

# ENSCR

ECOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE CHIMIE DE RENNES

# Rapport Social Unique 2021





---

## Avant-propos

Le rapport social unique constitue une photographie des ressources humaines de l'ENSCR sur une période définie. C'est un outil indispensable au dialogue social dans 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 ces dernières années, l'accent est mis sur la production d'indicateurs comparatifs des situations professionnelles des femmes et des hommes.

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 et la gestion financière des personnels, GHE pour les heures complémentaires et les vacances, Orhis pour les congés des personnels BIATSS ainsi que des divers tableaux de suivi du service des Ressources Humaines. Il intègre également pour l'année 2021 un bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au sein de l'ENSCR.



---

## 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</i>	16
5.1 Situations de handicap	16
5.2 Absences des agents pour raisons médicales	16
5.2.1 Les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	16
5.2.2 Les personnels BIATSS titulaires	16
5.2.3 Les personnels contractuels	17
5.3 Temps de travail des personnels BIATSS	18
5.3.1 Situation des congés non soldés (en nombre d'agents)	18

---

5.3.2	Monétisation des jours Compte Épargne Temps (CET)	18
6.	<i>Rémunération</i>	19
6.1	Dépenses de masse salariale	19
6.2	Evolution des heures complémentaires	20
6.3	Part des dépenses de masse salariale dans le budget (hors dépenses d'investissement)	20
6.4	Rémunérations brutes selon le statut et le sexe	21
7.	<i>Action sociale</i>	22
7.1	La restauration CROUS	22
7.2	Arbre de Noël	22
7.3	L'aide au transport	22
7.4	L'association du personnel	22
8.	<i>Sigles</i>	23
9.	Annexe : Bilan de la situation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2021	24

## 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 permettent pas d'assurer l'ensemble des missions nécessaires au bon fonctionnement de l'École, c'est pourquoi l'établissement finance des supports supplémentaires de contractuels sous plafond d'emploi Ressources Propres.

# 108

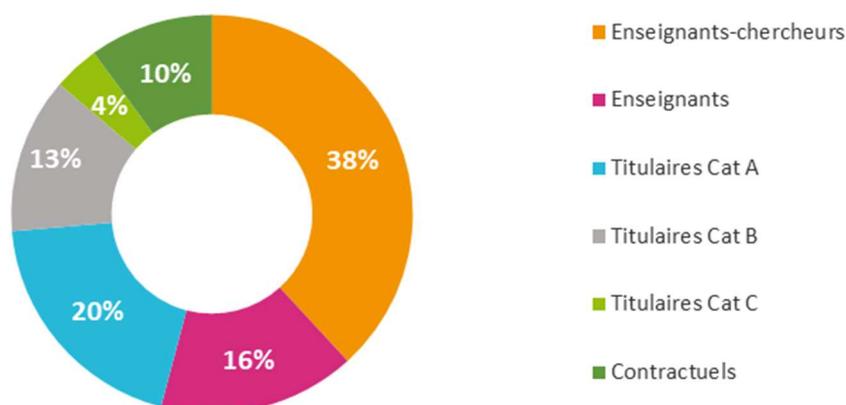
Plafond global 2021

#### Emploi État – « Plafond 1 »

Type population	ETPT 2018	ETPT 2019	ETPT 2020	ETPT 2021	Emplois au 31/12/21
Professeurs des Universités	11,75	11,00	11,33	12,00	12
Maîtres de Conférences	17,00	16,86	16,33	15,86	16
Professeurs Agrégés	8,00	8,00	8,00	8,00	8
Professeurs Certifiés	2,00	2,00	2,00	2,00	2
ATER	0,92	1,33	1,67	1,00	1
Enseignants contractuels	0,00	0,00	0,67	2,00	2
Ingénieurs de recherche	2,00	1,66	1,00	1,00	1
Ingénieurs d'études	7,59	8,05	8,86	7,80	9
Assistants ingénieur	1,00	2,92	5,33	5,96	6
Techniciens RF	12,33	12,82	10,27	9,57	10
Adjoint technique	2,80	3,13	3,52	2,80	4
Contractuels BIATSS	8,27	7,21	6,62	7,56	7
<b>Total</b>	<b>74,77</b>	<b>74,98</b>	<b>75,6</b>	<b>75,55</b>	<b>79</b>

### Répartition des effectifs sous plafond État

par type de population



### Emploi Ressources Propres – « Plafond 2 »

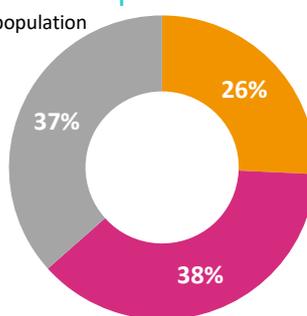
Type population	ETPT 2018	ETPT 2019	ETPT 2020	ETPT 2021	Emplois au 31/12/21
Doctorants contractuels	3,25	4,00	5,33	<b>6,00</b>	<b>6</b>
Contractuels hors recherche	8,59	8,88	9,24	<b>7,81</b>	<b>9</b>
Contractuels recherche	5,43	6,22	6,20	<b>8,55</b>	<b>13</b>
Apprentis	0,91	0,33	0,83	<b>1,00</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>18,18</b>	<b>19,43</b>	<b>21,6</b>	<b>23,36</b>	<b>29</b>

# 76,38%

ETPT financés par l'État

### Répartition des effectifs sous plafond Ressources Propres

par type de population



- Doctorants contractuels
- Contractuels hors recherche

#### Quelques mots ...

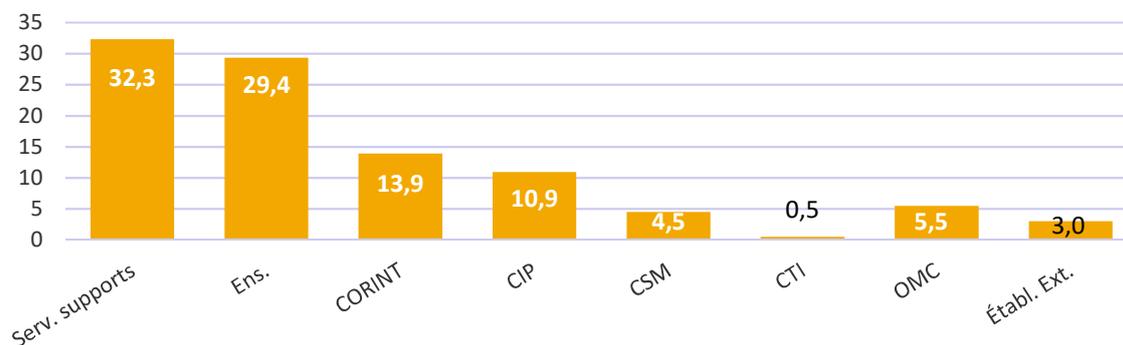
- ✓ La consommation en ETPT globale est en légère augmentation du fait de l'augmentation du plafond 2.
- ✓ L'augmentation du plafond 2 résulte de l'augmentation de contrats de recherche notamment grâce au plan de relance.

## 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		0,5	
MCF		8	2	3	1,5	0,5	1	
PRAG/PRCE		10						
Enseignants contractuels		2						
BIATSS Titulaires	17	2,5	1	2,5			1	2
Contractuels hors rech.	13,5	1,5		0,5	1			
Contractuels recherche			7	2			2	
Doctorants contractuels			2	1	1		1	
ATER								1
Apprentis	1							
<b>Total</b>	<b>32,5</b>	<b>29,5</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>4,5</b>	<b>0,5</b>	<b>5,5</b>	<b>3</b>

## Répartition des effectifs par structure

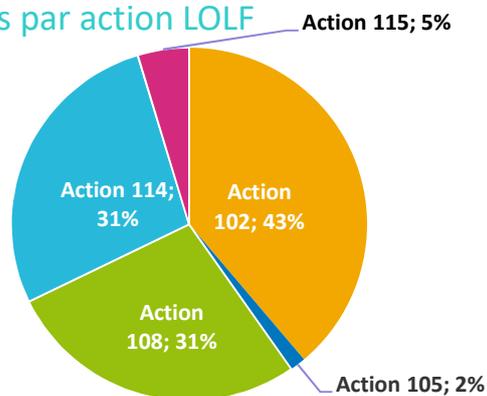
En pourcentage au 31/12/2021



### 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)	13,5	10	4	27,5
105 (Bibliothèques et documentation)			1	1
108 (Recherche universitaire en chimie)	13,5		6	19,5
114 (Immobilier)			3,3	3,3
115 (Pilotage établissement)	1		11,6	12,6
			<b>Total</b>	<b>63,9</b>

### Répartition des titulaires par action LOLF

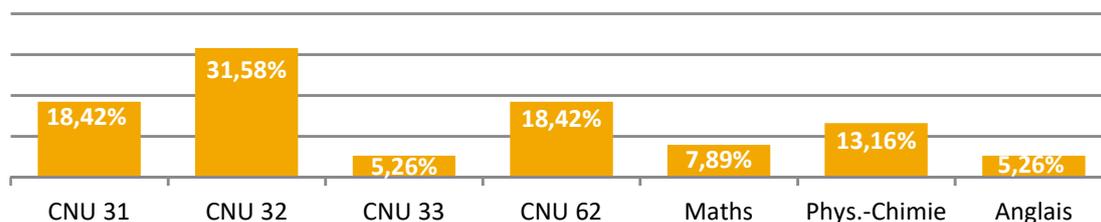


### 1.4 REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR SECTION CNU OU DISCIPLINE (EN ETP)

Section ou discipline	PR	MCF	PRAG	PRCE
31 Chimie théorique, phys., analytique	4	3		
32 Chimie organique, minérale, indus.	4	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 pourcentage au 31/12/21



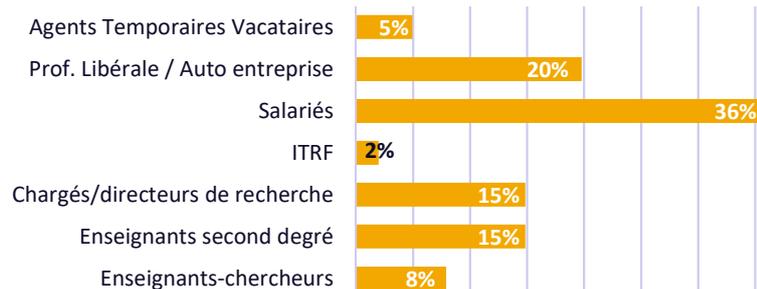
### 1.5 MISSIONS NE DECOMPTANT PAS DANS LES PLAFONDS D'EMPLOIS

#### 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							38,5	3	2	142	3		181	6	2
Enseignants second degré	12	1		265	10	1	87	2	1				363	13	2
Chargés/directeurs de recherche				116	2	2	294	9	2				410	11	4
ITRF							57	2					57	2	0
Salariés	44		3	234	3	5	288	13	11	54		1	620	16	20
Prof. Libérale / Auto entreprise				258		13	149	3	4				407	3	17
ATV				164		3	128	2					292	2	3
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1037</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>1041</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>196</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2330</b>	<b>53</b>	<b>48</b>
		<b>4</b>			<b>39</b>			<b>54</b>			<b>4</b>			<b>101</b>	
Rappel 2020	86	4		1144	21		814	39		73	2		2117	66	

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

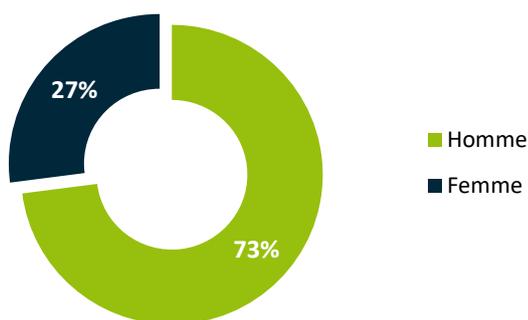


### 1.5.2 MISSIONS D'ENSEIGNEMENT DES DOCTORANTS CONTRACTUELS

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 2021, elle finance ainsi 11 missions de 64h équivalent TD.

Discipline	Établissement porteur du contrat doctoral								Total
	ENSCR		Univ. Rennes 1		CNRS		Boursier		
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
Chimie générale				1			1	1	3
Chimie organique	2		1		1				4
Chimie inorganique		1	1						2
Chimie théorique					2				2
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>

Répartition par sexe des missions d'enseignement des doctorants



### 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
	Homme	Femme	
Centre de documentation	1		17,5
<b>Total</b>	<b>1</b>		<b>17,5</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.

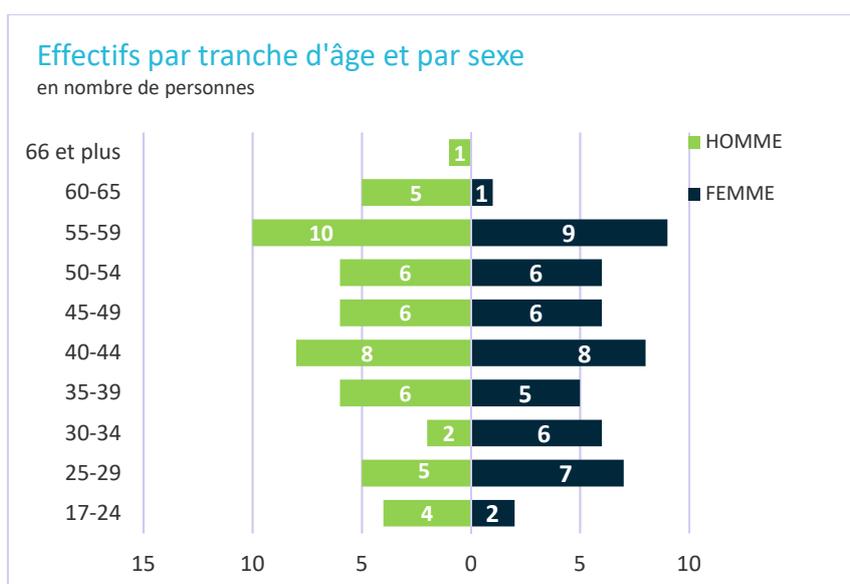
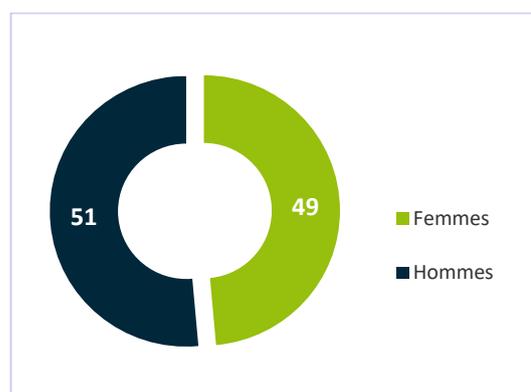
L'**âge médian** est l'âge qui divise les agents en deux groupes numériquement égaux ; la moitié est plus jeune et l'autre moitié plus âgée.

	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2021	44 ans 11 mois	42 ans 5 mois	43 ans 8 mois	45 ans	43 ans	43 ans

L'École compte parmi ses personnels 49 % de femmes. Ceci est inférieur au taux de 56,6% de femmes dans la fonction publique d'Etat.

Par ailleurs, l'âge moyen dans la fonction publique d'Etat est de 43 ans et 8 mois. La moyenne d'âge des personnels de l'école est identique à la moyenne nationale.

Source : Fonction publique : chiffres clés 2021



## 2.2 DEMOGRAPHIE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2021	50 ans 9 mois	47 ans 5 mois	50 ans	51 ans 6 mois	51 ans	51 ans

L'âge moyen des enseignants et enseignants-chercheurs est supérieur de 6 ans et 4 mois 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 est cohérent avec les faibles taux de féminisation au niveau national de 38% pour la chimie, 23% pour les mathématiques et 23% pour la physique.

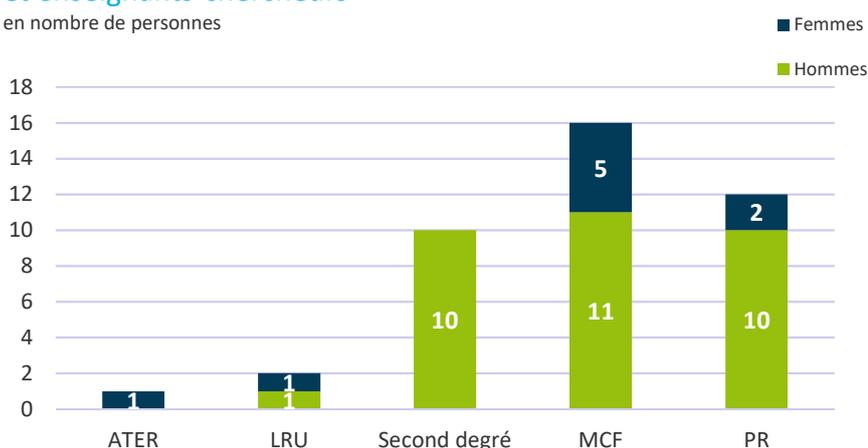
# 21,9%

Taux de féminisation

Source : Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2021

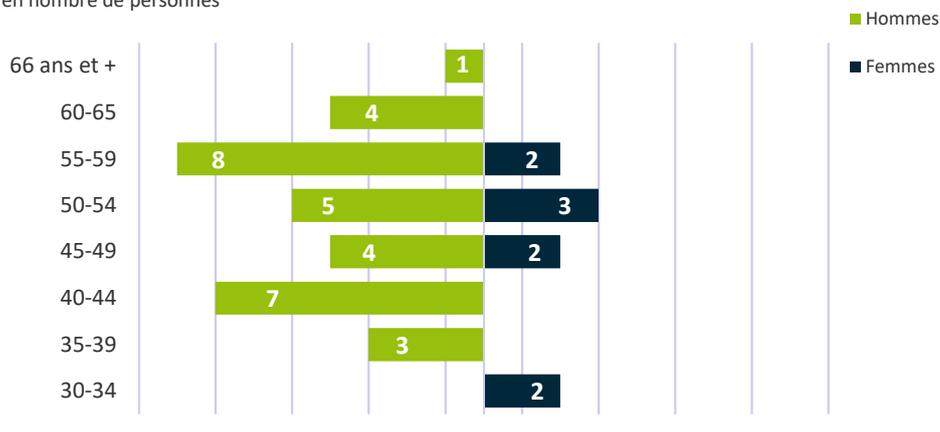
### Répartition par sexe enseignants et enseignants-chercheurs

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
2021	35 ans 11 mois	41 ans 4 mois	39 ans 6 mois	31 ans	42 ans	39 ans

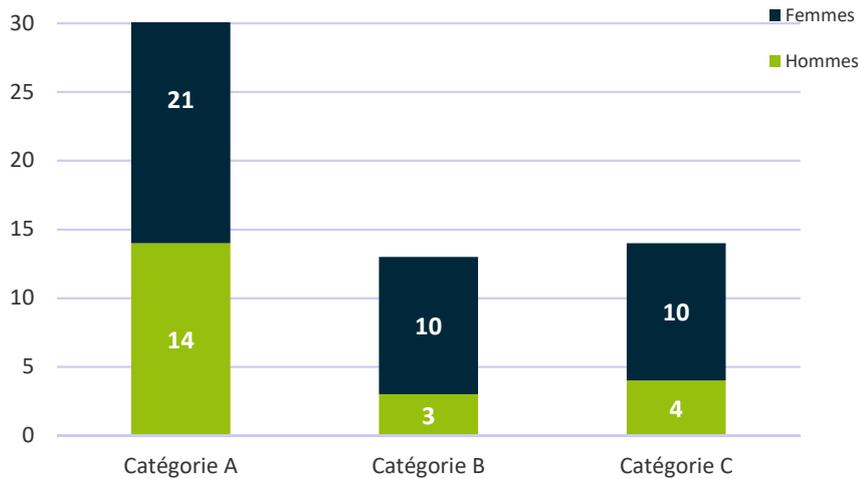
**66,13%**

Taux de féminisation

L'âge moyen des personnels BIATSS est inférieur de 4 ans et 2 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 10 mois. A l'inverse des enseignants et enseignants-chercheurs, la population des personnels BIATSS de l'École est très féminisée avec 41 femmes et 21 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 grades				
Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Homme	Femme
MCF Hors Classe	MCF Hors Classe 7 <sup>ème</sup> échelon	2	2	
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	

##### 3.1.2 LES PERSONNELS BIATSS

Changements de grades				
Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Homme	Femme
ATRF Principal 2 <sup>e</sup> Classe	ATRF Principal 1 <sup>e</sup> Classe	1		1
Technicien Classe Normale	Technicien Classe Supérieur	2	1	1
Technicien Classe Supérieure	Technicien Classe Exceptionnelle	1		1
IGR 2 <sup>e</sup> classe	IGR 1 <sup>e</sup> classe	1		1
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

#### 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 2021.

##### 3.2.2 LES PERSONNELS BIATSS

	Départs			
	Mutation	Retraite	Détachement	Disponibilité
Titulaire cat A	1			
Titulaire cat B			1 (fin de détachement entrant)	
Titulaire cat C				
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

### 3.2.3 DETACHEMENT, DISPONIBILITE ET MISE A DISPOSITION

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

	Détachement sortant	Détachement entrant	Disponibilité	Mise à disposition	Total
BIATSS cat A	1	1	2	2	6
BIATSS cat B	1		1		2
BIATSS cat C					
Total	2	1	3	2	8



## 4 FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

### 4.1 LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Nombre de jours de formation en 2021 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	1	1	1,5	2		
Santé, sécurité, travail	10,5	8	1,5	3	7,5	7
Préparation concours						
Projet individuel						
<b>Total</b>	<b>11,5</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7,5</b>	<b>7</b>

### 4.2 LES PERSONNELS BIATSS

Nombre de jours de formation en 2021 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	2	3	12,5	6	0,5	1	7,5	5
Santé, sécurité, travail			6	7	2	1	3	3
Préparation concours							1,5	2
Projet individuel			2	1				
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>20,5</b>	<b>14</b>	<b>2,5</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>10</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			0,5	1	4	2	11	5
Santé, sécurité, travail	0,5	1	2,5	2	9,5	4	18,5	13
Préparation concours								
Projet individuel								
<b>Total</b>	<b>0,5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>13,5</b>	<b>6</b>	<b>29,5</b>	<b>18</b>

# 78

Personnes formées

Le nombre de jours de formation en 2021 est de 105,5. Il est en forte augmentation par rapport à 2020 (55,5 jours). En effet, l'année 2020 avait été très impactée au niveau des formations en raison de la situation sanitaire. Le niveau de 2019 (188 jours) n'est pas atteint mais cela sera sans doute le cas pour l'année 2022.

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 de l'Université de Rennes 1 et de Grand Ouest, 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

### 5.1 SITUATIONS DE HANDICAP

# 5

Agents bénéficiaires de  
l'obligation d'emploi (BOE)  
au 31/12/21

Deux personnels assurent le rôle de 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. Avec un taux global d'emploi de 5,26 %, l'École satisfait à ses obligations en matière d'emploi de BOE et n'est pas soumise en 2021 à la contribution du FIPHP.

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, aménagement de poste, retraite ...).

### 5.2 ABSENCES DES AGENTS POUR RAISONS MEDICALES

#### 5.2.1 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

Type de population	CMO		CLM		CLD		Maternité/Paternité		Totaux	
	Nb agents	Durée (j)	Nb agents	Durée (j)	Nb agents	Durée (j)	Nb agents	Durée (j)	Nb agents	Durée (j)
Professeurs des Universités	1	5							1	5
Maîtres de Conférences	2	55							2	55
PRAG										
PRCE	1	32							1	32
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>92</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>92</b>

# 23 j

Durée moyenne des  
CMO des enseignants

CMO : Congé de maladie ordinaire

CLM : Congé longue maladie

CDL : Congé longue durée

#### 5.2.2 LES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES

# 26 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	3	12							3	12
BIATSS – Cat. B	3	146							3	146
BIATSS – Cat. C			1	205					1	205
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>158</b>	<b>1</b>	<b>205</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>363</b>

### 5.2.3 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					1	182	1	182
Enseignants contractuels								
Doctorants								
Contractuels recherche								
Contractuels hors recherche	6	136			1	112	7	248
Apprenti	1	3					1	3
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>139</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>294</b>	<b>9</b>	<b>433</b>

# 19,5 j

Durée moyenne des congés maladie des agents contractuels

## 2

Congés maternité

- Au 31/12/21, plusieurs agents bénéficient d'une mesure de temps partiel :
  - Temps partiel de droit :  
2 IGE (80%), 1 TECH (80%), 1 ATRF (80%)
  - Temps partiel sur autorisation :  
1 ASI (80%), 1 TECH (80%), 1 ATRF (80%)
- Au 31/12/2021, un agent bénéficie d'une mesure de temps partiel thérapeutique.



## 5.3 TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS

### 5.3.1 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.

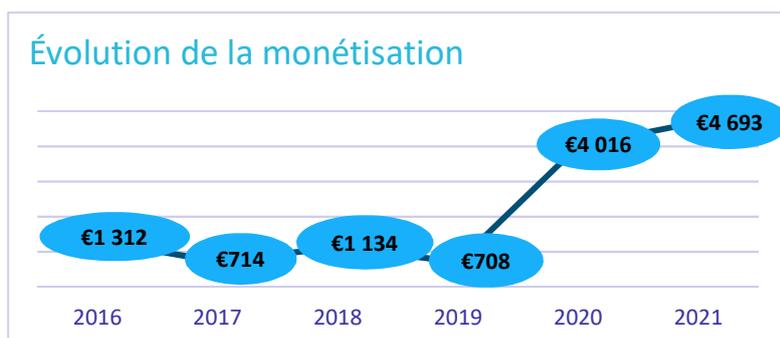
	1-5 jours	6-10 jours	11-15 jours	> 15 jours
Titulaires - Catégorie A	5		5	4
Titulaires - Catégorie B	1	4	2	1
Titulaires - Catégorie C	1			1
Contractuels besoins permanents - Cat A	1		1	1
Contractuels besoins permanents - Cat B		1		
Contractuels besoins permanents - Cat C	2	1		1
<b>Total en nombre d'agents</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>Pourcentage</b>	<b>22,22 %</b> <b>(31,25%)</b>	<b>13,33 %</b> <b>(18,75%)</b>	<b>17,77 %</b> <b>(25%)</b>	<b>17,77 %</b> <b>(25%)</b>
<b>Rappel 2020</b>	<b>22,58 %</b>	<b>35,48 %</b>	<b>19,35 %</b>	<b>22,58 %</b>

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

#### A noter :

Les heures supplémentaires non récupérées au cours de l'année universitaire ne sont pas rémunérées et ne sont pas reportables sur l'année universitaire suivante.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Coût chargé des monétisations CET	1 312 €	714 €	1 134€	708 €	4016€	4 693€
Solde des jours épargnés	277	292	317	381	395	333
Nb d'agents au seuil des 15 jours épargnés (seuil de 20 jours avant 2019)	9	11	10	10	11	9



#### 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	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Rémunérations principales</b>	<b>3 240 767</b>	<b>3 249 394</b>	<b>3 400 827</b>	<b>3 515 254</b>	<b>3 632 676</b>
<i>dont titulaires</i>	2 580 989	2 647 098	2 761 403	2 834 614	2 838 546
<i>dont contractuels</i>	659 778	602 296	639 424	680 640	794 130
<b>Indemnités et rémunérations accessoires</b>	<b>528 552</b>	<b>574 071</b>	<b>541 664</b>	<b>524 640</b>	<b>525 744</b>
<b>Cotisations patronales</b>	<b>2 709 857</b>	<b>2 750 353</b>	<b>2 809 281</b>	<b>2 894 992</b>	<b>2 950 135</b>
<i>dont CAS Pensions civile</i>	2 709 857	1 974 739	2 014 376	2 067 882	2 081 908
<b>Prestations sociales</b>	<b>3 454</b>	<b>7 582</b>	<b>4 548</b>	<b>3 495</b>	<b>3 534</b>
<b>Total</b>	<b>6 482 630</b>	<b>6 581 400</b>	<b>6 756 319</b>	<b>6 938 381</b>	<b>7 112 089</b>



L'année 2021 est marquée par une augmentation de la masse salariale de 173 708 €. Cette augmentation est liée à principalement à l'augmentation des contrats de recherche, ayant entraîné des recrutements de contractuels (notamment via le plan de relance). D'autres facteurs expliquent également l'augmentation : les promotions, les suppléances médicales, les arrivées de titulaires et les nouveaux contrats.

Exceptionnellement pour l'année 2021, le GVT est très faible car le départ en mutation d'un IGE au 1<sup>er</sup> janvier non remplacé a compensé la hausse du GVT des autres agents titulaires.

**0,14%**

GVT

$$\text{GVT} = \frac{\text{Rem. Principales titulaires 2021} - \text{Rem. Principales titulaires 2020}}{\text{Rem. Principal titulaire 2021}} \times 100$$

## 6.2 EVOLUTION DES HEURES COMPLEMENTAIRES

Type d'heures	2017		2018		2019		2020		2021	
	Nb heures	Montant brut								
Titulaires	2 285	94 616	2 357	97 607	2 562	106 113	2 478	102 594	2 719	112 594
Chargés d'enseignement ext.	1 990	82 412	2 490	122 096	2 336	116 923	2 117	108 568	2 330	118 064
<b>Total</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>	<b>5 049</b>	<b>230 658</b>

Répartition des heures complémentaires selon le statut (en %)



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

	2017	2018	2019	2020	2021
Montant des dépenses de personnel	6 476 934€	6 590 219€	6 759 460€	6 940 798€	7 114 665€
Montant des dépenses hors investissement	8 134 402€	8 114 077€	8 504 849€	8 495 354€	8 766 993€
<b>Poids relatif des dépenses de personnel</b>	<b>79,6%</b>	<b>81,2%</b>	<b>79,5%</b>	<b>81,7%</b>	<b>81,2%</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)	54 201,12 €	46 616,13 €	56 584,97 €	55 132,70 €	48 548,15 €	57 058,50 €
Titulaires et contractuels de catégorie A (dont contrats de recherche)	28 936,88 €	27 131,09 €	32 367,88 €	31 971,88 €	31 971,88 €	32 728,61 €
Titulaires et contractuels de catégorie B	25 107,24 €	26 332,32 €	21 023,65 €	26 033,92 €	26 171,00 €	21 849,68 €
Titulaires et contractuels de catégorie C (hors apprenti)	16 036,82 €	16 657,48 €	13 967,93 €	19 614,21 €	19 769,94 €	12 942,54 €
<b>Ensemble du personnel</b>	<b>37 991,37 €</b>	<b>29 163,32 €</b>	<b>46 479,88 €</b>	<b>33 916,70 €</b>	<b>26 171,00 €</b>	<b>48 731,71 €</b>

Les chiffres présentés dans cette partie prennent en compte les rémunérations brutes des agents présents au 31/12/21 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 €	5
356 < INM < 466	6,58 €	2,21 €	4,37 €	2
467 < INM < 537	6,58 €	1,11 €	5,47 €	1
INM > 538	6,58 €	0 €	6,58 €	0
			<b>Total</b>	<b>8</b>

**18,83€**

Coût des repas pour l'ENSCR

Le contexte de reprise d'activité du CROUS avec les mesures sanitaires a fortement freiné le recours au CROUS pour les agents.

### 7.2 ARBRE DE NOËL

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

**42 cadeaux ont été distribués à l'occasion de l'arbre de Noël 2021.**

### 7.3 L'AIDE AU TRANSPORT

**3 534€**

Coût remboursement  
transport

L'ENSCR assure le remboursement partiel sous forme d'indemnité des titres de transports en commun afférents au trajet « domicile/travail » ainsi que le forfait mobilité durable pour les agents qui viennent au travail à vélo ou en covoiturage.

### 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 37 adhérents au 31/12/2021.

En 2021, son budget était de 6 220€. L'ENSCR lui octroie une subvention annuelle de 1 500€, mais elle n'a pas été demandé ces deux dernières années.

Après un contexte sanitaire compliqué, l'Association des personnels a repris doucement ses activités, ces dernières étant axées sur l'organisation de moments conviviaux (midis jeux de société, repas à thème, arbre de Noël, rencontres sportives...).

On observe malheureusement un retour timide des adhérents mais on espère un retour à la normale pour l'année à venir.

---

## 8 SIGLES

---

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

---

# ANNEXE

## **Bilan de la situation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail**

### **- 2021 -**

Ce rapport annuel de prévention décrit le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au sein de l'École Nationale Supérieure de Chimie de Rennes

#### **Références réglementaires**

- Art. 61 et 48, Décret N°82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Art 6, Décret N°2012-571 du 24 avril 2012, relatif aux CHSCT dans les établissements public d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.
- Annexe 16, Circulaire du 8 aout 2011

---

## SOMMAIRE ANNEXE

---

<b>I.</b> .....	<b>Effectifs</b>	<b>26</b>
<b>II.</b> .....	<b>Principaux indicateurs</b>	<b>26</b>
II.I	Accidentologie à l'ENSCR.....	26
II.II	Evolution de l'accidentologie à l'ENSCR .....	27
II.III	Répartition des accidents de service en fonction des éléments matériels, du siège des lésions et de la nature des lésions.....	28
<b>III.</b> .....	<b>Formation en santé-sécurité au travail</b>	<b>29</b>
<b>IV.</b> .....	<b>Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail en 2021</b>	<b>30</b>
<b>V.</b> .....	<b>Conditions de travail</b>	<b>30</b>
<b>VI.</b> .....	<b>Médecine de prévention</b>	<b>31</b>
<b>VII.</b> .....	<b>Dépenses sur le Budget PSECU</b>	<b>32</b>
<b>VIII.</b> .....	<b>Faits saillants</b>	<b>32</b>
<b>IX.</b> .....	<b>Moyens et actions des acteurs</b>	<b>33</b>
<b>X.</b> .....	<b>Document unique</b>	<b>33</b>
<b>XI.</b> .....	<b>Contrôles réglementaires</b>	<b>33</b>
<b>XII.</b> .....	<b>Sécurité avec les entreprises extérieures</b>	<b>36</b>
<b>XIII.</b> .....	<b>Bilan des actions prévues au programme 2019-2021 et réalisées</b>	<b>36</b>

## I. EFFECTIFS

100.20 ETP en 2021.

## II. PRINCIPAUX INDICATEURS

**Accident du travail** : est considéré comme un accident du 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.

**Maladie professionnelle** : la maladie professionnelle doit être la conséquence directe d'une exposition à un risque physique, chimique, biologique ou bien résulter des conditions dans lesquelles l'agent exerce son activité professionnelle. Ces maladies professionnelles sont répertoriées dans des tableaux annexés au Code de la Sécurité sociale.

### II.1 ACCIDENTOLOGIE A L'ENSCR

Vous trouverez ci-dessous la synthèse 2021 des déclarations d'accidents et de maladies professionnelles pour le personnel permanent et non permanent à l'ENSCR. Elle permet de connaître avec plus de précisions, les circonstances de survenue des accidents de service ainsi que les lésions induites.

Statut	Equipe	Commentaire	Date accident	Type accident	Arrêt	Elément matériel	Siège des lésions	Nature des lésions
Non titulaire	CORINT	<b>Accident de service</b> - Becher en verre s'est brisé lors du nettoyage de l'objet. Cela a entraîné une coupure au poignet gauche et à la main droite.	23/06/2021	Accident de travail	non	verrerie de laboratoire	Poignet	Coupure
Non titulaire	SPL	<b>Accident de trajet</b> - Le vélo a glissé sur du sable et a percuté le sol. La personne a chuté au sol	11/10/2021	Accident de trajet	non	Vélo	Localisations multiples	Contusion
Doctorant	CSM	<b>Accident de travail sans arrêt</b> - Le thésard, en salle de TP B insère le thermocouple dans la cheminée du four à moufle. Puis il touche la porte du four et il reçoit un courant électrique qui le traverse de la main gauche jusqu'à sa main droite.	09/03/2021	Accident de travail	non	Electricité	Membres supérieurs	autre
Stagiaire	CORINT	<b>Accident de travail sans arrêt</b> : En ouvrant le frigo, j'ai entendu un pot se casser et reçu des projections de produits chimiques dans l'œil gauche que j'ai aussitôt rincé. Une grande partie est allée sur les lunettes de sécurité. Une goutte est passée par-dessus les lunettes.	04/05/2021	Accident de travail	non	Projection	Œil	Présence d'un corps étranger

Le 3<sup>e</sup> accident concerne un doctorant travaillant à l'ENSCR mais dont l'employeur principal est l'Université de Rennes 1. Il ne rentre pas dans les statistiques de l'ENSCR mais cet accident qui aurait pu entraîner des

---

lésions plus conséquentes s'étant déroulé à l'école, il a fait l'objet d'une analyse d'accident et de mise en place de différentes actions préventives.

Le 4<sup>e</sup> accident concerne un stagiaire travaillant à l'ENSCR mais dont l'employeur principal est le CNRS. Il ne rentre pas dans les statistiques de l'ENSCR. Cependant il a été demandé au responsable du labo de revoir l'organisation et la gestion des frigos et leur contenu dans le labo 109.

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

Ainsi, pour l'ensemble du personnel payé par l'ENSCR (agents permanents et non permanents), il y a eu **2 accidents de travail** répertoriés en 2021.

**Personnel permanent et non permanent :**

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

A noter que certains incidents ayant pu entraîner des lésions légères n'ont pas été déclarés en tant qu'accident du travail. Ils sont cependant notifiés dans les registres de santé sécurité au travail présents dans les laboratoires et les différents services. Il y a 13 incidents concernant les personnels qui ont été transcrits dans ces registres. Ce sont principalement des coupures légères, des piqûres avec aiguilles, une brûlure superficielle, une chute.

En cas d'incident nécessitant l'appel aux numéros d'urgence 15 ou 18, celui-ci doit être déclaré en tant qu'accident du travail.

## II.II ÉVOLUTION DE L'ACCIDENTOLOGIE A L'ENSCR

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 du 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 du travail avec arrêt et sans arrêt par million d'heures travaillées au cours de l'année.

- $TF2 = 6,4$
- Cela signifie que 6,4 accidents avec ou sans arrêt surviennent pour chaque million d'heures travaillées.

**L'indice de fréquence, IF**, est le nombre d'accident 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 du travail, par millier d'heures travaillées.

- $TG (\text{personnel permanent}) = 0$

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

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 2021.

### Tableau de l'évolution des taux :

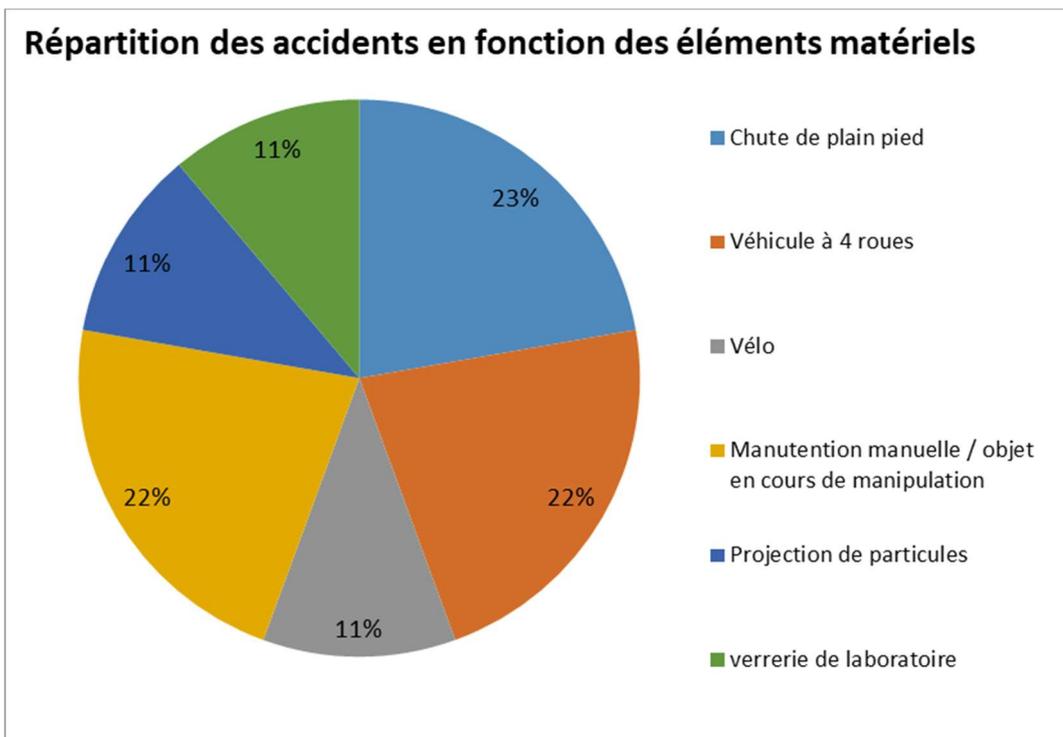


L'évolution des taux est relativement stable.

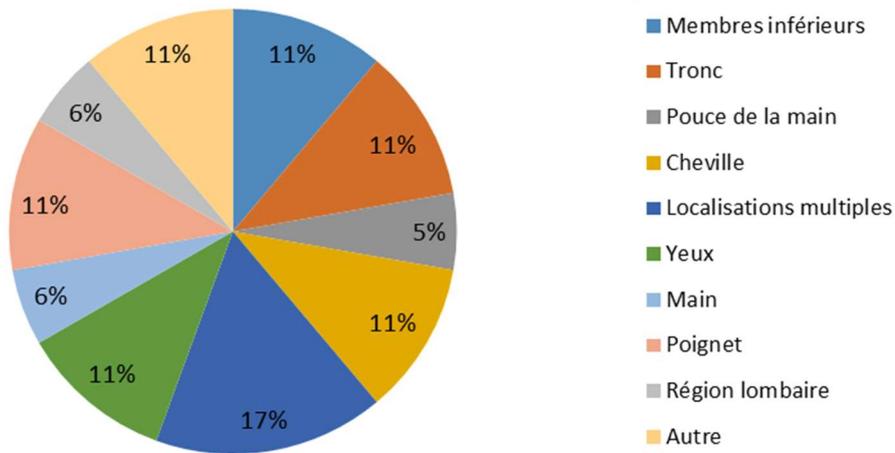
En comparaison, en 2020, l'indice de fréquence moyen au niveau des Grandes écoles était de 10,36, le taux de gravité était de 0,20 journée d'arrêt pour 1000h travaillées et le taux de fréquence moyen (TF1) était de 6,45.

### II.III REPARTITION DES ACCIDENTS DE SERVICE EN FONCTION DES ELEMENTS MATERIELS, DU SIEGE DES LESIONS ET DE LA NATURE DES LESIONS

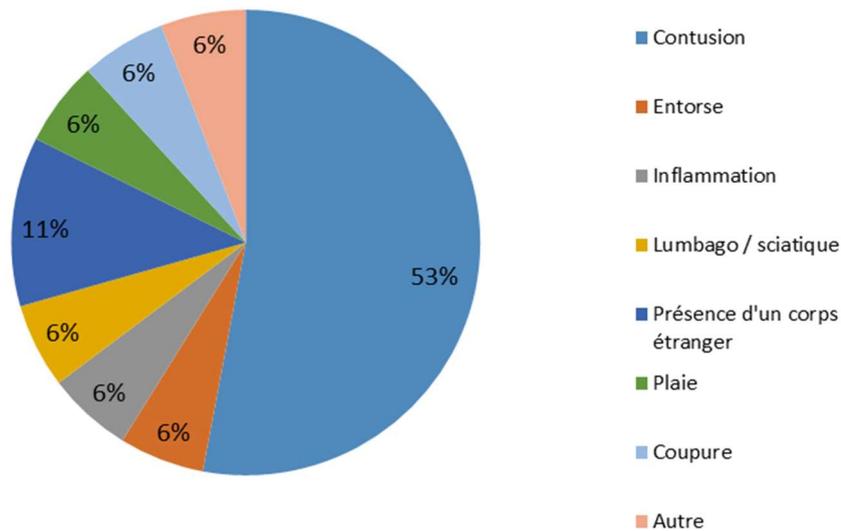
Les statistiques ci-dessous présentent les éléments relatifs aux accidents de service de l'ensemble du personnel payé par l'ENSCR (permanent et non permanent) de 2018 à 2021 afin d'obtenir une meilleure représentativité.



### Répartition des accidents en fonction du siège de lésion



### Répartition en fonction de la nature des lésions



### III. FORMATION EN SANTE-SECURITE AU TRAVAIL

Concernant les formations en santé-sécurité au travail suivies par le personnel de l'ENSCR, un tableau de bord commun RH/prévention a été réalisé afin d'assurer un meilleur suivi et une meilleure traçabilité. En effet ce sujet est commun aux 2 services qui bénéficient d'informations complémentaires. De plus, il y a également maintenant une meilleure coordination avec le SMUT pour les avis d'aptitude. Cela permet d'assurer l'efficacité de la formalisation des autorisations et des habilitations réglementaires. Cette action faisait partie du programme prévention 2019-2021.

Type de formation	Nombre de stagiaires
Accueil sécurité nouveaux arrivants	CIP : 15 / CORINT : 18 OMC : 6 / CSM-CTI : 5 Admin/SPL : 3
Formation Hygiène et sécurité" destinée aux nouveaux entrants de l'UMR CNRS 6226	NC
Assistant prévention	2
Sauveteurs secouristes du travail - initiale	1
Sauveteurs secouristes du travail - recyclage	1
Gestes qui sauvent	40
Premiers secours en santé mentale	9
Habilitation électrique	1
Habilitation électrique – non électricien	4
Télétravail managers : intégrer le télétravail dans ses pratiques managériales	9
Télétravailleur : télétravailler efficacement en lien avec son collectif de travail	10

#### IV. COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN 2021

Cinq CHSCT ont été organisés en 2021 dont 2 CHSCT extraordinaires liés à la situation sanitaire (11/01, 29/03, 23/04, 9/07 et 16/09).

Il y a eu une visite de CHSCT au service maintenance et patrimoine le 09/07/2021 qui a fait l'objet d'un compte-rendu présenté au CHSCT du 20/01/2022.

#### V. CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail ont encore été impactées en 2021 par la crise sanitaire. Les gestes barrières ont continué à être adoptés pour freiner la propagation du COVID. Des masques grand public et chirurgicaux ont été mis à disposition des personnels et élèves.

Les enseignements des élèves ont été organisés en distanciel et/ou en présentiel impactant ainsi les conditions pédagogiques et modifiant le travail des enseignants qui ont dû enseigner en distanciel, synchrone ou asynchrone, par la réalisation de capsules vidéo.

L'usage des cours et amphis a été restreint avec la définition de jauges durant le 1<sup>er</sup> semestre et le respect de distances de sécurité.

Le port du masque a continué à être obligatoire dans les laboratoires, les bureaux, les salles de cours et de travaux pratiques, le centre de documentation. La ventilation et l'aération des locaux est également indispensable pour contribuer à diminuer le risque de confinement du virus dans les locaux.

Les protocoles d'accueil dans les services ont continué à être mis en place pour accueillir les élèves, les personnels et entreprises. Des distributeurs de solutions hydro-alcooliques ont été positionnés dans l'établissement. Le nettoyage des locaux et des sanitaires a été renforcé.

---

Afin d'éviter les rassemblements dans un même lieu, les salles de convivialité des différents services et équipes de recherche ont été fermées durant plusieurs mois et n'ont été utilisées que pour accéder aux appareils électro-ménagers.

Enfin, le télétravail partiel a été la règle lors du confinement d'avril 2021 pour le personnel dont les missions le permettaient.

La crise sanitaire a provoqué un changement brutal de contexte professionnel - confinement et éloignement social - imposant d'imaginer de nouvelles organisations de travail au sein des services. Cette activité en distanciel total ou partiel a nécessité de relever des défis sur l'organisation du travail, la communication, le partage d'informations et l'animation du collectif afin de permettre l'efficacité de l'activité.

Cette situation a également permis de tirer parti des avantages du télétravail en matière de bien-être au travail, de conciliation vie professionnelle-vie privée et de prévention des risques.

Des formations au télétravail ont pu être suivies au 1<sup>er</sup> trimestre 2021.

## VI. MEDECINE DE PREVENTION

L'ENSCR a signé une convention avec le Service de Médecine Universitaire du Travail (SMUT).

En 2021, il y a eu une poursuite des visites médicales à savoir 26 soit sur place ou en entretiens téléphoniques infirmiers. Le SMUT a en effet axé la priorité sur les personnels exposés aux risques chimiques.

### **Focus réglementaire :**

En 2020, est paru le décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat.

Le décret N°82-453, ainsi modifié, fixe que le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des personnes en situation de handicap ;
- des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- des agents occupant des postes exposés à des risques particuliers (définis à partir de la fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service article 15-1) ;
- et des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin du travail ;

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. Une visite intermédiaire est effectuée par un des professionnels de santé mentionnés à l'article 24-1 (cf. ci-dessous). Ces visites présentent un caractère obligatoire.

Les agents qui ne relèvent pas de la liste ci-dessus bénéficient d'une visite d'information et de prévention tous les cinq ans.

Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole écrit.

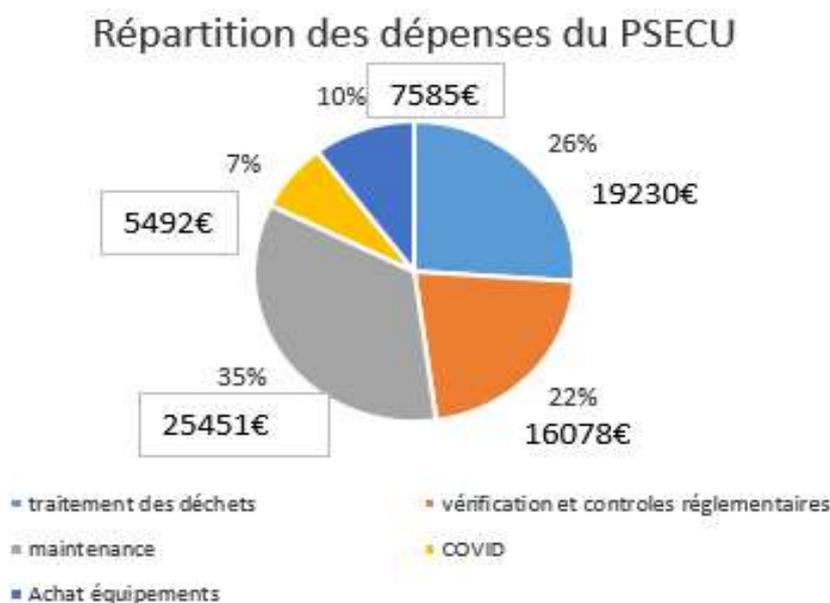
Fin 2021, le SMUT a demandé à l'établissement de recenser tous les agents exposés à des risques particuliers afin d'assurer un suivi médical renforcé pour ces personnels. Il y a 68 personnels de l'ENSCR qui ont été identifiés comme relevant de la Surveillance médicale particulière et 31 personnels en Surveillance médicale normale.

## VII. DEPENSES SUR LE BUDGET PSECU

En 2021, les dépenses sur le budget PSECU s'élèvent à 73 837 € TTC en fonctionnement.

50% des dépenses concernent les contrôles réglementaires et la maintenance des équipements ou installations.

L'autre poste de dépense principal (68%) concerne la prise en charge des déchets chimiques générés par les Travaux Pratiques et les entreprises hébergées. Les déchets chimiques générés par les équipes de recherche sont payés sur leurs fonds propres.



Les dépenses liées au COVID s'élèvent à 5492€. Elles concernent notamment l'achat des auto-tests, de masques de catégorie 1, chirurgicaux et FFP2, de distributeurs de gel hydroalcoolique, de rubans adhésifs.

## VIII. FAITS SAILLANTS

En 2021, il y a eu 23 remarques inscrites dans le registre santé, sécurité au travail. Il n'y a pas eu de fiche complétée dans le registre de Danger grave et imminent.

En décembre 2021, il y a eu une visite de la Commission de sécurité incendie qui a émis un avis favorable et a estimé qu'il y avait un très bon suivi. Cette visite a donné lieu à un rapport avec 9 réserves à lever.

Un départ de feu a été maîtrisé dans le laboratoire 109 de CORINT. Cet incident a été transcrit dans le registre santé, sécurité au travail.

« Une synthèse assez classique dans l'éther avec un magnésium. Après addition à froid, le mélange est ramené à la température ambiante avant hydrolyse. L'ensemble a pris feu alors que je m'apprêtais à faire l'hydrolyse. Cette synthèse est décrite dans la littérature. Le feu a été rapidement maîtrisé à l'aide d'un extincteur à CO<sub>2</sub>. »

Deux exercices d'évacuation ont été organisés.

Au 1<sup>er</sup> trimestre 2021, l'ensemble du dispositif des accès sécurisés pour la partie enseignement a été effectif avec la modification des paramètres dans le logiciel d'accès et la création des badges pour les élèves de l'ENSCR.

L'Agence de Sureté Nationale a émis un refus concernant la demande de renouvellement et modification d'autorisation d'utiliser l'appareil électrique Bruker Microstar émettant des rayons X. L'appareil a été évacué et éliminé dans les D3E. Il sera remplacé par une micro-source en 2022.

---

En 2021, il y a eu une opération de désamiantage préalable à la réfection des sols dans le couloir de l'amphi A et le couloir des TP. Des mesures de poussières à l'amiante avaient été réalisés avant travaux, pendant les travaux, à la fin des travaux (double mesure).

## IX. MOYENS ET ACTIONS DES ACTEURS

L'ENSCR dispose d'un CHSCT avec trois sièges pour les représentants du personnel, soit trois membres titulaires et trois suppléants. En 2020, le secrétaire de CHSCT a quitté l'ENSCR, l'adjointe au secrétaire a donc pris la suppléance. Il y a donc un siège vacant.

En 2021, le conseiller de prévention de l'ENSCR travaille à 80%.

L'effectif prévention se compose également d'une Conseillère en Radioprotection et d'une Personne Compétente en Radioprotection, de 8 assistants prévention avec un pourcentage de temps dépendant de leur périmètre. A noter qu'il y a eu 2 nouveaux assistants prévention formés et ayant une lettre de cadrage.

Il y a 8 Sauveteurs secouristes du travail et 33 chargés d'évacuation.

Pour l'année scolaire 2020-2021, 6 élèves ont été nommés ambassadeurs Covid au sein de l'Ecole. Ce dispositif n'a pas été reconduit dans les différents établissements.

## X. DOCUMENT UNIQUE

Le document unique des équipes de recherche et des parties enseignement, administration et technique est rédigé sur le logiciel EVRP. Selon, l'article R4121-2, la mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

- 1° Au moins chaque année ;
- 2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article [L. 4612-8](#) ;
- 3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

A l'ENSCR, le document unique est mis à jour, a minima de manière annuelle par les assistants de prévention en lien avec le personnel et le conseiller de prévention. Le document unique est réalisé via l'outil EVRP dont l'ENSCR bénéficie, en lien avec le contrat passé entre l'université de Rennes 1 et l'AMUE. L'université de Rennes 1 ayant décidé de se séparer de ce logiciel et de prendre un autre outil, il faudra envisager une nouvelle mutualisation de cet outil.

## XI. CONTROLES REGLEMENTAIRES

Ci-après figure le tableau des équipements et installations faisant l'objet de contrôles réglementaire à l'ENSCR ainsi que les maintenances principales des équipements de sécurité.

	Type d'installations	Périodicité
<b>1</b> Installations électriques	Installations électriques	1 fois/an
	Electricité (ERP)	1 fois/an
<b>2</b> Installations de gaz	Gaz spéciaux	1 fois/an
<b>3</b> Installations des moyens de secours et équipements de sécurité incendie	SSI : contrôle	1 fois/3 ans (triennale)
	SSI : entretien	2 fois/an
	Désenfumage mécanique	1 fois/3 ans (triennale)
	Désenfumage manuel (6 désenfumeurs)	1 fois/an
	Extincteurs	1 fois/an
	Poteaux Incendie	1 fois/an
	Eclairage de sécurité	1 fois/an
	Douche de sécurité	1 fois/an
<b>4</b> Equipements de travail	Massicot	1fois/trimestre
	Centrifugeuse TP	1 fois/an
	Centrifugeuse CIP	1 fois/an
<b>5</b> Equipement de protections individuelles	Ligne de vie Bât B-C-F	1 fois/an
	Ligne de vie Bât A	
	3 Points d'ancrage Bât A	
	Harnais + longe avec absorbeur (2)	
	Masque de protection respiratoire avec cartouche filtrante	1 fois/an

<b>6</b> <b>Ascenseur ou monte-charge</b>	Ascenseurs : contrôle	1 fois / an
	Ascenseurs : maintenance	1 fois/6 semaines
	Ascenseurs : contrôle quinquennal (RVRE rapport de vérification réglementaire en exploitation)	1 fois / 5 ans
<b>7</b> <b>Portes, portails, barrières</b>	2 portes automatiques accueil, porte automatique bat B ss-sol, Portail PIC, barrière automatique administration	1 fois / 6mois
<b>8</b> <b>Appareils à rayonnements ionisants</b>	Générateurs RX	1 fois / an
	MIP 10 Sonde SX 2	Etalonnage : 1 fois / an
<b>9</b> <b>Equipements sous pression de vapeur ou gaz</b>	Autoclave CIP	Requalification : 1 fois / 10 ans Inspection : 1 fois / 24 mois
	Compresseur et cuve Azote CORINT : contrôle	1fois/4 ans Requalification : 1fois / 10 ans
	Compresseur : maintenance	1 fois / an
<b>10</b> <b>Instruments de mesure</b>	Anémomètre	1 fois / an
	Centrales détection oxygène, hydrogène	1 fois / an
<b>11</b> <b>Protections collectives respiratoires</b>	Sorbonnes de laboratoire	1 fois / an
	PSM (CORINT et CIP)	1 fois / an
	Poste de pesée sécurisé	1 fois / an
<b>12</b> <b>Contrôle d'accès</b>	Contrôle d'accès : maintenance préventive	1 fois / an
<b>13</b> <b>Défibrillateur</b>	Défibrillateur : maintenance	1 fois / an

---

## XII. SECURITE AVEC LES ENTREPRISES EXTERIEURES

En 2021, concernant l'intervention d'entreprises extérieures, il y a eu 9 plans de prévention rédigés. Deux protocoles de sécurité ont été signés ou en cours de signature.

Les entreprises hébergées bénéficient d'un accueil sécurité à leur arrivée. Elles sont ensuite chargées de réaliser l'accueil sécurité de leurs nouveaux arrivants. Elles doivent compléter le fichier d'analyse des risques qui permet d'analyser et gérer les risques de co-activité. Elles reçoivent la charte d'accueil des entreprises hébergées, la procédure de gestion des déchets chimiques, la procédure Travail en dehors des heures d'ouverture. Une convention est passée pour la mise à disposition d'équipement de recherche. Ces données devront être compilées dans les plans de prévention.

## XIII. BILAN DES ACTIONS PREVUES AU PROGRAMME 2019-2021 ET REALISEES

Le programme pluriannuel 2019-2021 reprend des actions stratégiques à l'échelle de l'établissement selon cinq piliers : **l'organisation de la prévention, la formation, la maîtrise des risques, la conformité des matériels et locaux et la gestion d'urgence et sûreté.**

Les actions à l'échelle des services, équipes et TP sont définies dans les plans d'action de chaque entité sous la responsabilité de chaque chef de service, tel que défini, au titre de l'article 2-1 du décret 82-453<sup>1</sup> et appuyés par les assistants de prévention.

**Les principales actions mises en place en matière de prévention en 2021 sont :**

- La gestion de crise et la gestion du risque COVID au sein de l'établissement
- La mise en place effective des accès sécurisés pour la partie Enseignement de l'ENSCR et la création des badges élèves
- L'avis favorable de la commission de sécurité et la levée d'une grande partie des réserves formulées dans le rapport du contrôle triennal du SSI
- L'élaboration d'un tableau de bord commun RH/prévention pour le suivi des formations prévention.
- L'amélioration de la coordination avec le SMUT pour les avis d'aptitude préalables aux habilitations
- La réalisation des tableaux des risques d'exposition par agent pour assurer le suivi médical par le SMUT
- La mise en place de la cellule de veille des Risques Psycho-Sociaux
- La réalisation des plans de prévention et leur suivi via un tableau de bord
- La poursuite des travaux liés à l'accessibilité Handicap
- La mise en place des formations Gestes qui sauvent
- Les contrôles réglementaires et le suivi des non-conformités
- Le REX concernant l'accident d'électrification en TP B
- La réalisation de la procédure PR-MSE-7 27.05.2021 « Travail en dehors des heures d'ouverture » et la gestion des badges
- L'habilitation électrique des 2 personnels travaillant avec le plasma
- L'évacuation du générateur RX Bruker Microstar
- Les 2 visites de l'ISCR sur le risque biologique (CIP et CORINT)
- La réalisation de l'inventaire des bouteilles de gaz présentes dans les laboratoires
- La présentation du bilan HSCT 2020 au CT et CA

---

<sup>1</sup> Article 2-1 du décret 82-453 : Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.