



ENSCR

ECOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE CHIMIE DE RENNES

Bilan social 2020



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 depuis un an, 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>	5
1.1 Décompte des Équivalents Temps Plein Travaillés (ETPT)	5
1.2 Décompte des Équivalents Temps Plein (ETP) par structure	6
1.3 Répartition des titulaires par actions LOLF (en ETP)	7
1.4 Répartition des enseignants par section CNU ou discipline (en ETP)	7
1.5 Missions ne décomptant pas dans les plafonds d'emplois	8
1.5.1 Les chargés d'enseignement	8
1.5.2 Missions d'enseignement des doctorants contractuels	9
1.5.3 Contrats étudiants	9
<i>2. Démographie</i>	10
2.1 Démographie de l'ensemble des personnels	10
2.2 Démographie des enseignants et enseignants-chercheurs	11
<i>3. Les mouvements de personnels et promotions</i>	13
3.1 Les promotions	13
3.1.1 Les enseignants et enseignants chercheurs	13
3.1.2 Les personnels BIATSS	13
3.2 Mouvements des personnels	13
3.2.1 Les enseignants et enseignants-chercheurs	13
3.2.2 Les personnels BIATSS	13
3.2.3 Détachement, disponibilité et mise à disposition	14
<i>4. Formation continue des personnels</i>	15
4.1 Les personnels enseignants	15
4.2 Les personnels BIATSS	15
<i>5. Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité</i>	16
5.1 La médecine de prévention (smut)	16
5.2 Acteurs de la prévention	16
5.3 Actions de prévention	16
5.4 Indicateurs d'accidentologie	17
5.5 Situations de handicap	18
5.6 Absences des agents pour raisons médicales	18
5.6.1 Les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	18

5.6.2	Les personnels BIATSS titulaires	18
5.6.3	Les personnels contractuels	19
5.7	Temps de travail des personnels BIATSS	20
5.7.1	Situation des congés non soldés (en nombre d'agents)	20
5.7.2	Monétisation des jours Compte Épargne Temps (CET)	20
<i>6. Rémunération</i>		21
6.1	Dépenses de masse salariale	21
6.2	Evolution des heures complémentaires	22
6.3	Part des dépenses de masse salariale dans le budget (hors dépenses d'investissement)	22
6.4	Rémunérations brutes selon le statut et le sexe	23
<i>7. Action sociale</i>		24
7.1	La restauration CROUS	24
7.2	Arbre de Noël	24
7.3	L'aide au transport	24
7.4	L'association du personnel	24
<i>8. Sigles</i>		25

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

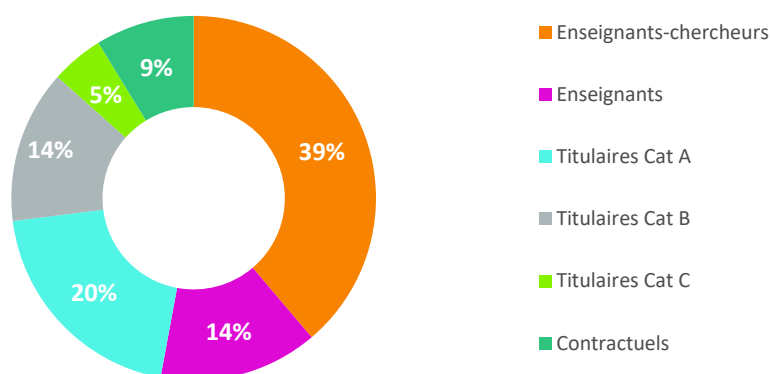
Plafond global 2020

Emploi État – « Plafond 1 »

Type population	ETPT 2017	ETPT 2018	ETPT 2019	ETPT 2020	Emplois au 31/12/20
Professeurs des Universités	12,00	11,75	11,00	11,33	12
Maîtres de Conférences	17,00	17,00	16,86	16,33	16
Professeurs Agrégés	7,33	8,00	8,00	8,00	8
Professeurs Certifiés	2,67	2,00	2,00	2,00	2
ATER	1,00	0,92	1,33	1,67	1
Enseignants contractuels	0,00	0,00	0,00	0,67	2
Ingénieurs de recherche	2,00	2,00	1,66	1	1
Ingénieurs d'études	7,93	7,59	8,05	8,86	9
Assistants ingénieur	0,75	1,00	2,92	5,33	6
Techniciens RF	9,97	12,33	12,82	10,27	11
Adjoint technique	2,60	2,80	3,13	3,52	4
Contractuels BIATSS	9,40	8,27	7,21	6,62	7
Total	74,51	74,77	74,98	75,6	79

Répartition des effectifs sous plafond État

par type de population



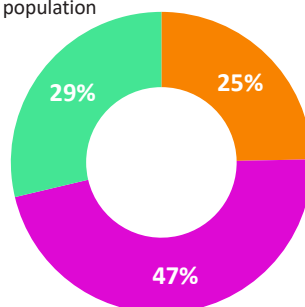
Emploi Ressources Propres – « Plafond 2 »

Type population	ETPT 2017	ETPT 2018	ETPT 2019	ETPT 2020	Emplois au 31/12/20
Doctorants contractuels	4,58	3,25	4	5,33	6
Contractuels hors recherche	8,63	8,59	8,88	9,24	10
Contractuels recherche	5,42	5,43	6,22	6,2	12
Apprentis	0,9	0,91	0,33	0,83	1
Total	19,53	18,18	19,43	21,6	29

77,8%

ETPT financés par l'État

Répartition des effectifs sous plafond Ressources Propres par type de population



■ Doctorants contractuels
■ Contractuels hors recherche

Quelques mots ...

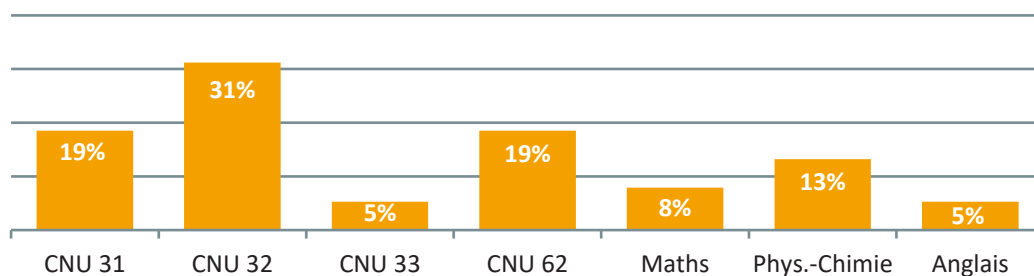
- ✓ La consommation en ETPT globale est en légère augmentation du fait de l'augmentation du nombre de doctorants et des suppléances médicales de l'année 2020.
- ✓ Création de deux postes d'enseignants contractuels pour faire face au besoin d'enseignement de la nouvelle filière CITI.
- ✓ Réussite au concours de professeur des universités d'un maître de conférences de l'école.

1.2 DECOMPTE DES ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP) PAR STRUCTURE

Type population	Services supports	Enseignement	CORINT	CIP	CSM	CTI	OMC	Établissements extérieurs
PR	1	5,5	2	2	1	0	0,5	
MCF		7,9	2	3	1,4	0,5	1	
PRAG/PRCE		10						
Enseignants contractuels		2						
BIATSS Titulaires	17,5	2,5	1	2,5			1	3
Contractuels hors rech.	11,9	1,5		0,5	1			
Contractuels recherche			5				1	
Doctorants contractuels			3	1	1		1	
ATER								1
Apprentis	1							
Total	31,4	29,4	13	9	4,4	0,5	4,5	4

Section CNU ou discipline des enseignants

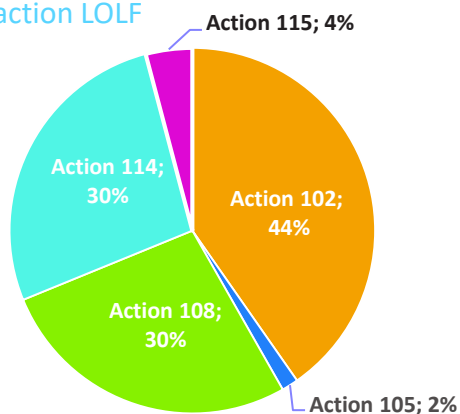
en ETP au 31/12/20



1.3 REPARTITION DES TITULAIRES PAR ACTION LOLF (EN ETP)

Action	Enseignants-chercheurs	Enseignants du 2 nd degré	BIATSS	Total
102 (Formation initiale niveau master)	13,4	10	4	27,4
105 (Bibliothèques et documentation)	-	-	1	1
108 (Recherche universitaire en chimie)	13,4	-	5	18,4
114 (Immobilier)	-	-	2,8	2,8
115 (Pilotage établissement)	1	-	11,7	12,7
Total				62,3

Répartition des titulaires par action LOLF

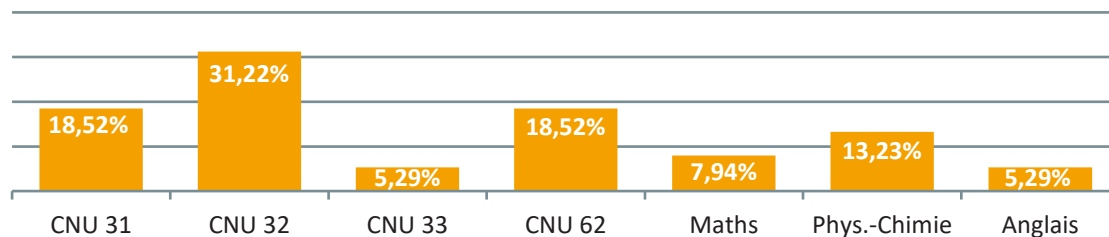


1.4 REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR SECTION CNU OU DISCIPLINE (EN ETP)

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	1	-	-
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 31/12/20



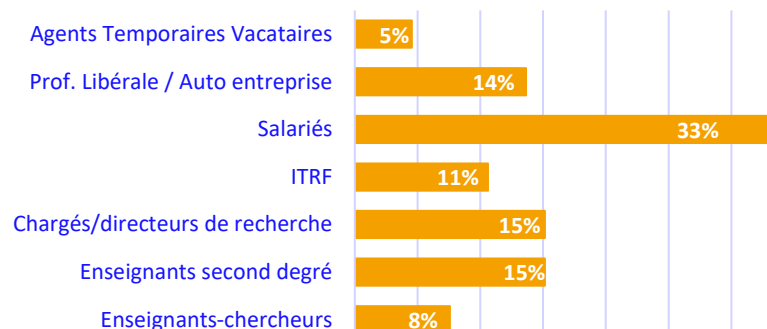
1.5 MISSIONS NE DECOMPTANT PAS DANS LES PLAFONDS D'EMPLOIS

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							42	3	2				42	3	2
Enseignants second degré	24	1		293	5	2	21		1	8	1		346	7	3
Chargés/directeurs de recherche				51	1		258	7	1	65	1		373	9	1
ITRF	50		1	51	1	1	105	3	1				206	4	3
Salariés	4		1	314	1	3	267	10	7				584	11	11
Prof. Libérale / Auto entreprise	8		1	244		4	121	3	1				373	3	6
ATV				192	1	2							192	1	2
Total	86	1	3	1144	9	12	814	26	13	73	2	0	2117	38	28
		4			21			39			2			66	
Rappel 2019	174	6		1068	21		1026	49		69	2		2336	78	

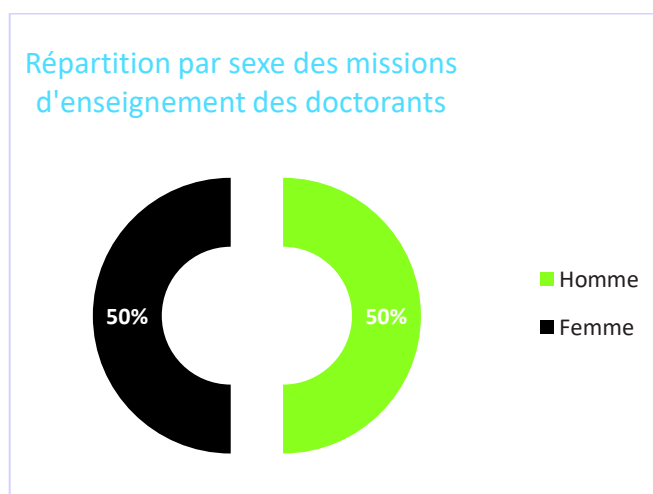
Répartition des intervenants extérieurs par statut (en %)



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 2020, elle finance ainsi 11 missions de 64h équivalent TD et 1 mission de 36h équivalent TD.

Discipline	Établissement porteur du contrat doctoral										Total
	ENSCR		Univ. Rennes 1		CNRS		Rennes Métropole		ADEME		
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
Chimie générale		1		1				1		1	4
Chimie organique	1	1	1			1					4
Chimie inorganique			1		1						2
Chimie théorique					2						2
Total	1	2	2	1	3	1	0	1	0	1	12



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		62,5	31,25
Salons		1	4,25	4,25
Total	2	1	66,75	22,25

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.

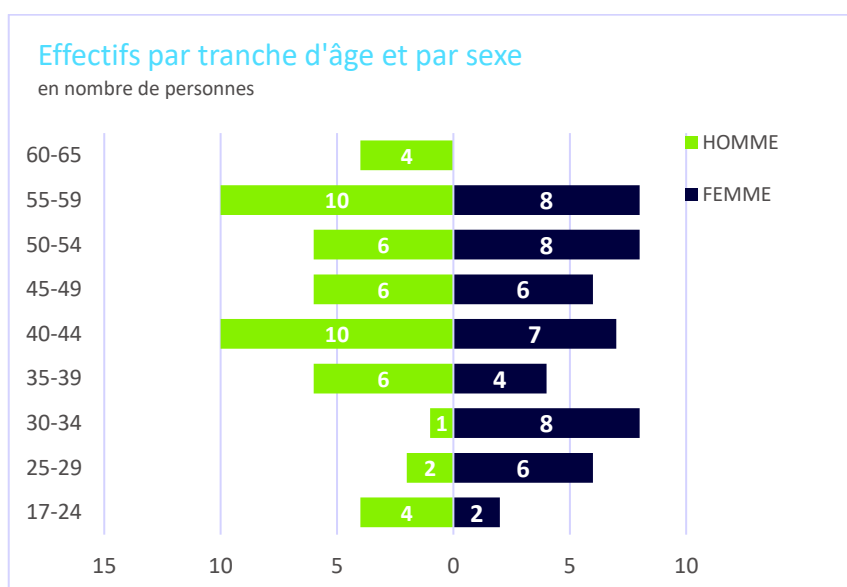
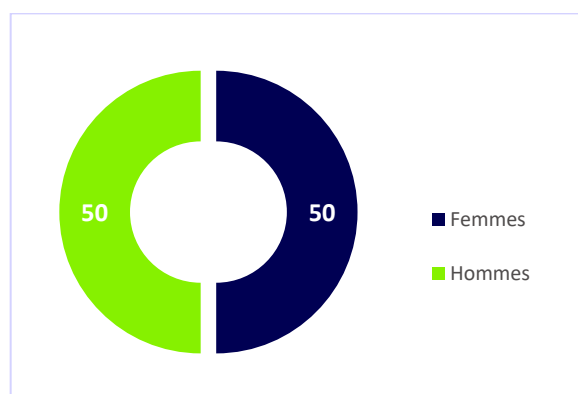
L'**âge médian** est l'âge qui divise les agents en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié plus âgée.

	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2020	45 ans 8 mois	41 ans 7 mois	43 ans 8 mois	48 ans	42 ans	44 ans

L'École compte parmi ses personnels 50 % 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 42 ans et 8 mois. La moyenne d'âge des personnels de l'école est donc plus élevée d'un an que la moyenne nationale.

Source : Fonction publique : chiffres clés 2020



2.2 DEMOGRAPHIE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

2020	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
	49 ans 9 mois	46 ans 5 mois	49 ans	50 ans 6 mois	50 ans	50 ans

L'âge moyen des enseignants et enseignants-chercheurs est supérieur de 5 ans et 4 mois 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 32 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.

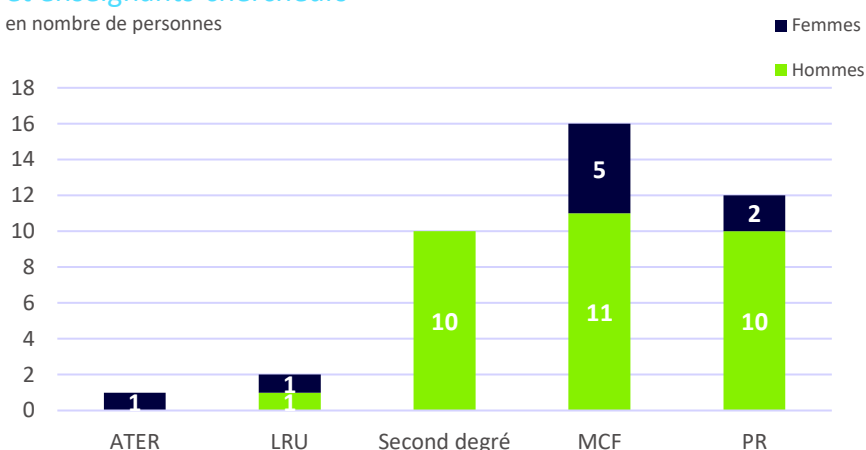
21,9%

Taux de féminisation

Source : Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2020

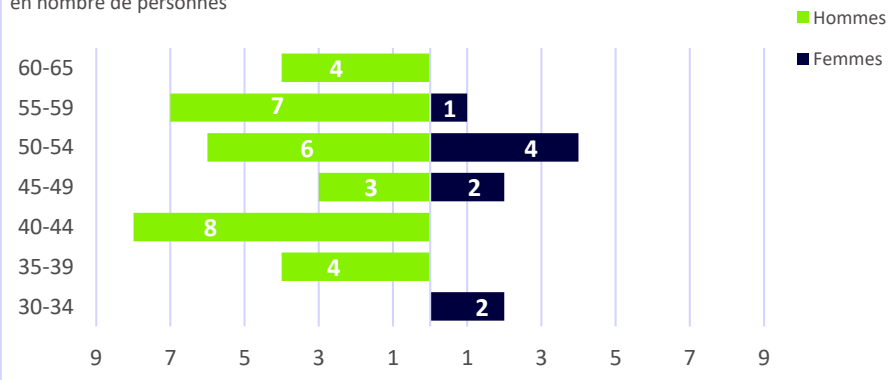
Répartition par sexe enseignants et enseignants-chercheurs

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
2020	38 ans 1 mois	41 ans 6 mois	41 ans	39 ans	41 ans 6 mois	41 ans

70,1%

Taux de féminisation

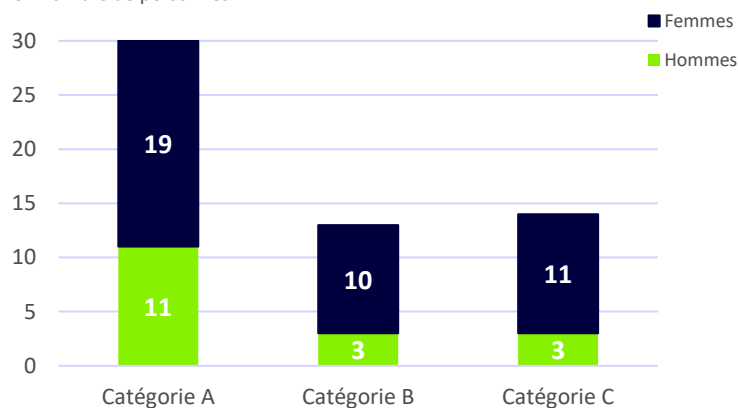
L'âge moyen des personnels BIATSS est inférieur de 2 ans et 8 mois par rapport à l'âge moyen de l'ensemble des personnels de l'École.

Cela s'explique par l'âge moyen des agents contractuels qui est de 32 ans et 8 mois.

A l'inverse des enseignants et enseignants-chercheurs, la population des personnels BIATSS de l'École est très féminisée avec 40 femmes et 17 hommes.

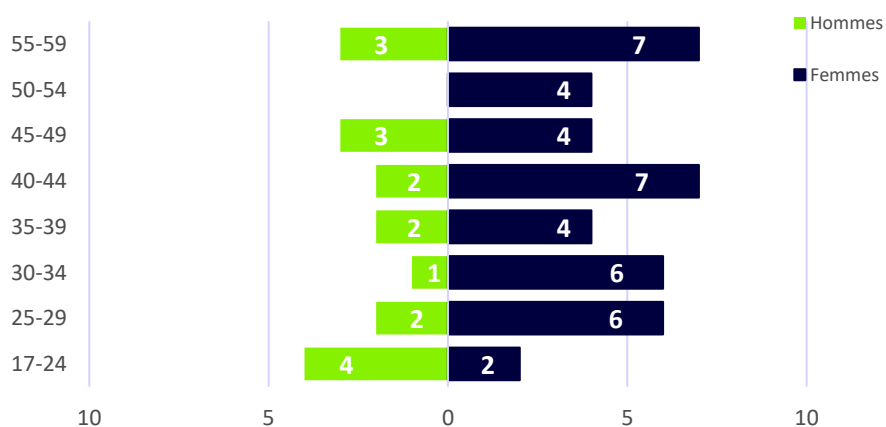
Répartition par sexe des personnels BIATSS

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

3.1.1 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Changements de grade				
Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Homme	Femme
PR 1 ^{ère} Classe	PR Classe exceptionnelle 1	1	1	
MCF Hors Classe	MCF Hors Classe 7 ^{ème} échelon	1	1	
PRAG Classe Normale	PRAG Hors Classe	1	1	
Total		3	3	

Concours				
Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Homme	Femme
MCF	PR	1	1	
Total		1	1	

3.1.2 LES PERSONNELS BIATSS

Changements de corps				
Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Homme	Femme
Technicien	Assistant Ingénieur	1		1
Total		1		1

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 2020.

3.2.2 LES PERSONNELS BIATSS

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

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		3	3	7
BIATSS cat B	1	1	1		3
BIATSS cat C					
Total	2	1	4	3	10



4 FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

4.1 LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Nombre de jours de formation en 2020 par corps et par sexe

Type de formation	Enseignants-chercheurs				Enseignants 2 nd degré	
	Homme		Femme		Homme	
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
Adaptation métier	5	3	1,5	3		
Santé, sécurité, travail			1	1		
Préparation concours						
Projet individuel						
Total	5	3	2,5	4	0	0

4.2 LES PERSONNELS BIATSS

Nombre de jours de formation en 2020 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	5	1	23	4			2	2
Santé, sécurité, travail			6	2				
Préparation concours			2	1			1	1
Projet individuel								
Total	5	1	31	7	0	0	3	3

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							5	2
Santé, sécurité, travail								
Préparation concours	2	2					2	1
Projet individuel								
Total	2	2	0	0	0	0	7	3

23

Personnes formées

Le nombre de jours de formation en 2020 est de 55,5.

Il est très inférieur à celui de 2019 (188 jours).

Cette baisse est dû au contexte sanitaire qui a conduit à l'annulation de nombreuses formations. Il a notamment été impossible d'organiser la journée pédagogique à destination des enseignants et enseignants-chercheurs comme cela a été le cas en 2018 et 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 l'Université 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 31/12/2020, 45 agents étaient en suivi quinquennal et 54 agents étaient en suivi médical renforcé. Pour ces derniers, réglementairement, le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale, dont la périodicité ne peut être supérieure à quatre ans avec si besoin une visite intermédiaire.

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. La stabilisation du service en 2020 a permis un rattrapage des visites médicales par rapport à l'année 2019. En effet, en 2020, il y a eu une hausse significative des visites médicales 36 (au lieu de 3 en 2019) sur place ou par entretiens téléphoniques infirmiers.

Le coût annuel de cette convention pour l'ENSCR est de 9 265€.

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) soit 551€.

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.

Six 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 dont un est conseiller en radioprotection pour l'établissement ainsi que sept sauveteurs secouristes du travail parmi ses agents ; deux d'entre eux ont suivi un recyclage en 2020.

Le CHSCT, instance représentative du personnel sur ces questions, s'est réuni 5 fois en 2020, notamment du fait de la crise sanitaire.

5.3 ACTIONS DE PREVENTION

Afin de mieux coordonner les différents chargés d'évacuations formés l'année précédente, conformément à la réglementation, l'École organise habituellement des exercices incendie mais cela n'a pas été possible en 2020, en raison du contexte sanitaire. L'établissement compte tout de même 33 chargés d'évacuation.

Un registre des dangers graves et imminents 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 pour 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 2020 :

- 2 accidents de travail sans arrêt
- 3 accidents de trajet (dont 1 avec 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 = 12,8

Cela signifie que 12,8 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 2020.

Le taux TF2 de 12,8 a mécaniquement augmenté par rapport à 2019 (6,5) puisqu'en 2019 on dénombrait 1 accidents de travail contre 2 en 2020.

En comparaison, en 2019, l'indice de fréquence moyen au niveau des Grandes Écoles était de 10,36, le taux de gravité était de 0,20 journée d'arrêt pour 1000h travaillées et le taux de fréquence moyen (TF1) était de 6,45.

5.5 SITUATIONS DE HANDICAP

6

Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au 31/12/20

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.

Avec un taux global d'emploi de 6,67 %, l'École satisfait à ses obligations en matière d'emploi de BOE et n'est donc plus soumise à la contribution du FIPHFP.

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										
Maîtres de Conférences	3	6							3	6
PRAG										
PRCE	1	4							1	4
TOTAL	4	10							4	10

2,5 j

Durée moyenne des CMO des enseignants

CMO : Congé de maladie ordinaire

CLM : Congé longue maladie

CLD : Congé longue durée

5.6.2 LES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES

20 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	1	9					2	223	3	232
BIATSS – Cat. B	3	51	1	199			1	23	5	273
BIATSS – Cat. C	3	80	1	180					4	260
TOTAL	7	140	2	379			3	246	12	765

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								
Enseignants contractuels								
Doctorants	1	3					1	3
Contractuels recherche					1	27	1	27
Contractuels hors recherche	5	72			1	10	6	82
Apprenti								
TOTAL	6	75			2	37	8	112

12,5 j

Durée moyenne des congés maladie des agents contractuels

2

Congés maternité

- Au 31/12/20, plusieurs agents bénéficient d'une mesure de temps partiel :
 - Temps partiel de droit : 1 TECH (80%).
 - Temps partiel sur autorisation : 1 MCF (80%), 1 TECH (90%), 1 ATRF (80%)
- Au 31/12/2020, un agent bénéficie d'une mesure de temps partiel thérapeutique.



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	2	4	4	3
Titulaires - Catégorie B	1	1	2	4*
Titulaires - Catégorie C		3		
Contractuels besoins permanents - Cat A	1			
Contractuels besoins permanents - Cat B	1			
Contractuels besoins permanents - Cat C	2	3		
Total en nombre d'agents	7	11	6	7
Pourcentage	22,58%	35,48%	19,35%	22,58%
Rappel 2019	41,18%	23,53%	5,88%	29,41%

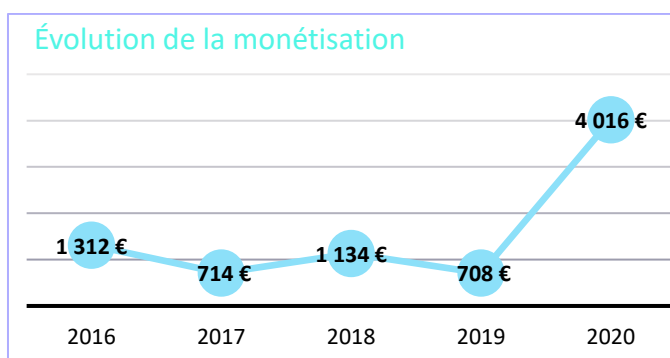
*Dont un agent en longue maladie et un agent en congés maternité

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 271 heures (36 jours selon la méthode retenue) soit une forte baisse par rapport à 2019 avec un total de 411 heures (55 jours). Cette baisse s'explique par le contexte sanitaire et le recours massif au télétravail qui ne permet pas de dégager d'heures supplémentaires.

5.7.2 Monétisation des jours Compte Épargne Temps (CET)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Coût chargé des monétisations CET	1 739 €	1 312 €	714 €	1 134 €	708 €	4016 €
Solde des jours épargnés	263	277	292	317	381	395
Nb d'agents au seuil des 15 jours épargnés (seuil de 20 jours avant 2019)	8	9	11	10	10	11



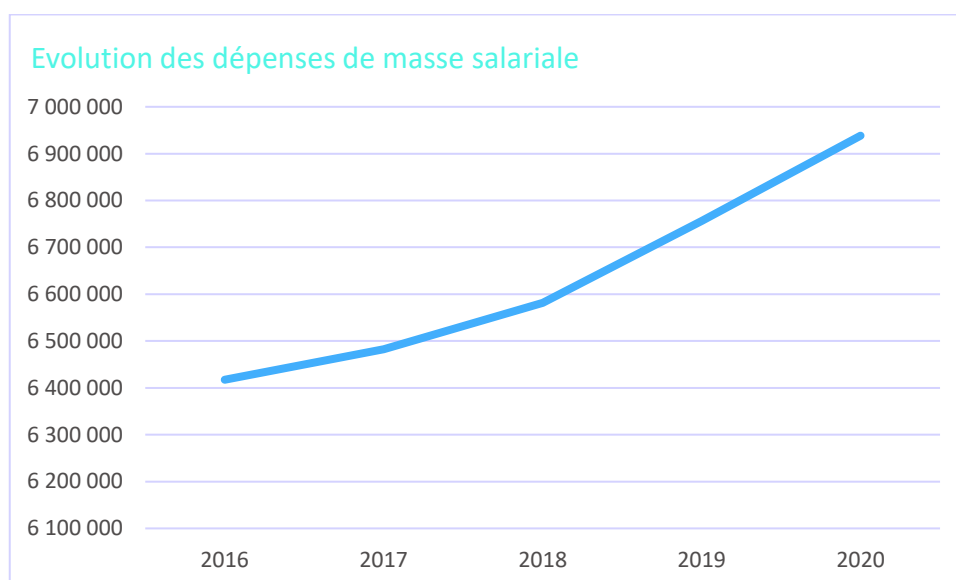
Monétisation :

Depuis le 1^{er} 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	2016	2017	2018	2019	2020
Rémunérations principales	3 215 649	3 240 767	3 249 394	3 400 827	3 515 254
<i>dont titulaires</i>	2 523 052	2 580 989	2 647 098	2 761 403	2 834 614
<i>dont contractuels</i>	692 597	659 778	602 296	639 424	680 640
Indemnités et rémunérations accessoires	538 305	528 552	574 071	541 664	524 640
Cotisations patronales	2 659 578	2 709 857	2 750 353	2 809 281	2 894 992
<i>dont CAS Pensions civile</i>	1 882 151	2 709 857	1 974 739	2 014 376	2 067 882
Prestations sociales	3 878	3 454	7 582	4 548	3 495
Total	6 417 410	6 482 630	6 581 400	6 756 319	6 938 381



L'année 2020 est marquée par une augmentation de la masse salariale de 182 062 €. 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.

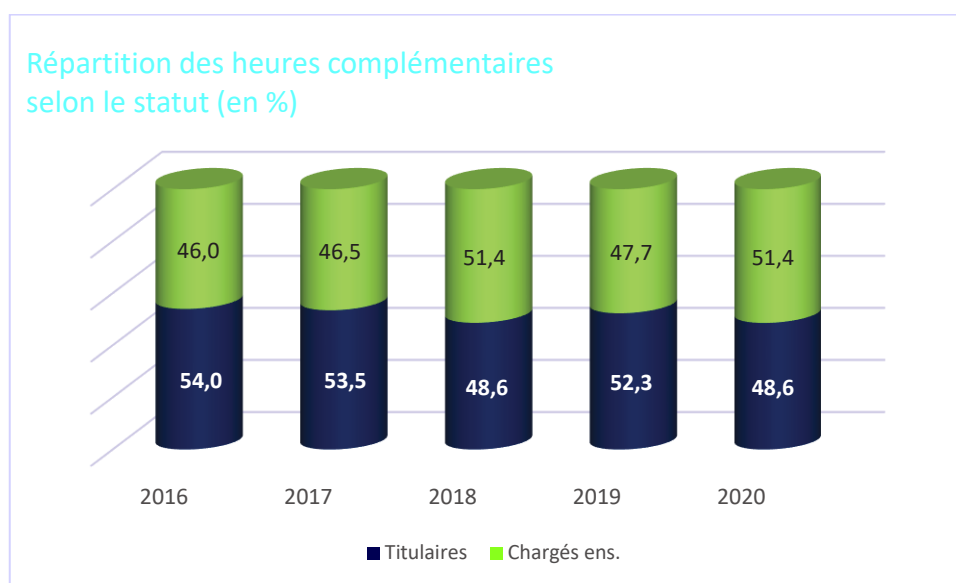
2,65%

GVT

$$\text{GVT} = \frac{\text{Rem. Principales titulaires 2020} - \text{Rem. Principales titulaires 2019}}{\text{Rem. Principal titulaire 2020}} \times 100$$

6.2 EVOLUTION DES HEURES COMPLEMENTAIRES

Type d'heures	2016		2017		2018		2019		2020	
	Nb heures	Montant brut	Nb heures	Montant brut	Nb heures	Montant brut	Nb heures	Montant brut	Nb heures	Montant brut
Titulaires	2 475	101 252	2 285	94 616	2 357	97 607	2 562	106 113	2 478	102 594
Chargés d'enseignement ext.	2 112	86 402	1 990	82 412	2 490	122 096	2 336	116 923	2 117	108 568
Total	4 587	187 654	4 275	177 028	4 847	219 703	4 898	223 036	4 594	211 162



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

	2016	2017	2018	2019	2020
Montant des dépenses de personnel	6 409 712€	6 476 934€	6 590 219€	6 759 460€	6 940 798€
Montant des dépenses hors investissement	8 308 189€	8 134 402€	8 114 077€	8 504 849€	8 495 354€
Poids relatif des dépenses de personnel	77,1%	79,6%	81,2%	79,5%	81,7%

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)	50 960,40 €	37 868,49€	55 966,13€	52 128,49€	40 991,93€	57 021,67€
Titulaires et contractuels de catégorie A (dont contrats de recherche)	33 085,96 €	31 162,79€	36 691,91€	33 915,84€	32 780,24€	40 238,91€
Titulaires et contractuels de catégorie B	24 730,26 €	25 989,38€	20 533,20€	26 139,53€	26 056,46€	27 801,87€
Titulaires et contractuels de catégorie C (hors apprenti)	16 745,05 €	17 239,99€	14 930,25€	19 623,05€	19 673,73€	19 373,04€
Ensemble du personnel	38 268,45 €	28 760,53€	47 974,46€	35 702,69€	25 973,39€	50 699,81€

Les chiffres présentés dans cette partie prennent en compte les rémunérations brutes des agents présents au 31/12/20 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 €	64
356 < INM < 466	6,58 €	2,21 €	4,37 €	73
467 < INM < 537	6,58 €	1,11 €	5,47 €	33
INM > 538	6,58 €	0 €	6,58 €	0
			Total	170

368,20€

Coût des repas pour l'ENSCR

7.2 ARBRE DE NOËL

Habituellement, l'ENSCR finance le spectacle et les cadeaux pour les enfants de moins de 12 ans de tous les personnels. Cette année, compte tenu de la situation sanitaire, le spectacle n'a pas eu lieu.

Cependant, 40 cadeaux ont tout de même été distribués en décembre 2020.

7.3 L'AIDE AU TRANSPORT

3 495€

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 comptait 66 adhérents au 31/12/2020.

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

En raison du contexte sanitaire l'Association des personnels a décidé de suspendre ses activités pour l'année 2020-2021, ces dernières étant axées sur l'organisation de moments conviviaux (midis jeux de société, repas à thème, arbre de Noël, rencontres sportives...). Si la situation le permet elle proposera à nouveau à ses adhérents des événements à la rentrée 2021.

8 SIGLES

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