



ENSCR

ECOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE CHIMIE DE RENNES

Rapport Social Unique 2022



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 rapport social unique 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 2022 un bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au sein de l'ENSCR.



TABLE DES MATIERES

1	<i>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	7
1.3	Répartition des titulaires par action LOLF (en ETP)	7
1.4	Répartition des enseignants par section CNU ou discipline (en ETP)	8
1.5	Missions ne décomptant pas dans les plafonds d'emplois	9
1.5.1	LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT	9
1.5.2	MISSIONS D'ENSEIGNEMENT DES DOCTORANTS CONTRACTUELS	10
1.5.3	CONTRATS ETUDIANTS	10
2	<i>Démographie</i>	11
2.1	Démographie de l'ensemble des personnels	11
2.2	Démographie des enseignants et enseignants-chercheurs	12
2.3	Démographie des personnels BIATSS	14
3	<i>Les mouvements de personnels et promotions</i>	15
3.1	Les promotions	15
3.1.1	LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS	15
3.1.2	LES PERSONNELS BIATSS	15
3.2	Mouvements des personnels	15
3.2.1	LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	15
3.2.2	LES PERSONNELS BIATSS	15
3.2.3	DETACHEMENT, DISPONIBILITE ET MISE A DISPOSITION	16
4	<i>Formation continue des personnels</i>	17
4.1	Les personnels enseignants	17
4.2	Les personnels BIATSS	17
5	<i>Les conditions de travail</i>	18
5.1	Situations de handicap	18
5.2	Absences des agents pour raisons médicales	18
5.2.1	LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES	18
5.2.2	LES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES	18
5.2.3	LES PERSONNELS CONTRACTUELS	19
5.3	Temps de travail des personnels BIATSS	20
5.3.1	SITUATION DES CONGES NON SOLDES (EN NOMBRE D'AGENTS)	20

6	<i>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)	23
6.4	Rémunérations brutes selon le statut et le sexe	23
7	<i>Action sociale</i>	24
7.1	La restauration CROUS	24
7.2	Arbre de Noël	24
7.3	L'aide au transport	25
7.4	L'association du personnel	25
8	<i>SIGLES</i>	26
I.	<i>Effectifs</i>	29
II.	<i>Principaux indicateurs</i>	29
8.1	II.I Accidentologie à l'ENSCR	29
8.2	II.II Evolution de l'accidentologie à l'ENSCR	30
8.3	II.III Répartition des accidents de service en fonction des éléments matériels et de la nature des lésions	30
III.	<i>Formation en santé-sécurité au travail</i>	32
IV.	<i>Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail en 2022</i>	32
V.	<i>Conditions de travail</i>	32
VI.	<i>Médecine de prévention</i>	32
VII.	<i>Dépenses sur le Budget PSECU</i>	33
VIII.	<i>Faits saillants</i>	34
IX.	<i>Moyens et actions des acteurs</i>	34
X.	<i>Document unique</i>	34
XI.	<i>Contrôles réglementaires</i>	34
XII.	<i>Sécurité avec les entreprises extérieures</i>	37
XIII.	<i>Bilan des actions prévues au programme pluriannuel et réalisées</i>	37

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 : 33 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.

112

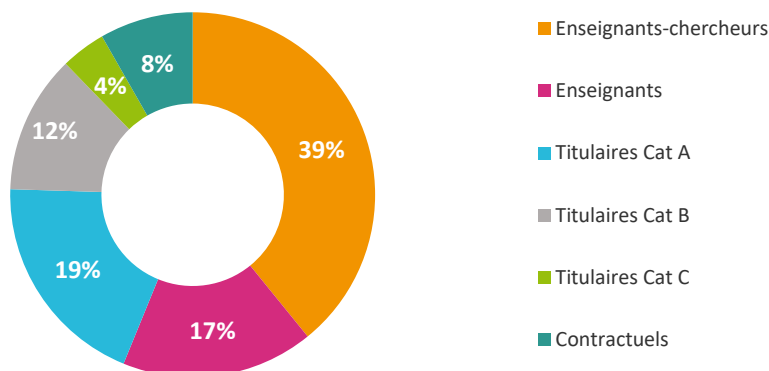
Plafond global 2022

Emploi Etat- "Plafond 1"

Type population	ETPT 2018	ETPT 2019	ETPT 2020	ETPT 2021	ETPT 2022	Emplois au 31/12/22
Professeurs des Universités	11,75	11	11,33	12	11	11
Maîtres de Conférences	17	16,86	16,33	15,86	16	16
Professeur Agrégés	8	8	8	8	8	8
Professeurs Certifiés	2	2	2	2	2	2
ATER	0,92	1,33	1,67	1	0,58	2
Enseignant contractuel	0	0	0,67	2	2	2
Ingénieur de recherche	2	1,66	1	1	1	1
Ingénieur d'études	7,59	8,05	8,86	7,8	7,8	7,8
Assistant ingénieur	1	2,92	5,33	5,96	4,8	4,8
Technicien RF	12,33	12,82	10,27	9,57	8,64	8,8
Adjoint technique	2,8	3,13	3,52	2,8	2,8	2,8
Attaché d'administration	0,11	0	0	0	0	0
Secrétaire d'administration	1	0	0	0	0	0
Adjoint administratif	0	0	0	0	0	0
Contractuels BIATSS	8,27	7,21	6,62	7,56	5,83	8
Total	74,77	74,98	75,6	75,55	70,45	74,2

Répartition des effectifs sous plafond État

par type de population



Emploi Ressources Propres – « Plafond 2 »

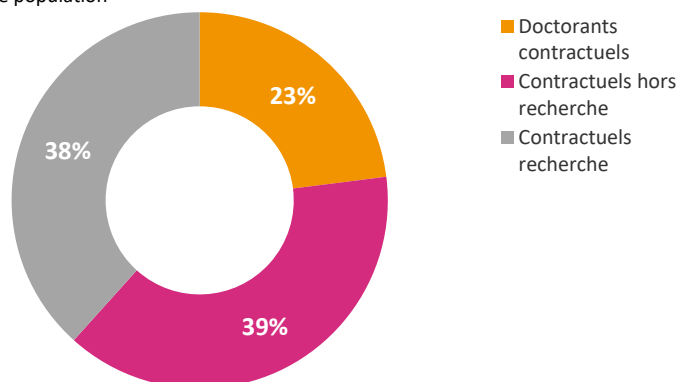
Type population	ETPT 2018	ETPT 2019	ETPT 2020	ETPT 2021	ETPT 2022	Emplois au 31/12/22
Doctorant contractuels	3,25	4,00	5,33	6,00	5,50	7
Contractuels hors recherche	8,59	8,88	9,24	7,81	9,25	11,5
Contractuels recherche	5,43	6,22	6,2	8,55	9,17	11
Apprentis	0,91	0,33	0,83	1,00	0,33	1
Total	18,18	19,43	21,6	23,36	24,25	30,5

74,39%

ETPT financés par l'État

Répartition des effectifs sous plafond Ressources Propres

par type de population



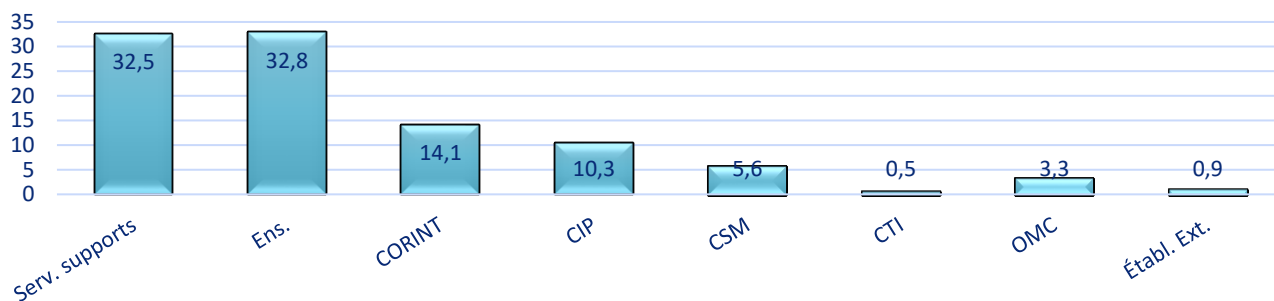
Quelques mots ...

- ✓ La consommation en ETPT globale est en très légère baisse, non significative.
- ✓ Le nombre d'ETPT du plafond 2 est quasiment identique à celui de l'année dernière.

1.2 DECOMPTE DES ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP) PAR STRUCTURE

Type population	Serv. supports	Ens.	CORINT	CIP	CSM	CTI	OMC	Établ. Ext.
PR	1	5	2	1,5	1	0	0,5	0
MCF	0	8	2	2,5	2	0,5	1	0
PRAG/PRCE	0	10	0	0	0	0	0	0
Enseignants contractuels	0	6	0	0	0	0	0	0
BIATSS Titulaires	18,2	2,5	1	1,5	0	0	1	1
Contractuels hors rech.	14,5	1,5	0	0,5	1	0	0	0
Contractuels recherche	0	0	7	3	1	0	0	0
Doctorant contractuels	0	0	3	2	1	0	1	0
ATER	0	2	0	0	0	0	0	0
Apprentis	1	0	0	0	0	0	0	0
Total	34,7	35	15	11	6	0,5	3,5	1

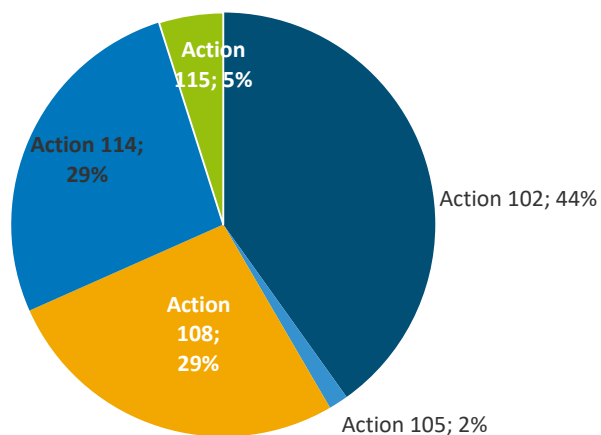
Répartition des effectifs par structure En pourcentage au 31/12/2022



1.3 REPARTITION DES TITULAIRES PAR ACTION LOLF (EN ETP)

Action	Enseignants-chercheurs	Enseignants du 2 nd degré	BIATSS	Total
102 (Formation initiale niveau master)	13	10	4	27
105 (Bibliothèques et documentation)	-	-	1	1
108 (Recherche universitaire en chimie)	13	-	5	18
114 (Immobilier)	-	-	3,3	3,3
115 (Pilotage établissement)	1	-	11,6	12,6
			Total	61,9

Répartition des titulaires par action LOLF

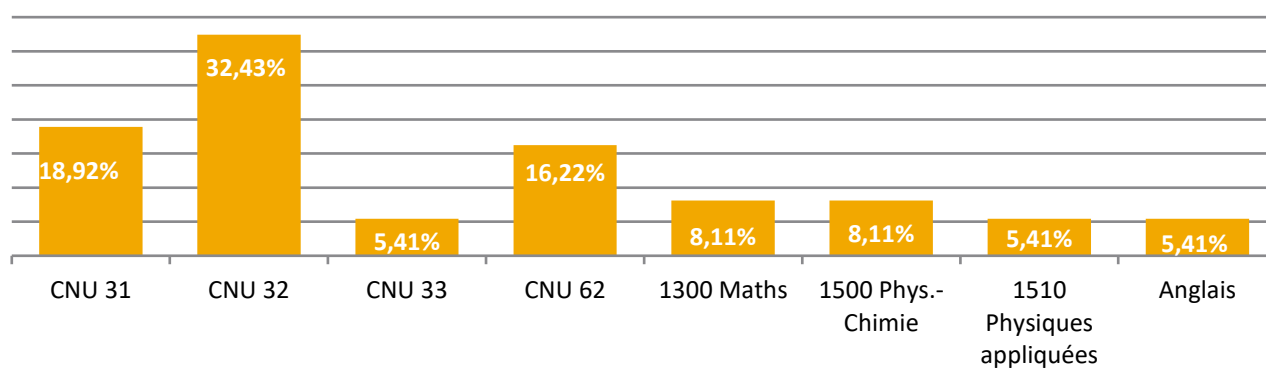


1.4 REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR SECTION CNU OU DISCIPLINE (EN ETP)

Section ou discipline		PR	MCF	PRAG	PRCE
31	Chimie théorique, Phys. Analytique	4	3	-	-
32	Chimie organique, minérale, ind.	4	8	-	-
33	Chimie des matériaux	1	1	-	-
62	Énergie, génie des procédés	2	4	-	-
1300	Mathématiques	-	-	3	-
1500	Physiques-chimie	-	-	3	-
1510				2	
422	Anglais	-	-	-	2

Section CNU ou discipline des enseignants

En pourcentage au 31/12/22



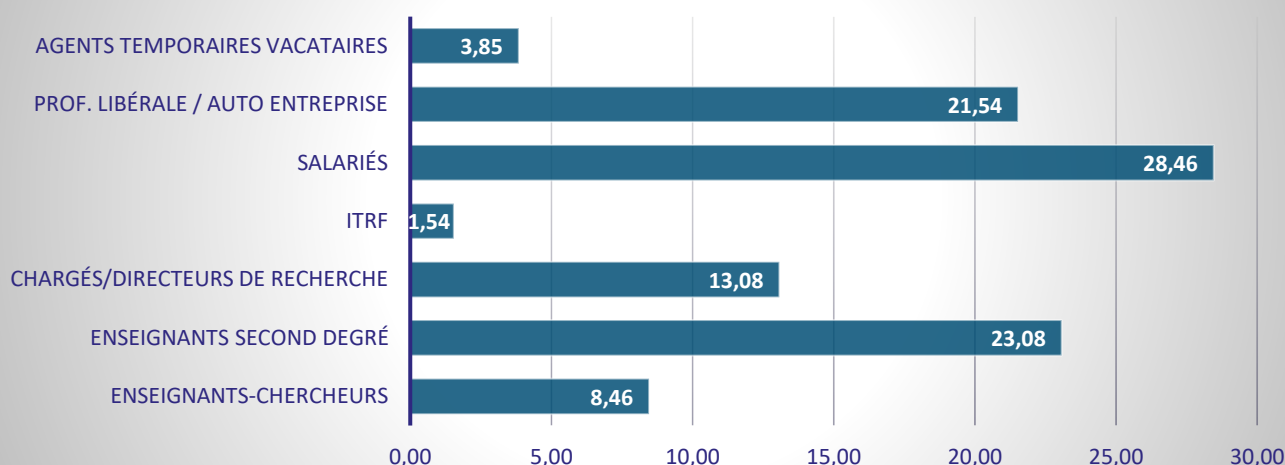
1.5 MISSIONS NE DECOMPTANT PAS DANS LES PLAFONDS D'EMPLOIS

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				58.66	1	1	56.33	2	4	108.33	3		223.32	6	5
Enseignants second degré	24	1		380	16	2	206.5	4	7	32.25	1		642.75	21	9
Chargés/directeurs de recherche				79.34	2	1	326.05	11	3				405.39	13	4
ITRF							57	2					57	2	0
Salariés	42.33		4	274.67	5	5	291.41	14	9				608.41	19	18
Prof. Libérale / Auto entreprise				249.16		17	135.33	7	4				384.49	7	21
ATV	82.5		3	253.33	3	4	62	3					292	2	3
Total	148.83	1	7	1295.16	27	30	1134.62	43	27	140.58	4	0	2613.36	70	60
		8			57			70			4			130	
Rappel 2021	56	4		1037	39		1041	54		196	4		2330	101	

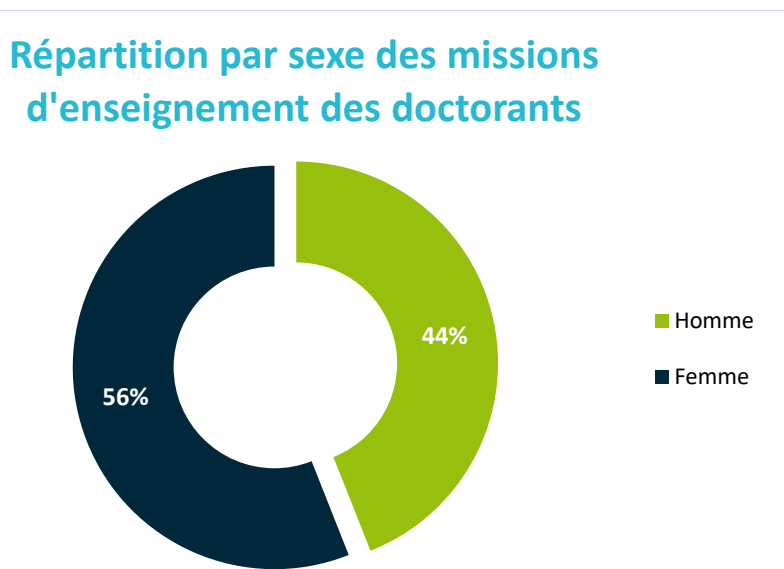
Répartition des intervenants extérieurs par statut (en %)



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 2022, elle finance ainsi 9 missions de 64h équivalent TD (contre 11 l'année dernière).

Discipline	Établissement porteur du contrat doctoral								Total
	ENSCR		Univ. Rennes 1		CNRS		Boursier		
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
Chimie générale				1		1,5			2,5
Chimie organique	1		1	1	1				4
Chimie inorganique						0,5			0,5
Chimie théorique					1	1			2
Total	1	0	1	2	2	3	0	0	9



1.5.3 CONTRATS ETUDIANTS

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

Nature mission	Nb étudiants		Nb heures
	Homme	Femme	
Tutorat étudiant	1		8
Total	1		8

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.

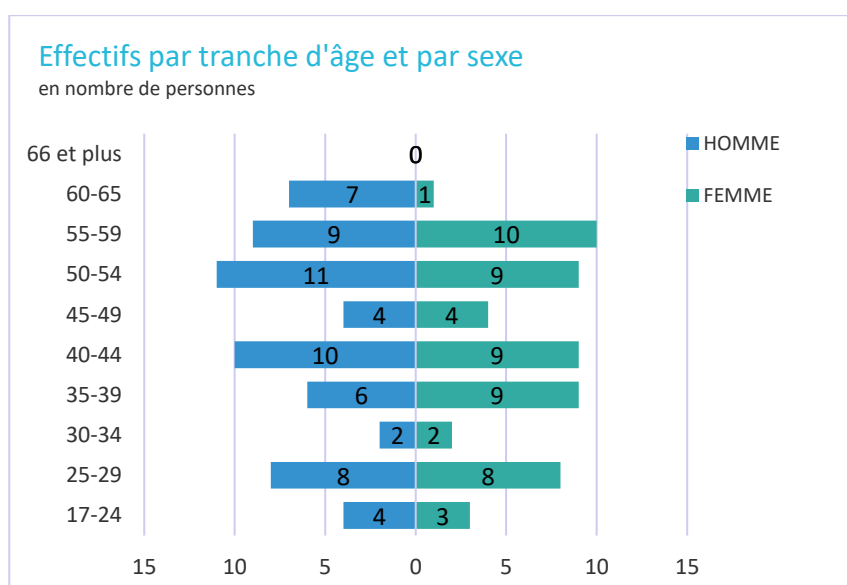
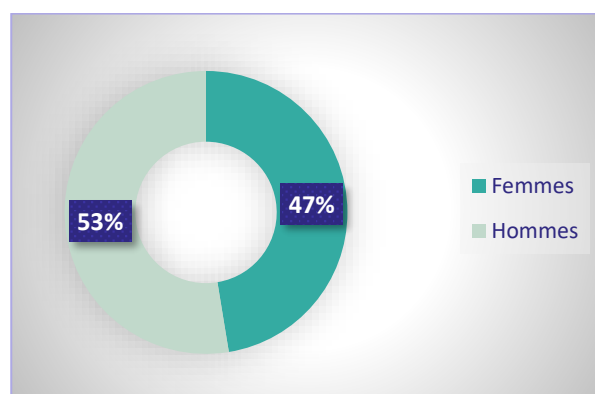
	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2022	44 ans 10 mois	42 ans 9 mois	43 ans 10 mois	46 ans	43 ans	44 ans

Pour comparaison, la moyenne d'âge en 2021 était de 43 ans et 8 mois et l'âge médian était de 43 ans, soit une légère augmentation de l'âge moyen et de l'âge médian, dû au faible taux de rotation des personnels.

L'École compte parmi ses personnels 47 % de femmes et 53% d'hommes. Ceci est inférieur au taux de 57% de femmes dans la fonction publique d'Etat contre 43% d'hommes.

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

Source : Fonction publique : chiffres clés 2022



2.2 DEMOGRAPHIE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

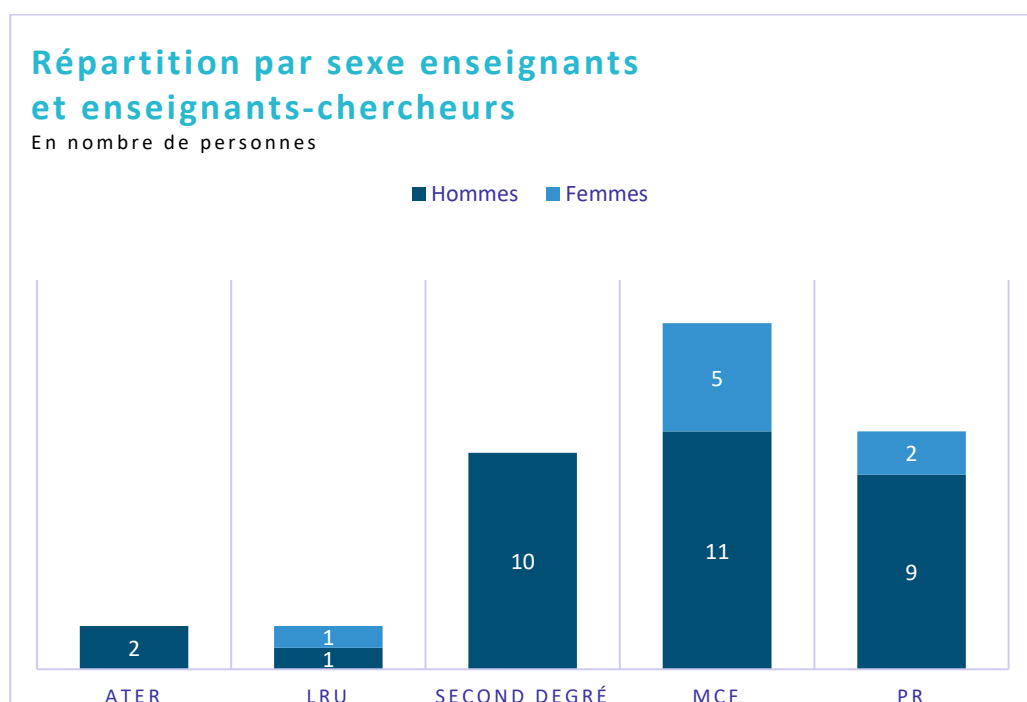
	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2022	49 ans 9 mois	50 ans 6 mois	49 ans et 11 mois	51 ans	52 ans et 6 mois	52 ans

L'âge moyen des enseignants et enseignants-chercheurs est supérieur de 6 ans et 1 mois à l'âge moyen de l'ensemble des personnels de l'École. Cet âge moyen est légèrement inférieur à celui de l'année dernière (50 ans en 2021). Cela s'explique par un départ à la retraite d'un enseignant-chercheur courant 2022.

La population des enseignants et enseignants-chercheurs de l'École est peu féminisée avec 8 femmes et 33 hommes. Cela est cohérent avec les faibles taux de féminisation au niveau national sur les disciplines scientifiques.

19,5%

Taux de féminisation



Deux petits écarts par rapport à l'année dernière : 1 ATER en moins et un départ à la retraite d'un professeur des universités masculin.

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
2022	44 ans 6 mois	45 ans 5 mois	45 ans 2 mois	50 ans	44 ans	45 ans

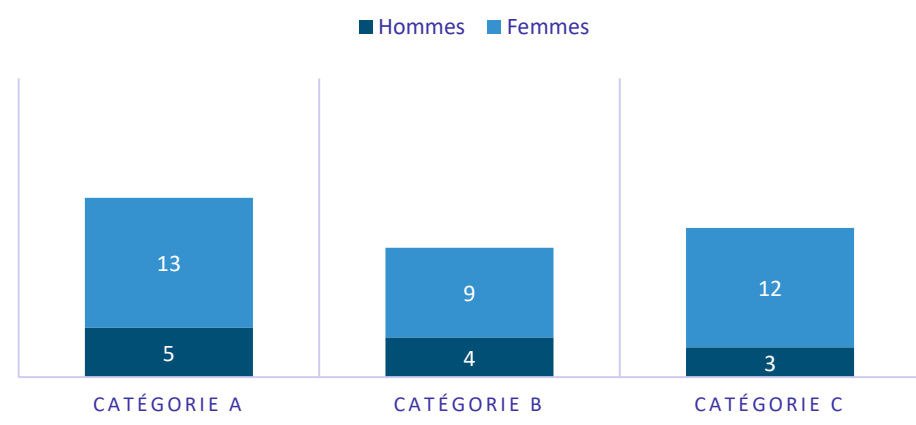
73,91%

Taux de féminisation

L'âge moyen des personnels BIATSS est supérieur de 1 an et 4 mois par rapport à l'âge moyen de l'ensemble des personnels de l'École. A l'inverse des enseignants et enseignants-chercheurs, la population des personnels BIATSS de l'École est très féminisée avec 34 femmes et 12 hommes.

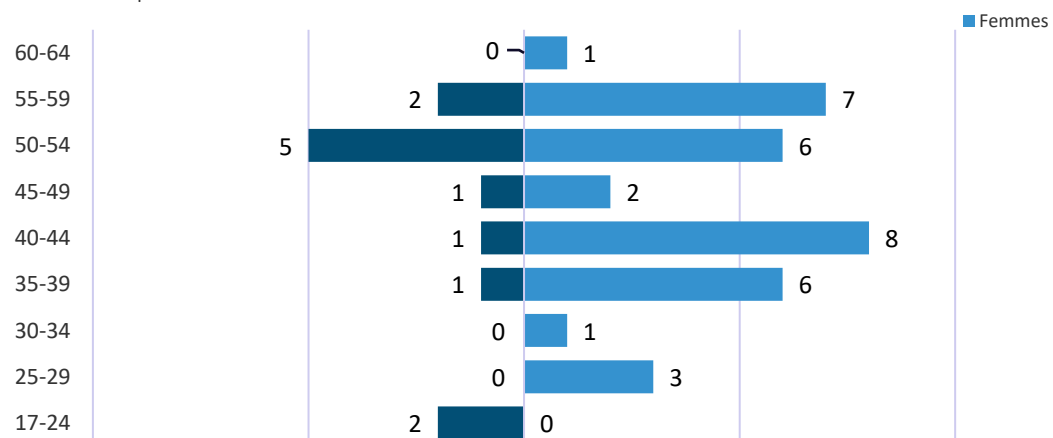
Répartition par sexe des personnels BIATSS

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 corps				
Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Homme	Femme
MCF Hors Classe échelon exceptionnel	Professeur des Universités 2 ^{ème} classe	1		1
Total		1		1

3.1.2 LES PERSONNELS BIATSS

Changements de grades				
Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Homme	Femme
Technicien Classe Normale	Technicien Classe Supérieur	1		1

Concours				
Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Homme	Femme
Contractuel en CDI	ATRF principal 2 ^{ème} Classe stagiaire	1		1
ASI	IGE Classe normale	1	1	
Total		2	1	1

3.2 MOUVEMENTS DES PERSONNELS

3.2.1 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Il n'y a eu qu'un départ en retraite chez les enseignants-chercheurs en 2022.

3.2.2 LES PERSONNELS BIATSS

	Départs			
	Mutation	Retraite	Détachement	Disponibilité
Titulaire cat A	1			
Titulaire cat B				
Titulaire cat C		1		
Total	1	0	0	0

	Arrivées			
	Mutation	Réintégration	Détachement	Concours
Titulaire cat A				
Titulaire cat B				
Titulaire cat C				1
Total	0	0	0	1

Chez les personnels BIATSS, une personne a été mutée et une personne est partie en retraite. En ce qui concerne les arrivées, un personnel contractuel de l'école a passé un concours et est aujourd'hui stagiaire titulaire.

3.2.3 DETACHEMENT, DISPONIBILITE ET MISE A DISPOSITION

Pour rappel :

- **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	2	1	1	2	6
BIATSS cat B	1		1		2
BIATSS cat C					
Total	3	1	2	2	8



4 FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

4.1 LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Nombre de jours de formation en 2022 par corps et par sexe

Type de formation	Enseignants-chercheurs				Enseignants 2 nd degré	
	Homme		Femme		Homme	
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
Adaptation métier	3,5	2				
Santé, sécurité, travail	20	18	3	3	4	4
Préparation concours						
Projet individuel						
Total	23,5	20	3	5	4	4

4.2 LES PERSONNELS BIATSS

Nombre de jours de formation en 2022 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	2,5	2			6	4
Santé, sécurité, travail	1	1	20	9	2		4,5	4
Préparation concours							2	1
Projet individuel			8	3			2	1
Total	6	2	30,5	14	2		14,5	10

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			11	3				
Santé, sécurité, travail			5	3	3	1	8	3
Préparation concours			4	2	1		2	1
Projet individuel					2	1		
Total			20	8	6	2	10	4

69

Personnes formées

Le nombre de jours de formation en 2022 est de 119,5. Il est en très légère augmentation par rapport à 2021 (+ 14 jours).

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 et de Grand Ouest, aux formations interministérielles, aux formations pédagogiques mutualisées dans le cadre de l'EPE et si besoin à des formations spécifiques.

5 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

5.1 SITUATIONS DE HANDICAP

7

Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au 31/12/22

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 7,14 % (5.26% en 2021), l'École satisfait à ses obligations en matière d'emploi de BOE et n'est pas soumise en 2022 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	6							1	6
Maîtres de Conférences	2	13							2	13
PRAG	1	26							1	26
PRCE	1	12							1	12
TOTAL	5	57	0	0	0	0	0	0	5	57

11 j

Durée moyenne des CMO des enseignants

CMO : Congé de maladie ordinaire

CLM : Congé longue maladie

CLD : Congé longue durée

5.2.2 LES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES

13 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	7	78							7	78
BIATSS – Cat. B	6	87							6	87
BIATSS – Cat. C	1	22							1	22
TOTAL	14	187	0	0	0	0	0	0	14	187

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	2	10			1	113	3	123
Enseignants contractuels							0	0
Doctorants	1	3					1	3
Contractuels recherche	4	26					4	26
Contractuels hors recherche	13	277					13	277
Apprenti	1	5					1	5
TOTAL	21	321					22	434

15 j

Durée moyenne des congés maladie des agents contractuels

1

Congé maternité

- Au 31/12/22, plusieurs agents (titulaires et contractuels) bénéficient d'une mesure de temps partiel :
 - Temps partiel de droit :
2 IGE (80%), 1 ATRF (80%)
 - Temps partiel sur autorisation :
1 ASI (80%), 1 TECH (80%), 2 ATRF (50%), 1 ATRF (70 %), 1 ATRF (80%)



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	10,5-15 jours	> 15 jours
Titulaires - Catégorie A	4	2	5	1
Titulaires - Catégorie B	3	2	2	1
Titulaires - Catégorie C	2	1	0	0
Contractuels besoins permanents - Cat A	2	0	0	0
Contractuels besoins permanents - Cat B	0	0	0	0
Contractuels besoins permanents - Cat C	3	1	0	0
Total en nombre d'agents	14	6	7	2
Pourcentage	30,43 % (48,27%)	13,04 % (20,69%)	15,22% (24,14%)	4,35 % (6,9%)
Rappel 2021	22,22 %	13,33 %	17,77 %	17,77 %

A noter :

Les chiffres sont à peu près similaires à l'année 2021, mis à part une hausse pour les agents disposant de congés non soldés entre 1 et 5 jours et une baisse pour les agents disposant de congés non soldés supérieurs à 15 jours.

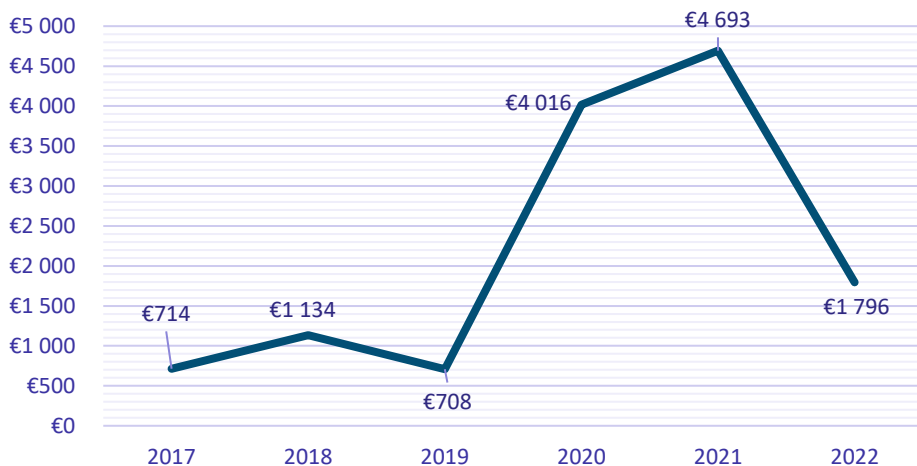
Les heures supplémentaires non récupérées au cours de l'année universitaire ne sont pas rémunérées et ne sont pas reportables sur l'année universitaire suivante.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Coût chargé des monétisations CET	714 €	1 134€	708 €	4016€	4 693€	1796€
Solde des jours épargnés	292	317	381	395	333	347,5
Nb d'agents au seuil des 15 jours épargnés (seuil de 20 jours avant 2019)	11	10	10	11	9	9

Monétisation :

Depuis le 1^{er} janvier 2019, tout agent totalisant au moins 15 jours sur son CET peut

Évolution de la monétisation



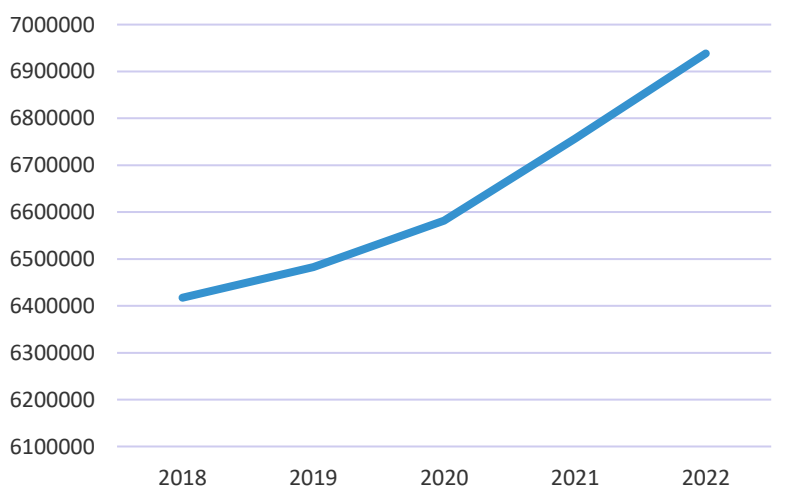
prétendre à se faire indemniser, chaque année, les jours épargnés au-delà de ce seuil (au lieu de 20 jours).

6 REMUNERATION

6.1 DEPENSES DE MASSE SALARIALE

Type de dépenses	2018	2019	2020	2021	2022
Rémunérations principales	3 249 394	3 400 827	3 515 254	3 632 676	3 848 705
<i>dont titulaires</i>	2 647 098	2 761 403	2 834 614	2 838 546	2 853 302
<i>dont contractuels</i>	602 296	639 424	680 640	794 130	995 402
Indemnités et rémunérations accessoires	574 071	541 664	524 640	525 744	646 686
Cotisations patronales	2 750 353	2 809 281	2 894 992	2 950 135	3 073 931
<i>dont CAS Pensions civile</i>	1 974 739	2 014 376	2 067 882	2 081 908	2 110 607
Prestations sociales	7 582	4 548	3 495	3 534	19 130
Total	6 581 400	6 756 319	6 938 381	7 112 089	7 588 452

Evolution des dépenses de masse salariale



L'année 2022 est marquée par une augmentation de la masse salariale de 476 363 € (173 708 € en 2021). Cette augmentation est liée principalement à l'augmentation de la valeur du point d'indice au 1er juillet 2022. D'autres facteurs expliquent également l'augmentation : les promotions, les concours, un renfort au service technique. Pour l'année 2022, le GVT est de 0,52% (légèrement en hausse par rapport à 2021)

0,52%

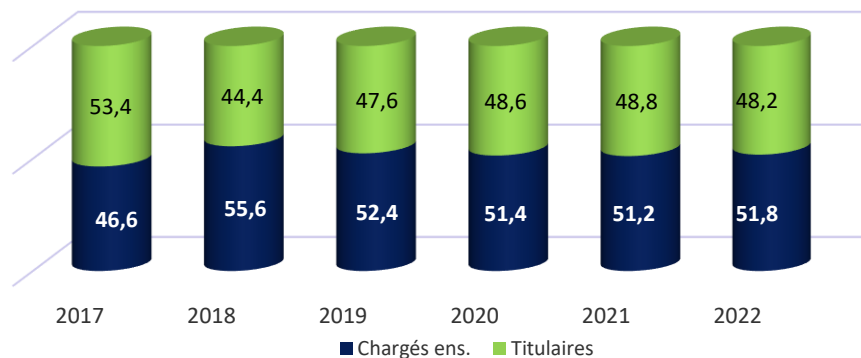
GVT

$$\text{GVT} = \frac{\text{Rem. Principales titulaires 2022} - \text{Rem. Principales titulaires 2021}}{\text{Rem. Principales titulaires 2022}} \times 100$$

6.2 EVOLUTION DES HEURES COMPLEMENTAIRES

Type d'heures	2018		2019		2020		2021		2022	
	Nb heures	Montant brut	Nb heures	Montant brut	Nb heures	Montant brut	Nb heures	Montant brut	Nb heures	Montant brut
Titulaires	2 357	97 607	2 562	106 113	2 478	102 594	2 719	112 594	3 081	127 572
Chargés d'enseignement ext.	2 490	122 096	2 336	116 923	2 117	108 568	2 330	118 064	3 289	137 245
Total	4847	219 703	4 898	223 036	4 594	211 162	5 049	230 658	6370	264 816

Répartition des heures complémentaires selon le statut (en %)



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

	2018	2019	2020	2021	2022
Montant des dépenses de personnel	6 590 219€	6 759 460€	6 940 798€	7 114 665€	7 591 144
Montant des dépenses hors investissement	8 114 077€	8 504 849€	8 495 354€	8 766 993€	9 558 169
Poids relatif des dépenses de personnel	81,2%	79,5%	81,7%	81,2%	79,42%

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. Il est à noter que la part de notre masse salariale repasse sous la barre des 80%.

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)	50 551,44 €	45 404,79 €	52 065,16 €	48 182,61 €	46 655,61 €	52 171,74 €
Titulaires et contractuels de catégorie A (dont contrats de recherche)	33 496,17 €	31 649,01 €	36 497,82 €	33 013,74 €	32 649,63 €	37 737,59 €
Titulaires et contractuels de catégorie B	24 769,23 €	25 669,38 €	22 068,78 €	24 170,99 €	24 857,06 €	21 264,56 €
Titulaires et contractuels de catégorie C (hors apprenti)	20 902,54 €	20 995,58 €	20 065,14 €	20 501,49 €	21 764,29 €	20 065,14 €
Ensemble du personnel	39 019,66 €	30 984,08 €	46 705,86 €	34 603,93 €	27 442,11 €	46 244,88 €

Les chiffres présentés dans cette partie prennent en compte les rémunérations brutes des agents présents au 31/12/22 toutes primes incluses.

Ces chiffres s'expliquent par le fait que les fonctions d'enseignant-chercheur sont plus rémunératrices que les fonctions occupées par les BIATSS en général et nous avons à l'école plus d'hommes occupant des fonctions d'enseignant-chercheur.

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	6,77€	2,66 €	4,11 €	1
356 < INM < 466	6,77 €	2,21 €	4,56 €	12
467 < INM < 537	6,77 €	1,11 €	5,66 €	9
INM > 538	6,77 €	0 €	6,77 €	0
			Total	22

39,17€

Coût des repas pour l'ENSCR

Depuis la crise sanitaire les personnels ont très peu recours au CROUS. En effet une salle n'est plus réservée aux personnels et les durées d'attente sont estimées trop longues pour être servis.

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 2022 (strictement égal à 2021).

7.3 L'AIDE AU TRANSPORT

5594,29€

Coût remboursement transport

L'ENSCR assure le remboursement partiel (à hauteur de 50% du prix du titre) 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. Ce remboursement a changé en 2022, désormais 3 forfaits différents sont attribués en fonction du nombre de jours où l'agent est venu en vélo, covoiturage ou tout autre transport alternatif à la voiture individuelle.

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 44 adhérents au 31/12/2022.

En 2022, son budget était de 5 653,69€ et l'association n'a pas demandé de subvention à l'ENSCR. 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...).

Le nombre d'adhérents remonte timidement.

8 SIGLES

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

ANNEXE

Bilan de la situation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail - 2022 -

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

I.....	Effectifs	29
II.....	Principaux indicateurs	29
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
III.....	Formation en santé-sécurité au travail	32
IV.	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail en 2021	32
V.....	Conditions de travail	32
VI.	Médecine de prévention	32
VII.	Dépenses sur le Budget PSECU	33
VIII.	Faits saillants	34
IX.....	Moyens et actions des acteurs	34
X.....	Document unique	34
XI.....	Contrôles réglementaires	34
XII.	Sécurité avec les entreprises extérieures	37
XIII.	Bilan des actions prévues au programme 2019-2021 et réalisées	37

I. EFFECTIFS

112 ETP en 2022.

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.

8.1 II.I ACCIDENTOLOGIE A L'ENSCR

Vous trouverez ci-dessous la synthèse 2022 des déclarations d'accidents et de maladies professionnelles pour le personnel permanent et non permanent à l'ENSCR. Il 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
Titulaire	SPL	Accident de travail - Dans la galerie technique de l'ENSCR, il poursuivait des intrus dans le bâtiment. Sa tête a cogné un tuyau. Il a chuté au sol et s'est éraflé les 2 coudes et les 2 genoux.	28/02/2022	Accident de travail	non	intrusion	Localisations multiples	Plaie
Non titulaire	SPL	Accident de travail - Le tournevis a glissé et est passé sous la peau de l'index gauche. Blessure avec saignement.	11/07/2022	Accident de travail	non	Objet en cours de manipulation	index	plaie
CDI	SPL	Accident de travail - L'agent balayait sous une table et s'est bloqué le dos en se relevant	10/10/2022	Accident de travail	4 jours	Manutention manuelle	Dos	Lumbago
Non titulaire	Adm	Accident de trajet - L'agent était en vélo et sortait du parking de l'ENSCR. Il s'est fait percuté par une voiture sur sa gauche alors qu'il pédalait sur la route	19/04/2022	Accident de trajet	60 jours	Vélo	poignet	fracture
Titulaire	Adm	Accident de trajet - L'agent a chuté en vélo sur le soubassement du trottoir (pluie)	14/10/2022	Accident de trajet	non	Vélo	genoux	Contusion
Titulaire	CORINT	Accident de trajet - Chute en vélo par déséquilibre sur terrain accidenté	16/11/2022	Accident de trajet	non	Vélo	Genou	Contusion

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 :

- **3 accidents de travail dont un avec arrêt**
- **3 accidents de trajet dont un avec arrêt**

Les 3 accidents de trajet concernent des agents venant à l'ENSCR en vélo. Un flash info sécurité en vélo avait été réalisé et diffusé fin 2022 et d'autres actions pourront être prévues à ce sujet.

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 labos et différents services. Il y a 14 incidents concernant les personnels qui ont été transcrits dans les registres. Ce sont principalement des coupures légères, des piqûres avec aiguilles, des projections de produits, une brûlure superficielle.

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.

8.2 II.II EVOLUTION 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 = 5.47
- Cela signifie que 5.47 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 = 16.4
- Cela signifie que 16.4 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 = 8.8

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.

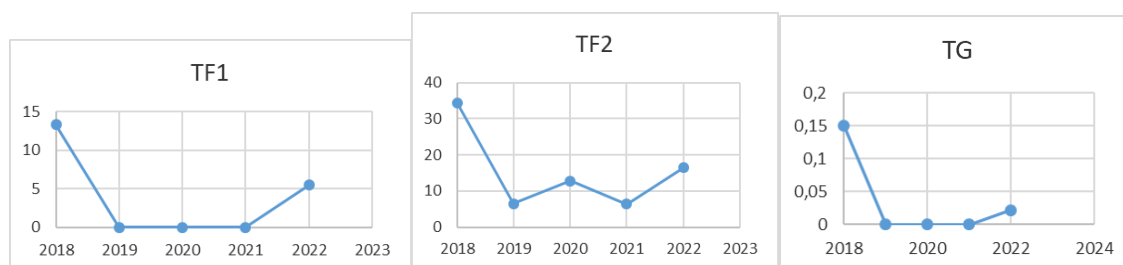
- TG (personnel permanent) = 0.022

Cela signifie que toutes les 1000h travaillées, il y a 0.022 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 2020.

Tableau de l'évolution des taux :



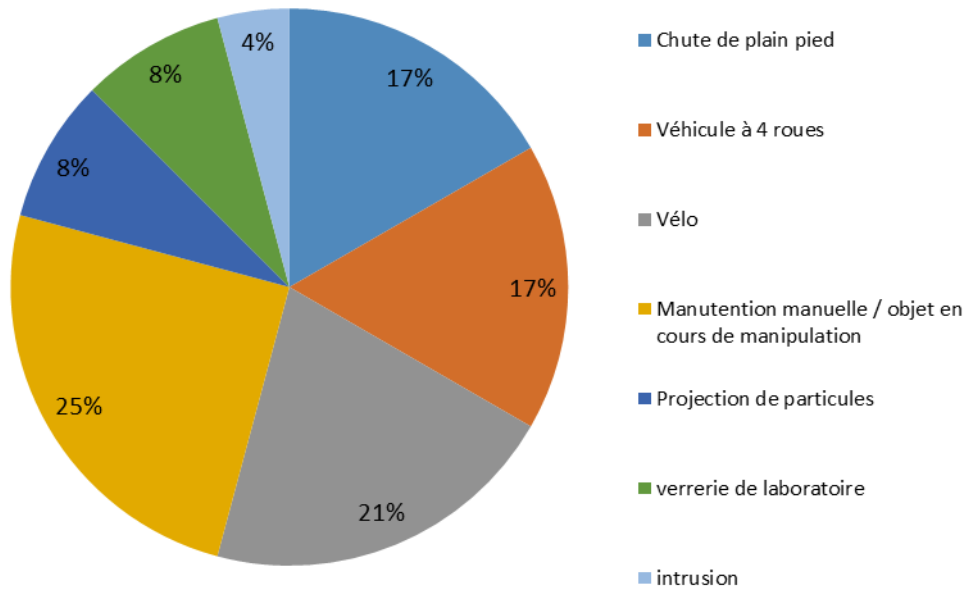
L'évolution des taux a augmenté en 2022 du fait du nombre d'accident de travail et trajet ayant occasionnés un arrêt de travail.

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. En 2020 (année covid), le taux de fréquence était de 3,70 et l'indice de fréquence : 5.95 et le taux de gravité : 0.17.

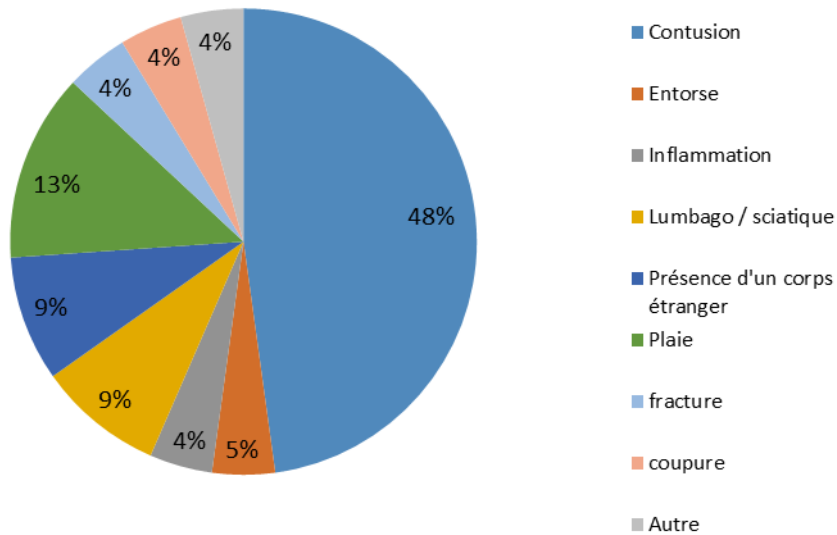
8.3 II.III REPARTITION DES ACCIDENTS DE SERVICE EN FONCTION DES ELEMENTS MATERIELS ET DE LA NATURE DES LESIONS

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 2022 afin d'obtenir une meilleure représentativité.

Répartition des accidents en fonction des éléments matériels



Répartition en fonction de la nature des lésions



III. FORMATION EN SANTE-SECURITE AU TRAVAIL

Type de formation	Nombre de stagiaires
Accueil sécurité nouveaux arrivants	CIP : 28 / CORINT et OMC: 37 CSM-CTI : 3 Admin/SPL : 9
Formation Hygiène et sécurité" destinée aux nouveaux entrants de l'UMR CNRS 6226	18
Assistant prévention	1
Sauveteurs secouristes du travail - initiale	1
Sauveteurs secouristes du travail - recyclage	1
Premiers secours en santé mentale	1
Manipulation d'extincteurs et évacuation	5
Sous-section 4 amiante	3
Risque biologique	3

IV. COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN 2022

Quatre CHSCT ont été organisés en 2022.

Les dates des CHSCT étaient le 20/01, le 7/04, le 5/07 et le 10/11.

V. CONDITIONS DE TRAVAIL

Les travaux des salles CPI ont permis l'amélioration du confort thermique dans ses salles ainsi que des économies d'énergie. L'installation de panneaux photovoltaïques sur le toit terrasse a également permis la production d'électricité ce qui a un impact sur la consommation d'énergie.

Des travaux de rénovation de locaux ont également été réalisés tels que les locaux du service informatique, la refecton des sanitaires CIP et CORINT et la refecton du couloir de l'amphi A afin d'accueillir l'élève de personne à mobilité réduite.

VI. MEDECINE DE PREVENTION

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

En 2022, il y a eu 20 visites médicales.

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 réintégré 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 ses personnels. Il y a 68 personnels qui ont été déclarés comme relevant de la Surveillance médicale particulière et 31 personnels en Surveillance médicale normale.

VII. DEPENSES SUR LE BUDGET PSECU

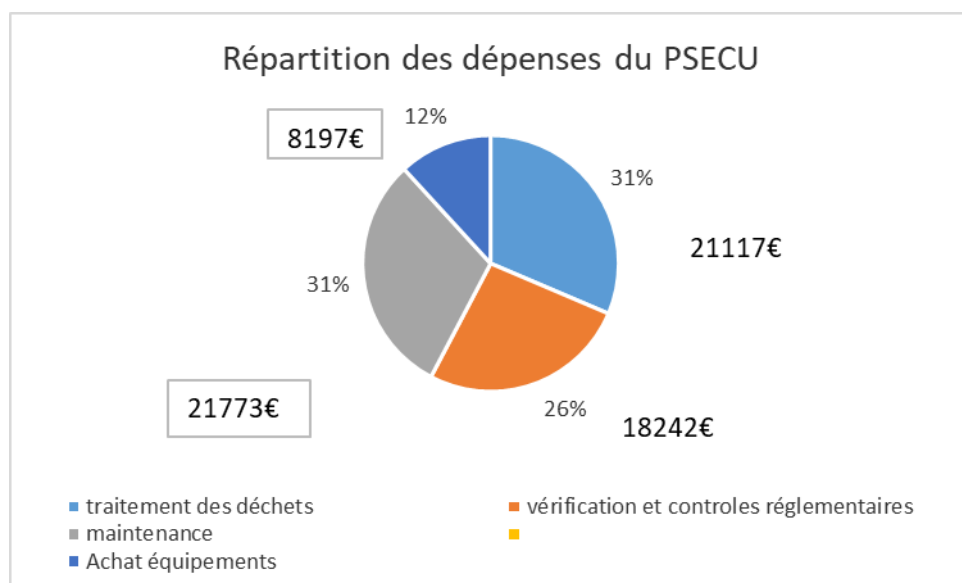
En 2022, les dépenses sur le budget PSECU s'élèvent à 69 329 € TTC en fonctionnement.

57% des dépenses concernent les contrôles réglementaires et la maintenance des équipements ou installations.

L'autre poste de dépense principale (26%) concerne la prise en charge, sur le budget PSECU, des déchets chimiques générés par les Travaux pratiques et les entreprises hébergées ainsi que les déchets papier/carton et les ordures ménagères.

Les déchets chimiques générés par les équipes de recherche sont payés sur leurs propres fonds.

En 2022, le traitement des déchets chimiques s'élève au total à 24062€ pour les TP et les laboratoires de recherche.



VIII. FAITS SAILLANTS

- En 2022, il y a eu 24 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.
- Il y a eu un départ de feu maîtrisé dans le laboratoire 109 de CORINT. Cet incident a été transcrit dans le registre santé, sécurité au travail. « *L'étudiant a mélangé les réactifs avant l'addition de solvant ce qui a entraîné une surchauffe. L'étudiant faisait la synthèse pour la 3e fois. C'est la première fois où il n'avait pas suivi le protocole. Pour éviter le suraccident il faudra ranger les produits situés autour des balances. Rappel au travail sous Sorbonne.* »
- Il y a eu une explosion dans la salle 900 du CIP : *explosion (détonation+bris de verre) lors d'une ozonolyse suivie d'un départ de feu qui s'est éteint spontanément. Une personne a eu une légère coupure superficielle au bras. Elle ne portait pas ses EPI+problème audition temporaire. L'autre personne a eu un problème d'audition à l'oreille droite. Un personnel portait une blouse mais pas de lunettes de sécurité.*

Une analyse d'accident a été réalisée et a été présentée et discutée en CHSCT.

- Deux exercices d'évacuation ont été organisés dont un avec les Sapeurs-pompiers du Centre de Secours de Rennes St Georges (caserne du secteur) et du Centre de Secours de Rennes Le Blosne, cellule d'intervention risque chimique/biologique
- Dossier d'autorisation validé par l'Agence de Sureté Nationale pour l'utilisation de la microsource RX située au labo 913.

IX. MOYENS ET ACTIONS DES ACTEURS

L'ENSCR disposait en 2022 d'un CHSCT avec trois sièges pour les représentants du personnel, soit trois membres titulaires et trois suppléants. Suite à des départs de personnels, il y a eu plusieurs sièges vacants jusqu'au CHSCT du 10/11 qui accueillie de nouveaux membres. En novembre 2022 ont eu lieu les élections pour le renouvellement des instances de représentation des personnels à savoir le CSA et la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail mises en place au 1/1/2023.

En 2022, le conseiller de prévention de l'ENSCR travaille à 80%.

L'effectif prévention se compose également d'une Conseillère en Radioprotection, de 8 assistants prévention avec un pourcentage de temps dépendant de leur périmètre. A noter qu'il y a eu une nouvelle assistante prévention formée en 2022 et ayant une lettre de cadrage.

Il y a 9 Sauveteurs secouristes du travail et 33 chargés d'évacuation.

X. DOCUMENT UNIQUE

Le document unique des équipes de recherche et des parties enseignement, administration et technique sont réalisés 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 Rennes1 et l'AMUE. L'Université de Rennes 1 ayant décidé de se séparer de ce logiciel et de prendre un autre outil, il faudra voir quelles sont les possibilités de mutualisation avec l'Université de Rennes 1.

XI. CONTROLES REGLEMENTAIRES

Ci-dessous 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
1 Installations électriques	Installations électriques	1 fois/an
	Electricité (ERP)	1 fois/an
2 Installations de gaz	Gaz spéciaux	1 fois/an
3 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
4 Equipements de travail	Massicot	1fois/trimestre
	Centrifugeuse TP	1 fois/an
	Centrifugeuse CIP	1 fois/an
5 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

6 Ascenseur ou monte-charge	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
7 Portes, portails, barrières	2 portes automatiques accueil, porte automatique bat B ss-sol, Portail PIC, barrière automatique administration	1 ^{fois} /6mois
8 Appareils à rayonnements ionisants	Générateurs RX	1 ^{fois} /an
	MIP 10 Sonde SX 2	Etalonnage : 1 ^{fois} /an
9 Equipements sous pression de vapeur ou gaz	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
10 Instruments de mesure	Anémomètre	1 ^{fois} /an
	Centrales détection oxygène, hydrogène	1 ^{fois} /an
11 Protections collectives respiratoires	Sorbonnes de laboratoire	1 ^{fois} /an
	PSM (CORINT et CIP)	1 ^{fois} /an
	Poste de pesée sécurisé	1 ^{fois} /an
12 Contrôle d'accès	Contrôle d'accès : maintenance préventive	1 ^{fois} /an
13 Défibrillateur	Défibrillateur : maintenance	1 ^{fois} /an

XII. SECURITE AVEC LES ENTREPRISES EXTERIEURES

En 2022, concernant l'intervention d'entreprises extérieures, il y a 9 plans de prévention rédigés ou en cours. Il y a eu 2 protocoles de sécurité signés ou en cours.

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. Ses données devront être compilées dans les plans de prévention.

XIII. BILAN DES ACTIONS PREVUES AU PROGRAMME PLURIANNUEL ET REALISEES

Le programme pluriannuel 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 ¹ et appuyés par les assistants de prévention.

Les principales actions mises en place en matière de prévention en 2022 sont :

- L'exercice d'évacuation réalisé avec les pompiers
- La procédure pour le Secours à personne + fiche prise en charge + convention avec les taxis Rennais + nouvelles affiches et déplacement du défibrillateur
- La procédure de commande des lunettes de sécurité à la vue et la commande de 18 paires de lunettes
- La note sur le port obligatoire des EPI en TP et laboratoires
- La procédure de réception des colis
- Le dossier d'autorisation ASN pour la microsource RX
- La réalisation de l'inventaire des manodétendeurs et leur contrôle
- La réalisation des plans de prévention et leur suivi via un tableau de bord
- La poursuite des travaux liés à l'accessibilité Handicap
- Les contrôles réglementaires et le suivi des non-conformités
- Le REX concernant l'explosion au CIP
- La formation sous-section 4 amiante pour le personnel technique
- Le recensement des précurseurs de drogues présents dans les labos
- L'utilisation de la plateforme Track déchets pour la gestion des bordereaux de suivi des déchets de l'ENSCR mais aussi des entreprises hébergées
- Les visites comité qualité chimie effectuées à l'ENSCR (hors CIP)
- La rédaction de la lettre de mission du Conseiller en radioprotection
- Réunion groupe de travail économies d'énergie

¹ 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.