



ENSCR

ECOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE CHIMIE DE RENNES

Rapport Social Unique 2023



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 rapport social unique 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 2023 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)	8
1.4	Répartition des enseignants par section CNU ou discipline (en ETP)	8
1.5	Missions ne décomptant pas dans les plafonds d'emplois	9
1.5.1	LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT	9
1.5.2	MISSIONS D'ENSEIGNEMENT DES DOCTORANTS CONTRACTUELS	10
1.5.3	CONTRATS ETUDIANTS	11
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
	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>	18
4.1	Les personnels enseignants	18
4.2	Les personnels BIATSS	18
5	<i>Les conditions de travail</i>	19
5.1	Situations de handicap	19
5.2	Absences des agents pour raisons médicales	19
5.2.1	LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES	19
5.2.2	LES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES	19
5.2.3	LES PERSONNELS CONTRACTUELS	20

5.3	Temps de travail des personnels BIATSS	21
	5.3.1 SITUATION DES CONGES NON SOLDES (EN NOMBRE D'AGENTS)	21
6	<i>Rémunération</i>	22
6.1	Dépenses de masse salariale	22
6.2	Evolution des heures complémentaires	23
6.3	Part des dépenses de masse salariale dans le budget (hors dépenses d'investissement)	24
6.4	Rémunérations brutes selon le statut et le sexe	24
7	<i>Action sociale</i>	25
7.1	La restauration CROUS	25
7.2	Arbre de Noël	25
7.3	L'aide au transport	26
7.4	L'association du personnel	26
8	<i>SIGLES</i>	27
I.	<i>Effectifs</i>	30
II.	<i>Principaux indicateurs</i>	30
	II.I Accidentologie à l'ENSCR	30
	II.II Evolution de l'accidentologie à l'ENSCR	31
	II.III Répartition des accidents de service en fonction des éléments matériels et de la nature des lésions	31
III.	<i>Formation en santé-sécurité au travail</i>	32
IV.	<i>Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail</i>	33
V.	<i>Conditions de travail</i>	33
VI.	<i>Médecine de prévention</i>	33
VII.	<i>Dépenses sur le Budget PSECU</i>	34
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>	35
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 : 80 emplois délégués financés par le Ministère
- Le plafond 2 ou plafond Ressources Propres : 34 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.

114

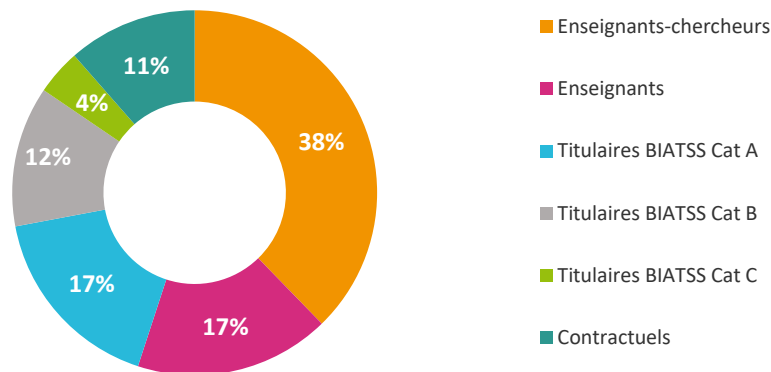
Plafond global 2023

Emploi Etat- "Plafond 1"

Type population	ETPT 2019	ETPT 2020	ETPT 2021	ETPT 2022	ETPT 2023	Emplois au 31/12/23
Professeurs des Universités	11	11,33	12	11	11	11
Maîtres de Conférences	16,86	16,33	15,86	16	15	15
Professeur Agrégés	8	8	8	8	8	8
Professeurs Certifiés	2	2	2	2	2	2
ATER	1,33	1,67	1	0,58	0,17	1
Enseignant contractuel	0	0,67	2	2	2	2
Ingénieur de recherche	1,66	1	1	1	1	1
Ingénieur d'études	8,05	8,86	7,8	7,8	6,8	6,8
Assistant ingénieur	2,92	5,33	5,96	4,8	4	4
Technicien RF	12,82	10,27	9,57	8,64	8,8	8,8
Adjoint technique	3,13	3,52	2,8	2,8	2,8	2,8
Attaché d'administration	0	0	0	0	0	0
Secrétaire d'administration	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratif	0	0	0	0	0	0
Contractuels BIATSS	7,21	6,62	7,56	5,83	7,95	9,7
Total	74,98	75,6	75,55	70,45	69,52	72,1

Répartition des effectifs sous plafond État

par type de population



Emploi Ressources Propres – « Plafond 2 »

Type population	ETPT 2019	ETPT 2020	ETPT 2021	ETPT 2022	ETPT 2023	Emplois au 31/12/23
Doctorant contractuels	4,00	5,33	6,00	5,50	2,33	4
Contractuels hors recherche	8,88	9,24	7,81	9,25	7,49	9,5
Contractuels recherche	6,22	6,2	8,55	9,17	3,67	6
Apprentis	0,33	0,83	1,00	0,33	0,17	1
Total	19,43	21,6	23,36	24,25	13,66	20,5

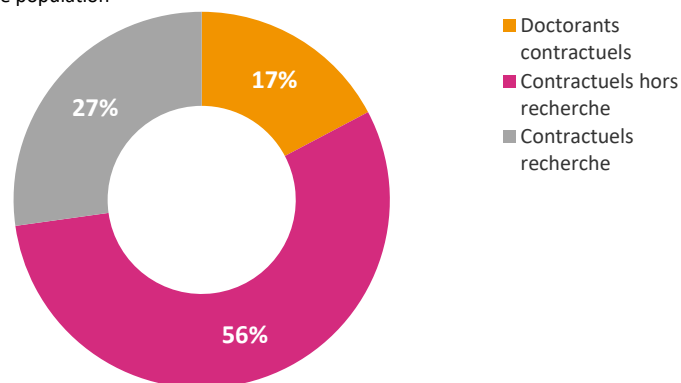
83,58%

ETPT financés par l'État

Répartition des effectifs sous plafond

Ressources Propres

par type de population

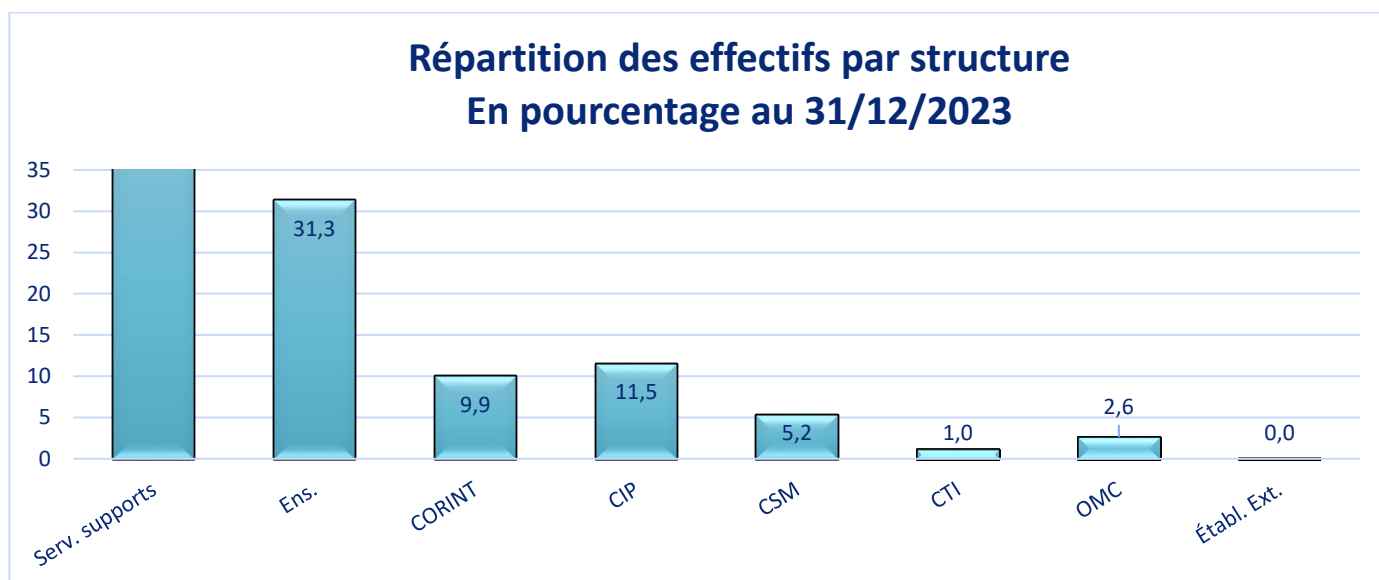


Quelques mots ...

- ✓ La consommation en ETPT globale Plafond 1 est quasiment identique.
- ✓ En revanche le nombre d'ETPT du plafond 2 est très en deçà de celui de l'année dernière, lié à une diminution significative du nombre de contractuels recherche, c'est la conséquence de la fin des quatre plans de relance de soutien à la R&D. En effet ces contrats de recherche ont pris fin courant 2023 (les premiers en mai et les derniers en novembre).

1.2 DECOMPTE DES ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP) PAR STRUCTURE

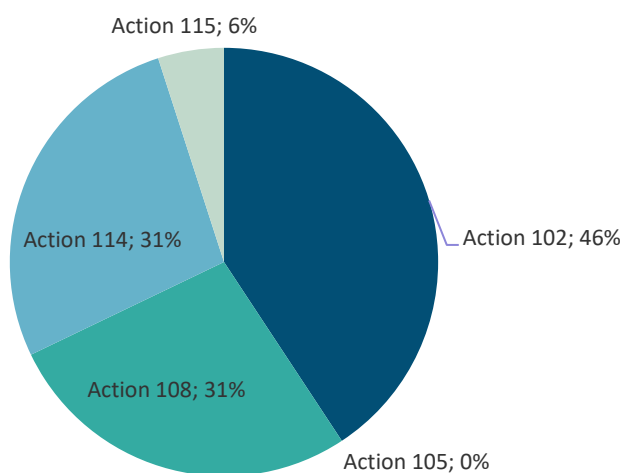
Type population	Serv. supports	Ens.	CORINT	CIP	CSM	CTI	OMC	Établ. Ext.
PR	0	5.5	2	1.5	1	0.5	0.5	0
MCF	0	7	2.5	2	2	0.5	1	0
PRAG/PRCE	0	10	0	0	0	0	0	0
Enseignants contractuels	0	2	1	0	0	0	0	0
BIATSS Titulaires	18	3	1	1	0	0	1	0
Contractuels hors rech.	18	1.5	0	0.5	1	0	0	0
Contractuels recherche	0	0	1	4	1	0	0	0
Doctorant contractuels	0	0	2	2	0	0	0	0
ATER	0	1	0	0	0	0	0	0
Apprentis	1	0	0	0	0	0	0	0
Total	38.5	31.3	9.9	11.5	5.2	1.0	2.6	0.0



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)	-	-	-	0
108 (Recherche universitaire en chimie)	13	-	5	18
114 (Immobilier)	-	-	3,3	3,3
115 (Pilotage établissement)	-	-	10,6	10,6
			Total	58,9

Répartition des titulaires par action LOLF

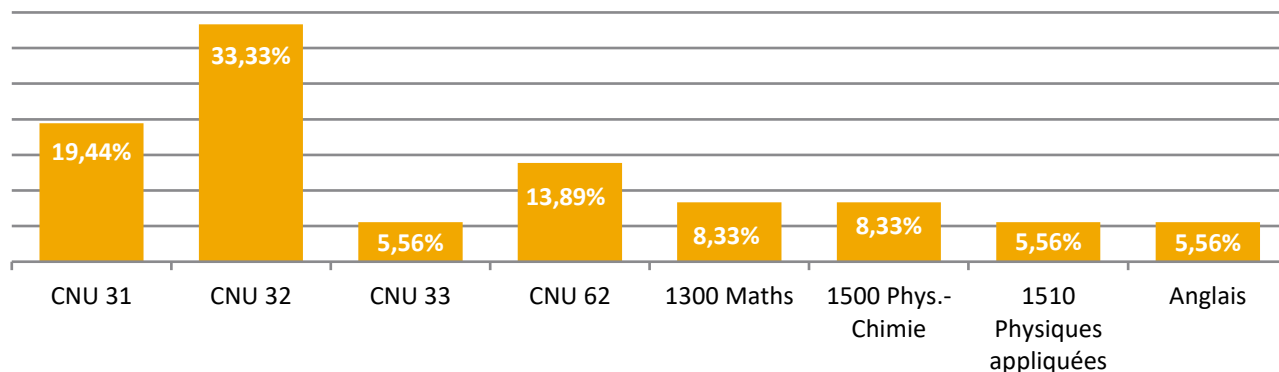


1.4 REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR SECTION CNU OU DISCIPLINE (EN ETP)

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	3	-	-
1300	Mathématiques	-	-	3	-
1500	Physiques-chimie	-	-	3	-
1510	Physiques appliquées	-	-	2	-
422	Anglais	-	-	-	2

Section CNU ou discipline des enseignants

En pourcentage au 31/12/23



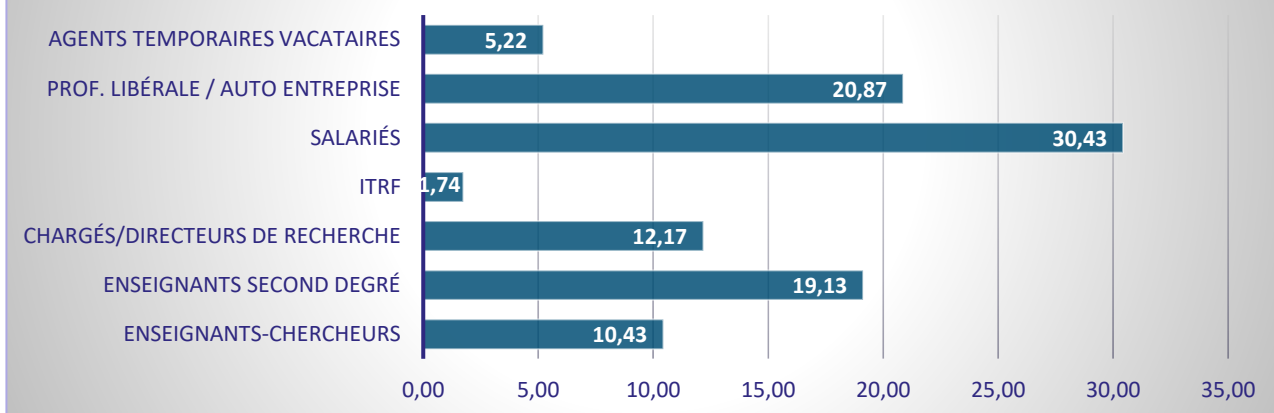
1.5 MISSIONS NE DECOMPTANT PAS DANS LES PLAFONDS D'EMPLOIS

1.5.1 LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT

Chaque année, pour pouvoir 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				37.34	2		133.16		8	54	2		225	4	8
Enseignants second degré	48	2		280.34	11	2	201	2	5				530	15	7
Chargés/directeurs de recherche				48.67	3	1	201	7	3				250	10	4
ITRF							57	2					57	2	0
Salariés	25		2	155	3	6	388	17	7				568	20	15
Prof. Libérale / Auto entreprise				235.33		15	204	5	4				439	5	19
ATV				68		3	124	2	1				192	2	4
Total	73	2	2	825	19	27	1309	35	28	54	2	0	2260	58	57
		4			46			63			2			115	
Rappel 2022	149	8		1295	57		1135	70		140.58	4		2613	130	

Répartition des intervenants extérieurs par statut (en %)

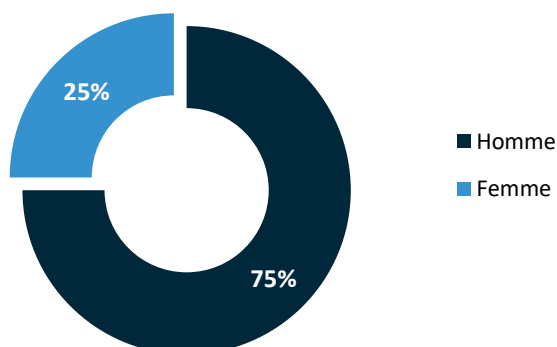


1.5.2 MISSIONS D'ENSEIGNEMENT DES DOCTORANTS CONTRACTUELS

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 2023, elle finance ainsi 8 missions de 64h équivalent TD (contre 9 l'année d'avant).

Discipline	Établissement porteur du contrat doctoral								Total
	ENSCR		Univ. Rennes 1		CNRS		Boursier		
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
Chimie générale			0,5				1		1,5
Chimie organique	2		1	1					4
Chimie inorganique			0,5	1					1,5
Chimie théorique			1						1
Total	2	0	3	2	0	0	1	0	8

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, des missions ponctuelles de tutorat d'enseignement. Elle rémunère également les interventions sur les salons.

Nature mission	Nb étudiants		Nb heures	Nb heures/étudiant
	Homme	Femme		
Salons	1	2	22,5	7,5
Tutorat	4	5	90	10
Total	5	7	112,5	8,75

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.

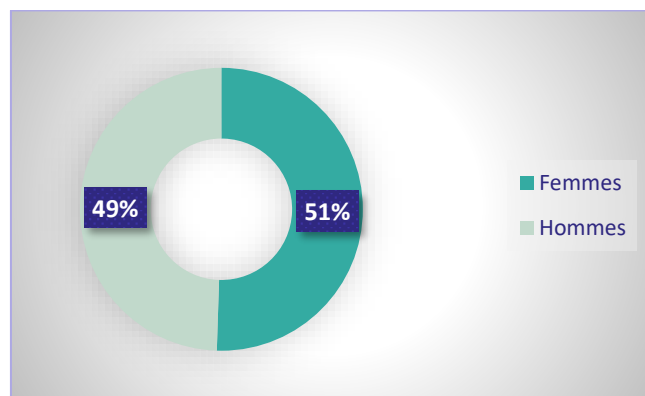
	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2023	47 ans 3 mois	44 ans 2 mois	45 ans 8 mois	49 ans	45 ans	45 ans

L'âge moyen et l'âge médian étaient plus faibles en 2022, dû au faible taux de rotation des personnels titulaires.

L'École compte parmi ses personnels 49 % de femmes et 51% d'hommes. On se rapproche d'une égalité parfaite (53% vs 47% en 2022). Ceci est inférieur au taux de 58% de femmes dans la fonction publique d'Etat contre 42% d'hommes.

Par ailleurs, l'âge moyen dans la fonction publique d'Etat est de 44 ans. La moyenne d'âge des personnels de l'école est supérieure à la moyenne nationale.

Source : Chiffres clés de la fonction publique 2023



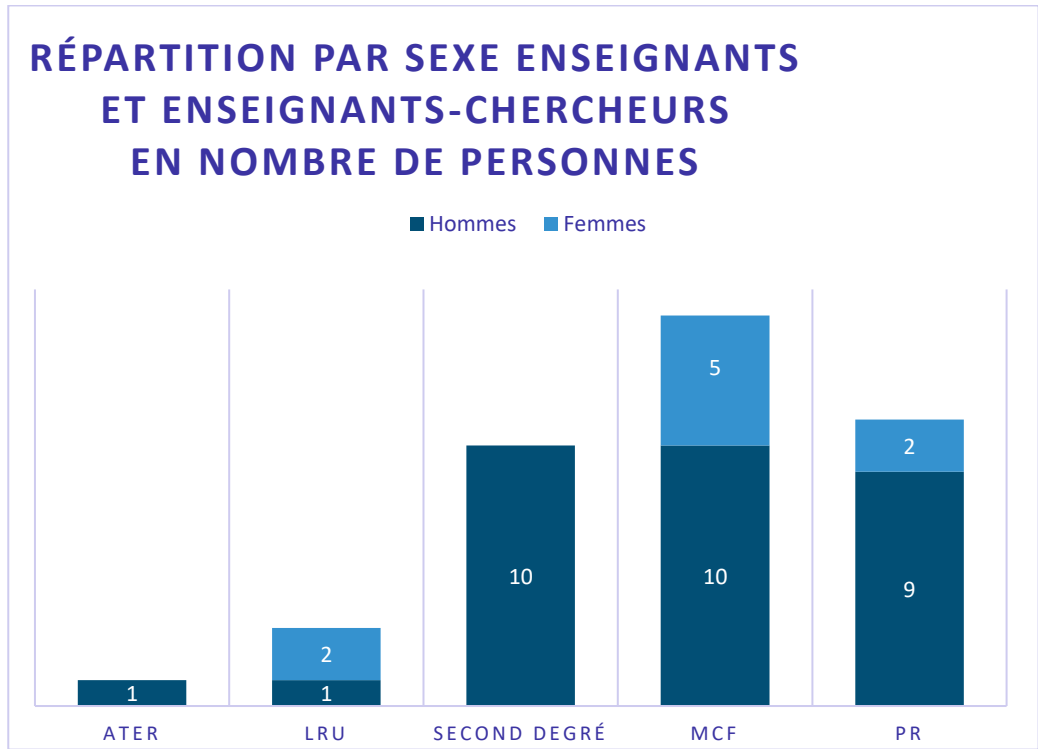
2.2 DEMOGRAPHIE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2022	51 ans 11 mois	50 ans 2 mois	51 ans et 6 mois	53 ans	53 ans	53 ans

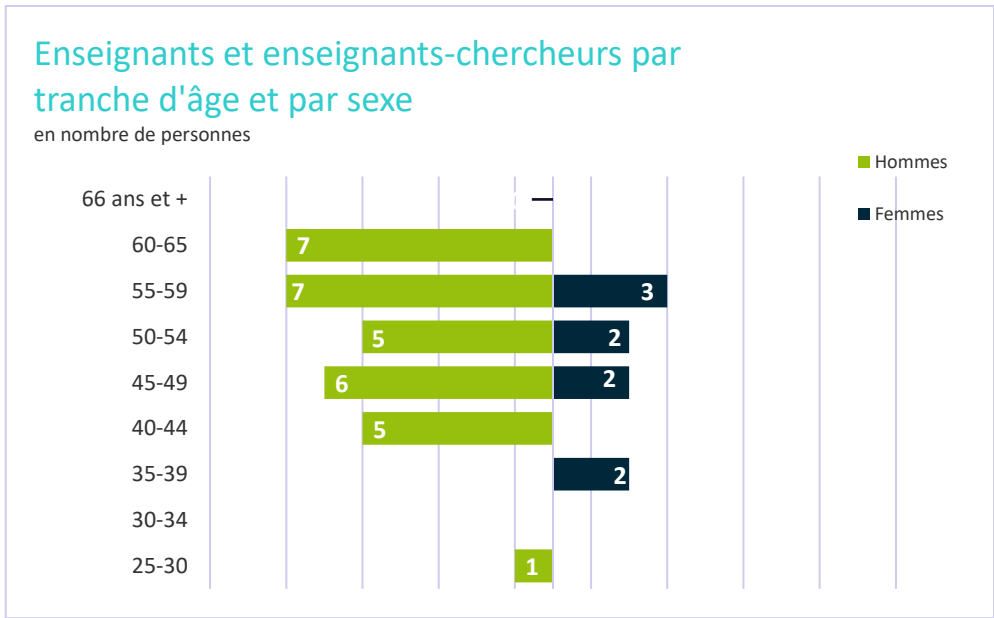
L'âge moyen des enseignants et enseignants-chercheurs est supérieur de 6 ans à l'âge moyen de l'ensemble des personnels de l'École. Cet âge moyen est légèrement supérieur à celui de l'année dernière. Ce qui est logique vu la rotation nulle en 2023.

La population des enseignants et enseignants-chercheurs de l'École est peu féminisée avec 9 femmes et 31 hommes. Cela est cohérent avec les faibles taux de féminisation au niveau national sur les disciplines scientifiques.





Deux petits écarts par rapport à l'année dernière : 1 ATER en moins et un contrat LRU en plus.



2.3 DEMOGRAPHIE DES PERSONNELS BIATSS

	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2022	47 ans 5 mois	43 ans 7 mois	44 ans 4 mois	51 ans	44 ans	44 ans

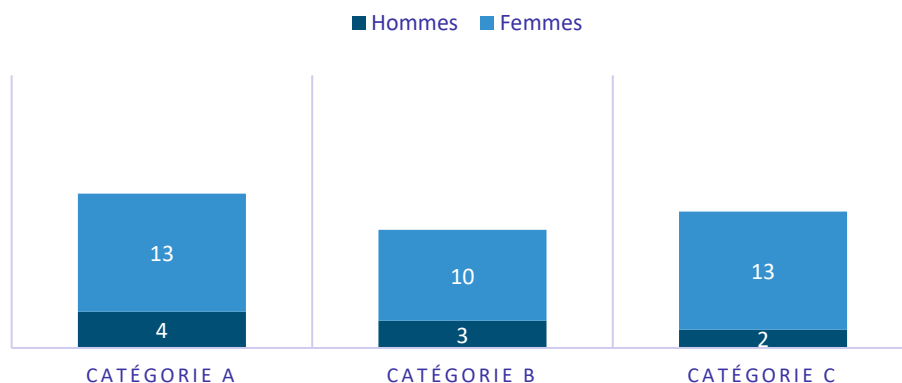
80%

Taux de féminisation

L'âge moyen des personnels BIATSS est inférieur de 1 an et 4 mois par rapport à l'âge moyen de l'ensemble des personnels de l'École, exactement comme en 2022.

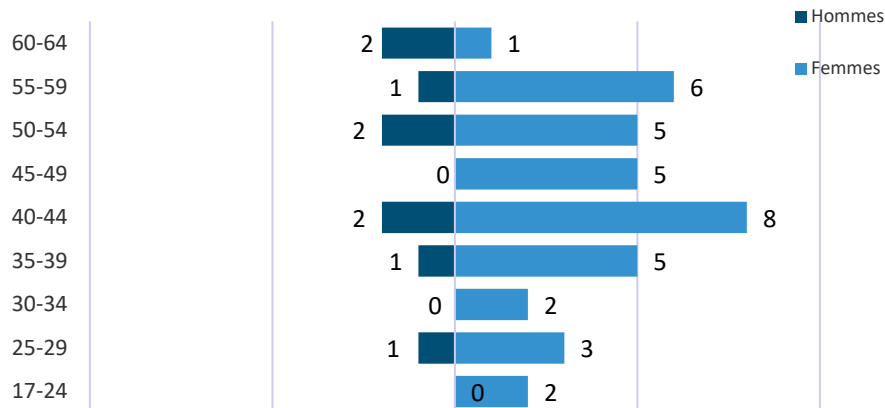
A l'inverse des enseignants et enseignants-chercheurs, la population des personnels BIATSS de l'École est très féminisée avec 36 femmes et 9 hommes.

RÉPARTITION PAR SEXE DES PERSONNELS BIATSS EN NOMBRE DE PERSONNES



Personnels BIATSS par tranche d'âge et par sexe

en nombre de personnes



3 LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS ET PROMOTIONS

3.1 LES PROMOTIONS

3.1.1 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Changements de grade				
Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Homme	Femme
PRF UNI 1C	PRF UNI CE	1	1	
Professeur agrégé HCL	Professeur agrégé CE	1	1	

3.1.2 LES PERSONNELS BIATSS

Changements de corps				
Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Homme	Femme
Technicien Classe Exceptionnelle RF	Assistant Ingénieur RF	1		1
ATRF 2C	Technicien CN RF	1		1
Total		2		2

3.2 MOUVEMENTS DES PERSONNELS

3.2.1 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Il n'y a eu qu'une disponibilité pour convenance personnelle et une mise à dispo chez les enseignants-chercheurs.

3.2.2 LES PERSONNELS BIATSS

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

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

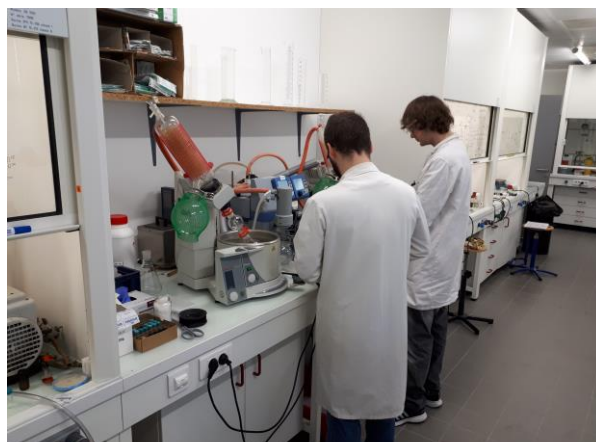
Chez les personnels BIATSS, une personne a été mutée (il était déjà mis à dispo) et une personne est partie en disponibilité pour convenance personnelle.

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 / dispo / MAD en cours			
	Détachement sortant	Détachement entrant	Disponibilité	Mise à disposition
EC				1
BIATSS CAT A	2	1		
BIATSS CAT A				
BIATSS CAT A				
Total	2	1		1



4 FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

4.1 LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Nombre de jours de formation en 2023 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	1	3	1		
Santé, sécurité, travail	0.5	1	1.5	2		
Préparation concours						
Projet individuel						
Total	3.5	2	4.5	3		

4.2 LES PERSONNELS BIATSS

Nombre de jours de formation en 2023 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	10	5	25.5	19			20	11
Santé, sécurité, travail	2	1	5	5	1	1	2.5	3
Préparation concours			2	1			5	3
Projet individuel								
Total	12	6	32.5	25	1	1	27.5	17

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			16	4	2	2	16	12
Santé, sécurité, travail					9	8	4	6
Préparation concours			3	2			10	6
Projet individuel								
Total			19	6	11	10	30	24

94

Stages de formation et 48
personnes formées

Le nombre de jours de formation en 2023 est de 145,5 contre 119.5 en 2022.

Il est en augmentation par rapport à 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 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 31/12/23

Deux personnels assurent le rôle de correspondants handicap à l'École : la responsable du service des Ressources Humaines pour les personnels et la coordonnatrice du pôle Ressources et Expertise Formation du service scolarité et accompagnement étudiant pour les élèves.

Avec un taux global d'emploi de 7,45 % (7.14% en 2022), l'École satisfait à ses obligations en matière d'emploi de BOE et n'est pas soumise en 2023 à la contribution du FIPHFP.

Pour mémoire, 70% des personnes en situation de handicap ne le sont pas au moment de leur recrutement mais le deviennent au cours de leur carrière. Les personnels BOE peuvent bénéficier d'avantages spécifiques dans leur carrière et à titre personnel (temps partiel de droit, 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	5	107							5	107
Maîtres de Conférences	1	33							1	33
PRAG										
PRCE										
TOTAL	6	140	0	0	0	0	0	0	6	140

23 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

16 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	2	50							2	50
BIATSS – Cat. B	4	44							4	44
BIATSS – Cat. C										
TOTAL	6	94							6	94

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								
Enseignants contractuels								
Doctorants	3	17					3	17
Contractuels recherche	2	9					2	9
Contractuels hors recherche	8	107			2	136	10	243
Apprenti								
TOTAL	13	133					15	269

10 j

Durée moyenne des congés maladie des agents contractuels

2

Congés maternité

- Au 31/12/23, plusieurs agents (titulaires et contractuels) bénéficient d'une mesure de temps partiel :
 - Temps partiel de droit : 1 IGE (80%)
 - Temps partiel sur autorisation : 1 IGE (80%), 1 ASI (80%), 2 TECH (80%), 1 ATRF (70%), 1 ATRF (80%), 1 PRF (80% /congé proche aidant)
 - Temps incomplets : 2 ATRF (50%)



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	2	7	1	0
Titulaires - Catégorie B	2	4	1	0
Titulaires - Catégorie C	0	1	0	0
Contractuels besoins permanents - Cat A	2	5	0	1
Contractuels besoins permanents - Cat B	1	0	0	0
Contractuels besoins permanents - Cat C	3	0	1	0
Total en nombre d'agents	10	17	3	1
Pourcentage	32,26%	54,84%	9,68%	3,23%
Rappel 2022	48,27 %	20,69 %	24,14 %	6,9 %

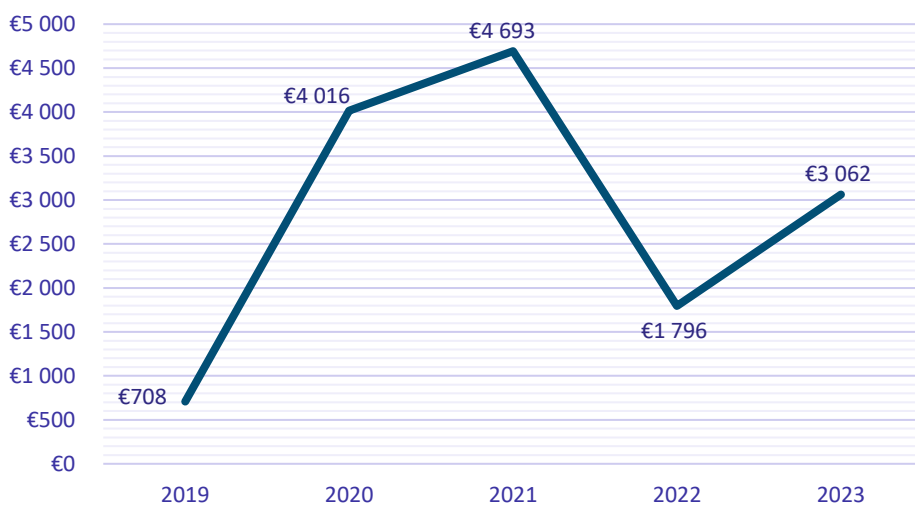
A noter :

Les chiffres sont un peu différents de ceux de l'année 2022, en effet la plus grosse partie des agents ayant encore des congés à solder au 31/08/2023 est la tranche 6-10 jours alors que l'année dernière la plus grosse partie des agents ayant des congés à solder était sur la tranche 1-5 jours. Ce qui signifie que les personnels ont de plus en plus de difficultés à solder leurs jours de congés avant le 31/08 de chaque année à cause de la charge de travail.

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. Une souplesse est accordée pour poser les congés non soldés après le 31/08 et cela jusqu'au 31/12.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Coût chargé des monétisations CET	1 134€	708 €	4016€	4 693€	1796€	3062€
Solde des jours épargnés	317	381	395	333	347,5	400,5
Nb d'agents au seuil des 15 jours épargnés (seuil de 20 jours avant 2019)	10	10	11	9	9	12

Évolution de la monétisation



Monétisation :

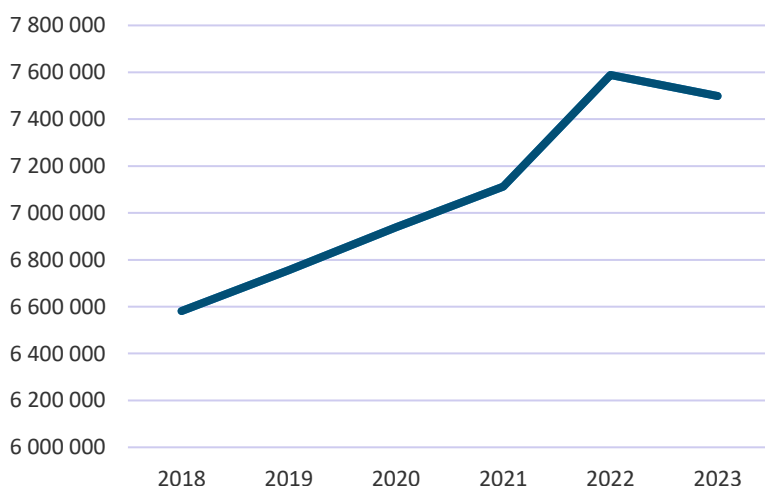
Depuis le 1^{er} janvier 2019, tout agent totalisant au moins 15 jours sur son CET peut prétendre à se faire indemniser, chaque année, les jours épargnés au-delà de ce seuil (au lieu de 20 jours).

6 REMUNERATION

6.1 DEPENSES DE MASSE SALARIALE

Type de dépenses	2019	2020	2021	2022	2023
Rémunérations principales	3 400 827	3 515 254	3 632 676	3 848 705	3 795 549
<i>dont titulaires</i>	2 761 403	2 834 614	2 838 546	2 853 302	2 825 878
<i>dont contractuels</i>	639 424	680 640	794 130	995 402	969 671
Indemnités et rémunérations accessoires	541 664	524 640	525 744	646 686	632 284
Cotisations patronales	2 809 281	2 894 992	2 950 135	3 073 931	3 050 523
<i>dont CAS Pensions civile</i>	2 014 376	2 067 882	2 081 908	2 110 607	2 093 407
Prestations sociales	4 548	3 495	3 534	19 130	20 870
Total	6 756 319	6 938 381	7 112 089	7 588 452	7 499 226

Evolution des dépenses de masse salariale



L'année 2023 est marquée par une baisse de la masse salariale de 89 226 € alors même qu'elle ne faisait qu'augmenter ces dernières années. Cette baisse est due à la disponibilité pour convenance personnelle de deux titulaires (un BIATSS et un enseignant-chercheur remplacé par un contractuel)

Pour l'année 2023, le GVT est de -0,96% (en baisse par rapport à 2022)

- 0,96%

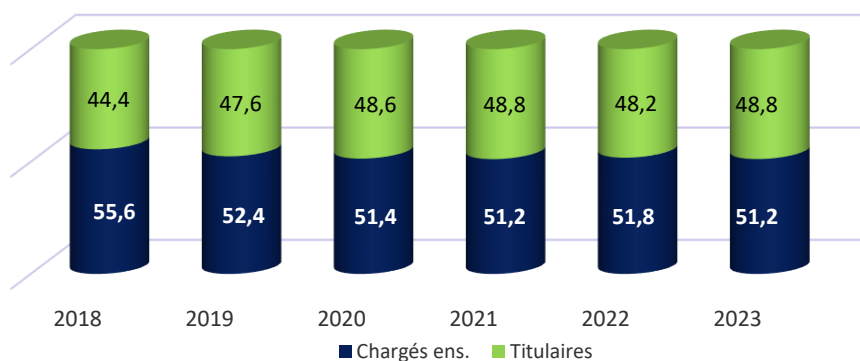
GVT

$$\text{GVT} = \frac{\text{Rem. Principales titulaires 2023} - \text{Rem. Principales titulaires 2022}}{\text{Rem. Principales titulaires 2022}} \times 100$$

6.2 EVOLUTION DES HEURES COMPLEMENTAIRES

Type d'heures	2019		2020		2021		2022		2023	
	Nb heures	Montant brut	Nb heures	Montant brut	Nb heures	Montant brut	Nb heures	Montant brut	Nb heures	Montant brut
Titulaires	2 562	106 113	2 478	102 594	2 719	112 594	3 081	127 572	2 709	114 326
Chargés d'enseignement ext.	2 336	116 923	2 117	108 568	2 330	118 064	3 289	137 245	2 759	120 037
Total	4 898	223 036	4 594	211 162	5 049	230 658	6 370	264 816	5 468	234 364

Répartition des heures complémentaires selon le statut (en %)



La diminution des heures complémentaires entre 2022 et 2023 peut s'expliquer par les facteurs suivants :

- Deux décharges de service ne permettant pas d'effectuer des heures complémentaires

- Trois personnes en sous-service en 2023
- Un départ à la retraite

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

	2019	2020	2021	2022	2023
Montant des dépenses de personnel	6 759 460€	6 940 798€	7 114 665€	7 591 144€	7 504 052€
Montant des dépenses hors investissement	8 504 849€	8 495 354€	8 766 993€	9 558 169€	9 536 647€
Poids relatif des dépenses de personnel	79,5%	81,7%	81,2%	79,4%	78,7%

Source : tableau 2 GBCP du compte financier

Le poids relatif des dépenses de personnel permet d'indiquer le degré de « rigidité » du budget lié à la part des dépenses destinées à la rémunération des personnels. L'exclusion des dépenses d'investissement permet d'éviter les éventuelles évolutions liées à la réalisation d'opérations ponctuelles de montants significatifs. Il est à noter que la part de notre masse salariale se situe sous la barre des 80% et est en légère baisse par rapport à 2022.

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)	61 124,15 €	56 245,47 €	62 343,82 €	59 020,38 €	56 790,29 €	59 892,53 €
Titulaires et contractuels de catégorie A (dont contrats de recherche)	39 789,96 €	39 030,10 €	41 309,68 €	39 972,78 €	39 972,78 €	39 815,08 €
Titulaires et contractuels de catégorie B	30 477,76 €	31 016,27 €	28 054,47 €	31 649,89 €	32 966,31 €	28 054,47 €
Titulaires et contractuels de catégorie C (hors apprenti)	24 092,62 €	24 329,21 €	21 726,68 €	23 515,59 €	23 705,60 €	21 726,68 €
Ensemble du personnel						

Les chiffres présentés dans cette partie prennent en compte les rémunérations brutes des agents présents au 31/12/23 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 €	4
356 < INM < 466	6,77 €	2,21 €	4,56 €	3
467 < INM < 537	6,77 €	1,11 €	5,66 €	0
INM > 538	6,77 €	0 €	6,77 €	0
	Total			7

17,27€

Coût des repas pour l'ENSCR

Depuis quelques années, les personnels ENSCR n'ont plus du tout recours au CROUS pour déjeuner. C'est très marginal.

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 affectés à l'ENSCR et rémunérés par l'école.

42 cadeaux ont été distribués à l'occasion de l'arbre de Noël 2023 (strictement égal à 2022).

7.3 L'AIDE AU TRANSPORT

6045,48€

Coût remboursement transport

L'ENSCR assure le remboursement partiel (à hauteur de 75% du prix du titre de transport) 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. Ce coût a augmenté de 451,19€ par rapport à 2022, différence due à l'augmentation du remboursement transport de la part de l'employeur (de 50 à 75%).

Cette aide au transport se découpe ainsi : **1945,48€** pour le remboursement à 75% du titre de transport et **4100€** pour le paiement du forfait mobilités durables.

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 38 adhérents au 31/12/2023.

En 2023, son budget était de 5 445,73€.

L'association du personnel peine à motiver ses troupes. Les moments proposés ne rencontrent plus vraiment de succès.

L'année 2023 a vu l'annulation d'une sortie en baie du Mont Saint Michel et d'une soirée bowling car trop peu d'adhérents se sont inscrits.

Les repas proposés le midi connaissent également une baisse de participants (une trentaine contre une cinquantaine il y a quelques années).

Ajoutons à cela que les trois membres du bureau ont moins de temps disponible qu'avant pour organiser des activités et auraient bien besoin de sang neuf.

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 - 2023 -

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
- Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État

Sommaire

- I. Effectifs
- II. Principaux indicateurs
 - II.I Accidentologie à l'ENSCR
 - II.II Evolution de l'accidentologie à l'ENSCR
 - II.III Répartition des accidents de service en fonction des éléments matériels et de la nature des lésions
- III. Formation en santé-sécurité au travail
- IV. Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail
- V. Conditions de travail
- VI. Médecine de prévention
- VII. Dépenses sur le Budget PSECU
- VIII. Faits saillants
- IX. Moyens et actions des acteurs
- X. Document unique
- XI. Contrôles réglementaires
- XII. Sécurité avec les entreprises extérieures
- XIII. Bilan des actions prévues au programme pluriannuel et réalisées

I. EFFECTIFS

97 ETP en 2023.

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 2023 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	Élément matériel	Siège des lésions	Nature des lésions
Titulaire	PRAG	Accident de trajet : déplacement vers le lieu de travail. Chute sur une route verglacée	20/01/2023	Accident de trajet	non	Vélo		Contusion
Titulaire	Corint	Accident de trajet : chute sur sol verglacé	20/01/2023	Accident de trajet	non	vélo		Contusion
Titulaire	Corint	Accident de trajet : Chute en vélo	06/04/2023	Accident de trajet	45 jours	Vélo	Epaule	Fracture
Titulaire	PRAG	Accident de trajet : trajet travail-domicile à vélo. Collision avec un camion sur piste cyclable.	26/10/2023	Accident de trajet	102 jours	Vélo	Cervicales	Fracture
Non titulaire	SPL	Accident de travail : elle montait l'escalier pour se rendre à la réserve des produits d'entretien. Elle a mal posé son pied sur la marche et est tombée	19/01/2023	Accident de travail	non	Chute avec dénivellation	Localisation multiple	Contusion
Titulaire	Adm	Accident de travail : chute de plain pied sur sol glissant (terrasse en bois après une nuit de pluie) et contre un cendrier extérieur en béton	21/09/2023	Accident de travail	non	Chute de plain pied	Localisation multiple	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 :

- **2 accidents de travail sans arrêt**
- **4 accidents de trajet à vélo dont deux avec arrêt soit 147 jours d'arrêt**

Les 4 accidents de trajet concernent des agents venant à l'ENSCR en vélo. Pour rappel, il y avait eu 3 accidents de trajet en vélo en 2023 dont un avec arrêt. Une sensibilisation au risque routier à vélo sera programmée en 2024.

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 différents services. Il y a 10 incidents concernant les personnels qui ont été transcrits dans les registres. Ce sont principalement des coupures légères, des piqûres avec aiguilles et des projections de produits chimiques.

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 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 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 = 12.8
- 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 = 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.

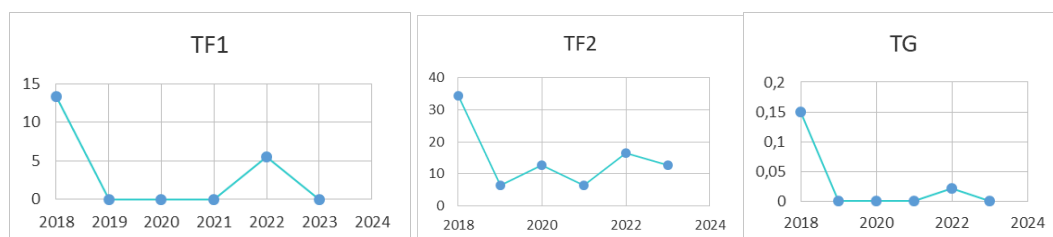
- TG (personnel permanent) = 0

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 2023.

Tableau de l'évolution des taux :

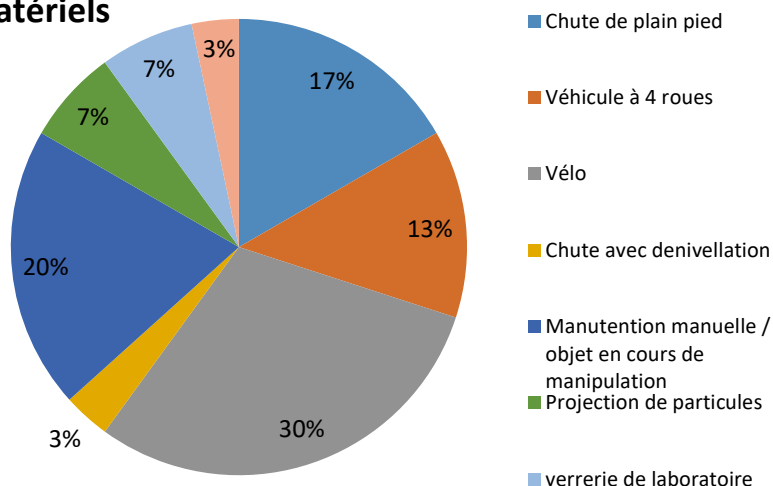


En comparaison, en 2021, l'indice de fréquence moyen au niveau des Grandes écoles et établissements était de 5,65 le taux de gravité était de 0.12 journée d'arrêt pour 1000h travaillées et le taux de fréquence moyen (TF1) était de 3.52.

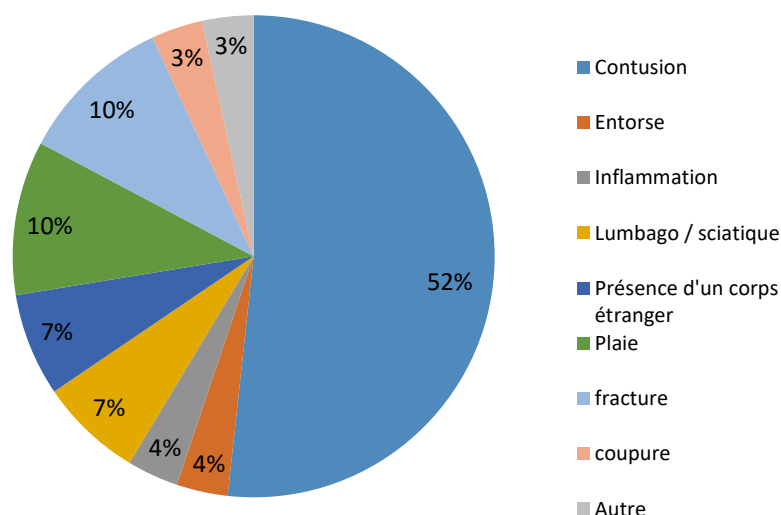
8.3 II.III REPARTITION DES ACCIDENTS DE SERVICE EN FONCTION DES ELEMENTS MATERIELS ET DE LA NATURE DES LESIONS

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 2023 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 : 22 / CORINT et OMC: 28 CSM-CTI : 3 Admin : 5 SPL : 4
Formation Hygiène et sécurité" destinée aux nouveaux entrants de l'UMR CNRS 6226	14
Assistant prévention	1
Sauveteurs secouristes du travail - recyclage	3
Les gestes qui sauvent	16

Risque nanomatériaux	1
Lutte contre les VSS	2
Habilitation électrique (recyclage)	1
Sécurité gaz	9
Formation F3SCT	5

IV. FORMATION SPECIALISEE EN SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Trois F3SCT ont été organisées en 2023. Les dates des F3SCT étaient le 30/03, le 9/11, le 14/12.

Suite aux élections professionnelles qui se sont tenues en décembre 2022, les organisations syndicales ainsi que l'administration ont désigné leurs représentants respectifs au sein du CSA et de la F3SCT de l'ENSCR. Le règlement intérieur du CSA et de la F3SCT a été validé suite à l'avis du CSA du 6 février 2023.

V. CONDITIONS DE TRAVAIL

En 2023, la réhabilitation de deux salles qui étaient à l'origine des laboratoires ont été transformés en deux bureaux 202 et 203.

Une partie de la salle de TP D a été désamiantée afin d'accueillir la nouvelle salle RMN.

Le centre de documentation a été fermé et à la place, une salle de travail pour les élèves a été aménagée.

VI. MEDECINE DE PREVENTION

L'ENSCR conventionne avec le Service de Médecine Universitaire du Travail (SMUT). Dans ce cadre, il est dorénavant possible de consulter un assistant social.

En 2023, il y a eu 28 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.

Début 2024, 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 60 personnels qui ont été déclarés comme relevant de la Surveillance médicale particulière et 42 personnels en Surveillance médicale normale.

VII. DEPENSES SUR LE BUDGET PSECU

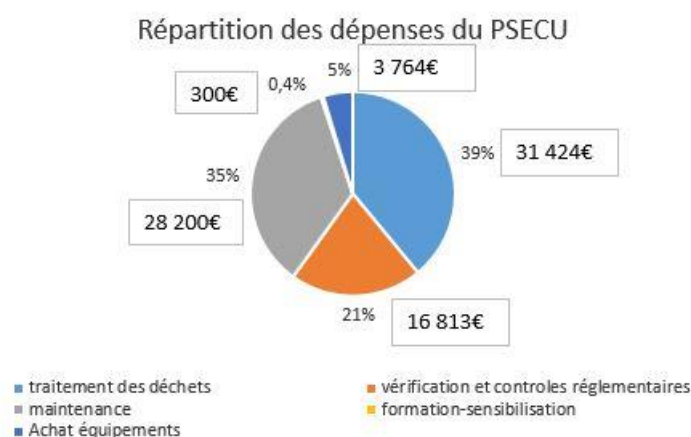
En 2023, les dépenses sur le budget PSECU s'élèvent à 80 503 € TTC en fonctionnement.

56% des dépenses concernent les contrôles réglementaires et la maintenance des équipements ou installations.

L'autre poste de dépense principale (39%) 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 2023, le traitement des déchets chimiques s'élève au total à 24 062€ pour les TP et les laboratoires de recherche.



VIII. FAITS SAILLANTS

- En 2023, il y a eu 26 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.
- Deux exercices d'évacuation ont été organisés.

IX. MOYENS ET ACTIONS DES ACTEURS

L'ENSCR disposait en 2023 d'une F3SCT avec trois sièges pour les représentants du personnel, soit trois membres titulaires et trois suppléants.

En 2023, 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 un nouvel assistant prévention formé en 2023 et qui a quitté l'ENSCR depuis.

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 Rennes et l'AMUE. L'Université de Rennes ayant décidé de se séparer de ce logiciel et de prendre un autre outil, il faudra étudier les possibilités de mutualisation de ce nouvel outil.

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 naturel (7 exutoires)	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	1 fois / 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 / 6 mois
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	1 fois / 4 ans Requalification : 1 fois / 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	Sorbottes 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 2023, 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. Les informations et les risques sont dorénavant compilés 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 2023 sont :

- Organiser la prévention :
 - La réalisation de 2 visites prévention chez CORINT et OMC
 - Les visites risques biologiques de CORINT et CIP
- Gestion de l'urgence et de la sûreté :
 - La mise en place d'un groupe de travail pour le Plan particulier de mise en sûreté (PPMS) de l'ENSCR
- Maîtrise des risques :
 - La rédaction des plans de prévention pour les entreprises hébergées
 - La procédure pour l'installation de bouteilles de gaz
 - La rédaction de procédures pour le suivi de la RMN suite au bouchage des cheminées
 - L'achat d'un extracteur pour capter les émissions de chlorforme pour l'HPLC du CIP et l'acide acétique en TP GC
 - Le remplacement de la centrale de détection d'oxygène dans la salle RMN
 - L'installation d'un détecteur de CO2 en salle d'analyse OMC
 - Le déplacement du poste de pesée sécurité à CSM au vue de l'activité de l'équipe
 - L'installation d'une canalisation d'azote pour pouvoir utiliser l'azote liquide (en place d'air comprimé)
 - Un point d'avancement à la commission de sécurité suite à leurs réserves
- Conformité des matériels et locaux
 - La participation de la conseillère prévention pour le programme de réhabilitation des salles de TP A / B
 - L'intégration du boîtier incendie de l'étage 2 bat C dans le contrat de maintenance
 - Le contrôle triennal du système de sécurité incendie
 - Le tri et l'enlèvement de bouteilles de gaz dans le stock de gaz de l'ENSCR
 - Une action de tri et rangement à la soute
 - Le désamiantage d'une zone de la salle de TP D

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.

-
- Formations :
 - La formation à la manipulation de gaz pour les personnels
 - La formation pour les membres de F3SCT