

INSA

INSTITUT NATIONAL
DES SCIENCES
APPLIQUÉES
RENNES

BILAN SOCIAL 2016





ÉDITO

En 2016, notre établissement est rentré dans sa deuxième année d'autonomie financière et budgétaire en mode « responsabilité et compétences élargies (RCE). C'est une année qui marque également la fin du contrat quinquennal 2012-2016 et constitue donc une période charnière de bilan et de projection vers le futur contrat d'établissement 2017-2021.

Dans le cadre des orientations votées par le conseil d'administration, la direction a conduit une politique globale des ressources humaines en répondant à un double objectif stratégique :

- > formaliser les actions opérationnelles des quatre axes du plan RH : bien-être et santé au travail, conditions de travail, accompagnement du changement et management ;
- > piloter ce plan dans un souci d'équilibre global compétences-reconnaissance-soutenabilité.

Vous trouverez dans ce Bilan Social, au design innovant, fruit d'un travail collaboratif fructueux entre le service des ressources humaines et le service communication, l'ensemble des données et des résultats obtenus en 2016 en rapport avec les objectifs cités plus haut.

Nous constatons que les efforts entrepris collectivement nous assurent une meilleure dynamique de développement, grâce à la qualité du dialogue et des prévisions.

De même que, les chiffres concrets de notre politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en ce qui concerne les recrutements, les promotions ou la mobilité nous confortent dans le sentiment que le dialogue dans les instances est productif.

Pour 2016, trois faits marquants peuvent également être soulignés : l'amélioration significative et l'harmonisation du régime indemnitaire entre toutes les filières BIATSS par anticipation à la mise en place du RIFSEEP ; la rénovation du plan de formation des personnels de toutes catégories sur 3 ans et l'arrivée d'une assistante sociale pour les personnels dans le cadre de la mise en place de l'Action Sociale.

L'action culturelle et sportive se porte également très bien à en juger par la bonne vitalité des activités proposées par notre association, le CASI.

Enfin, dans les rubriques consacrées aux conditions et la qualité de vie au travail, le Bilan Social fait ressortir des indicateurs encourageants dans le domaine de la prévention et de la sécurité.

Je vous en souhaite bonne lecture à tous,

M'Hamed DRISSI
Directeur de l'INSA Rennes

SOMMAIRE

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

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

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

31 // **FORMATION DES PERSONNELS_**
1 / budget et pourcentage par rapport à la masse salariale
2 / répartition des dépenses et du volume d'heures de formation
3 / bilan des entretiens formation
et nombre de demandes recueillies et satisfaites

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

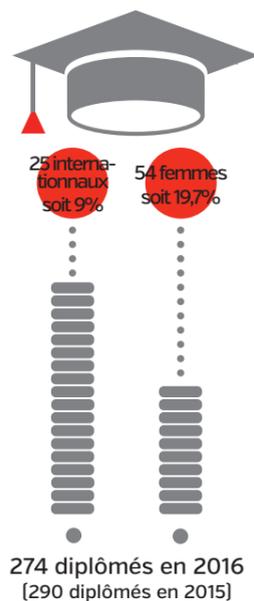
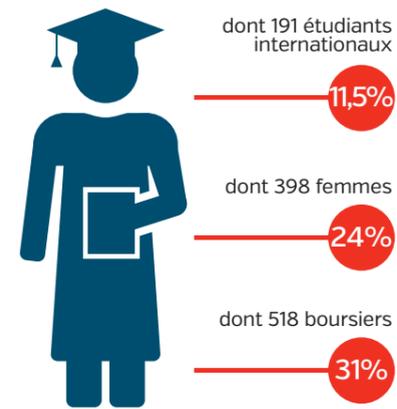
39 // **ACTIONS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES_**
1 / instances du dialogue social
2 / activités sportives, culturelles
3 / actions sociales

43 // **LEXIQUE & DÉFINITION_**

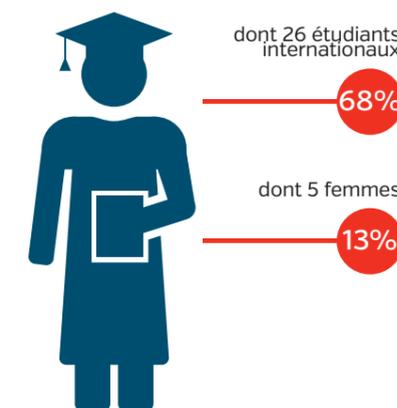
QUELQUES CHIFFRES_

LES ÉTUDIANTS À L'INSA

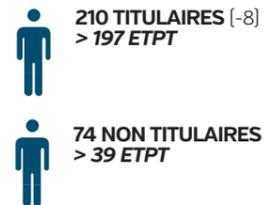
1 659 élèves-ingénieurs
[1 600 en 2015]



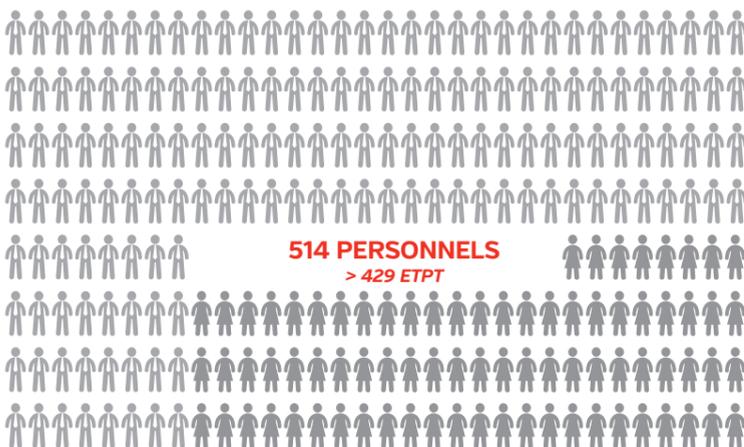
38 étudiants en master recherche
[46 en 2015]



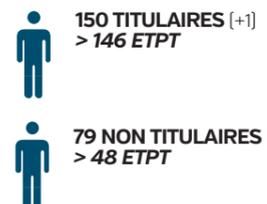
LES PERSONNELS À L'INSA



313 HOMMES,
soit 60,9 %
des effectifs
> 266 ETPT



201 FEMMES,
soit 39,1% des
effectifs
> 163 ETPT



emplois et personnels_



1 emplois_



224° EMPLOIS D'ENSEIGNANTS [-2]
 178* sur plafond état : **153,4** pour des emplois de titulaires et **24,5** pour des emplois de Contractuels en CDD
 46,5 sur ressources propres :
 45 pour des CDD et **1,5** CDI

236 EMPLOIS DE BIATSS [-3]
 221 sur plafond état : **207,4** pour des emplois de titulaires, **12,1** pour des emplois de Contractuels en CDD et **1,5** CDI
 15 sur ressources propres :
 14,6 pour des CDD et **0,4** CDI

*arrondi à l'unité supérieure
 °arrondi à l'unité inférieure

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 TRAVAILLÉ (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.

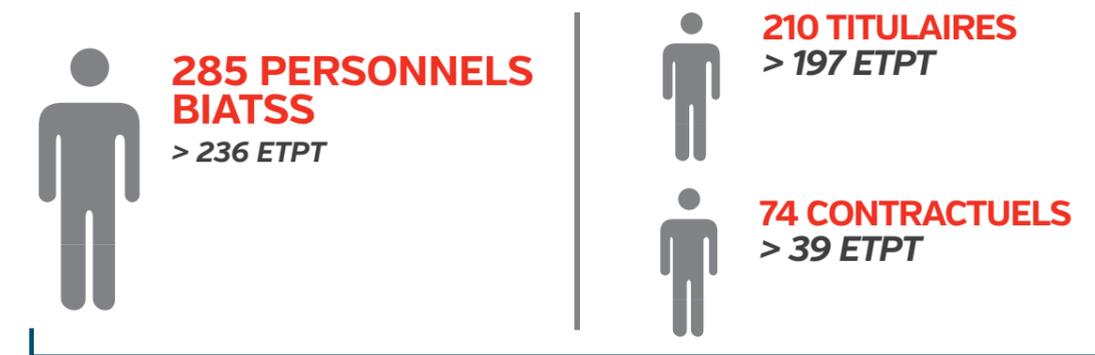
AGENT TITULAIRE

Agent titulaire de la fonction publique rémunérés sur la base d'une grille indiciaire.

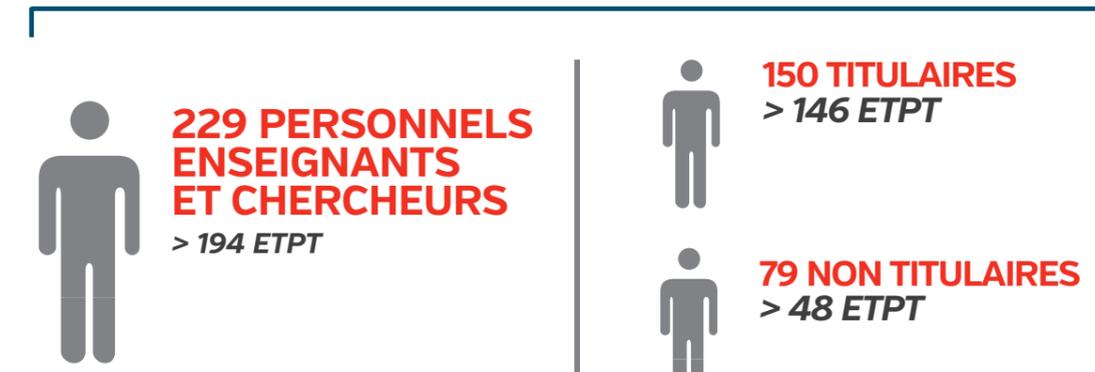
2 personnels_

2.1 / LES PERSONNELS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

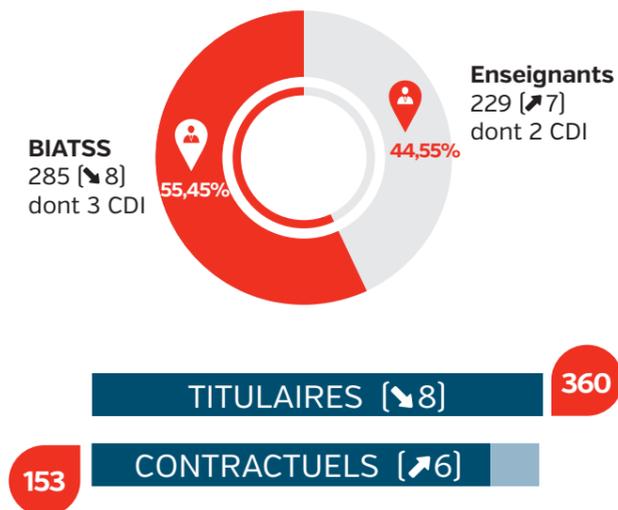
> Effectif global en nombre et en ETPT



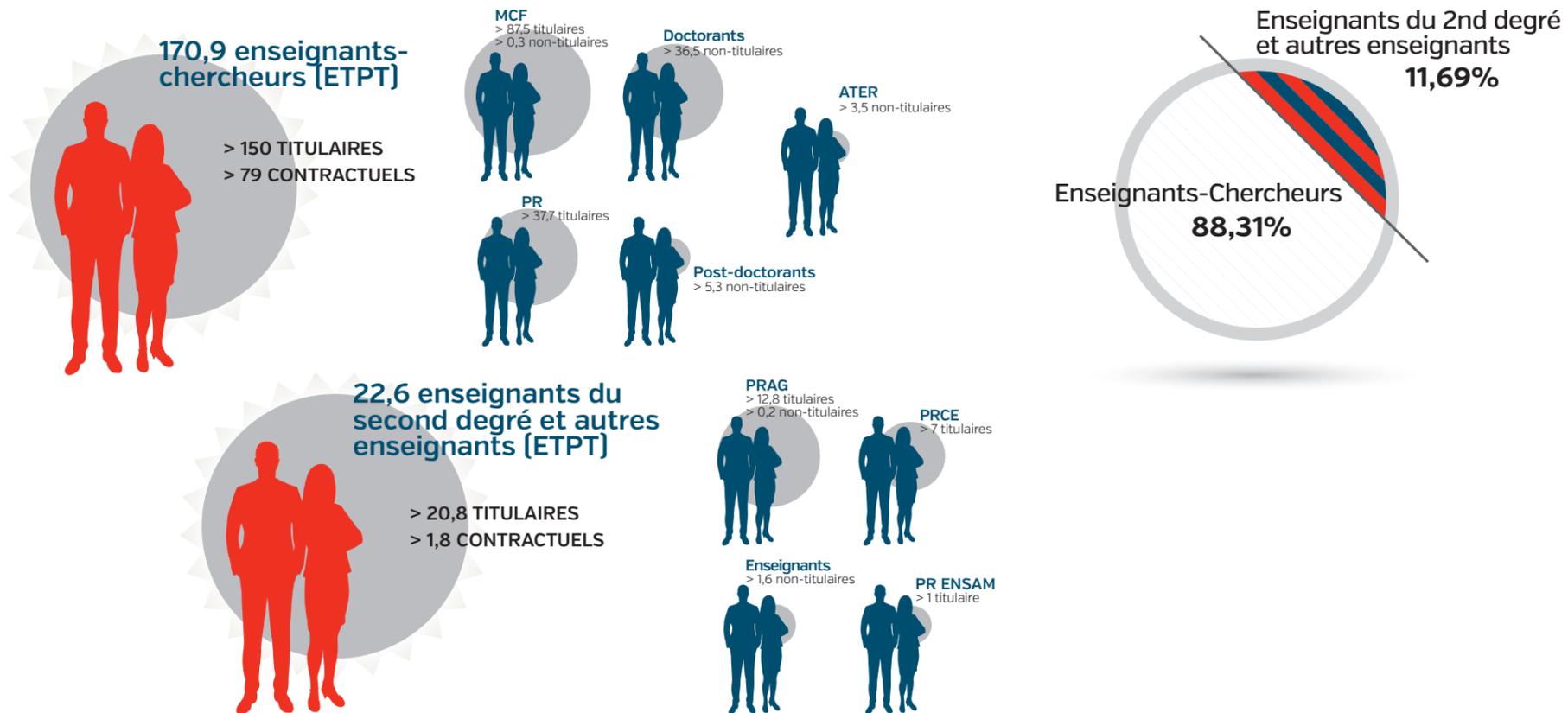
514 PERSONNELS
 > 429 ETPT



2016



2.1.1 Effectifs des Enseignants-Chercheurs par catégorie



ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PERMANENTS

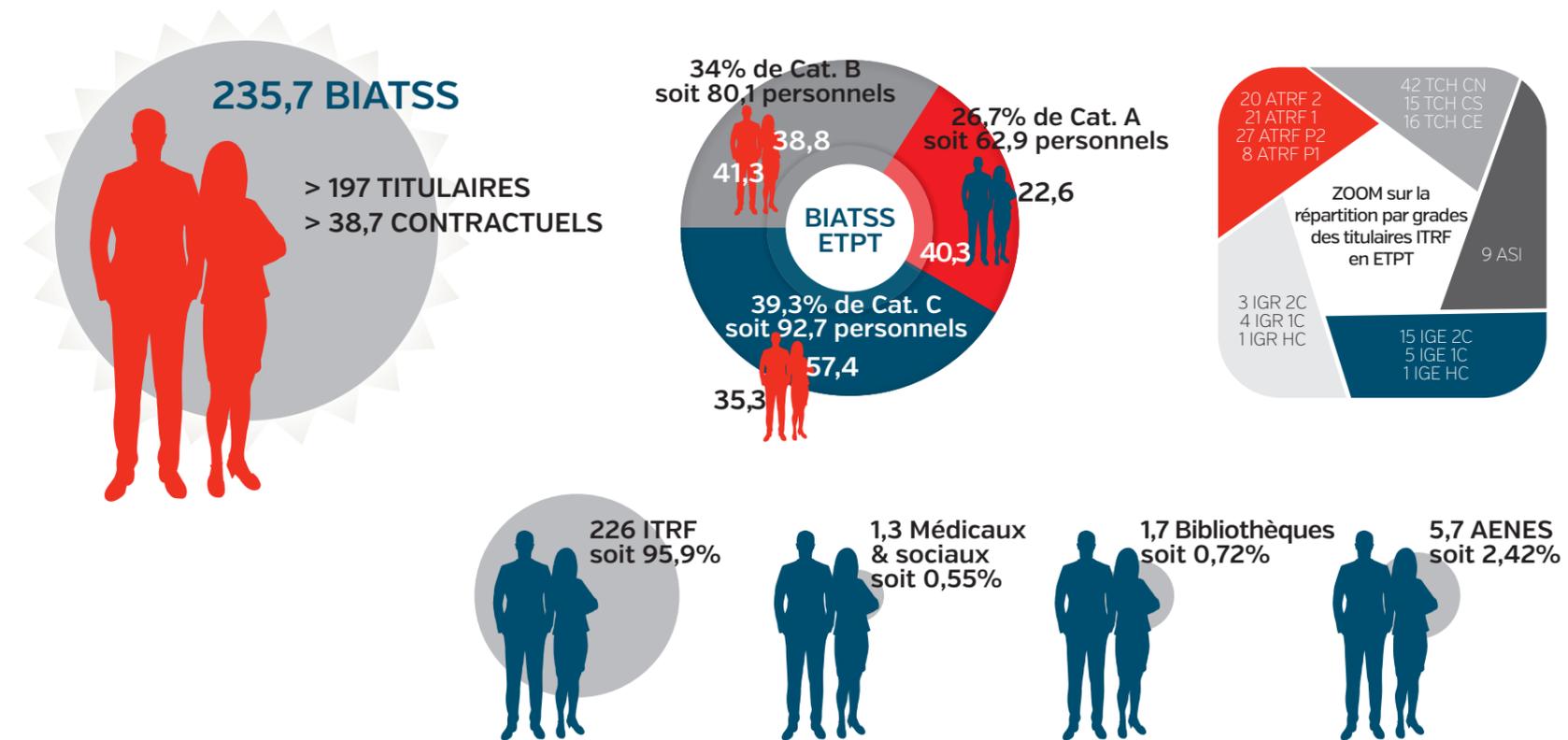
Les enseignants-chercheurs ont une mission d'enseignement et une mission de recherche. L'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en terme d'heures de cours CM, TD et TP et équivaut à un volume de 192 heures équivalent TD (HETD). Les enseignants du second degré ont une mission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

2.1.2 Effectifs des BIATSS par catégorie



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).

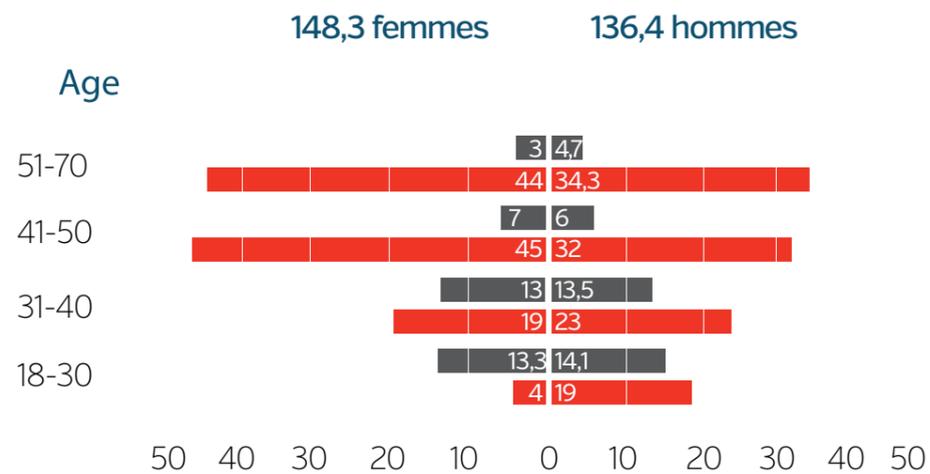
> La catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction.

> 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

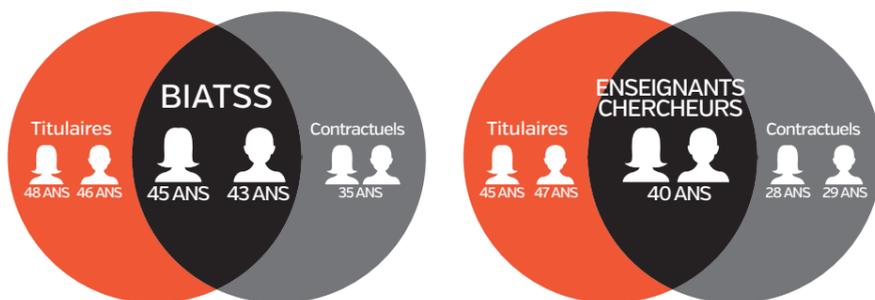
2.1.3 Répartition des effectifs par genre et âge, en nombre

> BIATSS

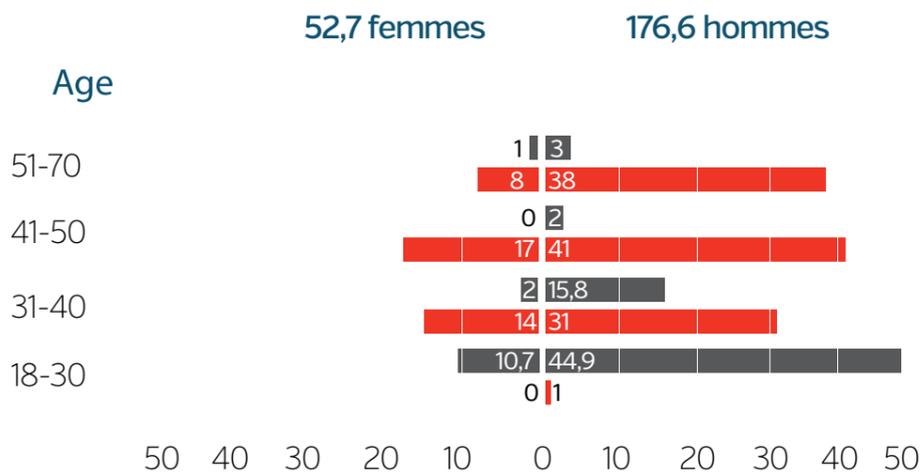


Contractuels
Titulaires

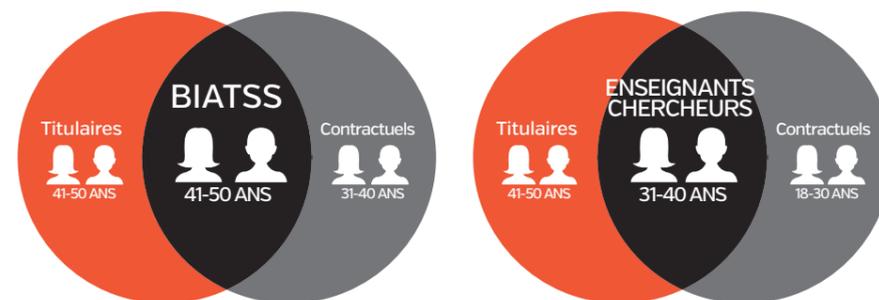
> Âge moyen



> Enseignants-Chercheurs



> Âge médian

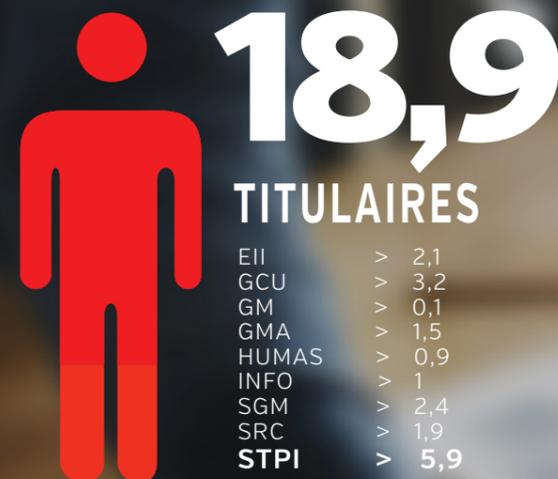
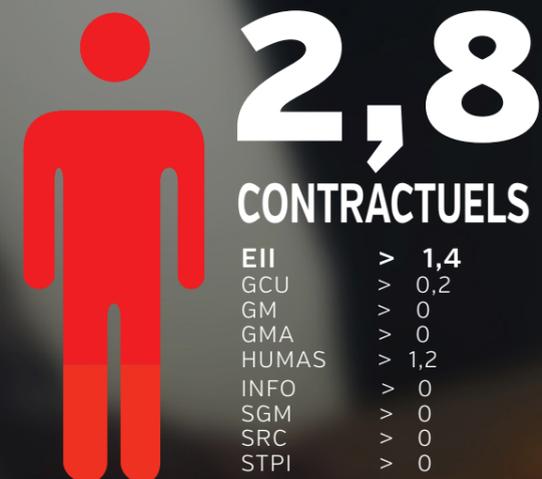


2.1.4 Répartition des effectifs par composante

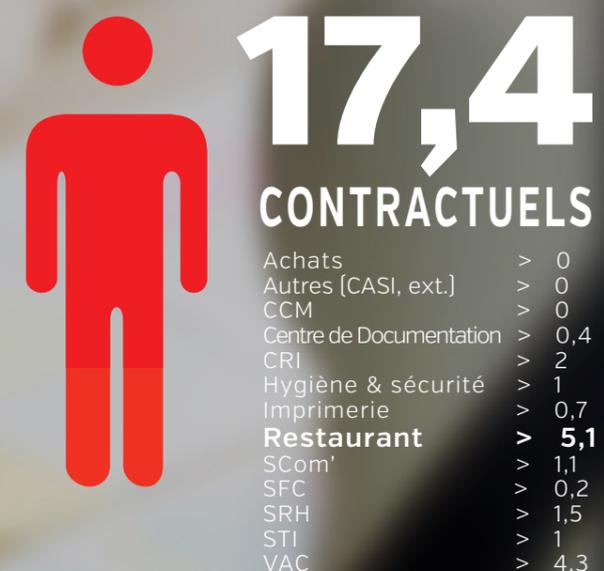
> Effectifs totaux de l'établissement en 2016



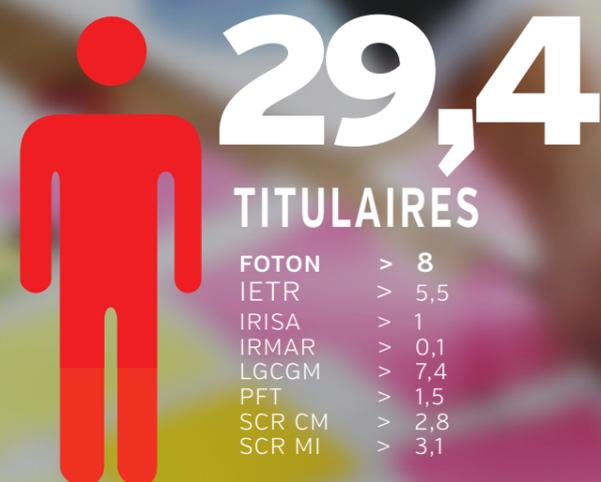
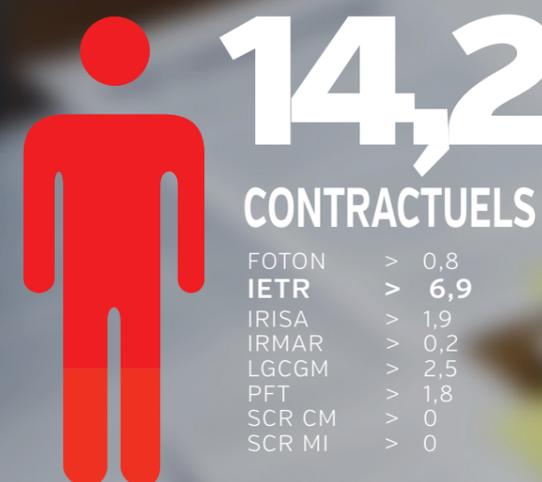
> 21,7 BIATSS PAR DÉPARTEMENT



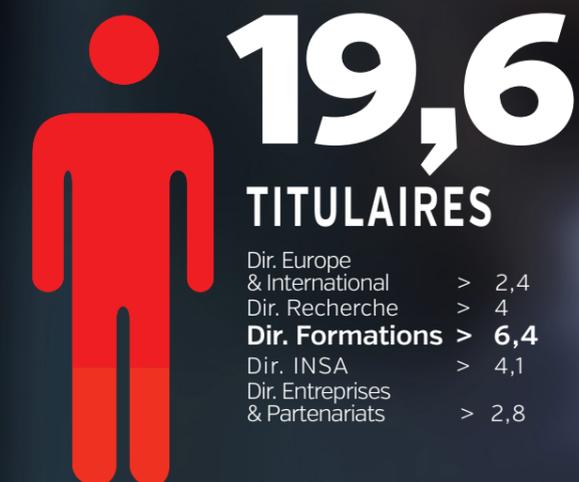
> 145,5 BIATSS PAR SERVICE



> 43,6 BIATSS PAR LABORATOIRE



> 24 BIATSS PAR DIRECTION FONCTIONNELLE



> 87,5 ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR DÉPARTEMENT



6,3

CONTRACTUELS

Doctorants extérieurs	>	0,4
EII	>	0,3
GCU	>	0,1
GMA	>	0,1
HUMAS	>	1,6
INFO	>	0
SGM	>	0
SRC	>	0,8
STPI	>	3



81,3

TITULAIRES

Doctorants extérieurs	>	0
EII	>	14,4
GCU	>	8,9
GMA	>	6,1
HUMAS	>	14,4
INFO	>	10,8
SGM	>	11,8
SRC	>	6,2
STPI	>	8,6

> 201 BIATSS PAR BAP*



103

FEMMES

A	>	0
B	>	8
C	>	0
E	>	5
F	>	6
G	>	35
J	>	49



98

HOMMES

A	>	2
B	>	8
C	>	23
E	>	15
F	>	2
G	>	41
J	>	7

*Les BAP ne concernent que les personnels de l'ITRF

> 98 ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR LABORATOIRE



40,4

CONTRACTUELS

FOTON	>	5,3
IETR	>	13,1
IRISA	>	8,7
IRMAR	>	2,8
LGCGM	>	8,5
SCR C-Met	>	1,3
SCR CSM	>	0,7
SRC OMC	>	0



57,6

TITULAIRES

FOTON	>	9,3
IETR	>	12,4
IRISA	>	9,3
IRMAR	>	6,9
LGCGM	>	13,3
SCR C-Met	>	3,4
SCR CSM	>	2,4
SRC OMC	>	0,5

> 128 ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR CNU*



29

FEMMES

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



99

HOMMES

CNU 26	>	15
CNU 27	>	14
CNU 28	>	15
CNU 32	>	3
CNU 33	>	4
CNU 60	>	23
CNU 61	>	11
CNU 63	>	14

*Les CNU ne concernent que les enseignants-chercheurs

LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ONT UNE DOUBLE AFFECTATION :
50% DANS LES LABORATOIRES ET 50 % DANS LES DÉPARTEMENTS

EFFECTIFS AU 31/12/2016 EN ETPT

EFFECTIFS AU 31/12/2016 EN ETPT

2.2 / LES PERSONNELS VACATAIRES NON ENSEIGNANTS

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

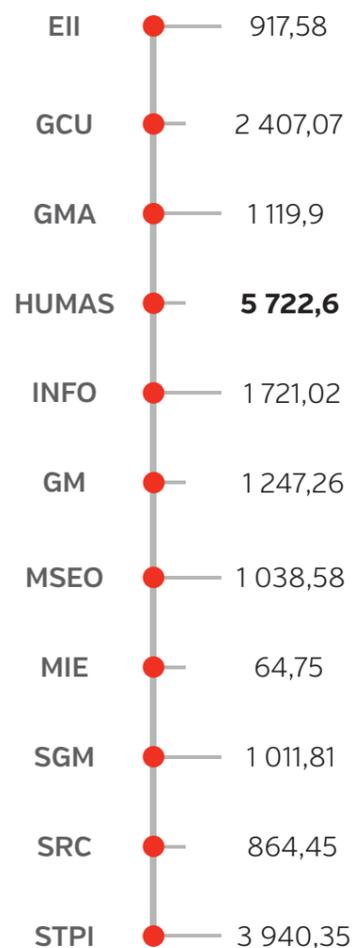
Selon l'article 3 du décret n°87-889 du 29 octobre 1987, les **agents temporaires vacataires** doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur.

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.

> **311 VACATAIRES EN 2016** [-40],
DONT 10 PERSONNELS BIATSS INSA

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

> **20 070,37 HEURES EFFECTUÉES PAR DÉPARTEMENTS EN 2015-2016**



658,62H DE + QU'EN 2015

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

> Répartition des heures effectuées en eq. tp 2015-2016

Chez les chargés d'enseignement vacataires, on observe une hausse des intervenants du secteur privé.

SECTEUR D'ACTIVITÉ		CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT VACATAIRES	
		2015	2016
SECTEUR PUBLIC	INSA (BIATSS)	14	10
	AUTRES	85	88
SECTEUR PRIVÉ		238	201
TOUS SECTEURS D'ACTIVITÉ CONFONDUS		337	299

TYPE DE POPULATION		AGENTS TEMPORAIRES VACATAIRES	
		2015	2016
DOCTORANTS, ÉTUDIANTS	INSA	4	7
	AUTRES	3	8
RETRAITÉS		7	4
TOUS SECTEURS D'ACTIVITÉ CONFONDUS		14	19

TOTAL	2015	2016
	351	318

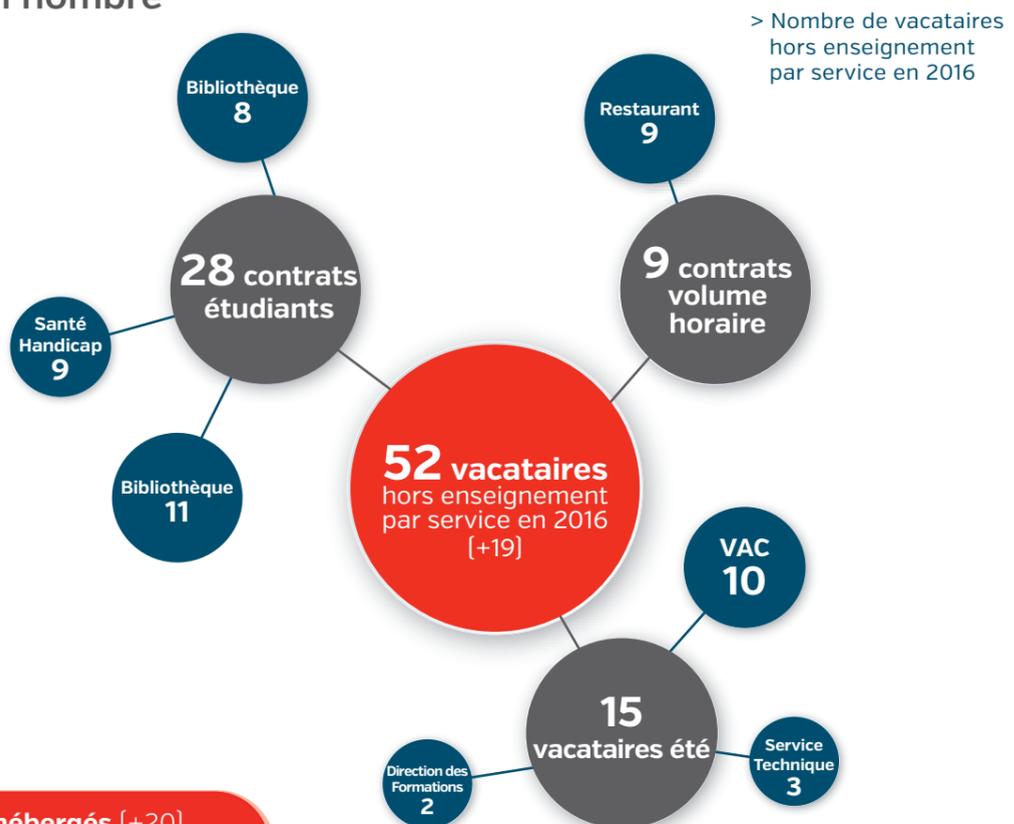
2.2.2 Répartition des vacataires non enseignants en nombre

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.

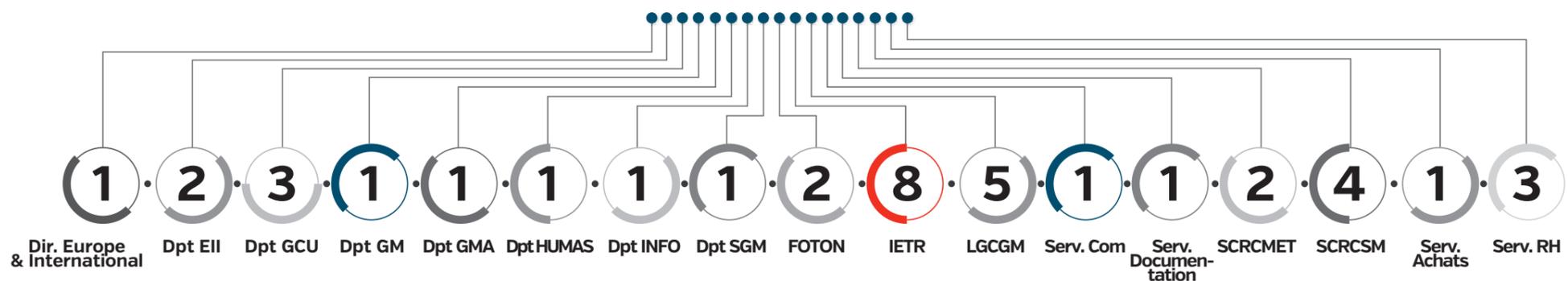
CONTRATS VOLUME HORAIRE

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

38 personnels hébergés (+20)
 [dont 11 stagiaires, 7 professeurs émérites, 5 doctorants, chercheurs invités, assistante sociale, personnes rémunérées par une entreprise privée, 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

La rémunération est déterminée par leurs 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 31/12/2016 : 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) :

sont admis au bénéfice de cette prime les enseignants-chercheurs suivants :

- > les professeurs des universités titulaires, associés à temps plein et personnels assimilés ;
- > les maîtres de conférences titulaires, stagiaires, associés à temps plein et personnels assimilés ;
- > les assistants de l'enseignement supérieur ;
- > les personnels détachés sur un emploi d'enseignant chercheur, les chefs d'établissement d'enseignement supérieur ;
- > les ATER.

La PRES ne peut être attribuée qu'aux enseignants assurant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service, ainsi qu'aux enseignants en délégation, en CRCT et aux personnels bénéficiant d'une décharge de service. Le taux de cette prime est fixé par arrêté ministériel.

PRIME D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : elle concerne les PRAG et les PRCE en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur. La PES ne peut être attribuée qu'aux enseignants assurant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service, ainsi qu'aux agents ayant obtenu une décharge de service. Le taux de cette prime est fixé par arrêté ministériel.

PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR) :

elle peut être accordée aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard notamment des publications et de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées. Elle peut également être attribuée aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national conférée par un organisme de recherche dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la recherche ou apportant une contribution exceptionnelle à la recherche.

PRIME D'EXCELLENCE SCIENTIFIQUE (PES) :

cette prime peut être attribuée aux enseignants-chercheurs, dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé et lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral.

PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA),

versée aux enseignants chercheurs titulaires et 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.

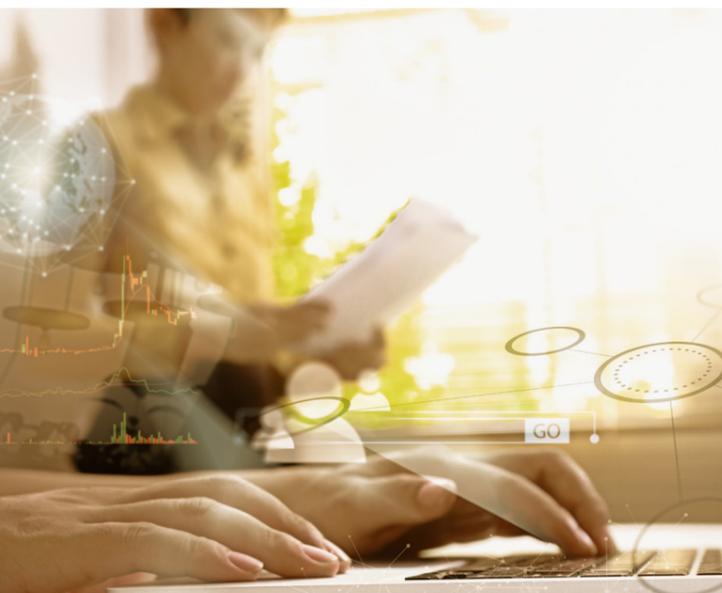
2.2 / LES PRINCIPALES PRIMES DU PERSONNEL BIATSS

INDEMNITÉ D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITÉ (IAT), est calculée par application à un montant de référence annuel, fixé par catégorie d'agent, d'un coefficient multiplicateur. Ce montant de référence annuel est indexé sur la valeur du point d'indice.

PRIME DE FONCTION ET DE RÉSULTATS (PFR) : Il s'agit d'un dispositif indemnitaire qui comprend deux parts cumulables et modulables; une part liée aux fonctions exercées, tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et l'autre part tenant compte des résultats (individuels). Les bénéficiaires sont les personnels de la filière AENES de catégorie A et B.

PRIME DE PARTICIPATION À LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (PPRS), versée aux fonctionnaires des corps de recherche et de formation (catégorie A, B ou C), dont le montant dépend du grade de l'agent.

INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IFTS), versée aux fonctionnaires de catégorie A et B ayant un indice brut supérieur à 380. A l'INSA, cette indemnité concerne les personnels médico-sociaux.



Au 1^{er} janvier 2015, l'INSA Rennes est passée aux Responsabilités et Compétences Élargies, ce qui a eu pour conséquence le transfert de la masse salariale des emplois délégués sur budget établissement vers le budget État.

Contrairement aux exercices antérieurs, depuis notre passage aux Responsabilités et Compétences Élargies et conformément à la réglementation, l'INSA doit procéder à la certification des comptes par 1 cabinet d'expertise comptable.

Ainsi, des écritures comptables ont été passées telles que des provisions pour risques et des charges à payer.

Le décret n°87-889 du 29 octobre 1987 prévoit que les établissements d'enseignement supérieur peuvent faire appel pour des fonctions d'enseignement à des chargés d'enseignement vacataires ou des agents temporaires vacataires (ATV). L'INSA de Rennes embauche annuellement environ 310 vacataires d'enseignement.

À noter que depuis le 1^{er} septembre 2012, les heures complémentaires des titulaires ne sont plus défiscalisées.

> MONTANT DE LA MASSE SALARIALE 2016 : 28 123 393€

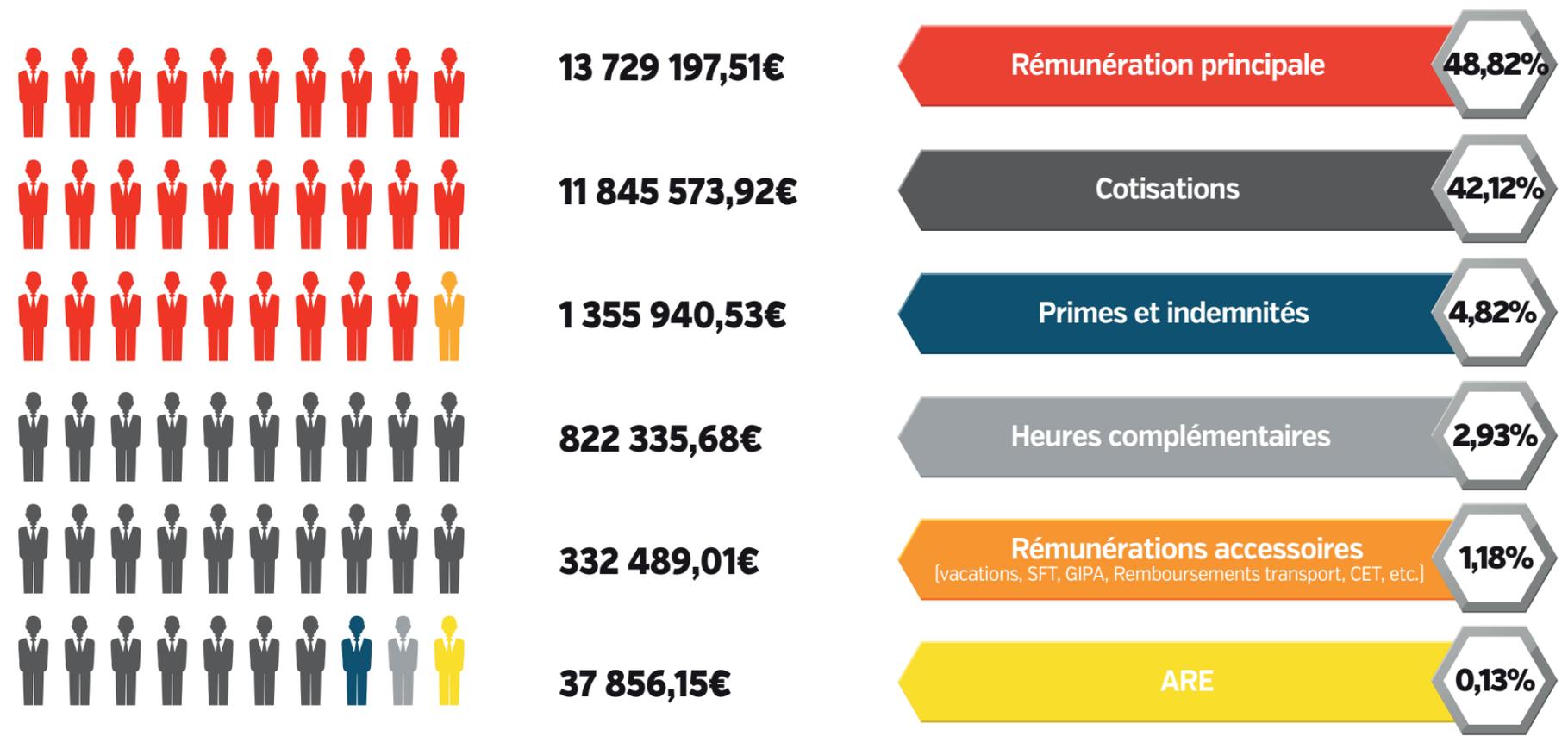
[27 969 841€ EN 2015]

SOIT **76%** DU BUDGET GLOBAL DE L'ÉTABLISSEMENT [36 819 357 €]





2.3 / LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

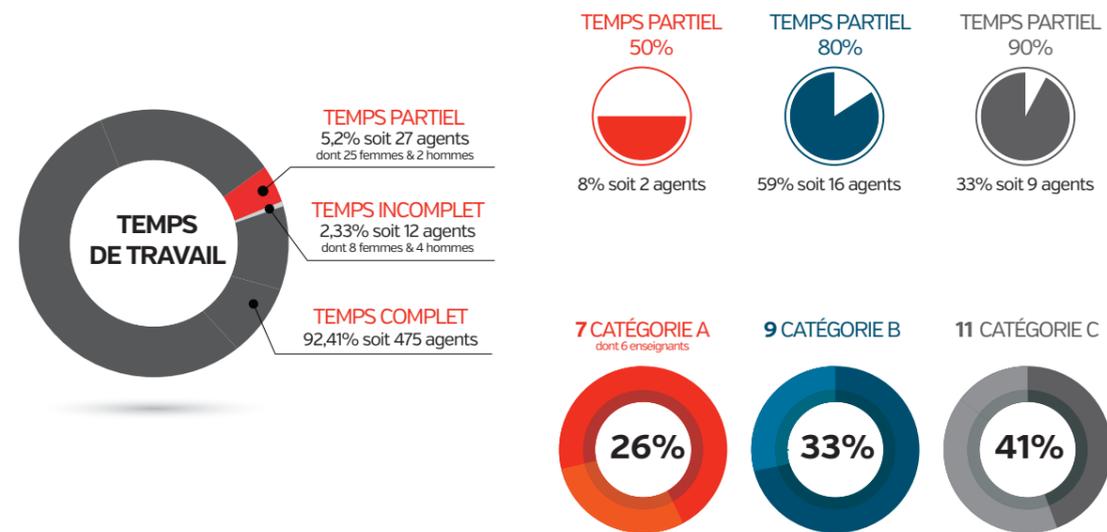


conditions de travail_



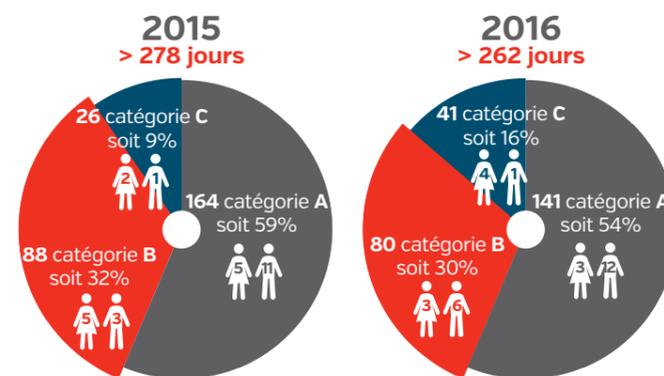
1 temps de travail_

1.1 / LE TEMPS PARTIEL



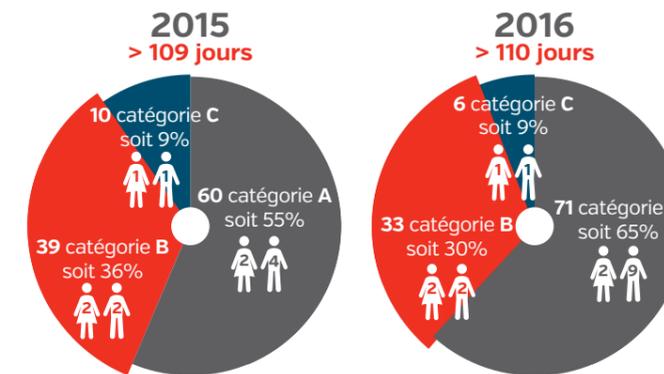
1.2 / LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

> Nombre de jours épargnés par année et par catégorie

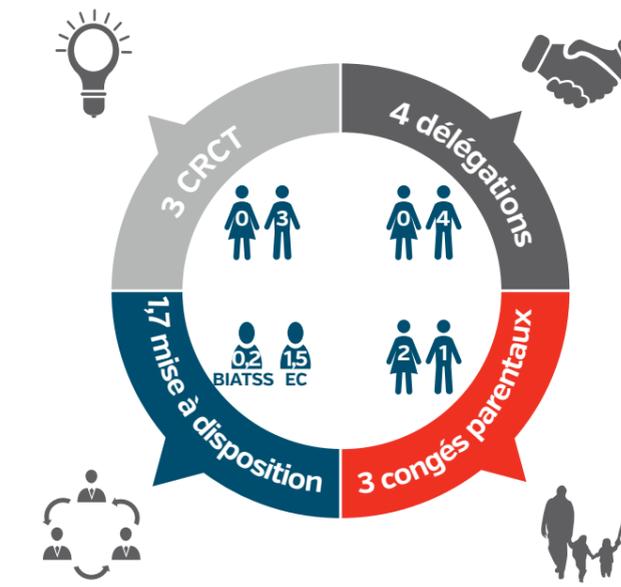


2016 > 9 OUVERTURES DE CET DONT 2 DÛES À DES MUTATIONS
2015 > 5 OUVERTURES DE CET

> Nombre de jours payés par année et par catégorie



1.3 / LES MODALITÉS DE SERVICE



BIATSS

La législation prévoit un temps de travail de 1607 heures maximum. Les jours de congés dépendent de la quotité de temps de travail. **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.** L'agent recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat.

ENSEIGNANTS

L'arrêté du 31 juillet 2009 approuve le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et des maîtres de conférence. La nouveauté est que le service d'un enseignant-chercheur ne se calcule plus seulement sur la base du temps passé devant les étudiants mais inclut aussi des activités répertoriées dans le référentiel validé par l'établissement [pédagogie, recherche, administration].

CET

Le CET permet à tous les personnels biatss, titulaires ou contractuels employés depuis plus d'1 an, d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congés non prises ou des sommes qui y sont affectées.

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 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, versée par le CNRS, afin d'assurer son remplacement dans son service d'enseignement.

LA MISE À DISPOSITION - MAD

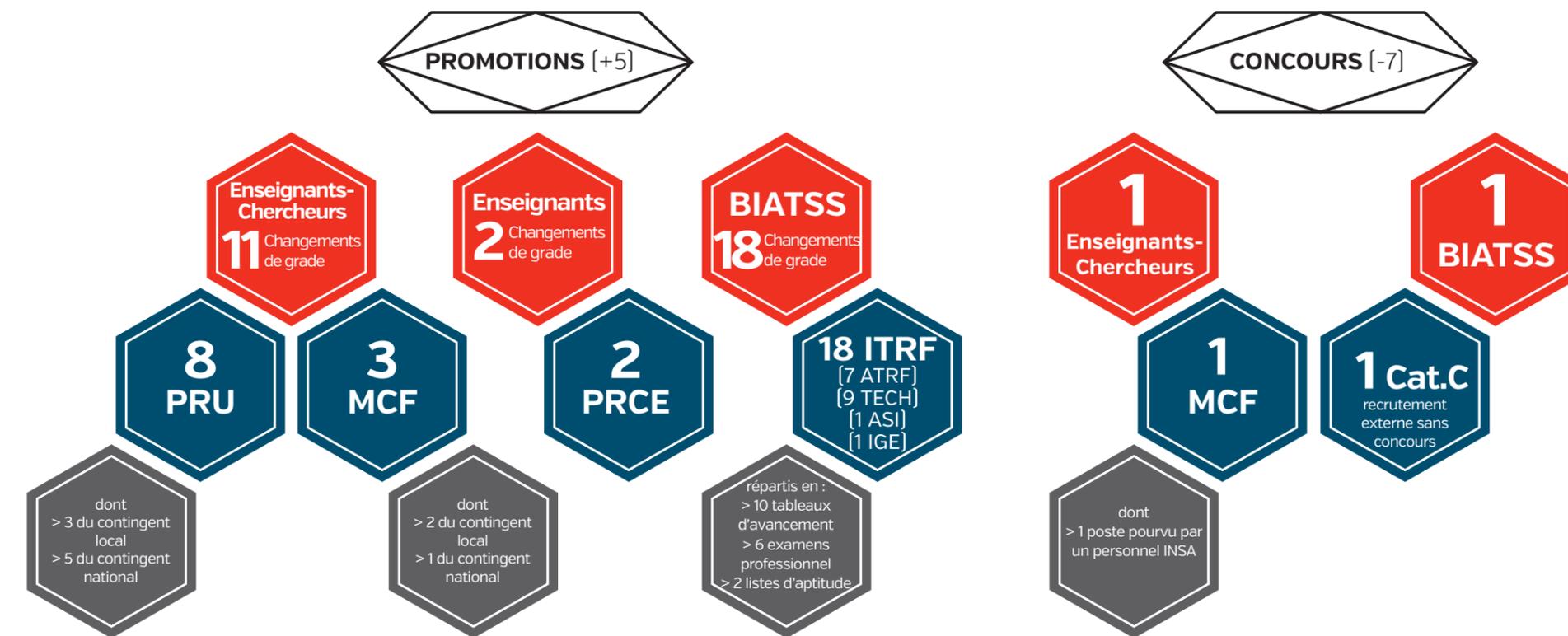
La Mise À Disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Celui-ci continue à occuper son emploi et continue à percevoir la rémunération correspondante, mais il exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

2 carrière et mobilité

2.1 / MOUVEMENTS DES PERSONNELS / ENTRÉES ET SORTIES



2.2 / MOUVEMENTS DES PERSONNELS / PROMOTIONS, CONCOURS ET RECRUTEMENTS



> 64 RECRUTEMENTS EN 2016 [+28]

24 recrutements BIATSS

19 recrutements sur contrat de recherche
dont 6 femmes et 13 hommes

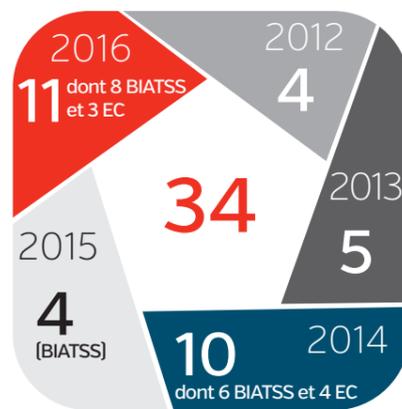
8 ATER
dont 1 femme et 7 hommes



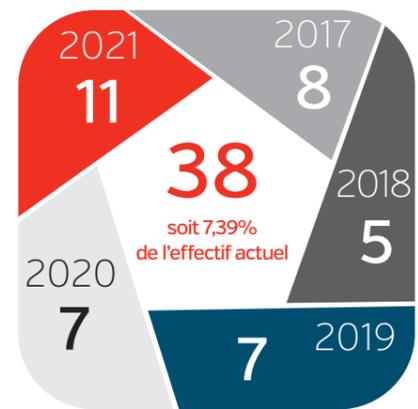
13 nouveaux doctorants
dont 4 femmes et 9 hommes

2.3 / RETRAITES

> Nombre de départs depuis 2012



> Prévisionnel



ÂGE MOYEN POUR UN DÉPART À LA RETRAITE DES BIATSS : 63 ANS

ÂGE MOYEN POUR UN DÉPART À LA RETRAITE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS : 65 ANS

3 entretien professionnel_

74% DES COMPTES RENDUS D'ENTRETIENS PROFESSIONNELS ONT ÉTÉ ENREGISTRÉS SUR **203** PERSONNELS BIATSS AYANT PASSÉ UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL

63% DE FICHES DE POSTE ENREGISTRÉES

78,8% DES AGENTS ONT DEMANDÉ UNE FORMATION SUITE AUX ENTRETIENS

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.

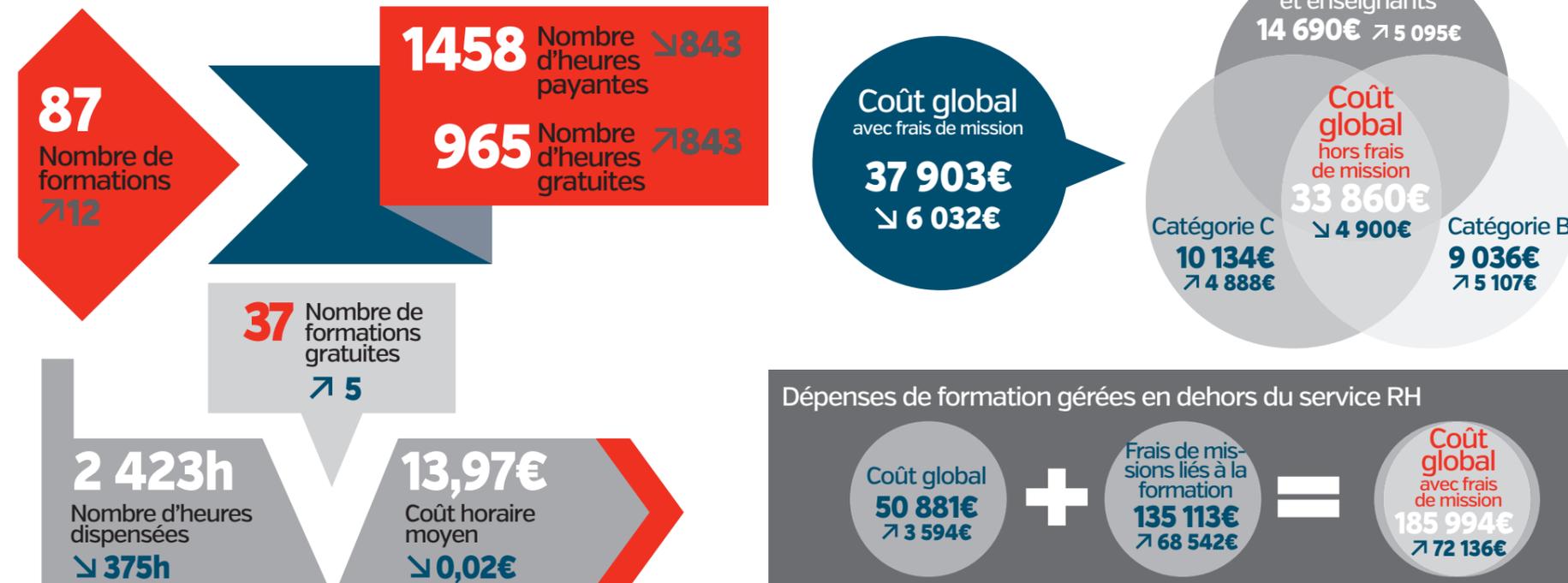
L'objectif est de conseiller, d'orienter pour des projets professionnels ou personnels. Dans les tableaux ci-dessous ne figurent que les heures de présence aux actions de formation.

On dénombre les stagiaires par action. Un agent qui suit deux actions de formation sera donc comptabilisé deux fois. Les dépenses figurant dans les tableaux ne sont que les frais engagés pour les formations et n'incluent pas les :

- > les frais de transport, de repas et d'hébergement
- > les dépenses citées n'englobent pas les formations prises en charge par les composantes
- > le coût horaire des stagiaires suivant la formation sur leur temps de travail n'est pas pris en compte

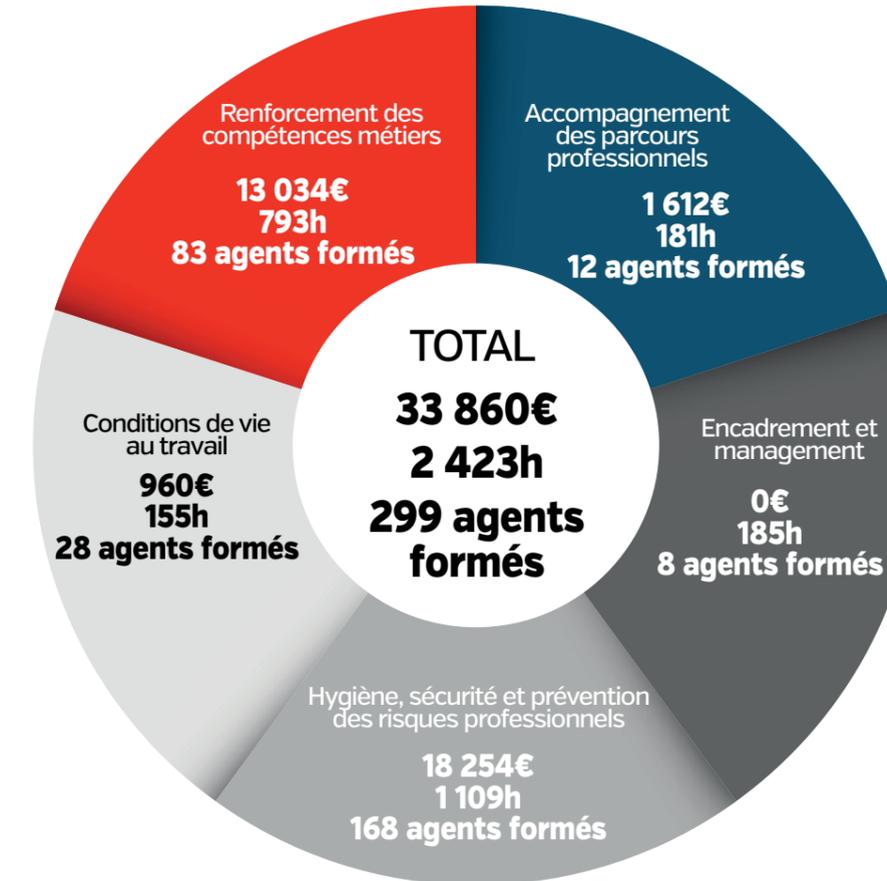
1 dépenses globales

Dépenses de formation gérées par le service RH



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

2.1 / PAR AXE PRIORITAIRE ET STRATÉGIQUE



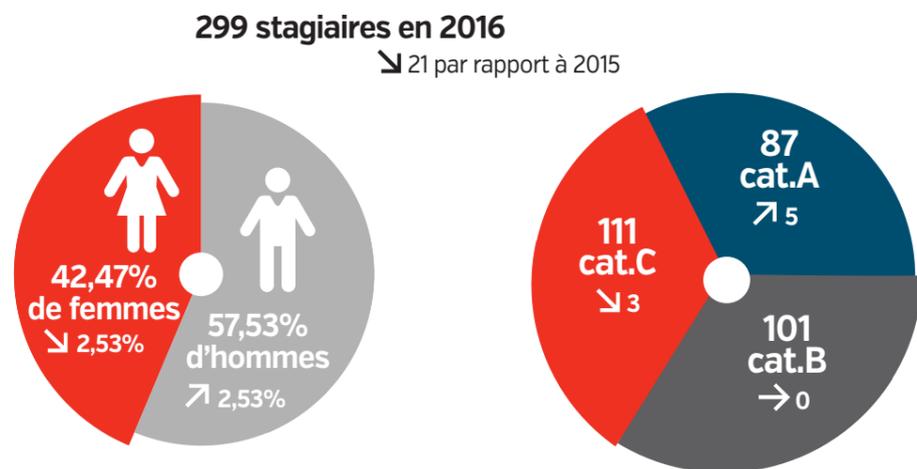
Les dépenses de formation se concentrent principalement dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité compte tenu des priorités de l'établissement et du caractère obligatoire des recyclages en matière de sécurité. Le recours aux formations gratuites essentiellement du BRIEP, permet de soutenir le nombre d'actions de formation.

2.2 / PAR TYPE DE POPULATION

Les agents de l'État bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé Droit Individuel à la Formation ou DIF. Les agents à temps complet cumulent 20 heures de formation par an, jusqu'à un maximum de 120 heures, qu'ils peuvent utiliser à leur initiative pour accomplir certaines formations.

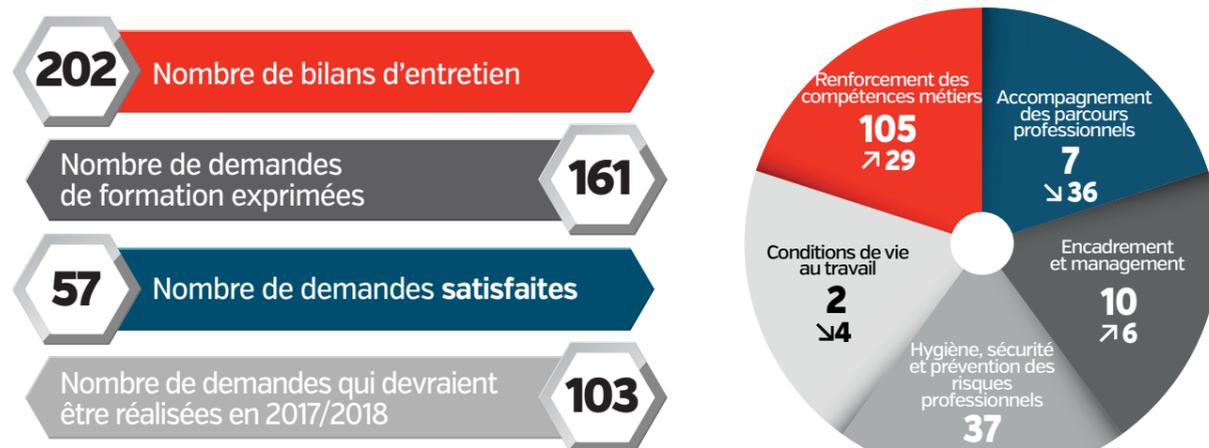
58,1% DES AGENTS DE L'INSA ONT SUIVI UNE FORMATION EN 2016 DONT 233 TITULAIRES ET 66 CONTRACTUELS

Voici l'évolution des agents stagiaires de l'INSA :



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 **3/4 des dossiers** présentés aux comités médicaux

1 Maladie professionnelle reconnue en 2016 envers une femme portant le total à **4 maladies** professionnelles

100% des maladies professionnelles ont été reconnues à des femmes

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 congés maladies regroupe les congés longues maladies, les congés longues durées et les mi-temps thérapeutiques

84,9% des arrêts de travail sont des congés maladie, congés ordinaires de maladie & des congés parentaux

696 jours [-159j] Les congés maternité sont la **3e cause d'absence** en 2016

> 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



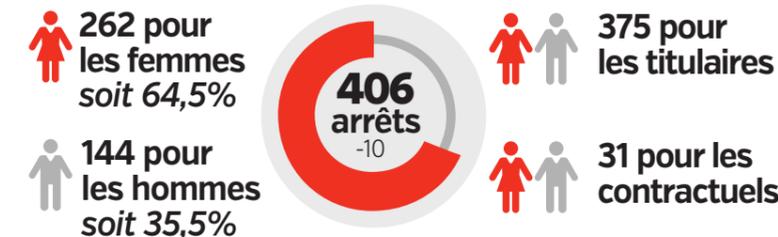
> Nombre de dossiers présenté aux commissions de réforme



> Nombre de jours d'arrêts



> Nombre d'arrêts



> Congés pour raisons médicales



> Autres congés



3 prévention des risques professionnels_

Le service Hygiène et Sécurité 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 Hygiène et sécurité 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 et avec le responsable du Service Technique Immobilier.



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 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 ;
- > au bilan social annuel de l'établissement.

LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT

- > 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
7 réunions [-3]

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
5 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
3 réunions [-2]

Composition

Président, directrice générale des services et 8 représentants du personnel : FERC-SUP-CGT, SNPREEES-FO, SNPTES, FSU
7 réunions [-3]

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
0 réunion

Composition

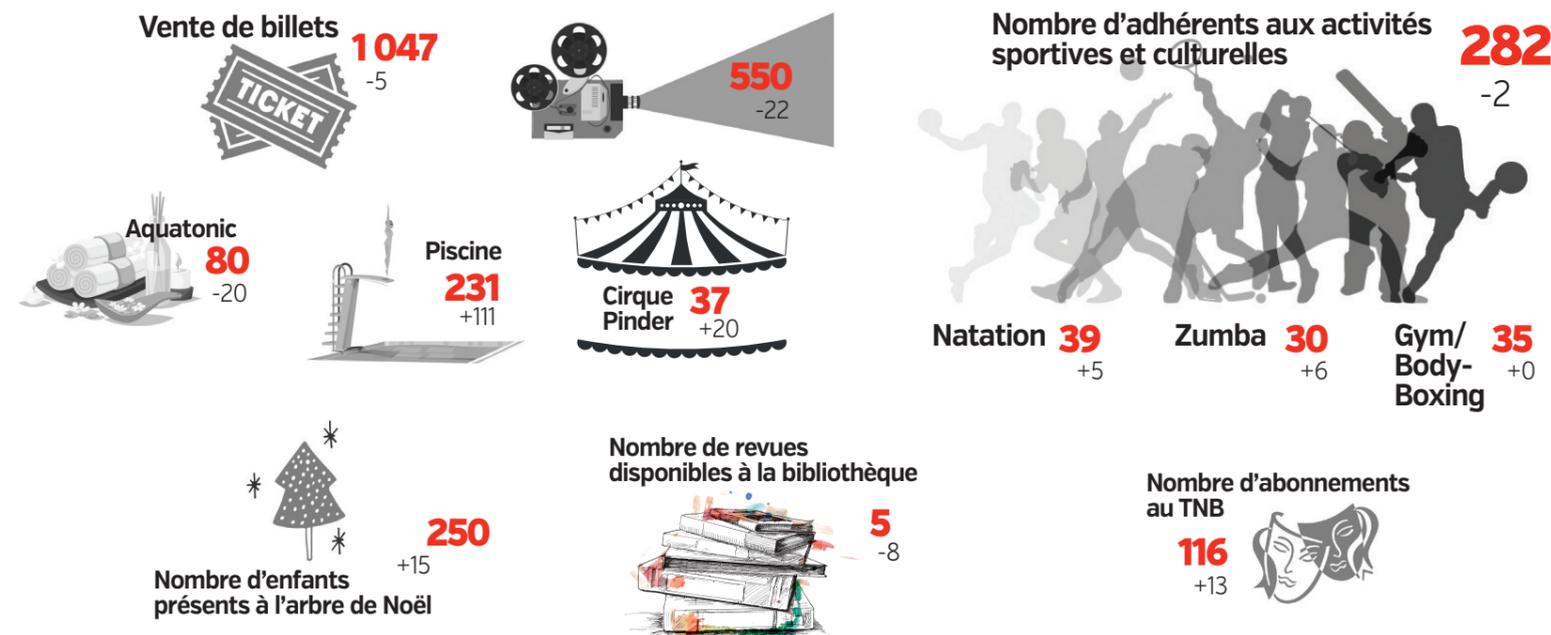
Directeur, DGS, 8 représentants du personnel, médecin de prévention, conseiller de prévention de l'INSA et conseiller de prévention du CNRS, inspecteur santé et sécurité au travail, responsable du service des Ressources Humaines, Responsable du service technique Immobilier et 3 représentants des usagers en cas de formation élargie
4 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 animateurs d'activité sont employés à temps partiel (dont 5 directement par le CASI) pour un horaire global de 210 heures.

Les ventes de **places de cinéma** représentent **52,5%** des ventes de places du CASI en 2016. L'augmentation des ventes de tickets de piscine est de **92,5%**.



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 : 23 519 REPAS SERVIS EN 2016 (-1 247)

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 : 8 DOSSIERS INSTRUITS EN 2016 (-2)

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 : 1 AGENT BÉNÉFICIAIRE EN 2016

Ces aides 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 2016

Pour les enfants en séjours éducatifs ou linguistiques

Pour les enfants en centre aérés

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
CHS : Comité Hygiène et Sécurité
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
IAT : Indemnité d'Administration et de Technicité
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
PAST : Personnel Associé Temporaire
PCA : Prime de Charge Administrative
PEDR : Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PES : Prime d'Excellence Scientifique
PFR : Prime de Fonctions et de Résultats
PPRS : Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PR : Professeur des universités
PRAG : Professeur Agrégé
PRCE : Professeur Certifié
PR ENSAM : Professeur de l'École 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
SGEPES : Secrétaire Générale d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur
SMP : Surveillance Médicale Particulière
SRC : Système et Réseaux de Communication
STI : Service Technique Immobilier
STPI : Sciences et Techniques Pour l'Ingénieur
TCH : 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

