

BILAN SOCIAL
2018





ÉDITO

L'année 2018 a permis la poursuite du développement de notre Institut, dans le sens de la stratégie définie dans le contrat quinquennal 2017-2021.

Cette dynamique transparait notamment dans le bilan social, au travers de plusieurs indicateurs :

- > l'augmentation du nombre d'étudiants liée au développement de notre offre de filières hybrides et innovantes en phase avec les challenges des transitions et des Objectifs de Développement Durable ;
- > l'augmentation de notre effectif dédié à l'enseignement, à la recherche et l'innovation, en lien avec le développement de multiples partenariats académiques et industriels ;
- > la part croissante des femmes et des étudiants internationaux, en cohérence avec notre stratégie d'ouverture et de diversité.

En matière de ressources humaines, plusieurs tendances positives sont à noter, parmi lesquelles :

- > la progression du nombre de recrutements qui reflète notre développement et confirme notre attractivité.
- > L'augmentation de l'offre de formation des personnels qui va se poursuivre avec la mise en place d'un nouveau plan de formation récemment validé.
- > Le recul du nombre d'absences pour raisons de santé, en lien avec la politique de prévention et de santé au travail.

L'année 2018 a aussi été marquée par la mise en place d'une Direction Ressources Humaines - DRH chargée d'accélérer la mise en œuvre de notre plan RH, dans le cadre d'un dialogue social riche.

Les actions engagées en 2018 vont se poursuivre et s'amplifier pour répondre à nos objectifs, le tout dans un contexte en forte évolution, au niveau du site, du groupe et de l'environnement plus large :

- > développer nos démarches de responsabilité sociale, en particulier en matière de santé et de qualité de vie au travail, de handicap et de développement durable ;
- > mieux accompagner les parcours professionnels des agents : élargir l'accès à la formation pour l'ensemble du personnel et favoriser la mobilité professionnelle ;
- > renforcer l'accompagnement au management ;
- > reconnaître et valoriser les carrières, par le réexamen de certains dispositifs de rémunération ;
- > renforcer nos capacités de développement en assurant la soutenabilité budgétaire dans la durée.

Remerciant toute la communauté INSA pour son implication, je vous souhaite une bonne lecture à toutes et à tous.

Pr. M'Hamed Drissi,
Directeur de l'INSA Rennes

SOMMAIRE

6 // **EMPLOIS ET PERSONNELS_**
1 / emplois
2 / personnels

23 // **MASSE SALARIALE_**
1 / rémunérations principales
2 / rémunérations accessoires

29 // **CONDITIONS DE TRAVAIL_**
1 / temps de travail
2 / carrière et mobilité
3 / entretien professionnel

35 // **FORMATION DES PERSONNELS_**
1 / dépenses globales
2 / répartition des dépenses et du volume d'heures de formation
3 / bilan des entretiens formation
et nombre de demandes recueillies et satisfaites

39 // **SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL_**
1 / médecine du travail
2 / arrêt de travail
3 / prévention des risques professionnels

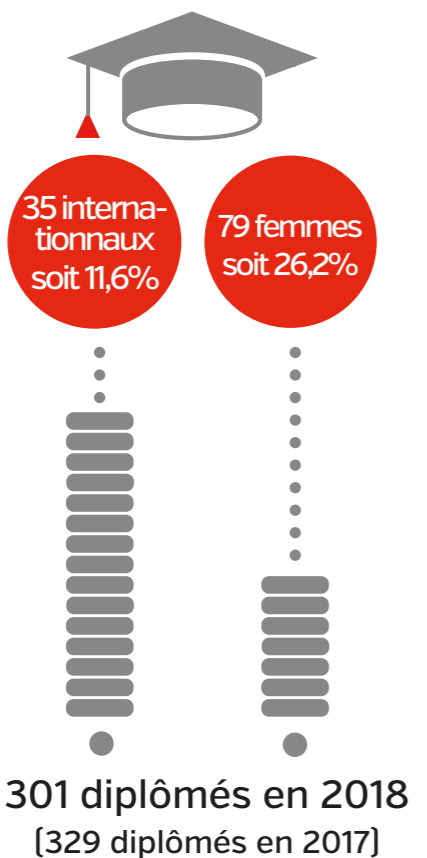
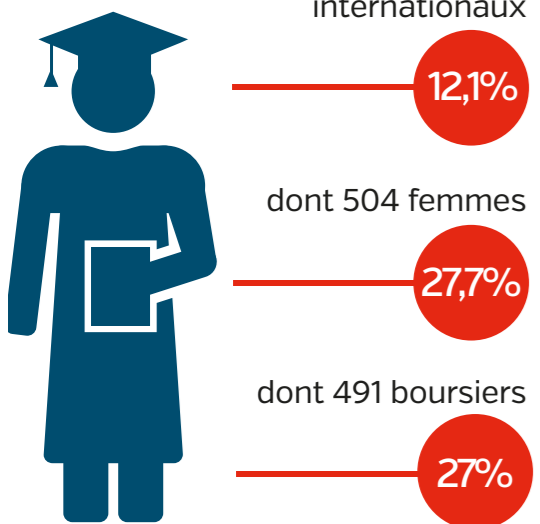
43 // **ACTIONS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES_**
1 / instances du dialogue social
2 / activités sportives, culturelles
3 / actions sociales

47 // **LEXIQUE & DÉFINITION_**

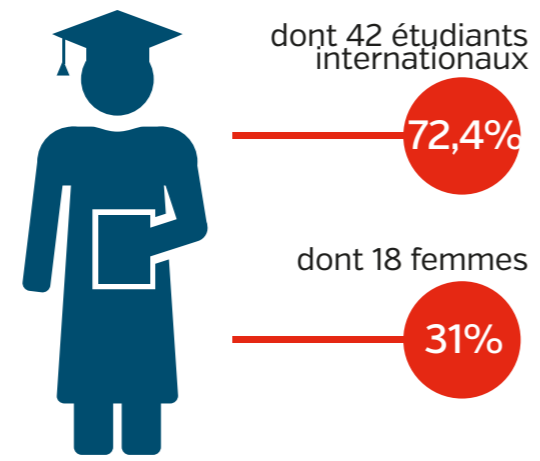
QUELQUES CHIFFRES

LES ÉTUDIANTS À L'INSA

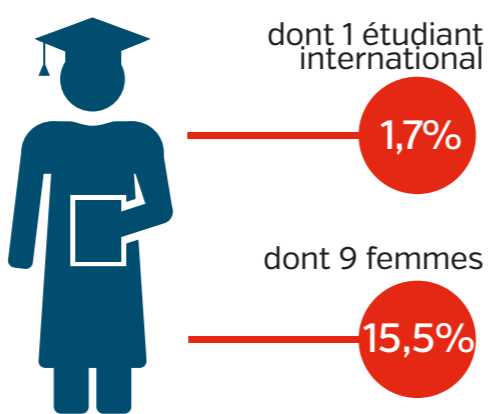
1 820 élèves-ingénieurs
[1 672 en 2017]



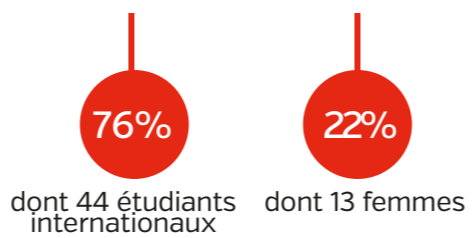
58 étudiants en master recherche
[66 en 2017]



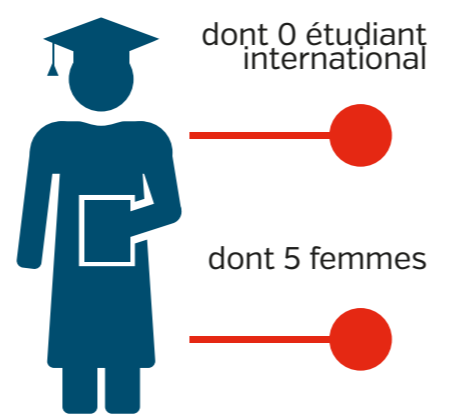
26 étudiants en masters spécialisés



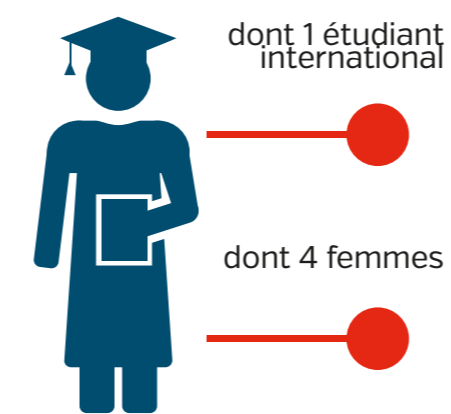
57 diplômés en 2018
[35 diplômés en 2017]



12 étudiants en masters MSC



14 étudiants en Mastère spécialisé en Excellence opérationnelle



166 doctorants
[154 en 2017]

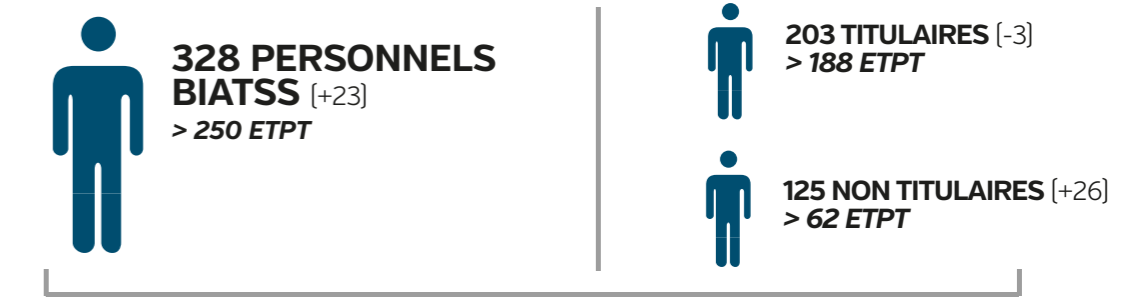


58 étudiants inscrits en programme d'échange international

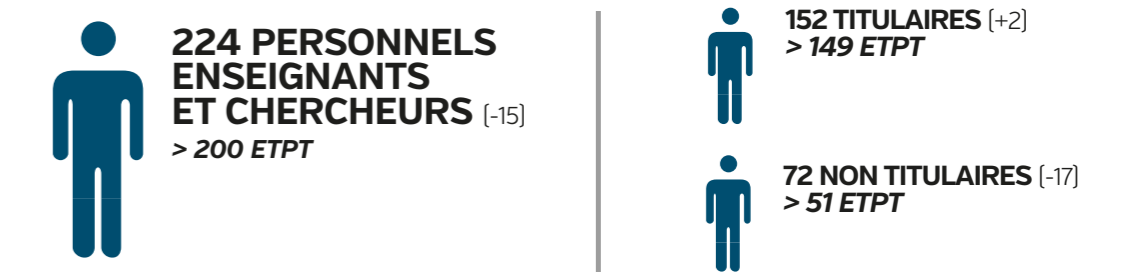


25 étudiants en Semestre Préparatoire pour les Étudiants Étrangers (SPIR)

LES PERSONNELS À L'INSA



330 HOMMES, soit 60% des effectifs > 272 ETPT



[*] Les vacataires d'enseignement ne sont pas comptabilisés

emplois et personnels_

1 emplois_



229,8 EMPLOIS D'ENSEIGNANTS
179 sur **plafond État** : 151 pour des emplois de titulaires, 27,3 pour des emplois de contractuels en CDD et 0,7 pour un CDI
50,8 sur **ressources propres** : 50 pour des CDD et 0,8 pour un CDI

237,1 EMPLOIS DE BIATSS
221 sur **plafond État** : 198,5 pour des emplois de titulaires, 20,5 pour des emplois de contractuels en CDD et 2 pour un CDI
16,1 sur **ressources propres** : 15,7 pour des CDD et 0,4 pour un CDI

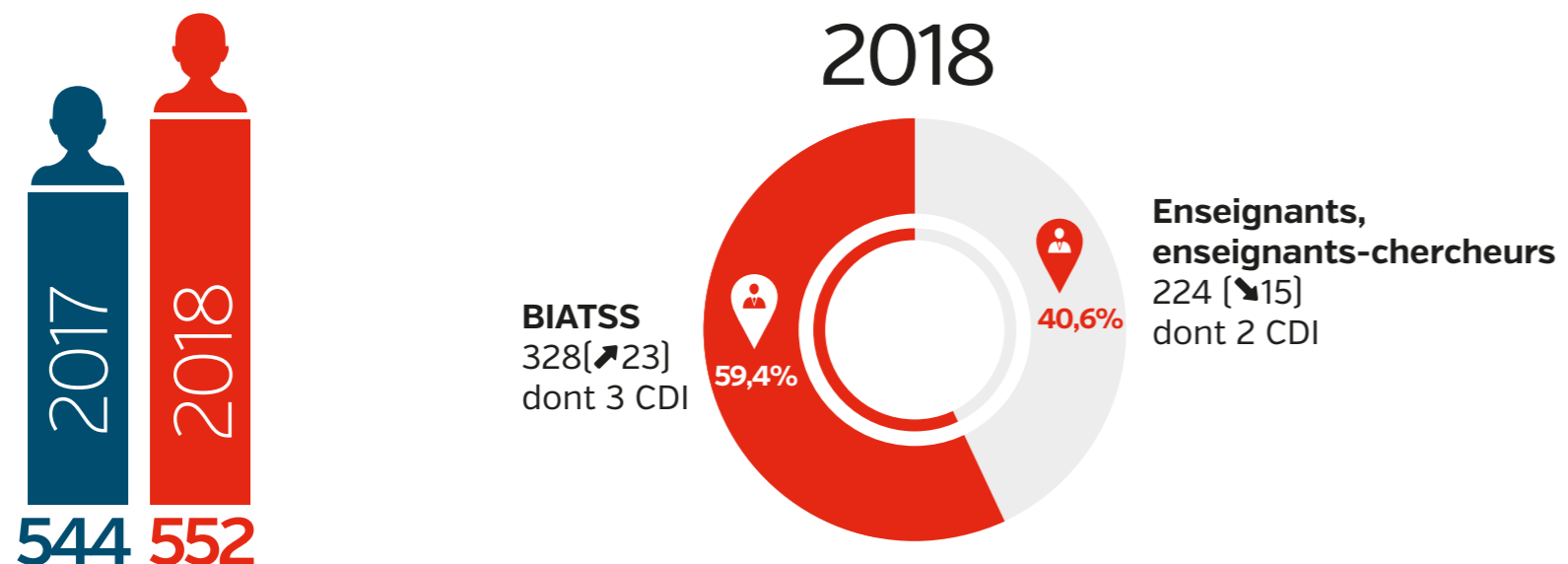
ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILÉ (ETPT)
Unité de décompte proportionnelle à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

AGENT CONTRACTUEL
Agent non titulaire de l'Etat ayant un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

AGENT TITULAIRE
Fonctionnaire titulaire d'un grade, rémunéré sur une grille indiciaire.

2 personnels_

2.1 / LES PERSONNELS TITULAIRES ET CONTRACTUELS EN EFFECTIF



ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PERMANENTS

Les enseignants-chercheurs ont une mission d'enseignement et une mission de recherche. L'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en terme d'heures de cours CM, TD et TP et équivaut à un volume de 192 heures équivalent TD (HETD). Les enseignants du second degré ont une mission d'enseignement de 384 HETD.

> L'ensemble des personnels enseignants et chercheurs relève de la catégorie A

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS NON PERMANENTS

Il s'agit des doctorants contractuels (le décret 2009-464 a mis en place un dispositif dénommé « contrat doctoral »), des Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER), des Professeurs contractuels, associés, invités et des post-doctorants.

BIATSS

> Les personnels ATSS : ce sont les personnels Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé. Ils regroupent les personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES) et les personnels Techniques, de Services, Sociaux et de Santé (TSS) ;

> Les personnels ITRF : ce sont les emplois d'Ingénieurs et de personnels Techniques de Recherche et de Formation ;

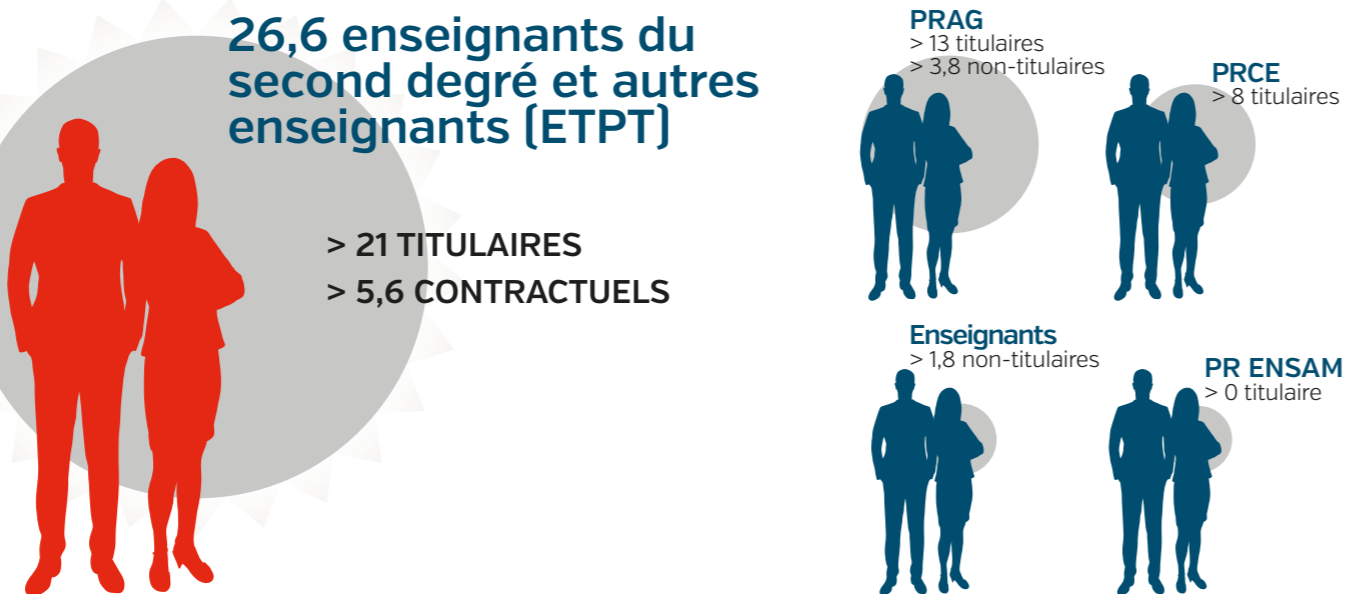
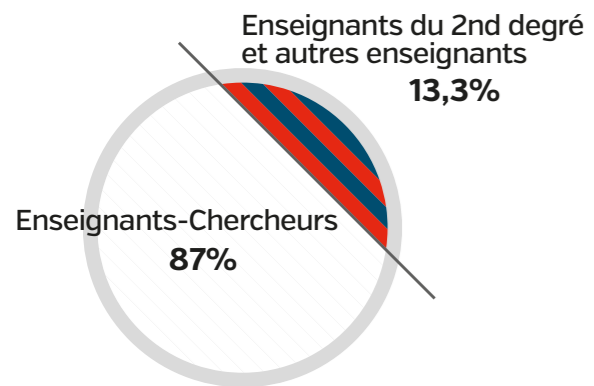
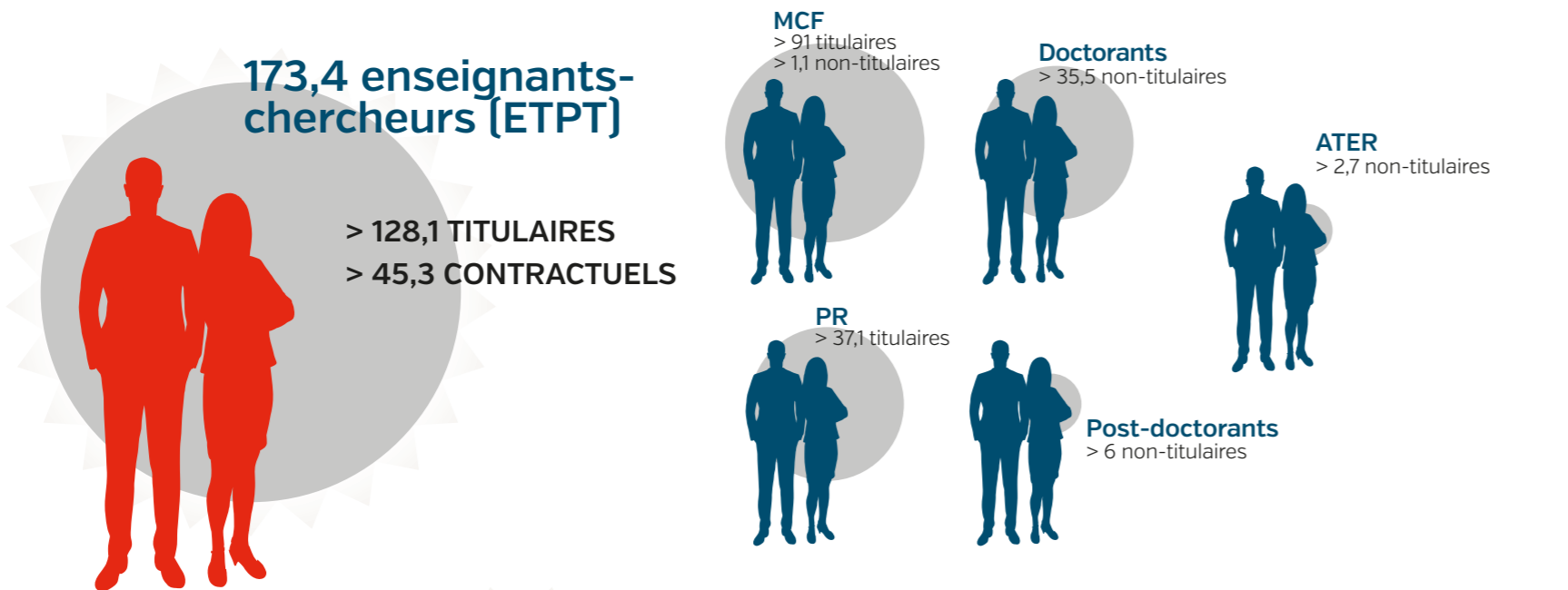
> Les personnels des Bibliothèques (BIB).

> La catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction ;

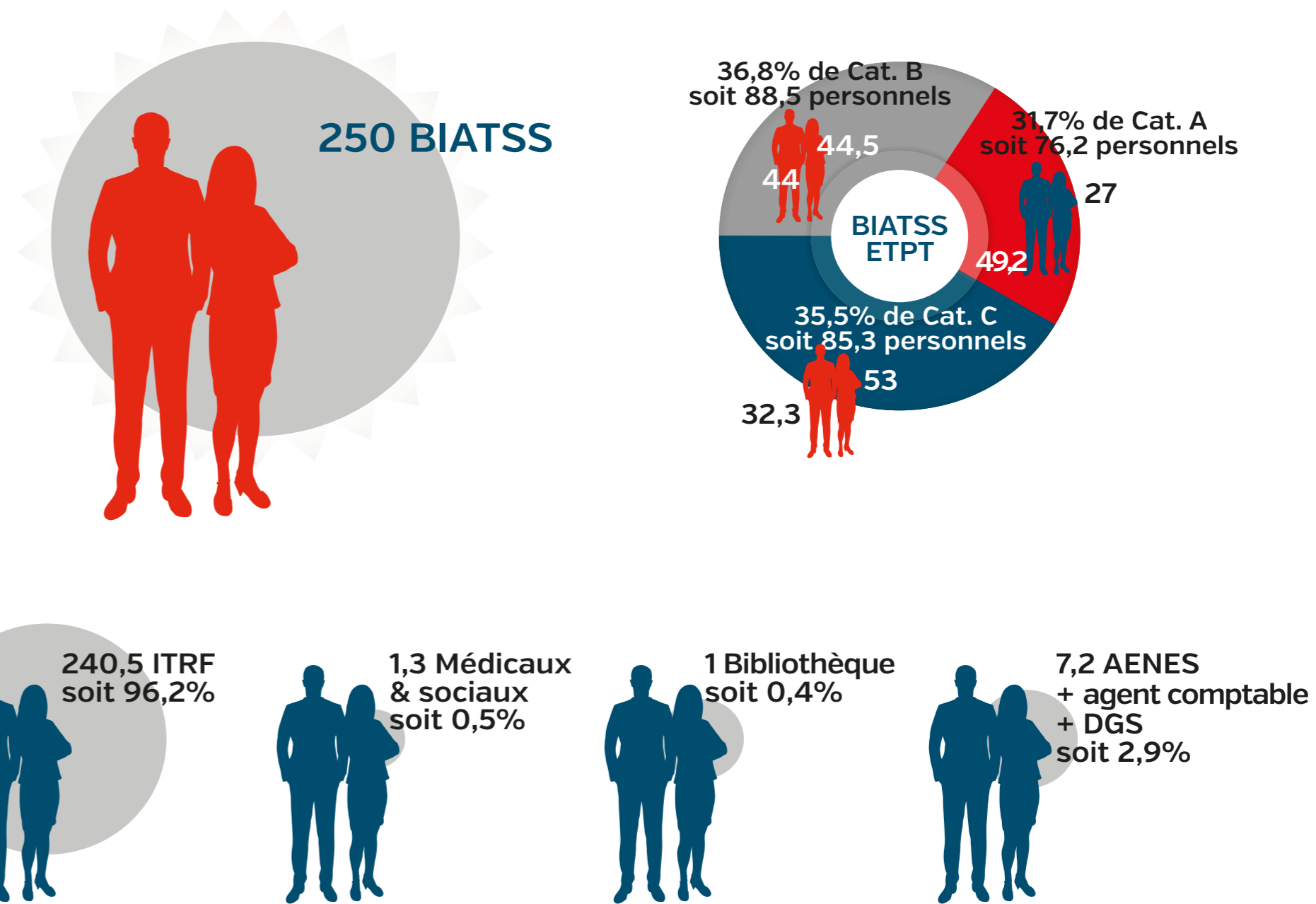
> La catégorie B correspond aux fonctions d'encadrement intermédiaire, d'application et de mise en œuvre de procédures ;

> La catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

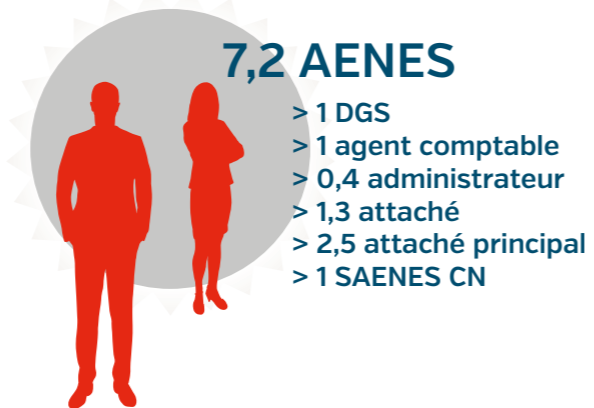
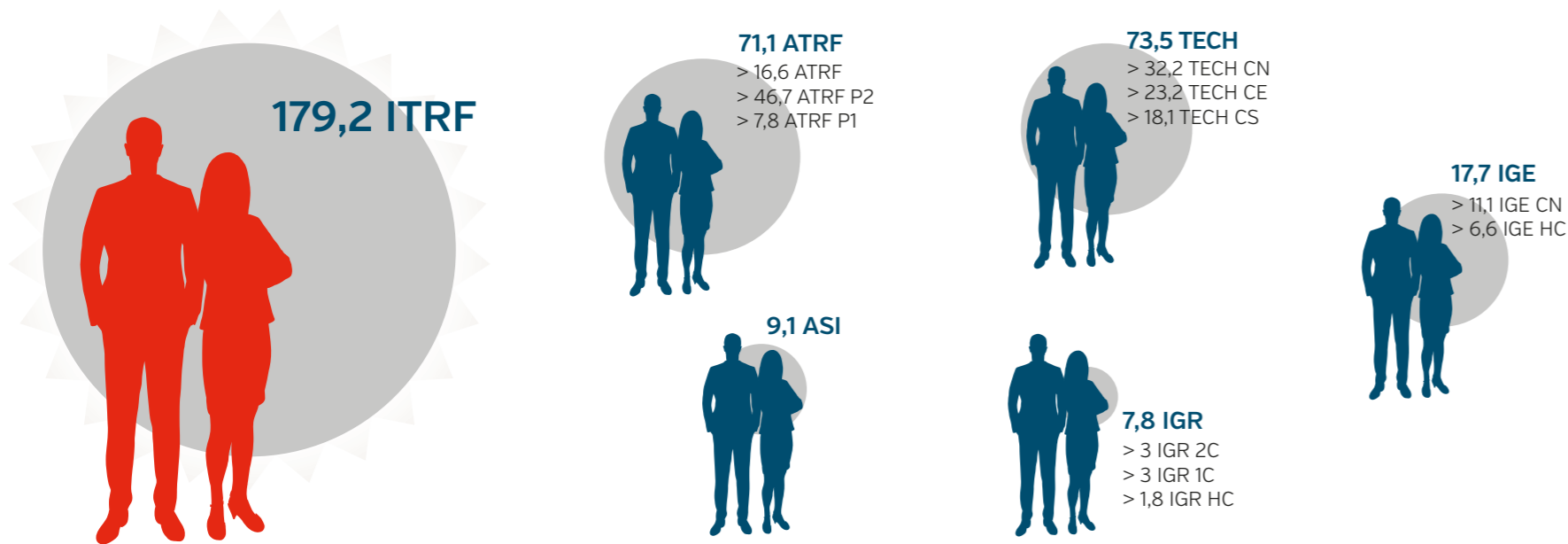
2.1.1 Effectifs des Enseignants-Chercheurs par catégorie en ETPT



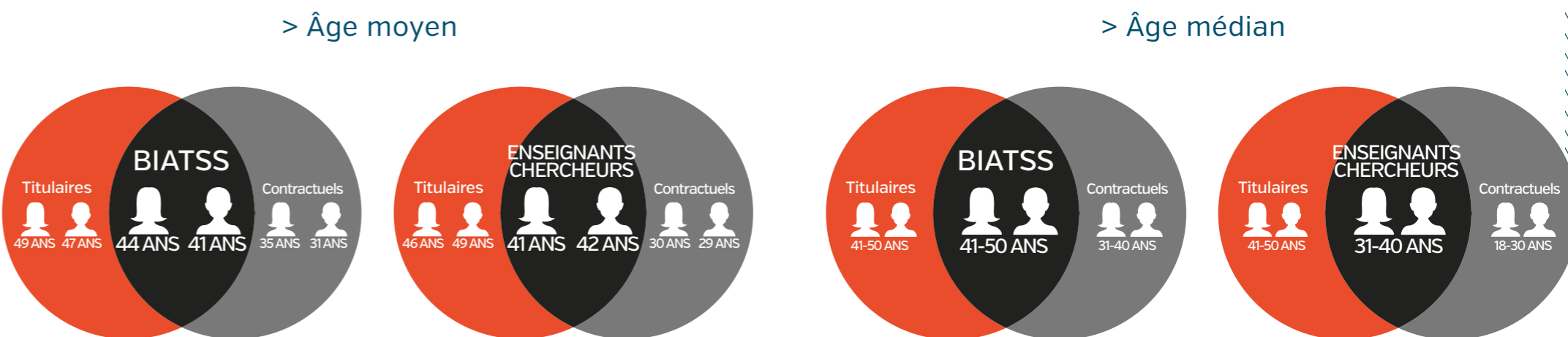
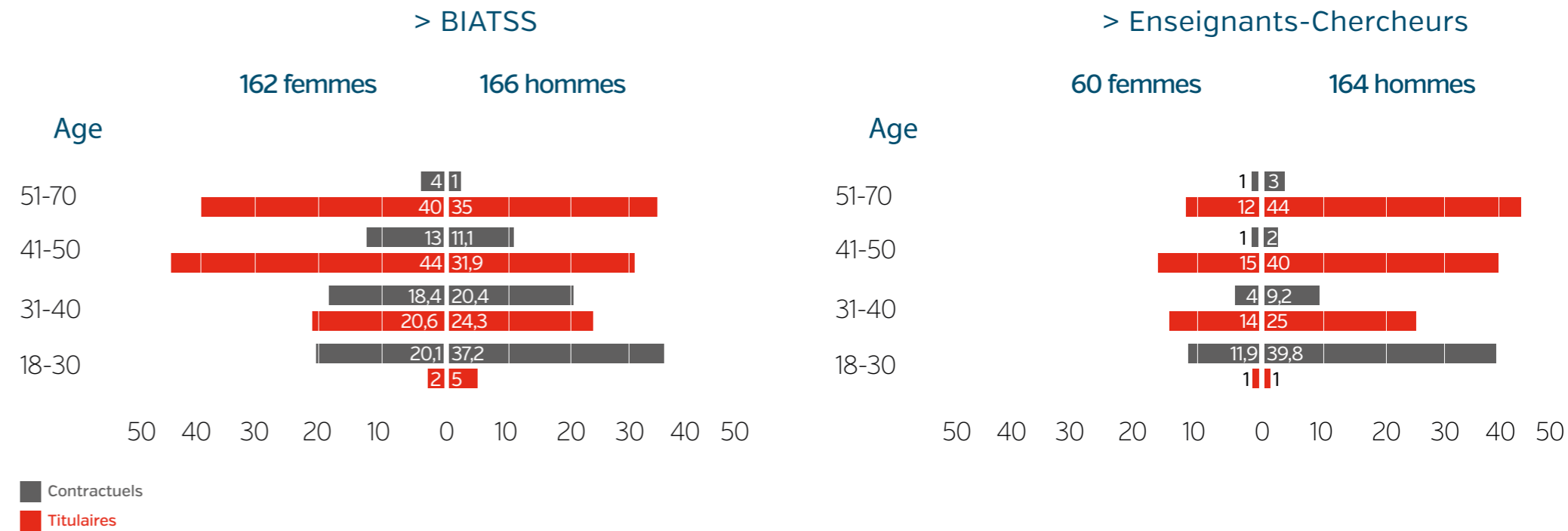
2.1.2 Effectifs des BIATSS par catégorie en ETPT



2.1.3 Répartition par grades des titulaires BIATSS en ETPT

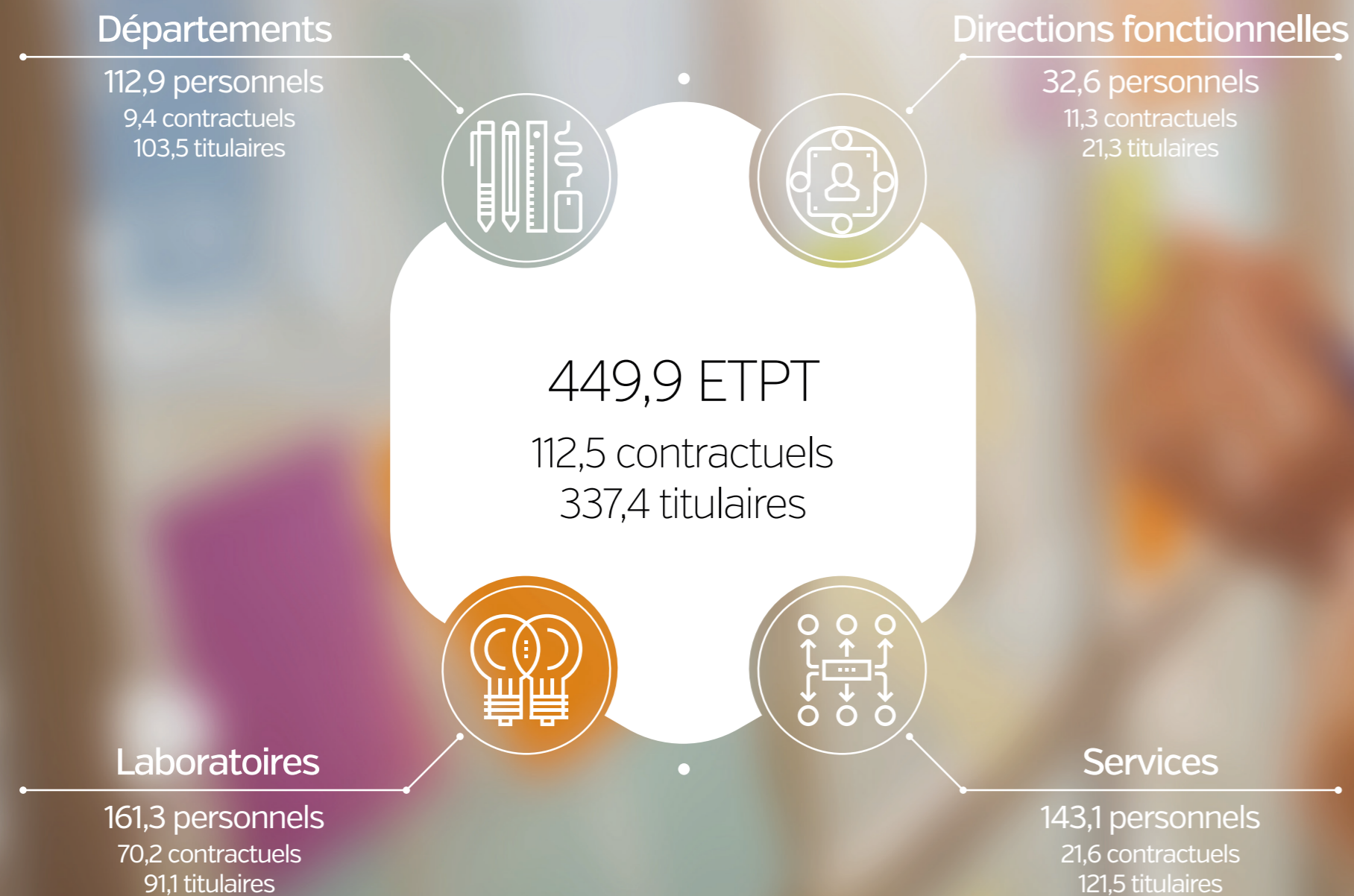


2.1.4 Répartition des effectifs par genre et âge, en nombre

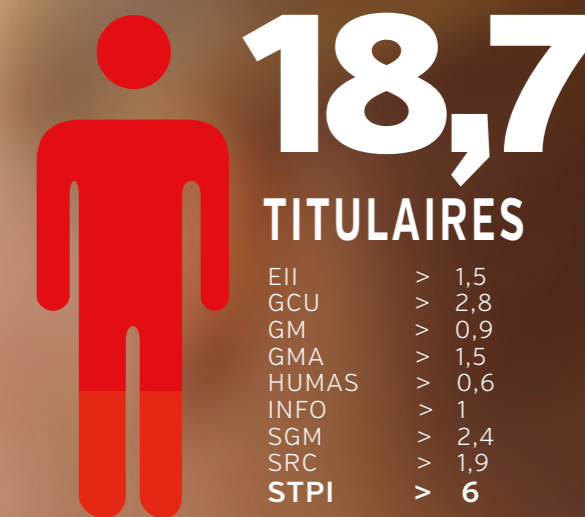
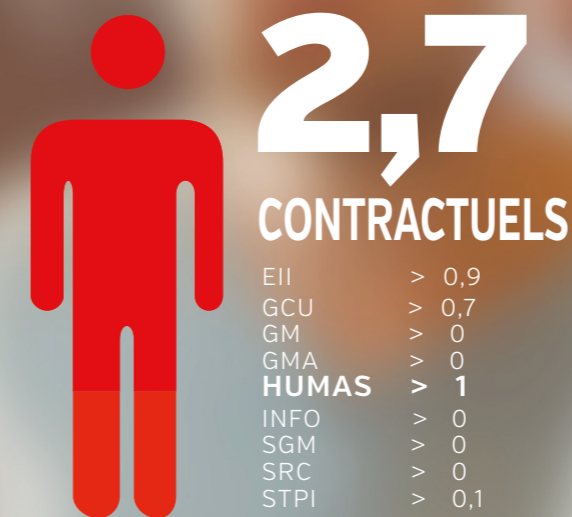


2.1.5 Répartition des effectifs par composante

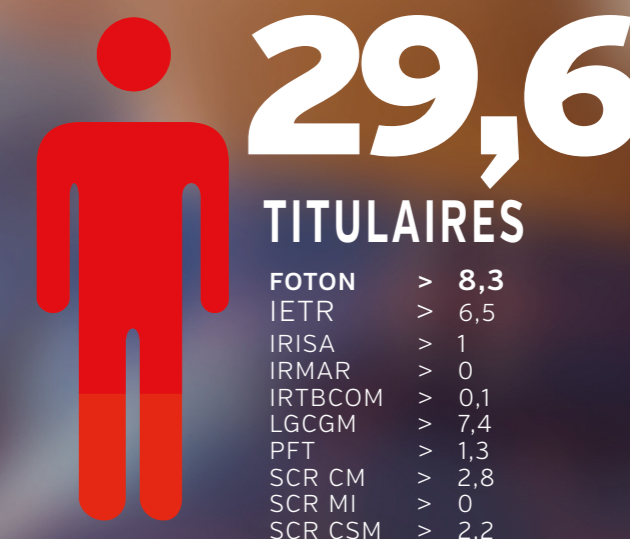
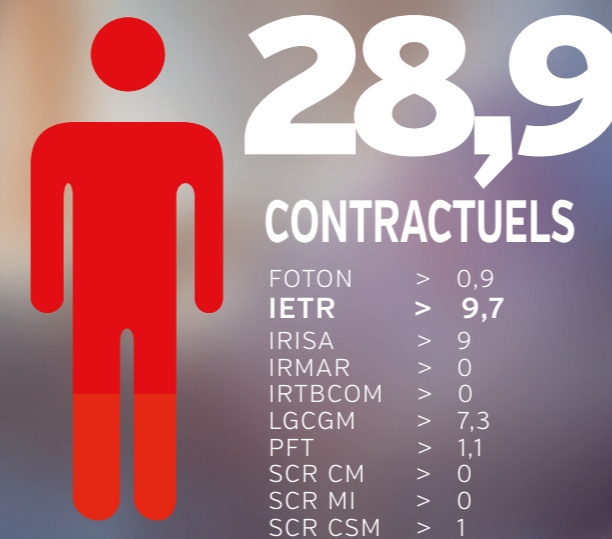
> Effectifs totaux de l'établissement en ETPT



> 21,4 BIATSS PAR DÉPARTEMENT



> 58,5 BIATSS PAR LABORATOIRE



> 142,5 BIATSS PAR SERVICE



21,6

CONTRACTUELS

Achats	>	0
Agence comptable	>	2,3
CCM	>	0,1
Centre de Documentation	>	1
DSI	>	1
SBF	>	0
Hygiène & sécurité	>	1
Imprimerie	>	0,5
Restaurant	>	7,4
SCom	>	2
SFC	>	0
SRH	>	0,1
STI	>	1,2
VAC	>	5
Autres	>	0



120,9

TITULAIRES

Achats	>	2
Agence comptable	>	5
CCM	>	6,3
Centre de Documentation	>	5,5
DSI	>	18
SBF	>	3,6
Hygiène & sécurité	>	6,8
Imprimerie	>	2,3
Restaurant	>	16,5
SCom	>	1
SFC	>	0
SRH	>	8,6
STI	>	19,3
VAC	>	24,9
Autres	>	1

> 27,3 BIATSS PAR DIRECTION FONCTIONNELLE



8,3

CONTRACTUELS

Dir. Europe & International	>	1,3
Dir. Recherche	>	0,9
Dir. Formations	>	3,8
Dir. INSA	>	1,4
Dir. Entreprises & Partenariats	>	1



19

TITULAIRES

Dir. Europe & International	>	3,3
Dir. Recherche	>	3,9
Dir. Formations	>	69
Dir. INSA	>	2,7
Dir. Entreprises & Partenariats	>	2,2

> 203 BIATSS PAR BAP



107

FEMMES

A	>	0
B	>	7
C	>	0
E	>	3
F	>	4
G	>	4
J	>	32
Hors ITRF Sans BAP (AENES, BIB)	>	53
	>	8



96

HOMMES

A	>	2
B	>	7
C	>	21
E	>	14
F	>	4
G	>	38
J	>	7
Hors ITRF Sans BAP (AENES, BIB)	>	3

> 91,5 ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR DÉPARTEMENT



6,7

CONTRACTUELS

EII	>	0,2
GCU	>	0,5
GM	>	0,3
GMA	>	0,3
HUMAS	>	1,8
INFO	>	0
SGM	>	0,3
SRC	>	0,5
STPI	>	3



84,8

TITULAIRES

EII	>	7,3
GCU	>	9
GM	>	7,6
GMA	>	6,5
HUMAS	>	15,7
INFO	>	11,2
SGM	>	12
SRC	>	6,8
STPI	>	8,7

> 129 ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR CNU*



32

FEMMES

CNU 26	>	3
CNU 27	>	8
CNU 28	>	4
CNU 32	>	2
CNU 33	>	4
CNU 60	>	4
CNU 61	>	4
CNU 63	>	3



97

HOMMES

CNU 26	>	13
CNU 27	>	13
CNU 28	>	15
CNU 32	>	4
CNU 33	>	4
CNU 60	>	24
CNU 61	>	13
CNU 63	>	11

*Les CNU ne concernent que les enseignants-chercheurs

> 102,9 ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR LABORATOIRE



41,4

CONTRACTUELS

FOTON	>	4,1
IETR	>	12,8
IRISA	>	14
IRMAR	>	1,1
IRTBCOM	>	0
LGCGM	>	6,3
PFT	>	0
SCR C-Met	>	0,8
SCR CSM	>	2,2
SRC OMC	>	0



61,5

TITULAIRES

FOTON	>	9,5
IETR	>	13,1
IRISA	>	9,7
IRMAR	>	7,1
IRTBCOM	>	1,2
LGCGM	>	14
PFT	>	0
SCR C-Met	>	3,5
SCR CSM	>	3
SRC OMC	>	0,5

> 5,7 ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR DIRECTION FONCTIONNELLE



3

CONTRACTUELS

Dir. Europe et international	>	0
Dir. Recherche	>	0,9
Dir. Formations	>	2,1
Direction INSA	>	0
Dir. Entreprise et partenariat	>	0



2,7

TITULAIRES

Dir. Europe et international	>	0
Dir. Recherche	>	0,6
Dir. Formations	>	1,1
Direction INSA	>	1
Dir. Entreprise et partenariat	>	0

2.2 / LES PERSONNELS VACATAIRES

2.2.1 Répartition des vacataires d'enseignement

Selon l'article 2 du décret n°87-889 du 29 octobre 1987, les **chargés d'enseignement vacataires** sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale consistant :

- > soit en la direction d'une entreprise
- > soit en une activité salariée d'au moins neuf cents heures de travail par an
- > soit en une activité non salariée à condition d'être assujetties à la taxe professionnelle ou de justifier qu'elles ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans

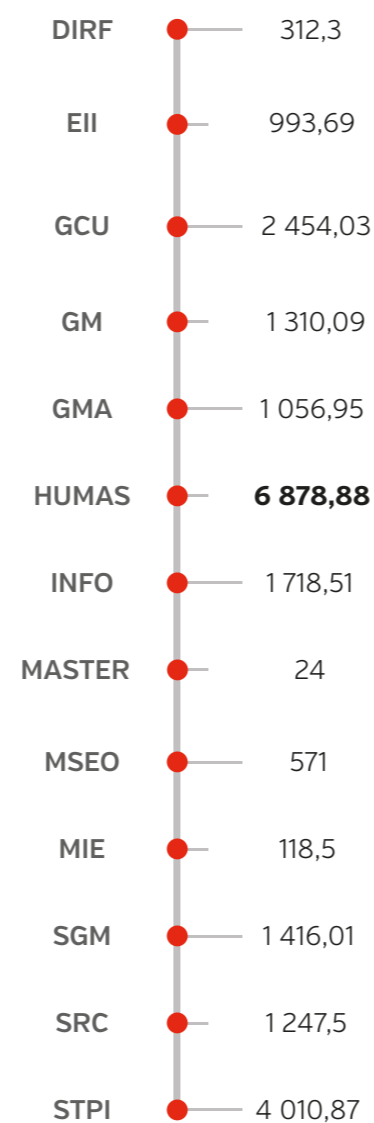
Selon l'article 3 du décret n°87-889 du 29 octobre 1987, les **agents temporaires vacataires** doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur.

Les personnes bénéficiant d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite ou d'un congé de fin d'activité, à la condition d'avoir exercé au moment de la cessation de leurs fonctions une activité professionnelle principale extérieure à l'établissement, peuvent être recrutées en qualité d'**agents temporaires vacataires** dans les disciplines dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et lorsqu'elles n'assurent que des vacances occasionnelles dans toutes les disciplines.

> **390 VACATAIRES EN 2018 (+34), DONT 9 PERSONNELS BIATSS INSA (-7)**

Ces vacataires assurent des enseignements dispensés à l'INSA Rennes.

> **22 112,33 HEURES EFFECTUÉES PAR DÉPARTEMENTS EN 2017-2018**



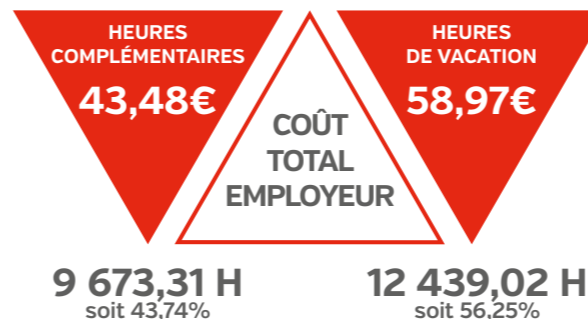
1 171,87H DE + QU'EN 2017

HEURES COMPLÉMENTAIRES

Ce sont des heures effectuées par les enseignants de l'INSA (titulaires ou contractuels) au-delà de leurs obligations statutaires.

HEURES DE VACATIONS

Le vacataire est une personne choisie en raison de sa compétence dans les domaines scientifique, culturel et/ou professionnel afin d'assurer une mission précise. Il faut qu'il ait un emploi principal.



1 ETP = 192H TD

SECTEUR D'ACTIVITÉ		CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT VACATAIRES	
		2017	2018
SECTEUR PUBLIC	INSA (BIATSS)	13	9
	AUTRES	104	110
SECTEUR PRIVÉ		210	241
TOUS SECTEURS D'ACTIVITÉ CONFONDUS		327	360
TYPE DE POPULATION		AGENTS TEMPORAIRES VACATAIRES	
		2017	2018
DOCTORANTS, ÉTUDIANTS	INSA	12	14
	AUTRES	11	12
RETRAITÉS		5	4
TOUS SECTEURS D'ACTIVITÉ CONFONDUS		29	30
TOTAL		356	390

2.2.2 Répartition des vacataires non enseignants en nombre

CONTRAT ÉTUDIANT

Régi par le décret n°2007-1915 du 26 décembre 2007 qui fixe les missions des étudiants : accueil des étudiants, assistance et accompagnements des étudiants handicapés, tutorat, soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies, service d'appui aux personnels des bibliothèques, animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales, aide à l'insertion professionnelle, promotion de l'offre de formation.

CONTRAT VOLUME HORAIRE

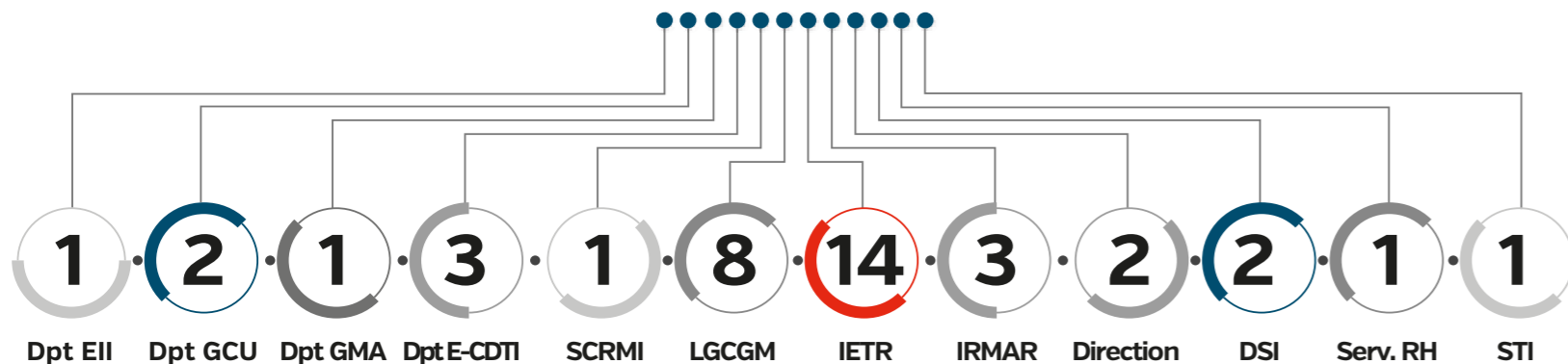
Des étudiants qui travaillent tout au long de l'année en renfort dans les services mais dont les missions n'entrent pas dans les missions des contrats étudiants. Les vacataires été sont des étudiants de l'INSA ou extérieurs à l'INSA qui viennent travailler l'été pour remplacer les personnels en congés.



2.3 / LES PERSONNELS HÉBERGÉS

51 personnels hébergés

[dont 10 stagiaires, 5 professeurs émérites, 10 doctorants, 11 chercheurs invités, 1 assistante sociale, 11 personnes rémunérées par une entreprise privée, 3 retraités]



masse salariale



La masse salariale correspond à la rémunération principale, aux rémunérations accessoires, à l'allocation au retour à l'emploi (ARE) ainsi qu'aux diverses cotisations patronales.

1 rémunérations principales_

LE PERSONNEL TITULAIRE

Le traitement de base (auquel s'ajoutent les primes) est déterminé par les corps, grade et échelon. En fonction de ces éléments, un indice est affecté à chaque agent et évolue en suivant l'avancement de sa carrière, son grade et son échelon. Ce sont ces indices qui serviront de base dans la détermination de la rémunération. Celle-ci est obtenue en multipliant l'indice par la valeur du point d'indice de la fonction publique.

LE PERSONNEL CONTRACTUEL

La rémunération peut être indicée ou indexée sur une base forfaitaire. Dans le premier cas, la détermination de la rémunération principale s'effectue selon les indices de référence utilisés pour les titulaires, en fonction de la typologie de l'emploi [corps, grade, échelon].

> **VALEUR DU POINT D'INDICE ANNUEL AU 31/12/2018 : 56,2323**

2 rémunérations accessoires_

Elles correspondent aux primes et indemnités, aux heures complémentaires et aux vacances. Celles-ci diffèrent selon la catégorie de personnel (BIATSS et enseignant), puisqu'elles sont liées à l'exercice de certaines fonctions, activités ou responsabilités.

2.1 / LES PRINCIPALES PRIMES DU PERSONNEL ENSEIGNANT

PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (PRES) : versée aux personnels d'enseignement titulaires (enseignants et enseignants chercheurs) ainsi qu'aux ATER.

PRIME D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : versée au personnel enseignant du second degré en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur.

PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR) : versée aux enseignants-chercheurs titulaires et personnels assimilés relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur, qui ont souscrit l'engagement d'effectuer, dans l'établissement, en plus de leurs obligations statutaires, une activité spécifique en matière de formation à la recherche et par la recherche, pendant quatre années universitaires.

PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA), versée aux enseignants chercheurs titulaires et les personnels assimilés ou certains personnels enseignants qui exercent une responsabilité particulière dans l'établissement. Le chef d'établissement fixe, après avis du conseil d'administration, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la prime et les taux maximum d'attribution, ainsi que les décisions individuelles d'attribution de la prime et les montants.

PRIME DE RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES (PRP), attribuée aux enseignants chercheurs, aux autres enseignants et aux personnels assimilés. Elle correspond à des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en complément des obligations de service. La liste des responsabilités pédagogiques, les bénéficiaires et le montant de la prime sont arrêtés par le chef d'établissement sur proposition du conseil d'administration après avis du conseil des études.

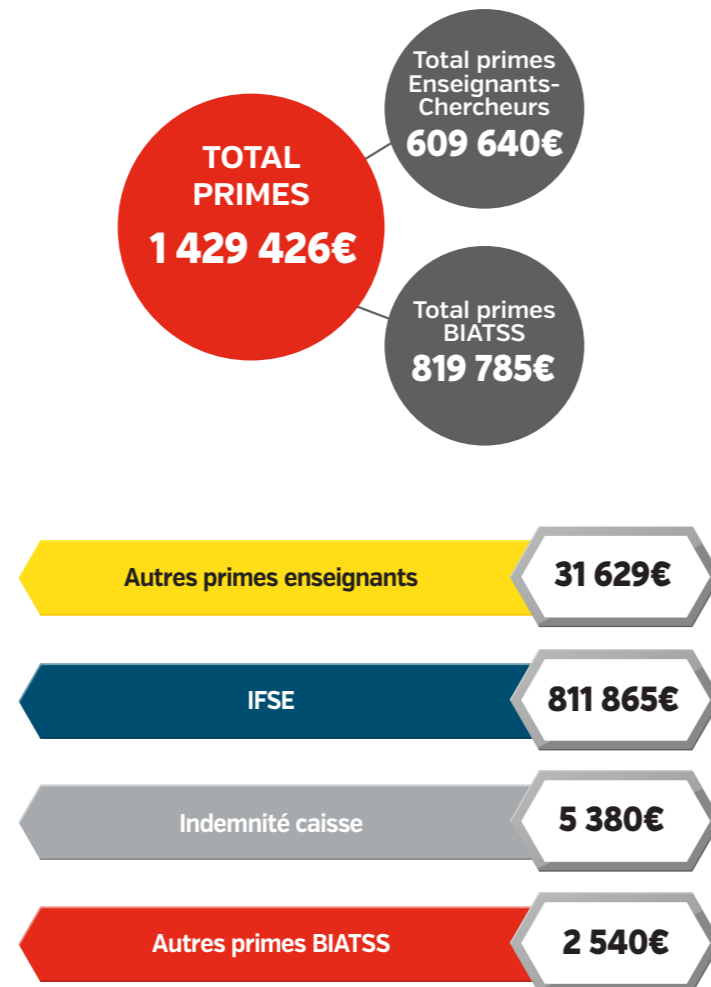
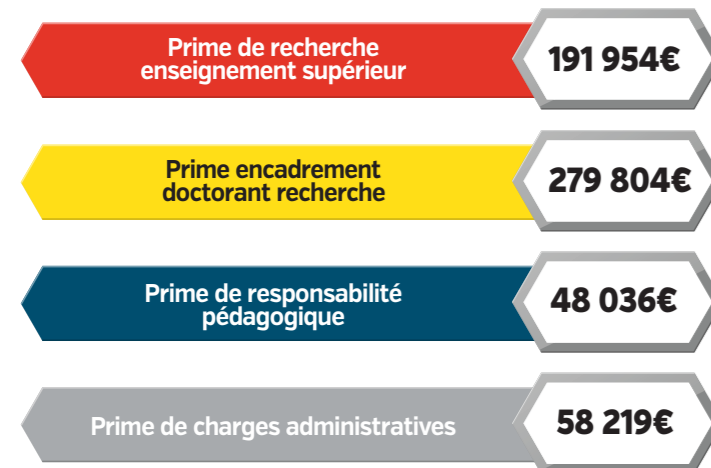
PRIME D'ADMINISTRATION (PA), attribuée au directeur et correspond aux responsabilités administratives en tant que chef d'établissement.



2.2 / RÉGIME INDEMNITAIRE BIATSS ET ASS

INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

elle constitue l'indemnité principale du RIFSEEP et tend à valoriser l'exercice des fonctions. Pour chaque corps bénéficiaire du RIFSEEP, un nombre limité de groupes de fonctions est déterminé. Le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle. Ce sont donc les fonctions exercées par un agent, et non son grade, qui déterminent le groupe dans lequel il sera affecté.

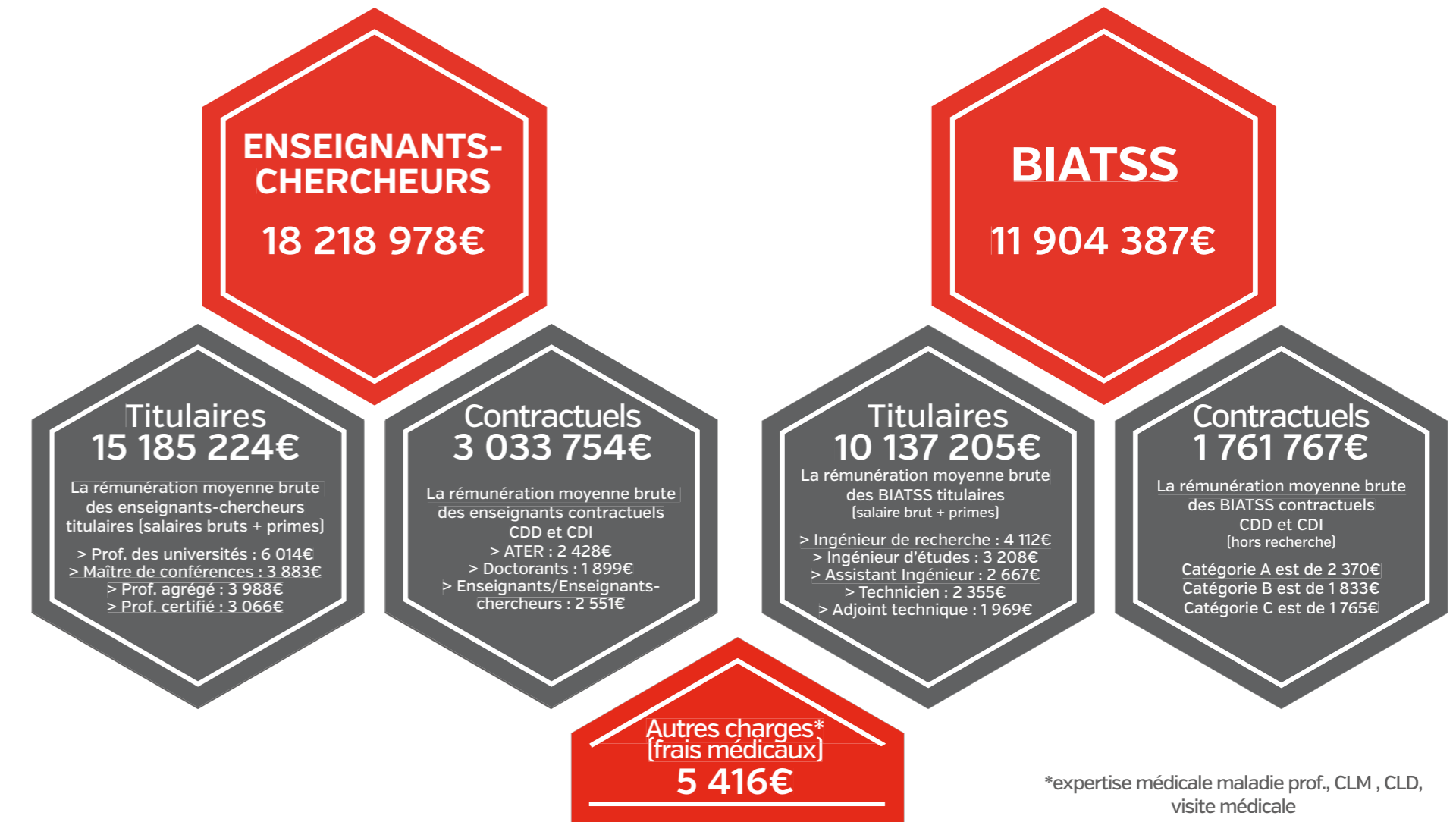


> MONTANT DE LA MASSE SALARIALE 2018 : 30 123 366€*

[29 174 761€ EN 2017]

*Selon comptabilité budgétaire

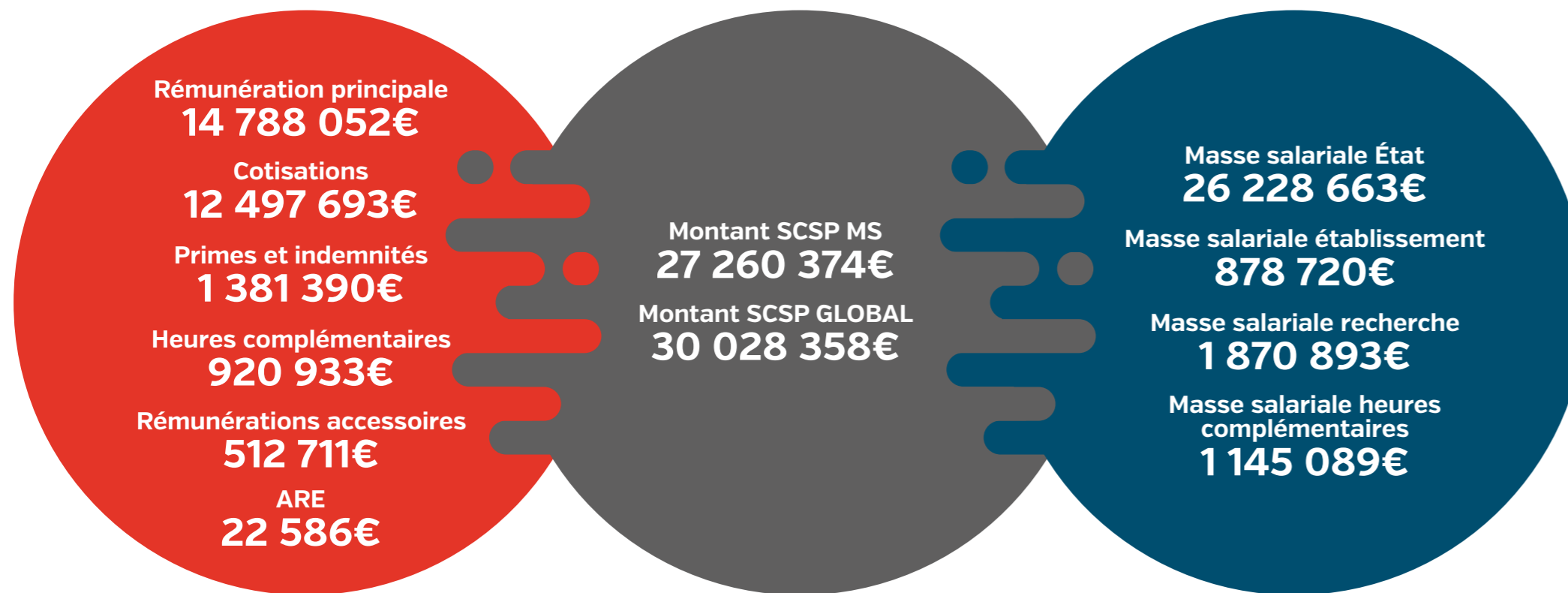
SOIT **74%** DU BUDGET GLOBAL DE L'ÉTABLISSEMENT [40 672 721€]



*expertise médicale maladie prof., CLM, CLD, visite médicale



2.3 / LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

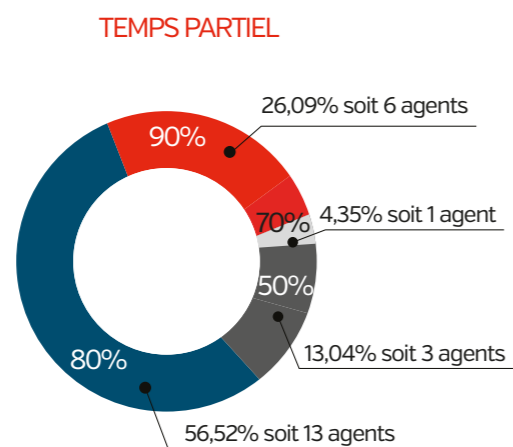
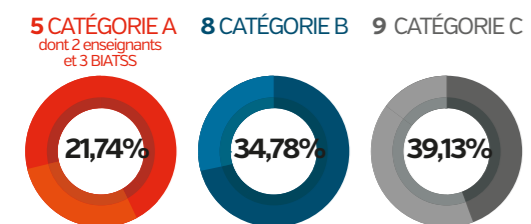
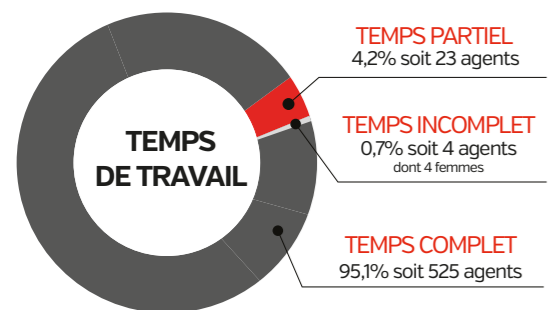


conditions de travail



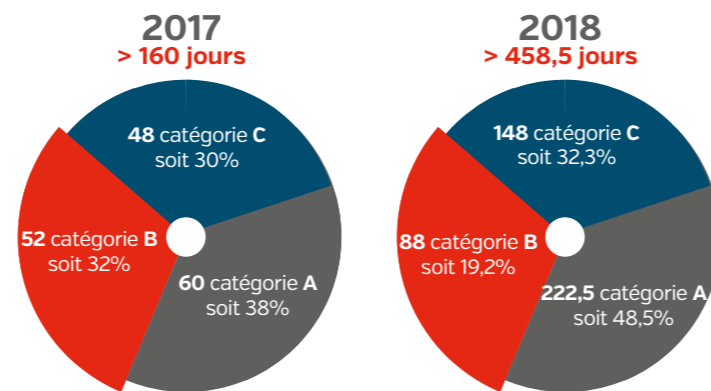
1 temps de travail_

1.1 / LE TEMPS PARTIEL



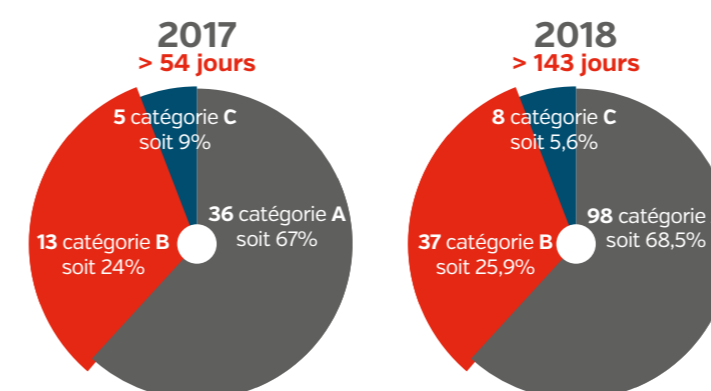
1.2 / LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

> Nombre de jours épargnés par année et par catégorie

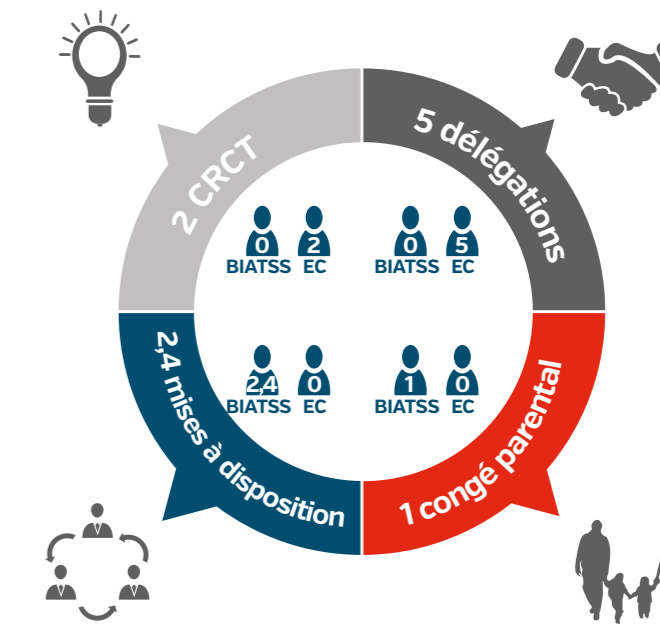


2017 > 11 ouvertures de CET (mutation)
2018 > 13 ouvertures de CET (11 ouvertures INSA et 2 détachements)

> Nombre de jours payés par année et par catégorie



1.3 / LES MODALITÉS DE SERVICE



BIATSS

La législation prévoit un temps de travail de 1 607 heures par an. [volume inférieur à l'INSA].

Le temps incomplet est un temps de travail choisi par l'administration en fonction de ses besoins, alors que le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent, de droit ou sur autorisation selon les situations.

ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Exprimé en équivalent TD, le temps de travail des enseignants est de 384 heures d'enseignement par an, celui des enseignants-chercheurs se répartit pour moitié entre l'enseignement (192 h / an) et la recherche.

CET

Le CET permet à tous les personnels BIATSS, titulaires ou contractuels employés depuis plus d'un an, d'accumuler des droits à congés qui peuvent être ensuite utilisés en sous forme de congés, être indemnisés ou pris en compte pour la retraite [RAFP].

CRCT - Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques

Le CRCT est régi par l'article 19 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié par le décret n° 2002-295 du 28 février 2002 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. Il permet aux enseignants chercheurs de prendre un congé de six mois à un an non renouvelable pour faire de la recherche, ce congé est octroyé par l'établissement ou par le ministère.

DÉLÉGATION

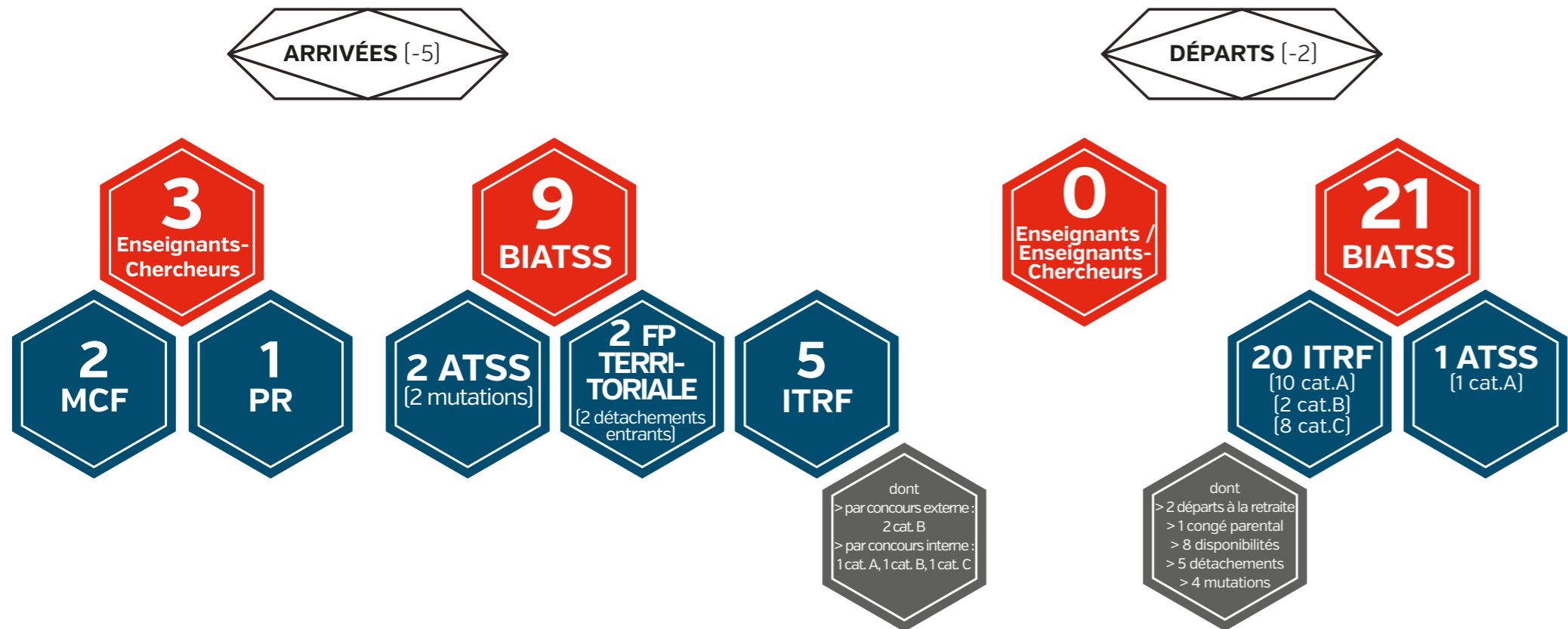
La délégation auprès d'un organisme [de recherche, entreprise] fait l'objet d'une convention entre cet organisme et l'établissement d'origine de l'enseignant-chercheur, sur la base d'une compensation financière, afin d'assurer son remplacement dans son service d'enseignement.

LA MISE À DISPOSITION - MAD

La Mise À Disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Celui-ci continue à occuper son emploi et continue à percevoir la rémunération correspondante, mais il exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

2 carrière et mobilité

2.1 / MOUVEMENTS ET MOBILITÉS DES TITULAIRES



2.2 / RECRUTEMENTS DES CONTRACTUELS

> **69 RECRUTEMENTS EN 2018** [-15]

37 recrutements BIATSS [+2]
dont 18 femmes et 19 hommes

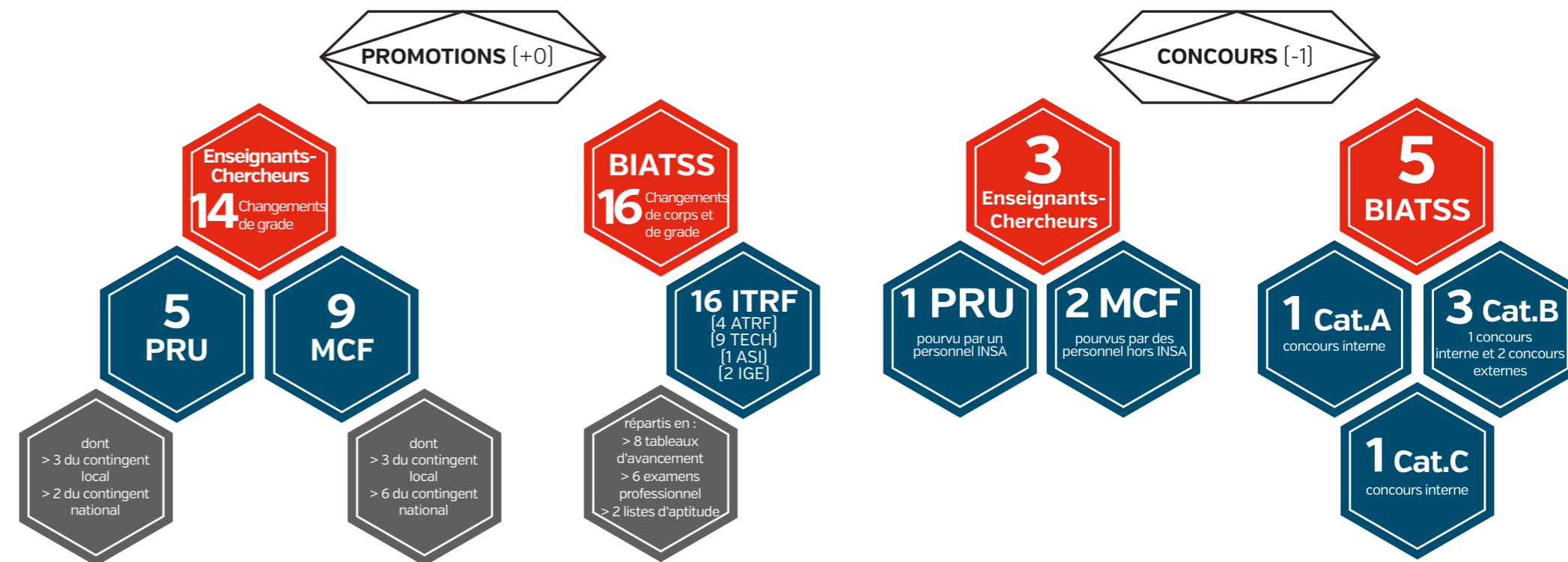
20 recrutements sur contrat de recherche [-7]
dont 6 femmes et 14 hommes

3 ATER [+0]
dont 3 hommes

9 nouveaux doctorants [-10]
dont 2 femmes et 7 hommes

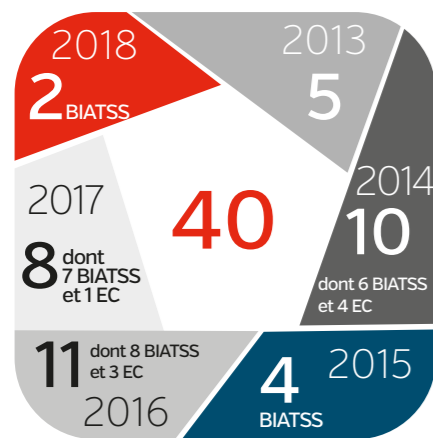


2.3 / PROMOTIONS ET CONCOURS DES TITULAIRES



2.3 / RETRAITES

> Nombre de départs depuis 2013



> Prévisionnel



ÂGE MOYEN POUR UN DÉPART À LA RETRAITE DES BIATSS : 60,5 ANS

3 entretien professionnel_

98% DES COMPTES RENDUS D'ENTRETIENS PROFESSIONNELS ONT ÉTÉ ENREGISTRÉS SUR **325** PERSONNELS BIATSS AYANT PASSÉ UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL

86% DE FICHES DE POSTE ENREGISTRÉES

72% DES AGENTS DEMANDENT AU MOINS UNE FORMATION

formation des personnels_

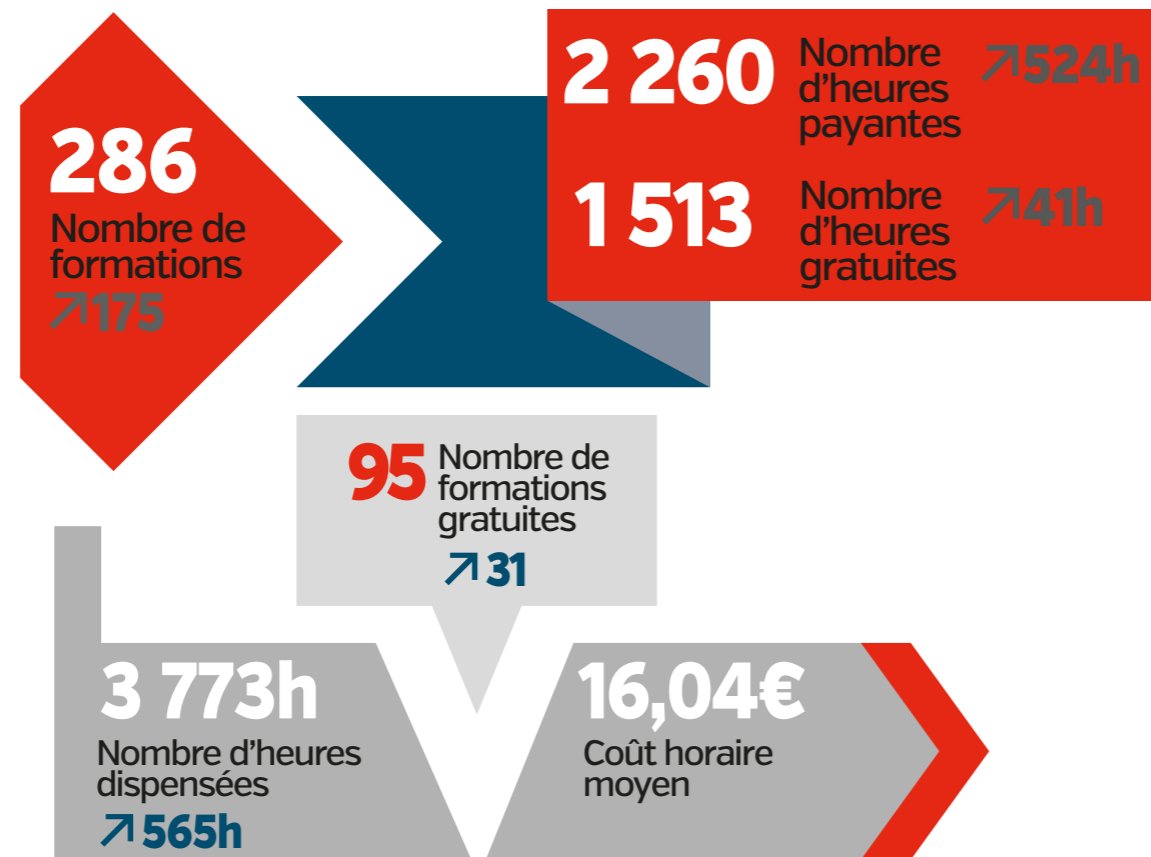
L'objectif est de mettre en œuvre une formation professionnelle tout au long de la carrière fondée sur les besoins en compétences de l'établissement et sur les projets professionnels et personnels des agents.

L'objectif est de conseiller, d'orienter pour des projets professionnels ou personnels. Dans les tableaux ci-dessous ne figurent que les heures de présence aux actions de formation.

On dénombre les stagiaires par action. Un agent qui suit deux actions de formation sera donc comptabilisé deux fois.

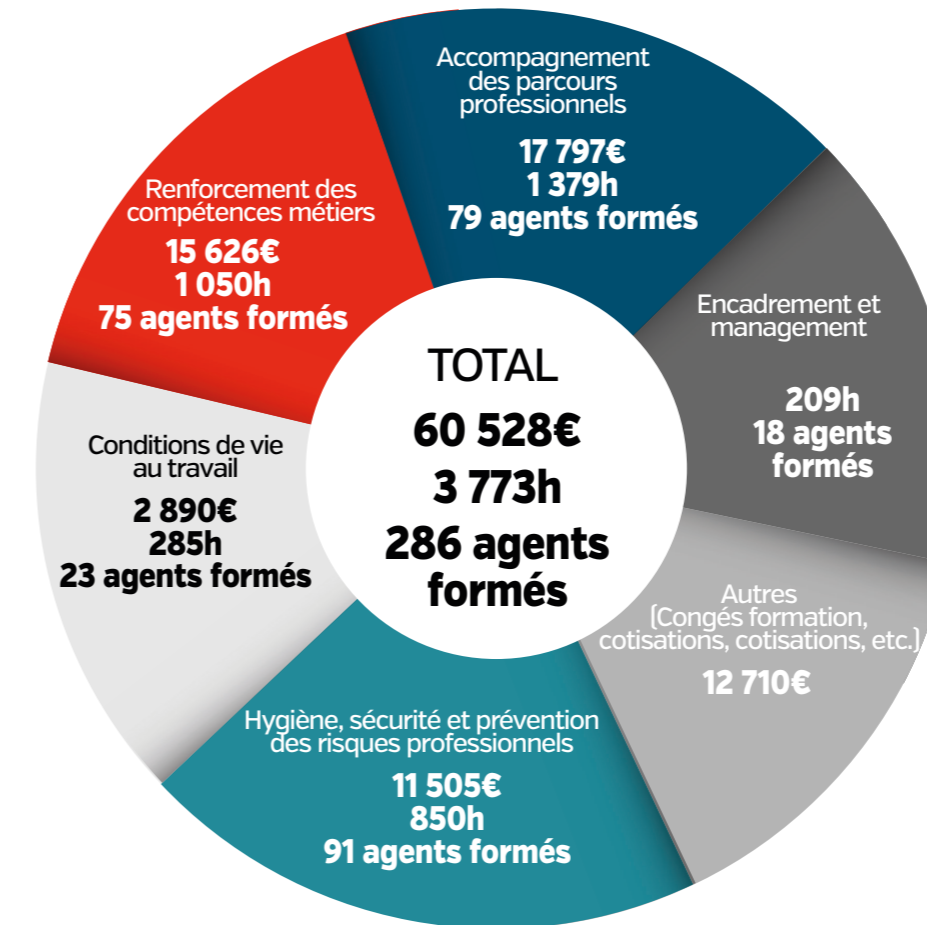
Les chiffres n'incluent pas la rémunération des agents pendant les temps de formation, ainsi que la prise en charge des frais de mission

1 dépenses globales_



2 répartition des dépenses et du volume d'heures de formation_

2.1 / PAR AXE PRIORITAIRE ET STRATÉGIQUE



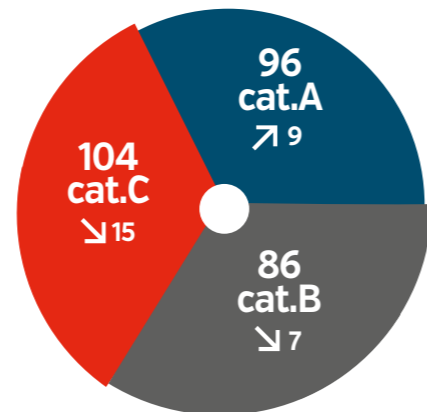
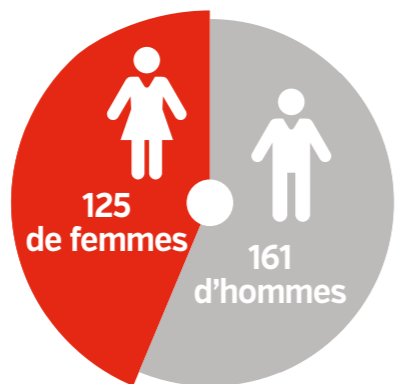
On observe une progression globale du volume et du nombre d'agents formés. Il faut ajouter à ces chiffres les formations directement prises en charge par les services et composantes (31 066 € en 2018), ainsi que les colloques et séminaires (80 760 € en 2018).

2.2 / PAR TYPE DE POPULATION

51,8% DES AGENTS DE L'INSA ONT SUIVI UNE FORMATION DONT 196 AGENTS TITULAIRES, 66 AGENTS CONTRACTUELS ET 24 ENSEIGNANTS

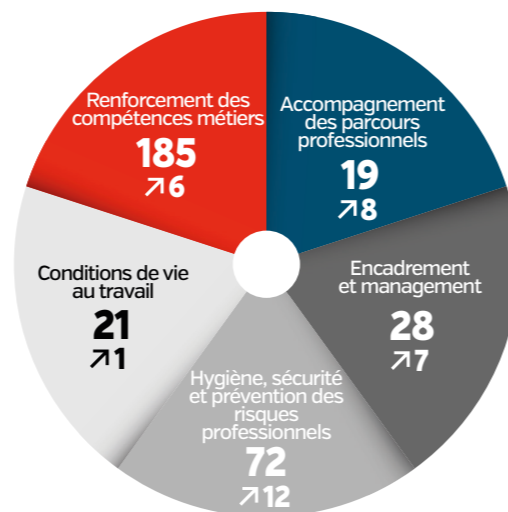
Évolution des agents stagiaires de l'INSA Rennes

286 stagiaires en 2018
 ↗ 10 par rapport à 2017



③ bilan des entretiens formation et nombre de demandes recueillies et satisfaites

Un agent de l'État bénéficie d'un entretien de formation avec son responsable hiérarchique dans le but de déterminer ses besoins de formation en fonction de ses objectifs. Cet entretien permet également à l'agent de présenter ses demandes en matière de préparation aux concours, de validation des acquis de l'expérience (VAE), de bilan de compétences et de période de professionnalisation.



santé et sécurité au travail

1 médecine du travail_

Le médecin de prévention conseille le Directeur de l'INSA et les agents de l'INSA en ce qui concerne l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services, l'hygiène générale des locaux et la protection des personnels

contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents ou de maladies professionnelles avec pour objectif de maintenir le plus haut degré de bien-être au travail des agents d'un point de vue physique et mental.

100% des dossiers présentés aux comités médicaux & à la commission de réforme concernent des agents titulaires

Les femmes représentent **2/3** des dossiers présentés aux comités médicaux

> Nombre d'agents dont le dossier est présenté aux comités médicaux



> Nombre d'agents dont le dossier est présenté aux commissions de réforme



> Nombre de dossiers présentés aux comités médicaux



> Nombre de dossiers présentés aux commissions de réforme



2 arrêt de travail_

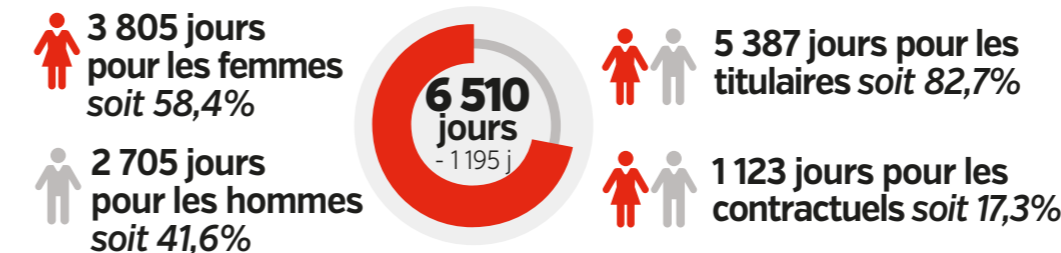
Un agent est placé en Congé Maladie Ordinaire dès qu'une maladie dûment constatée met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

La rubrique Longe maladie regroupe les Congés de Longue Maladie, Congés de Longue Durée et Temps Partiels Thérapeutique. Le jour de carence a été rétabli le 1er janvier 2018.

87% des arrêts de travail sont des congés maladie, congés ordinaires de maladie & des congés maternité

979 jours Les congés maternité sont la **3e** cause d'absence

> Nombre de jours d'arrêts



> Nombre d'arrêts



> Congés pour raisons médicales



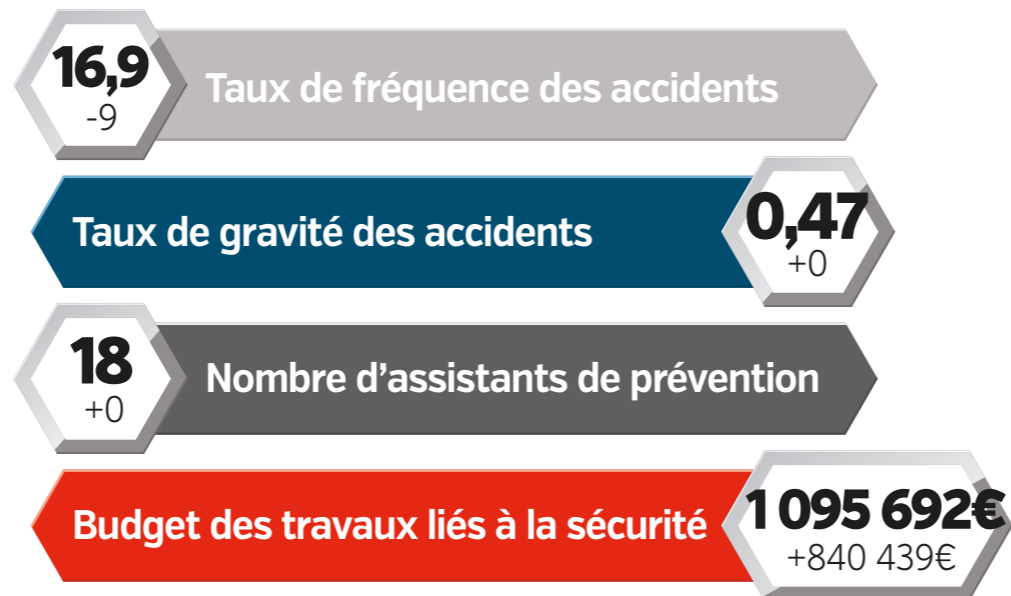
> Autres congés



3 sécurité et prévention des risques_

Le service Sécurité et prévention des risques assiste et conseille le Directeur de l'INSA de Rennes, dans la mise en œuvre de la politique de prévention de l'établissement. Sa fonction couvre les domaines de la protection des personnes, des biens et de l'environnement. Le responsable du service Sécurité et prévention des risques est membre du Comité d'Hygiène et de Sécurité et Conditions de Travail et coordonne également le réseau constitué par les assistants de prévention placés auprès des directeurs d'unités ou chefs de services.

Il assure notamment des missions comme la constitution d'une documentation technique et réglementaire, évaluation des risques, la réalisation de certaines actions de prévention telle que la formation, la gestion des déchets dangereux. Il assure par ailleurs ses missions en collaboration avec le médecin de prévention, avec le responsable du Service Technique Immobilier et avec la Direction des Ressources Humaines.



Actions sociales, culturelles et sportives_

1 instances du dialogue social

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

- > détermine la politique générale ;
- > se prononce sur l'organisation générale des études et sur les programmes de recherche, d'information scientifique, de coopération internationale ;
- > vote le budget ;
- > fixe la répartition des emplois alloués. Il approuve les accords et conventions signés par le directeur.

LE CONSEIL SCIENTIFIQUE

- > propose au CA les orientations politiques de recherche ;
- > assure la liaison entre l'enseignement et la recherche ;
- > consulté sur les programmes de formations initiales et continues, les emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs ;
- > demande d'habilitation à délivrer des diplômes nationaux.

LE CONSEIL DES ÉTUDES

- > propose au Conseil d'Administration les orientations des enseignements en formation initiale ou continue ;
- > instruit les demandes d'habilitation et projets de nouvelles filières ;
- > contribue à l'orientation des étudiants et à la validation des acquis.

LE COMITÉ TECHNIQUE est consulté sur les questions et projets de texte relatifs :

- > à l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services et à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- > aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire et aux évolutions technologiques et de méthodes de travail de l'établissement et à leur incidence sur les personnels ;
- > aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents et à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- > à l'insertion professionnelle et à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;
- > aux incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire, qui font l'objet d'une information au comité et débattent du bilan social annuel de l'établissement.

LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT

- > prépare les travaux des commissions administratives paritaires, des corps des personnels BIATSS de l'établissement

Composition

Président, vice-président, collègue A, collègue B, collègue BIATSS, collègue étudiants, personnalités extérieures
8 réunions (+1)

Composition

Président, vice-président, directeur recherche, directrice générale des services, agent comptable, service financier, collègue A, collègue B, collègue C, collègue D, collègue E et collègue étudiant
7 réunions (+2)

Composition

Président, directeur des formations, directrice générale des services, responsable du service scolarité, collègue A, collègue B, collègue étudiant, collègue BIATSS et personnalités extérieures
5 réunions (+0)

Composition

Président, directrice générale des services et 8 représentants du personnel : FERC-SUP-CGT, SNPRES-FO, SNPTES, FSU
7 réunions (-1)

Composition

6 représentants du personnel, 6 représentants de l'établissement, 1 personnel AENES, 1 personnel bibliothèque / 5 réunions (+3)

LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES

- > consultée pour des décisions de licenciement intervenant à l'expiration d'une période d'essai ;
- > sur les sanctions autres que l'avertissement et le blâme.

LE COMITÉ HYGIÈNE DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- > consulté avant la prise de décision relative à l'hygiène et la sécurité des locaux ;
- > à la protection sanitaire des personnels ;
- > procède à l'analyse des risques professionnels ;
- > enquête en cas d'accident de service ou maladie professionnelle.

LES AUTRES INSTANCES

Il existe aussi des conseils de départements ainsi que des commissions qui participent au fonctionnement de l'établissement : COSERV, COLAB, Comité de Direction, etc.

Composition

12 représentants du personnel BIATSS, 12 représentants de l'établissement
1 réunion (-3)

Composition

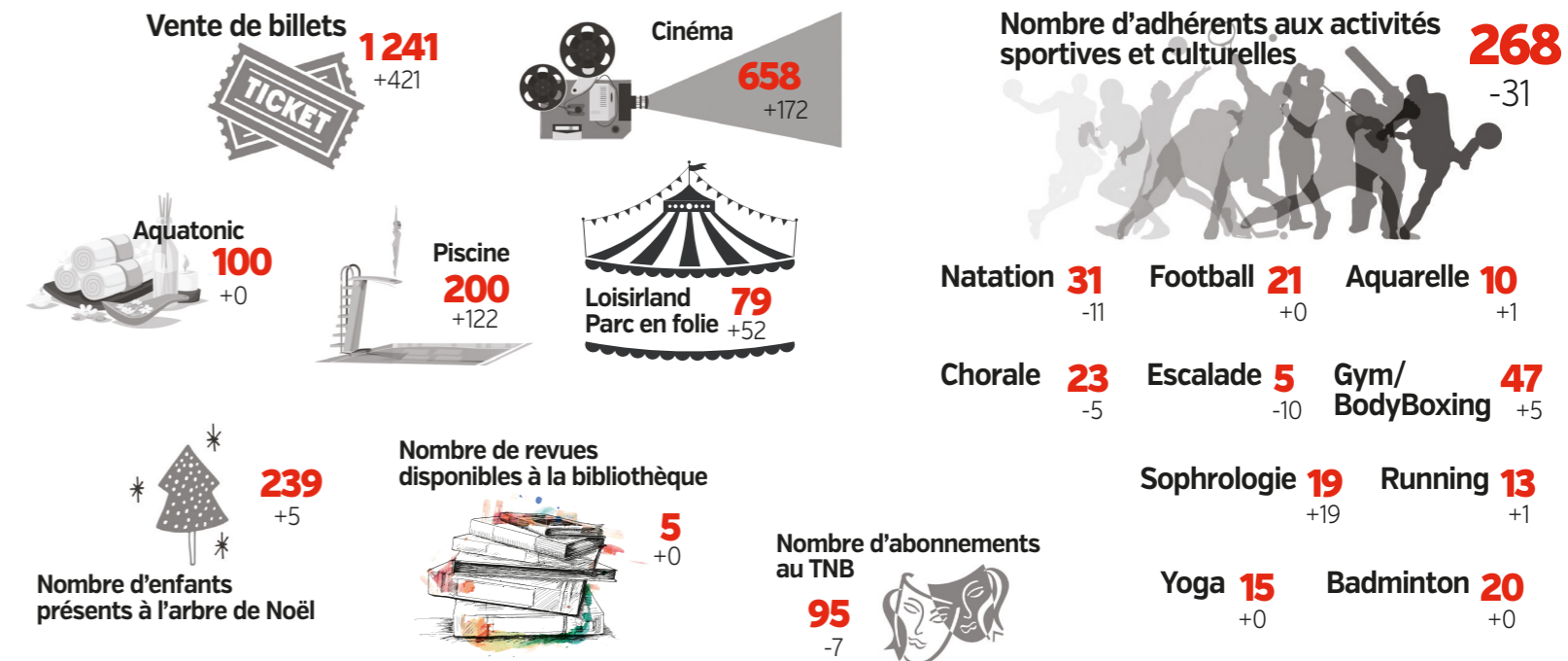
Directeur, DGS, 8 représentants du personnel, médecin de prévention, conseiller de prévention de l'INSA et conseiller de prévention du CNRS, inspecteur santé et sécurité au travail, direction des ressources humaines, responsable du service technique Immobilier et 3 représentants des usagers en cas de formation élargie
5 réunions (+1)

2 activités sportives, culturelles

L'Action Sociale, Culturelle et Sportive à destination des personnels de l'INSA de Rennes est gérée par le Comité d'Action Sociale de l'INSA (CASI) et administrée par un bureau de 10 personnes (6 BIATSS et 4 enseignants-chercheurs).

Un personnel est mis à disposition 10 heures par semaine pour le secrétariat et les permanences de l'association et 1 autre personnel pour le fonctionnement de la cafétéria (18 heures par semaine). 7 intervenants animent les activités du CASI (dont 5 employés rémunérés par le CASI) pour un horaire global de 210 heures.

Les ventes de places de cinéma représentent 53% des ventes de places du CASI en 2018.



3 actions sociales_

L'Action Sociale, en faveur des personnels constitue un élément important de la gestion des Ressources Humaines. Elle s'inscrit dans l'axe santé et bien-être au travail du plan global RH et contribue à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Avant le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), la gestion des prestations d'action sociale relevait du rectorat. Depuis le 1er janvier 2015, il appartient à l'INSA de Rennes de définir et mettre en œuvre une politique d'action sociale mais également culturelle et de loisirs destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle. En complément de la commission associative d'action sociale (CASI), un comité de gestion des œuvres sociales (CGOS) à l'INSA en lien avec le comité technique et le conseil d'administration a été mis en place. Les personnels ont droit, sous certaines conditions, à des prestations sociales légales mais aussi à des prestations complémentaires facultatives.

LE RESTAURANT ADMINISTRATIF ET L'AIDE À LA RESTAURATION DES PERSONNELS : 19 463 REPAS SERVIS EN 2018 (-3 575)

Le restaurant assure la restauration des élèves-ingénieurs, des personnels INSA et des manifestations ponctuelles.

La commission de Restaurant se réunit une fois par trimestre pour faire le bilan. Elle est composée de 2 représentants étudiants, 2 représentants personnels, 3 représentants de la commission de service restaurant,

LE LOGEMENT LOCATIF SOCIAL : 5 DOSSIERS INSTRUITS EN 2018 (-3)

Une partie du parc de logements sociaux gérée via la Région, est réservée aux fonctionnaires et agents contractuels en activité. Les dépôts de candidature se font directement par le site internet « SILAE » qui donne toutes les informations utiles pour les demandeurs d'un logement réservé aux fonctionnaires sous critères sociaux.

L'AIDE EXCEPTIONNELLE EN FAVEUR DES PERSONNELS : 5 AGENTS BÉNÉFICIAIRES EN 2018 (+1)

Ces aides, pour un montant total de 2 426€, répondent aux difficultés financières ponctuelles ou imprévues. Les dossiers sont instruits par l'assistante sociale de l'INSA.

L'AIDE AUX FAMILLES

Pour les enfants handicapés : 1 agent bénéficiaire en 2018 (-1), pour un montant total de 1 936€.

Pour les enfants en séjours éducatifs ou linguistiques : 2 agents bénéficiaires en 2018 (+1), pour un montant total de 163€.

Lexique & définition_

Lexique & définitions

AMUE : Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements
ACMO : Agent Chargé de la Mise en œuvre de l'hygiène et de la sécurité
AGC : Agent Comptable d'établissement public d'enseignement supérieur
ADAENES : Adjoint de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ALL : Allocataire de recherche
ARE : Allocation Retour à l'Emploi
ASI : Assistant Ingénieur
ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATSS : Les personnels administratifs, techniciens, sociaux et de santé
ATRF : Adjoint Technique de la Recherche et de la Formation
BAP : Branches d'Activités Professionnelles
BIATSS : Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs Techniques de Recherche et de Formation et les personnels administratifs, techniciens, sociaux et de santé
BIB : Les Personnels des Bibliothèques
CA : Conseil d'Administration
CASI : Comité d'Action Sociale de l'INSA
CASU : Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire
CCM : Centre Commun de Mécanique
CCPANT : Commission Consultative Paritaire Non Titulaire
CE : Conseil des Études
CHSCT : Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail
CLD : Congé Longue Durée
CLM : Congé Longue Maladie
CNU : Conseil National des Universités
CPE : Commission Paritaire d'Établissement
CRI : Centre de Ressources Informatiques
CS : Conseil Scientifique
CTP : Comité Technique Paritaire
EII : Électronique et Informatique Industrielle
EPSCP : Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel

GCU : Génie Civil et Urbain
GMA : Génie Mécanique et Automatique
IGE : Ingénieur d'Études
IGR : Ingénieur de Recherche
ITRF : Ingénieur Technique de Recherche et de Formation
MCF : Maître de conférences
MON : Moniteur
NBI : Nouvelle Bonification Indiciaire
PA : Prime d'Administration
PCA : Prime de Charge Administrative
PEDR : Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PR : Professeur des universités
PRAG : Professeur Agrégé
PRCE : Professeur Certifié
PR ENSAM : Professeur de l'Ecole Nationale Supérieure des Arts et Métiers
PRES : Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRP : Prime de Responsabilité Pédagogiques
RCE : Responsabilités Compétences Elargies
SAENES : Secrétaire de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SMP : Surveillance Médicale Particulière
SRC : Système et Réseaux de Communication
STI : Service Technique Immobilier
STPI : Sciences et Techniques Pour l'Ingénieur
TECH : Technicien Recherche et Formation

Emploi (ou poste) : support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent non titulaire).

Équivalent Temps Plein (ETP) : la notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail. Une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0.5 ETP. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

Équivalent Temps Plein Travail (ETPT) : unité de décompte proportionnelle à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année

Catégorie fonction publique : Dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories hiérarchiques désignées par les lettres A, B et C. La **catégorie A** correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction. La **catégorie B** correspond aux fonctions d'encadrement intermédiaire, d'application et de mise en œuvre de procédures. La **catégorie C** correspond aux fonctions techniques et d'exécution. L'ensemble des personnels Enseignants et Chercheurs relève de la catégorie A.

Agent : Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

Agent contractuel : Agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail.

Agent fonctionnaire : Agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.

Titulaire : Qualité de fonctionnaire ayant réussi un concours de la fonction publique, interne ou externe.

Vacataire : Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires.

Heures complémentaires : Lorsque les heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ne suffisent pas pour couvrir l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées, l'établissement fait appel à des heures complémentaires assurées par les personnels en poste ou confiées à des intervenants extérieurs (vacataires).

Corps : Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégorie A, B ou C.

Grade : Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

INSA Rennes

20 Avenue des Buttes de Coësmes
CS 70839 • 35708 Rennes Cedex 7

Tél. +33 (0) 2 23 23 82 00

Fax +33 (0) 2 23 23 83 96

www.insa-rennes.fr

INSA | INSTITUT NATIONAL
DES SCIENCES
APPLIQUÉES
RENNES

UNIVERSITE
BRETAGNE
LOIRE

Cti
Commission
des Titres d'Ingénieur

