



# BILAN SOCIAL 2019



ENSCR

11, allée de Beaulieu - CS 50837 - 35708 Rennes Cedex 7

Tél. : (33) 02 23 23 80 00 - Fax : (33) 02 23 23 81 99 - [www.ensc-rennes.fr](http://www.ensc-rennes.fr)





---

# Avant-propos

Le bilan social est une photographie des ressources humaines de l'ENSCR sur une période définie et constitue un outil indispensable au dialogue social de l'établissement. Il permet d'établir une cartographie du fonctionnement de l'établissement chaque année. Ce document se veut de plus en plus précis et tente de répondre le plus fidèlement possible aux différentes analyses attendues. Ainsi cette année, l'accent est mis sur le détail homme/femme d'un certain nombre d'indicateurs.

Le bilan social s'observe au 31 décembre de l'année de référence sauf mention contraire et s'exprime en équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT). Un agent est comptabilisé au prorata de son temps de travail (temps plein ou temps partiel) et de sa durée de travail dans l'année (en fonction de la date du recrutement).

Les données présentées dans ce bilan social sont extraites des différents logiciels RH de l'École, notamment Siham pour la gestion administrative des agents titulaires et contractuels, Winpaie pour les rémunérations des personnels, GHE pour les heures complémentaires et les vacances ainsi que des divers tableaux de suivi du service des Ressources Humaines.



---

## TABLE DES MATIERES

---

<i>1. Les emplois et effectifs</i>	6
1.1 Décompte des Équivalents Temps Plein Travaillés (ETPT)	6
1.2 Décompte des Équivalents Temps Plein (ETP) par structure	7
1.3 Répartition des titulaires par actions LOLF (en ETP)	8
1.4 Répartition des enseignants par section CNU ou discipline (en ETP)	8
1.5 Missions ne décomptant pas dans les plafonds d'emplois	9
1.5.1 Les chargés d'enseignement	9
1.5.2 Missions d'enseignement des doctorants contractuels	10
1.5.3 Contrats étudiants	10
<i>2. Démographie</i>	11
2.1 Démographie de l'ensemble des personnels	11
2.2 Démographie des enseignants et enseignants-chercheurs	12
<i>3. Les mouvements de personnels et promotions</i>	14
3.1 Les promotions	14
3.1.1 Les enseignants et enseignants chercheurs	14
3.1.2 Les personnels BIATSS	14
3.2 Mouvements des personnels	14
3.2.1 Les enseignants et enseignants-chercheurs	14
3.2.2 Les personnels BIATSS	14
3.2.3 Détachement, disponibilité et mise à disposition	15
<i>4. Formation continue des personnels</i>	16
4.1 Les personnels enseignants	16
4.2 Les personnels BIATSS	16
<i>5. Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité</i>	17
5.1 la médecine de prévention (smut)	17
5.2 Acteurs de la prévention	17
5.3 Actions de prévention	17
5.4 Indicateurs d'accidentologie	18
5.5 Situations de handicap	19
5.6 Absences des agents pour raisons médicales	19
5.6.1 Les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	19

---

5.6.2	Les personnels BIATSS titulaires	19
5.6.3	Les personnels contractuels	20
5.7	Temps de travail des personnels BIATSS	21
5.7.1	Situation des congés non soldés (en nombre d'agents)	21
5.7.2	Monétisation des jours Compte Épargne Temps (CET)	21
<i>6.</i>	<i>Rémunération</i>	22
6.1	Dépenses de masse salariale	22
6.2	Evolution des heures complémentaires	23
6.3	Part des dépenses de masse salariale dans le budget 2019 (hors dépenses d'investissement)	23
6.4	Rémunérations brutes selon le statut et le sexe	24
<i>7.</i>	<i>Action sociale</i>	25
7.1	La restauration CROUS	25
7.2	Arbre de Noël	25
7.3	L'aide au transport	25
7.4	L'association du personnel	25
<i>8.</i>	<i>Sigles</i>	26

## 1 LES EMPLOIS ET EFFECTIFS

### 1.1 DECOMPTE DES ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN TRAVAILLES (ETPT)

Depuis le passage de l'École aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE), en 2015, la masse salariale est composée de 2 plafonds d'emplois :

- Le plafond 1 ou plafond État : 79 emplois délégués financés par le Ministère
- Le plafond 2 ou plafond Ressources Propres : 29 emplois financés par les ressources propres de l'établissement

Les emplois délégués par le Ministère ne suffisent pas au bon fonctionnement de l'École, c'est pourquoi l'établissement finance des supports supplémentaires de contractuels sous plafond d'emploi Ressources Propres.

# 108

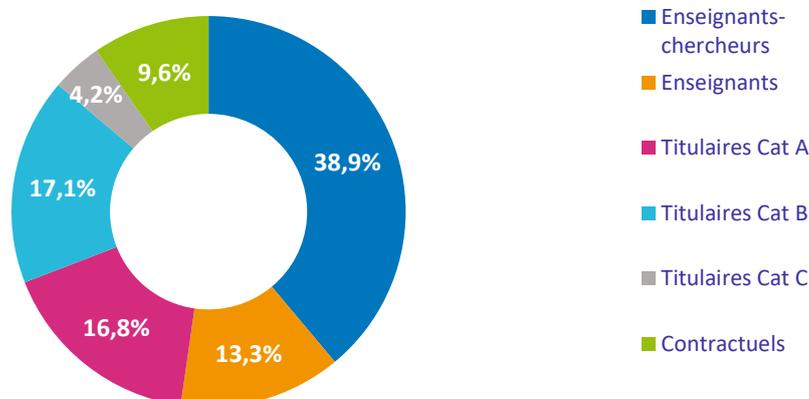
Plafond global 2019

#### Emploi État – « Plafond 1 »

Type population	ETPT 2016	ETPT 2017	ETPT 2018	ETPT 2019	Emplois au 31/12/19
Professeurs des Universités	12,00	12,00	11,75	<b>11,00</b>	<b>11</b>
Maîtres de Conférences	17,00	17,00	17,00	<b>16,86</b>	<b>17</b>
Professeurs Agrégés	7,00	7,33	8,00	<b>8,00</b>	<b>8</b>
Professeurs Certifiés	3,00	2,67	2,00	<b>2,00</b>	<b>2</b>
ATER	0,99	1,00	0,92	<b>1,33</b>	<b>2</b>
Ingénieurs de recherche	2,00	2,00	2,00	<b>1,66</b>	<b>1</b>
Ingénieurs d'études	7,08	7,93	7,59	<b>8,05</b>	<b>10</b>
Assistants ingénieur	1,67	0,75	1,00	<b>2,92</b>	<b>5</b>
Techniciens RF	10,08	9,97	12,33	<b>12,82</b>	<b>11</b>
Adjoints technique	3,39	2,60	2,80	<b>3,13</b>	<b>4</b>
Contractuels BIATSS	9,48	9,40	8,27	<b>7,21</b>	<b>8</b>
<b>Total</b>	<b>75,85</b>	<b>74,51</b>	<b>74,77</b>	<b>74,98</b>	<b>79</b>

#### Répartition des effectifs sous plafond État

par type de population



## Emploi Ressources Propres – « Plafond 2 »

Type population	ETPT 2016	ETPT 2017	ETPT 2018	ETPT 2019	Emplois au 31/12/19
Doctorant contractuels	5,16	4,58	3,25	<b>4</b>	<b>6</b>
Contractuels hors recherche	7,83	8,63	8,59	<b>8,88</b>	<b>9</b>
Contractuels recherche	7,36	5,42	5,43	<b>6,22</b>	<b>13</b>
Apprentis	0,91	0,9	0,91	<b>0,33</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>21,26</b>	<b>19,53</b>	<b>18,18</b>	<b>19,43</b>	<b>29</b>

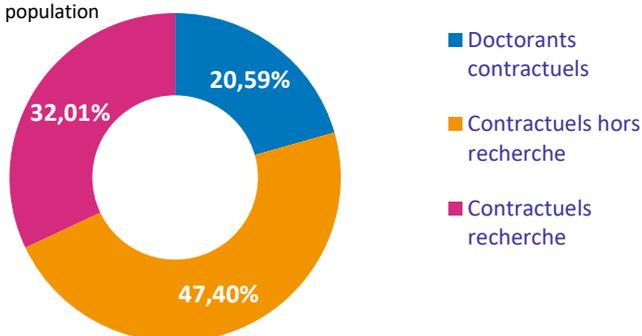
# 79,4%

ETPT financés par l'État

## Répartition des effectifs sous plafond

### Ressources Propres

par type de population



### Quelques mots ...

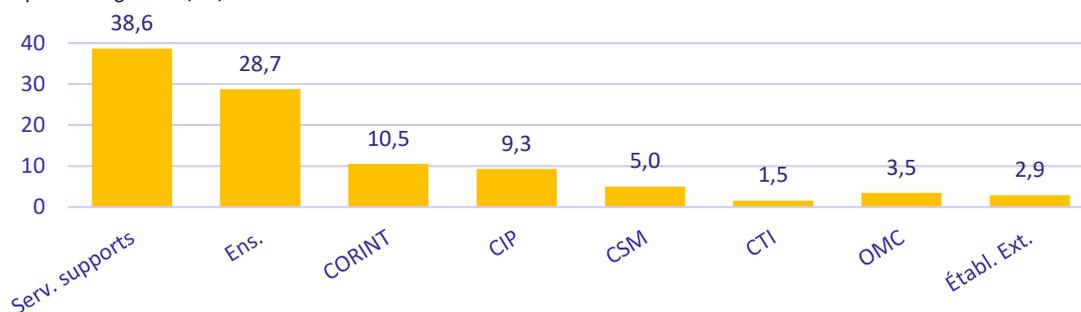
- ✓ La consommation en ETPT globale est en légère augmentation suite à la création d'un poste d'adjoint technique proposé lors de la campagne d'emploi qui a permis à un agent contractuel de l'École d'être titularisé.
- ✓ Un poste de Professeur des Universités vacant a été occupé à compter de septembre 2019 par un ATER.
- ✓ Au niveau des contractuels, on note une légère augmentation chez les agents contractuels hors recherche et une augmentation plus marquée chez les doctorants et les agents contractuels recherche.
- ✓ Un apprenti a démissionné début 2019, ce qui explique la baisse d'ETPT de cette catégorie.

## 1.2 DECOMPTE DES ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP) PAR STRUCTURE

Type population	Services supports	Enseignement	CORINT	CIP	CSM	CTI	OMC	Établissements extérieurs
PR	1	5	2	2	0,5	0	0,5	
MCF		8,3	2	3	1,8	0,5	1	
PRAG/PRCE		10						
BIATSS Titulaires	20,7	2,5	1,15	2,5			0,85	1,8
Contractuels hors rech.	14,7	1,5		0,5	1			
Contractuels recherche			3	1			1	
Doctorant contractuels			2		1	1		
ATER		0,5			0,5			1
Apprentis	1							
<b>Total</b>	<b>37,4</b>	<b>27,8</b>	<b>10,15</b>	<b>9</b>	<b>4,8</b>	<b>1,5</b>	<b>3,35</b>	<b>2,8</b>

## Répartition des effectifs par structure

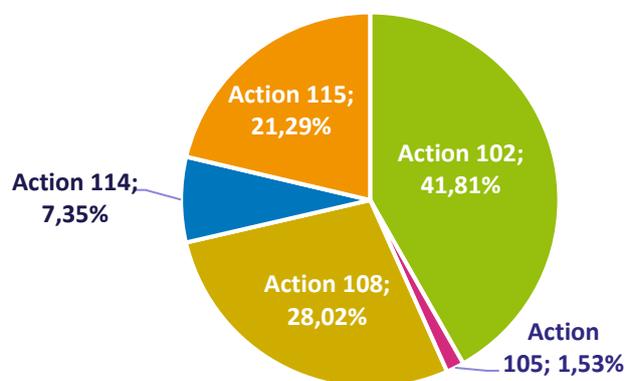
En pourcentage au 31/12/2019



### 1.3 REPARTITION DES TITULAIRES PAR ACTIONS LOLF (EN ETP)

Action	Enseignants-chercheurs	Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	BIATSS	Total
102 (Formation initiale niveau master)	13,3	10	4	27,3
105 (Bibliothèques et documentation)	-	-	1	1
108 (Recherche universitaire en chimie)	13,3	-	5	18,3
114 (Immobilier)	-	-	4,8	4,8
115 (Pilotage établissement)	1	-	12,9	13,9
			<b>Total</b>	<b>65,3</b>

### Répartition des titulaires par action LOLF

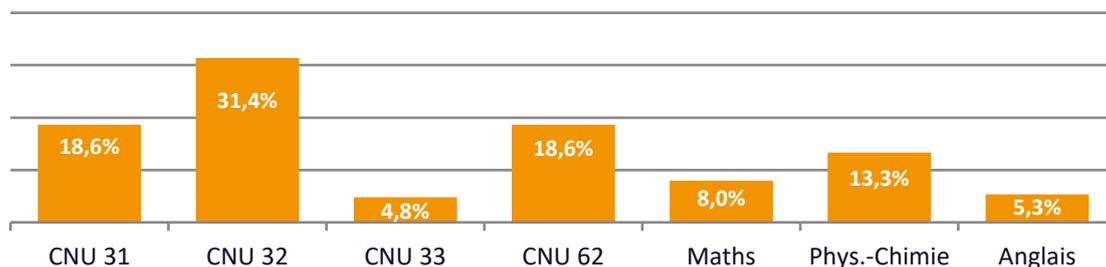


### 1.4 REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR SECTION CNU OU DISCIPLINE (EN ETP)

Section ou discipline	PR	MCF	PRAG	PRCE
31 Chimie théorique, phys., analytique	4	3	-	-
32 Chimie organique, minérale, indus.	4	7,8	-	-
33 Chimie des matériaux	-	1,8	-	-
62 Énergie, génie des procédés	3	4	-	-
1300 Mathématiques	-	-	3	-
1500 Physiques-chimie	-	-	5	-
422 Anglais	-	-	-	2

## Section CNU ou discipline des enseignants

en ETP au 31/12/2019



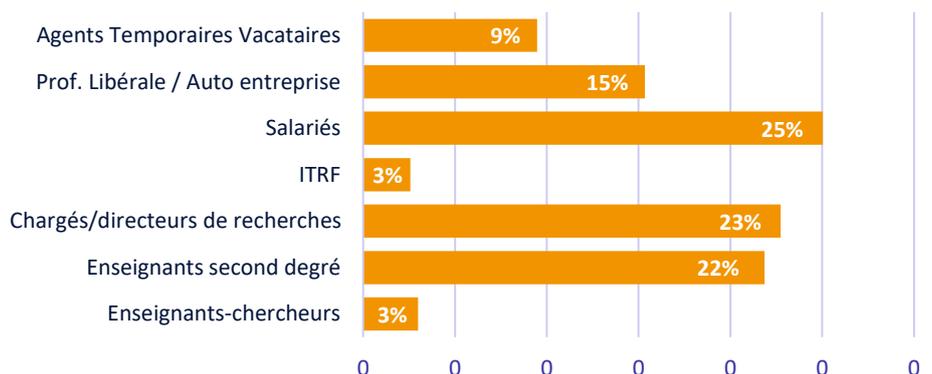
### 1.5 MISSIONS NE DECOMPTANT PAS DANS LES PLAFONDS D'EMPLOIS

#### 1.5.1 LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT

Chaque année, pour pourvoir à l'intégralité des enseignements, aussi bien en cycle ingénieur que pour les cycles préparatoires ou le Semestre de Pré Intégrations (SPI), l'ENSCR recrute, en tant qu'employeur secondaire, des chargés d'enseignement extérieurs de différents statuts pour intervenir en complément des services des enseignants titulaires.

Statut intervenant	SPI			Cycles préparatoires			Cycle ingénieur / Master			Divers			Total		
	Heures	H	F	Heures	H	F	Heures	H	F	Heures	H	F	Heures	H	F
Enseignants-chercheurs							70	4	1				70	4	1
Enseignants second degré	112	2	2	332	4	4	66	2	1				511	8	7
Chargés/directeurs de recherches				90	1	1	372	7	3	69	2		531	10	4
ITRF							60	2	0				60	2	0
Salariés	35		1	219	1	1	331	10	12				585	11	14
Prof. Libérale / Auto entreprise	27		1	248		5	83	3	2				358	3	8
ATV				178	3	1	43	1	1				221	4	2
<b>Total</b>	<b>174</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1068</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>1026</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>69</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2336</b>	<b>42</b>	<b>36</b>
		<b>6</b>			<b>21</b>			<b>49</b>			<b>2</b>			<b>78</b>	
Rappel 2018	244	9		916	18		1222	47		108	2		2490	76	

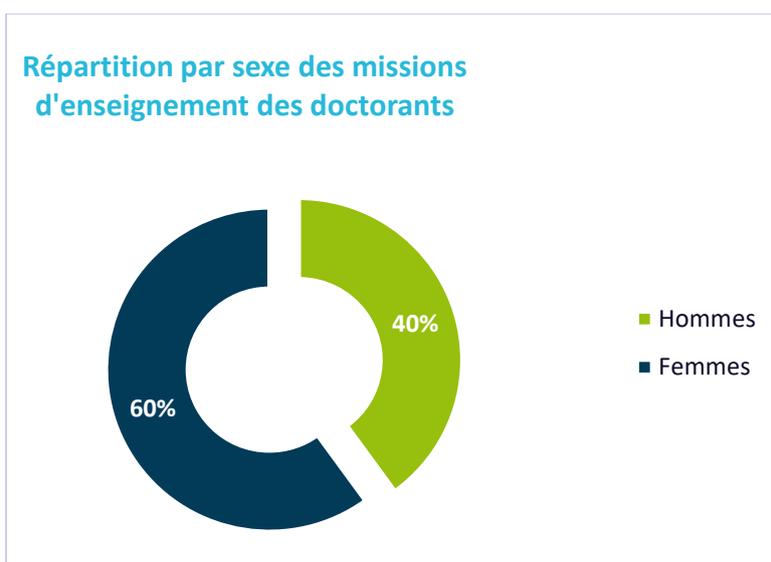
#### Répartition des intervenants extérieurs par statut (en %)



### 1.5.2 MISSIONS D'ENSEIGNEMENT DES DOCTORANTS CONTRACTUELS

L'ENSCR offre la possibilité à des doctorants d'assurer une mission annuelle d'enseignement, donnant droit à un complément de rémunération. Depuis la rentrée 2019, elle finance ainsi 9 missions de 64h équivalent TD et 1 mission de 22h équivalent TD.

Discipline	Établissement porteur du contrat doctoral								Total
	ENSCR		Univ. Rennes 1		CNRS		Rennes Métropole		
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
Chimie générale				1	1			1	3
Chimie organique		1	1			2			4
Chimie inorganique			1			1			2
Chimie théorique	1								1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>10</b>



### 1.5.3 CONTRATS ETUDIANTS

L'ENSCR offre la possibilité à certains de ses élèves d'assurer, contre rémunération, une mission ponctuelle de tutorat au niveau du centre de documentation. Elle rémunère également les interventions sur les salons.

Nature mission	Nb étudiants		Nb heures	Nb heures/étudiant
	Homme	Femme		
Centre de documentation	2		66	33
Salons	2	4	48	8
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>114</b>	<b>16,3</b>

## 2 DEMOGRAPHIE

### 2.1 DEMOGRAPHIE DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS

Les chiffres présentés dans cette partie prennent en compte l'ensemble des personnels de l'École tous statuts confondus (titulaires et contractuels).

L'**âge moyen** est la moyenne de l'âge des agents de l'École.

L'**âge médian** est l'âge qui divise les agents en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié plus âgée.

	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2019	45 ans 3 mois	41 ans 4 mois	43 ans 2 mois	47 ans	41 ans	47 ans

L'École compte parmi ses personnels 52,5 % de femmes ce qui est inférieur au taux de 56% de femmes dans la fonction publique d'Etat.

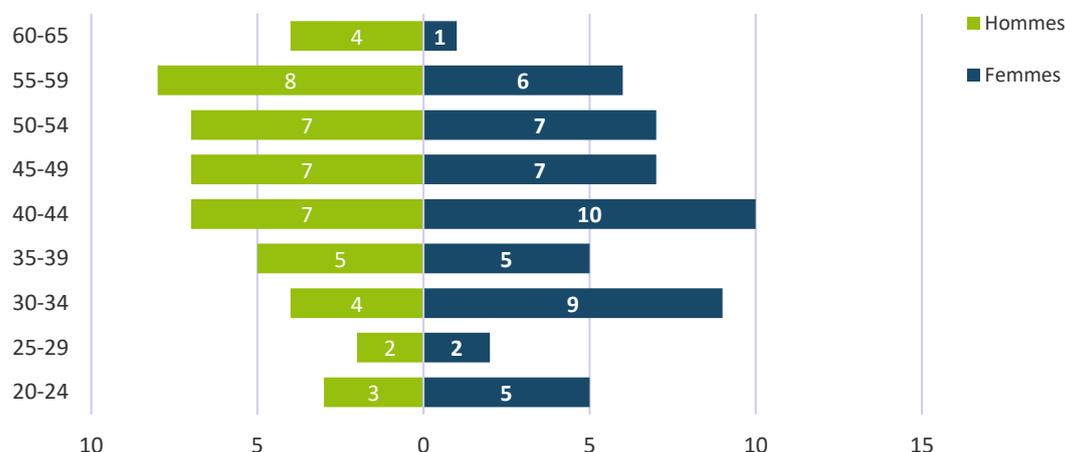
Par ailleurs, l'âge moyen dans la fonction publique d'Etat est de 43 ans et 2 mois pour les femmes et de 41 ans et 8 mois pour les hommes. Concernant l'École, les hommes sont donc plus âgés que la moyenne nationale alors que les femmes sont plus jeunes.



Source : Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique éd. 2019

#### Effectifs par tranche d'âge et par sexe

en nombre de personnes



## 2.2 DEMOGRAPHIE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2019	49 ans	45 ans 4 mois	48 ans 2 mois	50 ans	49 ans	52 ans 6 mois

L'âge moyen des enseignants et enseignants-chercheurs est supérieur de 5 ans par rapport à l'âge moyen de l'ensemble des personnels de l'École.

La population des enseignants et enseignants-chercheurs de l'École est peu féminisée avec 9 femmes et 31 hommes. Cela reflète les faibles taux de féminisation au niveau national de 38% pour la chimie, 23% pour les mathématiques et 22% pour la physique.

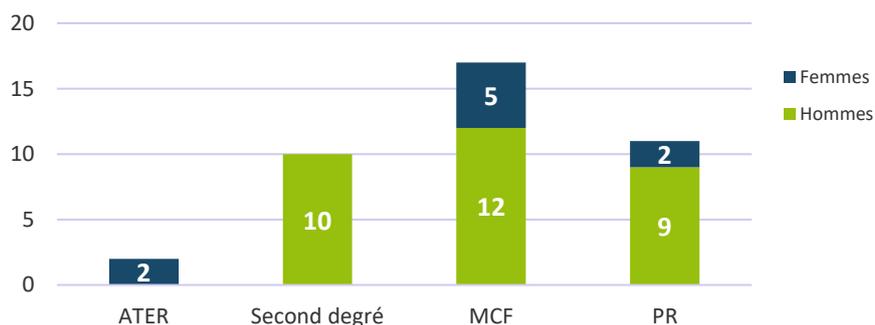
# 22,5%

Taux de féminisation

Source : Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2019

### Répartition par sexe des enseignants et enseignants-chercheurs

en nombre de personnes



### Enseignants et enseignants-chercheurs par tranche d'âge et par sexe

en nombre de personnes



## 2.3 DEMOGRAPHIE DES PERSONNELS BIATSS

	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2019	38 ans	40 ans 6 mois	39 ans 10 mois	36 ans	41 ans	40 ans

# 72,8%

Taux de féminisation

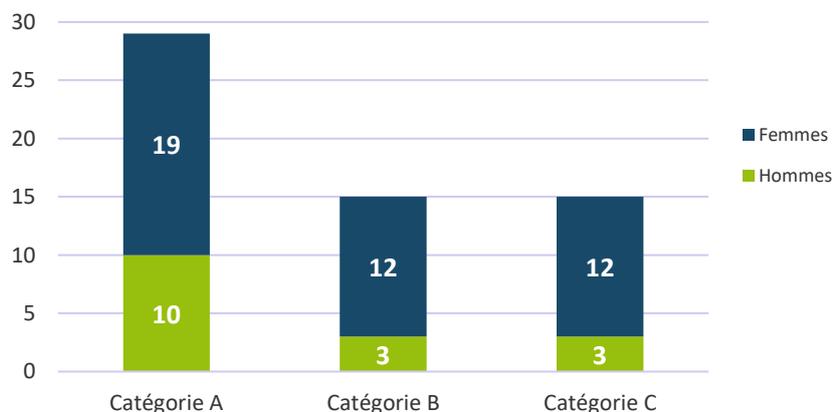
L'âge moyen des personnels BIATSS est inférieur de 3 ans et 4 mois par rapport à l'âge moyen de l'ensemble des personnels de l'École.

Cela s'explique par l'âge moyen des agents contractuels qui est de 31 ans.

A l'inverse des enseignants et enseignants-chercheurs, la population des personnels BIATSS de l'École est très féminisée avec 43 femmes et 16 hommes.

### Répartition par sexe des personnels de BIATSS

en nombre de personnes



### Personnels BIATSS par tranche d'âge et par sexe

en nombre de personnes



### 3 LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS ET PROMOTIONS

#### 3.1 LES PROMOTIONS

La répartition des promotions entre les hommes et les femmes est conforme à la démographie des personnels de l'École (cf. partie 2).

##### 3.1.1 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Changements de grades				
Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Homme	Femme
PR 1 <sup>ère</sup> Classe	PR Classe exceptionnelle 1	1	1	
PR 2 <sup>ème</sup> Classe	PR 1 <sup>ère</sup> Classe	1	1	
MCF Hors Classe	MCF Hors Classe 7 <sup>ème</sup> échelon	1	1	
MCF Classe normale	MCF Hors Classe	1		1
PRAG Hors classe	PRAG Classe exceptionnelle	1	1	
PRAG Classe Normale	PRAG Hors Classe	1	1	
Total		6	5	1

##### 3.1.2 LES PERSONNELS BIATSS

Changements de grades				
Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Homme	Femme
IGE Classe normale	IGE Hors Classe	2	1	1
Total		2	1	1
Concours				
Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Homme	Femme
Technicien	Assistant Ingénieur	2	1	1
Contractuel ENSCR	Adjoint Technique	1		1
Total		3	1	2

#### 3.2 MOUVEMENTS DES PERSONNELS

##### 3.2.1 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Il n'y a eu aucun mouvement chez les enseignants et enseignants-chercheurs au cours de l'année 2019.

##### 3.2.2 LES PERSONNELS BIATSS

	Départs				
	Mutation	Retraite	Détachement	Disponibilité	Démission
Titulaire cat A			1		
Titulaire cat B	1				
Titulaire cat C					
Total	1		1		

	Arrivées			
	Mutation	Réintégration	Détachement	Concours
Titulaire cat A	1			1
Titulaire cat B			1	
Titulaire cat C				1
Total	1		1	2

### 3.2.3 DETACHEMENT, DISPONIBILITE ET MISE A DISPOSITION

- **En détachement**, le fonctionnaire est placé hors de son corps d'origine et continue de bénéficier de ses droits à avancement et retraite. Le détachement peut être sortant ou entrant.
- **En disponibilité**, l'agent se trouve placé temporairement hors de son administration ou service d'origine et cesse de bénéficier durant cette période de sa rémunération et de ses droits à avancement (sauf exception) et retraite.
- **La mise à disposition** permet à l'agent de travailler hors de son administration d'origine sans rompre tout lien avec elle. Il continue à percevoir la rémunération correspondant à son emploi dans son administration d'origine. La convention de mise à disposition prévoit les conditions de remboursement par l'administration d'accueil auprès de l'administration d'origine.

	Détachement sortant	Détachement entrant	Disponibilité	Mise à disposition	Total
BIATSS cat A	1	1	2	3	7
BIATSS cat B	1	2	1		4
BIATSS cat C					
Total	2	3	3	3	11



## 4 FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

### 4.1 LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Nombre de jours de formation en 2019 par corps et par sexe

Type de formation	Enseignants-chercheurs				Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	
	Homme		Femme		Homme	
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
Adaptation métier	26,5	26	7,5	8	7	7
Santé, sécurité, travail	16	4	2	1	0,5	1
Préparation concours						
Projet individuel						
<b>Total</b>	<b>42,5</b>	<b>30</b>	<b>9,5</b>	<b>9</b>	<b>7,5</b>	<b>8</b>

### 4.2 LES PERSONNELS BIATSS

Nombre de jours de formation en 2019 par corps et par sexe

Type de formation	Titulaire catégorie A				Titulaire catégorie B			
	Homme		Femme		Homme		Femme	
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
Adaptation métier			16,5	9	5	2	20	7
Santé, sécurité, travail	4	3	7	2	3	1	6	4
Préparation concours					3	2	5,5	3
Projet individuel								
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>23,5</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>31,5</b>	<b>14</b>

Type de formation	Titulaire catégorie C				Contractuels			
	Homme		Femme		Homme		Femme	
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
Adaptation métier	6	1	3	1			24,5	16
Santé, sécurité, travail	5	1	1,5	2	6	2	10,5	10
Préparation concours							2	1
Projet individuel								
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>4,5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>27</b>

# 71

Personnes formées

Le nombre de jours de formation en 2019 est de 188.

Il est nettement supérieur à celui de 2018 (86 jours) car sont désormais comptabilisées les formations dispensées par l'UMR 6226 pour les personnels recherche. De plus, l'École a mis l'accent sur les formations santé, sécurité à hauteur de 61,5 jours.

Concernant les enseignants et enseignants-chercheurs, une journée pédagogique a de nouveau été organisée en 2019.

L'École ne dispose pas de plan de formation pour ses personnels en raison de sa taille modeste. Les personnels ont donc accès aux plans de formation des universités de Rennes 1 et de Rennes 2, aux formations interministérielles, aux formations pédagogiques mutualisées dans le cadre de l'UNIR et si besoin à des formations spécifiques.

---

## **5 LES CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIENE ET DE SECURITE**

---

### **5.1 LA MEDECINE DE PREVENTION (SMUT)**

L'ENSCR a signé une convention avec le SMUT de Rennes 1 pour satisfaire à ses obligations en matière de médecine de prévention. Les agents de l'établissement sont répartis en 2 catégories : les agents en suivi renforcé (exposés à des risques particuliers ou dont l'état de santé impose un suivi régulier) et les agents en suivi quinquennal.

Au 31/12/2019, 50 agents étaient en suivi quinquennal et 49 agents étaient en suivi médical renforcé. Pour ces derniers, réglementairement, la visite médicale devrait être annuelle et complétée par diverses analyses complémentaires.

La configuration du SMUT de l'Université de Rennes 1 a été bouleversée depuis 2018 avec le départ des 2 médecins de prévention. En 2019, un seul médecin était présent jusqu'à fin août, date à laquelle un second médecin a rejoint l'équipe. De ce fait, les visites médicales des agents de l'ENSCR n'ont pu être réalisées qu'à la demande de l'établissement ou des agents.

De ce fait, seuls 3 agents ont été vus par le médecin en 2019. Un rattrapage de ce retard est prévu en 2020.

Le coût annuel de cette convention pour l'ENSCR est de 7 644€.

A cette somme, il convient d'ajouter le montant des frais médicaux liés aux accidents de travail et des visites chez les médecins agréés (obligation réglementaire premier contrat 530€).

### **5.2 ACTEURS DE LA PREVENTION**

Un conseiller de prévention conseille le chef d'établissement dans la définition et la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail à l'ENSCR.

Sept agents de l'École sont missionnés pour être assistants de prévention au niveau des équipes de recherche, des salles de TP et pour les personnels de l'administration. Ils forment et informent les professionnels et les élèves en matière de sécurité, conseillent les responsables d'équipe et chefs des services et vérifient les éléments de sécurité des locaux.

L'Établissement compte également deux personnes compétentes en radioprotection ainsi que huit sauveteurs secouristes du travail parmi ses agents ; deux d'entre eux ont suivi un recyclage en 2019.

Le CHSCT, instance représentative du personnel sur ces questions, s'est réuni 4 fois en 2019 et a réalisé 1 visite de site au cours de l'année.

Les actions de formations dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité représentent 32,7% des heures de formations effectuées en 2019 (Cf partie 4).

### **5.3 ACTIONS DE PREVENTION**

Afin de mieux coordonner les différents chargés d'évacuations formés l'année précédente, conformément à la réglementation, deux exercices incendie ont eu lieu sans dysfonctionnements particuliers.

Un registre des dangers graves et imminents a été mis en place et se trouve dans les bureaux de la direction, ce registre permet de remonter des dangers et de faire appliquer son droit de retrait.

## 5.4 INDICATEURS D'ACCIDENTOLOGIE

L'analyse de l'état des lieux des accidents de service permet de définir plus précisément quels types d'accidents surviennent à l'ENSCR et quelles sont les activités sur lesquelles il faut privilégier la mise en place de mesures de prévention.

**Accident de travail** : est considéré comme un accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à quelque titre que ce soit.

**Accident de trajet** : accident survenu pendant le trajet d'aller et retour entre sa résidence principale ou entre le lieu de travail et le lieu habituel de prise de repas.

Ainsi, pour l'ensemble du personnel (agents permanents et non permanents), il y a eu en 2019 :

- 1 accident de travail sans arrêt
- 2 accidents de trajet sans arrêt

Pour mesurer l'évolution et l'importance des accidents de travail, quatre indicateurs sont calculés.

- Le taux de fréquence, TF1, est un indicateur normalisé qui correspond au nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées au cours de l'année.

**TF1 = 0**

Cela signifie que 0 accidents avec arrêt surviennent pour chaque million d'heures travaillées.

- Le taux de fréquence, TF2, est un indicateur normalisé qui correspond au nombre d'accidents de travail avec arrêt et sans arrêt par million d'heures travaillées au cours de l'année.

**TF2 = 19,4**

Cela signifie que 19,4 accidents avec ou sans arrêt surviennent pour chaque million d'heures travaillées au cours de l'année.

- L'indice de fréquence, IF, est le nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 personnes.

**IF = 0**

- Le taux de gravité, TG, est un indicateur normalisé qui correspond au nombre de journées perdues au cours de l'année, rechutes non comprises, à la suite d'accident de travail, par millier d'heures travaillées.

**TG (personnel permanent) = 0**

Cela signifie que toutes les 1000h travaillées, il y a 0 jour d'arrêt à déplorer.

Ainsi, plus ces taux sont élevés, plus les accidents avec arrêt sont nombreux et plus le nombre de jours d'arrêt est important.

Les taux TF1, IF et IG sont égaux à 0 car il n'y a pas eu d'accident avec arrêt en 2019.

Le taux TF2 de 19,4 a nettement diminué par rapport à 2018 (33,5) puisqu'en 2018 on dénombrait 5 accidents de travail contre 1 en 2019.

## 5.5 SITUATIONS DE HANDICAP

# 4

Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au 01/01/19

Il y a 2 correspondants handicap à l'École :

La responsable du service des Ressources Humaines pour les personnels et la responsable du service Études et Mobilité Internationale pour les élèves.

Les employeurs publics sont tenus d'employer 6% de bénéficiaires de l'obligation d'emplois (BOE). Lorsque ce chiffre n'est pas atteint, des pénalités sont dues par l'Établissement.

Le taux global d'emploi (4,66 %) de l'École pour 2019 est comparable au taux national pour la fonction publique d'Etat (4,65 %).

Pour mémoire, 70% des personnes en situation de handicap ne le sont pas au moment de leur recrutement mais le deviennent au cours de leur carrière. Les personnels BOE peuvent bénéficier d'avantages spécifiques dans leur carrière et à titre personnel (temps partiel de droit, retraite, chèques vacances ...).

## 5.6 ABSENCES DES AGENTS POUR RAISONS MEDICALES

### 5.6.1 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

Type de population	CMO		CLM		CLD		Maternité/Paternité		Totaux	
	Nb agents	Durée (j)	Nb agents	Durée (j)	Nb agents	Durée (j)	Nb agents	Durée (j)	Nb agents	Durée (j)
Professeurs des universités	1	7							1	7
Maîtres de Conférences	1	24							1	24
PRAG										
PRCE										
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>31</b>							<b>2</b>	<b>31</b>

# 15,5 j

Durée moyenne des CMO des enseignants

CMO : Congé de maladie ordinaire

CLM : Congé longue maladie

CDL : Congé longue durée

### 5.6.2 LES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES

# 17,1 j

Durée moyenne des CMO des BIATSS

Type de population	CMO		CLM		CLD		Maternité/Paternité		Totaux	
	Nb agents	Durée (j)	Nb agents	Durée (j)	Nb agents	Durée (j)	Nb agents	Durée (j)	Nb agents	Durée (j)
BIATSS – Cat. A	4	89					1	33	5	122
BIATSS – Cat. B	4	57	1	165			1	100	6	322
BIATSS – Cat. C	1	8							1	8
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>154</b>	<b>1</b>	<b>165</b>			<b>2</b>	<b>133</b>	<b>12</b>	<b>452</b>

### 5.6.3 Les personnels contractuels

Type de population	Congé maladie		Congé grave maladie		Maternité/Paternité		Totaux	
	Nb agents	Durée (j)	Nb agents	Durée (j)	Nb agents	Durée (j)	Nb agents	Durée (j)
ATER								
Doctorants	2	3					2	3
Contractuels recherche	2	47			1	222	3	269
Contractuels hors recherche	5	37					5	37
Apprenti	1	2					1	2
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>89</b>			<b>1</b>	<b>222</b>	<b>11</b>	<b>311</b>

# 8,9 j

Durée moyenne des congés maladie des agents contractuels

# 3

Congés maternité

- En 2019, l'Ecole comptabilise 2 accidents de trajet et 1 accident de travail n'ayant généré aucun arrêt de travail.
- Plusieurs agents bénéficient d'une mesure de temps partiel :
  - Temps partiel de droit : 1 IGE (80%), 1 TECH (90%), 1 TECH (80%).
  - Temps partiel sur autorisation : 2 MCF (80%), 1 ATRF (80%)
- Au 31/12/2019, un agent bénéficie d'une mesure de temps partiel thérapeutique. Une mesure de temps partiel thérapeutique a également pris fin en juin pour un autre agent.



## 5.7 TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS

### 5.7.1 Situation des congés non soldés (en nombre d'agents)

Méthodologie du tableau de bord « situation des congés non soldés » : 1 ETP représente une durée de travail hebdomadaire de 37h30 et 49 jours de congés payés.

A la fin de l'année universitaire sont comptabilisés pour chaque agent en fonction sur des besoins permanents, les jours de congés non soldés augmentés de la conversion du nombre d'heures supplémentaires capitalisées et non récupérées à la fin de l'exercice.

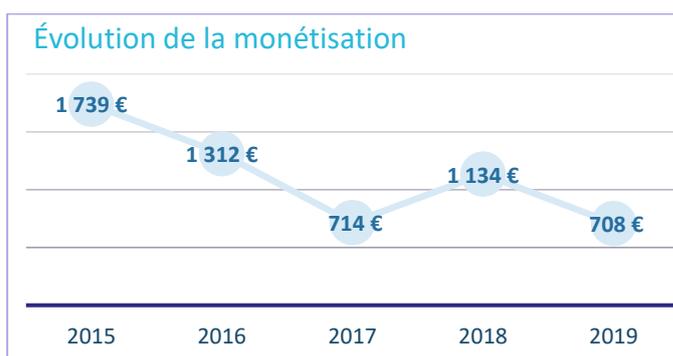
	0-5 jours	6-10 jours	11-15 jours	> 15 jours
Titulaires - Catégorie A	3	2	1	4
Titulaires - Catégorie B	4	3		6
Titulaires - Catégorie C	1	1	1	
Contractuels besoins permanents - Cat A	1	1		
Contractuels besoins permanents - Cat B	4			
Contractuels besoins permanents - Cat C	1	1		
<b>Total en nombre d'agents</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>Pourcentage</b>	<b>41,18%</b>	<b>23,53%</b>	<b>5,88%</b>	<b>29,41%</b>
<b>Rappel 2018</b>	<b>48,78%</b>	<b>21,95%</b>	<b>12,2%</b>	<b>17,07%</b>

#### A noter :

Les heures supplémentaires non récupérées ne sont pas rémunérées et ne sont pas reportées sur l'année universitaire suivante. Elles représentaient un total de 411 heures (55 jours selon la méthode retenue) soit une stabilité par rapport à 2018 avec un total de 430 heures (57 jours). Un total de 344 heures était comptabilisé pour les titulaires de catégorie A et les titulaires de catégorie B en responsabilité de service.

### 5.7.2 Monétisation des jours Compte Épargne Temps (CET)

	2015	2016	2017	2018	2019
Coût chargé des monétisations CET	1 739 €	1 312 €	714 €	1 134 €	708 €
Solde des jours épargnés	263	277	292	317	381
Nb d'agents au seuil des 20 jours épargnés (15 jours à partir de 2018)	8	9	11	10	10



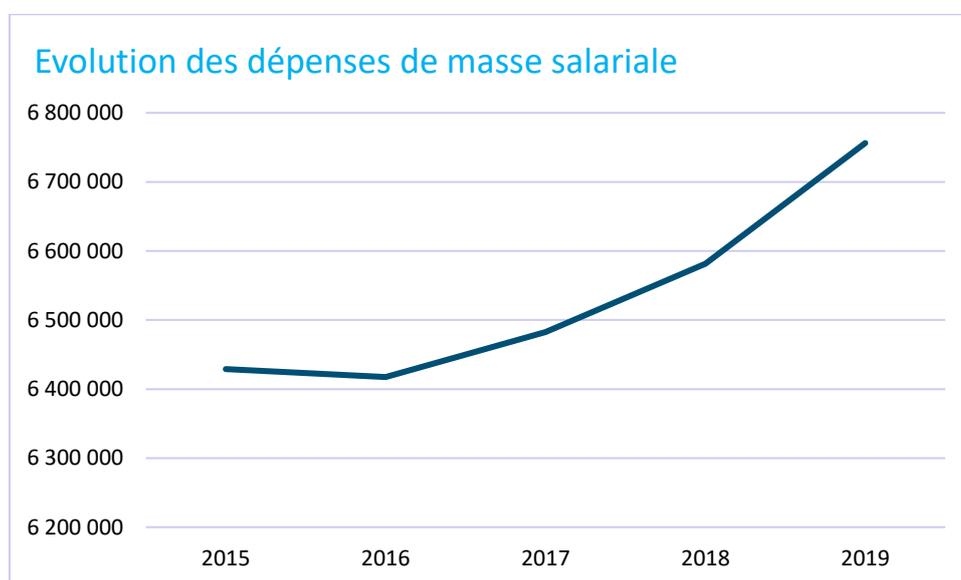
#### Monétisation :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, tout agent totalisant au moins 15 jours sur son CET peut prétendre à se faire indemniser, chaque année, les jours épargnés au-delà de ce seuil (au lieu de 20 jours).

## 6 REMUNERATION

### 6.1 DEPENSES DE MASSE SALARIALE

Type de dépenses	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Rémunérations principales</b>	<b>3 238 011</b>	<b>3 215 649</b>	<b>3 240 767</b>	<b>3 249 394</b>	<b>3 400 827</b>
<i>dont titulaires</i>	2 458 058	2 523 052	2 580 989	2 647 098	2 761 403
<i>dont contractuels</i>	779 953	692 597	659 778	602 296	639 424
<b>Indemnités et rémunérations accessoires</b>	<b>529 097</b>	<b>538 305</b>	<b>528 552</b>	<b>574 071</b>	<b>541 664</b>
<b>Cotisations patronales</b>	<b>2 652 750</b>	<b>2 659 578</b>	<b>2 709 857</b>	<b>2 750 353</b>	<b>2 809 281</b>
<i>dont CAS Pensions civile</i>	1 841 344	1 882 151	2 709 857	1 974 739	2 014 376
<b>Prestations sociales</b>	<b>9 304</b>	<b>3 878</b>	<b>3 454</b>	<b>7 582</b>	<b>4 548</b>
<b>Total</b>	<b>6 429 162</b>	<b>6 417 410</b>	<b>6 482 630</b>	<b>6 581 400</b>	<b>6 756 319</b>



L'année 2019 est marquée par une augmentation de la masse salariale de 178 060 €. Cette augmentation est liée à plusieurs facteurs : les promotions, le Glissement Vieillesse Technicité (GVT), les suppléances médicales, les arrivées de titulaires et les nouveaux contrats.

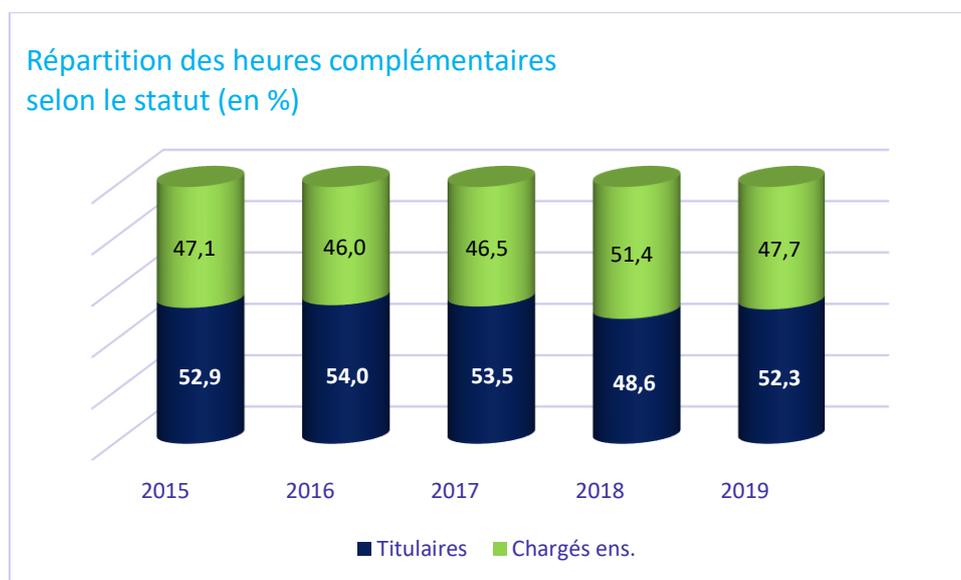
**4,32%**

GVT

$$\text{GVT} = \frac{\text{Rem. Principales titulaires 2019} - \text{Rem. Principales titulaires 2018}}{\text{Rem. Principal titulaire 2018}} \times 100$$

## 6.2 EVOLUTION DES HEURES COMPLEMENTAIRES

Type d'heures	2015		2016		2017		2018		2019	
	Nb heures	Montant brut								
Titulaires	2 159	88 325	2 475	101 252	2 285	94 616	2 357	97 607	2 562	106 113
Chargés d'enseignement ext.	1 922	78 622	2 112	86 402	1 990	82 412	2 490	122 096	2 336	116 923
<b>Total</b>	<b>4 081</b>	<b>166 947</b>	<b>4 587</b>	<b>187 654</b>	<b>4 275</b>	<b>177 028</b>	<b>4 847</b>	<b>219 703</b>	<b>4 898</b>	<b>223 036</b>



## 6.3 PART DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE DANS LE BUDGET 2019 (HORS DEPENSES D'INVESTISSEMENT)

	2015	2016	2017	2018	2019
Montant des dépenses de personnel	6 420 920 €	6 409 712 €	6 476 934 €	6 590 219 €	6 759 460 €
Montant des dépenses hors investissement	8 182 340 €	8 308 189 €	8 134 402 €	8 114 077 €	8 504 849 €
<b>Poids relatif des dépenses de personnel</b>	<b>78,5%</b>	<b>77,1%</b>	<b>79,6%</b>	<b>81,2%</b>	<b>79,5%</b>

Source : tableau 2 GBCP du compte financier

Le poids relatif des dépenses de personnel permet d'indiquer le degré de « rigidité » du budget lié à la part des dépenses destinées à la rémunération des personnels. L'exclusion des dépenses d'investissement permet d'éviter les éventuelles évolutions liées à la réalisation d'opérations ponctuelles de montants significatifs.

## 6.4 REMUNERATIONS BRUTES SELON LE STATUT ET LE SEXE

	Salaire moyen			Salaire médian		
	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme
Enseignants et enseignants chercheurs (dont ATER et doctorants)	53 540,08 €	40 221,50 €	58 534,55 €	54 473,62 €	45 937,55 €	56 130,51 €
Titulaires et contractuels de catégorie A (dont contrats de recherche)	28 534,99 €	28 233,39 €	29 037,66 €	31 671,70 €	31 413,77 €	38 223,04 €
Titulaires et contractuels de catégorie B	22 560,59 €	24 413,92 €	15 147,25 €	25 456,92 €	26 081,30 €	13 482,76 €
Titulaires et contractuels de catégorie C (hors apprenti)	15 543,29 €	15 707,10 €	14 478,55 €	19 350,75€	19 271,43 €	14 478,55 €
<b>Ensemble du personnel</b>	<b>36 519,29 €</b>	<b>26 707,87 €</b>	<b>41 606,79 €</b>	<b>49 034,44 €</b>	<b>38 411,92 €</b>	<b>51 468,5 €</b>

Les chiffres présentés dans cette partie prennent en compte les rémunérations brutes des agents toutes primes incluses.

**Le salaire moyen** est la moyenne des salaires des différentes catégories de personnels.

**Le salaire médian** est le salaire qui divise les agents en deux groupes numériquement égaux, la moitié est moins rémunérée que l'autre moitié.



## 7 ACTION SOCIALE

### 7.1 LA RESTAURATION CROUS

	Tarif CROUS	Participation ENSCR	Tarif agents	Nb repas facturés
INM < 355	6,58 €	2,66 €	3,92 €	261
356 < INM < 466	6,58 €	2,21 €	4,37 €	35
467 < INM < 537	6,58 €	1,11 €	5,47 €	11
INM > 538	6,58 €	0 €	6,58 €	0
			<b>Total</b>	<b>307</b>

**783,82€**

Coût des repas pour l'ENSCR

### 7.2 ARBRE DE NOËL

L'ENSCR finance le spectacle et les cadeaux pour les enfants de moins de 12 ans de tous les personnels.

**49 cadeaux ont été distribués à l'occasion de l'arbre de Noël 2019.**

### 7.3 L'AIDE AU TRANSPORT

**4 548€**

Coût remboursement  
transport

L'ENSCR assure le remboursement partiel sous forme d'indemnité des titres de transports en commun afférents au trajet « domicile/travail ».

### 7.4 L'ASSOCIATION DU PERSONNEL

L'association du personnel œuvre à la création de lien social entre les agents de l'établissement. Elle compte 66 adhérents au 31/12/2019.

En 2019, son budget était de 3 650€. L'ENSCR lui octroie une subvention annuelle de 1 500€.

Cette année, elle a organisé un pot de rentrée, un repas « Kig Ha Farz » au mois de novembre, la galette des rois et une conférence de vulcanologie. Comme chaque année, elle a organisé l'arbre de Noël.

14 adhérent(e)s ont participé(es) aux différentes courses du Marathon Vert de Rennes sous les couleurs de l'association, 4 sur « la féminine » et 2 équipes de 5 sur le marathon relais.

## 8 SIGLES

---

<b>AAE</b>	Attaché d'Administration de l'Etat
<b>ADJAENES</b>	Adjoint Administratif (AENES)
<b>AENES</b>	(Statut) Administratifs de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
<b>ASI</b>	Assistant Ingénieur (ITRF)
<b>ATER</b>	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
<b>ATRF</b>	Adjoint Technique (ITRF)
<b>CAS pension civile</b>	Compte d'Affectation Spécial Pension Civile (cotisation patronale retraite des fonctionnaires)
<b>CLD</b>	Congé Longue Durée (titulaires)
<b>CLM</b>	Congé Longue Maladie (titulaires)
<b>CNU</b>	Conseil National des Universités
<b>CMO</b>	Congé de Maladie Ordinaire (titulaires)
<b>DGF</b>	Dotation Globale de Fonctionnement
<b>ETP</b>	Equivalent temps plein. Se calcule à une date donnée.
<b>ETPF</b>	Equivalent temps plein financier. Se calcule à une date donnée. Tient compte des règles de rémunération des temps partiels.
<b>ETPR</b>	Equivalent temps plein rémunéré. Se calcule sur une durée. Tient compte des règles de rémunération des temps partiels.
<b>ETPT</b>	Equivalent temps plein travaillé, se calcule sur une durée (mensuellement, annuellement)
<b>GVT</b>	Glissement Vieillesse Technicité. Mesure les évolutions de l'indice moyen rémunéré des titulaires. Indicateur important pour prévoir les évolutions des dépenses (masse salariale).
<b>BIATSS</b>	Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Service et de Santé
<b>IGE</b>	Ingénieur d'Études (ITRF)
<b>IGR</b>	Ingénieur de Recherche (ITRF)
<b>ITRF</b>	(Statut) Ingénieurs Technicien de Recherche et de Formation
<b>LOLF</b>	Loi organique relative aux lois de finance
<b>MCF</b>	Maître de Conférences
<b>PR</b>	Professeur des Universités
<b>PRAG</b>	Professeur Agrégé
<b>PRCE</b>	Professeur Certifié
<b>RCE</b>	Responsabilités et Compétences Elargies en matière de gestion des établissements d'enseignement supérieur
<b>SAENES</b>	Secrétaire Administrative (AENES)
<b>TCH</b>	Technicien (ITRF)