacation : 3542 €
- Personnels permanents : 50K€

8.8) PIC Unité P3 (ASI) et Unité PPRI (MRIE)

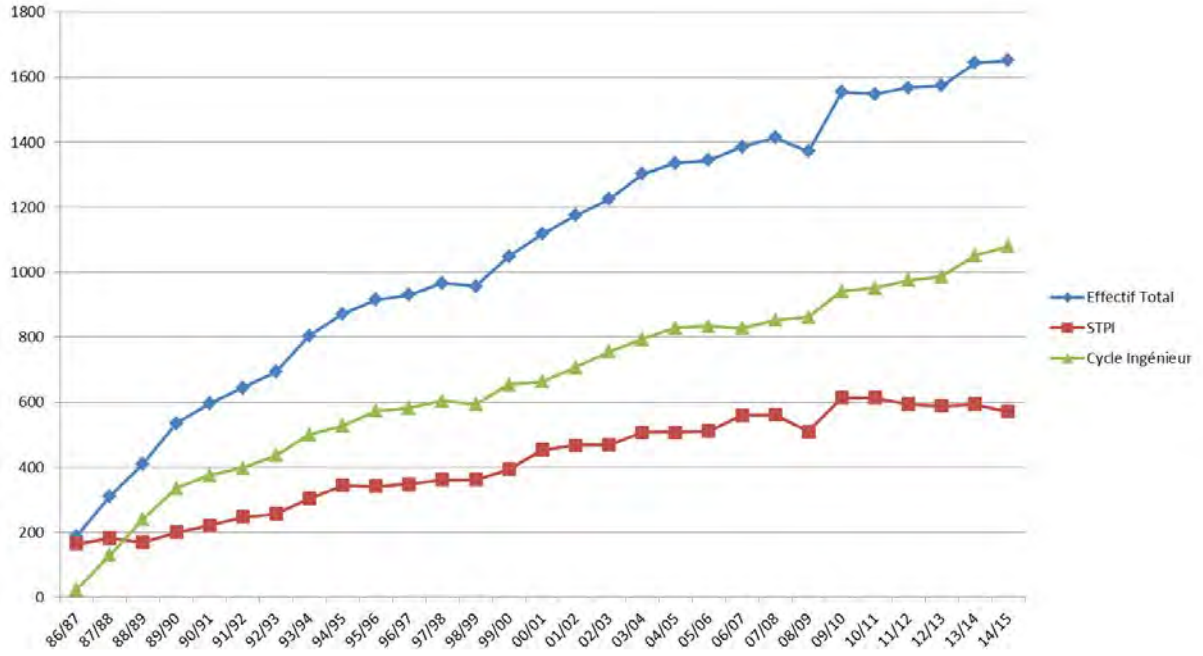
- Tutorat Qualité P3 et PPRI
- Revue de direction P3 et PPIR
- Jury de Revue de PIC P3 et PPRI
- Débriefing Chef PIC et Responsable Qualité P3 et PPRI
- Travaux de remis à jour des référentiels P3 et PPRI
- Audit Interne réalisation et rédaction des rapports
- Interlocuteur AFNOR et Auditeur AFNOR
- Veille normative (ex : ISO 9001 : 2015)
  Recherche et autoformation sur les évolutions de la norme ISO 9001

8.9) Projet InnovENT-E

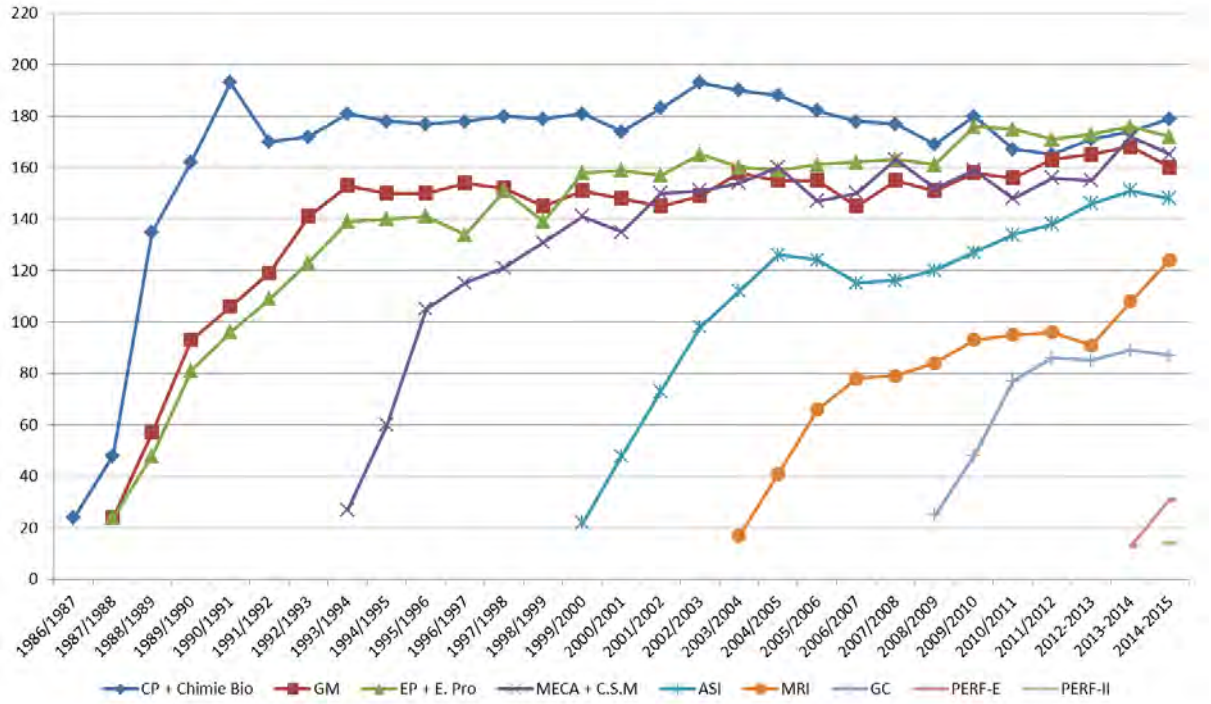
- Participation à diverses réunions (DIREX, réunions de travail avec la direction du projet et la coordinatrice projet),
- Révision du plan qualité du projet et obtention de son approbation,
- Réalisation de l'audit interne n° 1 comme prévu au plan qualité,
- Emission de fiches de non-conformités,
- Contrôle des documents et de la gestion documentaire du projet.

Annexes[13]

Annexe 1 : Evolution des effectifs étudiants depuis 1986

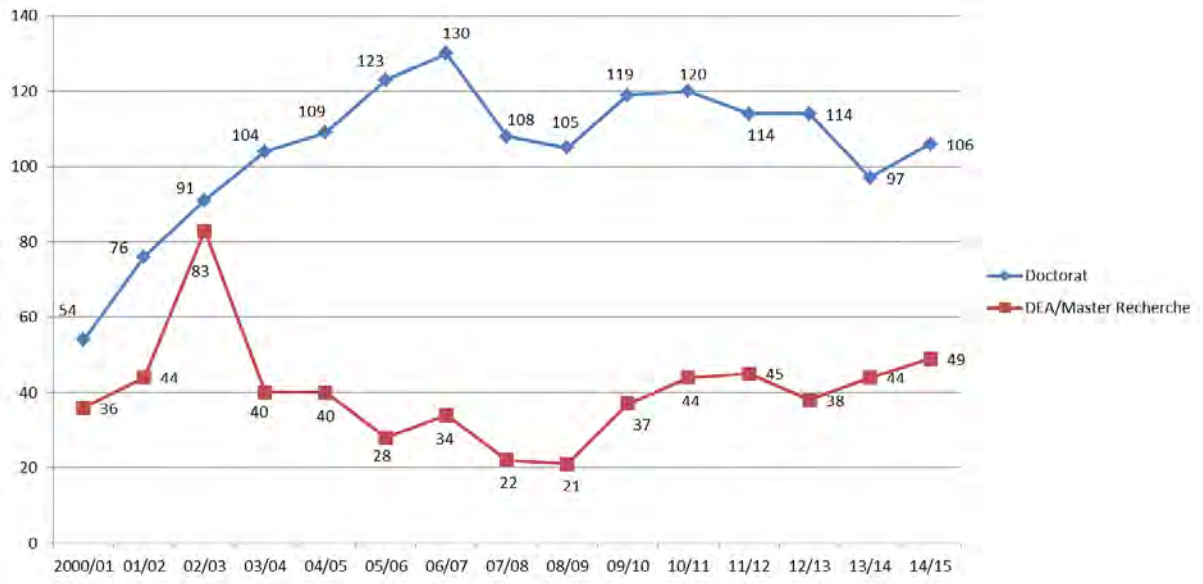


Annexe 2 : Evolution des effectifs par département depuis 1986

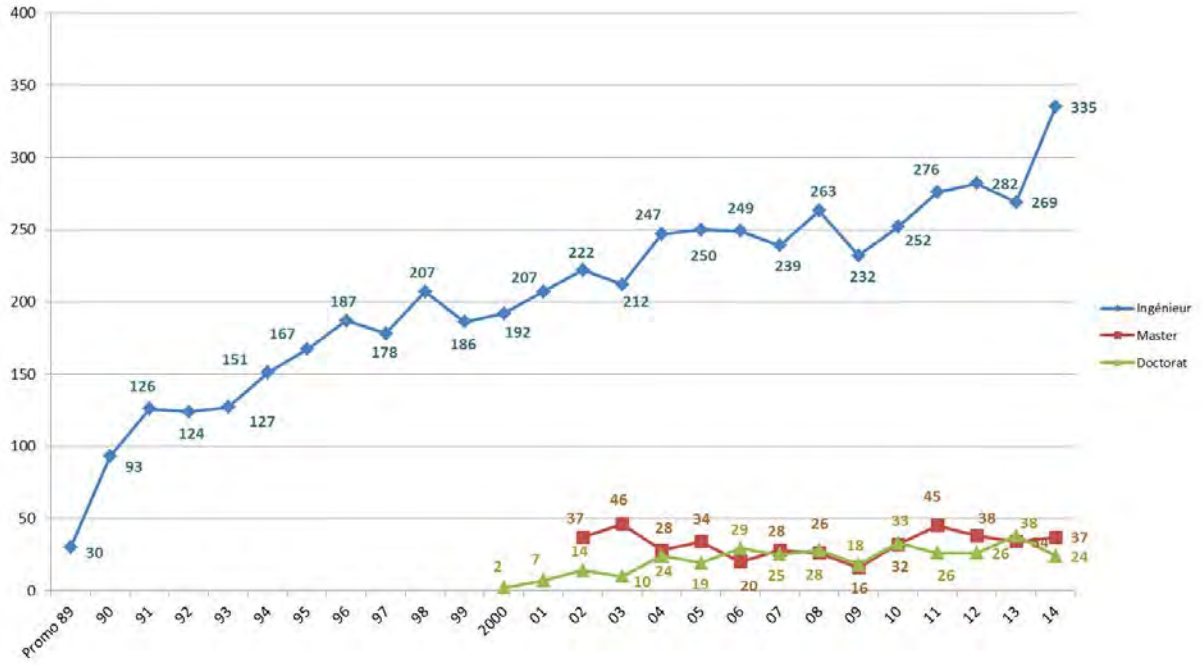


[13] Graphiques fournis par la DFVE.

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



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



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

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

Depuis 2009, les effectifs étudiants (élèves ingénieurs) augmentent régulièrement chaque année alors que les emplois d'enseignants connaissent une hausse plus lente.

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

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

Lexique

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

ACMO : Agent Chargé de la Mise en Œuvre de l'hygiène et de la sécurité

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 :

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

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

CA : Conseil d'Administration

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

CCP : Commission Consultative Paritaire

CDI : Contrat à Durée Indéterminé

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

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

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

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

ITRF : Ingénieur(e) Technique de Recherche et de Formation

LECT : Lecteur/lectrice

MCF : Maître de conférences

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

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'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
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