



**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

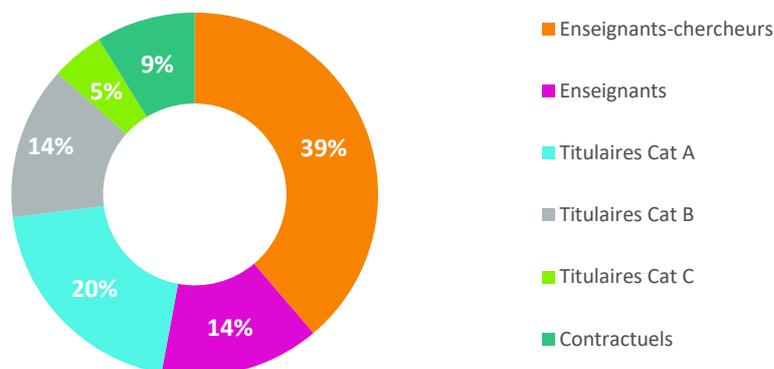
Plafond global 2020

#### 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        | <b>11,33</b> | <b>12</b>           |
| Maîtres de Conférences      | 17,00        | 17,00        | 16,86        | <b>16,33</b> | <b>16</b>           |
| Professeurs Agrégés         | 7,33         | 8,00         | 8,00         | <b>8,00</b>  | <b>8</b>            |
| Professeurs Certifiés       | 2,67         | 2,00         | 2,00         | <b>2,00</b>  | <b>2</b>            |
| ATER                        | 1,00         | 0,92         | 1,33         | <b>1,67</b>  | <b>1</b>            |
| Enseignants contractuels    | 0,00         | 0,00         | 0,00         | <b>0,67</b>  | <b>2</b>            |
| Ingénieurs de recherche     | 2,00         | 2,00         | 1,66         | <b>1</b>     | <b>1</b>            |
| Ingénieurs d'études         | 7,93         | 7,59         | 8,05         | <b>8,86</b>  | <b>9</b>            |
| Assistants ingénieur        | 0,75         | 1,00         | 2,92         | <b>5,33</b>  | <b>6</b>            |
| Techniciens RF              | 9,97         | 12,33        | 12,82        | <b>10,27</b> | <b>11</b>           |
| Adjoint technique           | 2,60         | 2,80         | 3,13         | <b>3,52</b>  | <b>4</b>            |
| Contractuels BIATSS         | 9,40         | 8,27         | 7,21         | <b>6,62</b>  | <b>7</b>            |
| <b>Total</b>                | <b>74,51</b> | <b>74,77</b> | <b>74,98</b> | <b>75,6</b>  | <b>79</b>           |

#### Répartition des effectifs sous plafond État

par type de population



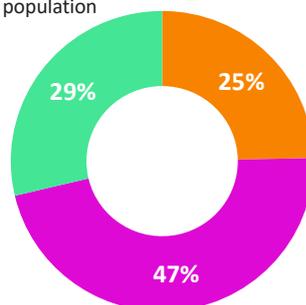
## Emploi Ressources Propres – « Plafond 2 »

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

# 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 ...

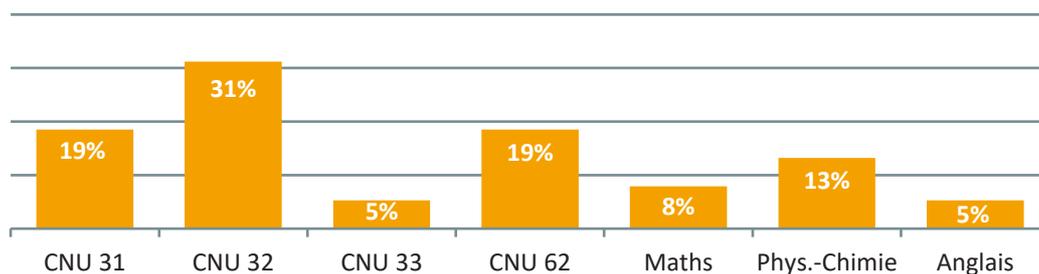
- ✓ La consommation en ETPT globale est en légère augmentation du fait de l'augmentation du nombre de doctorants et des suppléances médicales de l'année 2020.
- ✓ Création de deux postes d'enseignants contractuels pour faire face au besoin d'enseignement de la nouvelle filière CITI.
- ✓ Réussite au concours 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                 |              |           |          |            |            |            |                           |
| <b>Total</b>             | <b>31,4</b>       | <b>29,4</b>  | <b>13</b> | <b>9</b> | <b>4,4</b> | <b>0,5</b> | <b>4,5</b> | <b>4</b>                  |

## Section CNU ou discipline des enseignants

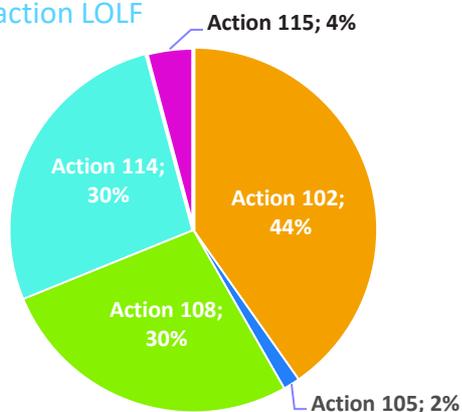
en ETP au 31/12/20



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

| Action                                  | Enseignants-chercheurs | Enseignants du 2 <sup>nd</sup> 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        |
| <b>Total</b>                            |                        |                                      |        | <b>62,3</b> |

#### Répartition des titulaires par action LOLF

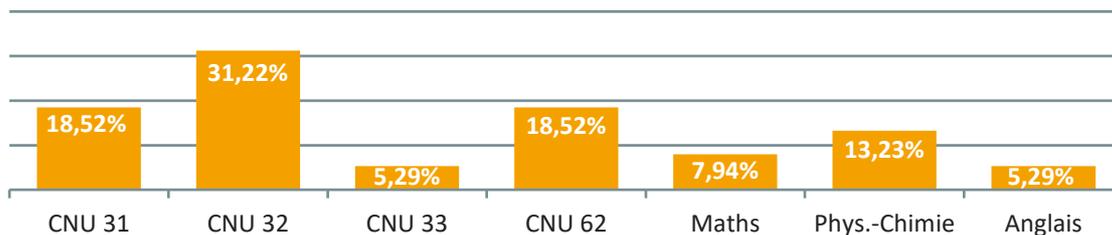


### 1.4 REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR SECTION CNU OU DISCIPLINE (EN ETP)

| 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  | 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



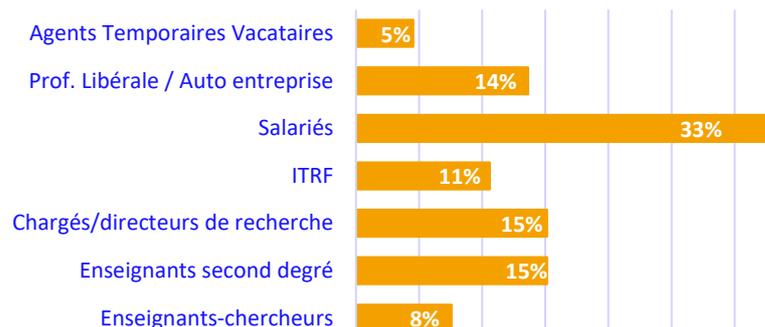
### 1.5 MISSIONS NE DECOMPTANT PAS DANS LES PLAFONDS D'EMPLOIS

#### 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         |
| <b>Total</b>                     | <b>86</b>  | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>1144</b>          | <b>9</b>  | <b>12</b> | <b>814</b>               | <b>26</b> | <b>13</b> | <b>73</b> | <b>2</b> | <b>0</b> | <b>2117</b> | <b>38</b> | <b>28</b> |
|                                  |            | <b>4</b> |          |                      | <b>21</b> |           |                          | <b>39</b> |           |           | <b>2</b> |          |             | <b>66</b> |           |
| <b>Rappel 2019</b>               | <b>174</b> | <b>6</b> |          | <b>1068</b>          | <b>21</b> |           | <b>1026</b>              | <b>49</b> |           | <b>69</b> | <b>2</b> |          | <b>2336</b> | <b>78</b> |           |

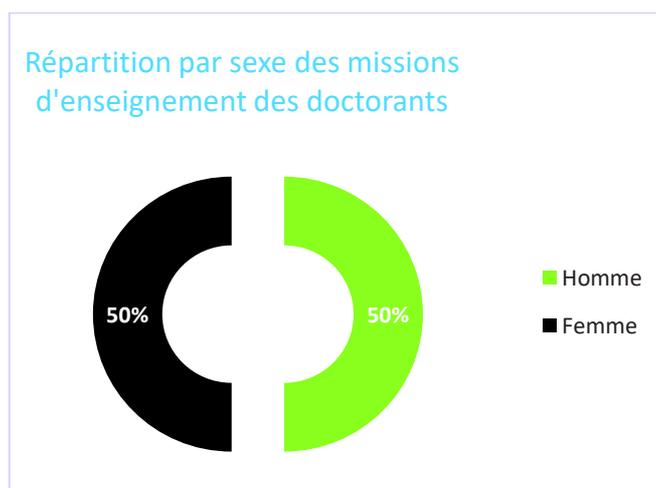
#### Répartition des intervenants extérieurs par statut (en %)



### 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         |
| <b>Total</b>       | <b>1</b>                                  | <b>2</b> | <b>2</b>       | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>1</b> | <b>0</b>         | <b>1</b> | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>12</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            |          | 62,5         | 31,25              |
| Salons                  |              | 1        | 4,25         | 4,25               |
| <b>Total</b>            | <b>2</b>     | <b>1</b> | <b>66,75</b> | <b>22,25</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.

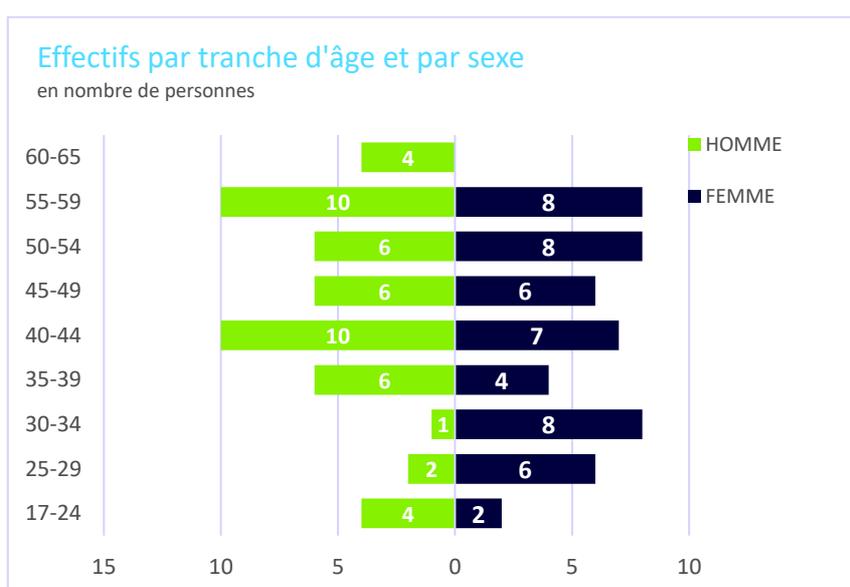
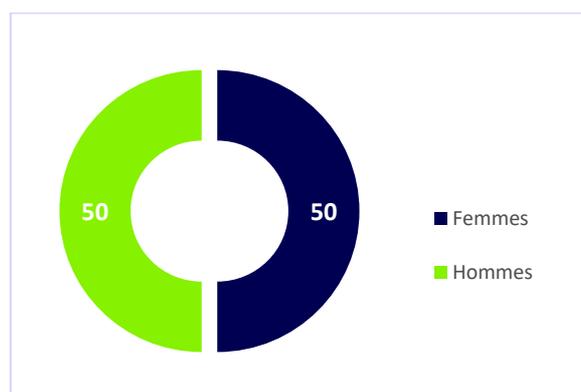
L'**âge médian** est l'âge qui divise les agents en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié plus âgée.

|      | Age moyen     |               |               | Age médian |        |        |
|------|---------------|---------------|---------------|------------|--------|--------|
|      | Homme         | Femme         | Total         | Homme      | Femme  | Total  |
| 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.

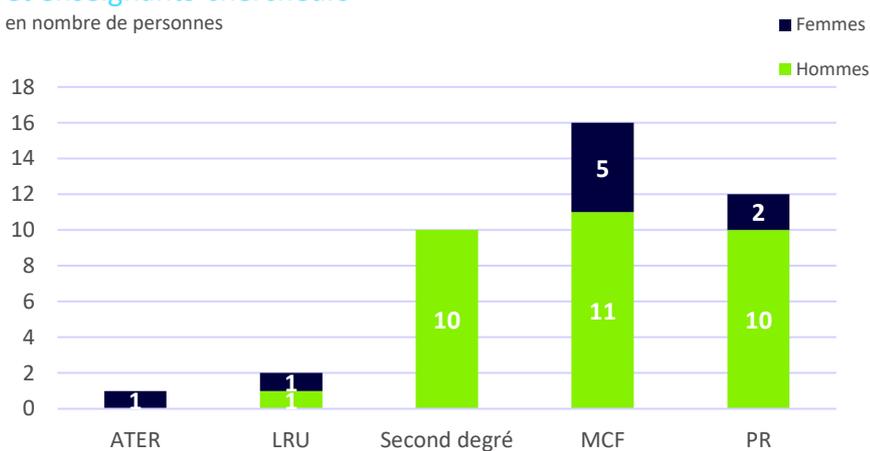
# 21,9%

Taux de féminisation

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

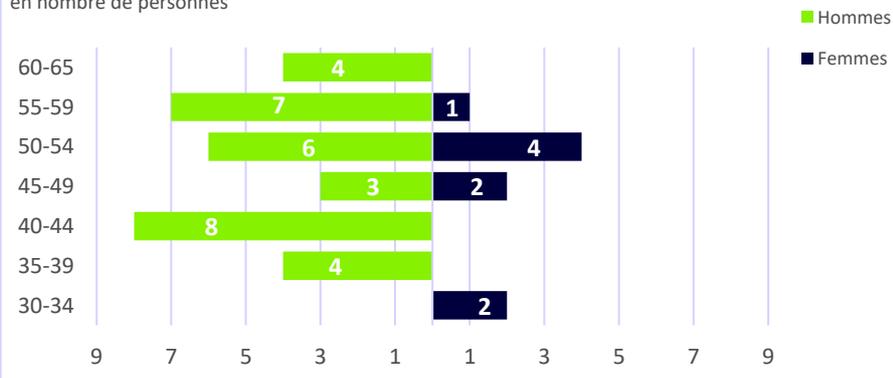
### Répartition par sexe enseignants et enseignants-chercheurs

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

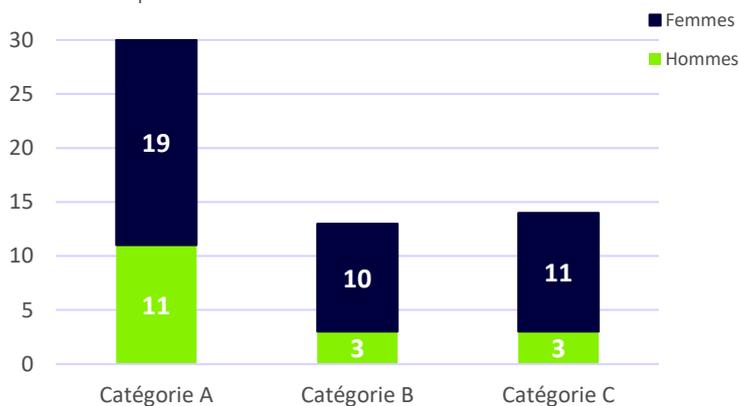
L'âge moyen des personnels BIATSS est inférieur de 2 ans et 8 mois par rapport à l'âge moyen de l'ensemble des personnels de l'École.

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 <sup>ère</sup> Classe | PR Classe exceptionnelle 1               | 1               | 1     |       |
| MCF Hors Classe            | MCF Hors Classe 7 <sup>ème</sup> 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 <sup>nd</sup> 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        |                        |           |            |           |                                   |           |
| <b>Total</b>             | <b>5</b>               | <b>3</b>  | <b>2,5</b> | <b>4</b>  | <b>0</b>                          | <b>0</b>  |

### 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        |                       |           |           |           |                       |           |          |           |
| <b>Total</b>             | <b>5</b>              | <b>1</b>  | <b>31</b> | <b>7</b>  | <b>0</b>              | <b>0</b>  | <b>3</b> | <b>3</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        |                       |           |          |           |              |           | 5        | 2         |
| Santé, sécurité, travail |                       |           |          |           |              |           |          |           |
| Préparation concours     | 2                     | 2         |          |           |              |           | 2        | 1         |
| Projet individuel        |                       |           |          |           |              |           |          |           |
| <b>Total</b>             | <b>2</b>              | <b>2</b>  | <b>0</b> | <b>0</b>  | <b>0</b>     | <b>0</b>  | <b>7</b> | <b>3</b>  |

**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         |
| <b>TOTAL</b>                | <b>4</b>  | <b>10</b> |           |           |           |           |                     |           | <b>4</b>  | <b>10</b> |

# 2,5 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

# 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        |
| <b>TOTAL</b>       | <b>7</b>  | <b>140</b> | <b>2</b>  | <b>379</b> |           |           | <b>3</b>            | <b>246</b> | <b>12</b> | <b>765</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                        |               |           |                     |           |                     |           |           |            |
| Enseignants contractuels    |               |           |                     |           |                     |           |           |            |
| Doctorants                  | 1             | 3         |                     |           |                     |           | 1         | 3          |
| Contractuels recherche      |               |           |                     |           | 1                   | 27        | 1         | 27         |
| Contractuels hors recherche | 5             | 72        |                     |           | 1                   | 10        | 6         | 82         |
| Apprenti                    |               |           |                     |           |                     |           |           |            |
| <b>TOTAL</b>                | <b>6</b>      | <b>75</b> |                     |           | <b>2</b>            | <b>37</b> | <b>8</b>  | <b>112</b> |

# 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             |               |               |
| <b>Total en nombre d'agents</b>         | <b>7</b>      | <b>11</b>     | <b>6</b>      | <b>7</b>      |
| <b>Pourcentage</b>                      | <b>22,58%</b> | <b>35,48%</b> | <b>19,35%</b> | <b>22,58%</b> |
| <b>Rappel 2019</b>                      | <b>41,18%</b> | <b>23,53%</b> | <b>5,88%</b>  | <b>29,41%</b> |

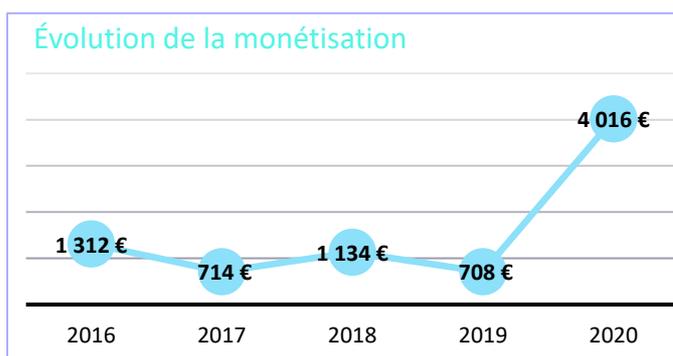
\*Dont un agent en longue maladie et un agent en congés maternité

#### 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     |



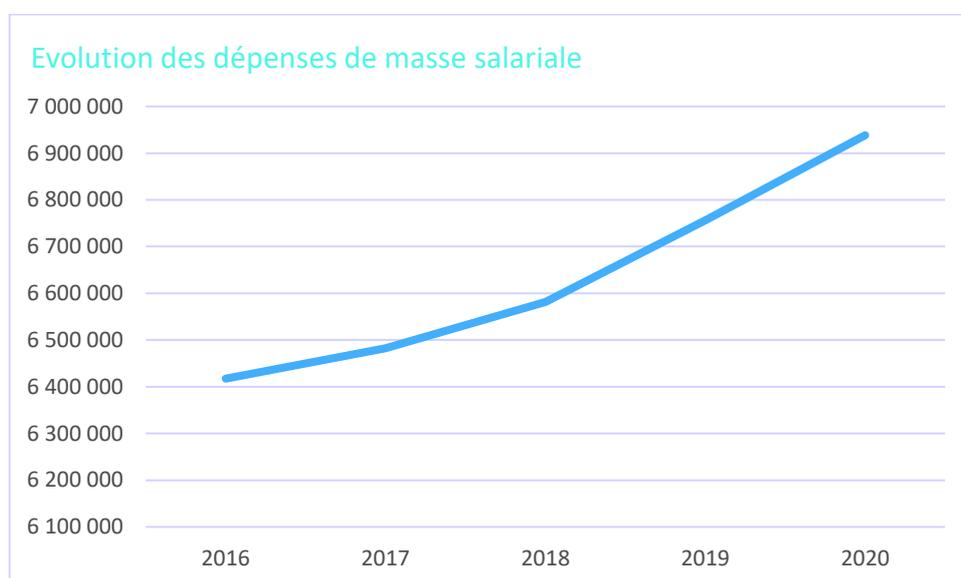
#### Monétisation :

Depuis le 1<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                        | 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            |
| <b>Total</b>                            | <b>6 417 410</b> | <b>6 482 630</b> | <b>6 581 400</b> | <b>6 756 319</b> | <b>6 938 381</b> |



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.

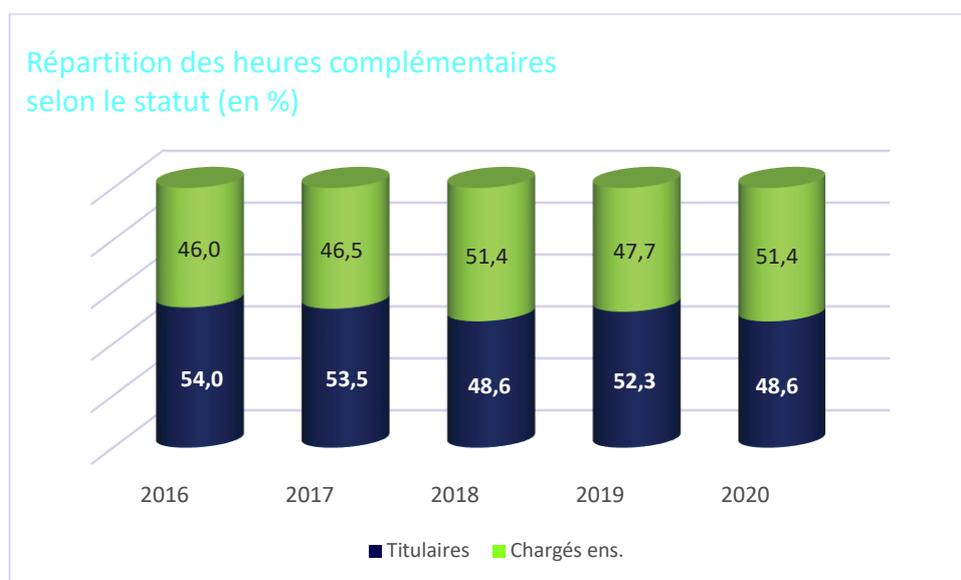
**2,65%**

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   |
| 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        |
| <b>Total</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> | <b>4 594</b> | <b>211 162</b> |



## 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€   |
| <b>Poids relatif des dépenses de personnel</b> | <b>77,1%</b> | <b>79,6%</b> | <b>81,2%</b> | <b>79,5%</b> | <b>81,7%</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)        | 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€        |
| <b>Ensemble du personnel</b>   | <b>38 268,45 €</b> | <b>28 760,53€</b> | <b>47 974,46€</b> | <b>35 702,69€</b> | <b>25 973,39€</b> | <b>50 699,81€</b> |

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                 |
|                 |             |                     | <b>Total</b> | <b>170</b>        |

**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

---

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <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.<br>Tient compte des règles de rémunération des temps partiels.  |
| <b>ETPR</b>               | Equivalent temps plein rémunéré. Se calcule sur une durée.<br>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.<br>Mesure les évolutions de l'indice moyen rémunéré des titulaires.<br>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)   |