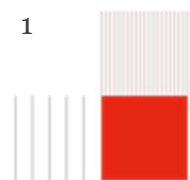


**RAPPORT  
SOCIAL  
UNIQUE 2024**

**DIRECTION  
DES RESSOURCES HUMAINES**

*Période du 1<sup>er</sup> janvier 2024  
au 31 décembre 2024*





**Cet ouvrage est édité par :**

**INSA Rouen-Normandie**  
**Direction des Ressources Humaines**  
**685 Avenue de l'Université**  
76800 SAINT-ETIENNE-DU-ROUVRAY

Présidente du Conseil d'Administration  
**Fabienne LACORRE**  
Vice-Présidente du Conseil d'Administration  
**Delphine DARBEL**

Directeur Général  
**Mourad Abdelkrim BOUKHALFA**  
Directrice Générale des Services  
**Stéphanie VANDER-EECKEN**  
Directrice des Ressources Humaines  
**Laëtitia BRUGOT**

Directrice des Ressources Humaines Adjointe  
**Séverine GUEROULT**  
(Masse Salariale – Paie)

Coordination, sélection, traitement et reformulation des données  
**Cassandra DAUBEUF**  
(Data Analyst RH)

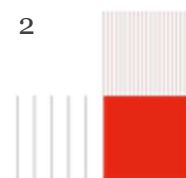
#### **Contributeurs**

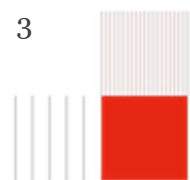
**Florence VATTIER**  
(Pôle enseignants-chercheurs/enseignants)  
**Sandrine MUTEL**  
(Gestionnaire BIATSS A et C – Référente Handicap – Action Sociale – Maladie- GTA)  
**Farida MAOUI**  
(Gestionnaire AENS – Chargée de formation)  
**Amandine DECAEN**  
(Gestionnaire contractuel)  
**Ines LE BERVET**  
(Gestionnaire contractuel)  
**Valérie BARBAS**  
(Gestionnaire, Télétravail, Visite médicale)  
**Caroline MELEY**  
(Gestionnaire)  
**Géraldine PELISSIER et Céline LEROUX**  
(Cellule Hygiène et Sécurité)  
**Marjolaine POMMIER**  
(Assistante de direction)  
**Adrien LECLERC**  
(Contrôleur de Gestion Social)

Ainsi que l'ensemble des personnels qui ont contribué à l'élaboration de ce Rapport Social Unique.

Communication  
**Maxime REYNET**

Impression  
**Christelle PICHERIT-MARUITTE**

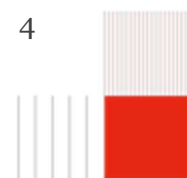




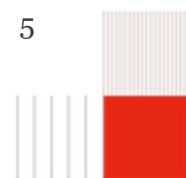
# Sommaire

## Table des matières

Méthodologie.....	6
Période prise en compte .....	6
Sources.....	6
Traitement des données .....	6
Introduction .....	8
Chapitre 1 – Effectif.....	10
Plafond d’emploi.....	10
Effectif .....	12
Focus contractuel et activités accessoires .....	19
Focus emplois permanents.....	20
Focus handicap.....	23
Chapitre 2 – Recrutement.....	24
Global.....	24
Focus Emplois permanents .....	24
Focus Emplois non-permanents .....	28
Chapitre 3 – Parcours professionnels .....	30
Mobilité.....	30
Evolution de carrière – Titulaire .....	31
Evolution de carrière – Contractuel.....	33
Départ .....	34
Positions et situation particulières .....	35
Chapitre 4 – Formation.....	36
Chapitre 5 – Rémunération.....	38
Chapitre 6 – Santé et sécurité au travail.....	44
Accidents du travail et de trajet.....	44
Dispositif VSS, harcèlement et discrimination .....	47
Visite médicale.....	49
Acteurs de la prévention et F3SCT .....	50
Registres Sécurité .....	52
Autres indicateurs Santé et Sécurité au Travail .....	53
Chapitre 7 – Organisation du temps de travail et temps de travail .....	54
Organisation du temps de travail .....	54
Temps de travail .....	57
C.E.T .....	59



Absences .....	60
Chapitre 8 – Action sociale et protection sociale.....	62
Action sociale.....	62
Protection sociale .....	63
Chapitre 9 – Dialogue social .....	64
Chapitre 10 – Discipline.....	66
Boîte à outils.....	68
Fiche pratique – Comité Social d’Administration de l’INSA de Rouen .....	68
Fiche pratique – Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Condition de Travail (F3SCT) de l’INSA de Rouen.....	69
Fiche pratique – Calcul des effectifs : Effectif physique, ETP, ETPT et ETPF.....	70
Glossaire.....	71



# Méthodologie

## Période prise en compte

L'ensemble des données est exprimé pour l'année civile 2024, à savoir du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024. Lorsque c'était pertinent et possible, les années 2021 et/ou 2022 ont été citées en référence.

Pour certaines thématiques, une date d'observation est nécessaire. La date d'observation est le 31 décembre 2024.

## Sources

La majorité des données « ressources humaines » est extraite du logiciel MANGUE. Les données en lien avec la masse salariale et les heures complémentaires sont extraites des logiciels GRH-Envoi-Paye et Chg-Enseignement. Les données relatives à la formation proviennent du logiciel LAGAF.

## Traitement des données

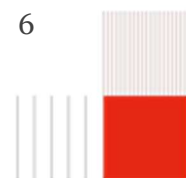
Le Rapport social unique (RSU) est élaboré à partir des données de la Base de données sociales (BDS) produite pour l'année civile 2024.

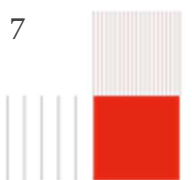
Par ailleurs, le Rapport Social Unique voit ses indicateurs évolués depuis sa création en 2021. Ainsi, il peut être trop tôt pour comprendre l'évolution de certains indicateurs. En outre, le traitement des données dans le SIRH nécessite parfois quelques retraitements afin que certaines données puissent être disponibles, fiables et anonymes, pour une intégration dans le RSU.

La BDS inclut des données relatives à l'ensemble des personnels de l'Institut National des Sciences Appliquées de Rouen-Normandie et aux instances représentatives concernées par la consultation de ces données.

Les indicateurs contenus dans la BDS sont regroupés selon 10 thématiques : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, action sociale, dialogue social et discipline.

Pour information, certains détails de données demandés dans la BDS n'ont pas été explorés, car cela compromettait l'anonymat des agents. Dans ces cas peu nombreux, les données ont été agglomérées dans un niveau de détail inférieur, afin de ne pas rendre possible une identification d'un agent mais toujours garantir la fiabilité et la lisibilité de l'indicateur.





# Introduction

En application des articles L231, L232, R231 et R232 du code général de la fonction publique, les administrations élaborent chaque année un rapport social unique, basé sur les informations RH contenues dans une base de données sociales.

Le rapport social unique (RSU) est un document public. Il regroupe les informations qui figuraient jusqu'alors, entre autres, dans le bilan social, le rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes, le rapport sur l'emploi des travailleurs handicapés et les rapports portant sur la santé et la sécurité au travail.

Toute information chiffrée contenue dans un RSU repose sur les données d'une base de données sociales.

Le Rapport Social Unique (RSU) 2024 marque la troisième édition pour l'INSA Rouen-Normandie de ce document, conformément à l'article 5 de la loi du 6 août 2019 relative à la Transformation de la Fonction Publique.

Par ailleurs, il convient de souligner, que la Direction des Ressources Humaines de l'INSA travaille parallèlement à la création de la base de données sociale unique (BDS). Cette mise en place nécessite également un important travail de fiabilisation des données du SIRH, notamment dans la continuité des nombreuses évolutions réglementaires ainsi que des évolutions de la population travaillant au sein de l'INSA.

Cette démarche vise à renforcer la transparence dans la gestion des ressources humaines, conformément aux attentes de l'ensemble des acteurs du dialogue social. En outre, la publication du RSU constitue un moment clé dans la vie de l'établissement. Il offre une occasion d'évaluer la situation sociale de l'école, d'observer ses évolutions, ses progrès, ainsi que les changements intervenus au cours de l'année écoulée. C'est un outil d'analyse essentiel qui s'appuie sur les indicateurs définis par l'arrêté du 13 mai 2025 et rassemble des données sur divers thèmes : emploi, effectifs, rémunérations, parcours professionnels, formation, organisation du travail, santé et sécurité au travail, ainsi que l'action sociale et le dialogue social.

Le RSU permet ainsi aux personnels de mieux comprendre leur environnement professionnel. Il fournit également à la gouvernance des indicateurs pour le pilotage, et constitue une ressource fiable pour les partenaires sociaux. Dès lors, il favorise un dialogue social constructif, transparent et éclairé.

La publication de 2024 permettra ainsi de réfléchir aux orientations concernant la politique des ressources humaines à venir.

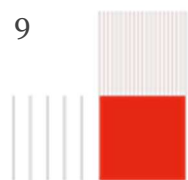
## Informations

Les évolutions constatées de certains indicateurs par rapport aux RSU publiés précédemment (noms d'indicateurs, calcul, critères, ventilations) s'expliquent par :



- **L'abrogation** de l'arrêté du 7 mai 2021 relatif à la liste des indicateurs de la base de données sociales de la fonction publique de l'État
- **L'application** de l'arrêté du 13 mai 2025 fixant la nouvelle liste, la structuration et la présentation des données, dans la construction de ce Rapport Social Unique 2024.





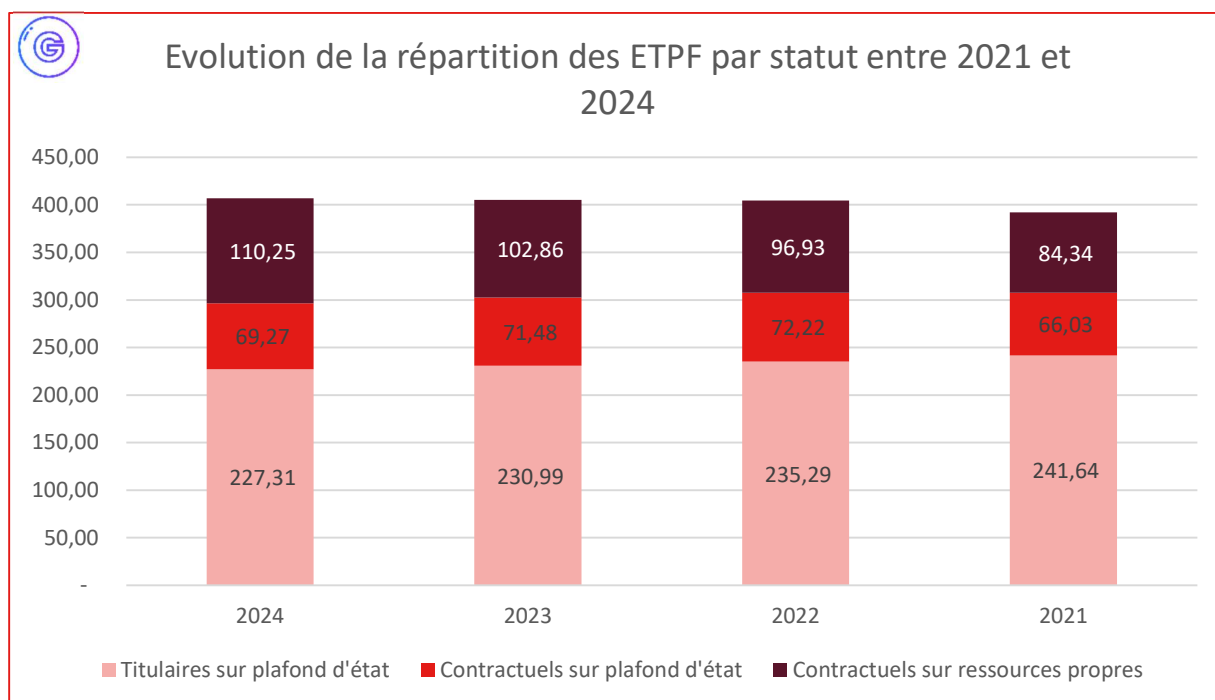
# Chapitre 1 – Effectif

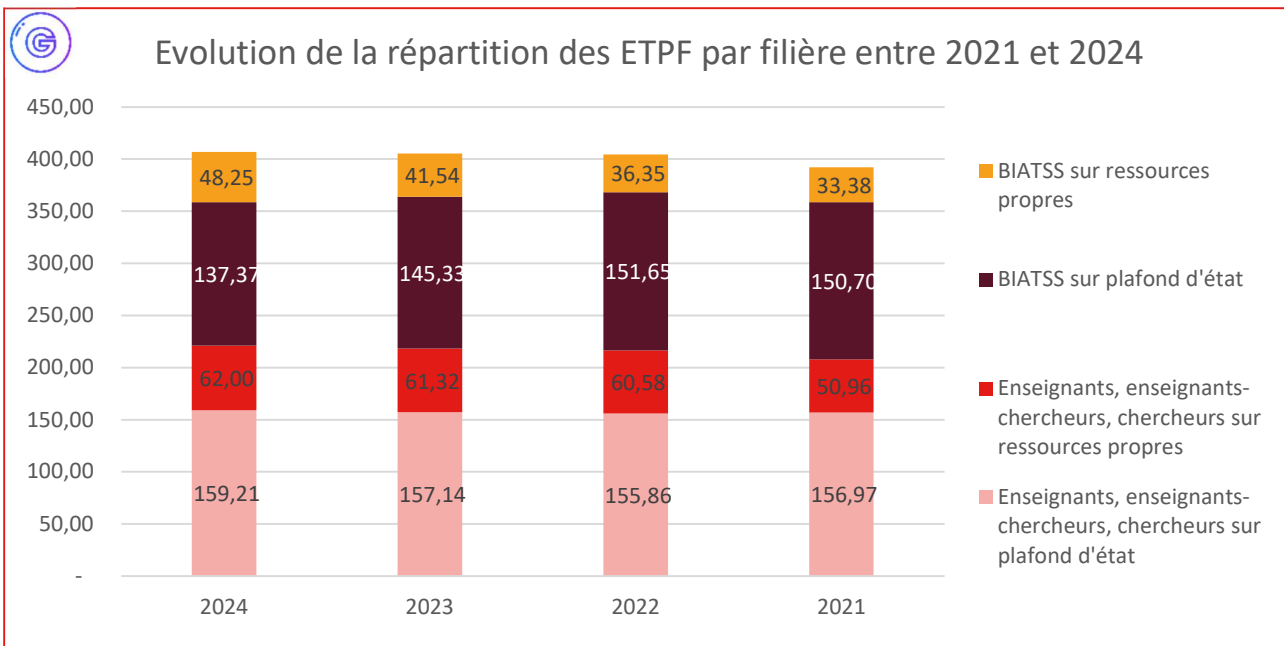
## Plafond d'emploi

Nombre d'équivalents temps plein financiers (ETPF)

L'INSA a, en effectif **géré**, l'équivalent temps plein financiers de **406,83** agents.

Plafond d'emploi	Filière d'emploi	Statut	ETPF par année			
			2024	2023	2022	2021
Emplois sous plafond Etat	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Titulaires	121,11	120,73	120,57	124,20
		CDI	2,50	2,16	1,33	1,00
		CDD	35,60	34,25	33,96	31,77
	BIATSS	Titulaires	106,20	110,26	114,72	117,44
		CDI	15,77	12,73	12,26	13,67
		CDD	15,41	22,34	24,67	19,59
Emplois financés sur ressources propres	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	CDI	0,08	0	0	0
		CDD	61,92	61,32	60,58	50,96
	BIATSS	CDI	18,77	15,22	14,40	9,33
		CDD	29,48	26,32	21,95	24,05
<b>Total</b>			<b>406,83</b>	<b>405,33</b>	<b>404,44</b>	<b>392,01</b>

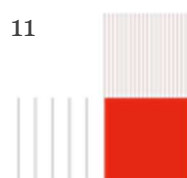




On constate que le nombre d'ETP financé sur plafond d'état diminue de 4% en 4 ans, ce qui est la résultante du non dépassement du plafond de masse salariale autorisée par la SCSP, et cela malgré le recours aux contractuels sur plafond d'état.

La population rémunérée en fonds propres a quant à elle, augmenté de 31%.

Quant à la répartition par filière, si la population BIATSS reste stable, on note une augmentation de 6% de la population d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs, directement liée au développement des activités de l'école.



## Effectif

Effectifs physiques gérés au 31/12/2024

### Note

Les effectifs “**gérés**” comprennent les agents dont la gestion statutaire est assurée par l’employeur. Les indicateurs utilisant ce référentiel seront identifiés par cet icône :



Inclus :



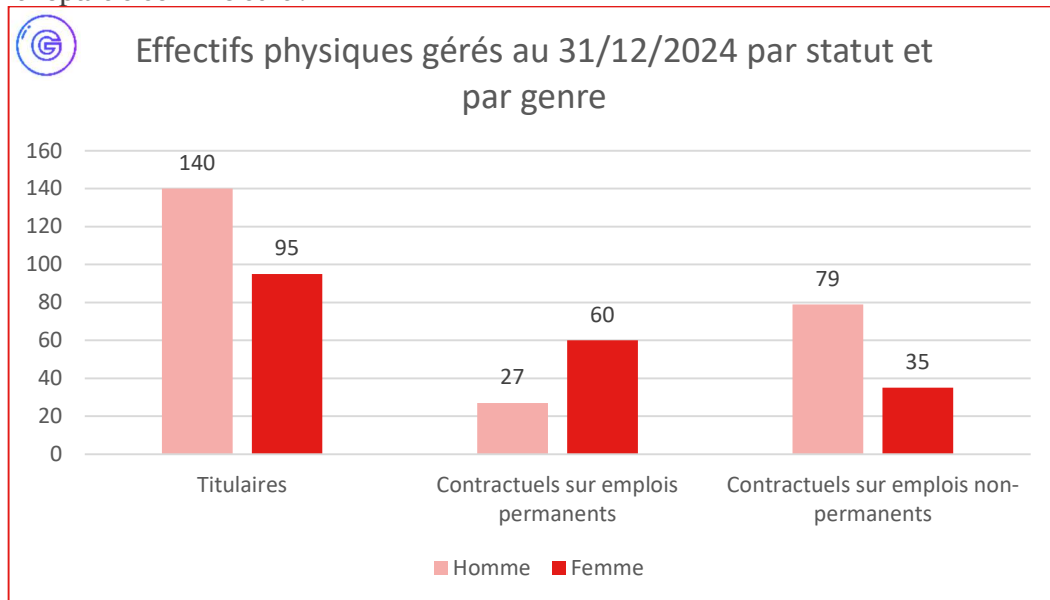
- Agents en position d’activité
- Agents en disponibilités
- Agents en détachement entrant/sortant/interne
- Agents en congés parental
- Apprentis
- Agents en mise à disposition sortante (MAD)

Exclus :

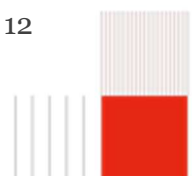
- Agents en mise à disposition entrante (MAD)
- Agents en PNA
- Agents contractuels étudiants et agents vacataires

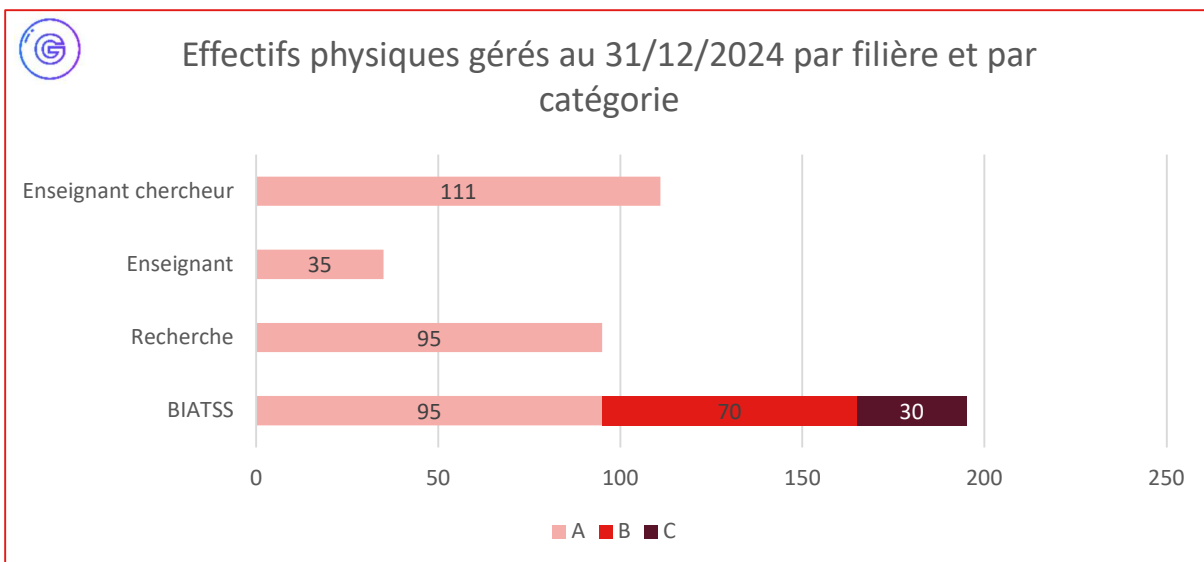
Les effectifs physiques **gérés** par l’INSA sont de 436 agents au 31 décembre 2024. Environ 54% de nos effectifs gérés sont des titulaires et 46% des contractuels.

Ils sont répartis comme suit :



Soit 235 titulaires (54%) et 201 contractuels (46%).

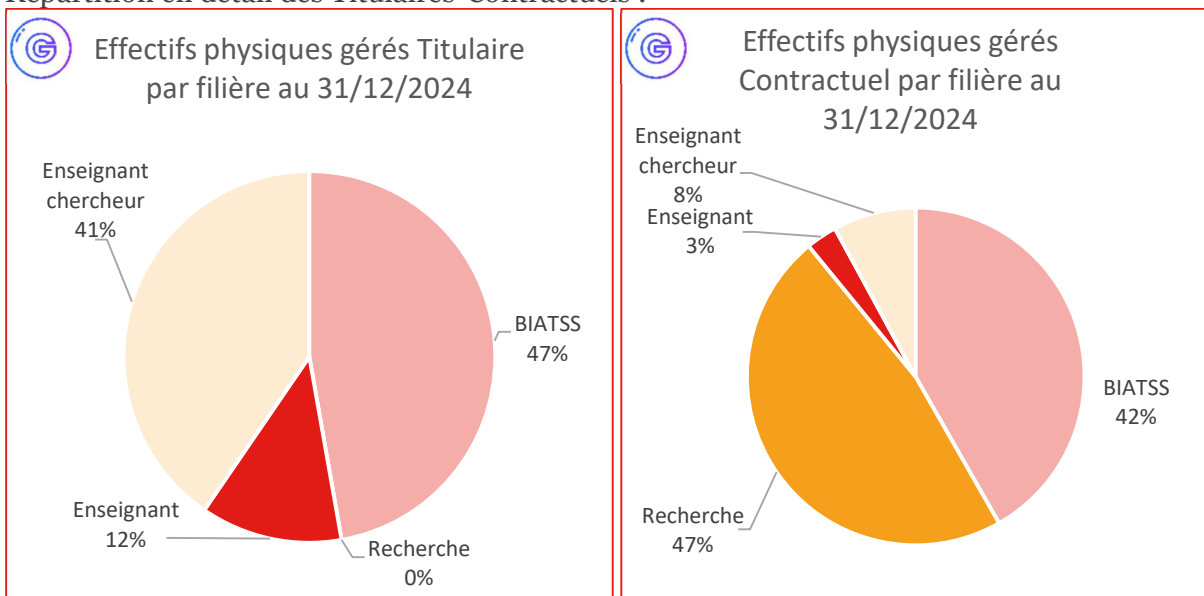




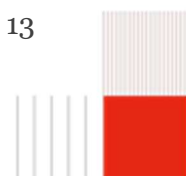
La population Recherche englobe :

- Nos doctorants
- Nos post-doctorants
- Nos autres contrats sur financement projets Recherche

Répartition en détail des Titulaires-Contractuels :



Il est intéressant de noter que les titulaires sont majoritairement des enseignants-chercheurs et enseignant. Les BIATSS sont répartis presque à 50% entre les titulaires et contractuels. Quant à la recherche, elle est entièrement composée de contractuels.



### Note

Les effectifs **“en fonction”** comprennent les agents affectés dans des services de l’employeurs et en position d’activité. Les indicateurs utilisant ce référentiel seront identifiés par cet icône :



Inclus :

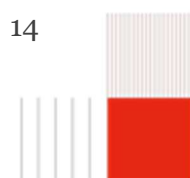
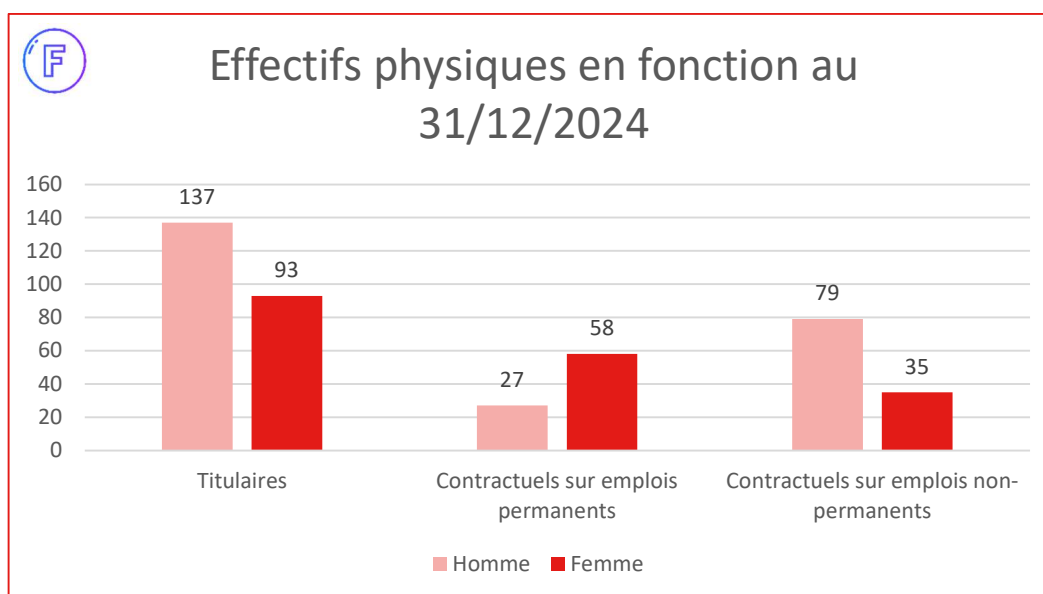


- Agents en mise à disposition entrante (MAD)
- Agents en position normale d’activité (PNA)
- Agents en détachement entrant/interne
- Apprentis

Exclus :

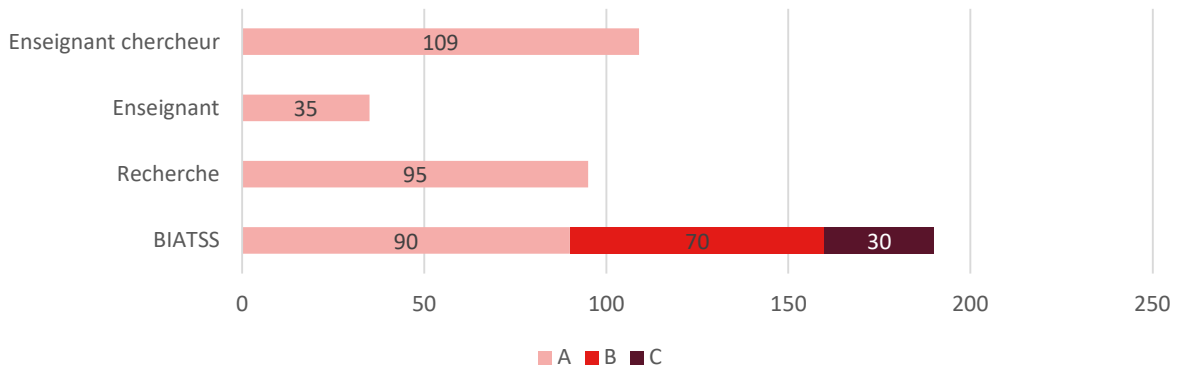
- Agents en disponibilités
- Agents en détachement sortant
- Agents en congés parental
- Agents contractuels étudiants et agents vacataires
- Agents en mise à disposition sortante (MAD)

Les effectifs physiques **en fonction** à l’INSA sont de 429 agents au 31 décembre 2024.





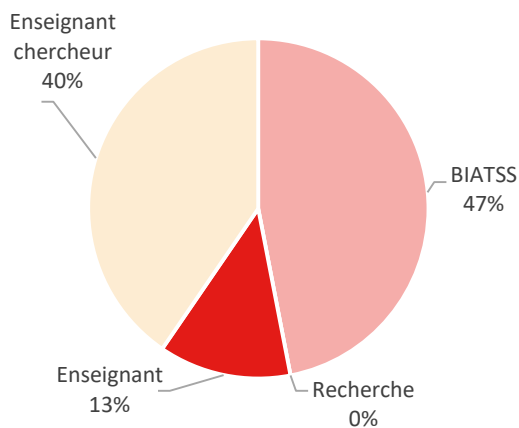
## Effectifs physiques en fonction au 31/12/2024 par filière et par catégorie



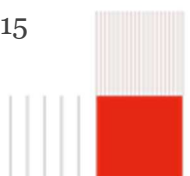
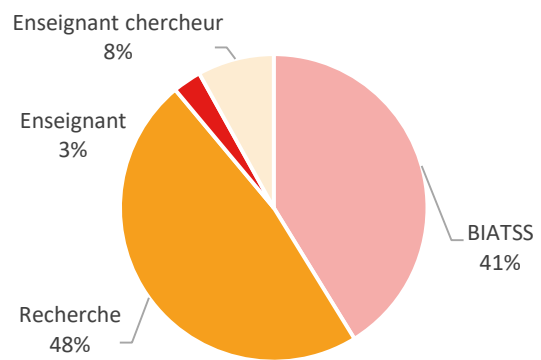
Répartition en détail des Titulaires-Contractuels :



### Effectifs physiques en fonction au 31/12/2024 Titulaire par filière

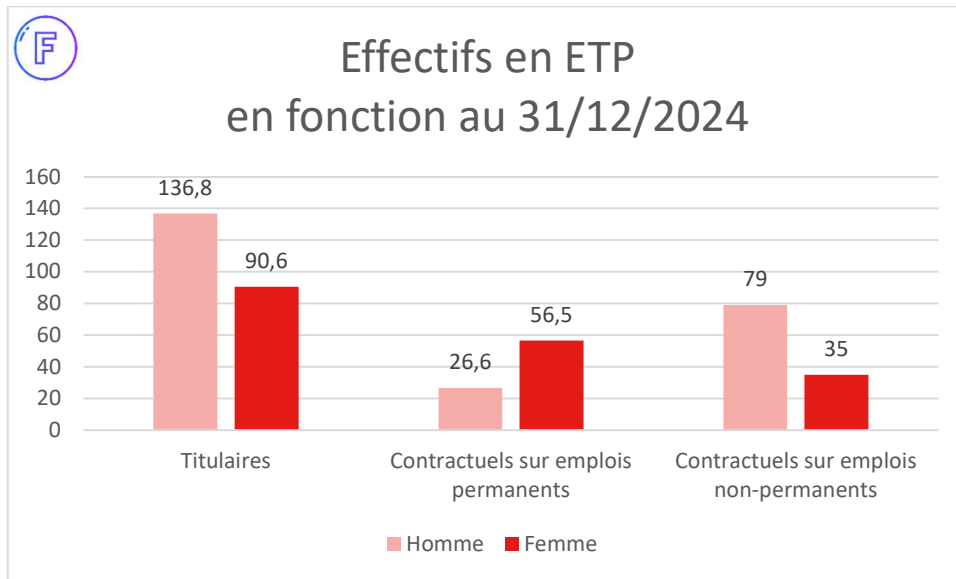


### Effectifs physiques en fonction au 31/12/2024 Contractuel par filière



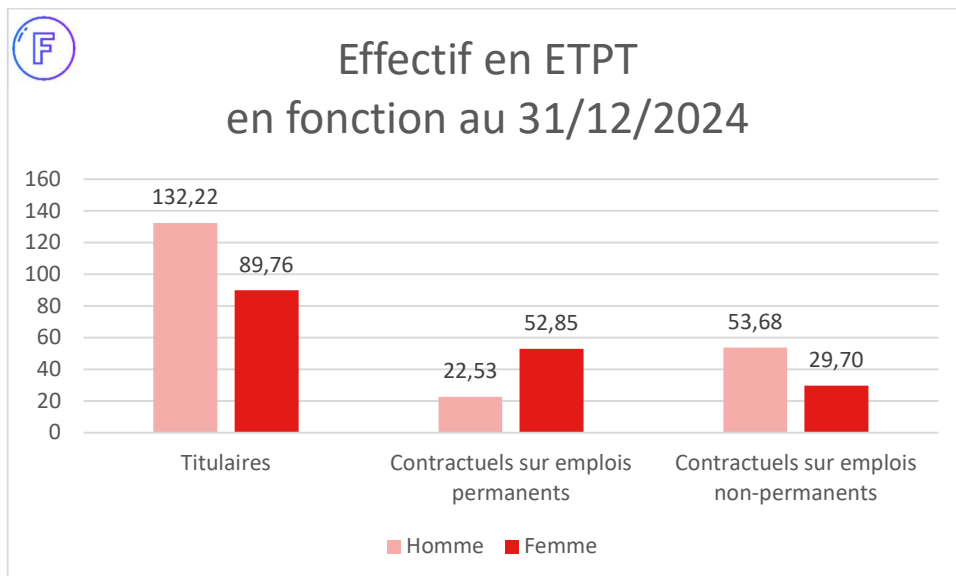
- Effectifs en ETP annuel des agents en fonction au 31/12/2024  
(Exemple de calcul ETP : Un agent à 80% arrivé en juillet compte pour 0,8)

L'INSA a 424.50 ETP au 31 décembre 2024.



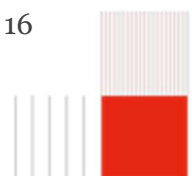
- Effectifs en ETPT annuel des agents en fonction au 31/12/2024  
(Exemple de calcul ETPT : Un agent à 80% arrivé en juillet compte pour 0,4)

L'INSA a 381.81 ETPT en fonction au 31 décembre 2024.



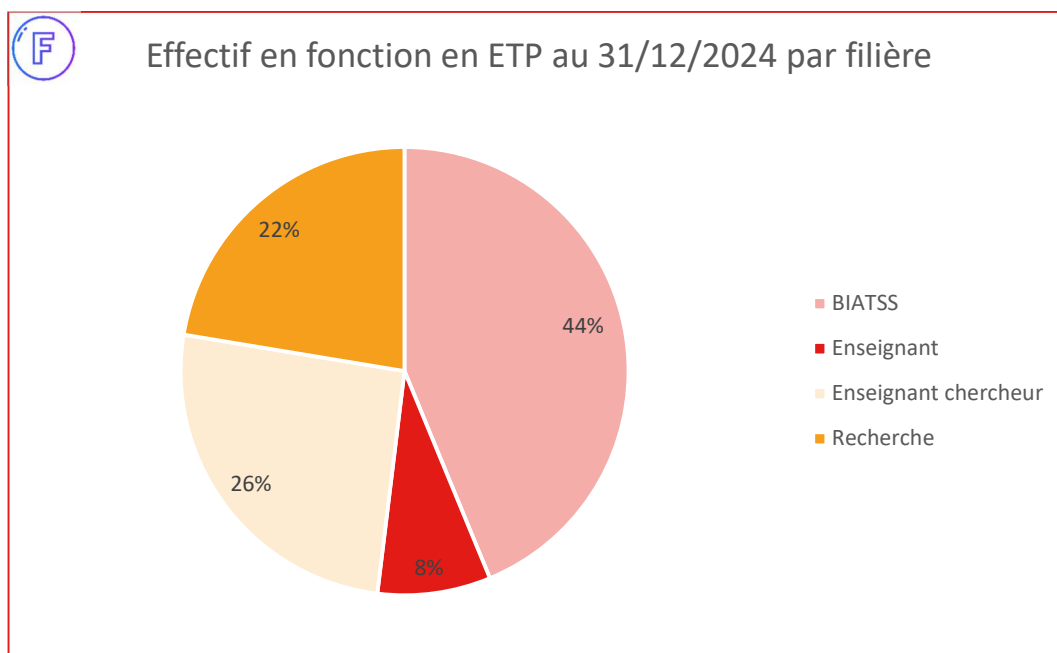
**Note**

Ce chiffre s'explique par les arrivées en cours d'année 2024 qui se situent à 67% après la rentrée de septembre.



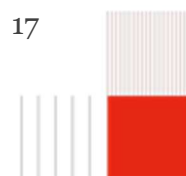
Effectif en fonction en ETP détaillé par filière et par corps au 31/12/2024

Par corps, en pourcentage :




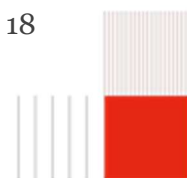
Par filière et par corps :

	BIATSS	Enseignant	Enseignant chercheur	Recherche	Total
Techniciens RF	66,60	0,00	0,00	0,00	66,60
Adjoints techniques RF	28,60	0,00	0,00	0,00	28,60
Assistants ingénieurs	25,00	0,00	0,00	0,00	25,00
Attachés d'administration de l'Etat	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00
Autres (Emplois fonctionnels & apprentis)	8,00	0,00	0,00	0,00	8,00
Bibliothécaires assistants spécialisés	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00
Conservateurs généraux des bibliothèques	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00
Infirmiers	1,80	0,00	0,00	0,00	1,80
Magasiniers des bibliothèques	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00
Ingénieurs de recherche	10,50	0,00	0,00	30,00	40,50
Ingénieurs d'études	40,30	0,00	0,00	1,00	41,30
Lecteurs de langue étrangère	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00
Professeurs agrégés du second degré	0,00	24,70	0,00	0,00	24,70
Professeurs certifiés	0,00	6,00	0,00	0,00	6,00
Professeurs d'EPS	0,00	3,00	0,00	0,00	3,00
Maîtres de conférences des universités	0,00	0,00	59,00	0,00	59,00
Professeurs des universités	0,00	0,00	41,00	0,00	41,00
ATER	0,00	0,00	9,00	0,00	9,00
Doctorants	0,00	0,00	0,00	64,00	64,00
<b>Total</b>	<b>185,80</b>	<b>34,70</b>	<b>109,00</b>	<b>95,00</b>	<b>424,50</b>



Par genre et par corps :

	Homme	Femme	Total
Techniciens RF	<b>20,00</b>	<b>46,60</b>	<b>66,60</b>
Adjointes techniques RF	<b>12,60</b>	<b>16,00</b>	<b>28,60</b>
Assistants ingénieurs	<b>7,80</b>	<b>17,20</b>	<b>25,00</b>
Attachés d'administration de l'Etat	<b>1,00</b>	0,00	<b>1,00</b>
Autres (Emplois fonctionnels & apprentis)	<b>5,00</b>	<b>3,00</b>	<b>8,00</b>
Bibliothécaires assistants spécialisés	0,00	<b>2,00</b>	<b>2,00</b>
Conservateurs généraux des bibliothèques	<b>1,00</b>	0,00	<b>1,00</b>
Infirmiers	0,00	<b>1,80</b>	<b>1,80</b>
Magasinières des bibliothèques	<b>1,00</b>	0,00	<b>1,00</b>
Ingénieurs de recherche	<b>27,00</b>	<b>13,50</b>	<b>40,50</b>
Ingénieurs d'études	<b>18,00</b>	<b>23,30</b>	<b>41,30</b>
Lecteurs de langue étrangère	0,00	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>
Professeurs agrégés du second degré	<b>19,00</b>	<b>5,70</b>	<b>24,70</b>
Professeurs certifiés	<b>1,00</b>	<b>5,00</b>	<b>6,00</b>
Professeurs d'EPS	<b>2,00</b>	<b>1,00</b>	<b>3,00</b>
Maîtres de conférences des universités	<b>44,00</b>	<b>15,00</b>	<b>59,00</b>
Professeurs des universités	<b>34,00</b>	<b>7,00</b>	<b>41,00</b>
ATER	<b>7,00</b>	<b>2,00</b>	<b>9,00</b>
Doctorants	<b>42,00</b>	<b>22,00</b>	<b>64,00</b>
Total	<b>242,40</b>	<b>182,10</b>	<b>424,50</b>



## Focus contractuel et activités accessoires

Répartition des contractuels en fonction sur les emplois permanents au 31/12/2024



	CDD	CDI
Emplois permanent	46	39
<b>Total en %</b>	<b>54,12%</b>	<b>45,88%</b>

Répartition des contractuels en fonction sur emplois permanents, par filière et par catégorie, en ETP, au 31/12/2024

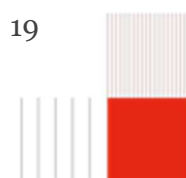


	A	B	C	Total
<b>CDD</b>	<b>24,6</b>	<b>15</b>	<b>5,6</b>	<b>45,2</b>
BIATSS	16,6	15	5,6	37,2
Enseignant	1	0	0	1
Enseignant chercheur	7	0	0	7
<b>CDI</b>	<b>23,1</b>	<b>11,8</b>	<b>3</b>	<b>37,9</b>
BIATSS	19,1	11,8	3	33,9
Enseignant	4	0	0	4
<b>Total</b>	<b>47,7</b>	<b>26,8</b>	<b>8,6</b>	<b>83,1</b>

Nombre de demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire et de déclarations de cumul d'activité présentées par des agents gérés ou en fonction au 31/12/2024

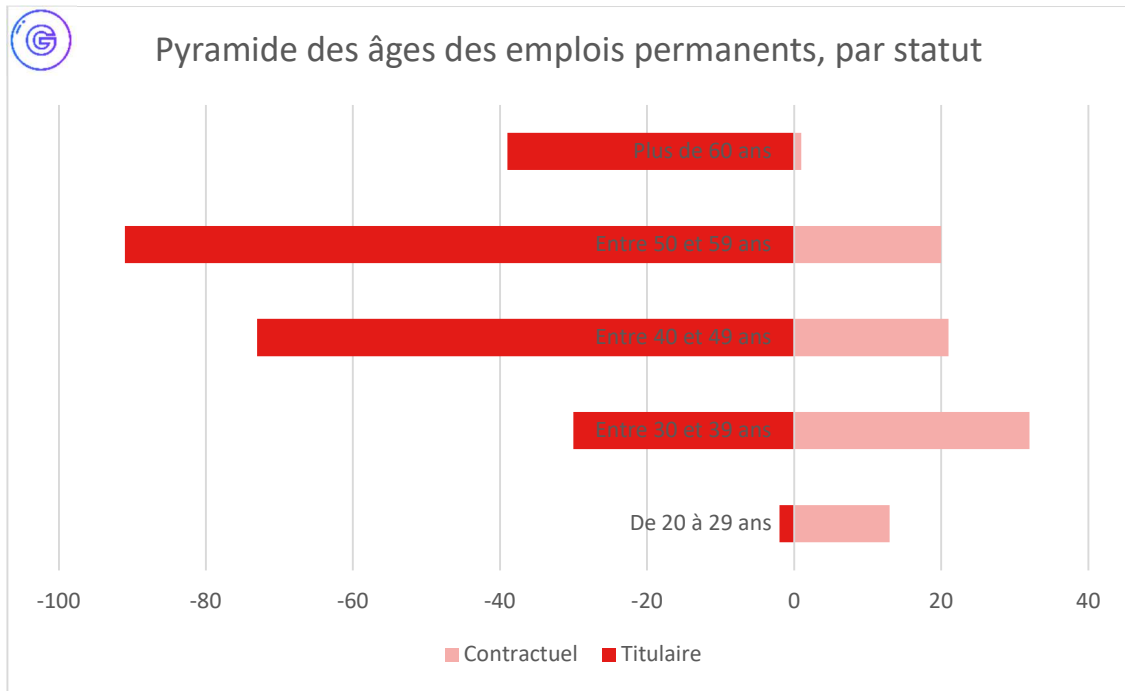


Autorisation d'exercice d'une activité accessoire	51
Déclaration de cumul d'activité	24
<b>Total</b>	<b>75</b>

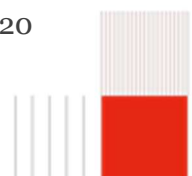
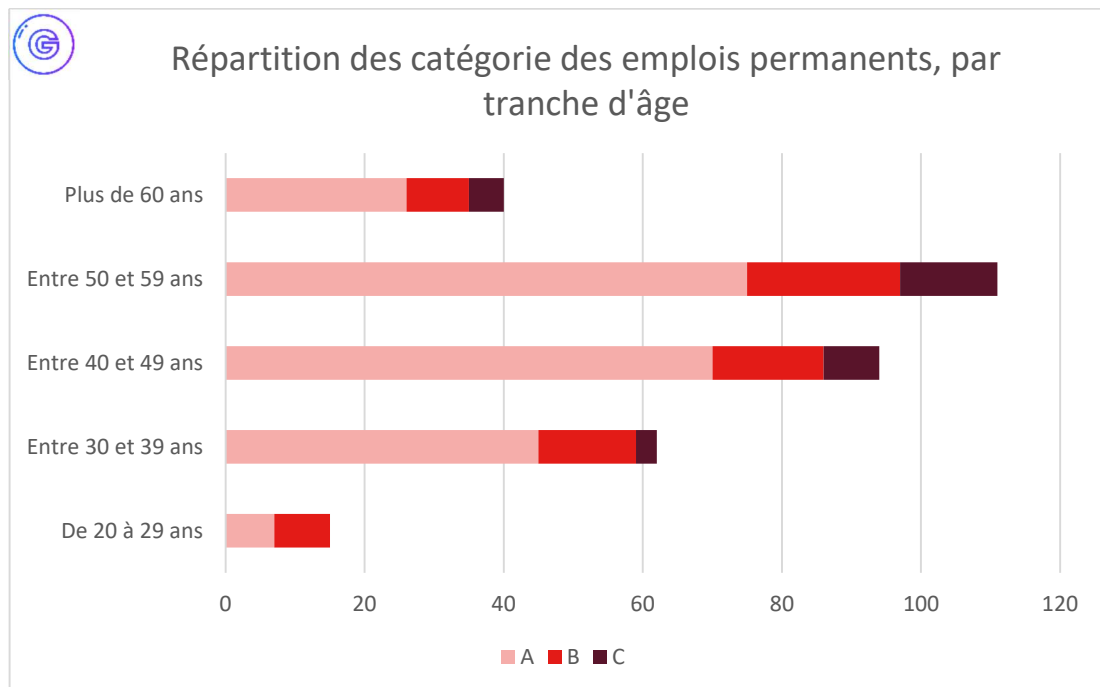


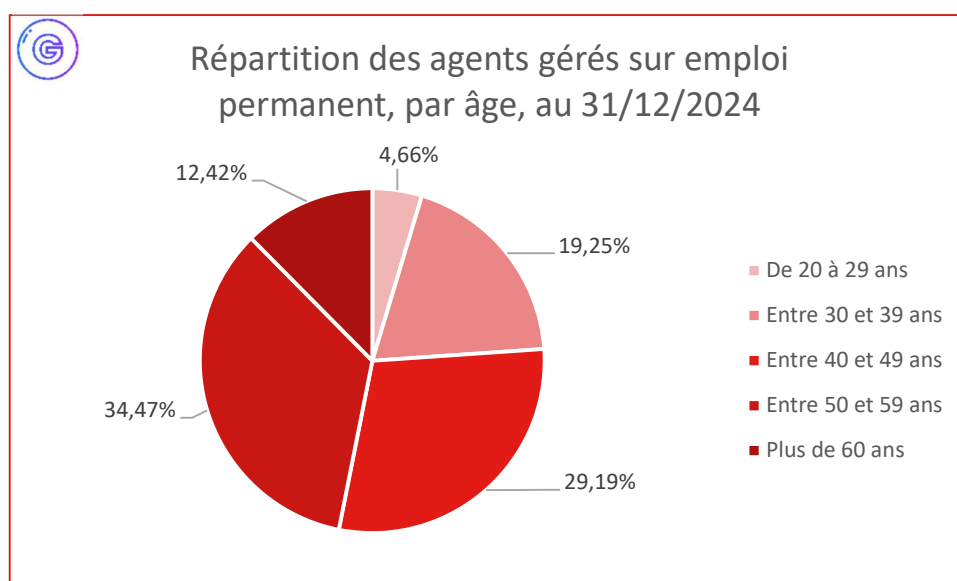
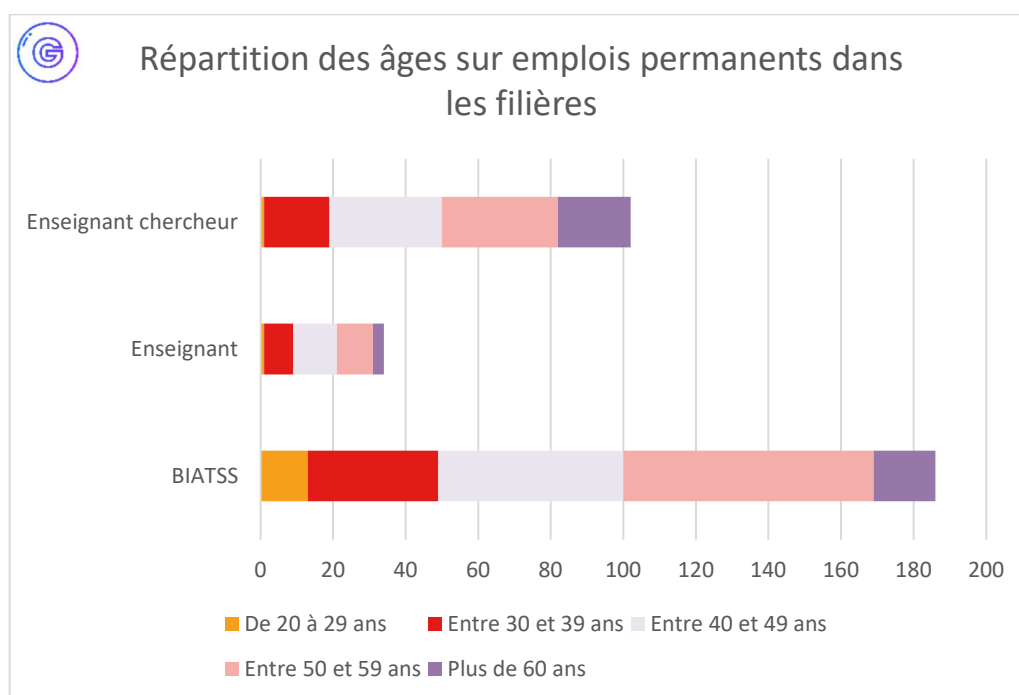
## Focus emplois permanents

Pyramide des âges des agents sur emplois permanents, au 31/12/2024, par statut



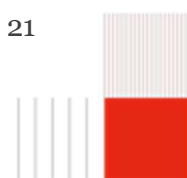
Répartition des agents sur emplois permanents, par catégorie, par tranche d'âge au 31/12/2024





**12,5 %** des agents sur emplois permanents ont plus de 60 ans. Le dispositif de prolongation d'activité semble plus courant chez les enseignants chercheurs, ce qui participe à expliquer un âge médian élevé.

La proportion d'agents de plus de 60 ans, notamment sur des postes hautement qualifiés à fort enjeu stratégique pour l'INSA, nécessite une anticipation du transfert de compétences et de la réalisation des projets.



*Age médian sur emplois permanents au 31/12/2024*

Par catégorie :

	A	B	C
Âge médian	48,64	46,77	52,94

Par statut :

	Contractuel	Titulaire
Âge médian	39,43	51,53

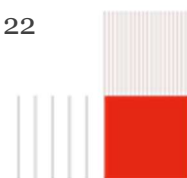
Par filière :

	BIATSS	Enseignant	Enseignant Chercheur
Âge médian	48,27	46,55	50,06

L'âge médian global sur emplois permanents au 31/12/2024 est de 49.8 ans. En comparaison, en 2022, il était à 47 ans.

L'agent médian des agents de catégorie C constitue une opportunité de redéfinir les profils et les besoins sur ces postes.

Malgré l'évolution du nombre d'agents, le flux de mouvement de personnel ne permet pas de réduire l'âge médian du personnel de l'INSA.



## Focus handicap

Répartition des agents en situation de handicap par statut, par âge et par catégorie au 31/12/2024



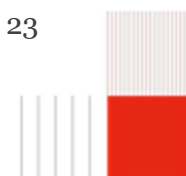
		Catégorie		
Statut	Tranche d'Âge	A	B	C
Contractuel	De 20 à 29 ans	2	0	0
	Entre 30 et 39 ans	0	1	0
	Entre 40 et 49 ans	1	1	1
	Entre 50 et 59 ans	1	0	0
	Plus de 60 ans	0	0	0
	<b>Total Contractuel</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Titulaire	De 20 à 29 ans	0	0	0
	Entre 30 et 39 ans	2	0	0
	Entre 40 et 49 ans	0	2	0
	Entre 50 et 59 ans	0	1	2
	Plus de 60 ans	2	0	1
	<b>Total Titulaire</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
	<b>Total global</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) à l'INSA en 2024 ont tous une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). L'INSA emploie ainsi 10 titulaires et 10 contractuels ayant une RQTH au 31/12/2024. Cela représente 4,11% des ETP au 31/12/2024, ce qui reste loin des 6% obligatoires.

Répartition par statut, par filière et par genre au 31/12/2024



	BIATSS	Enseignant chercheur	Recherche	Enseignant
Femme				
Contractuel	4	0	1	0
Titulaire	4	1	0	0
Homme				
Contractuel	1	0	1	0
Titulaire	2	3	0	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>



# Chapitre 2 – Recrutement

## Global

### Turnover

Le taux de turnover global de l'INSA est de 24.51% En comparaison, il était de 24.87% pour l'année 2022.

#### Informations

Ce taux n'est pas très représentatif car tributaire des taux individuels des emplois permanents ou non-permanents qui, eux, sont plus pertinents.



Pour information, les voici :

Taux de turnover emplois permanents : 11.13%

Taux de turnover emplois non-permanents : 70.43%

## Focus Emplois permanents

Campagne d'emploi – Nombre de poste à pourvoir par filière et par statut en 2024

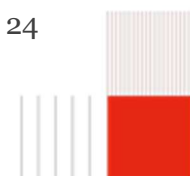
Motif de vacance	BIATSS	Enseignant chercheur	Enseignant
Demande de création de poste	2	1	1
Départ d'un titulaire	7	9	0
Mise à disposition ou disponibilité d'un titulaire	1	1	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>1</b>

Détail des postes :

Motif de vacance	A pourvoir par un titulaire			A pourvoir par un contractuel		
	BIATSS	Enseignant chercheur	Enseignant	BIATSS	Enseignant chercheur	Enseignant
Demande de création de poste	0	0	0	2	1	1
Départ d'un titulaire	2	4	0	5	5	0
Mise à disposition ou disponibilité d'un titulaire	0	0	0	1	1	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

Le nombre de poste à pourvoir est de 22 en 2024. En comparaison, il était de 43 en 2022 et 27 en 2021.

Campagne d'emploi – Nombre de poste pourvu par filière et par statut en 2024



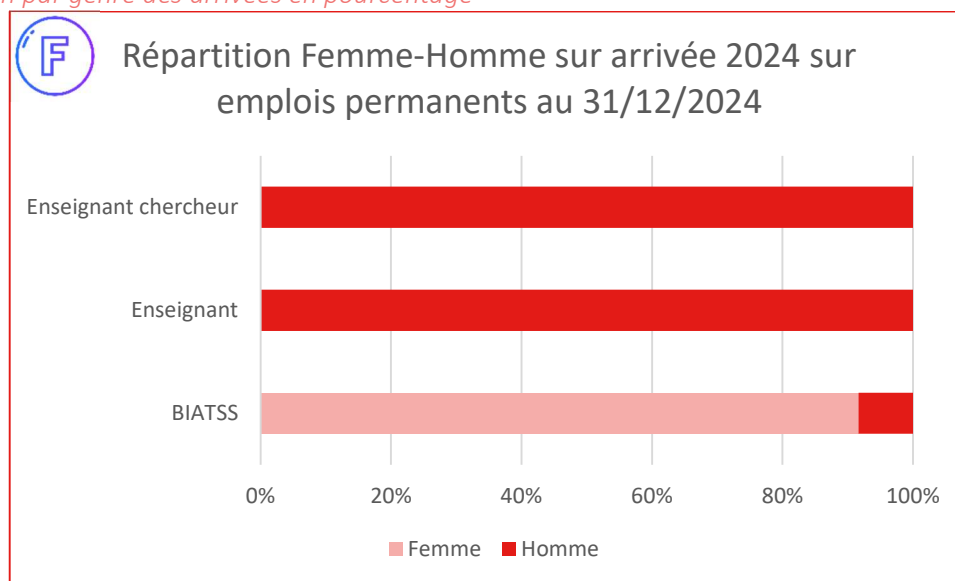
Motif de vacance	BIATSS	Enseignant chercheur	Enseignant
Demande de création de poste	2	0	1
Départ d'un titulaire	6	8	0
Mise à disposition ou disponibilité d'un titulaire	1	1	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>1</b>

Détail des postes :

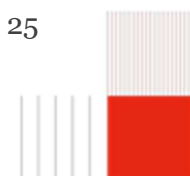
Motif de vacance	Pourvu par un titulaire			Pourvu par un contractuel		
	BIATSS	Enseignant chercheur	Enseignant	BIATSS	Enseignant chercheur	Enseignant
Demande de création de poste	1	0	1	1	0	0
Départ d'un titulaire	2	3	0	4	5	0
Mise à disposition ou disponibilité d'un titulaire	0	0	0	1	1	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

86% des postes ont été pourvus en 2024. En comparaison, 100% des postes ont été pourvus en 2022 et 2021. Cette tendance peut s'expliquer par la diminution de l'attractivité du secteur public, et de l'augmentation de l'offre par rapport à la demande.

Répartition par genre des arrivées en pourcentage



Sur 21 arrivées sur emplois permanent en 2024, 11 sont féminines. La nature des spécialités d'enseignement attire majoritairement des candidatures masculines, et de fait, la parité est difficile à atteindre.

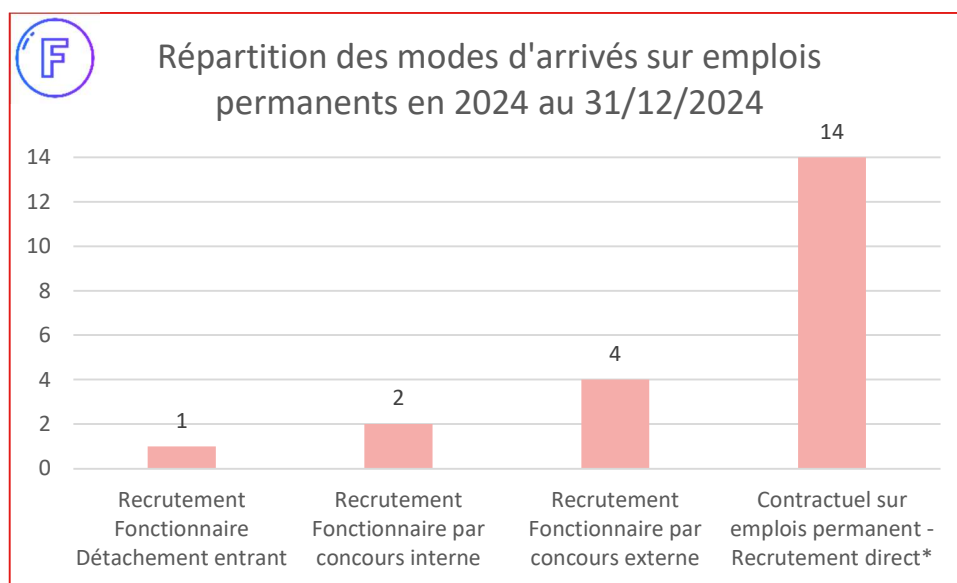


Nombre d'agents fonctionnaires entrés dans des corps de l'employeur au cours de l'année, au 31/12/2024

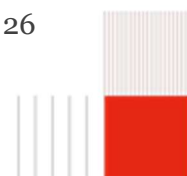
7 fonctionnaires sont arrivés à l'INSA en 2024. En comparaison, ils étaient 2 pour l'année 2022.

Situation d'arrivée / Corps d'arrivé	Catégorie	De 20 à 29 ans	Entre 30 et 39 ans	Entre 40 et 49 ans	Entre 50 et 59 ans
<b>Détachement</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Ingénieur d'étude	A	0	0	1	0
<b>Recrutement suite à admission à un concours externe</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Maître de conférences des universités	A	0	1	0	2
Professeur agrégé du second degré	A	0	1	0	0
<b>Recrutement suite à admission à un concours Interne</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Ingénieur d'étude	A	0	0	1	0
Technicien de recherche et de formation	B	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Nombre d'agents sur emplois permanents entrés en fonction chez l'employeur au cours de l'année, au 31/12/2024



De façon plus globale sur les emplois permanents : 21 agents (dont 2 CPJ) sont entrés à l'INSA en 2024 et sont encore présents au 31 décembre. En comparaison, ils étaient 16 pour l'année 2022 et 19 pour l'année 2021.



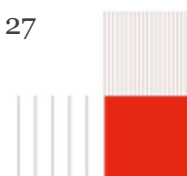
Détail par filière et genre :

	Femme	Homme
BIATSS	11	1
Enseignant	0	2
Enseignant chercheur	0	7
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>10</b>

On constate une augmentation du nombre des entrées sur poste permanents depuis 2022, avec un équilibre général en terme de parité et majoritairement sur des postes qualifiés ; toutefois, un déséquilibre persiste par filière (recrutements masculins sur l'enseignement et la recherche et recrutements féminins sur les Biatss).

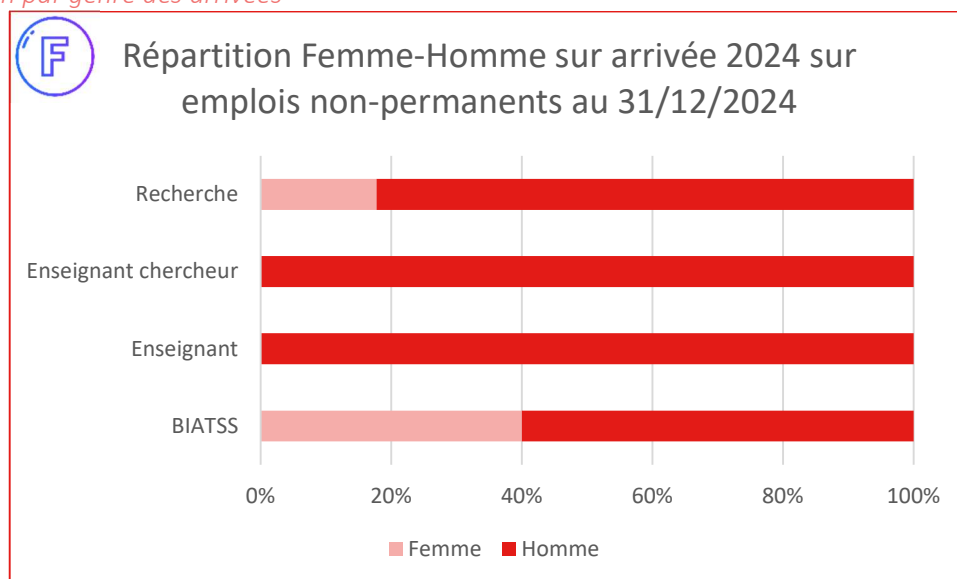
Détail par catégorie et statut :

	A	B	C
CDD	10	3	0
CDI	1	0	0
TIT	6	1	0
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>0</b>



## Focus Emplois non-permanents


Répartition par genre des arrivées



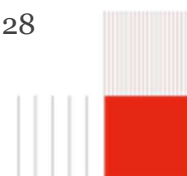
Nombre d'agents sur emplois non-permanents entrés en fonction chez l'employeur au cours de l'année, au 31/12/2024

Sur les emplois non-permanents, 55 agents sont entrés à l'INSA en 2024, dont 10 femmes, et sont encore présents au 31 décembre. En comparaison, ils étaient 50 pour l'année 2022 et 42 pour l'année 2021. On constate donc une forte augmentation d'entrées sur emplois non permanents (30% entre 2021 et 2024) qui peut s'expliquer par l'affaiblissement de la Comue et l'évolution des modes de financements vers le développement des appels à projets.

Détail par filière et genre :

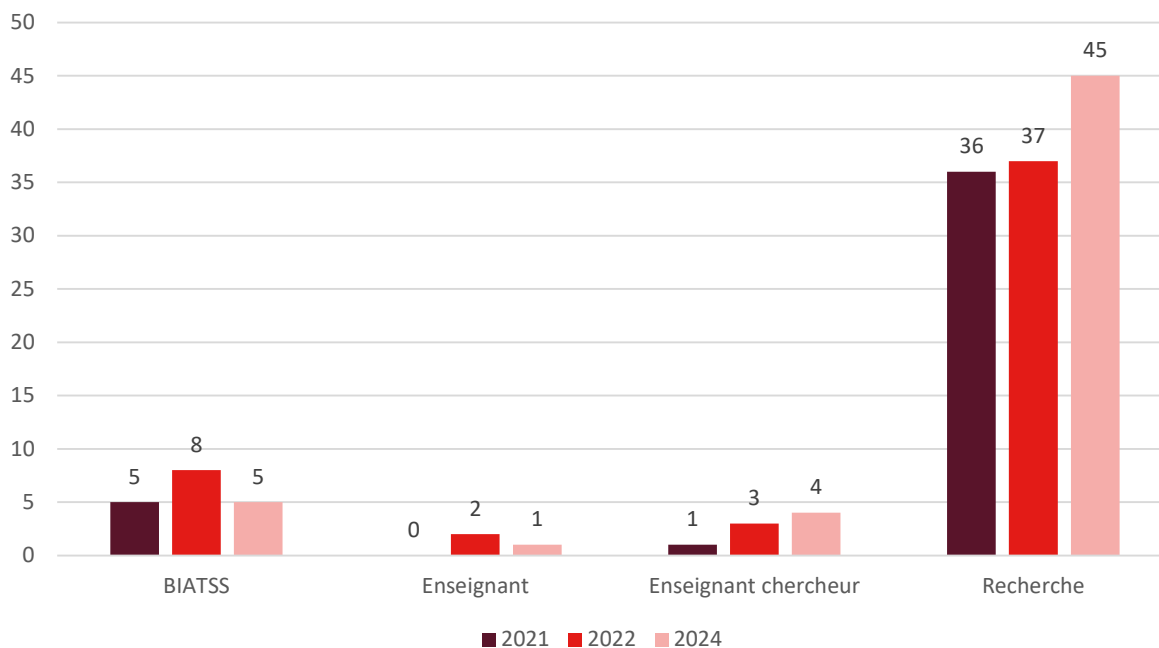


	Femme	Homme
BIATSS	2	3
Enseignant	0	1
Enseignant chercheur	0	4
Recherche	8	37
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>45</b>





## Evolution et répartition des arrivées sur emplois non-permanent entre 2021 et 2024 par filière



Détail par catégorie et statut :



	A	B	C
CDD	55	0	0
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

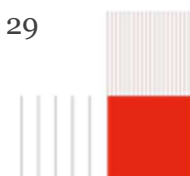
Détail par fondement juridique :



Contrats de projet	5
Allocataires de recherche*	40
Contractuels sur emplois non-permanent**	5
Apprentis	5
<b>Total</b>	<b>55</b>

\* 26 doctorants; 11 post-doc; 3 ingénieurs de recherche

\*\* 4 ATER; 1 PRAG



# Chapitre 3 – Parcours professionnels

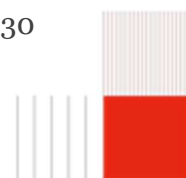
## Mobilité

*Nombre de nomination de stagiaire en 2024*

Il y a eu deux mobilités en 2024.

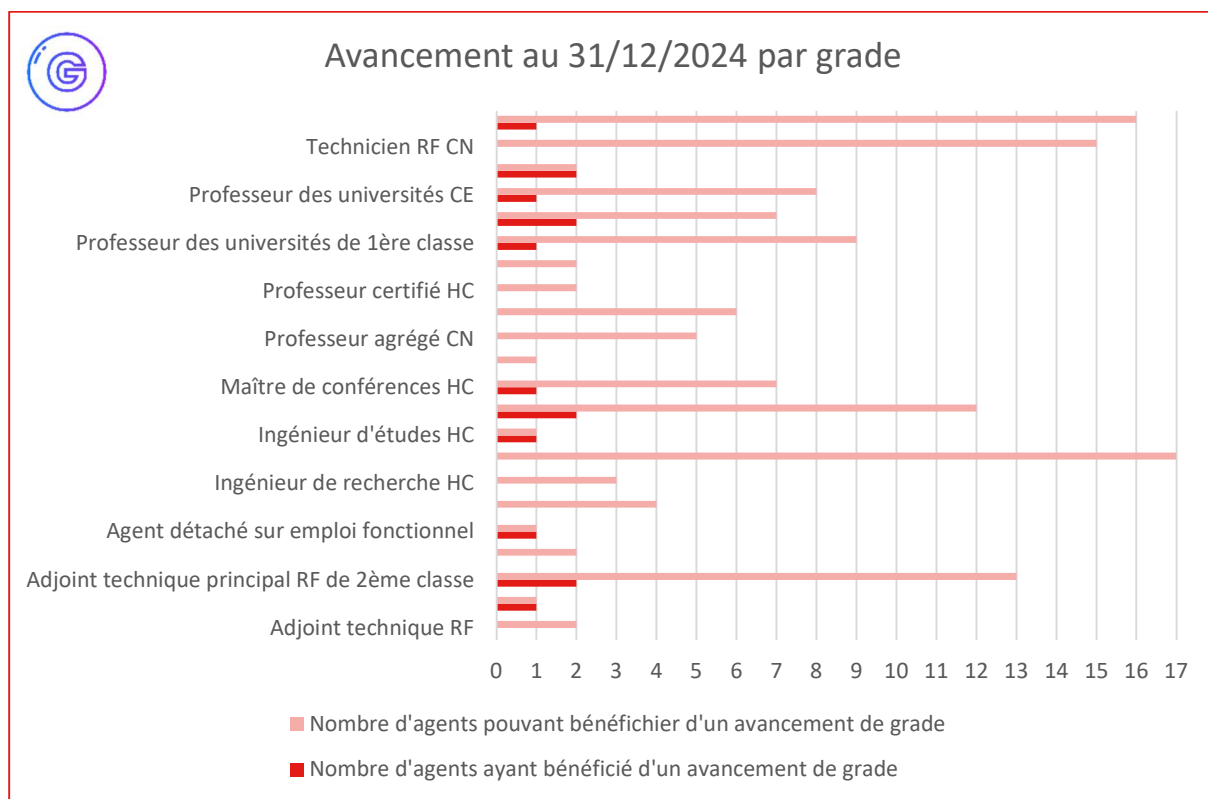
*Nombre de nomination de stagiaire en 2024*

Il n'y a eu aucune nomination de stagiaire en 2024.



## Evolution de carrière – Titulaire

Nombre d'agents pouvant bénéficier d'un avancement de grade, pour chaque grade & Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade, pour chaque grade au 31/12/2024



Le nombre d'agents pouvant avancer de grade est de **136** (en comparaison, il était de 89 en 2022 et de 112 en 2021).

Le nombre d'agent ayant avancé de grade est de **15** (par comparaison, 20 en 2022 et 18 en 2021) ; soit **11%** des agents promouvables.

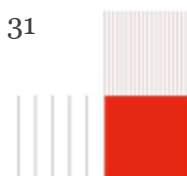
Le vieillissement de nos effectifs titulaires induit qu'il y a de plus en plus d'agents ouvrant droit à avancement, sans que le nombre de promotions possibles n'augmente

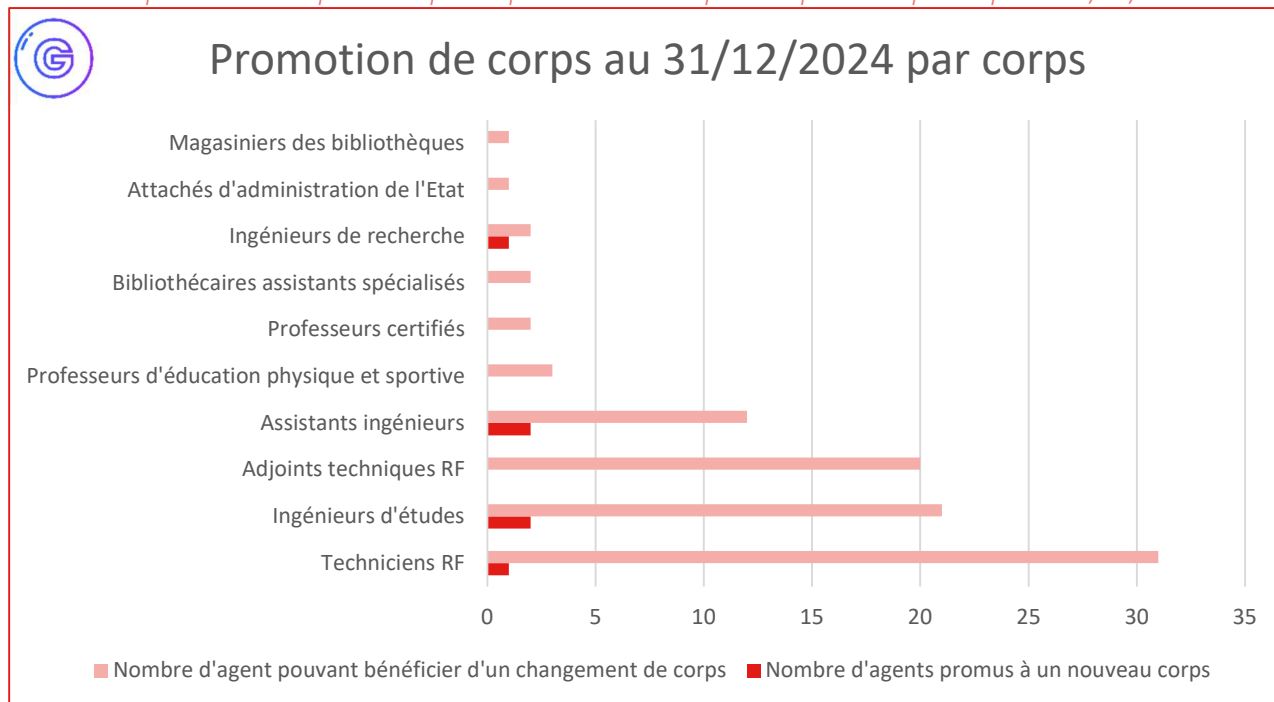
Répartition de l'origine des avancements de grade :

Sur épreuve - Examen professionnel	2
Au choix – Sur proposition de l'employeur au Ministère	13
<b>Total</b>	<b>15</b>

Durée moyenne dans le grade d'origine des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade dans l'année

La durée moyenne dans un grade avant un avancement est de **9,18 ans** en 2024.





Le nombre d'agents pouvant avancer de corps est de **95** (en comparaison, il était de 105 en 2022 et de 103 en 2021). Le nombre d'agent ayant avancé de corps est de **6** (par comparaison, 6 en 2022 et 1 en 2021)\* ; soit **6.3%** des agents promouvables.

### Informations



A noter, **deux** des changements de corps proviennent du **repyramidage**, dispositif introduit par la loi de programmation de la Recherche (LPR 2021-2027) afin d'améliorer les perspectives de carrière et de rémunération

Répartition de l'origine des avancements de corps :

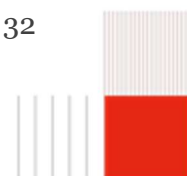


Sur épreuve - Examen professionnel	2
Au choix – Sur proposition de l'employeur au Ministère	2
Liste d'Aptitude Repyramidage	2
<b>Total</b>	<b>6</b>

\*La promotion par concours interne n'entre pas dans les critères de l'indicateurs RSU. Néanmoins, pour information, **une** promotion de corps par concours interne a eu lieu en 2024, portant le total d'avancement de corps à 7.

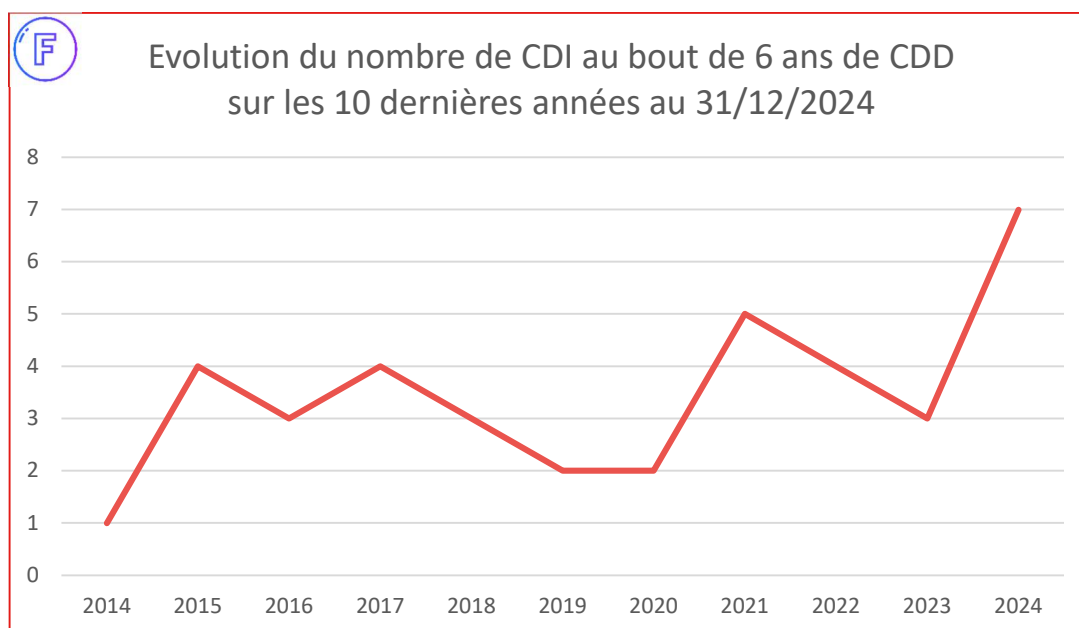
Durée moyenne dans le corps d'origine des agents promus dans l'année

La durée moyenne dans un corps avant un avancement est de **14,28 ans** en 2024.




## Evolution de carrière – Contractuel

Nombre de CDD transformés dans l'année en CDI en application de l'article L332-4 du code général de la fonction publique au 31/12/2024



Nombre de nouveau CDI signés dans l'année, au 31/12/2024



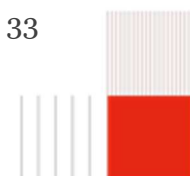
	En 2024
CDI au bout de 6 ans de CDD	7
Autre CDIsation*	1
<b>Total</b>	<b>8</b>

### Informations

\*Si l'ancienne norme était, en vertu de l'article L332-4 du CGFP, d'attendre les 6 ans de CDD pour proposer un CDI à un agent contractuel, d'autres possibilités peuvent être explorées pour proposer un CDI à un agent contractuel, notamment (liste non exhaustive) :



- Absence de corps de fonctionnaires de l'État correspondant aux fonctions concernées
- La nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment s'il s'agit d'assurer des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ou lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi sur lequel l'administration ne dispose pas de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir
- Occuper un emploi dans un établissement public de l'État (sauf les emplois scientifiques des établissements publics à caractère scientifique et technologique)
- Occuper un emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires
- Occuper un emploi à temps incomplet d'une durée de travail inférieure ou égale à 24 heures 30 hebdomadaires.



## Départ

Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ au 31/12/2024

	Emplois permanent	Non-permanent
Décès	1	0
Démission hors période d'essai	3	8
Mutation	2	0
Fin de contrat à date prévue	6	29
Licenciement	1	0
Retraite invalidité	1	0
Retraite	6	1
Détachement sortant	3	0
Disponibilité ou congé convenance personnelle	4	0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>38</b>

Parmi les 65 départs, 14 étaient des titulaires et 51 des contractuels. En comparaison, il y a eu 67 départs en 2022. On constate donc une baisse du nombre de départs, associée à une augmentation du nombre des entrées (55 entrées non permanents / 21 entrées permanents) et donne ainsi lieu à l'augmentation des effectifs.

*Focus emplois permanents pour les départs en cours d'année, au 31/12/2024*

Par statut :

	Contractuel	Titulaire
Décès	1	0
Démission hors période d'essai	2	1
Mutation	0	2
Fin de contrat à date prévue	6	0
Licenciement insuffisance	1	0
Retraite invalidité	0	1
Retraite	1	5
Détachement sortant	0	3
Disponibilité ou congé convenance personnelle	2	2
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>14</b>

Par catégorie, genre et filière :

	BIATSS	Enseignant	Enseignant chercheur	Recherche
<b>Femme</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
A	6	0	3	0
B	2	0	0	0
C	4	0	0	0
<b>Homme</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
A	4	1	5	0
B	1	0	0	0
C	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

Les départs sur les postes permanents sont répartis presque équitablement entre les hommes et les femmes.

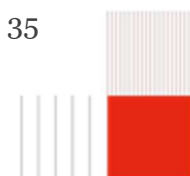
*Nombre de demandes de ruptures conventionnelles*

Il n'y a eu aucune demande de rupture conventionnelle en 2024.

## Positions et situation particulières

*Positions particulières ou situation des agents gérés ou en fonction au 31/12/2024*

Nombre d'agents MAD entrant	2	Un contractuel, un titulaire		
Nombre d'agents INSA en MAD sortants	4 titulaires et 2 CDI, MAD partielle			
Nombre d'agents en congé parental	0			
Nombre d'agents titulaire en disponibilité	3			
Nombre d'agents contractuels en congés convenances personnelles	2			
Nombre d'agents détachés entrant	FPT	1	FPH	0
Nombre d'agents détachés sortant	FPE	3	FPH, FPT	0
Nombre d'agents en congé formation	0			
Nombre d'agents en CLD	1			
Nombre d'agents en CLM/CGM	2			
Nombre d'agents sur postes fonctionnels	2			

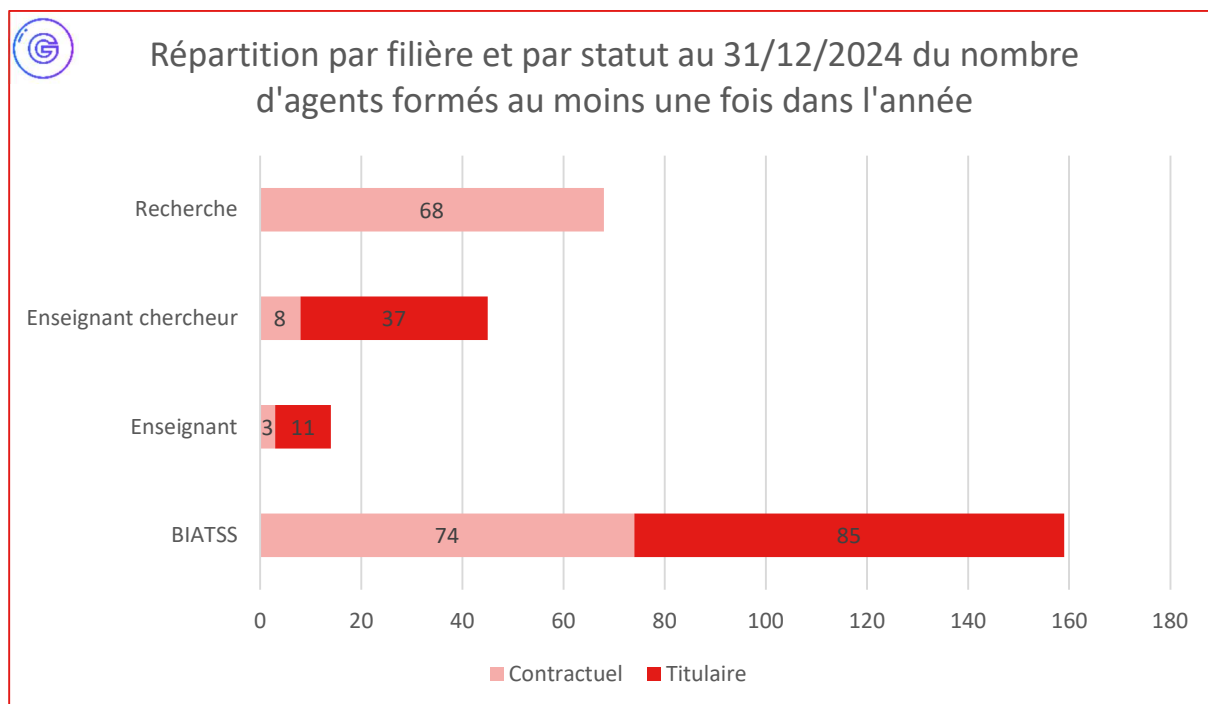


## Chapitre 4 – Formation


*Nombre d'agents formés au moins une fois dans l'année (inclus les agents partis en cours d'année au 31/12/2024*

286 agents ont été formés au moins une fois dans l'année. En comparaison, ils étaient 215 en 2022 et 278 en 2021.

Détail par filière et statut :



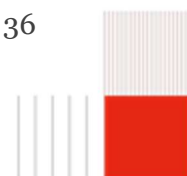
Détail par catégorie et genre :



	Femme	Homme
A	86	119
B	36	17
C	17	11
Total	139	147

*Nombres de stagiaires en formation dans l'année par dispositif de formation*

Le nombre de stagiaires formés dans l'année est de 591. En comparaison, il était de 588 en 2022.





### Note

Un “agent formé” est compté une fois, même s’il fait plusieurs formations dans l’année.

Un “stagiaire” est compté autant de fois qu’il fait de formations dans l’année.

#### Nombre de demandes d'usage du CPF et de décisions de l'année

6 demandes de CPF ont été reçues en 2024 ; elles ont toutes été acceptées.

#### Consommation des CPF en nombres de stagiaires et d'heures

287 heures CPF ont été consommés par 6 stagiaires en 2024.

#### Dépenses de formation hors rémunération des stagiaires au 31/12/2024



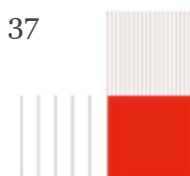
Cout pédagogique :	53 305,05 €
Cout annexe :	5 701,50 €
<b>Total</b>	<b>59 006,55 €</b>

En comparaison, ce montant était de 64 389,34€ en 2022 et de 67 271€ en 2021.

#### Répartition par thématique de formation :



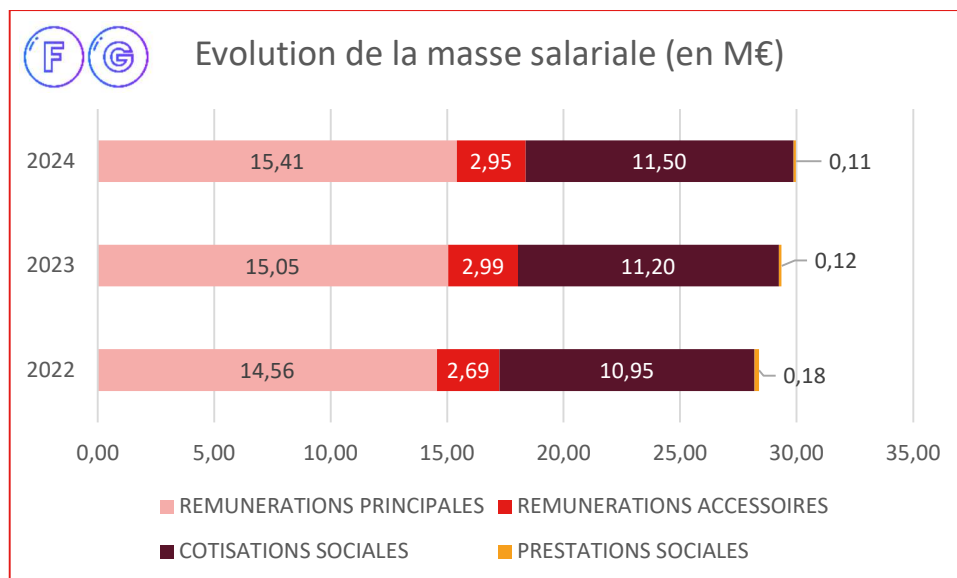
	Cout pédagogique	Cout annexe
Santé et Sécurité	23 964,95 €	2 188,37 €
Compétence Métier	21 674,60 €	3 285,33 €
Soft Skills & intelligence relationnelle	4 055,00 €	227,80 €
Langues	2 784,00 €	- €
Bureautique	826,50 €	- €
Leadership	- €	- €
Développement Durable et Responsabilité Sociétale	- €	- €
Efficacité Professionnelle	- €	- €
<b>Total</b>	<b>53 305,05 €</b>	<b>5 701,50 €</b>



# Chapitre 5 – Rémunération

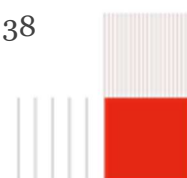
Evolution de la répartition des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pension)

	2022	2023	2024
<b>REMUNERATIONS PRINCIPALES</b>	<b>14 564 872</b>	<b>15 046 008</b>	<b>15 412 124</b>
Dont REMUNERATIONS DES TITULAIRES	9 637 307	9 783 379	9 967 961
Dont REMUNERATIONS DES NON TITULAIRES	4 927 565	5 262 629	5 444 163
Dont REMUNERATIONS DU PERSONNEL FINANCES SUR CONTRAT RECHERCHE	2 326 754	2 374 550	2 536 675
<b>REMUNERATIONS ACCESSOIRES</b>	<b>2 686 249</b>	<b>2 994 447</b>	<b>2 953 905</b>
<b>COTISATIONS SOCIALES</b>	<b>10 946 821</b>	<b>11 195 550</b>	<b>11 500 043</b>
Dont COTISATIONS DES TITULAIRES	8 788 611	8 921 366	9 166 520
Dont COTISATIONS DES CONTRACTUELS	2 158 210	2 274 184	2 333 523
<b>PRESTATIONS SOCIALES</b>	<b>184 642</b>	<b>115 459</b>	<b>105 643</b>
<b>TOTAL MASSE SALARIALE</b>	<b>28 382 584</b>	<b>29 351 464</b>	<b>29 971 715</b>



L'évolution des rémunérations principales a été impactée par des mesures réglementaires notamment l'augmentation du point d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 2024 de 5 points, et par l'évolution de la nature de nos financements (accroissement lié aux recrutements de contractuels sur projets financés).

Malgré l'augmentation conséquente des charges sociales, la masse salariale des titulaires est relativement stable, du fait de la diminution du nombre de titulaires. Pour rappel, les charges sociales sur rémunération des contractuels sont largement inférieures à celles applicables aux titulaires FPE.



*Distribution des rémunérations annuelles nettes par décile, par sexe et filière*

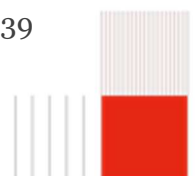
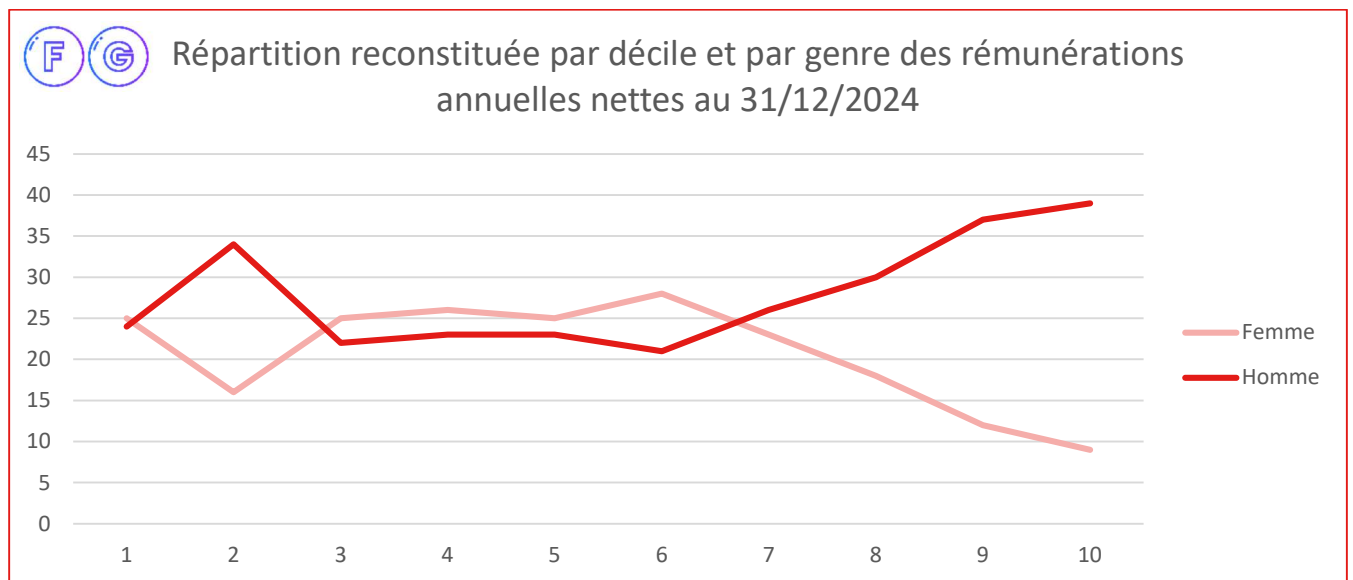
La répartition de l'indicateur initial par décile est pondérée par les entrées et sorties, c'est-à-dire qu'un agent à fort salaire, mais présent uniquement à partir de la fin d'année, apparaîtra par exemple dans un décile bas car son salaire annuel sera considéré comme faible.

Afin de compenser ce biais statistique, nous avons reconstitués l'ensemble des salaires sur l'année pour être au plus proche de la réalité salariale de l'établissement, dans le tableau et graphique suivants :



Déciles	FRAN*	Femme				Homme			
		BIATSS	Enseignant	EC	Recherche	BIATSS	Enseignant	EC	Recherche
1	Moins de 18 815 €	3,29%	0,62%	0,82%	0,41%	1,4%	0,4%	1,6%	1,4%
2	18 815 € - 20 416 €	1,85%	0,00%	0,00%	1,44%	1,0%	0,2%	0,0%	5,8%
3	20 417 € - 22 100 €	2,47%	0,21%	0,00%	2,47%	1,2%	0,4%	0,4%	2,5%
4	22 101 € - 24 250 €	3,70%	0,00%	0,41%	1,23%	2,3%	0,0%	1,0%	1,4%
5	24 251 € - 27 600 €	4,73%	0,00%	0,00%	0,41%	2,3%	0,0%	0,2%	2,3%
6	27 601 € - 31 100 €	4,53%	0,00%	0,00%	1,23%	2,3%	0,0%	0,0%	2,1%
7	31 101 € - 38 500 €	3,70%	0,62%	0,41%	0,00%	2,3%	0,4%	1,0%	1,6%
8	38 501 € - 48 900 €	1,23%	0,82%	1,23%	0,41%	1,2%	1,4%	2,7%	0,8%
9	48 901 € - 57 700 €	0,00%	0,82%	1,65%	0,00%	0,6%	1,9%	5,1%	0,0%
10	Plus de 57 700 €	0,62%	0,00%	1,23%	0,00%	0,4%	0,4%	7,0%	0,2%
<b>Total</b>		<b>26,13%</b>	<b>3,09%</b>	<b>5,76%</b>	<b>7,61%</b>	<b>15,02%</b>	<b>5,14%</b>	<b>19,14%</b>	<b>18,11%</b>

\*FRAN : Fourchette de Rémunération Annuelle Nette



Graphiques (reconstitués) de la répartition des déciles par filière



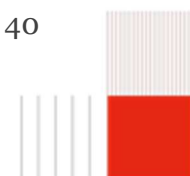
Répartition par genre et par âge :

	Femme					Homme				
	De 20 à 29 ans	Entre 30 et 39 ans	Entre 40 et 49 ans	Entre 50 et 59 ans	Plus de 60 ans	De 20 à 29 ans	Entre 30 et 39 ans	Entre 40 et 49 ans	Entre 50 et 59 ans	Plus de 60 ans
Décile 1	1,65%	1,23%	1,03%	1,03%	0,21%	2,06%	2,06%	0,21%	0,41%	0,21%
Décile 2	1,23%	1,03%	0,41%	0,62%	0,00%	5,14%	1,23%	0,21%	0,00%	0,41%
Décile 3	2,67%	1,23%	0,82%	0,21%	0,21%	2,47%	1,03%	0,21%	0,82%	0,00%
Décile 4	1,03%	1,23%	1,03%	1,44%	0,62%	2,06%	0,62%	0,82%	1,03%	0,21%
Décile 5	0,41%	1,23%	1,03%	2,06%	0,41%	1,23%	1,65%	1,03%	0,82%	0,00%
Décile 6	1,23%	1,03%	1,03%	1,44%	1,03%	1,03%	1,65%	0,21%	1,23%	0,21%
Décile 7	0,21%	1,23%	1,23%	1,85%	0,21%	0,41%	2,67%	1,03%	0,82%	0,41%
Décile 8	0,21%	0,41%	2,47%	0,62%	0,00%	0,21%	2,67%	1,65%	1,23%	0,41%
Décile 9	0,00%	0,00%	1,03%	1,03%	0,41%	0,00%	0,41%	3,09%	2,47%	1,65%
Décile 10	0,00%	0,00%	0,21%	1,44%	0,21%	0,00%	0,41%	1,03%	3,70%	2,88%
<b>Total</b>	<b>8,64%</b>	<b>8,64%</b>	<b>10,29%</b>	<b>11,73%</b>	<b>3,29%</b>	<b>14,61%</b>	<b>14,40%</b>	<b>9,47%</b>	<b>12,55%</b>	<b>6,38%</b>

La population masculine reste la population la plus rémunérée en général. Toutefois, il convient de noter que les hommes constituent la grande majorité de la population Recherche qui se trouve être la population la plus présente dans les premiers déciles.

On constate ainsi qu'à âge équivalent, les hommes sont plus nombreux dans les tranches les moins rémunérées et les plus rémunérées, mais atteignent les déciles intermédiaires ou supérieurs de rémunération dès la tranche 30-39 ans contre 50-59 ans pour les femmes.

De fait, la majorité des femmes se situe dans les rémunérations des déciles 3 à 6 et ces dernières sont quasiment inexistantes dans les déciles supérieurs.

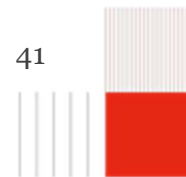


- Détails de traitements indiciaires pour les fonctionnaires, rémunération de base pour les non-fonctionnaires, nouvelle bonification indiciaire, heures supplémentaires, indemnité de résidence, supplément familial de traitement

Par statut et par filière :

	Traitement indiciaire	Rémunération non-fonctionnaire	NBI	Indemnité de Résidences	SFT	Heures supplémentaires	Autres	Total
<b>BIATSS</b>	<b>3 158 102,28 €</b>	<b>2 179 611,29 €</b>	<b>28 150,82 €</b>	<b>40 369,20 €</b>	<b>60 930,39 €</b>	- €	<b>804 544,21 €</b>	<b>6 271 708,19 €</b>
CDD	- €	1 090 251,42 €	- €	22,05 €	12 179,95 €	- €	48 125,95 €	1 150 579,37 €
CDI	- €	1 089 359,87 €	- €	8 187,91 €	9 492,72 €	- €	72 488,07 €	1 179 528,57 €
TIT	3 158 102,28 €	- €	28 150,82 €	32 159,24 €	39 257,72 €	- €	683 930,19 €	3 941 600,25 €
<b>Enseignant</b>	<b>1 326 939,93 €</b>	<b>143 492,06 €</b>	- €	<b>14 488,18 €</b>	<b>17 289,02 €</b>	- €	<b>235 356,68 €</b>	<b>1 737 565,87 €</b>
CDD	- €	41 173,73 €	- €	216,12 €	607,92 €	- €	4 824,29 €	46 822,06 €
CDI	- €	102 318,33 €	- €	975,02 €	1 165,32 €	- €	19 472,41 €	123 931,08 €
TIT	1 326 939,93 €	- €	- €	13 297,04 €	15 515,78 €	- €	211 059,98 €	1 566 812,73 €
<b>Enseignant chercheur</b>	<b>5 296 823,99 €</b>	<b>232 684,75 €</b>	- €	<b>53 982,85 €</b>	<b>56 472,92 €</b>	- €	<b>1 062 060,37 €</b>	<b>6 702 024,88 €</b>
CDD	- €	232 684,75 €	- €	1 718,03 €	970,64 €	- €	41 141,33 €	276 514,75 €
TIT	5 296 823,99 €	- €	- €	52 264,82 €	55 502,28 €	- €	1 020 919,04 €	6 425 510,13 €
<b>Recherche</b>	- €	<b>2 449 067,10 €</b>	- €	- €	- €	- €	<b>116 001,58 €</b>	<b>2 565 068,68 €</b>
CDD	- €	2 449 067,10 €	- €	- €	- €	- €	116 001,58 €	2 565 068,68 €
<b>Total</b>	<b>9 781 866,20 €</b>	<b>5 004 855,20 €</b>	<b>28 150,82 €</b>	<b>108 840,23 €</b>	<b>134 692,33 €</b>	- €	<b>2 217 962,84 €</b>	<b>17 276 367,62 €</b>

Ces montants n'incluent pas la population de vacataires, surveillants d'examens ou de contrat étudiants. La part des titulaires représente un poids important dans la structure des emplois avec un recours important aux contractuels sur la recherche et certaines fonctions supports.



Par âge et catégorie :

	Traitement indiciaire	Rémunération non-fonctionnaire	NBI	Indemnité de Résidences	SFT	Heures supplémentaires	Autres	Total
<b>De 20 à 29 ans</b>	<b>43 300,68 €</b>	<b>2 137 792,80 €</b>	- €	<b>1 085,09 €</b>	<b>2,29 €</b>	- €	<b>122 615,00 €</b>	<b>2 304 795,86 €</b>
A	35 955,92 €	1 945 721,55 €	- €	1 011,65 €	- €	- €	114 105,57 €	2 096 794,69 €
B	7 344,76 €	175 976,60 €	- €	73,44 €	- €	- €	6 903,28 €	190 298,08 €
C	- €	16 094,65 €	- €	- €	2,29 €	- €	1 606,15 €	17 703,09 €
<b>Entre 30 et 39 ans</b>	<b>966 482,52 €</b>	<b>1 634 401,28 €</b>	- €	<b>14 088,74 €</b>	<b>20 507,46 €</b>	- €	<b>294 157,49 €</b>	<b>2 929 637,49 €</b>
A	877 671,48 €	1 338 613,46 €	- €	11 764,77 €	14 265,41 €	- €	255 433,76 €	2 497 748,88 €
B	88 811,04 €	225 238,52 €	- €	2 323,97 €	6 242,05 €	- €	35 732,99 €	358 348,57 €
C	- €	70 549,30 €	- €	- €	- €	- €	2 990,74 €	73 540,04 €
<b>Entre 40 et 49 ans</b>	<b>2 768 288,70 €</b>	<b>536 564,24 €</b>	<b>9 166,67 €</b>	<b>30 853,33 €</b>	<b>86 935,38 €</b>	- €	<b>650 752,90 €</b>	<b>4 082 561,22 €</b>
A	2 384 786,54 €	341 635,42 €	7 692,42 €	26 085,97 €	70 193,78 €	- €	566 547,10 €	3 396 941,23 €
B	243 810,69 €	159 260,20 €	1 474,25 €	3 202,04 €	15 781,60 €	- €	58 188,72 €	481 717,50 €
C	139 691,47 €	35 668,62 €	- €	1 565,32 €	960,00 €	- €	26 017,08 €	203 902,49 €
<b>Entre 50 et 59 ans</b>	<b>3 804 157,23 €</b>	<b>672 071,02 €</b>	<b>15 449,68 €</b>	<b>41 150,23 €</b>	<b>26 234,46 €</b>	- €	<b>809 014,29 €</b>	<b>5 368 076,91 €</b>
A	3 040 994,97 €	505 916,49 €	8 565,35 €	32 711,39 €	24 389,23 €	- €	668 071,84 €	4 280 649,27 €
B	471 956,20 €	98 204,55 €	6 000,71 €	5 256,20 €	32,06 €	- €	89 518,80 €	670 968,52 €
C	291 206,06 €	67 949,98 €	883,62 €	3 182,64 €	1 813,17 €	- €	51 423,65 €	416 459,12 €
<b>Plus de 60 ans</b>	<b>2 199 637,07 €</b>	<b>24 025,86 €</b>	<b>3 534,47 €</b>	<b>21 662,84 €</b>	<b>1 012,74 €</b>	- €	<b>341 423,16 €</b>	<b>2 591 296,14 €</b>
A	1 846 395,01 €	- €	883,62 €	17 783,54 €	82,44 €	- €	282 874,59 €	2 148 019,20 €
B	236 363,36 €	1 870,65 €	2 650,85 €	2 542,06 €	- €	- €	37 641,14 €	281 068,06 €
C	116 878,70 €	22 155,21 €	- €	1 337,24 €	930,30 €	- €	20 907,43 €	162 208,88 €
<b>Total</b>	<b>9 781 866,20 €</b>	<b>5 004 855,20 €</b>	<b>28 150,82 €</b>	<b>108 840,23 €</b>	<b>134 692,33 €</b>	- €	<b>2 217 962,84 €</b>	<b>17 276 367,62 €</b>

La masse salariale est très majoritairement concentrée entre 40 et 59 ans, avec 17.28 M€ soit plus de 54 % du total, ce qui confirme une population globalement mature et expérimentée.



Les moins de 30 ans ne représentent que 2.3 M€, essentiellement en CDD, ce qui traduit un recours massifs aux contractuels sur la recherche.

Par ailleurs, il est également intéressant de constater que les plus de 60 ans prèsent encore 2.59M€, majoritairement titulaires, signe d'un maintien significatif de titulaires en fin de carrière.

En synthèse, ce tableau confirme une pyramide des âges déséquilibrée, une entrée majoritairement de contractuel et une masse salariale portée par des titulaires expérimentés, avec donc des enjeux importants à venir de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières.



### *Ecart global de rémunération brute mensuelle entre les femmes et les hommes*

Ecart de rémunération des fonctionnaires :

	2023	2024
  Rémunération brute payée femmes	3421	3615
Rémunération brute payée hommes	4781	4951
Ecart	-1360	-1336
Ratio écart (% (F-H) /H)	-28,50%	-27,00%
<b>Ratio écart (% (F-H) /H) en EQTP</b>	<b>-27,60%</b>	<b>-25,90%</b>

L'écart de rémunération des fonctionnaires est important et en défaveur des femmes. Cet écart ne traduit pas une inégalité salariale à poste équivalent mais résulte principalement d'effets de structure : répartition différenciée selon le corps, grades, niveaux de responsabilité, ancienneté. Ceci confirme une absence de discrimination directe.

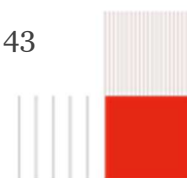
Ecart de rémunération des contractuels :

	2023	2024
  Rémunération brute payée femmes	2 493	2 537
Rémunération brute payée hommes	2 523	2 528
Ecart	-29	9
Ratio écart (% (F-H) /H)	-1,20%	0,40%
<b>Ratio écart (% (F-H) /H) en EQTP</b>	<b>-0,20%</b>	<b>1,60%</b>

On constate un quasi équilibre avec un léger avantage pour les femmes en ce qui concerne donc la rémunération des contractuels. Cela traduit une politique de recrutement et de rémunération globalement neutre en matière de genre pour les contractuels au sein de l'INSA.

### *Masse salariale brute annuelle cumulée et nombre d'agents concernés pour les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations*

	2022	2024
 Homme	897 598	951 106 €
Femme	- €	- €



# Chapitre 6 – Santé et sécurité au travail

## Informations



Les indicateurs Santé et Sécurité au Travail sont ceux qui ont connus la plus importante modification suite à l'application de l'arrêté du 13 mai 2025 fixant la nouvelle liste, la structuration et la présentation des données, dans la construction de ce Rapport Social Unique 2024. (modification, ajout, suppression, fusions d'indicateurs).

La comparaison avec les années précédentes a été faite quand cela était possible et cohérent, néanmoins, certains indicateurs ne sont plus comparable.

## Accidents du travail et de trajet

*Nombre d'accidents du travail et de trajet reconnus imputables au service dans l'année et leurs conséquences*

Il y a eu **8** accidents du travail et de trajet en 2024. La répartition et les personnes impliquées sont les suivantes :



Accidents du travail dans les locaux	5
Accidents de trajet	3
Maladie professionnelle dû à des accidents en 2024	0
<b>Total</b>	<b>8</b>

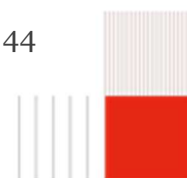
En comparaison, ce chiffre était de 12 en 2022 (10 accidents du travail ; 2 accidents de trajet) et 6 en 2021 (4 accidents du travail, 2 accidents de trajet). Le nombre d'accidents du travail est en baisse par rapport à 2022 et légèrement en hausse par rapport à 2021, traduisant une relative stabilité à un niveau modéré.

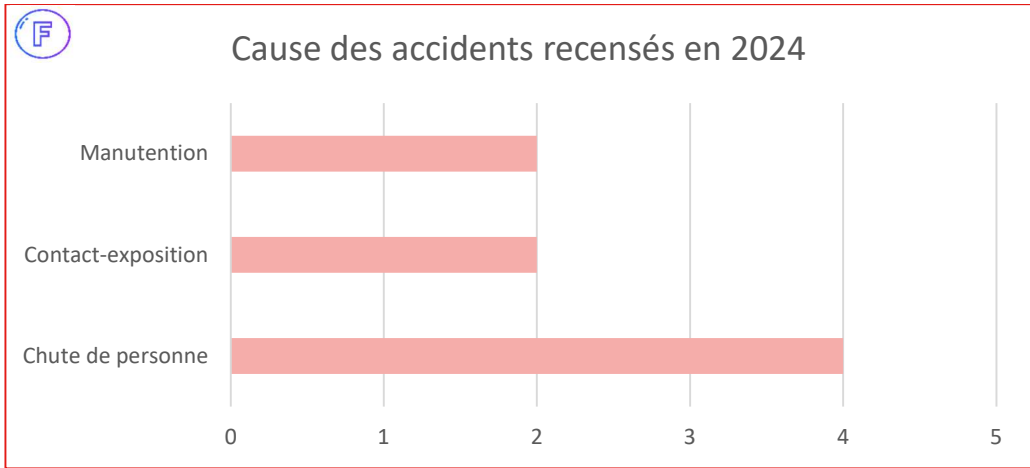


BIATSS	4
Recherche	3
Enseignant chercheur	1
<b>Total</b>	<b>8</b>

Les accidents concernent principalement les BIATSS et la Recherche, plus exposés aux risques opérationnels.

Les causes de ces accidents ont été classés dans les trois catégories suivantes :

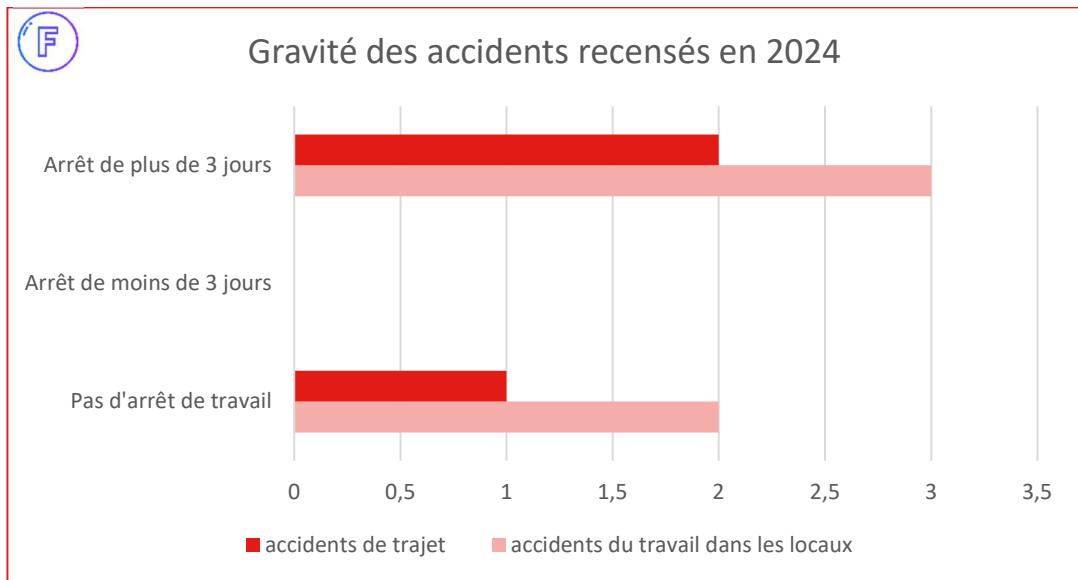




Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service dans l'année

**Aucune** maladie professionnelle n'a été reconnue imputable au service en 2024.

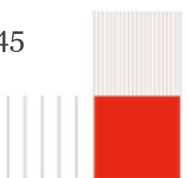
Gravité des accidents par type (service ou trajet) par filière et métier



Par filière :

	BIATSS	EC	Recherche
Accident avec arrêt de travail (plus de 3 jours)	4	0	1
Accident sans arrêt de travail	0	1	2
Accident avec moins de 3 jours d'arrêt	0	0	0

On constate une polarisation entre les accidents bénins et accidents sérieux, avec une gravité plus marquée chez les BIATSS.



Par métier :

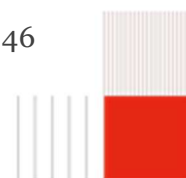


	Accident sans arrêt de travail	Accident avec arrêt de travail (plus de 3 jours)
Agent·e d'entretien	0	1
ASSISTANT·E ADMINISTRATIF·IVE	0	1
ASSISTANT·E DE DEPARTEMENT	0	1
Doctorant·e	1	0
Enseignant chercheur	1	0
Ingénieur·e de recherche	0	1
POST DOCTORANT·E	1	0
Technicien	0	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

Cette diversité souligne la pluralité des situations à risque, tant dans les fonctions supports que les activités recherche.

*Nombre de reconnaissances d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année*

**Aucune** reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur dans l'année 2024.



## Dispositif VSS, harcèlement et discrimination

*Nombre de signalements auprès du dispositif de l'article 135-6 du code de la fonction publique*

Le nombre de signalements d'agents du personnel en fonction ou sorti au cours de l'année est de **5** pour 2024.

Ils sont répartis de la façon suivante :



Motif	Origine du signalement	Nombre
Agissements sexistes	Victime	1
Harcèlement sexuel	Victime	3
Agissements sexistes	Témoin	1

*Nombre de suites données aux signalements de l'année précédente au 31/12 de l'année de référence*

Type de suite	Signalement n°1	Signalement n°2	Signalement n°3	Signalement n°4	Signalement n°5	Total
Recueil - Accusé de réception à l'agent	1	1	1	0	1	<b>4</b>
Recueil - Information de la façon dont l'agent sera informé des suites	1	1	1	0	1	<b>4</b>
Orientation de l'Agent - Direction vers les professionnels compétents	1	1	1	0	1	<b>4</b>
Action de l'employeur - Protection fonctionnelle apportée	1	1	1	0	1	<b>4</b>
Action de l'employeur - Mise en place d'une enquête	0	1	1	0	0	<b>2</b>
Action de l'employeur - Sanctions prises	0	1	1	0	0	<b>2</b>
Action de l'employeur - Usage du droit de réponse ou de rectification	0	1	1	0	0	<b>2</b>
Signalements sans aucune mesure prise	0	0	0	1	0	<b>1</b>

Un signalement peut produire plusieurs suites.

Le signalement qui n'a pas produit de suite est le signalement du témoin.

*Nombre de victimes*

Le nombre de victime ayant apporté un signalement est de **4**, deux femmes et deux hommes.

Le nombre de témoin ayant apporté un signalement est de **1**, une femme.



*Nombre de signalements de risques psychosociaux (RPS) au cours de l'année*

7 signalements RPS ont été recensés en 2024. En comparaison, il y en a eu 1 en 2022 et 0 en 2021.

Cette hausse significative ne traduit pas nécessairement une dégradation brutale, mais plutôt:

- Une meilleure identification et libération de la parole,
- Une montée en charge des dispositifs de signalement et de prévention.

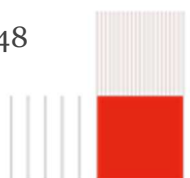
La période COVID a également parfois dénaturé les chiffres sur cette thématique.

Suite à ces signalements, les actions suivantes ont été mises en place :




Alertes	2
Protocoles déclenchés	5

Ces données témoignent d'un dispositif effectif, activé et opérationnel, avec un traitement systématique des signalements.



## Visite médicale

*Nombre d'agents physiques suivis par un service de médecine de prévention rapporté au nombre d'agents en ETP composant les services de médecine de prévention*


	Nombre d'agents physiques suivis par un service de médecine de prévention	419
	Nombre d'agents en ETP composant les services de médecine de prévention*	3*
	<b>Ratio</b>	<b>139,67</b>

\*Sur demande, possibilité d'avoir l'intervention d'un ergonome, psychologue, chimiste-toxicologue et technicien HSE, mais cette possibilité n'étant pas utilisé par tous, nous avons gardé en ETP pour nos calculs uniquement les infirmier·e-s et médecins.


On peut noter un ratio élevé par ETP, notamment si on prend en compte que les personnels de la médecine de prévention sont loin d'être à temps plein sur l'établissement.

Sur ces 419 agents suivis, **144** le sont en Suivi Médical Renforcé (SMR) en 2024, contre 140 en 2022. On constate une légère augmentation des situations nécessitant un suivi renforcé.

*Nombre d'agents théoriquement concernés par une ou des visites médicales dans l'année rapporté au nombre d'agents en ETP composant les services de médecine de prévention*

	Nombre d'agents théoriquement concernés par une ou des visites médicales dans l'année	<b>160</b>
	Nombre d'agents en ETP composant les services de médecine de prévention	3
	<b>Ratio</b>	<b>53,33</b>

Détail de l'acteur de prévention externe ayant réalisé les visites en 2024 :

	Infirmier	44
	Médecin	116
	<b>Total</b>	<b>160</b>

Presque le quart des visites sont réalisées par le médecin de prévention. Le nombre important de SMR justifie en grande partie cette tendance.

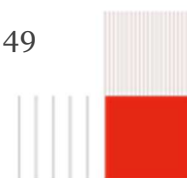
*Nombre de proposition d'aménagements de poste de la part du médecin du travail*

**Aucun** aménagement de poste en 2024.

*Nombre de visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année*

**3** visites ont été réalisées par le médecin du travail au cours de l'année 2024. Ces visites sont à différencier des visites de contrôle.

En comparaison, 3 visites avait été réalisées en 2022 et 1 en 2021.

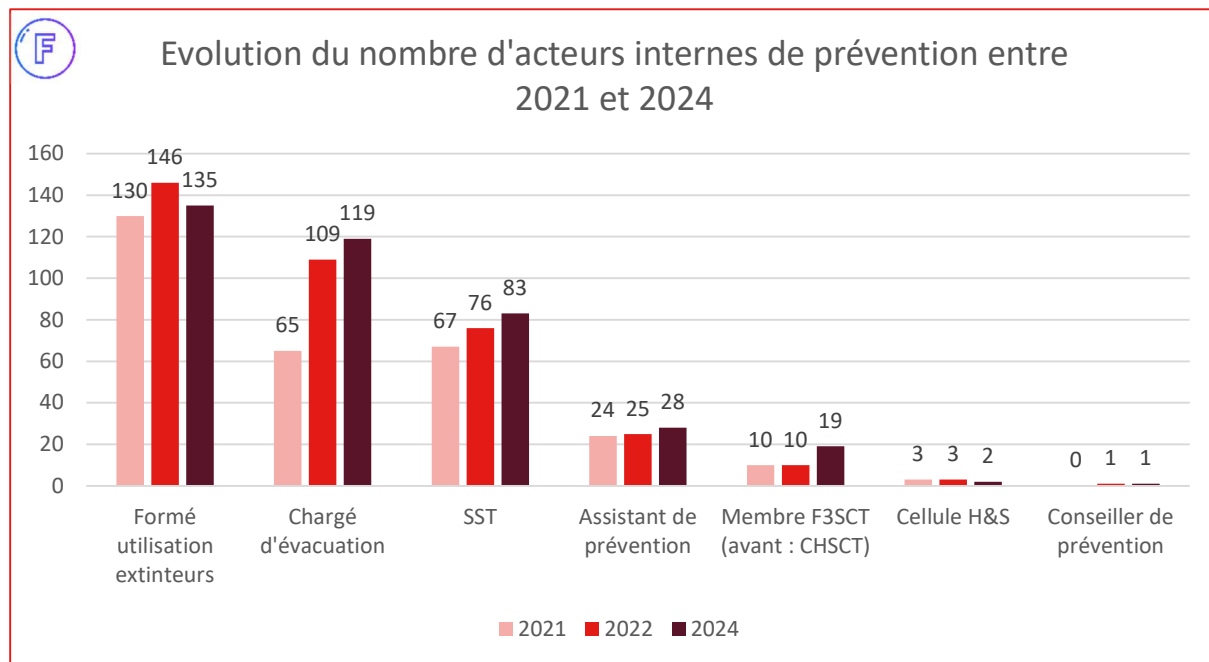


## Acteurs de la prévention et F3SCT

Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre

Le nombre d'acteurs de la prévention a été comparé aux années 2021 et 2022.

Au total, il est de **387** acteurs internes et de **4** acteurs externes en 2024. Sont incluses 39 nouvelles prises de poste en 2024 par des acteurs internes.



Nombre de stagiaires aux formations aux thématiques SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) organisées dans l'année

**275** stagiaires ont été formés sur des thématiques SST en 2024. En comparaison, ils étaient **247** en 2022.

Nombre d'instances traitant de santé, sécurité et conditions de travail

**Une** instance (F3SCT) en 2024.

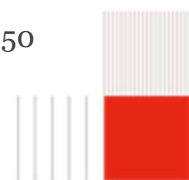
Nombres de membres des formations spécialisées formés à la santé et sécurité au travail

**19** membres ont été formés.

Nombre de réunions de FS tenues par modalités d'organisation, avec participations d'acteurs externes

Il y a eu **4** réunions du F3SCT en 2024. En comparaison, il y a eu **4** réunions en 2022 et **8** en 2021 (CHSCT).

Nombre d'enquêtes réalisées par les formations spécialisées



Les Formations Spécialisées, plus précisément le F3SCT, a réalisé **4** enquêtes en 2024. En comparaison, il y a eu 4 enquêtes en 2022.

*Nombre de demandes de recours à un expert certifié, à l'inspecteur en santé et sécurité au travail ou à l'inspection du travail, en cours d'instruction au 1er janvier ou demandées dans l'année, par les formations spécialisées*

Il n'y a eu **aucune** demande de recours à un expert certifié, à l'inspecteur en santé et sécurité au travail ou à l'inspection du travail en 2024.

*Montant du coût total des expertises terminées dans l'année.*

**Aucune** expertise n'a été effectuée en 2024.

*Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année*



Exposition à des facteurs CMR sans amiante	47
Autres (Expositions aux produits chimiques)	56
<b>Total</b>	<b>103</b>

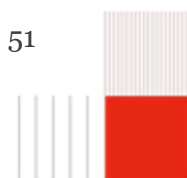
*Nombres de rapports et de consultations des FS durant l'année*

Rapport annuel du médecin du travail	1
Rapports sur accidents de travail ou trajet	4
Rapport de visite de site	6
<b>Total</b>	<b>11</b>

En comparaison, en 2022, ce chiffre était à 10.

*Nombre d'avis rendus par les formations spécialisées*

**8** avis ont été rendus par le F3SCT.



## Registres Sécurité

*Nombre de services et nombre d'agents couverts par un registre Santé et Sécurité au Travail.*

Le registre Santé et Sécurité au Travail concerne 40 services, soit **419** agents, selon le rapport de la médecine de prévention au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

*Nombre de services et nombre d'agents couverts par un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)*

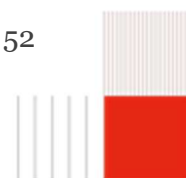
Le DUERP concerne 22 services, soit **202** agents.

*Nombre de services et nombre d'agents couverts par un programme annuel de prévention des risques professionnels et des conditions de travail (PAPRIPACT)*

Le PAPRIPACT concerne 8 services soit **133** agents.

*Taux de réalisation des programmes annuels de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) de l'année précédente*

RPS	100%
TMS	100%
Autres	100%



## Autres indicateurs Santé et Sécurité au Travail

*Nombre de rapports de visites de contrôle transmis par les inspecteurs santé et sécurité au travail au cours de l'année*

**Aucun** rapport de visite de **contrôle** transmis.

*Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits "réglementés" reçues par l'ensemble des ISST dans l'année*

**Aucune** dérogation demandée.

*Nombre d'agents considérés inaptes à leur emploi dans l'année par le conseil médical*

**1** agent considéré inapte en 2024 par le conseil médical.

*Nombre d'agents ayant demandé à être reclassé pour inaptitude suite aux propositions du conseil médical*

**Aucun** agent n'a été demandé à être reclassé.

*Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique pendant l'année*

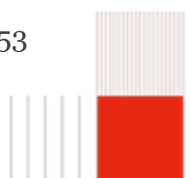
En 2024, il y a eu **5** bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique dans l'année. En comparaison, ils étaient 4 en 2022.

*Nombre d'agents avec incapacité reconnue pendant tout ou partie de l'année, du fait d'accidents ou de maladies professionnelles survenus pendant et avant l'année de référence*

**Deux** agents en 2024, pour des accidents survenus avant 2024.

*Nombre dans l'année de déclaration de suicides ou de tentatives de suicides*

**Aucune.**



# Chapitre 7 – Organisation du temps de travail et temps de travail

## Organisation du temps de travail

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre selon leur organisation de la durée du travail

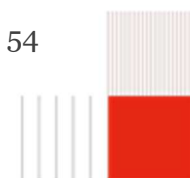
Par genre et par catégorie :

Genre	Femme			Homme			Total
	A	B	C	A	B	C	
Catégorie							
Horaires atypiques : combinaison de plusieurs types	1	2	1	1	0	2	7
Horaires atypiques : travail de nuit	0	0	1	0	0	3	4
Horaires classiques	119	48	14	208	20	9	418
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>50</b>	<b>16</b>	<b>209</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>429</b>

Par filière et par âge :

	De 20 à 29 ans	Entre 30 et 39 ans	Entre 40 et 49 ans	Entre 50 et 59 ans	Plus de 60 ans
<b>BIATSS</b>					
Horaires atypiques : combinaison de plusieurs types	0	1	2	1	3
Horaires atypiques : travail de nuit	0	3	0	1	0
Horaires classiques	22	30	47	66	14
<b>Enseignant</b>					
Horaires classiques	1	9	12	10	3
<b>Enseignant chercheur</b>					
Horaires classiques	5	23	30	31	20
<b>Recherche</b>					
Horaires classiques	72	22	0	1	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>88</b>	<b>91</b>	<b>110</b>	<b>40</b>

On constate que la très grande majorité des professionnels de l'INSA travaille selon des horaires classiques, soit 97%.



Un focus sur les agents aux horaires atypiques a été réalisé, par genre et par métier :

	Femme	Homme
<b>Horaires atypiques : combinaison de plusieurs types</b>		
Aide bibliothécaire	1	1
CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES	0	1
Magasinages Entretien des Collections/Accueil Prêt	0	1
Resp. Périodiques et Prêt entre bibliothèques	1	0
RESPONSABLE DOCUMENTAIRE	1	0
RESPONSABLE SYSTÈME D'INFORMATION ET DOCUMENTATION ELECTRONIQUE	1	0
<b>Horaires atypiques : travail de nuit</b>		
Veilleur·euse de nuit	1	3
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

Ils sont **11** en 2024. En comparaison, ils étaient 14 en 2022. La majorité des agents en horaires atypiques sont de catégorie C.

*Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année*

Ils y a eu **527** nuits travaillées, toutes par 4 agents de catégorie C, 3 hommes et une femme. En comparaison, il y a eu 525 nuits travaillées en 2022 et 465 en 2021.

*Nombres d'agents couverts par des chartes ou accords relatifs au temps de travail et au télétravail*

Temps de travail :

Nombre d'agents couverts par une charte temps de travail :

BIATSS	183
Post-Doctorants	24
Apprenti	7
<b>Total</b>	<b>214</b>

Nombre d'agents couverts par une charte télétravail :

- **183**, uniquement BIATSS.

### Note

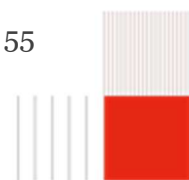
Pour rappel, sont exclus de la charte existante sur le temps de travail :



Les chercheurs, doctorants, enseignants, enseignants chercheurs

Sont exclus de la charte existante sur le télétravail :

Les apprentis, les chercheurs, doctorants, enseignants, enseignants-chercheurs et post-doctorants.



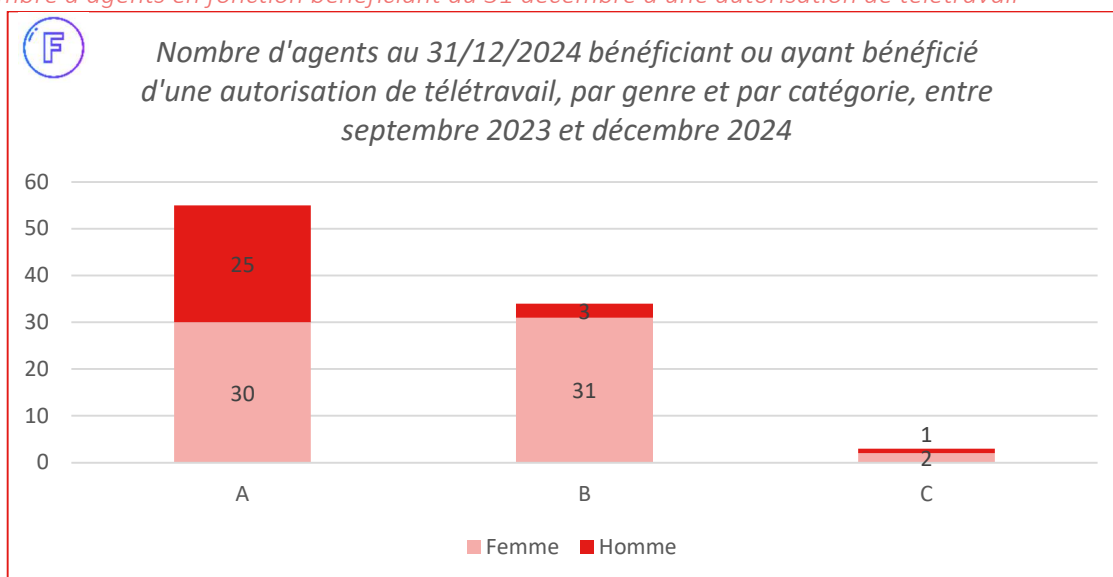
Nombre d'agents ayant été en situation d'astreinte au moins une fois dans l'année

Aucun.

Nombre d'heures d'interventions, dans le cadre des astreintes, dans l'année

Aucune.

Nombre d'agents en fonction bénéficiant au 31 décembre d'une autorisation de télétravail



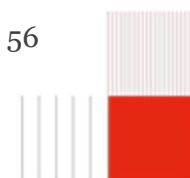
Ils sont **92** (55 A ; 34 B ; 3 C) en 2024. En comparaison, ils étaient 85 ( 48 A ; 33 B ; 4 C) en 2022.

Nombre de demandes annuelles par les agents d'autorisations de télétravail

**97** demandes entre septembre 2023 et décembre 2024, hors télétravail ponctuel autorisés (intempéries, grèves, etc).

En comparaison, il y a eu 85 demandes en 2022 et 70 en 2021.

Cela traduit une installation durable du télétravail dans les pratiques, sans effet de massification.



## Temps de travail

Effectifs au 31/12 selon le temps de travail

Effectif global (Les effectifs pris en compte comprennent les agents sortis en cours d'année) :



Temps de travail	Nombre d'agents
100%	477
50%	3
60%	2
70%	2
80%	10
<b>Total</b>	<b>494</b>

Par genre et âge :



Temps de travail	100%	50%	60%	70%	80%
Femme					
De 20 à 29 ans	44	0	0	0	0
Entre 30 et 39 ans	34	0	1	0	6
Entre 40 et 49 ans	47	2	0	0	2
Entre 50 et 59 ans	54	0	0	1	1
Plus de 60 ans	14	1	0	1	0
Homme					
De 20 à 29 ans	78	0	0	0	0
Entre 30 et 39 ans	67	0	0	0	1
Entre 40 et 49 ans	47	0	1	0	0
Entre 50 et 59 ans	61	0	0	0	0
Plus de 60 ans	31	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>477</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

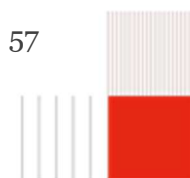
Le temps partiel concerne majoritairement les femmes, en particulier :

- Entre 30 et 49 ans, (période de contraintes familiales importantes)
- Et dans une moindre mesure après 50 ans.

Par catégorie :



Temps de travail	A	B	C
100%	375	68	34
50%	2	1	0
60%	0	0	2
70%	1	1	0
80%	6	4	0
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>74</b>	<b>36</b>



Focus handicap / Répartition du temps de travail des agents ayant une RQTH :



Temps de travail	100%	60%
De 20 à 29 ans	2	0
Entre 30 et 39 ans	3	0
Entre 40 et 49 ans	4	1
Entre 50 et 59 ans	5	0
Plus de 60 ans	3	0
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>1</b>

La majorité des agents ayant une RQTH ont une quotité de 100%.

*Nombre de demandes de temps partiel de l'année*

	AUTORISATION	DE DROIT	THERAPEUTIQUE
Demande de modification ou de renouvellement (temps partiel déjà accordé auparavant)	5	3	2
Demande initiale (passage du temps plein à un temps partiel)	2	2	3
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Soit 17 demandes en 2024. En comparaison, il y a eu 12 demandes en 2022 (7 sur autorisation, 1 de droit et 4 thérapeuthique.)

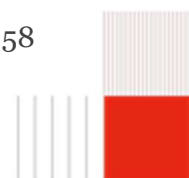
Détail des 17 demandes, par catégorie, genre et filière :



	A	B	C
<b>Femme</b>			
BIATSS	6	8	0
Enseignant	1	0	0
Enseignant chercheur	1	0	0
Recherche	0	0	0
<b>Homme</b>			
BIATSS	1	0	0
Enseignant	0	0	0
Enseignant chercheur	0	0	0
Recherche	0	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

Les filières enseignante et enseignante-chercheuse restent très marginalement concernées.

Conclusion : L'INSA présente une organisation du travail largement fondée sur le temps plein, avec un télétravail qui semble maîtrisé et un temps partiel ciblé.



## C.E.T

*Nombre d'agents ayant un compte épargne-temps ouvert au 31 décembre*

**70** agents ont un CET ouverts au 31 décembre 2024. En comparaison, ils étaient 88 au 31 décembre 2022.

On constate une baisse de 20% du nombre d'agents bénéficiant d'un CET en 2024.

*Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre*

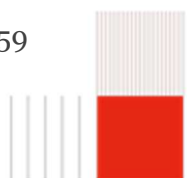
**1390,54** jours sont stockés sur les CET de nos agents au 31 décembre 2024. En comparaison, il y avait 1596 jours au 31 décembre 2022, ce qui correspond à une baisse de 13% du nombre de jours. En moyenne, cela représente près de 20 jours par agent, ce qui indique un niveau d'épargne modéré, sans situation d'accumulation excessive.

*Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année par type de consommation*



	Nb de jours consommés au cours de l'année
Jours de CET payés	306
Jours de CET pris comme congés	45
<b>Total</b>	<b>351</b>

La consommation des jours de CET est donc majoritairement financière, ce qui peut traduire une recherche de complément de rémunération.



## Absences

Nombre d'agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé au cours de l'année

71 agents ont eu au moins une absence pour raison de santé en 2024. En comparaison, ils étaient 147 en 2022 et 81 en 2021.

D'après l'indicateur, un agent ayant eu une absence pour congé de longue durée et deux absences pour congé ordinaire de 3 jours ou moins, doit être compté une fois dans le premier motif et une fois uniquement dans le deuxième.

C'est pourquoi sur l'ensemble des motifs d'absences possibles, nous avons 75 agents.

Par motif d'absence :

	Contractuel		Titulaire	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Congé de longue durée	0	0	0	1
Congé de maladie ordinaire de 3 jours ou moins	6	2	7	3
Congé de maladie ordinaire de 4 jours ou plus	11	6	25	10
Congé longue (ou grave) maladie	0	0	1	2
Disponibilité (ou congé sans salaire) après épuisement des droits CMO/CLM/CLD	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>33</b>	<b>17</b>
<b>Total statut</b>	<b>25</b>		<b>50</b>	

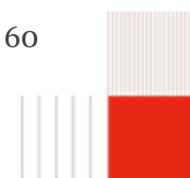


Nombre de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année



	De 20 à 29 ans		Entre 30 et 39 ans			Entre 40 et 49 ans			Entre 50 et 59 ans			Plus de 60 ans		
	A	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Congé de longue durée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	365	0	0
Congé de maladie ordinaire de 3 jours ou moins	11	0	4	10	2	0	0	5	6	6	0	1	3	0
Congé de maladie ordinaire de 4 jours ou plus	63	175	70	108	0	331	103	38	411	38	247	131	47	70
Congé longue (ou grave) maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	365	103	0	365	0
Disponibilité (ou congé sans salaire) après épuisement des droits CMO/CLM/CLD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	262	0	0	0
<b>Total général</b>	<b>74</b>	<b>175</b>	<b>74</b>	<b>118</b>	<b>2</b>	<b>331</b>	<b>103</b>	<b>43</b>	<b>417</b>	<b>409</b>	<b>612</b>	<b>497</b>	<b>415</b>	<b>70</b>

Toutes raisons de santé confondues, il y a eu **3340** jours d'absences en 2024. Si l'on regarde les raisons suivantes : disponibilité pour raison de santé, CLM, CLD, nous avons **1880** jours pour ces motifs uniquement, soit plus de la moitié du volume total, ce qui souligne le poids des absences de longue durée.



Au global, cela représente **9.15** ETP sur l'année.

En comparaison, ce chiffre était à 2906 jours en 2022 (549 pour les motifs évoqués plus haut) et 807 en 2021 (201 pour les motifs évoqués plus haut).

On constate donc une diminution du nombre d'agents absents, ce qui semble normale sur cette période de comparaison où la France était en état de crise sanitaire. Toutefois cela s'oppose avec la forte augmentation du nombre de jours de CLM, CLD qui met en évidence une concentration des absences sur un nombre réduit de situations complexes et durables.

Cette évolution semble cohérente avec le vieillissement de nos effectifs.

*Nombre de jours de carence imputés aux agents suite aux absences survenues au cours de l'année*

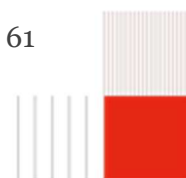
**94** jours en 2024. En comparaison, nous avons eu 92 jours en 2022.

*Nombre d'agents absents durant plus de six mois (ou en congé parental) revenus en cours d'année*



Congé de maladie ordinaire de plus de 4 jours	1
Congés longue (ou grave) maladie	2
Disponibilité après épuisement des CMO/CLM/CLD	1
Congé de longue durée	1
<b>Total</b>	<b>5</b>

En comparaison, nous avons 8 agents en 2022 (2 CLM, 3 CLD, 3 congés maternité).



# Chapitre 8 – Action sociale et protection sociale

## Action sociale

*Execution dans l'année, en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, des dépenses d'action sociale*

	Montant	Nb d'agents
Divers - subventions aux associations	17 000,00 €	CASIR
Famille - aide enfants handicapés	8 967,00 €	4
Famille - aides à la scolarité	2 960,00 €	6
Divers - secours	1 500,00 €	2
Loisirs - sport	1 322,50 €	9
Famille - garde d'enfant	1 152,00 €	6
Loisirs - vacances	444,50 €	4
Restauration - subventions repas	370,19 €	CROUS
Logement - aides à accès au logement locatif	266,40 €	1
<b>Total</b>	<b>33 982,59 €</b>	<b>32</b>

En comparaison, 34 675€ ont été dépensés en 2022 pour 40 agents.

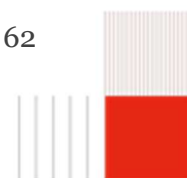
On observe donc une stabilité globale des crédits consommés mais une diminution du nombre de bénéficiaires, traduisant une concentration des aides sur un public plus restreint.

*Nombre d'agents bénéficiaires dans l'année d'au moins une prestation sociale*

Par catégorie :

Type d'action sociale	A	B	C
Divers - secours	0	1	1
Famille - aide enfants handicapés	2	1	1
Famille - aides à la scolarité	3	2	1
Famille - garde d'enfant	2	4	0
Logement - aides à l'installation	1	0	0
Loisirs - sport	5	3	1
Loisirs - vacances	0	4	0
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>4</b>

Les bénéficiaires relèvent donc majoritairement de la catégorie A et B, la catégorie C étant moins représentée au sein de l'établissement. Par ailleurs, les aides familiales et de loisirs concernent davantage les catégories A et B, tandis que les secours restent marginaux et répartis entre les B et C.



Par genre et âge :

Type d'action sociale	Femme			Homme			
	Entre 30 et 39 ans	Entre 40 et 49 ans	Entre 50 et 59 ans	De 20 à 29 ans	Entre 30 et 39 ans	Entre 40 et 49 ans	Entre 50 et 59 ans
Divers - secours	0	0	0	0	1	1	0
Famille - aide enfants handicapés	1	2	0	0	0	0	1
Famille - aides à la scolarité	0	3	2	0	0	0	1
Famille - garde d'enfant	5	1	0	0	0	0	0
Logement - aides à l'installation	0	0	0	1	0	0	0
Loisirs - sport	4	4	0	0	0	1	0
Loisirs - vacances	1	3	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

A noter qu'un agent peut avoir bénéficié de plusieurs types d'action sociale.

Sur ces 32 actions, on recense **23** personnes uniques. Ces chiffres confirment un recours multiple à l'action sociale pour certains agents.

Les bénéficiaires sont principalement des femmes notamment sur :

- La garde d'enfants
- Les aides familiales
- Les activités sport et vacances

Les tranches d'âges 30-49 ans concentrent l'essentiel des aides, ce qui correspond à la période de vie où les contraintes familiales sont les plus fortes.

Les hommes bénéficiaires sont donc moins nombreux et davantage présents dans les aides ponctuelles.

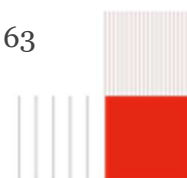
## Protection sociale

*Montant du financement de l'employeur Etat à la protection sociale complémentaire des agents.*

Le montant pour l'année 2024 est de **35 550€**.

*Nombre d'agents adhérents au 31/12 à la ou aux garanties de protection sociale complémentaire*

Le nombre d'agents adhérents est de **188** au 31 décembre 2024.



## Chapitre 9 – Dialogue social

Les fiches pratiques CSA et F3SCT sont présentes en annexe de ce RSU.

*Nombre de membres des CAP/CCP, des CSA ou des FS par type et niveau d'instance*

CSA	20	10 titulaires et 10 suppléants
FS	20	10 titulaires et 10 suppléants

*Nombre de réunions des CAP/CCP, des CSA et des FS par type et niveau d'instance*

CSA	5
FS	4

*Locaux mis à disposition des organisations syndicales dans l'année, en surface*

**12.5m<sup>2</sup>** sont mis à dispositions.

*Nombre de négociations demandées et/ou engagées durant l'année, au sens du titre II du code de la fonction publique*

**Aucune.**

*Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année, au sens du titre II du code général de la fonction publique*

**Aucun.**

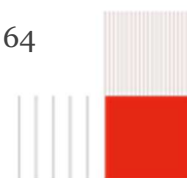
*Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP au cours de l'année*

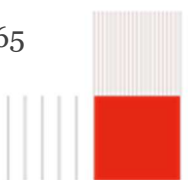
**Aucun.**

*Nombres de jours non-travaillés pour faits de grève*

En 2024, le nombre de jours non-travaillés pour faits de grève est de 7 jours. En comparaison, il était de 4 en 2022.

	BIATSS	Enseignant
A	4	1
B	2	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>1</b>

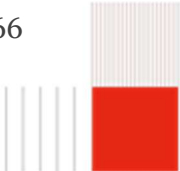


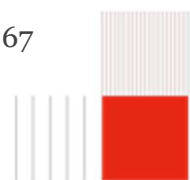


# Chapitre 10 – Discipline

*Nombre de sanctions prononcées dans l'année*

Comme 2021 et 2022, aucune sanction n'a été prononcée en 2024.





# Boîte à outils

## Fiche pratique – Comité Social d'Administration de l'INSA de Rouen

- **Nombre de réunions**

5 réunions sur 2024

- **Nombre de membres et composition**

Elus pour 4 ans depuis le 8 décembre 2022

Représentants de l'administration : le Directeur et la Directrice Générale des Services

10 représentants du personnel

10 suppléants

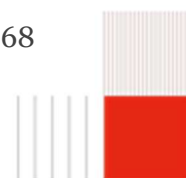
Répartition : 8 femmes et 12 hommes

- **Rôle et missions**

Il est compétent pour rendre un avis sur toutes les questions intéressant le fonctionnement des services, le politique de gestion de ressources humaines et la politique sociale de l'établissement.

- **Liste non exhaustive des thématiques abordées en 2024 dans le cadre des réunions du CSA**

- Référentiel des tâches et RIPEC composante C2 2024-2025
- Campagne d'emplois 2025
- Enveloppe indemnitaire 2024
- Complément indemnitaire annuel 2024
- Nouvelle bonification indiciaire 2024-2025
- Bilan annuel du recrutement des étudiants contractuels
- Projet de fusion COBRA/LCMT
- Recrutement d'apprentis
- Evolution IFSE
- Création d'une grille relative aux enseignants contractuels
- Formation des personnels : mise en place de la politique de formation 2025
- Enveloppe indemnitaire 2025 : RIPEC C2 et C3, BIATSS
- Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026
- Dispositif action sociale 2025
- Télétravail : bilan annuel 2023-2024



## Fiche pratique – Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Condition de Travail (F3SCT) de l'INSA de Rouen

- **Nombre de réunions**

4 réunions sur 2024

- **Nombre de membres et composition**

Elus pour 4 ans depuis le 8 décembre 2022

Représentants de l'administration : le Directeur et la Directrice Générale des Services

10 représentants du personnel

10 suppléants

Répartition : 8 femmes et 12 hommes

Dont 2 membres de droit (conseillère de prévention, médecin du travail)

- **Rôle et missions**

Dans le prolongement de la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'article 9 du décret du 20 novembre 2020 institue des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein d'un comité social d'administration en lieu et place des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'université.

Ces formations spécialisées sont effectives depuis janvier 2023, à la suite de l'installation du CSA mentionné dans la partie précédente.

- **Liste non exhaustive des thématiques abordées en 2024 dans le cadre des réunions du CSA**

- Politique globale de prévention de l'établissement ;
- Analyse des risques et proposition d'actions de prévention ;
- Suivi et analyse des incidents, des accidents du travail et des maladies professionnelles, afin de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des personnels et des usagers face aux risques professionnels (physiques ou psychosociaux) auxquels ils sont exposés.
- Rapport annuel du médecin du travail



## Fiche pratique – Calcul des effectifs : Effectif physique, ETP, ETPT et ETPF

### *Effectif physique*

L'effectif physique correspond au nombre d'agents présents dans l'établissement à une date donnée, sans tenir compte :

- du temps de travail (quotité à temps plein, temps partiel ou temps incomplet),
- de la date d'arrivée dans l'année.

Règle : 1 agent = 1 unité

### *ETP – Équivalent Temps Plein*

L'ETP d'un agent mesure son volume de travail par rapport à un temps plein, indépendamment de sa durée de présence dans l'année.

Règle : ETP = Quotité de travail

Exemple (au 31/12/2024)

Un agent à temps partiel à 80 %, arrivé en juillet 2024 → 0,8 ETP

### *ETPT – Équivalent Temps Plein Travaillé*

L'ETPT d'un agent prend en compte :

- sa quotité de travail,
- sa durée de présence sur l'année.

Règle : ETPT = Quotité de travail × (Durée de présence / 12 mois)

Exemple (au 31/12/2024)

Un agent à temps partiel à 80 %, arrivé en juillet 2024 (soit présent 6 mois) →  $0,8 \times (6 / 12)$   
= 0,4 ETPT

### *ETPF – Équivalent Temps Plein Financé*

L'ETPF d'un agent prend en compte :

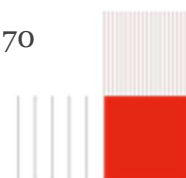
- sa quotité **rémunérée** de travail,
- sa durée de présence sur l'année.

Dans notre exemple, dans la fonction publique, un temps partiel 80% est rémunéré à 6/7<sup>ième</sup> de son salaire.

Règle : ETPF = Quotité Rémunérée de travail × (Durée de présence / 12 mois)

Exemple (au 31/12/2024)

Un agent à temps partiel à 80 %, arrivé en juillet 2024 (soit présent 6 mois) →  $(6/7^{\text{ième}}) \times (6 / 12) = 0,43$  ETPF



# Glossaire

Sigle	Définition
BIATSS	Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé
BIE	Bonus Indemnitaire d'Etablissement
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CE	Classe Exceptionnelle
CET	Compte Epargne-Temps
CGFP	Code Général de la Fonction Publique
CGM	Congé Grave Maladie
CLD	Congé Longue Durée
CLM	Congé Longue Maladie
CN	Classe Normale
CPF	Compte Personnel de Formation
CPJ	Chaire de Professeur Junior
CS	Classe Supérieure
CSA	Comité Social d'Administration
DDRS	Développement Durable et Responsabilité Sociétale
DUERP	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
EPS	Education Physique et Sportive
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
FMD	Forfait Mobilité Durable
FS	Formation Spécialisée
HC	Hors Classe
LPR	Loi de Programmation de la Recherche
MAD	Mise à disposition
MS	Masse Salariale
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
PAPRI Pact	Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail
RF	Recherche et Formation
RPS	Risques Psycho-Sociaux
RQTH	Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé
SFT	Supplément Familial de Traitement
SMR	Suivi Médical Renforcé
SMS	Suivi Médical Simple
VSS	Violences Sexistes et Sexuelles

