

INSA

INSTITUT NATIONAL
DES SCIENCES
APPLIQUÉES
CENTRE VAL DE LOIRE

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



Présentation

Rapport Social Unique 2024

Le cadre légal

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 prévoit que les administrations élaborent chaque année un rapport social unique alimenté par une base de données sociales. Il en précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité.

Le rapport social unique est présenté au comité social d'établissement et sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est public.

Le rapport social unique permet d'apprécier :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Il est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée.

Réalisation

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

Les données proviennent des applications de gestion des ressources humaines. Elles portent sur l'année civile 2024 ou à date d'observation (au 31/12/2024).

I - EMPLOI	1
I. Les différentes catégories de personnels.....	1
II. Les différentes catégories de personnels en chiffres	2
III. Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein par plafond .	5
IV. Les caractéristiques des effectifs	6
V. Les personnels non-permanents	10
<i>Les chargés d'enseignement vacataires.....</i>	<i>10</i>
<i>Les emplois étudiants.....</i>	<i>11</i>
VI. Le handicap.....	11
VII. Les positions statutaires	12
II - LE RECRUTEMENT	13
I. Le recrutement en 2024.....	13
II. Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant.....	13
III. L'apprentissage	14
IV. Les contrats aidés	14
V. Les services civiques.....	14
VI. Les stagiaires	15
III - LES PARCOURS PROFESSIONNELS	16
I. Les mutations et mobilités	16
II. Les mises à disposition.....	16
III. les promotions par corps et par grades	16
IV. Les examens professionnels	17
<i>Recrutement exceptionnel dans le corps des ITRF :.....</i>	<i>17</i>
<i>Voie temporaire d'accès au corps des Professeurs des Universités :</i>	<i>18</i>
V. Les départs ou cessations de fonctions	18
IV - LES FORMATIONS.....	19
I. Le nombre d'agents en formation initiale et continue	19
II. Les dépenses liées à la formation	21
III. Le nombre de formations par mois	21
IV. Les décisions prises sur les demandes de formation	22
V - LA REMUNERATION	23
I. La masse salariale	23
II. Evolution des rémunérations brutes mensuelles	23
III. Les primes et indemnités	26
<i>Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)</i>	<i>26</i>
<i>La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR).....</i>	<i>26</i>
<i>La Prime d'Enseignement Supérieur (PES)</i>	<i>26</i>
<i>La Prime statutaire - C1 du RIPEC</i>	<i>27</i>
<i>La Prime individuelle (C3)</i>	<i>27</i>
IV. Les versements liés au régime de l'intéressement.....	28
<i>Synthèse globale.....</i>	<i>28</i>
<i>Détails par opération</i>	<i>28</i>
V. Le supplément Familial de Traitement (SFT)	28
VI. Le transport	29
<i>Répartition des agents bénéficiaires d'un remboursement de transport par statut et par genre.....</i>	<i>29</i>
<i>Variation des montants annuels remboursés</i>	<i>29</i>
VII. Le Forfait Mobilité Durable (FMD).....	30
<i>Le nombre de bénéficiaires</i>	<i>30</i>
<i>Le coût pour l'institut</i>	<i>30</i>
VIII. La somme des dix plus hautes rémunérations	31
IX. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	32

VI - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	33
I. La nature des risques professionnels.....	33
II. Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections.....	33
III. Les arrêts maladies.....	33
IV. Le nombre de jours et la nature des arrêts de travail non imputables au service.....	34
<i>Les absences au travail en nombre total de journées d'absences.....</i>	<i>34</i>
<i>Les absences au travail en nombre total de journées d'absences par statut</i>	<i>34</i>
V. Les jours de carence	35
VI. Le nombre de suicides et tentatives de suicide.....	35
VII. Les acteurs de la prévention et leurs activités	35
<i>Effectif des chefs d'unités.....</i>	<i>36</i>
<i>Effectif des assistants de prévention</i>	<i>36</i>
VIII. Les instances de prévention et leurs activités	36
<i>Dispositif RPS.....</i>	<i>36</i>
<i>Le membres du dispositif RPS</i>	<i>36</i>
<i>Les assistants de prévention.....</i>	<i>37</i>
<i>Activités du réseau de prévention</i>	<i>37</i>
IX. Les commissions médicales	37
X. La médecine du travail	37
<i>Bilan médecine de prévention 2024.....</i>	<i>38</i>
XI. Les documents de préventions et d'évaluation des risques professionnels	38
<i>Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).....</i>	<i>38</i>
XII. La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels	38
VII - L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMELIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	40
I. Les cycles de travail	40
II. L'organisation du travail.....	40
III. Les quotités de temps de travail	40
IV. Les heures complémentaires rémunérées	41
V. Les astreintes et interventions.....	41
VI. Le télétravail et le travail à distance.....	42
VII. L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail	43
VIII. Les droits à jours de congés	43
<i>Réglementation</i>	<i>43</i>
<i>Modalités.....</i>	<i>44</i>
IX. Les Comptes Epargne-Temps	44
XII. Les transports inter-campus	45
VIII - L'ACTION SOCIALE.....	46
I. Les montants des dépenses et leur nature	46
II. Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques	47
<i>Les bénéficiaires de l'Action Sociale</i>	<i>47</i>
IX - LE DIALOGUE SOCIAL.....	49
I. Les instances de dialogue social	49
<i>Le conseil d'Administration (CA)</i>	<i>49</i>
<i>Le Conseil d'Administration Restreint (CAR) aux enseignants-chercheurs</i>	<i>49</i>
<i>Le Conseil Scientifique (CS).....</i>	<i>49</i>
<i>Le Conseil Scientifique Restreint (CSR) aux enseignants-chercheurs.....</i>	<i>50</i>
<i>Le Conseil des Etudes.....</i>	<i>50</i>
<i>Le Comité Social d'Administration d'Etablissement (CSAE)</i>	<i>51</i>
<i>La Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail (FSSSCT).....</i>	<i>51</i>
II. Les représentants du personnel.....	52

III. Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et de crédit de temps syndical alloué et utilisé	52
IV. Les moyens de toute natures effectivement accordés aux organisations syndicales	52
V. Les négociations engagées et les accords signés	52
VI. Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires	53
VII. Les jours de grève	53
X - LA DISCIPLINE	54
I. Le nombre de sanctions prononcées et leur nature.....	54

I - EMPLOI

I. LES DIFFERENTES CATEGORIES DE PERSONNELS

Les personnels enseignants

Les enseignants chercheurs

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



Les enseignants du second degré

Professeur agrégé (PRAG)
Professeur certifié (PRCE)
Professeur d'Education Physique et Sportive (PEPS)

Les enseignants contractuels

Enseignant associé à mi-temps (PAST/MAST)
Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)
Enseignant recruté sur contrats (CDD/CDI)



Les personnels BIATPSS

Emplois fonctionnels

Directrice Générale des Services (DGS)
Agent comptable (AGCT)

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

Catégorie A

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



Catégorie B

Technicien (TECH)

Catégorie C

Adjoint technique (ATRF)



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

Catégorie A

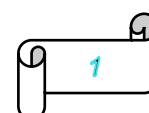
Attaché d'administration de l'État (AAENES)

Catégorie B

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

Les personnels administratifs contractuels

Agent contractuel en CDD
Agent contractuel en CDI
Agent contractuel sur contrat de projet
Apprenti



II. LES DIFFERENTES CATEGORIES DE PERSONNELS EN CHIFFRES

Définition de l'effectif en ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé est une unité de mesure pour quantifier les personnels en tenant compte du temps de travail effectif.

Exemple : un agent travaillant à 100% = 1 ETPT

Un agent travaillant à 80% = 0.80 ETPT

Un agent travaillant à 80% sur 6 mois = 0.4 ETPT ($0.8 \times 6/12$)

Différence entre effectif physique et effectif en ETPT :

Effectif physique : correspond aux agents rémunérés quelle que soit leur quotité de travail

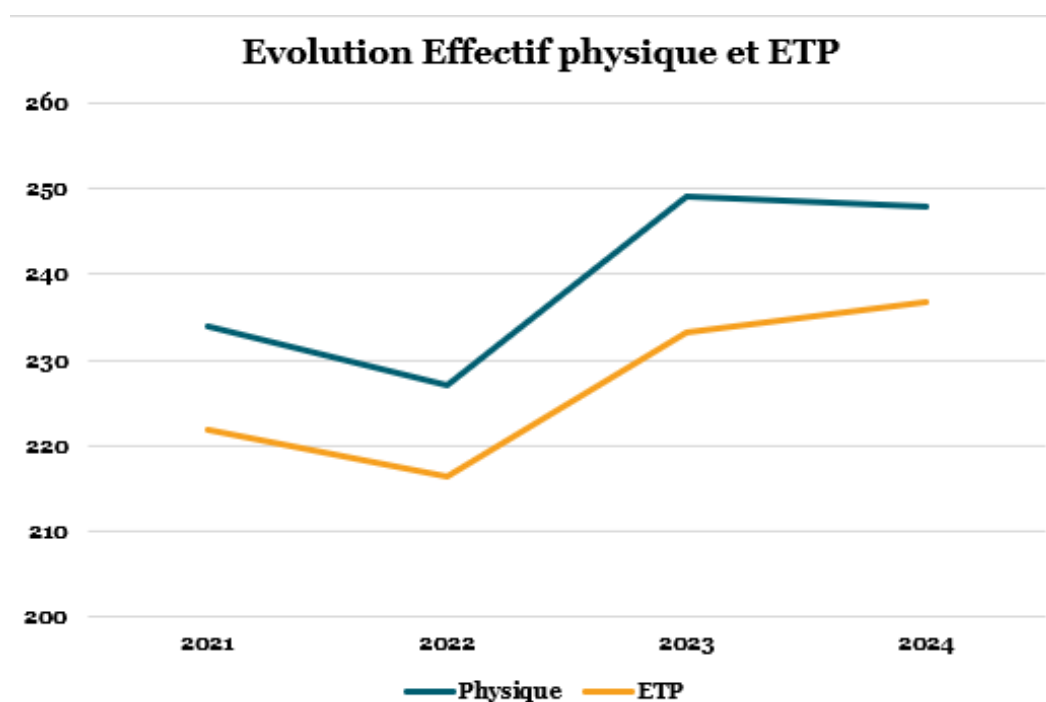
Effectif en ETPT : Décompte proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période sur l'année

Au 31/12/2024	Effectifs physiques		Effectifs en ETPT	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Enseignants titulaires				
Enseignants-chercheurs				
PU	20	4	19	4
MCF	35	5	35	5
Enseignants du second degré				
PRAG	10	3	10	2,80
PRCE	3	3	3	2,80
PEPS	2	0	2	0,00
Total	70	15	69	14.6
Enseignants non titulaires				
PAST/MAST	6	4	3	2
ATER	1	2	1	2
Enseignants en CDI	9	5	8,25	5
Enseignants en CDD	1	3	1	1,55
Total	17	14	13,25	10,55

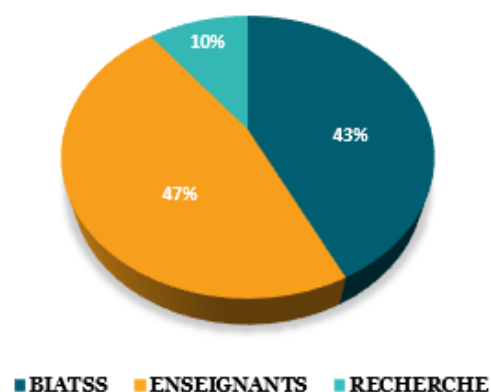
Au 31/12/2024	Effectifs physiques		Effectifs en ETPT	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Recherche (Laboratoires) non titulaires				
Doctorants	6	8	6	8
Post-doctorants	2	2	2	2
Contractuels recherche	5	3	4,35	3
Total	13	13	12,35	13

Au 31/12/2024	Effectifs physiques		Effectifs en ETPT	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
BIATPSS titulaires				
Catégorie A				
Emplois fonctionnels	1	1	1	1
IGR	1	2	1	2
IGE	7	2	6	1
ASI	1	3	1	2,8
APAENES	0	2	0	2
Catégorie B				
TECH	5	5	4,5	5
SAENES	1	0	1	0
Catégorie C				
ATRF	1	4	1	3,9
ADJAENES	0	0	0	0
Total	17	19	15,5	17,7
BIATPSS non titulaires				
Catégorie A				
IGR	1	0	1	0
CDI	1	0	1	0
CDD	0	0	0	0
IGE	3	2	3	2
CDI	3	2	3	2
CDD	0	0	0	0
ASI	6	11	5,98	10,8
CDI	5	10	4,98	9,8
CDD	1	1	1	1
Catégorie B				
TECH	2	14	2	14
CDI	1	8	1	8
CDD	1	6	1	6
Catégorie C				
ATRF	8	9	8	8
CDI	1	2	1	1,5
CDD	7	7	7	6,5
Contrat de projet	5	4	4	4,17
Apprenti	3	2	3	2
Total	28	42	26,98	40,97

EFFECTIF PHYSIQUE TOTAL	248
EFFECTIF en ETPT TOTAL	233,90



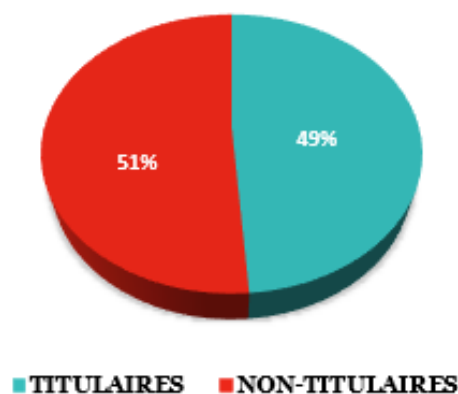
Répartition par type de personnel



La répartition par type de personnel montre que les personnels BIATPSS, représentent 43 % de l'effectif total. Les personnels enseignants constituent quant à eux 47 % de l'ensemble, tandis que les personnels dédiés à la recherche représentent 10 %.

Il ressort que la répartition entre agents titulaires et agents contractuels est relativement équilibrée. En effet, les deux catégories représentent une part quasi équivalente des effectifs.

Répartition titulaires/contractuels



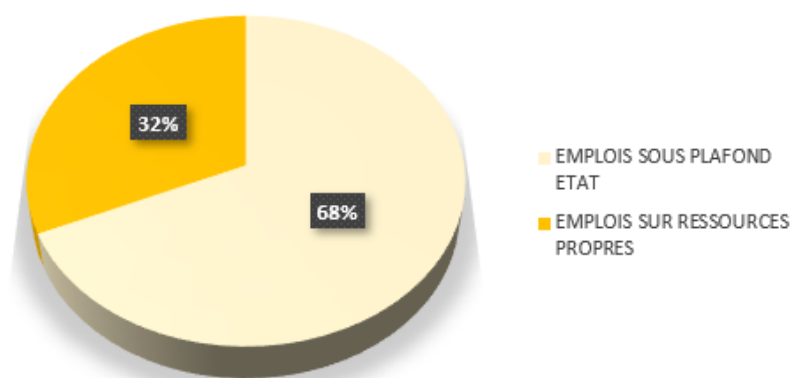
III. LES EFFECTIFS PHYSIQUES ET LES EFFECTIFS EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN PAR PLAFOND

Plafond MSE : emplois financés par la subvention pour charges publics donnée par l'Etat

Plafond ressources propres : ce sont les emplois financés par les ressources propres de notre établissement (recettes, subventions...)

PLAFOND	STATUT	EMPLOIS	EFFECTIF DECEMBRE 2024	ETP DECEMBRE 2024	Moyenne des ETP annuels 2024
EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT (Plafond état fixe à 185 ETP)	Titulaire	Enseignants chercheurs	64	63	63,75
	Titulaire	Enseignants	21	20,60	21,40
	Non Titulaire	ATER	1	1	1,59
	Non Titulaire	PAST	10	5	5,34
	Non Titulaire	Doctorants	1	1	0,25
	Non Titulaire	Enseignants contractuels	8	7,25	7,13
	Non Titulaire	Enseignants chercheurs contractuels	2	2	2
	Titulaire	Personnels administratifs et techniques	36	33,20	32,70
	Non Titulaire	Personnels administratifs et techniques contractuels	25	24,95	25,24
	Non Titulaire	Contrat de projet	3	2	1
Sous-total MSE			171	160,00	160,60
EMPLOIS SUR RESSOURCES PROPRES	Non Titulaire	Contractuels administratifs et techniques	30	29	31,76
	Non Titulaire	Contrat de projet	7	7	5,75
	Non Titulaire	Apprentis	5	5	2,68
	Non Titulaire	ATER	2	2	1,25
	Non Titulaire	Enseignants contractuels	4	2,55	2,55
	Non Titulaire	Enseignants chercheurs contractuels	4	4	4
	Non Titulaire	Doctorants (sous contrat)	13	13	13,00
	Non Titulaire	Contractuels Recherche, POST DOC	12	11,35	11,71
Sous-total MRP			77	73,90	72,70
TOTAL			248,00	233,90	233,30

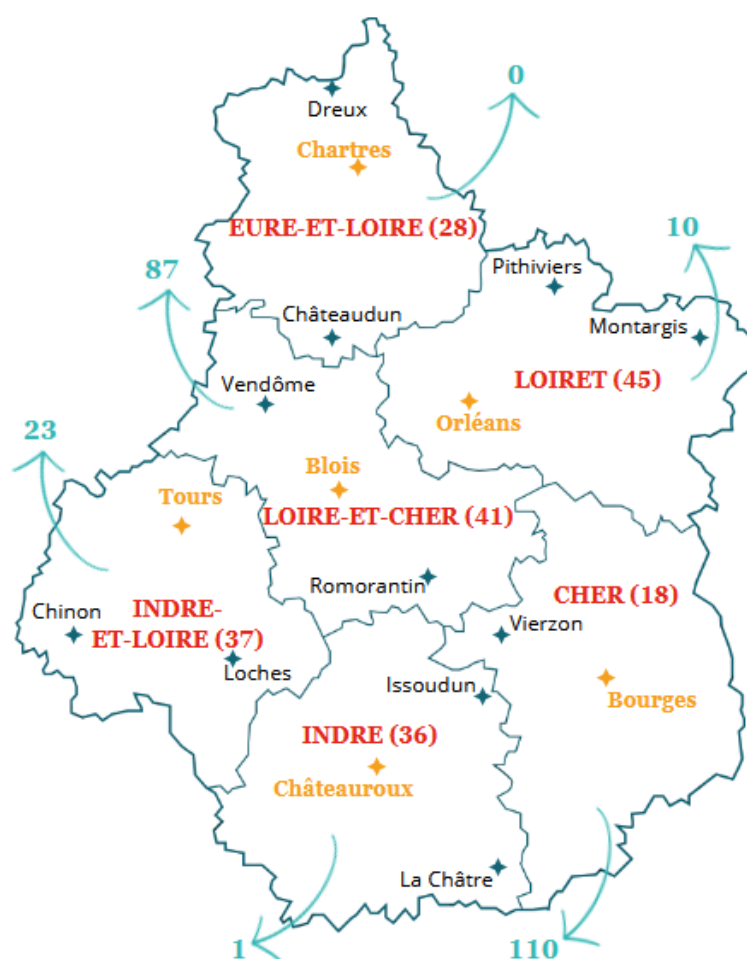
Plafond d'emplois en ETPT



IV. LES CARACTERISTIQUES DES EFFECTIFS

(Répartition géographique, données socio-démographiques)

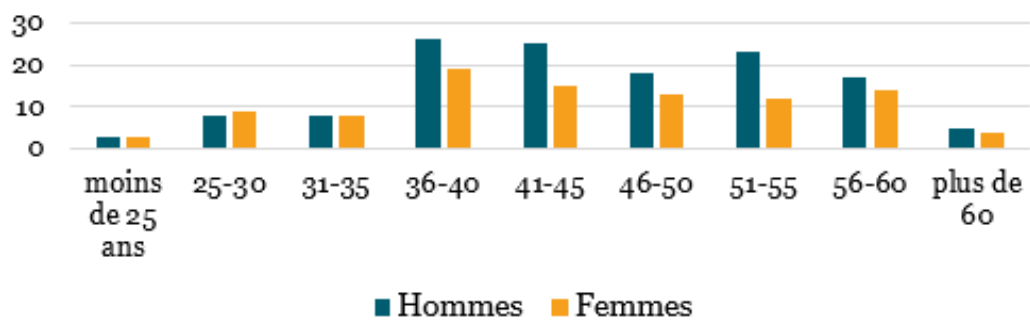
Les lieux de résidences des personnels de l'INSA Centre Val de Loire



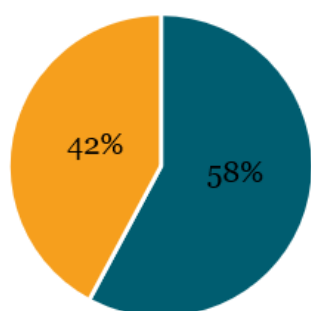
17 personnels ne résident pas en région Centre Val de Loire.

Moyenne d'âge : 46

Pyramide des âges de l'ensemble des personnels permanents de l'INSA Centre Val de Loire

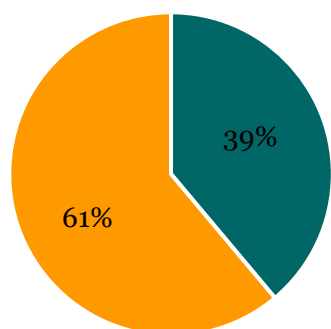


Répartition des personnels par genre



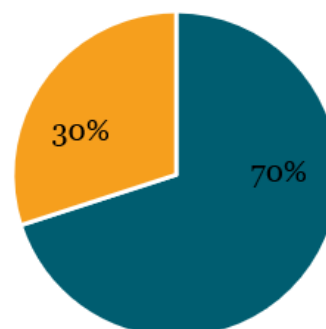
■ Hommes ■ Femmes

Répartition des personnels BIAPTSS par genre



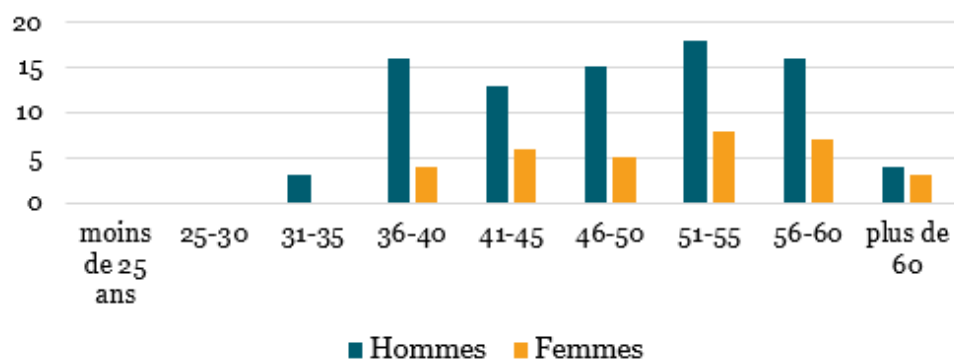
■ Hommes ■ Femmes

Répartition des personnels enseignants par genre

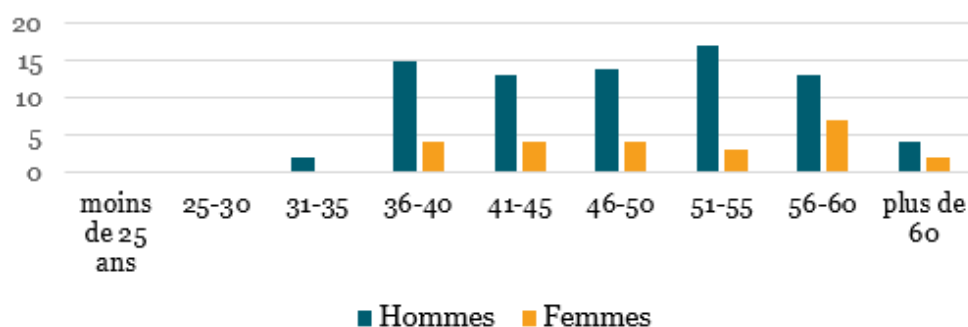


■ Hommes ■ Femmes

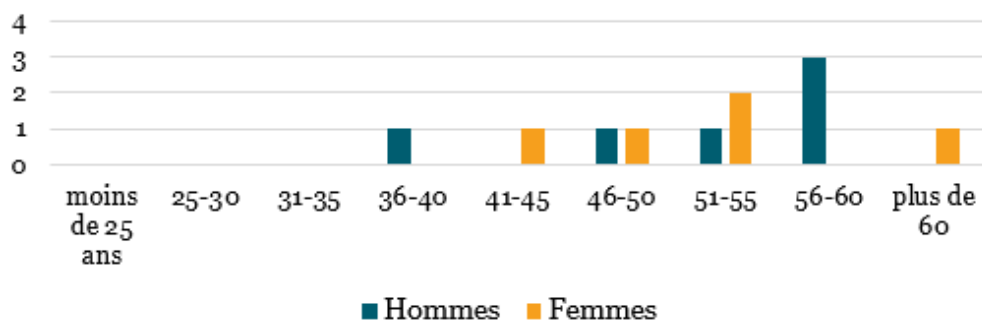
Répartition des âges des personnels titulaires



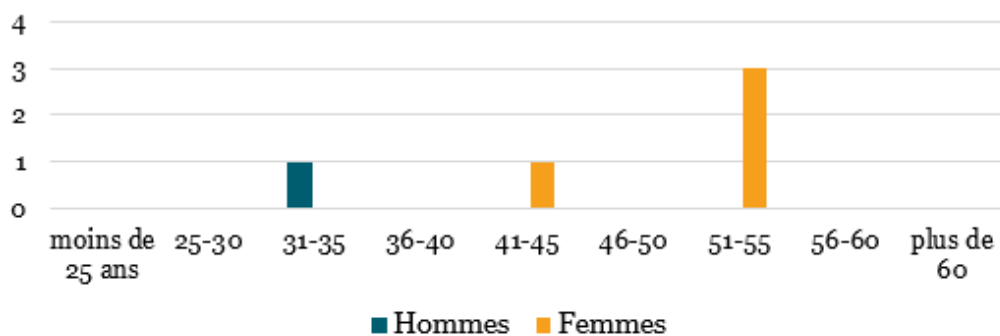
Répartition des âges des personnels titulaires de catégorie A



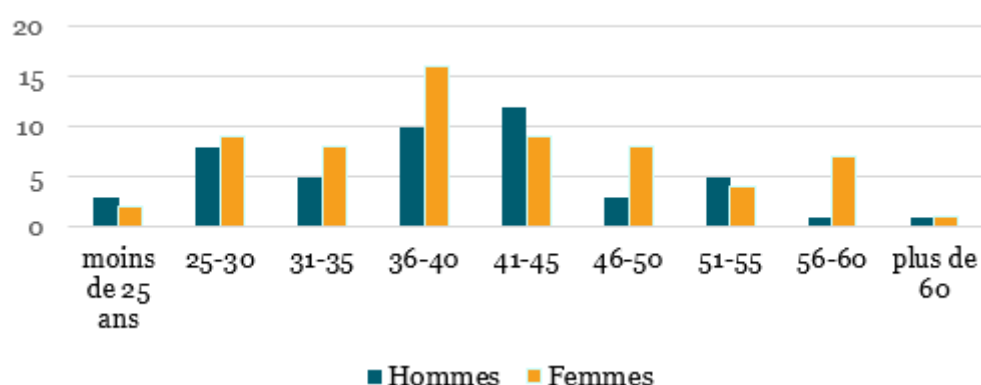
Répartition des âges des personnels titulaires de catégorie B



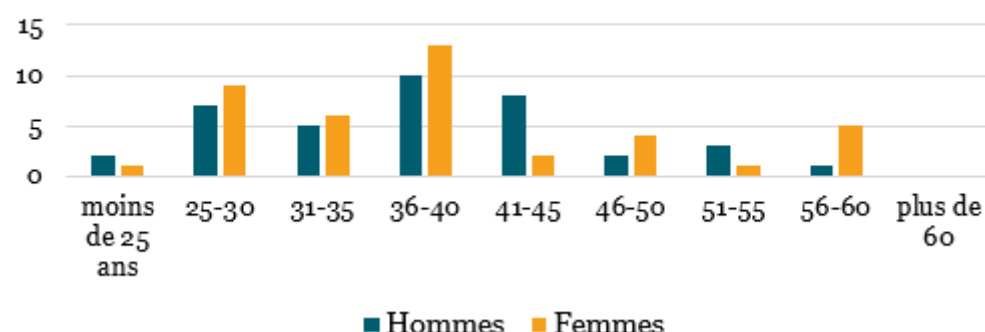
Répartition des âges des personnels titulaires de catégorie C



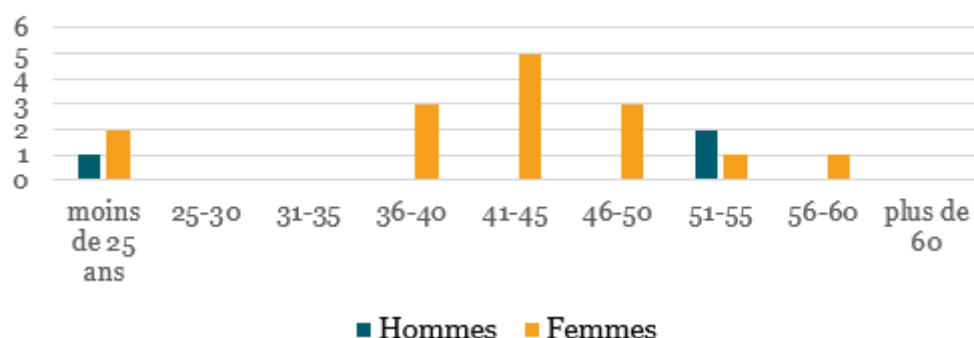
Répartition des personnels non titulaires par genre



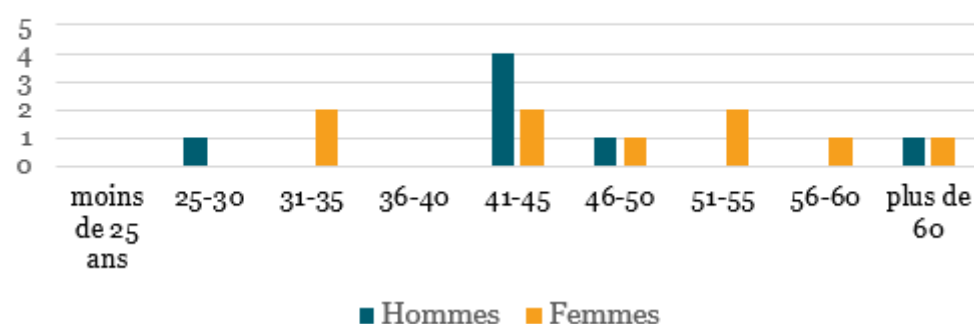
Répartition des âges des personnels non titulaires assimilés catégorie A



Répartition des âges des personnels non titulaires assimilés catégorie B



Répartition des âges des personnels non titulaires assimilés catégorie C

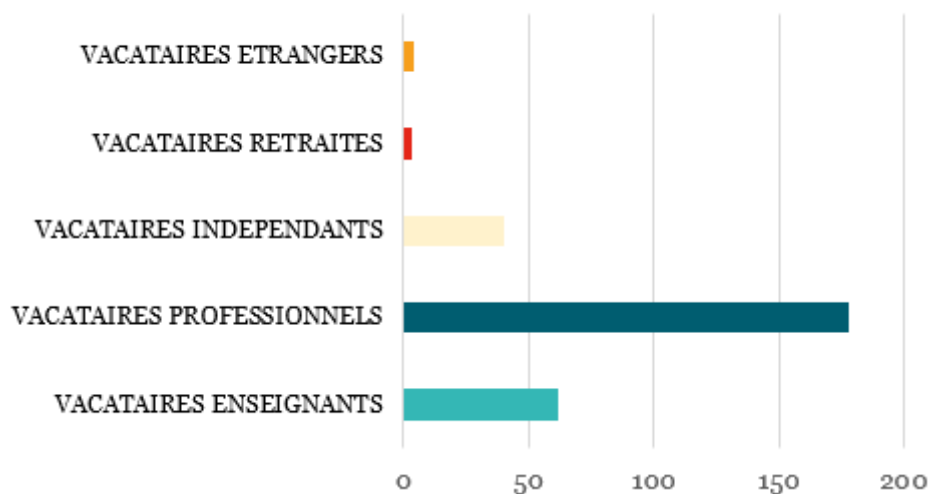


V. LES PERSONNELS NON-PERMANENTS

Les chargés d'enseignement vacataires

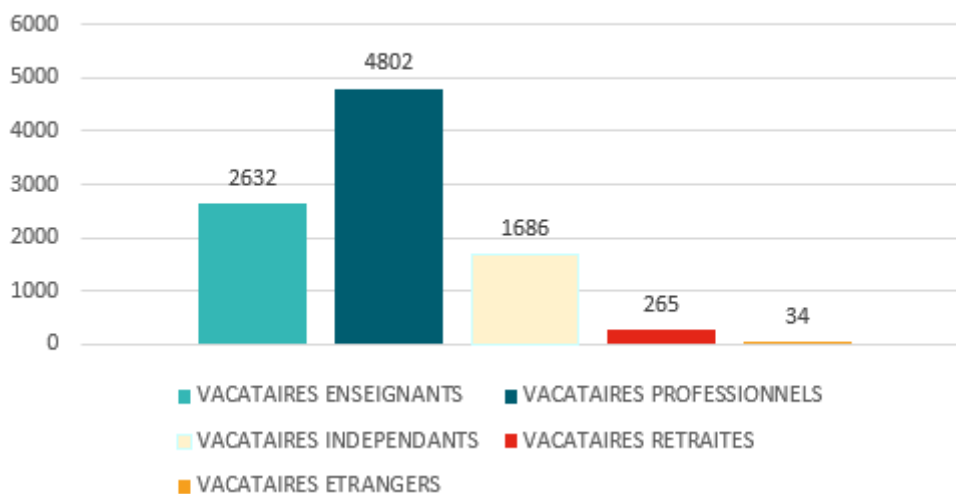
297 vacataires à l'INSA Centre Val de Loire

Nombre de vacataires répartis par statuts



9 419 heures de vacations ont été effectuées

Nombre d'heures de vacation réparties par statuts



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

SERVICES	MISSIONS	NOMBRE D'HEURES
AFFAIRES GENERALES	IMPRESSIONS TRACEUR/3D	376:00
ENSEIGNEMENT	TUTORAT SPORT DE HAUT NIVEAU	75:00
ENSEIGNEMENT	TUTORAT MRI	94:10
ENSEIGNEMENT	TUTORAT STI FISE	16:00
ENSEIGNEMENT	TUTORAT HANDICAP	85:00
SERVICE COMMUN DES BIBLIOTHEQUES	ACCUEIL BANQUE DE PRÊT	664:50
SERVICE DES FORMATIONS	SALONS - FORUMS	18:00
SERVICE DES FORMATIONS	CRAPAUD	450:00
SERVICE DES FORMATIONS	ACCUEIL ETUDIANT	149:00
SERVICE DES FORMATIONS	RELAIS-SANTE	153:00
TOTAL		2 081:00

Le nombre de tuteurs est de **55** au sein de l'INSA Centre Val de Loire.

VI. LE HANDICAP

Au 31/12/2024, **9** personnels de l'INSA Centre Val de Loire ont une **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**.

	H	F	Total
BIATPSS titulaires	1	1	2
BIATPSS contractuels		4	4
Enseignants titulaires		1	1
Enseignants contractuels	1	1	2
Total	2	7	9

* 9 personnels RQTH, soit un taux de 3,67%
→ Le taux réglementaire étant de 6%

Coût global des dépenses liées aux achats de matériels pour l'aménagement des postes de travail : **204,49 €**

Dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aides à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves et étudiants : **1 523,91 €**

Dépenses liées aux contrats de prestations avec les entreprises qui travaillent avec des personnes en situation de handicap : **460,13 €**

Dépenses liées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées : **1 700 €**

VII. LES POSITIONS STATUTAIRES

On compte **3** agents titulaires en position statutaire autre que l'activité au 31/12/2024 :

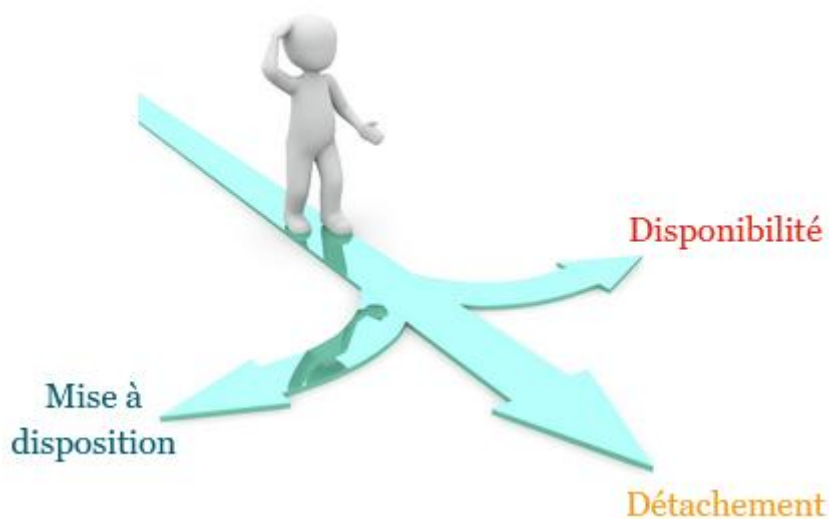
- 2 personnels en détachement
- 1 personnel mis à disposition à 100%

Position statutaire	Enseignants	BIATPSS
Détachement	1	1
Mise à disposition	1	0

*Le **détachement** est la position d'un personnel titulaire qui exerce ses fonctions hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine.*

C'est aussi le cas si l'agent titulaire exerce ses fonctions dans une autre fonction publique que sa fonction publique d'appartenance ou hors de la fonction publique.

*La **mise à disposition** dans la fonction publique est une situation administrative dans laquelle un agent reste rattaché à son administration d'origine, mais exerce ses fonctions dans une autre structure (administration, collectivité ou organisme). Il continue à être rémunéré par son employeur d'origine, tout en travaillant sous l'autorité de l'organisme d'accueil.*



II - LE RECRUTEMENT

I. LE RECRUTEMENT EN 2024



BIATPSS					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire
1	7	0	1	0	3

Il est important de préciser que les contrats de projet ainsi que les contrats du COMP sont compris dans ces effectifs de non titulaires, illustrant la diversité des types de recrutements utilisés pour répondre aux besoins spécifiques de l'établissement.

ENSEIGNANTS							
Enseignants du second degré		Enseignants chercheurs		ATER		Contractuels recherche	
Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire
0	0	0	0		1		7

BILAN	Nombre
Nombre de passages de CDD à CDI dans l'année	2
Nombre d'agents non titulaires recrutés pour assurer le remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un contractuel	2
Nombre d'agents non titulaires recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi	0
Nombre d'agents non titulaires recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	1
Nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées	0
Nombre d'agents non titulaires sur emplois permanents	6

II. LE RECRUTEMENT POUR POURVOIR DES EMPLOIS D'ENCADREMENT SUPERIEUR ET DIRIGEANT

NEANT

III. L'APPRENTISSAGE



6 contrats d'apprentissage en 2024 au sein de l'INSA Centre Val de Loire

3 au sein de Laboratoire LIFO
Formation suivie : 1 Diplôme national des études préparatoires aux cycles d'ingénieurs 1 ingénieur en sécurité et technologies informatiques 1 BUT - Réseaux et télécommunications : cybersécurité
1 au sein de la Direction des Ressources Humaines
Formation suivie : Mastère professionnel - Manager en Ressources Humaines
1 au sein du service Partenariats
Formation suivie : Mastère professionnel - Manager des organisations
1 au sein du service Pilotage et prospective
Formation suivie : BUT - GEA

- Coût pour l'institut : **56 169,98 €** (45 348,98 € masse salariale + 13 821 € formation)

IV. LES CONTRATS AIDES

NEANT

V. LES SERVICES CIVIQUES



1 service civique a été employé en 2024 au sein de l'INSA Centre Val de Loire au sein du service Communication et Attractivité.

Sa mission était de sensibiliser les collégiens et les lycéens à la culture scientifique au sens large et aux formations d'ingénieurs en particulier.

Durée du contrat : du 1^{er} novembre 2024 au 30 avril 2025.

- Coût pour l'institut : **689,10 €**

VI. LES STAGIAIRES



STAGIAIRES RECHERCHE		DUREE DU STAGE (en mois)	GRATIFICATIONS
INSA CVL	23	113	60 525,15 €
DETAILS PAR LABORATOIRE			
CITERES	2	9	5 328,75 €
GREMAN	6	28	14 667,45 €
LAME	7	34	18 604,95 €
LIFAT	1	5	2 436,00 €
LIFO	2	12	5 785,50 €
PRISME	5	25	13 702,50 €

➤ Budget total dépensé : **60 525,15 €**

STAGIAIRES INSA CVL		DUREE DU STAGE (en mois)	GRATIFICATIONS
INSA CVL	1	5	3 227,70 €
DETAILS PAR SERVICES			
DIP	1	5	3 227,70 €

➤ Budget total dépensé : **3 227,70 €**

III - LES PARCOURS PROFESSIONNELS

I. LES MUTATIONS ET MOBILITES

Départs BIATPSS					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire
2	0	0	0	0	0

Départs ENSEIGNANTS et CHERCHEURS						
Enseignants du second degré		Enseignants chercheurs		ATER		Contractuels recherche
Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire	Non titulaire
1	0	0	0	0	0	0

II. LES MISES A DISPOSITION

3 enseignants sont ou ont été concernés à l'INSA Centre Val de Loire :

- 1 PR à l'INSA de Strasbourg
- 1 AGREGE à l'INSA de Lyon (jusqu'au 31/08/2024 création d'un premier cycle en Martinique de l'INSA de Lyon)
- 1 PR (à 60%) à la Direction Générale de la Recherche et de l'Innovation (jusqu'au 30/09/24)

III. LES PROMOTIONS PAR CORPS ET PAR GRADES

Après avoir été recruté et affecté sur un emploi, le fonctionnaire bénéficie d'un avancement de carrière et d'une progression possible soit par avancement de grade soit par promotion dans un autre corps.

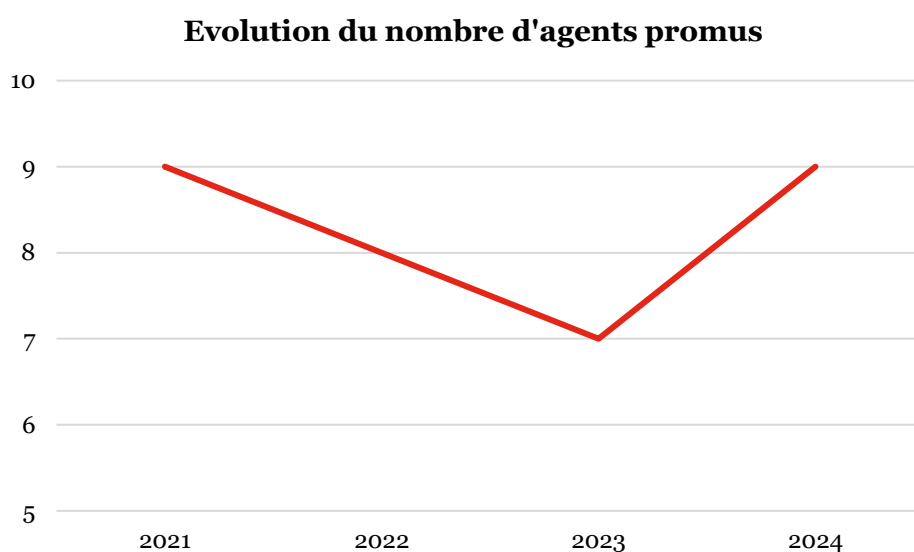
La promotion accessible aux enseignants chercheurs (hors concours) est l'avancement de grade. Ces avancements sont décidés par les sections CNU en fonction du nombre de contingent au niveau national.

Concernant les MCF, le ministère peut donner un contingent annuel de promotions établissement, qui est décidé par le conseil d'administration restreint aux enseignants-chercheurs.

Les personnels enseignants du second degré et les BIATPSS peuvent bénéficier d'une promotion au titre de l'avancement de grade dans leur corps mais aussi accéder à un autre corps par la voie de la liste d'aptitude.

Enfin, est considéré comme promotion le fait pour un contractuel d'obtenir un concours et de devenir titulaire de la fonction publique

PROMOTIONS	NBR AGENTS PROMOUVABLES	NBR AGENTS CANDIDATS	NBR AGENTS PROMUS
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	35	15	5
ENSEIGNANTS SECOND DEGRE (Gérés par l'établissement)	8	4	0
ENSEIGNANTS SECOND DEGRE (Gérés par le rectorat)	4	4 éligibles suite ancienneté	3
ITRF	27	13	1
AENES	1	0	0



IV. LES EXAMENS PROFESSIONNELS

Suite aux accords sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche issus de la Loi de Programmation de la Recherche, des modalités exceptionnelles de recrutement dans les différents corps (PR / ITRF) ont été proposées en 2021 et en 2022. En 2023, aucun repyramidage n'a été proposé par le ministère pour l'établissement.

En 2024, un contingent ASI a été attribué à notre institut.

Recrutement exceptionnel dans le corps des ITRF :

ITRF	Promotion IGE	Promotion ASI	Homme	Femme
2022	1	0	1	0
2024	0	1	1	0

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

PR	Promotion	Homme	Femme
2021	2	1	1

V. LES DEPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS

Départs ENSEIGNANTS					
Enseignants du second degré		Enseignants chercheurs		ATER/PAST	
Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire
0	0	1	0	0	2



Motifs : 1 **démission**, 1 **fin de contrat** et 1 **départ à la retraite**

Départs BIATPSS					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire
0	3	0	2	0	5



Motifs : 2 **démissions**, 7 **fin de contrat** et 1 **rupture conventionnelle**

Départs CONTRACTUELS RECHERCHE		
Fin de contrat	Licenciement	Démission
13	0	3

Soit : **16 départs**



IV - LES FORMATIONS

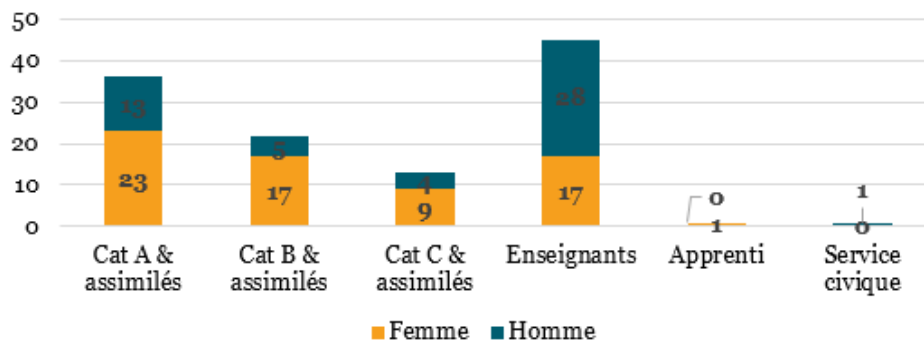
I. LE NOMBRE D'AGENTS EN FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Les axes principaux définis au plan de développement des compétences pour 2024 étaient les suivants :

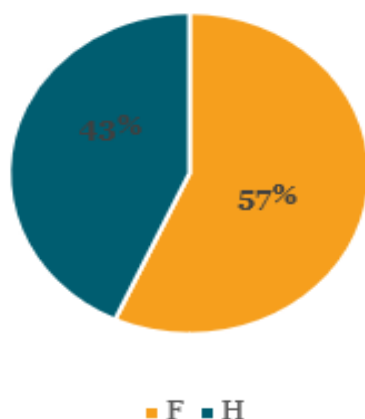
- Le développement des compétences métier et le renforcement des compétences managériales et juridiques des équipes encadrantes ;
- L'accompagnement des enseignants notamment à l'innovation pédagogique ;
- Les enjeux climatiques et sociétaux ;
- La préservation de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail.

96 formations représentant **2116 heures** de formation continue, ont été suivies par **118 personnels**.

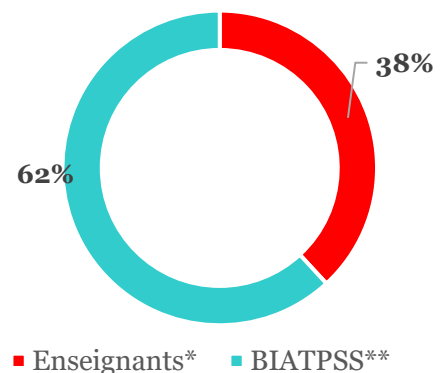
**Répartition des 118 bénéficiaires
par catégorie et par genre**



**Répartition par genre des
bénéficiaires**



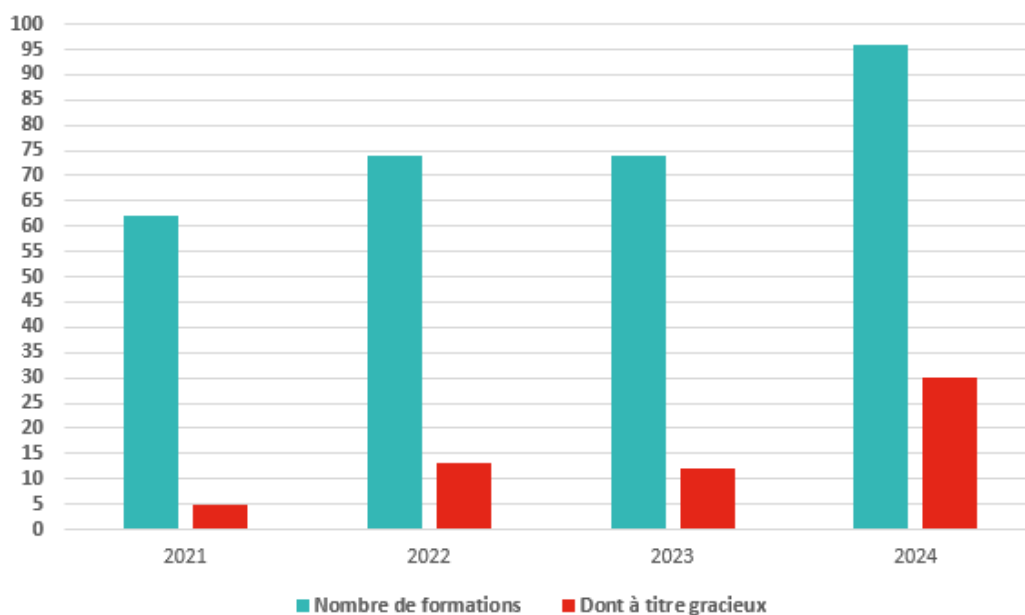
**Comparaison des personnels
bénéficiaires par statut**



* Contractuels recherche compris

** Apprentis et service civique compris

Evolution du nombre total de formations et du nombre de formations délivrées à titre gracieux

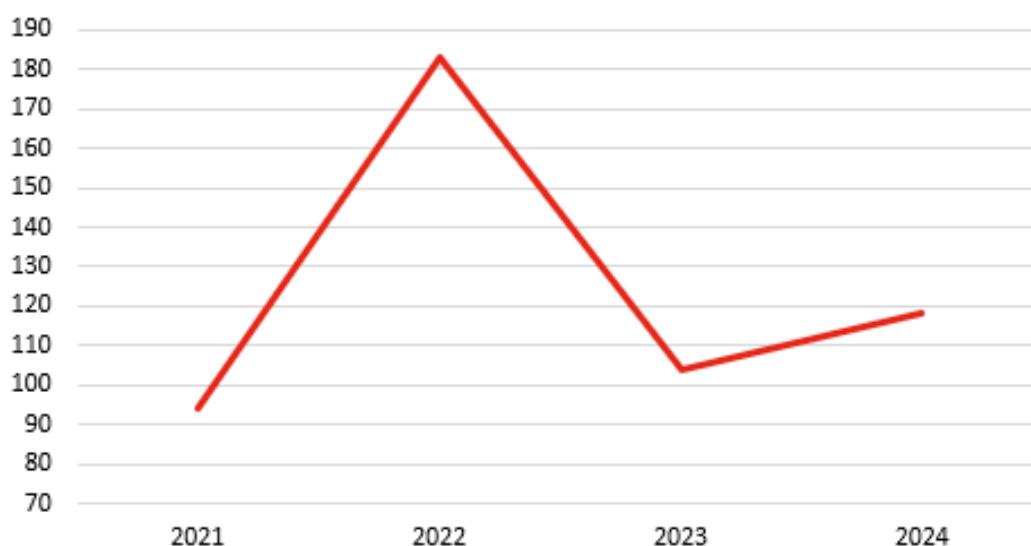


Entre 2021 et 2024, le nombre total de formations dispensées connaît une croissance régulière, passant de 62 à près de 100. Ce développement s'accompagne d'une augmentation marquée des formations délivrées à titre gracieux, en particulier en 2024, où elles représentent environ un tiers de l'offre totale (près de 30 sur 100).

Cependant, cette croissance de l'offre ne se reflète pas de manière linéaire dans le nombre de bénéficiaires. Celui-ci augmente fortement entre 2021 et 2022, puis connaît une chute en 2023, avant de se stabiliser en légère hausse en 2024.

La stratégie de développement de l'offre, notamment via le développement de partenariats, semble porter ses fruits en 2024.

Evolution du nombre de bénéficiaires



II. LES DEPENSES LIEES A LA FORMATION

L'enveloppe budgétaire dédiée au plan de développement des compétences 2024 s'élevait à **58 000 € TTC**.

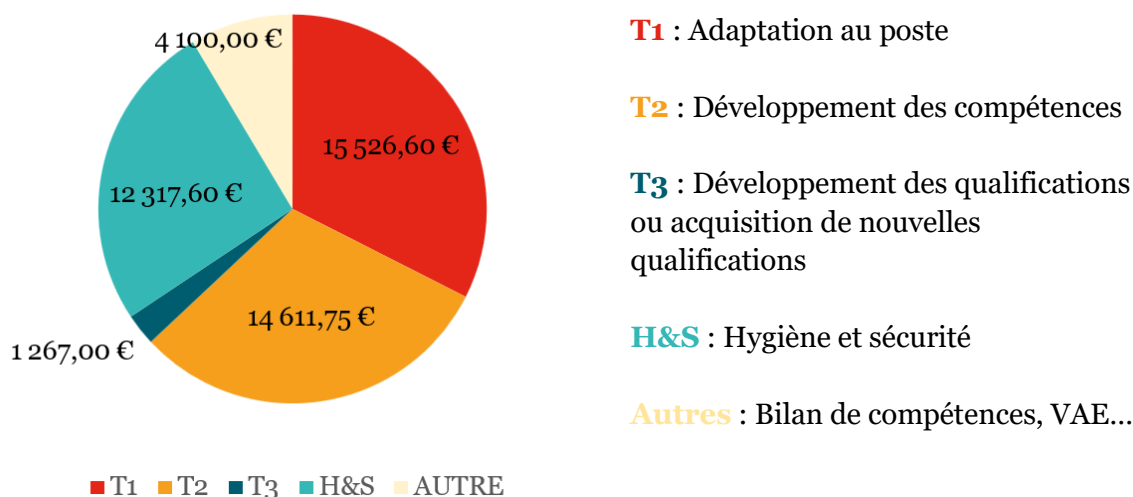
Le coût moyen d'une formation s'établit à **400,00 € TTC**.

Le coût total des formations s'élève à **47 822,95 €** soit **82,45 % du budget alloué**.

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

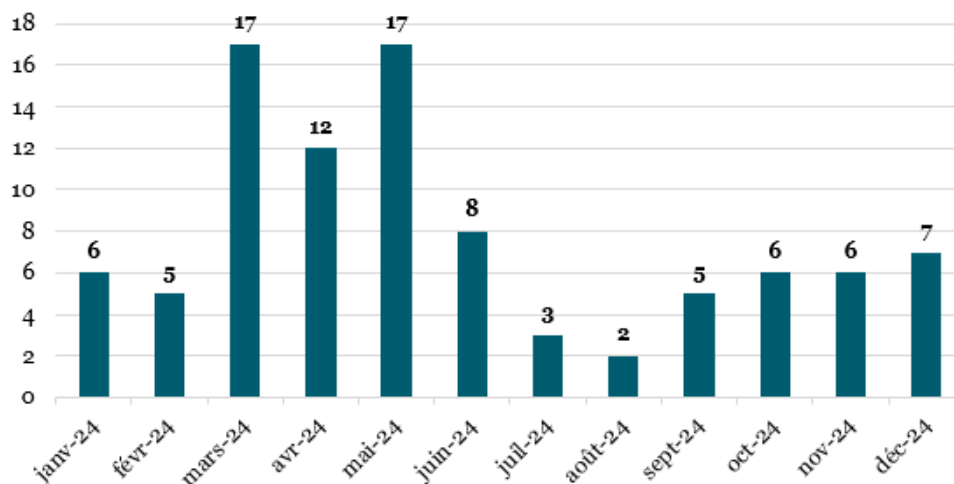
Organismes : Université d'Orléans, Trans'Formation Région Centre Val de Loire, MESR, Institut National du Service Public, DGFIP, IH2EF, Laurent Guillien, DREETS CVL, ClimatSup INSA, Nos Vies Bas Carbone, Préfecture du Cher, IGESR, SAFIRE et les formations dispensées en interne.

Coût des formations par typologie



III. LE NOMBRE DE FORMATIONS PAR MOIS

Nombre de formations suivies par mois au cours de l'année 2024



IV. LES DECISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATION

Les Congés de Formation Professionnelle

Une demande de Congé de Formation Professionnelle a été accordée et réalisée en 2024

Nature de la formation et titre obtenu :

Master 2 - Psychologie Sociale des Organisations et du Travail

Les Bilans de compétences

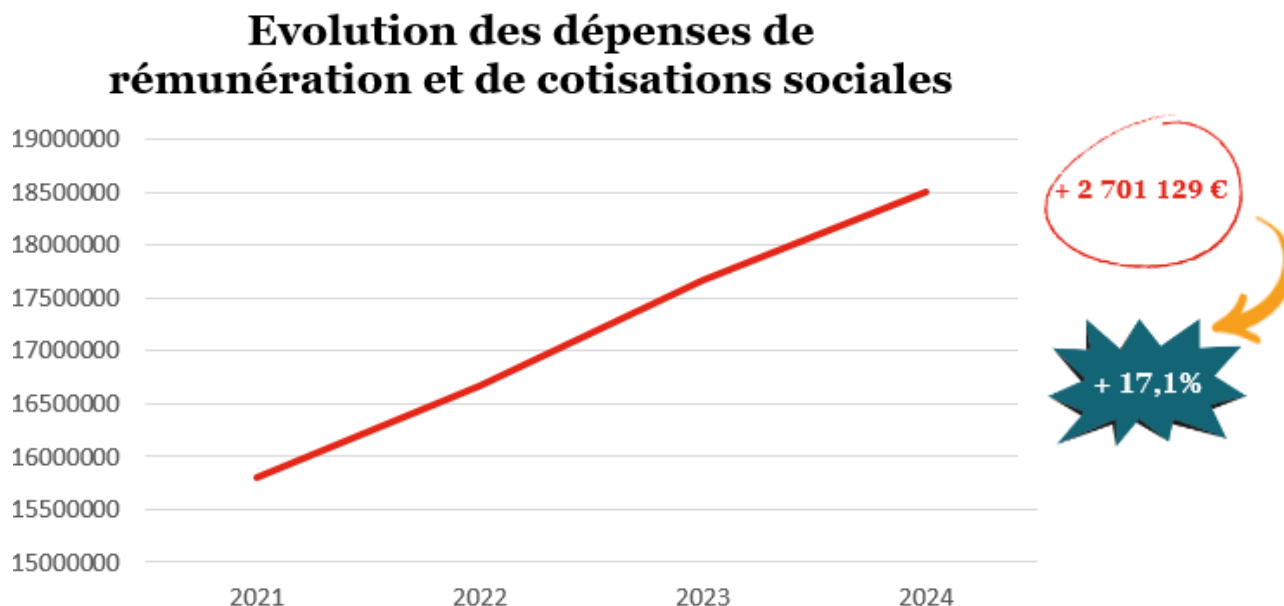
Trois demandes de bilan de compétences ont été accordées et réalisées en 2024.



V - LA REMUNERATION

I. LA MASSE SALARIALE

L'ensemble des dépenses de rémunération et cotisations sociales s'élève à **18 501 255 €** pour l'année 2024.



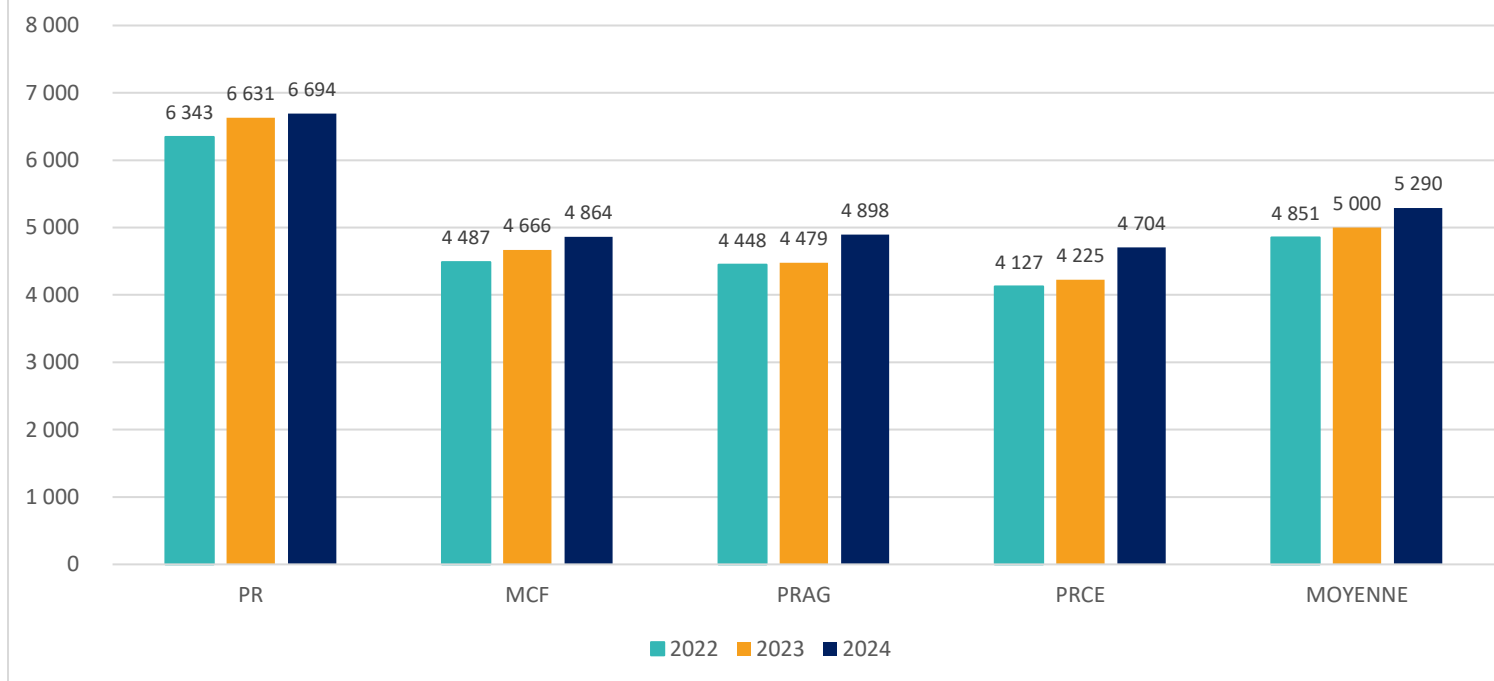
Ce graphique montre une augmentation continue des dépenses de rémunération et de cotisations sociales entre 2021 et 2024, avec une hausse totale de **2 701 129 €**, soit **+17,1 %** sur la période. Cette progression significative s'explique notamment par la revalorisation de mesures indemnitaires créée par la loi LPR, le recrutement de personnels sur projet, la revalorisation du cas pension, la mise en place de la participation à la complémentaire santé... Ces éléments s'imposent à l'établissement et ne sont pas toujours compensés à la hauteur de la masse salariale.

II. EVOLUTION DES REMUNERATIONS BRUTES MENSUELLES

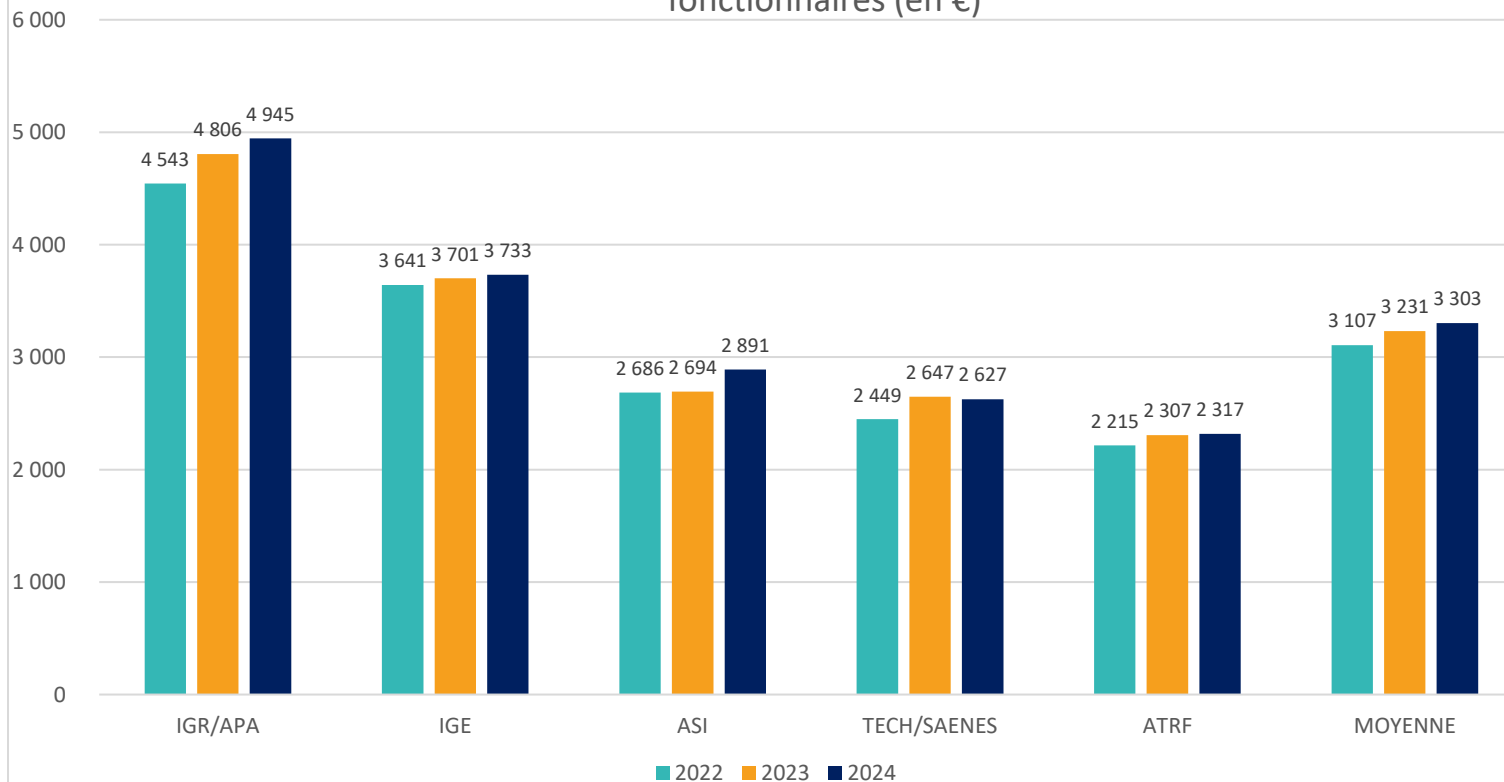
Les rémunérations brutes mensuelles prennent en compte les rémunérations principales et les rémunérations accessoires (indemnitaires, heures complémentaires...). Elles ne prennent pas en compte le supplément familial de traitement, le remboursement domicile travail, la participation à la complémentaire santé, le télétravail... En 2022, est pris en compte l'aide inflation et en 2023 la prime pouvoir d'achat. Les agents arrivés en cours d'année et les agents en temps partiels ou temps incomplet ont été rétablis à temps plein pour calculer la moyenne.

Les personnels titulaires

Evolution de la rémunération brute mensuelle moyenne des personnels enseignants fonctionnaires (en €)

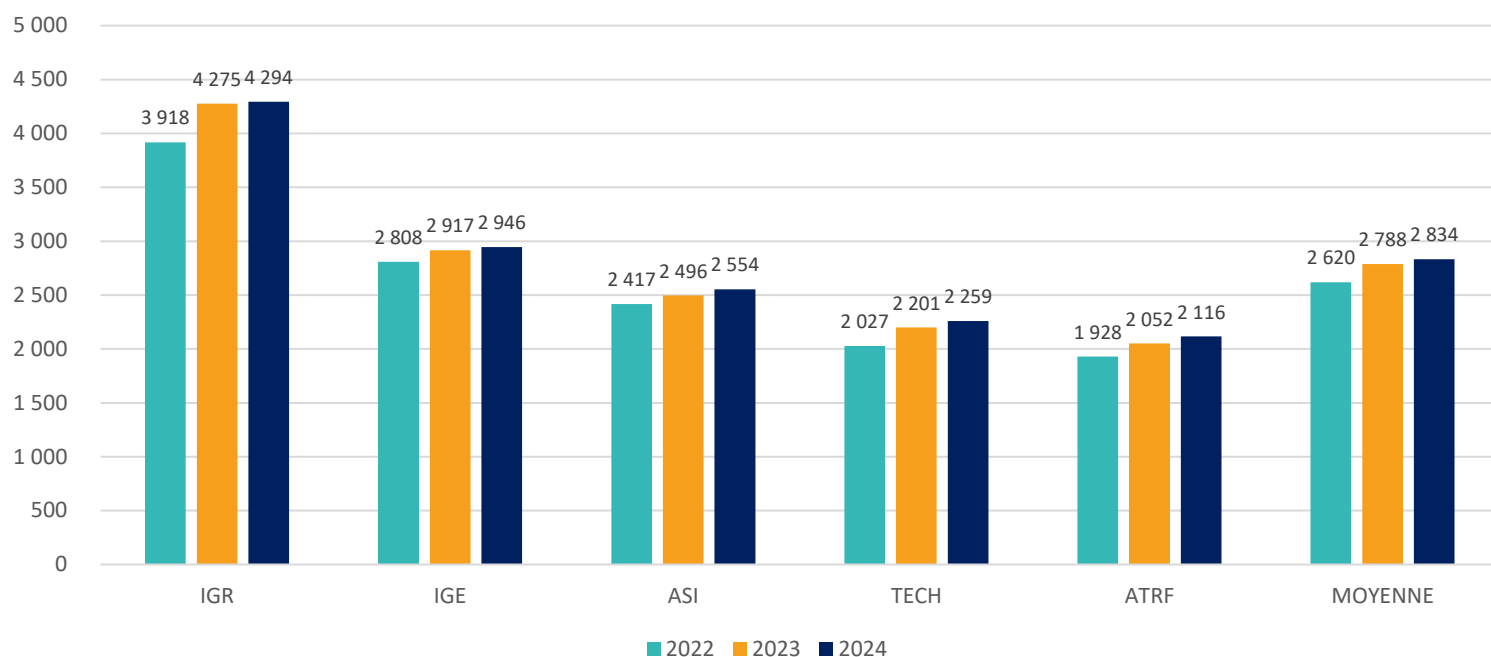


Evolution de la rémunération brute mensuelle moyenne des BIATPSS fonctionnaires (en €)

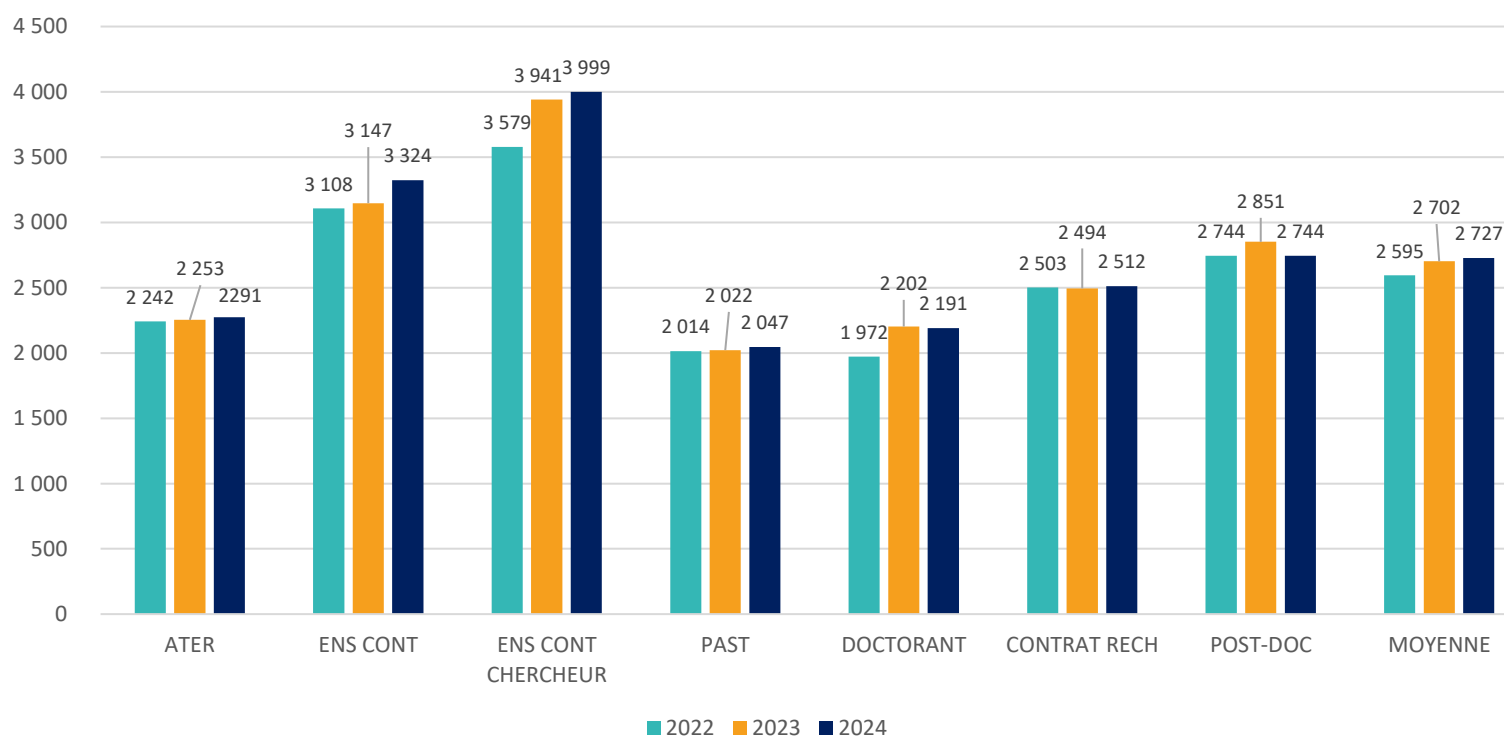


Les personnels contractuels

Evolution de la rémunération brute mensuelle moyenne des BIATPSS contractuels (en €)



Evolution de la rémunération brute mensuelle moyenne des personnels enseignants et chercheurs contractuels (en €)



III. LES PRIMES ET INDEMNITES

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Somme totale allouée au CIA 2024	6000 €
Nombre de bénéficiaires du CIA 2024	23
Montant minimum	99 €
Montant maximum	474 €
Montant moyen	260,87 €

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

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

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

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

L'INSA Centre Val de Loire ne compte plus qu'un enseignant-chercheur bénéficiaire de la PEDR au 31 décembre 2024.

Période	Nbr de bénéficiaires	Montant
De janvier à septembre 2024	5	20 625 €
D'octobre à décembre 2024	1	1 375 €
TOTAL		22 000 €

La Prime d'Enseignement Supérieur (PES)

La Prime d'Enseignement Supérieur est versée mensuellement aux enseignants du 2nd degré.

Son taux annuel est de **3 142,75 €** au 01/01/2024.

En 2024, **22** personnels (temps pleins et temps partiels) en ont bénéficié.

Le montant total versé est de : **67 000 €**

La Prime statutaire - C1 du RIPEC

Dans le cadre de la Loi de Programmation pour la Recherche, depuis le 1^{er} janvier 2022, la PRES est remplacée par la composante C1 du RIPEC : "prime statutaire". Celle-ci est versée mensuellement.

Son taux annuel est de **4 200 €** pour l'année 2024.

En 2024, **63** personnels en ont bénéficié.

Le montant total versé est de : **267 646,00 €**

La Prime individuelle (C3)

La Prime Individuelle a vocation à reconnaître toutes les missions des EC, dans tous les grades, à toute étape de leur carrière ou de leur parcours scientifique ou académique. Elle remplace la PEDR.

Le montant de la prime C3 est de **4 300 € annuel** (octroyée pour 3 ans).

Au titre de l'année 2024 :

- **8** attributions possibles
- **15** candidats (11 MCF et 4 PU)

Distribution des primes par motifs :

- **3** au titre de l'investissement pédagogique
- **3** au titre de l'activité scientifique
- **1** au titre du concours apporté à la vie collective des établissements
- **1** au titre des autres missions prévues à l'article L.123-3 du Code de l'éducation.

En 2024, **26** personnels en ont bénéficié.

Le montant total versé est de : **111 800,00 €**

IV. LES VERSEMENTS LIES AU REGIME DE L'INTERESSEMENT

Synthèse globale



ANNEE	NOMBRE DE BENEFICIAIRES	NOMBRE D'OPERATIONS	MOYENNE MONTANT BRUT INTERESSEMENT PAR BENEFICIAIRE	MOYENNE MONTANT CTE INTERESSEMENT PAR BENEFICIAIRE	MONTANT TOTAL EMPLOYEUR (CTE) VERSE	% MONTANT CTE PAR RAPPORT AU MONTANT FACTURE
2024	3	2	3 175 €	3 334 €	10 002 €	12,02%

Détails par opération

OPERATION	NOMBRE BENEFICIAIRE PAR OPERATION	LABORATOIRE	MONTANT BRUT VERSE PAR OPERATION	MONTANT CTE VERSE PAR OPERATION	MONTANT FACTURÉ HT	%
NEXTER	1		4 263 €	4 476 €	37 625 €	11,90%
CEA	2		5 264 €	5 527 €	45 600 €	12,12%
TOTAL	3	x	9 527 €	10 003 €	83 225 €	12,02%

V. LE SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Montant total annuel versé	94 688,18 €	33 335,52 €	128 023,70 €
Nombre de bénéficiaires	53	37	90



VI. LE TRANSPORT

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

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
ENSEIGNANTS	17	6	23
BIATPSS	6	7	13
RECHERCHE	2	5	7

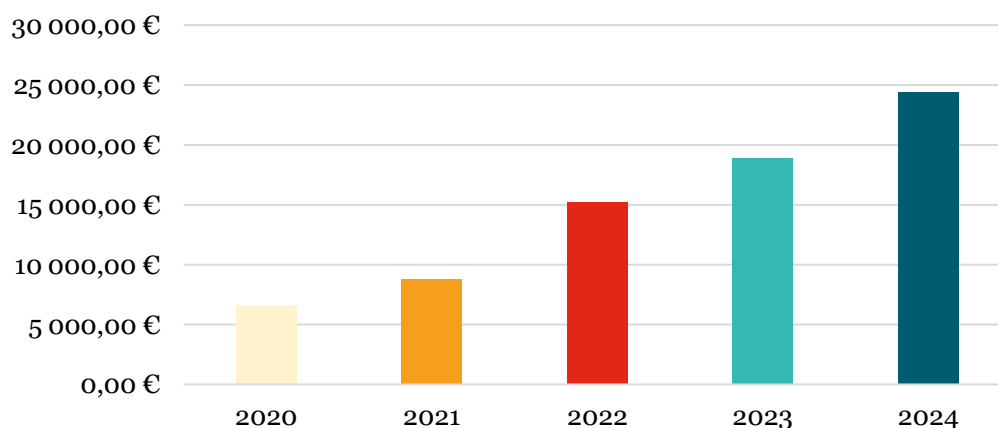


Variation des montants annuels remboursés

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
ENSEIGNANTS	11 726 €	2 512€	14 238 €
BIATPSS	3 218 €	5 326€	8 545€
RECHERCHE	297 €	1 348€	1 645 €

Au total, le coût des abonnements de transport domicile-travail représente **24 427,14 €** pour l'ensemble des personnels en 2024.

Evolution des montants annuels remboursés depuis cinq ans



VII. LE FORFAIT MOBILITE DURABLE (FMD)

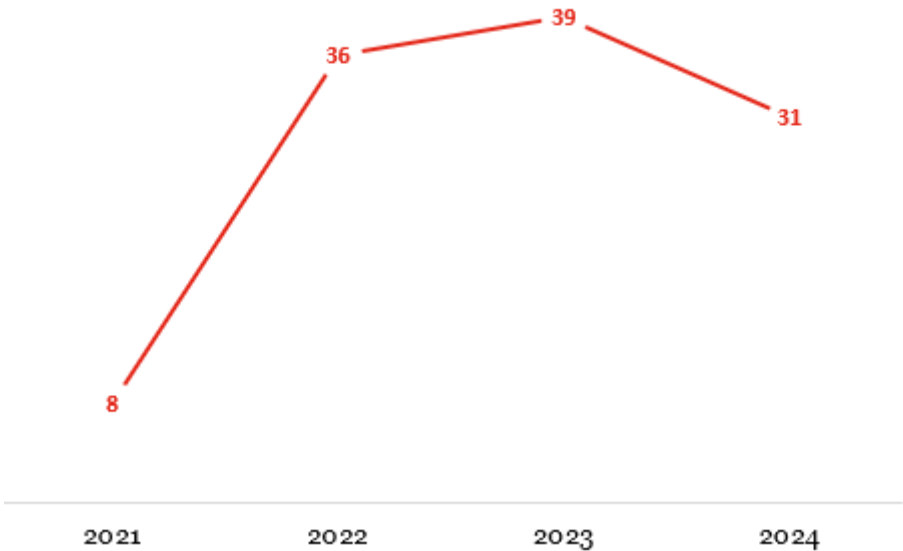
Pour rappel, le forfait mobilité durable s’applique aux déplacements domicile-travail à vélo, en trottinette, ou en covoiturage tant en passager qu’en conducteur, pour effectuer les déplacements domicile-travail.

31 personnels ont bénéficié de la prime mobilité durable en 2024
La somme versée aux bénéficiaires au titre de l’année 2024 est de **8 700 €** au total.

Le nombre de bénéficiaires

MOYENS DE TRANSPORT	VELO	TROTINETTE	COVOITURAGE	TOTAL
ENSEIGNANTS	12	0	2	14
BIATPSS	7	1	7	15
RECHERCHE	1	1	0	2
NOMBRE DE BENEFICIAIRES				31

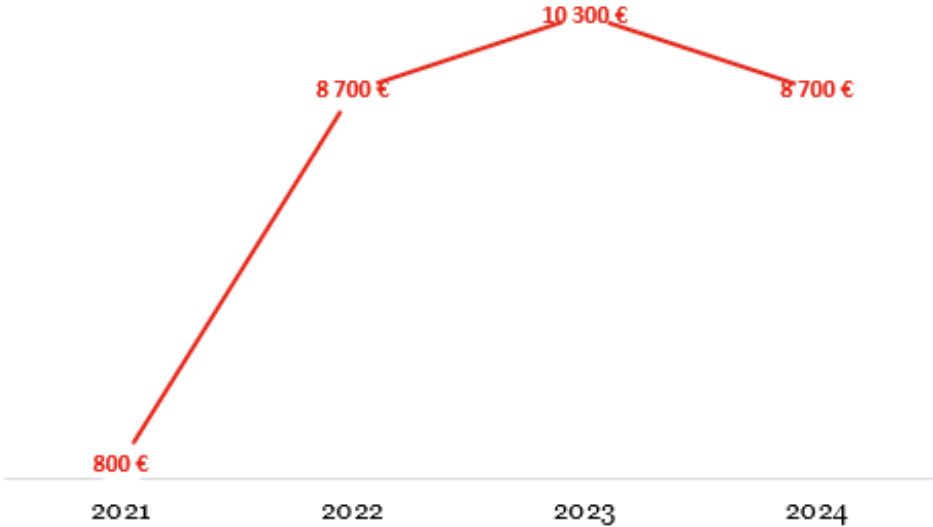
Evolution du nombre de bénéficiaires du FMD



Le coût pour l’institut

MOYENS DE TRANSPORT	VELO	TROTINETTE	COVOITURAGE	TOTAL
ENSEIGNANTS	3 600 €	0 €	600 €	4 200 €
BIATPSS	2 000 €	300 €	1 600 €	3 900 €
RECHERCHE	300 €	300 €	0 €	600 €
SOMME VERSEE - TOTAL				8 700 €

Evolution de la somme totale versée au titre du FMD



VIII. LA SOMME DES DIX PLUS HAUTES REMUNERATIONS

	Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées	Nombre
Femme	86 590 €	1
Homme	836 320 €	9
TOTAL	922 910 €	10



IX. LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Rémunération brute mensuelle moyenne (Rémunération principales, politiques indemnitaires, heures complémentaires)			2022			2023			2024		
			Femme	Homme	Ecart (Femme-Homme)	Femme	Homme	Ecart (Femme-Homme)	Femme	Homme	Ecart (Femme-Homme)
EC	Titulaire	PR	5 721 €	6 468 €	-746 €	6 080 €	6 741 €	-661 €	6 364 €	6 764 €	-400 €
		MCF	4 311 €	4 512 €	-200 €	4 684 €	4 663 €	21 €	4 777 €	4 876 €	-99 €
		PRAG	3 894 €	4 632 €	-739 €	4 089 €	4 597 €	-508 €	4 512 €	5 014 €	-502 €
		PRCE/PEPS/PLP	3 985 €	4 198 €	-213 €	4 417 €	4 110 €	307 €	4 577 €	4 780 €	-204 €
	Titulaire	TOTAL	4 478 €	4 953 €	-475 €	4 818 €	5 028 €	-210 €	5 057 €	5 359 €	-301 €
	Contractuel	ATER	2 242 €	2 242 €	0 €	2 207 €	2 277 €	-69 €	2 268 €	2 313 €	-45 €
		ENS CONT	2 979 €	3 497 €	-518 €	2 737 €	3 764 €	-1 027 €	2 883 €	4 206 €	-1 324 €
		ENS CONT CHERCHEUR		3 579 €			3 941 €			3 999 €	
		PAST	2 099 €	1 930 €	169 €	2 114 €	1 969 €	145 €	2 184 €	1 968 €	216 €
		DOCTORANT	2 014 €	1 963 €	51 €	2 142 €	2 254 €	-111 €	2 166 €	2 211 €	-45 €
		CONTRAT RECH	2 481 €	2 506 €	-25 €	2 415 €	2 530 €	-115 €	2 595 €	2 486 €	109 €
		POST-DOC	2 799 €	2 526 €	273 €	2 890 €	2 799 €	91 €	2 698 €	2 775 €	-77 €
	Contractuel	TOTAL	2 436 €	2 606 €	-170 €	2 418 €	2 790 €	-372 €	2 466 €	2 851 €	-385 €
EC			3 253 €	3 459 €	-206 €	3 378 €	3 604 €	-226 €	3 502 €	3 763 €	-261 €
BIATPSS	Titulaire	IGR/APA	4 554 €	4 503 €	50 €	4 787 €	4 883 €	-95 €	4 950 €	4 926 €	23 €
		IGE	3 481 €	3 721 €	-240 €	3 121 €	3 894 €	-773 €	3 067 €	3 924 €	-856 €
		ASI	2 686 €			2 694 €			2 854 €	3 001 €	-148 €
		TECH/SAENES	2 437 €	2 460 €	-23 €	2 615 €	2 673 €	-58 €	2 681 €	2 581 €	100 €
		ATRF	2 281 €	2 107 €	174 €	2 353 €	2 215 €	138 €	2 327 €	2 279 €	48 €
	Titulaire	TOTAL	3 088 €	3 198 €	-110 €	3 114 €	3 416 €	-302 €	3 176 €	3 342 €	-167 €
	Contractuel	IGR		3 918 €			4 275 €			4 294 €	
		IGE	2 733 €	3 072 €	-339 €	2 894 €	2 957 €	-63 €	2 803 €	3 174 €	-371 €
		ASI	2 315 €	2 586 €	-271 €	2 477 €	2 531 €	-54 €	2 555 €	2 552 €	2 €
		TECH	2 027 €	2 028 €	-1 €	2 192 €	2 264 €	-72 €	2 253 €	2 307 €	-54 €
		ATRF	1 943 €	1 907 €	37 €	2 055 €	2 048 €	8 €	2 133 €	2 095 €	37 €
	Contractuel	TOTAL	2 255 €	2 702 €	-447 €	2 405 €	2 815 €	-410 €	2 436 €	2 885 €	-449 €
BIATPSS			2 717 €	2 922 €	-205 €	2 799 €	3 082 €	-283 €	2 847 €	3 113 €	-266 €
TOTAL			2 999 €	3 218 €	-219 €	3 103 €	3 369 €	-266 €	3 192 €	3 454 €	-262 €



VI - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

I. LA NATURE DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les risques professionnels qui sont pris en compte pour l'établissement du DUERP sont au nombre de 49. Les risques particuliers identifiés dans notre Institut qui bénéficient d'un plan d'actions de prévention spécifique sont :

- les risques psychosociaux,
- les risques chimiques dont les agents cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques,
- le risque ATEX,
- le risque électromagnétique,
- l'utilisation de lasers.



II. LE NOMBRE ET LA NATURE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES ET AFFECTIONS

Nombre d'accidents de travail	2
Nombre d'accidents de trajet	2

AT / MP	
Nombre d'accidents de travail au cours de l'année 2024 <i>Nature : 1 choc de la main contre un objet fixe et 1 chute</i>	2
Nombre d'accidents de trajet au cours de l'année 2024 <i>Nature : 1 douleur en bas du dos en conduisant et 1 collision par l'arrière à l'arrêt</i>	2
Nombre de maladies professionnelles	0
Nombre d'allocations temporaires pour invalidité	0
Nombre d'accidents ou de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire	0
Nombre d'accidents ou de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente	0
Nombre de décès	0

III. LES ARRETS MALADIES

Nombre de jours d'arrêts pour maladie ordinaire, rapportés au nombre total d'agents	1060 jours pour 41 agents
Nombre de jours d'arrêts pour longue maladie ou longue durée, rapportés au nombre total d'agents	1584 jours pour 4 agents
Nombre de jours d'arrêts pour accident de travail, rapportés au nombre total d'agents	86 jours pour 4 agents

Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire : 4,90 %

IV. LE NOMBRE DE JOURS ET LA NATURE DES ARRETS DE TRAVAIL NON IMPUTABLES AU SERVICE

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

STATUT	MALADIE ORDINAIRE	LONGUE MALADIE	CONGÉ DE LONGUE DURÉE
Personnel titulaire	711	345	1239
Personnel non titulaire CDI	181	0	0
Personnel non titulaire CDD	168	0	0

Les absences au travail en nombre total de journées d'absences par statut

STATUT	MALADIE ORDINAIRE	LONGUE MALADIE	CONGÉ DE LONGUE DURÉE
Personnel titulaire			
Cat A	189	0	1098
Cat B	290	0	141
Cat C	232	345	0

STATUT	MALADIE ORDINAIRE	LONGUE MALADIE	CONGÉ DE LONGUE DURÉE
Personnel non titulaire CDI			
Cat A	86	0	0
Cat B	0	0	0
Cat C	95	0	0

STATUT	MALADIE ORDINAIRE	LONGUE MALADIE	CONGÉ DE LONGUE DURÉE
Personnel non titulaire CDD			
Cat A	41	0	0
Cat B	100	0	0
Cat C	27	0	0

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

Nombre de jours de carence	55
Nombre d'agent ayant eu au moins un jour de carence	42

Nombre de jours de soins enfant malade	45
Nombre d'agent concerné	22

Nombre de conseil médical formation restreinte	2
Nombre de conseil médical formation plénière	0

V. LES JOURS DE CARENCE

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

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

	Nombre de jours de carence	Montant brut retenu sur 2024
BIATPSS	33	2 335,57 €
ENS-EC	22	2 623,40 €
TOTAL	55	4 958,97 €

VI. LE NOMBRE DE SUICIDES ET TENTATIVES DE SUICIDE

NEANT

VII. LES ACTEURS DE LA PREVENTION ET LEURS ACTIVITES

L'organisation de la prévention des risques repose sur plusieurs acteurs dont le réseau de prévention et le dispositif de prévention des risques psychosociaux qui est constitué de 3 cellules : la cellule d'écoute interne, la cellule des opérations et la cellule de décision.

Le réseau de prévention est composé de :

1 conseillère de prévention

1 correspondant à la conseillère de prévention

2 référents risques laser

2 référents handicap

2 référents égalité de genre

21 unités de travail recensées

(10 UT sur le campus de Bourges et 11 UT sur le campus de Blois)

1 référente FSD et COVID-19

7 assistants de prévention

(4 sur le campus de Bourges et 3 sur le campus de Blois)

Effectif des chefs d'unités

	Hommes	Femmes	Total
Personnel enseignant	16	1	17
Personnel administratif & technique	4	1	5
Total	20	2	22

Effectif des assistants de prévention

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

VIII. LES INSTANCES DE PREVENTION ET LEURS ACTIVITES

Dispositif RPS

18 personnes ont suivi la formation "écoutants - santé au travail".

9 personnes (5 personnels administratifs et 4 enseignants) constituent le réseau d'écouteur de la cellule d'écoute.

Les conseillers de prévention ont également suivi la formation VSS.

Une formation de sensibilisation RPS/VSS a été dispensée à l'ensemble des personnels. Une formation de sensibilisation VSS a été dispensée aux usagers.

Une plaquette d'information sur les dispositifs RPS/VSS a été réalisée et communiquée.

8 cas RPS ont été traités au cours de l'année 2023 dont 6 nouveaux cas (*la cellule RPS s'est réunie 2 fois, en 2021 et 20 fois au cours de l'année 2022*).

La cellule d'écoute s'est réunie 15 fois ; la cellule des opérations s'est réunie 18 fois dont 3 réunions avec des experts extérieurs ; la cellule de décision s'est réunie 8 fois.

Le membres du dispositif RPS

(Les 3 cellules confondues)

	Hommes	Femmes	Total
Personnel enseignant	4	0	4
Personnel administratif & technique	1	6	7
Total	5	6	11

Les assistants de prévention

Les assistants de préventions ont relevé les registres SST avant chaque FSSSCT (3/an). Ils ont également suivi l'entretien des trousse de secours.

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

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

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

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

La Formation Spécialisée en Santé en Sécurité et des Conditions de Travail (FSSSCT) est présidée par Monsieur CHAMAILLARD, Directeur de l'INSA Centre Val de Loire. Elle est composée de 3 représentants de l'administration, de 7 représentants titulaires du personnel et de représentants suppléants du personnel.

Sur l'année civile 2024, la FSSSCT s'est réunie 3 fois.

L'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail a assisté aux séances des 8 février et 24 mai 2024 de la FSSSCT. Il était excusé pour la réunion du 15 octobre 2024.

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

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

La FSSSCT prend connaissance des orientations stratégiques ministérielles.

Activités du réseau de prévention

Le réseau de prévention élabore son plan d'actions de prévention (PAPRIACT) qui est présenté en FSSSCT. Ce plan d'action est issu du DUERP. La mise en œuvre des actions de prévention est assurée par les AP avec l'assistance des personnels concernés et après l'aval de la direction.

IX. LES COMMISSIONS MEDICALES

Conseil Médical Formation Restreinte :

- 1 Demande de Congé Longue Maladie (CLM)
- 2 Demandes de prolongation de Congé Longue Durée (CLD)
- 2 Expertises médicales avec un médecin agréé



X. LA MEDECINE DU TRAVAIL

La médecine du travail est mise en place sur nos campus de Bourges et de Blois.

Des conventions de partenariat avec l'APST du Cher et du Loir-et-Cher ont été signées depuis 2021.

Bilan médecine de prévention 2024

Nombre de visites médicales campus de Blois	28
dont visite périodique tous les 5 ans	5
dont visite SIR/SIA tous les 2 ans	3
dont visite d'embauche	14
dont visite à la demande employeur ou agent	3
dont visite de reprise après CMO de 1 mois	3



➤ Coût total Blois 2024 : **17 164,80 €**



Nombre de visites médicales campus de Bourges	16
dont visite périodique tous les 5 ans	1
dont visite SIR/SIA tous les 2 ans	3
dont visite d'embauche	6
dont visite à la demande employeur ou agent	3
dont visite de reprise après CMO de 1 mois	3

➤ Coût total Bourges 2024 : **16 895,52 €**

Total du nombre de visites médicales	44
--------------------------------------	----

➤ Coût total 2024 : **34 060,32 €**

XI. LES DOCUMENTS DE PREVENTIONS ET D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

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



Le DUERP a été réactualisé en octobre 2024.

Le DUERP a été refondu dans sa globalité avec un seul document pour l'ensemble des campus. Les unités de travail ont été définies de telle manière que la lecture des risques auxquels est exposé le personnel sur son poste de travail soit facilitée. Il regroupe les documents de prévention, d'évaluation et d'analyses, et la mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels au sein de l'INSA Centre Val de Loire. Une enquête RPS est également réalisée en amont pour bâtir le plan d'actions RPS.

XII. LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

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

- le DUERP qui est actualisé chaque année avec la collaboration d'un organisme extérieur spécialisé dans ce domaine. Cette actualisation mobilise l'ensemble du réseau de prévention (les conseillers de prévention, assistants de prévention, chefs d'unité des 2 campus).
- les registres Sécurité et Santé au travail. Ces registres sont accessibles à tout le monde et sont disponibles à tous les étages des bâtiments. Chaque signalement inscrit dans les registres sont présentés en FSSSCT. Des réponses sont apportées à chaque signalement,

- le registre de Dangers Graves et imminents. Ce registre est disponible sur chaque campus. Aucun signalement, aucune reconnaissance de faute inexcusable n'ont été recensés pour l'année 2024

- la médecine de santé et sécurité au travail. L'INSA collabore avec l'APST⁴¹ et l'APST¹⁸ pour accompagner l'Institut dans la prévention des risques professionnels. Il y a eu 10 visites à l'APST en dehors des visites réglementaires, (7 sur Blois et 3 sur Bourges).

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

- la procédure « nouvelles activité de recherche »,

- les dispositifs RPS et VSS dont les modalités de fonctionnement ont été actées en FSSSCT. Les personnes intervenant dans ces dispositifs ont suivi des formations spécifiques.

Aucun signalement VSS n'a été recensé.

La mise en œuvre des actions de prévention s'appuie sur le réseau de prévention dont les assistants de prévention sont régulièrement formés. La prévention du risque incendie s'appuie sur le réseau de serre-file/guide-file et fait l'objet d'une procédure d'évacuation incendie. 2 exercices d'évacuation incendie sont organisés dans l'année et les comptes-rendus de ces exercices sont présentés en FSSSCT.

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

I. LES CYCLES DE TRAVAIL

Le temps de travail hebdomadaire moyen des personnels administratifs et techniques est de **38 h 12**.

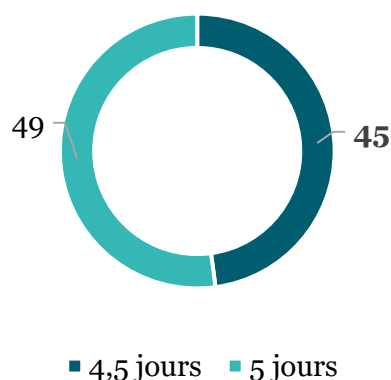


II. L'ORGANISATION DU TRAVAIL

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

Nombre d'agents travaillant 4,5 jours/ semaine	4,5 jours	45
Nombre d'agents travaillant 5 jours/ semaine	5 jours	49

Aménagement du temps de travail des personnels BIATPSS



III. LES QUOTITES DE TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail moyen hebdomadaire des personnels **BIATPSS à temps plein** est de **38h12**.



STATUT	NOMBRE D'AGENTS À TEMPS PLEIN BENEFICIAINT D'UN TRAVAIL À TEMPS PARTIEL À LEUR DEMANDE	NOMBRE D'AGENTS À TEMPS PARTIEL BENEFICIAINT D'UN TRAVAIL À TEMPS PLEIN À LEUR DEMANDE
Personnel titulaire	2	0
Cat A	1	0
Cat B	0	0
Cat C	1	0

STATUT	NOMBRE D'AGENTS À TEMPS PLEIN BENEFICIAINT D'UN TRAVAIL À TEMPS PARTIEL À LEUR DEMANDE	NOMBRE D'AGENTS À TEMPS PARTIEL BENEFICIAINT D'UN TRAVAIL À TEMPS PLEIN À LEUR DEMANDE
Personnel non titulaire CDI	2	0
Cat A	2	0
Cat B	0	0
Cat C	0	0

Le temps de travail moyen hebdomadaire des personnels **BIATPSS à temps partiel** est de **30H45**.



Les **heures supplémentaires** déclarées par les personnels administratifs et techniques sont de **1 620h heures**.

Elles donnent lieu à un congé compensateur équivalent au nombre d'heures supplémentaires réalisées par l'agent.

IV. LES HEURES COMPLEMENTAIRES REMUNEREES

Heures complémentaires liées aux enseignements : **5 832,81**

➤ Coût : **253 727,24 €**

Heures complémentaires liées aux encadrements de stage et projets : **1 254,98**

➤ Coût : **54 591,63 €**



V. LES ASTREINTES ET INTERVENTIONS

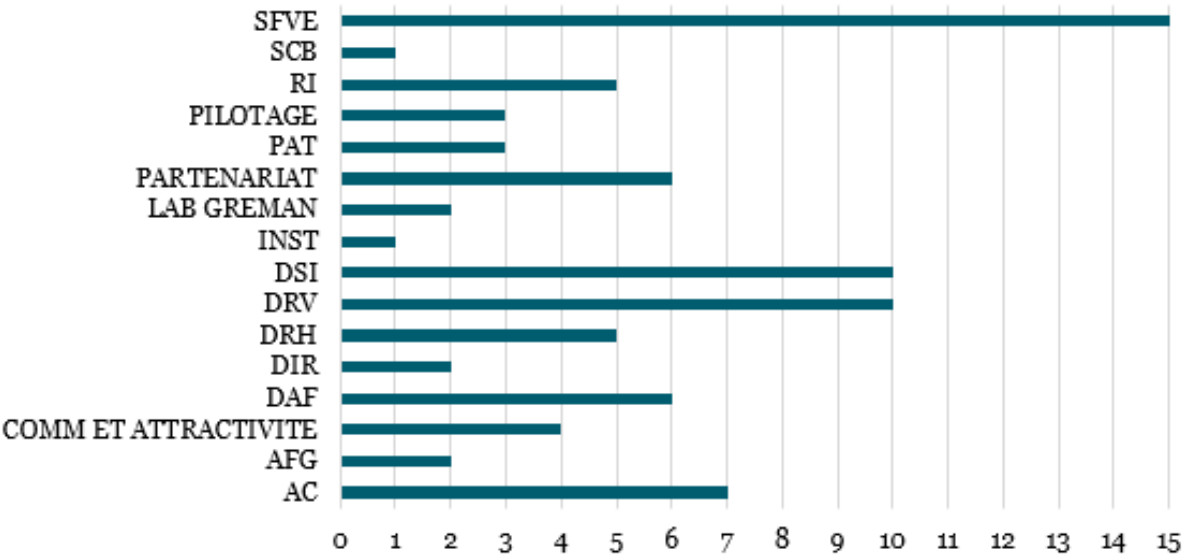
Depuis le 1er janvier 2020 il n'y a plus d'astreintes.

La surveillance des bâtiments a été confiée à une société de gardiennage.

VI. LE TELETRAVAIL ET LE TRAVAIL A DISTANCE

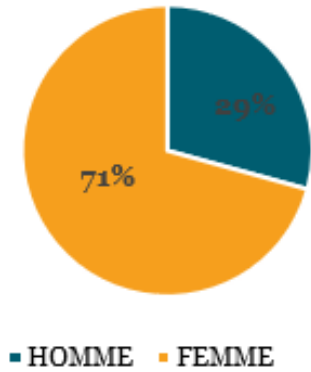
82 personnels BIATPSS bénéficiaires du télétravail (demandes officielles), soit 2 jours de télétravail (2 jours fixes ou 1 jour fixe et 1 jour flottant).

Répartition des agents bénéficiaires par service



Nombre de personnels pratiquant le télétravail selon les formules autorisées en 2024			
1 jour fixe	2 jours fixes	1 jour fixe + 1 jour flottant	2 jours flottants
4	7	38	33

Répartition des agents pratiquant le télétravail par genre



Forfait télétravail : 2,88 € par jour
Nombre de jours de télétravail en 2024 : 2 919

➤ Coût total 2024 : 8 406,72 €

VII. L'EXISTENCE DE CHARTES ET ACCORDS RELATIFS AU TEMPS DE TRAVAIL OU AU TELETRAVAIL

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

Le télétravail s'inscrit plus globalement dans une démarche de Responsabilité Sociétale et Environnementale, en ayant non seulement l'ambition d'être bénéfique pour les personnels, mais aussi en participant aux actions éco-responsables de l'INSA Centre Val de Loire par la réduction des trajets domicile-travail.

La charte du télétravail adoptée en 2021, a fait l'objet d'une mise à jour en 2025 pour tenir compte des dispositions de l'accord cadré signé en 2023 entre le MESR et les organisations syndicales.

Le télétravail peut se réaliser sur une journée complète ou en demi-journée avec un choix de jours fixes ou flottants.

VIII. LES DROITS A JOURS DE CONGES

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

Réglementation

Pour une année de service intégralement accomplie (du 1er septembre au 31 août), les personnels BIATPSS ont un droit à congés qui varie en fonction du volume hebdomadaire d'heures travaillées et dans le respect de la durée annuelle de référence de 1607 heures.

La durée du temps de travail légal est de 35 heures avec un droit à congés de 30 jours (2.5 jours par mois) et deux jours de fractionnement soit un total de 32 jours de congés annuels.

Le choix de l'horaire hebdomadaire conditionne le nombre de jours d'ARTT auquel un agent peut prétendre.

Les horaires hebdomadaires peuvent varier selon les agents, dès lors que le choix de l'horaire est compatible avec l'intérêt du service.

La gestion des horaires et congés s'effectue à partir de l'application « HAMAC » sur la période de référence du 1er septembre au 31 août de l'année universitaire. Elle est placée sous la responsabilité des responsables de service, qui apprécient l'opportunité d'accorder le congé au regard des nécessités de service.

L'ensemble des congés prévisionnels doit impérativement être posés avant le 31 août. Les congés non pris dans la limite de 15 jours se reportent sur l'année universitaire suivante et devront être pris avant le 31 décembre ou bien déposés sur le compte-épargne temps. Dans le cas contraire, ils seront perdus.

Les responsables de services arrêtent le prévisionnel des plannings de l'ensemble des services avant la fermeture de l'été pour la rentrée de septembre. Les prévisions de congés annuels doivent également être positionnées. Toutefois, les agents sont autorisés s'ils le souhaitent à se « réserver » et à « ne pas positionner » pour faire face à des besoins imprévisibles un nombre de jours de congés au plus égal au tiers des congés annuels.

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

Modalités

Les demandes individuelles de congés annuels sont traitées comme suit :

- celles émanant des responsables de services sont examinées par la directrice générale des services,
- celles des autres personnels sont examinées par le responsable de service concerné.

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

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

ÉTÉ : du vendredi 26 juillet 2024 au soir au lundi 19 août 2024 au matin

JOURNÉE DU DIRECTEUR : vendredi 10 mai 2024

HIVER : vendredi 20 décembre 2024 au soir au lundi 6 janvier 2025 au matin

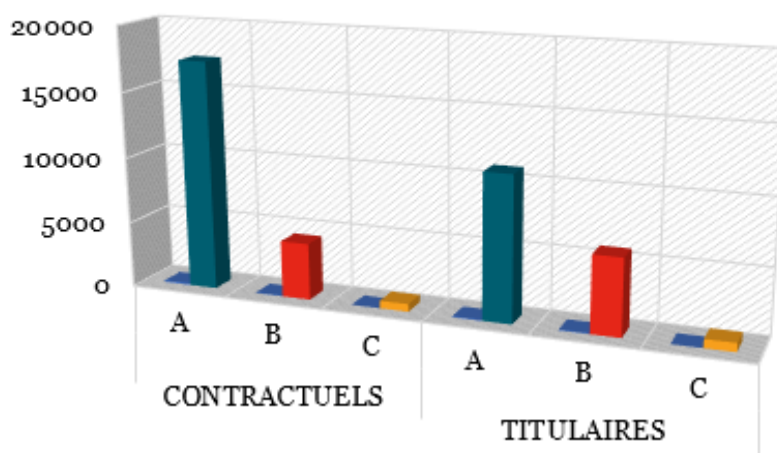


IX. LES COMPTES EPARGNE-TEMPS

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

CET	CATEGORIE	NOMBRE DE JOURS PAYÉS	MONTANT BRUT
CONTRACTUELS	A	116	17 400 €
	B	43	4 300 €
	C	7	581 €
TITULAIRES	A	73	10 950 €
	B	58	5 800 €
	C	8	664 €

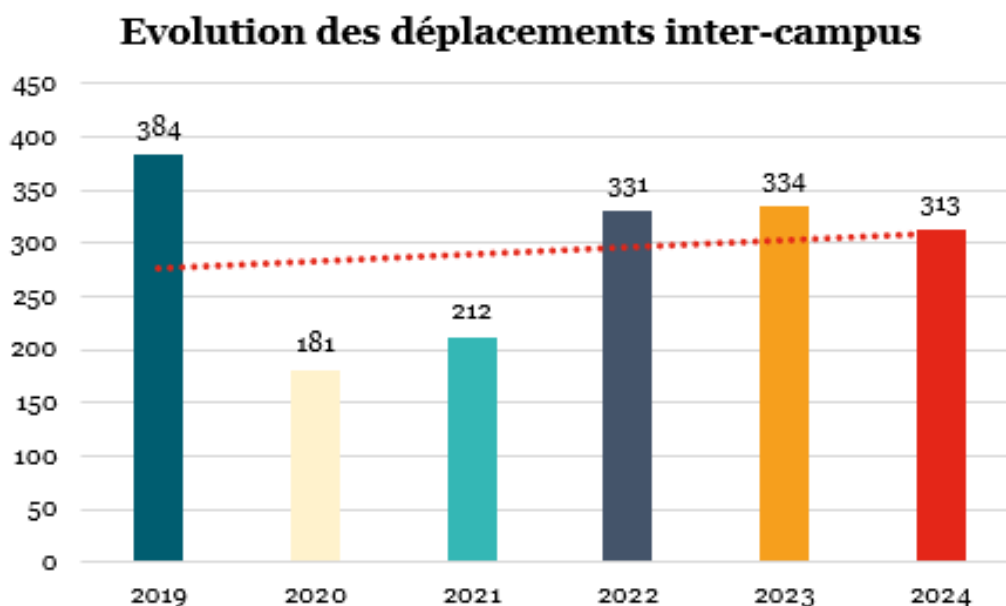
Montant global des jours de CET versés, par statut et par catégorie



Nombre total d'agents ayant un CET	64
Nombre total d'agents ayant ouverts un CET en 2024	7
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	2
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	19

XII. LES TRANSPORTS INTER-CAMPUS

Au total, **313** déplacements inter-campus ont été enregistrés en 2024 (avec un véhicule de service).



➤ Estimation du coût d'un déplacement inter-campus (aller-retour) : **49,26 €**

➤ Montant estimatif annuel : **15 418,38 € ****

NATURE DES DEPENSES	COÛT / DEPLACEMENT Aller-Retour Blois Bourges	COÛT UNITAIRE	QUANTITÉ
AUTOROUTE	12,80 €	6,40 €	2
CARBURANT	27,66 €	1,85 €	14,95
ENTRETIEN	7,87 €	1 655,56 €	0,48%
ASSURANCE	0,94 €	196,95 €	0,48%

**** Hors amortissement et hors frais de mission**



VIII - L'ACTION SOCIALE

I. LES MONTANTS DES DEPENSES ET LEUR NATURE

L'action sociale est destinée à améliorer les conditions de vie des personnels, intervient dans des situations difficiles et s'adresse à tous les personnels, BIATPSS et enseignants, titulaires et contractuels (après période d'essai).

En 2024, le budget de l'Action Sociale et Culturelle était de 21 000 €.

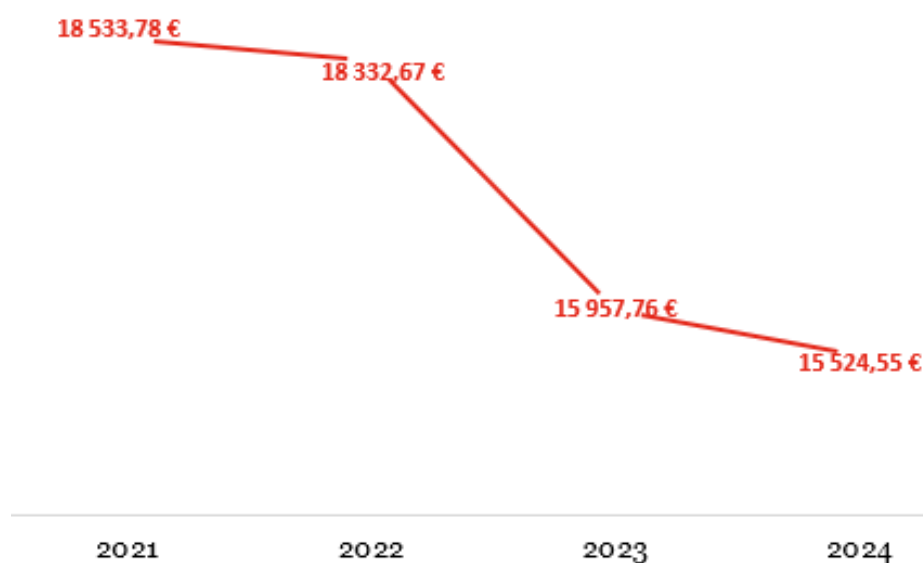
15 524,55 € ont été dépensés.

AIDE A L'ENFANCE ET AUX ETUDES		
Activités sportives et culturelles	Allocation d'enseignement supérieur	Allocation aux parents enfants handicapés
6 167,37 €	6 200 €	2 069,52 €

SEJOURS EDUCATIFS				
Centres de vacances avec hébergement	Centres de vacances sans hébergement	Séjour linguistiques	Séjour cadre éducatif	Séjour en centre de vacances spécialisé
202,20 €	654,43 €	0	41,40 €	0

AUTRES	
Subventions repas	Aide juridique forfaitaire annuelle
189,63 €	0

Evolution des dépenses pour l'Action Sociale et Culturelle



II. LE NOMBRE DE BENEFICIAIRES ET LEURS CARACTERISTIQUES

Les bénéficiaires de l'Action Sociale

NATURE DE PRESTATION	AIDE À L'ENFANCE ET AUX ÉTUDES				
	Activités sportives et culturelles	Allocation d'enseignement supérieur	Allocation aux parents enfants handicapés		
Personnel titulaire					
Cat A	9	5	1		
Cat B	0	1	0		
Cat C	1	0	0		
Personnel non titulaire CDI					
Cat A	5	0	0		
Cat B	5	0	0		
Cat C	0	0	0		
Personnel non titulaire CDD					
Cat A	0	0	0		
Cat B	0	0	0		
Cat C	4	1	0		
TOTAL	24	7	1		
NATURE DE PRESTATION	SÉJOURS ÉDUCATIFS				
	Centres de vacances avec hébergement	Centres de vacances sans hébergement	Séjour linguistiques	Séjour cadre éducatif	Séjour en centre de vacances spécialisé
Personnel titulaire					
Cat A	1	1		1	
Cat B					
Cat C					
Personnel non titulaire CDI					
Cat A					
Cat B	1	3		1	
Cat C					
Personnel non titulaire CDD					
Cat A					
Cat B					
Cat C		3			
TOTAL	2	7	0	2	0

NATURE DE PRESTATION	AUTRES	
	Subvention repas	Aide juridique forfaitaire annuelle
Personnel titulaire		
Cat A	2	0
Cat B	3	0
Cat C	1	0
Personnel non titulaire CDI		
Cat A	0	0
Cat B	1	0
Cat C	0	0
Personnel non titulaire CDD		
Cat A	6	0
Cat B	1	0
Cat C	2	0
TOTAL	16	0



IX - LE DIALOGUE SOCIAL

I. LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

LES INSTANCES STATUTAIRES

Le conseil d'Administration (CA)

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

Le Conseil d'Administration	Hommes	Femmes
Internes	11	4
Extérieurs titulaires	10	9
Extérieurs suppléants	6	7
Etudiants titulaires	3	2
Etudiants suppléants	3	2
Nombre de réunions sur l'année 2024 : 6		
Durée moyenne des réunions : 3h30		
Nombre d'heures total passé en réunion : 21h00		

Le Conseil d'Administration Restreint (CAR) aux enseignants-chercheurs

En formation restreinte aux enseignants-chercheurs, il est l'organe compétent pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs. Il délibère sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche.

Le CA restreint aux enseignants-chercheurs	Hommes	Femmes
Internes	6	1
Nombre de réunions sur l'année 2024 : 7		
Durée moyenne des réunions : 56 minutes		
Nombre d'heures total passé en réunion : 6h30		

Le Conseil Scientifique (CS)

Il est consulté sur :

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

Le Conseil Scientifique	Hommes	Femmes
Titulaires	19	2
Suppléants	0	0
Nombre de réunion sur l'année 2024 : 3		
Durée moyenne des réunions : 2h07		
Nombre d'heures total passé en réunion : 6h22		

Le Conseil Scientifique Restreint (CSR) aux enseignants-chercheurs

Il est consulté sur :

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

Le CS Restreint aux enseignants-chercheurs	Hommes	Femmes
Internes	7	2
Nombre de réunion sur l'année 2024 : 3		
Durée moyenne des réunions : 30 minutes		
Nombre d'heures total passé en réunion : 1h30		

Le Conseil des Etudes

Il est consulté ou peut émettre des avis, sur :

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

Le Conseil des Etudes	Hommes	Femmes
Titulaires	19	14
Suppléants	6	6
Nombre de réunion sur l'année 2024 : 4		
Durée moyenne des réunions : 2h30		
Nombre d'heures total passé en réunion : 10h00		

LES INSTANCES REGLEMENTAIRES

Le Comité Social d'Administration d'Etablissement (CSAE)

Il est consulté sur les questions et projets de textes relatifs :

- À l'organisation et au fonctionnement de l'établissement et de ses services,
- À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire,
- Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des services et à leurs incidences sur les personnels,
- Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents,
- À la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles,
- À l'insertion professionnelle,
- À l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.
- Le CSAE est formé par les représentants de l'administration (Son président ou son représentant, sa DRH, sa DGS) et par 7 représentants des personnels.

Le Comité Technique d'Etablissement (CTE)	Hommes	Femmes
Titulaires	5	2
Suppléants	5	2
Nombre de réunion sur l'année 2024 : 5		
Durée moyenne des réunions : 2h20		
Nombre d'heures total passé en réunion : 11h40		

La Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail (FSSSCT)

Il a notamment pour attributions :

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

La FSSSCT est formée par les représentants de l'administration et par 7 représentants du personnel. Elle peut être élargie aux usagers, qui comptent 4 représentants (2 titulaires et 2 suppléants).

La Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail	Hommes	Femmes
Titulaires	6	1
Suppléants	3	4
Nombre de réunion sur l'année 2024 : 3		
Durée moyenne des réunions : 2h53		
Nombre d'heures total passé en réunion : 8h40		

II. LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

CSAE			
Organisations syndicales		Hommes	Femmes
SNPTES-UNSA	Titulaires	3	1
	Suppléants	3	1
SUD EDUCATION ET RECHERCHE	Titulaires	2	1
	Suppléants	2	1

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

III. LE NOMBRE DE REUNIONS ET DE JOURS D'AUTORISATION D'ABSENCE ET DE CREDIT DE TEMPS SYNDICAL ALLOUE ET UTILISE

En 2024, **2** représentants du personnel ont déclaré leur absence à titre syndical, soit **14h00**.

IV. LES MOYENS DE TOUTE NATURES EFFECTIVEMENT ACCORDES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Un local est à la disposition des représentants des personnels sur chaque campus.
Un local de 15m2 à Bourges, et un local de 38m2 à Blois.
Les organisations syndicales disposent d'adresses de messagerie dédiées.

V. LES NEGOCIATIONS ENGAGEES ET LES ACCORDS SIGNES

Les textes suivants ont été soumis à l'avis du Comité Social d'Administration d'Etablissement puis adoptés en Conseil d'Administration :

- La charte relative à la gestion des agents contractuels
- La politique indemnitaire des personnels BIATPSS

VI. LES RECOURS FORMES AUPRES DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

La loi de transformation de la fonction publique entraîne des modifications dans le périmètre d'action des CPE. Ainsi, les CPE sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents (refus de titularisation, de licenciement, de formation, de temps partiel ou de télétravail, discipline, etc.).

Auparavant, les CPE donnaient un avis préalable sur les décisions individuelles de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion interne (détachement entrant, accueil en disponibilité, avancement de grade, etc.).

Depuis le 1er janvier 2020, elles ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité, et, depuis le 1er janvier 2021, en matière d'avancement et de promotion. Ce sont des lignes directrices de gestion (LDG) qui fixent dorénavant les orientations générales relatives aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique de l'État et celles concernant les avancements et les promotions dans toute la fonction publique. Au plus tard lors du renouvellement des instances de concertation, les commissions paritaires d'établissement devront être créées par catégories hiérarchiques.

Il n'y a pas eu de recours en 2024.

VII. LES JOURS DE GREVE

L'année 2024 a été marquée par un mouvement de grève à la date suivante :

- 5 décembre 2024

1 personnel de l'INSA Centre Val de Loire recensé a exercé son droit de grève.

X - LA DISCIPLINE

I. LE NOMBRE DE SANCTIONS PRONONCEES ET LEUR NATURE

En 2024, aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée à l'encontre d'un personnel de l'INSA Centre Val de Loire.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES



INSTITUT NATIONAL
DES SCIENCES
APPLIQUÉES
CENTRE VAL DE LOIRE

INSA Centre Val de Loire

Campus de BLOIS

3 rue de la Chocolaterie

CS 23410 - 41034 BLOIS CEDEX

Tél : + 33 (0)2 54 55 84 00

INSA Centre Val de Loire

Campus de BOURGES

88 boulevard Lahitolle

Technopôle Lahitolle

CS 60013 - 18022 BOURGES CEDEX

Tél : + 33 (0)2 48 48 40 00

www.insa-centrevaldeloire.fr



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Adopté le 11 décembre 2025
en Conseil d'Administration