

Rapport Social Unique 2024 et 2025



Edito



Le Rapport Social Unique constitue un outil essentiel de connaissance et de suivi de la situation des ressources humaines de l'INSA Rennes.

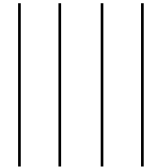
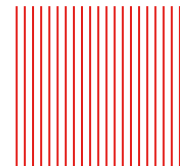
À travers les données présentées, il offre une vision globale de nos emplois, de l'évolution des effectifs, des rémunérations et des conditions de travail au sein de l'établissement.

L'édition 2025 met en lumière la dynamique de notre institut et l'engagement de l'ensemble des personnels – enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs et personnels BIATSS – qui contribuent chaque jour à la qualité de nos missions de formation, de recherche et d'appui.

Le RSU s'inscrit pleinement dans notre volonté de développer une politique de ressources humaines attentive aux parcours professionnels, à l'inclusion et à la qualité de vie au travail. Il contribue également à nourrir le dialogue social et à améliorer en continu nos pratiques RH.

Nous remercions chaleureusement les équipes qui ont contribué à son élaboration et vous invitons à en prendre connaissance.

Vincent Brunie
Directeur de l'INSA Rennes





Sommaire

1. Emplois et personnels, page 4

2. Masse salariale, page 21

3. Conditions de travail, page 28

4. Formation des personnels, page 32

5. Santé et sécurité au travail, page 34

6. Actions sociales, page 37



1. Emplois et personnels

11. Plafond d'emplois

Le plafond d'emploi est le nombre d'emplois que le ministère délègue à l'établissement. Ce plafond, exprimé en ETPT, représente la limite maximale de personnels pouvant être employés sur ressources Subvention pour Charge de Service Public (SCSP) de l'Etat, sur une année civile.



EQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (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

Plafond prévisionnel global dans le cadre du budget initial 2025 :

495,7 ETPT

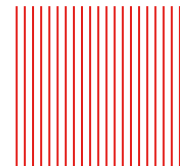
dont 371,3 sous plafond Etat
et 124,3 financés sur ressources propres



dont
> **171,6** sur plafond Etat
> **95,0** sur plafond Etablissement



dont
> **199,7** sur plafond Etat
> **29,3** sur plafond Etablissement





12. Personnels

Les effectifs présentés ci-après sont exprimés en ETP (Equivalent Temps Plein) moyen (\sum ETP mensuel / 12).

Ainsi sont comptabilisés les personnels qui ont perçu une rémunération générant une consommation d'ETPT au cours de l'année, au seul prorata de leur quotité de travail.

Toute présentation selon une autre unité de mesure des effectifs ferait l'objet d'une indication spécifique.



AGENT CONTRACTUEL

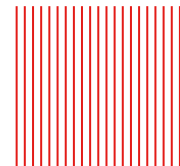
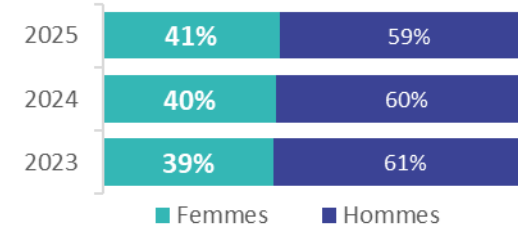
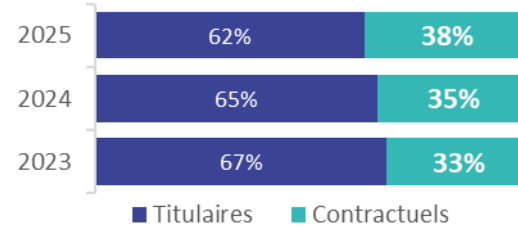
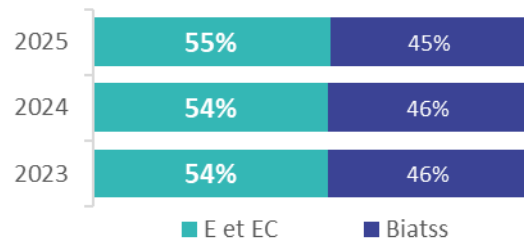
Agent non titulaire de l'Etat ayant un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée

AGENT TITULAIRE

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

121. Répartition des effectifs totaux

	2023	2024	2025
Enseignants et Enseignants-chercheurs	245,34	251,91	259,38
Titulaires	145,92	147,25	144,50
Contractuels	99,43	104,66	114,88
Biatss	207,52	212,97	216,22
Titulaires	157,19	153,67	149,68
Contractuels	50,33	59,30	66,53
Total	452,86	464,88	475,60





122. Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs

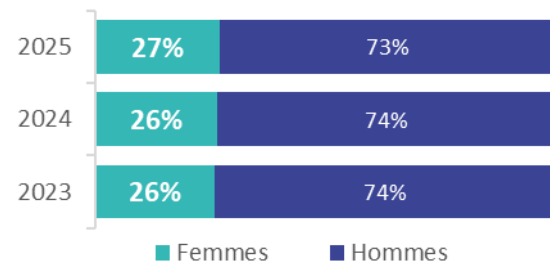
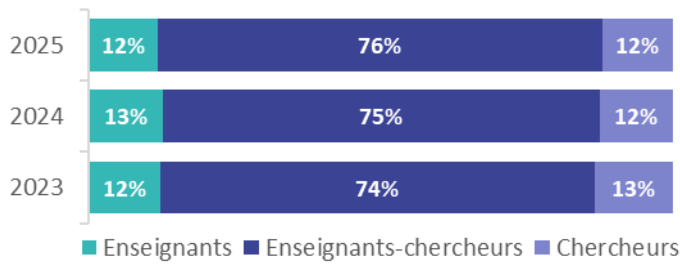
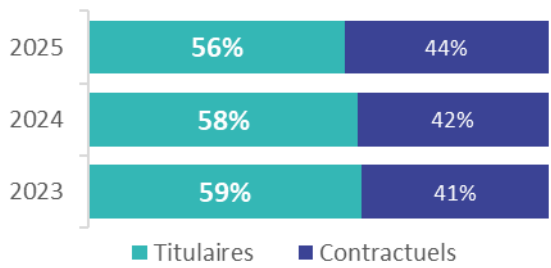
	2023		Total 2023	2024		Total 2024	2025		Total 2025
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Titulaires	37,57	108,35	145,92	38,40	108,85	147,25	36,90	107,60	144,50
Enseignants	9,25	13,05	22,30	10,00	13,47	23,47	10,00	12,47	22,47
PRAG	8,25	7,00	15,25	9,00	7,67	16,67	9,00	7,67	16,67
PRCE	1,00	6,05	7,05	1,00	5,80	6,80	1,00	4,80	5,80
Enseignants-chercheurs	28,32	95,30	123,62	28,40	95,38	123,78	26,90	95,13	122,03
MCF	22,42	58,80	81,22	21,50	58,05	79,55	19,50	56,13	75,63
PRU	5,90	36,50	42,40	6,90	37,33	44,23	7,40	39,00	46,40
Contractuels	26,18	73,25	99,43	28,24	76,42	104,66	32,97	81,92	114,88
Enseignants	4,33	3,75	8,08	2,13	6,58	8,71	2,50	5,92	8,42
CDD Enseignants	0,67	2,42	3,08	0,13	4,25	4,38	0,50	2,92	3,42
CDI Enseignants	3,67	1,33	5,00	2,00	2,33	4,33	2,00	3,00	5,00
Enseignants-chercheurs	21,84	69,50	91,34	26,12	69,83	95,95	30,47	76,00	106,47
ATER	0,92	1,58	2,50	0,08	1,33	1,42	0,50	2,67	3,17
CDD EC	1,00	1,00	2,00	1,25	0,67	1,92	1,96	3,00	4,96
CDI EC	1,00	0,75	1,75	1,00	5,08	6,08	1,00	6,00	7,00
CPJ	0,92	1,00	1,92	1,00	1,50	2,50	1,00	2,00	3,00
Doctorants	10,92	34,42	45,33	10,08	37,08	47,17	14,50	37,83	52,33
Post-Doctorants	1,33	3,83	5,17	4,08	1,67	5,75	3,67	1,50	5,17
CDD Chercheurs	5,76	22,17	27,93	8,37	15,25	23,62	6,84	16,00	22,84
CDI Chercheurs	0,00	4,75	4,75	0,25	7,25	7,50	1,00	7,00	8,00
Total	63,74	181,60	245,34	66,64	185,27	251,91	69,87	189,52	259,38

ENSEIGNANTS ET 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 termes 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 nommé « contrat doctoral »), des Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER), des Professeurs contractuels, associés, invités, post-doctorants et contractuels recherche.





Détail des personnels titulaires Enseignants et Enseignants-chercheurs par CNU et discipline

Effectif ETP au 31/12/2025 par corps

	PRAG		Total PRAG	PRCE		Total PRCE	MCF		Total MCF	PRU		Total PRU	Total
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Enseignant 2nd degré	9,00	7,00	16,00	1,00	4,80	5,80							21,80
Allemand	1,00		1,00										1,00
Anglais	3,00	1,00	4,00		2,00	2,00							6,00
Economie Et Gestion	1,00		1,00										1,00
Education Phys. Et Sportive	1,00	1,00	2,00		1,00	1,00							3,00
Espagnol	1,00		1,00										1,00
Génie Mécanique - Mécanique		3,00	3,00		0,80	0,80							3,80
Lettres Modernes	2,00		2,00	1,00	1,00	2,00							4,00
Mathématiques		2,00	2,00										2,00
Enseignant-Chercheur							18,00	53,80	71,80	8,90	39,00	47,90	119,70
Chimie des matériaux							4,00	2,00	6,00		2,00	2,00	8,00
Chimie organique, minérale, industrielle							1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	6,00
Electronique, optronique et systèmes							1,00	3,00	4,00	1,00	6,00	7,00	11,00
Génie informatique, automatique et traitement du signal							2,00	7,00	9,00	0,90	6,00	6,90	15,90
Informatique							3,00	8,00	11,00	4,00	4,00	8,00	19,00
Mathématiques appliquées et applications des mathématiques							1,00	6,00	7,00		6,00	6,00	13,00
Mécanique, génie mécanique, génie civil							2,00	16,80	18,80	2,00	6,00	8,00	26,80
Milieus denses et matériaux							4,00	9,00	13,00		6,00	6,00	19,00
Sciences de gestion											1,00	1,00	1,00
Total	9,00	7,00	16,00	1,00	4,80	5,80	18,00	53,80	71,80	8,90	39,00	47,90	141,50



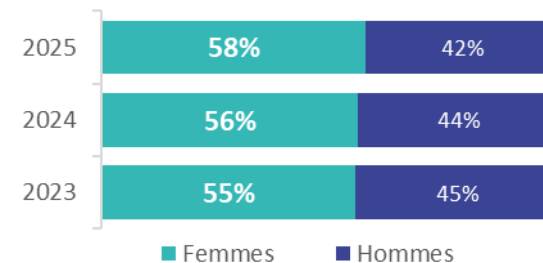
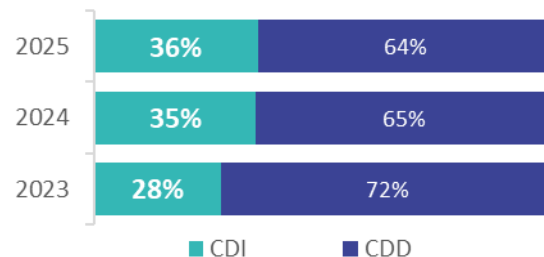
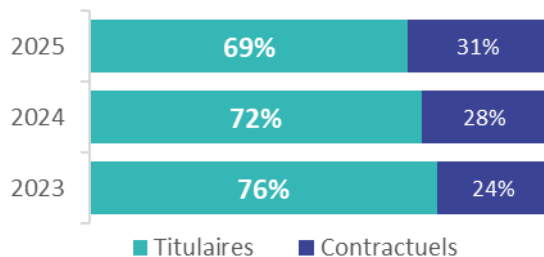
123. Répartition des effectifs BIATSS



	2023		Total 2023	2024		Total 2024	2025		Total 2025
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Titulaires	80,81	76,38	157,19	78,36	75,31	153,67	77,78	71,90	149,68
AENES	2,58	1,58	4,17	2,08	1,42	3,50	3,04	1,00	4,04
ITRF	77,73	74,80	152,53	75,90	73,90	149,80	74,74	70,90	145,64
ASI	6,88	8,83	15,72	7,80	8,67	16,47	9,02	9,00	18,02
ATRF	30,04	19,67	49,71	24,88	18,96	43,85	22,07	14,50	36,57
IGE	3,00	14,08	17,08	3,00	15,17	18,17	3,00	15,17	18,17
IGR	2,80	3,15	5,95	2,82	3,08	5,90	2,33	3,00	5,33
Tech RF	35,00	29,07	64,07	37,40	28,02	65,42	38,33	29,23	67,56
Médicaux sociaux	0,50	0,00	0,50	0,38	0,00	0,38	0,00	0,00	0,00
Contractuels	33,83	16,50	50,33	40,22	19,08	59,30	46,62	19,92	66,53
Apprenti	2,08	0,25	2,33	1,92	1,92	3,83	2,00	1,58	3,58
CDD BIATSS-A	4,50	4,58	9,08	9,22	4,50	13,72	14,63	5,67	20,30
CDD BIATSS-B	9,67	5,00	14,67	7,83	5,92	13,75	8,58	4,25	12,83
CDD BIATSS-C	8,39	1,92	10,31	6,22	0,92	7,13	5,12	1,00	6,12
CDI BIATSS-A	6,38	2,75	9,13	9,48	3,83	13,32	9,30	3,75	13,05
CDI BIATSS-B	2,80	1,00	3,80	4,80	1,00	5,80	5,98	2,67	8,65
CDI BIATSS-C	0,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,75	1,00	1,00	2,00
Total	114,63	92,88	207,52	118,57	94,40	212,97	124,40	91,82	216,22

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 Bibliothèque (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.





Détail des personnels titulaires BIATSS par BAP

Effectif ETP au 31/12/2025 par corps

	AENES		Total AENES	ASI		Total ASI	ATRF		Total ATRF	IGE		Total IGE	IGR		Total IGR	Tech RF		Total Tech RF	Total
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
A - Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement																	1,00	1,00	1,00
B - Sciences chimiques et Sciences des matériaux				1,00	1,00	2,00				5,00	5,00					2,90	3,00	5,90	12,90
C - Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique					3,00	3,00				5,00	5,00		1,00	1,00	2,00		7,90	7,90	17,90
E - Informatique, Statistiques et Calcul scientifique					2,00	2,00				4,00	4,00		2,00	2,00			5,00	5,00	13,00
F - Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs				2,00		2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00					1,00	1,00	2,00	8,00
G - Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention					3,00	3,00	14,10	11,00	25,10								8,50	8,50	36,60
J - Gestion et Pilotage	4,00	1,00	5,00	7,00		7,00	5,00	1,00	6,00	1,00	1,00	2,00	1,00		1,00	33,80	4,00	37,80	58,80
Total	4,00	1,00	5,00	10,00	9,00	19,00	21,10	12,00	33,10	3,00	15,00	18,00	2,00	3,00	5,00	37,70	30,40	68,10	148,20

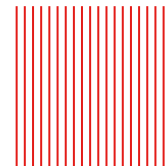


124. Répartition des effectifs selon la tranche d'âge

	2023		Total 2023	2024		Total 2024	2025		Total 2025
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
< 25 ans	8,09	10,08	18,18	6,45	16,00	22,45	11,53	17,50	29,03
25 à 29 ans	17,92	39,67	57,58	22,33	32,42	54,75	19,98	37,75	57,73
30 à 34 ans	10,14	27,57	37,71	9,15	28,67	37,82	12,17	26,08	38,25
35 à 39 ans	20,08	24,15	44,23	19,95	25,34	45,29	16,76	23,75	40,51
40 à 44 ans	28,43	37,22	65,65	28,02	32,94	60,96	30,23	32,07	62,30
45 à 49 ans	22,72	36,58	59,30	27,91	36,92	64,83	29,80	38,58	68,38
50 à 54 ans	38,08	32,88	70,97	36,98	35,83	72,82	36,55	33,92	70,47
55 à 59 ans	17,36	33,18	50,54	19,90	32,70	52,60	24,82	36,47	61,28
60 à 64 ans	14,63	29,23	43,87	12,86	32,95	45,80	11,60	27,05	38,65
65 à 69 ans	0,92	3,92	4,83	1,67	5,90	7,57	0,83	8,17	9,00
Total	178,38	274,48	452,86	185,22	279,66	464,88	194,27	281,33	475,60

Age moyen

	2023		Total 2023	2024		Total 2024	2025		Total 2025
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Enseignants et Enseignants-chercheurs	42	43	43	41	43	43	41	43	42
Titulaires	49	51	51	49	52	51	50	52	51
Contractuels	32	30	31	30	31	31	30	31	31
Biatss	46	47	47	47	47	47	47	48	47
Titulaires	50	50	50	51	50	51	51	50	51
Contractuels	37	37	37	40	37	39	40	37	39
Total	45	44	45	45	45	45	45	44	45

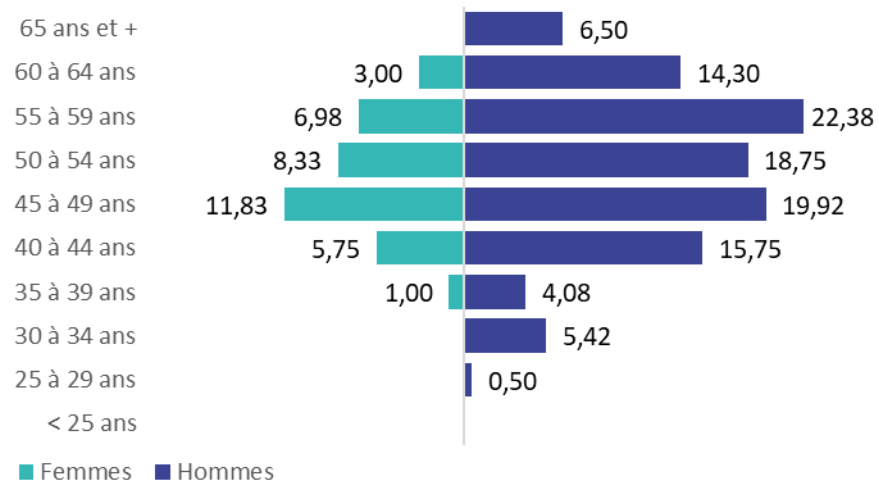




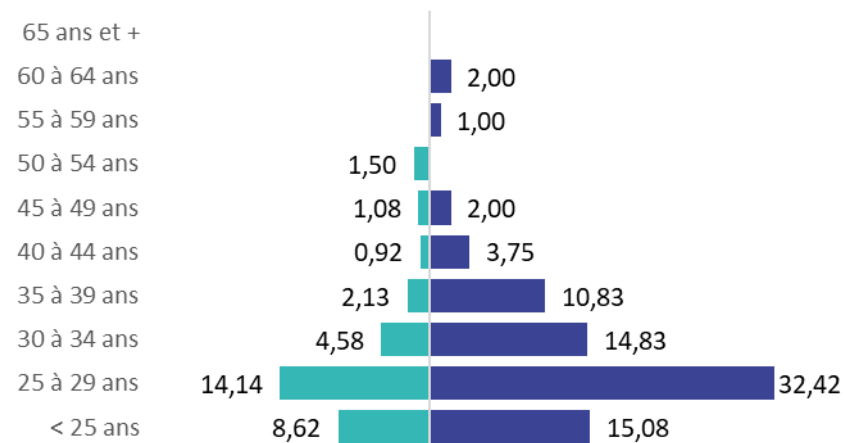
Pyramide des âges 2025

Enseignants et enseignants-chercheurs

Titulaires :

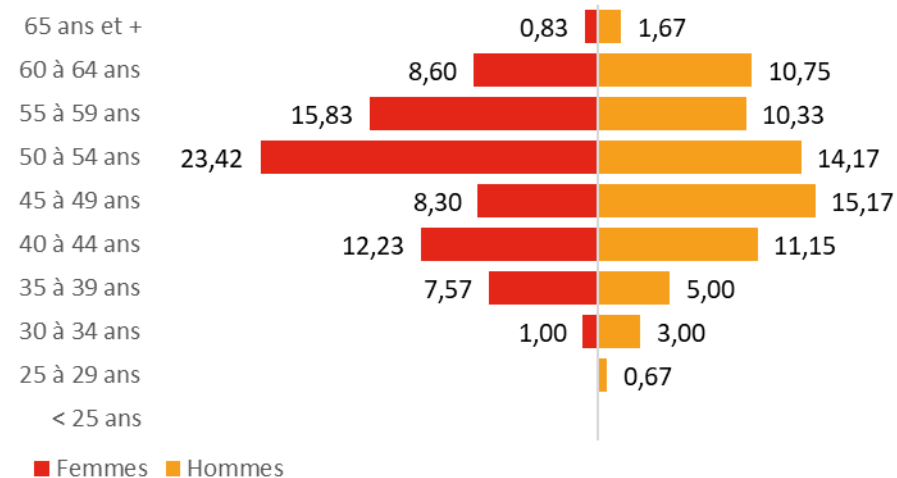


Contractuels :

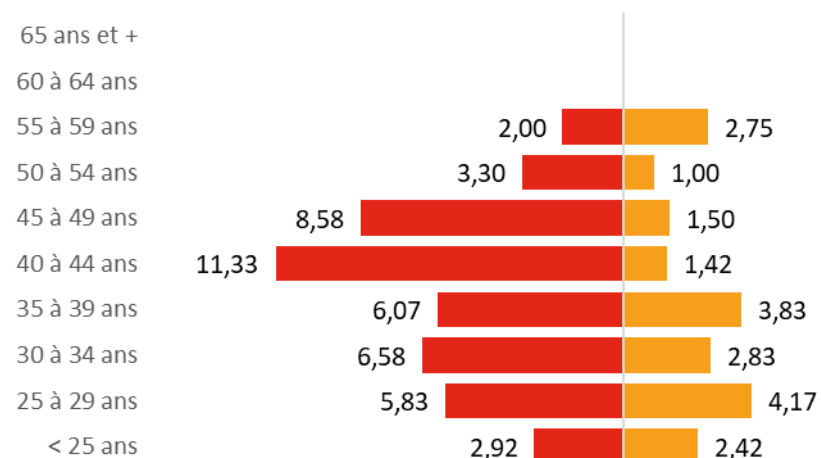


BIATSS

Titulaires :



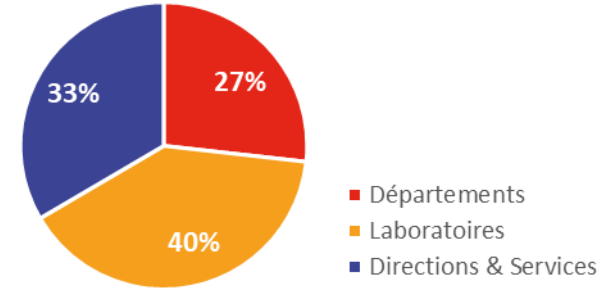
Contractuels :





125. Répartition des effectifs 2025 par composante

Les Enseignants-chercheurs ont une double affectation : 50% dans les départements et 50% dans les laboratoires.



Départements

127,35 ETP
105,25 titulaires
22,10 contractuels



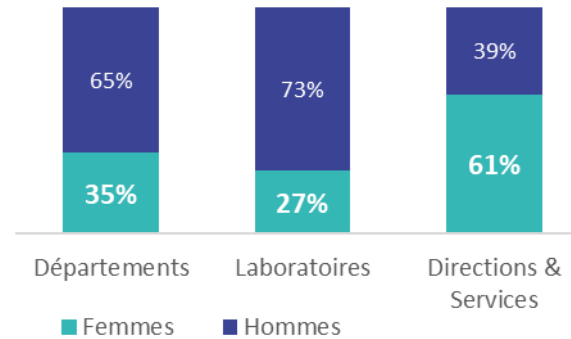
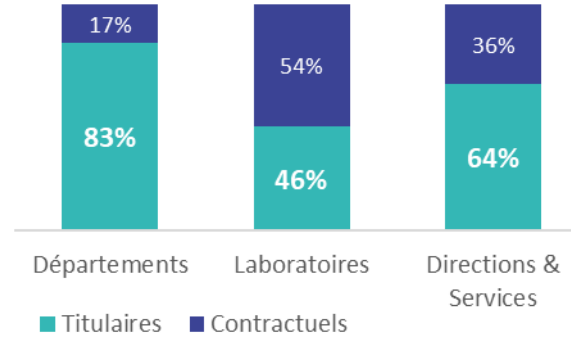
Laboratoires

189,25 ETP
86,40 titulaires
102,85 contractuels



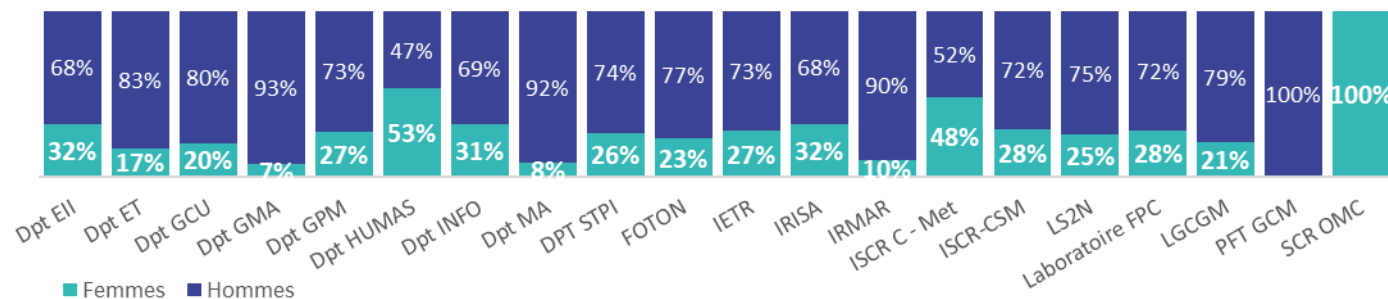
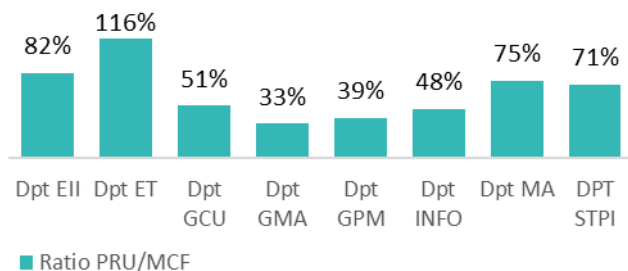
Directions & Services

159,00 ETP
102,53 titulaires
56,47 contractuels



Répartition des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs

		Titulaires				Contractuels										Total	
		PRCE	PRAG	MCF	PRU	CDD		CDI	ATER	CDD EC	CDI EC	CPJ	Doctorants	Post-Doctorants	CDD Chercheurs	CDI Chercheurs	
						Enseignants	Enseignants										
Départements	Dpt EII			3,58	2,95		1,00	0,46	0,29	3,00					1,00		12,28
	Dpt ET			3,13	3,63	0,80	0,42			0,50	0,50						8,97
	Dpt GCU			5,90	3,00					0,35							9,25
	Dpt GMA		0,67	4,50	1,50	0,90	1,60								0,17		9,33
	Dpt GPM			7,73	3,00			0,13				0,50					11,35
	Dpt HUMAS	5,00	11,00			1,67	1,00		0,63			0,50					19,79
	Dpt INFO			7,58	3,63			0,21								0,30	11,72
	Dpt MA			4,00	3,00			0,79	0,13								7,92
	DPT STPI	0,80	5,00	3,50	2,50		1,00		0,50								13,30
Laboratoires	FOTON			6,73	3,00			0,13			0,50	6,00	1,58	2,25			20,18
	IETR			5,88	6,58	0,20	0,42	0,46	0,29	3,50	0,50	19,25	1,92	5,17	1,00		45,15
	IRISA			6,42	3,63			0,21				9,33	0,92	7,18	3,70		31,38
	IRMAR			3,00	3,00			0,79	0,13			1,75		0,25			8,92
	ISCR C - Met			2,50	1,00							2,75					6,25
	ISCR-CSM			1,50	1,50				0,50			3,92	0,25	0,25			7,92
	LS2N			0,50	0,50							1,00					2,00
	LFPC					0,17			0,63		0,50		0,50				1,79
	LGCGM			8,90	4,00	0,02	0,40		0,35			8,33		6,14	2,00		30,14
	PFT GCM													0,45	1,00		1,45
	SCR OMC			0,50													0,50
Total		5,80	16,67	75,83	46,40	3,75	5,83	3,17	3,79	7,00	3,00	52,33	5,17	22,84	8,00	259,58	





Répartition des personnels BIATSS

27% sur les départements et laboratoires

23,69 sur les départements, soit 11%
33,78 sur les laboratoires, soit 16%



48% de femmes

	Titulaires						Contractuels						Total	
	AENES	ATRF	Tech RF	ASI	IGE	IGR	Apprentis	CDD-A	CDD-B	CDD-C	CDI-A	CDI-B		CDI-C
Départements														
Dpt EII			1,10		0,50			2,33						3,93
Dpt ET				1,80	0,10			1,00						2,90
Dpt GCU			2,37	0,50	0,50						0,20			3,57
Dpt GMA		0,75	0,55		0,30									1,60
Dpt GPM			2,15	0,20	0,10									2,45
Dpt HUMAS	0,13		0,88											1,00
Dpt INFO			1,00											1,00
Dpt MA			1,00								0,23			1,23
DPT STPI		0,67	4,33	1,00										6,00
Laboratoires														
FOTON			4,75	1,80	1,90	1,00								9,45
IETR			2,90	0,20	1,40	1,00		0,79			1,00			7,29
IRISA			1,00			1,00								2,00
IRMAR												0,17		0,17
ISCR C - Met			1,50		1,00							0,50		3,00
ISCR-CSM			0,50		1,00			0,21				0,50		2,21
Laboratoire FPC			0,17					0,25	0,00					0,42
LGCGM			3,47	0,50	2,20				0,17		0,80	0,70		7,83
PFT GCM			0,20						0,92			0,30		1,42
Total	0,13	1,42	27,86	6,00	9,00	3,00	0,00	4,58	1,08	0,00	2,00	2,40	0,00	57,47



48% de TRF





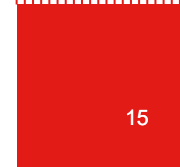
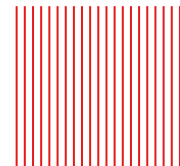
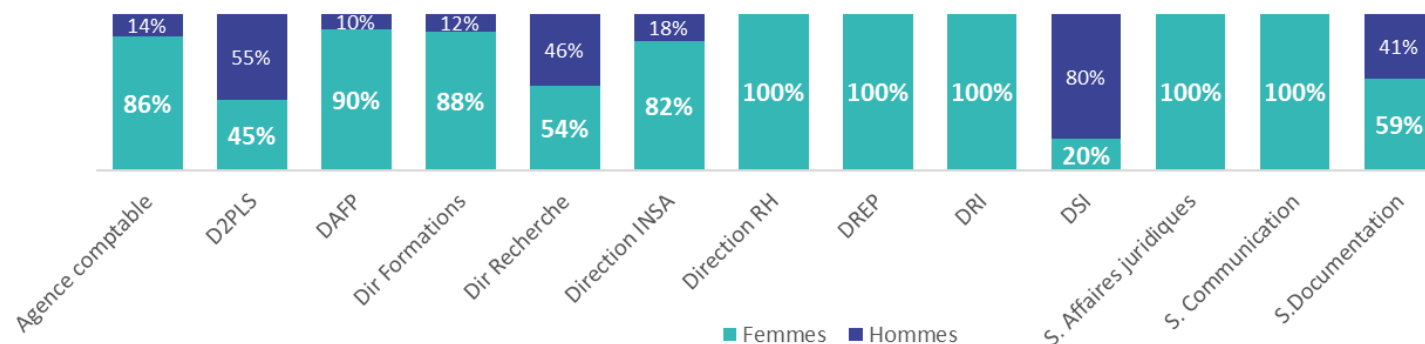
Répartition des personnels BIATSS

73% sur les directions et services

	Titulaires						Contractuels						Total	
	AENES	ATRF	Tech RF	ASI	IGE	IGR	Apprentis	CDD-A	CDD-B	CDD-C	CDI-A	CDI-B		CDI-C
Dir & Services														
Agence comptable	1,00	3,00	1,95	1,00										6,95
D2PLS		30,07	12,32	3,00	1,00			4,00	0,50	6,12	1,00	1,67	2,00	61,67
DAFP		0,75	3,25	2,00		0,83			2,00		1,00	0,60		10,43
Dir Formations	1,00	0,33	5,00		1,00	0,17	2,58	4,38	2,58		1,80	1,07		19,92
Dir Recherche			1,83	0,33	1,00			1,75	0,67					5,58
Direction INSA	1,00		1,00		1,00			1,00	1,00		0,67			5,67
Direction RH	0,92		3,92					1,00	1,00		1,00			7,83
DREP											2,83	1,92		4,75
DRI			2,67					1,00	1,00		1,00			5,67
DSI			6,00	3,60	4,17	1,33	1,00	2,58	1,00		1,75	1,00		22,43
S. Affaires juridiques				1,00										1,00
S. Communication			0,92	1,08										2,00
S.Documentation		1,00	0,85		1,00				2,00					4,85
Total	3,92	35,15	39,70	12,02	9,17	2,33	3,58	15,72	11,75	6,12	11,05	6,25	2,00	158,75



61% de femmes



13. Vacataires et heures complémentaires

Pour plus de cohérence, les données de ce chapitre sont présentées par année universitaire, et non plus par année civile.

131. Vacataires d'enseignement

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.

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 :

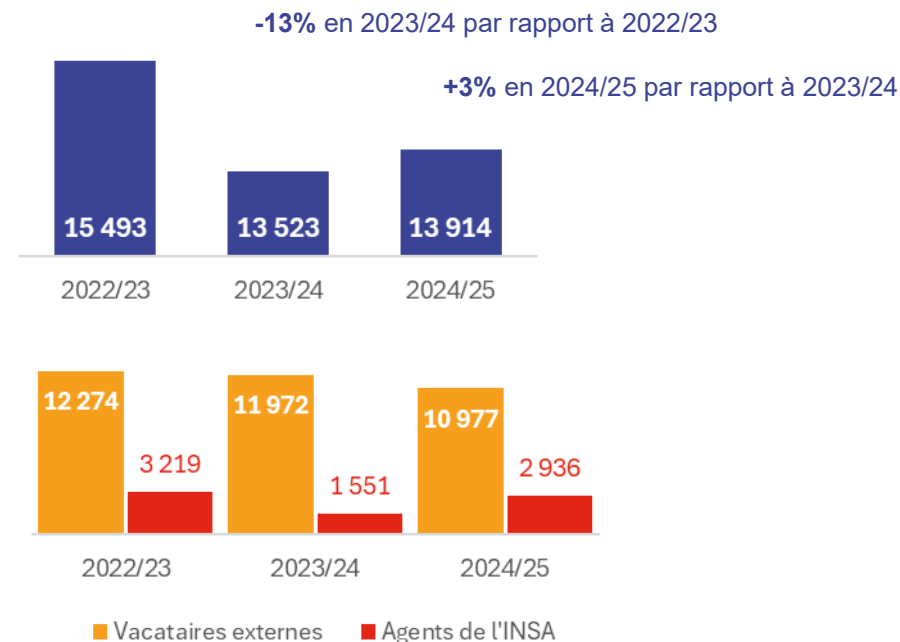
- soit en la direction d'une entreprise ;
- soit en une activité salariée d'au moins neuf cents heures de travail par an ;
- soit en une activité non salariée à condition d'être assujetties à la taxe professionnelle ou de justifier qu'elles ont retiré de leur exercice de leur profession des moyens d'existence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

Selon l'article 3 de ce même décret, les agents temporaires vacataires doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur.

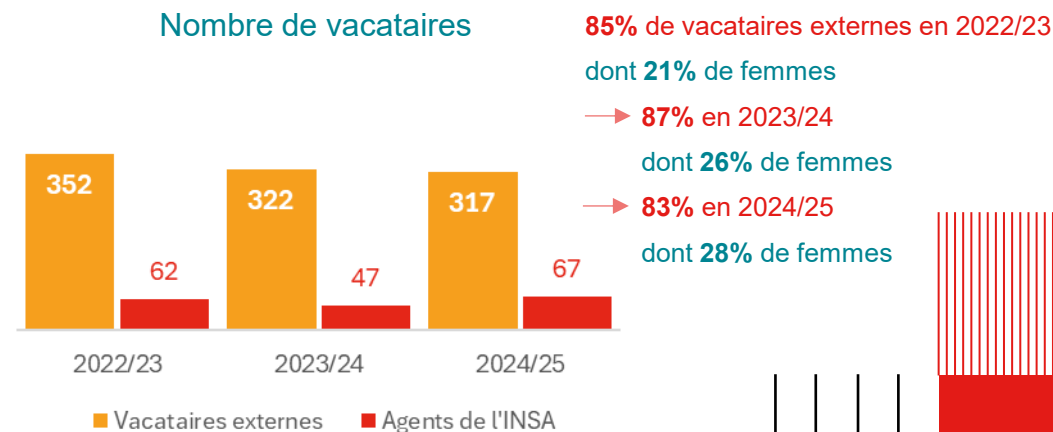
Les personnes bénéficiant d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite ou d'un congé de fin d'activité, à la condition d'avoir exercé au moment de la cessation de leurs fonctions une activité professionnelle principale extérieure à l'établissement, peuvent être recrutées en qualité d'agents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



Nombre d'heures de vacation rémunérées



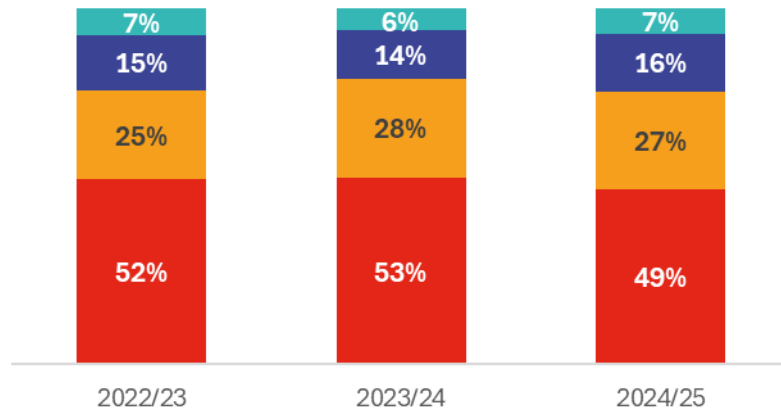
Nombre de vacataires





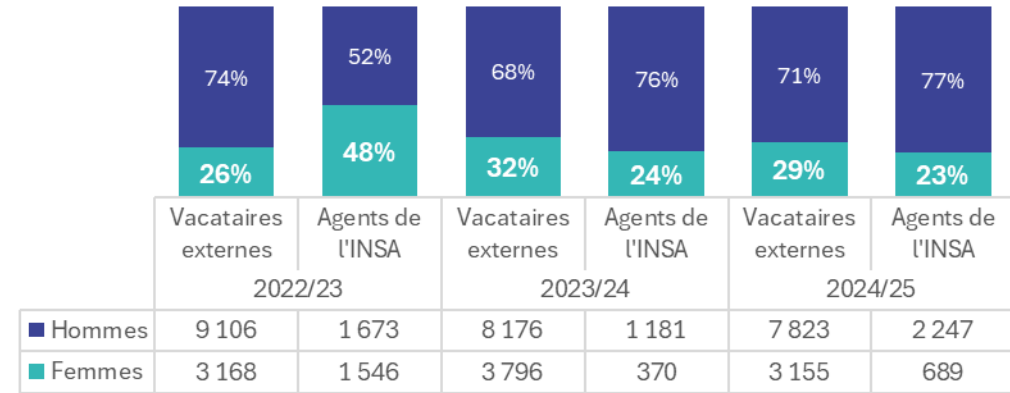
Répartition des vacataires par tranche d'heures rémunérées

	2022/23	2023/24	2024/25
< 25 heures	215	194	189
25 >= heures < 50	104	102	105
50 >= heures < 100	64	51	63
>= 100 heures et +	31	22	27
Total	414	369	384



- < 25 heures
- 25 >= heures < 50
- 50 >= heures < 100
- >= 100 heures et +

Répartition femmes/hommes des heures de vacation



	2022/23	2023/24	2023/24	2023/24	2024/25	2024/25
■ Hommes	9 106	1 673	8 176	1 181	7 823	2 247
■ Femmes	3 168	1 546	3 796	370	3 155	689

Nombre moyen d'heures par vacataire



37 heures en moyenne tous vacataires confondus en 2022/23

37 en 2023/24

36 en 2024/25



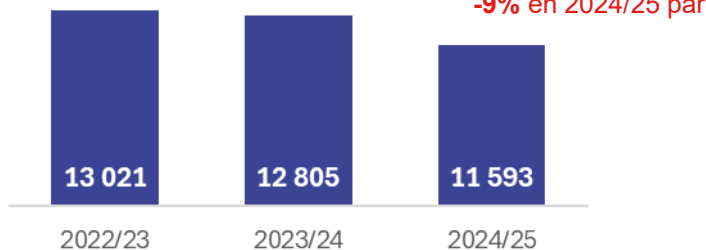
132. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures effectuées par les enseignants et enseignants-chercheurs de l'INSA, au-delà de leurs obligations statutaires.

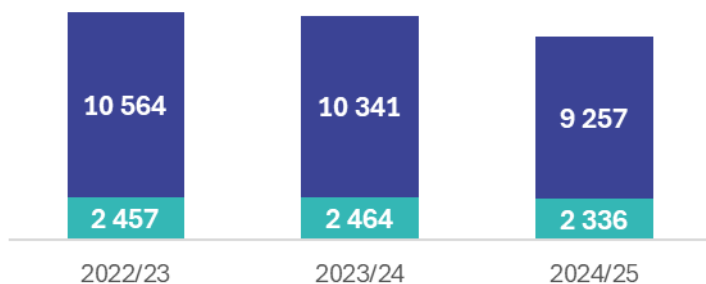
Nombre d'heures complémentaires rémunérées

-2% en 2023/24 par rapport à 2022/23

-9% en 2024/25 par rapport à 2023/24



Femmes Hommes

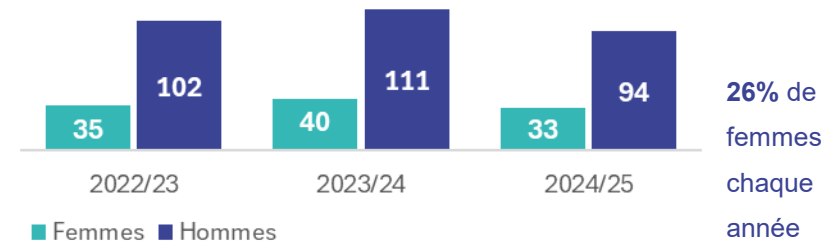


19% des heures réalisées par des femmes en 2022/23

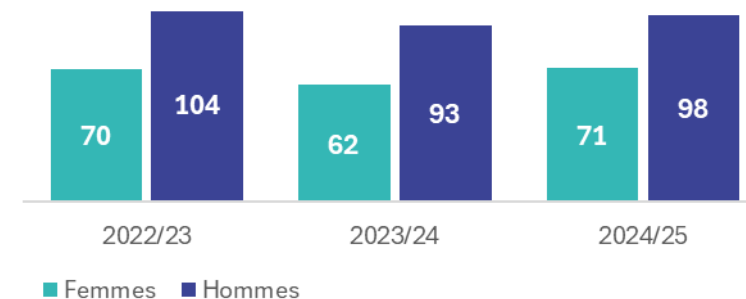
→ 19% en 2023/24

→ 20% en 2024/25

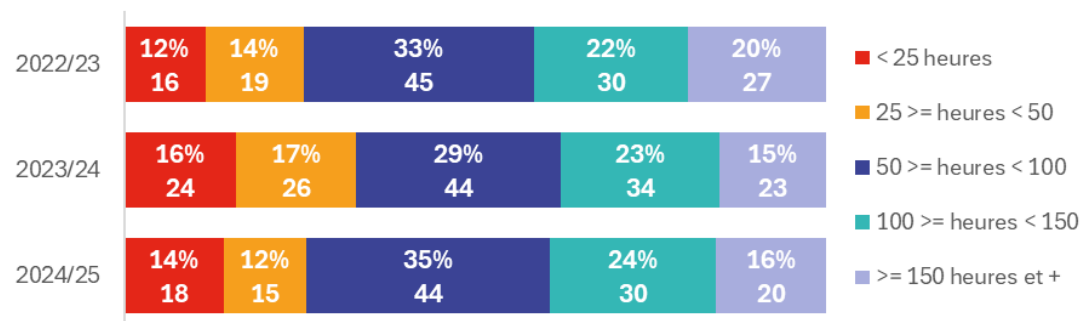
Nombre d'agents



Heures par agents en moyenne



par tranches d'heures





14. Vacataires non enseignants



CONTRAT ETUDIANT

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 professionnelles ;
- promotion de l'offre de formation.

ETUDIANTS EN CONTRAT ÉTÉ OU VOLUME HORAIRE

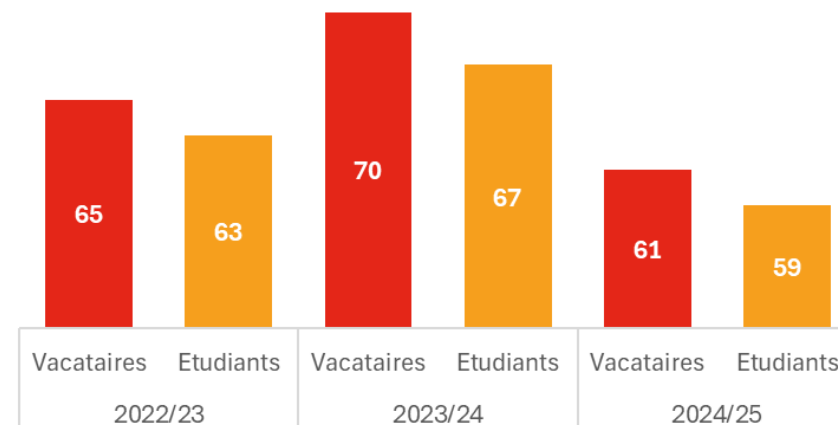
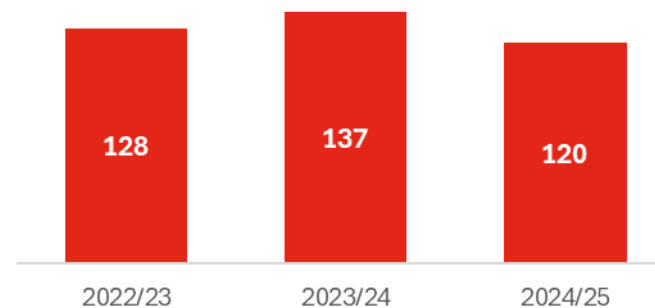
Il s'agit des étudiants qui travaillent tout au long de l'année en renfort dans les services mais dont les missions n'entrent pas dans les missions des contrats étudiants.

Les vacataires été sont des étudiants de l'INSA ou extérieurs à l'INSA qui viennent travailler pour remplacer les personnels en congé sur la période estivale.

VACATAIRES JURY ADMISSIONS / SURVEILLANCE EXAMENS

Des vacataires sont également recrutés afin d'assurer des missions de surveillance lors d'examens ou de jury lors de la préparation des admissions.

Nombre de vacataires rémunérés





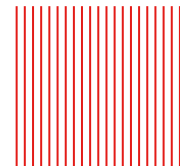
15. Personnels en situation de handicap

	2023	2024	2025
<i>Obligation d'emploi</i>	6,00%	6,00%	6,00%
Nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	28	28	25
Taux d'emploi réalisé	5,57%	5,92%	5,39%
Contribution initiale dûe	5 760 €	0 €	11 880 €
Contribution dûe après déduction des dépenses admissibles	1 152 €	0 €	5 482 €

Les dépenses admissibles déduite du montant de la contribution sont des dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Il peut s'agir notamment de dépenses de contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés.

Tous les deux ans, via la campagne d'emplois, un poste est ouvert au recrutement d'un personnel en situation de handicap.





2. 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.

21. 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 NON TITULAIRE

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



Du 01/01/2023 au 30/06/2023 : **58,2004**

Depuis le 01/07/2023 : **59,0734**



21. 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.

211. Les principales primes du personnel enseignant

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

> Le **RIPEC** (Régime Indemnitare des Personnels Enseignants et Chercheurs) qui s'adresse aux professeurs des universités, maîtres de conférences, directeurs et chargés de recherche. Il comprend 3 composantes :

- une **INDEMNITE STATUTAIRE (C1)**

liée au grade, elle est versée en application d'un barème annuel ;

- une **INDEMNITE FONCTIONNELLE (C2)**

liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières, elle est plafonnée par groupes de fonctions ou de niveau de responsabilités ;

- une **PRIME INDIVIDUELLE (C3)**

liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents en regard de l'ensemble de leurs missions. Elle est fixée en fonction d'un montant annuel plancher et d'un montant annuel plafond. Elle nécessite d'en faire la demande.

ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE

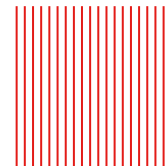
> La **PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (PRES)**, versée aux personnels titulaires ainsi qu'aux ATER.

> La **PRIME DE RESPONSABILITES PEDAGOGIQUES (PRP)**, qui 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.

> La **PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA)**, versés aux enseignants qui exercent une responsabilité particulière dans l'établissement.

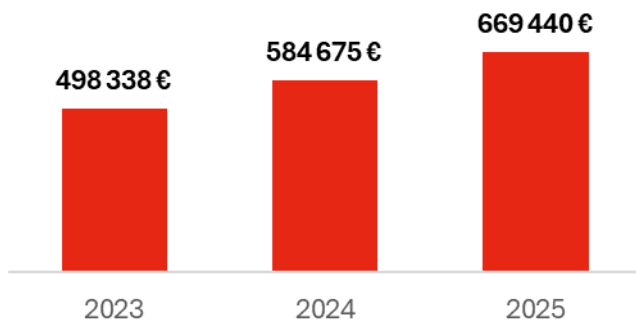
Le chef d'établissement fixe, après avis du conseil d'administration, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la prime et les taux maximum d'attribution, ainsi que les décisions individuelles d'attribution de la prime et les montants.






Montants bruts versés sur les 3 dernières années

C1 & PRES :

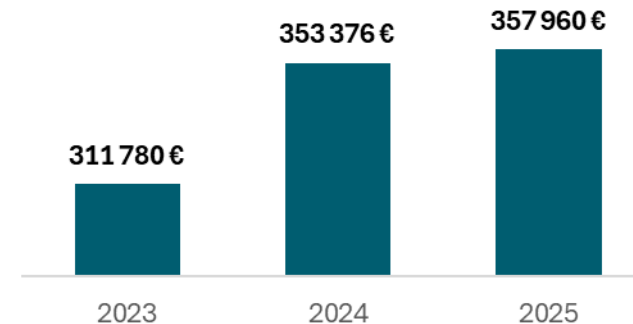


+ 17% en 2024 par rapport à 2023
+ 14% en 2025 par rapport à 2024

 Evolution de la composante statutaire C1 du RIPEC depuis sa création, issue de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR)

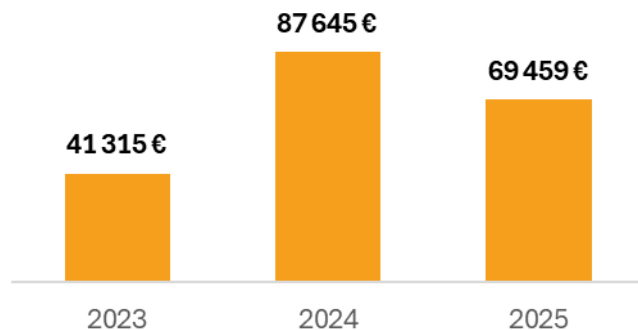
- 2022 : 2 800 € / an
- 2023 : 3 500 € / an
- 2024 : 4 200 € / an
- 2025 : 4 800 € / an
- Trajectoire prévue 2027 : 6 400 € / an

C3 :



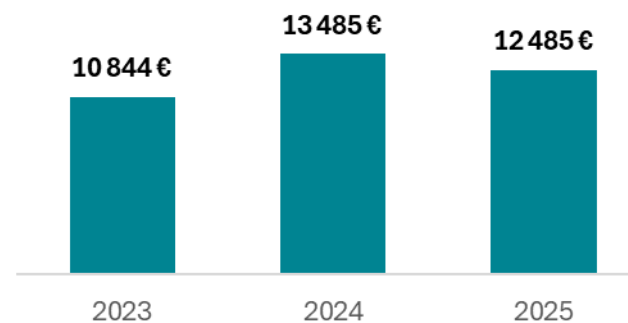
+ 13% en 2024 par rapport à 2023
+ 1% en 2025 par rapport à 2024

C2 & PCA :



+ 112% en 2024 par rapport à 2023
- 21% en 2025 par rapport à 2024

PRP – Enveloppe Heures complémentaires:



+ 24% en 2024 par rapport à 2023
- 7% en 2025 par rapport à 2024

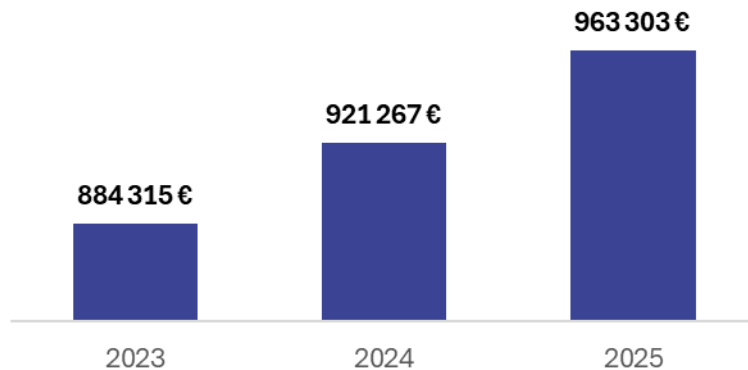




212. Le régime indemnitaire BIATSS

> L'**IFSE** (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) qui 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.

Montants bruts versés sur les 3 dernières années

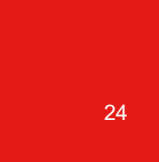
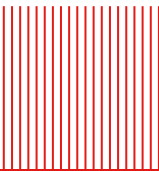


+ 4% en 2024 par rapport à 2023
+ 5% en 2025 par rapport à 2024

RIFSEEP

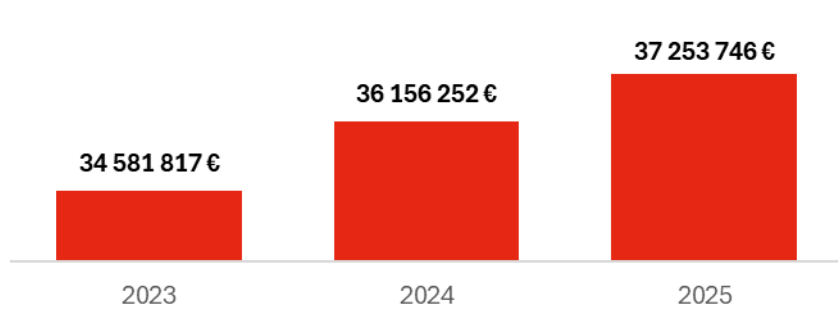


La mise en place du RIFSEEP pour les personnels BIATSS s'accompagne d'une progression annuelle de l'IFSE, inscrite dans une trajectoire de revalorisation visant un objectif à l'horizon 2027.

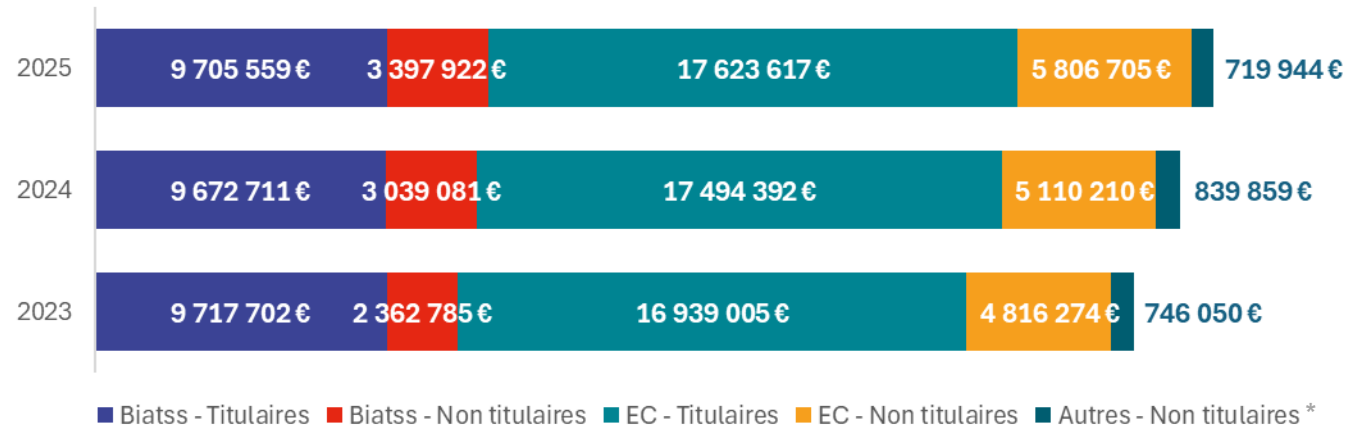


213. Répartition de la masse salariale (selon comptabilité budgétaire)

Evolution de la masse salariale sur les 3 dernières années :

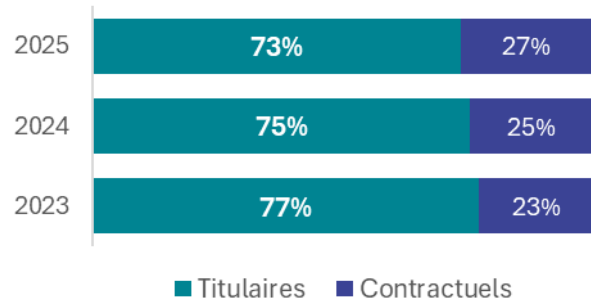


+ 5% en 2024 par rapport à 2023
+ 3% en 2025 par rapport à 2024

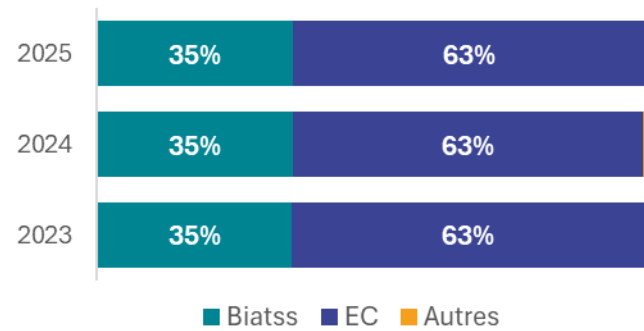


■ Biatss - Titulaires ■ Biatss - Non titulaires ■ EC - Titulaires ■ EC - Non titulaires ■ Autres - Non titulaires*

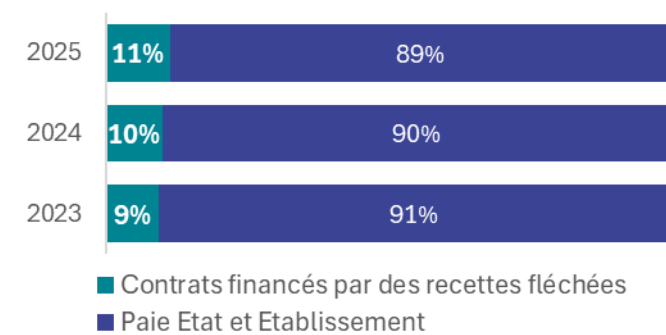
* Autres – Non titulaires : étudiants et vacataires



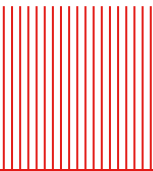
■ Titulaires ■ Contractuels



■ Biatss ■ EC ■ Autres

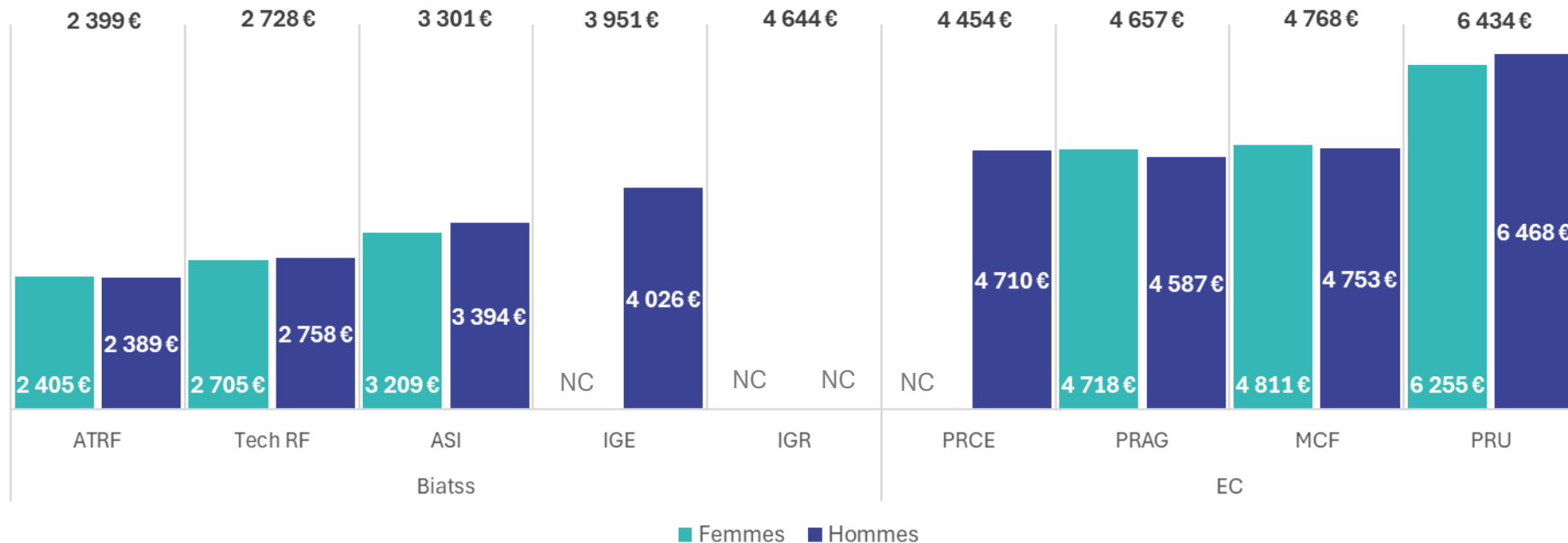


■ Contrats financés par des recettes fléchées ■ Paie Etat et Etablissement





Rémunération 2025 moyenne brute mensuelle - Titulaires, hors HC (Rémunérations principales fixes+ rémunérations accessoires récurrentes) :

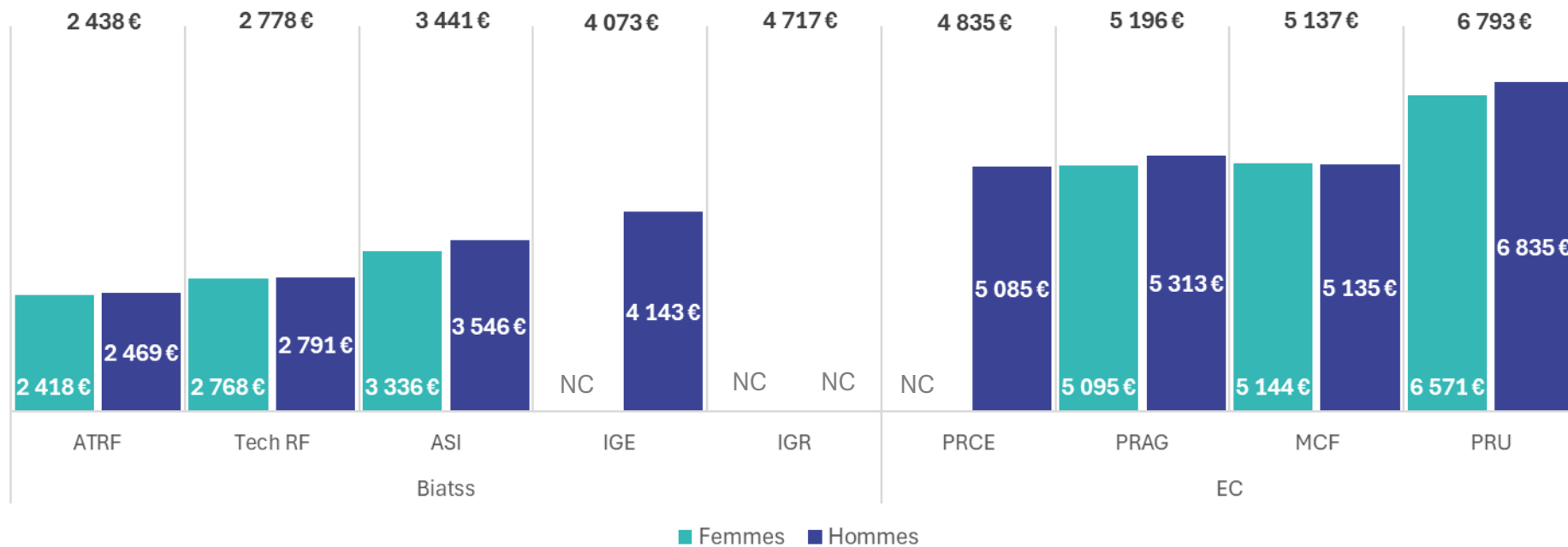


NC : Non communiqué
L'effectif représenté dans la catégorie est en dessous de 5 ETP





Rémunération 2025 moyenne brute mensuelle - Titulaires, Tout compris (dont rémunérations accessoires non récurrentes, HC, rappels et régularisations) :



NC : Non communiqué
L'effectif représenté dans la catégorie est en dessous de 5 ETP



3. Conditions de travail

31. Temps de travail

311. Le temps partiel



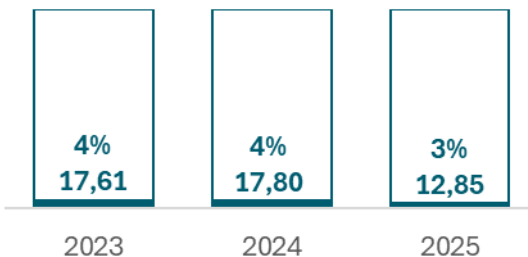
BIATSS

La législation prévoit un temps de travail de 1 607 heures par an. 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.

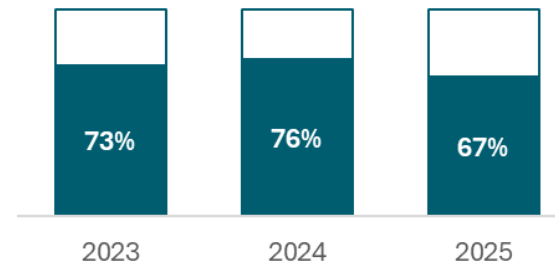
ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

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.

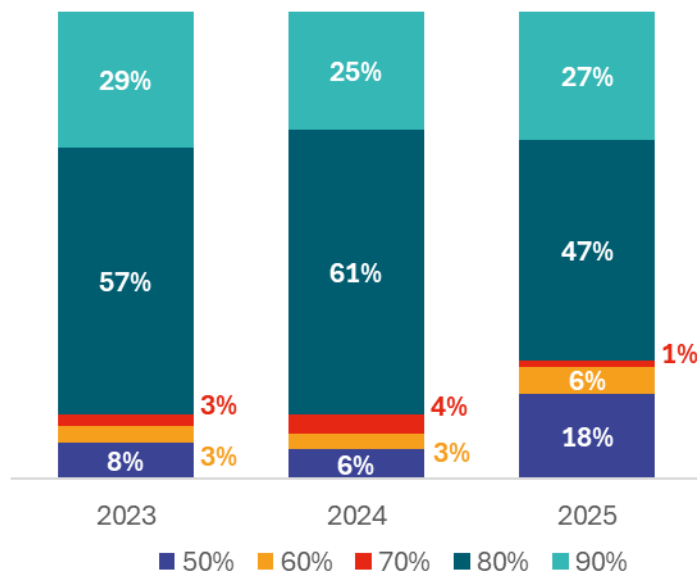
Nombre de personnels à temps partiel, en ETP et en pourcentage :



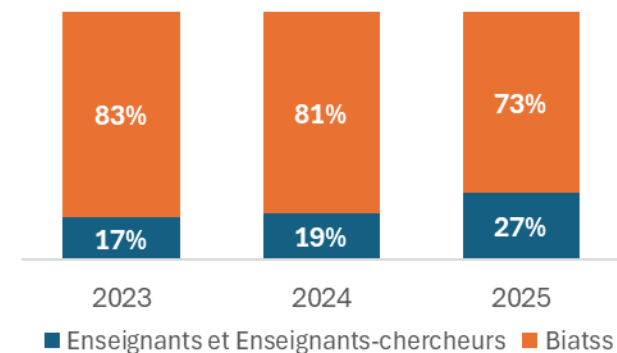
Part des femmes dans les effectifs à temps partiel :



Répartition par quotité :



Répartition par filière :



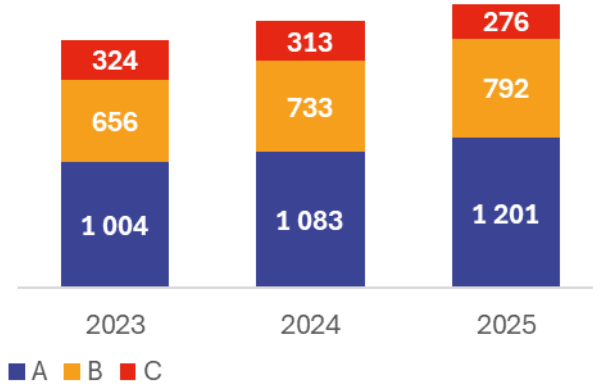


312. Le compte épargne-temps

CET

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

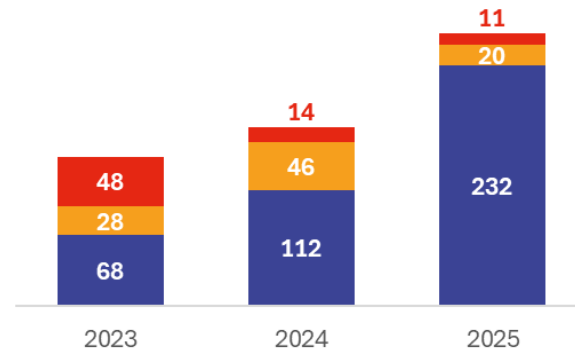
Soldes des CET en jours après campagne annuelle, par catégorie de personnel :



1 984 jours en 2023
2 129 jours en 2024, + **7%** par rapport à 2023
2 269 jours en 2025, + **7%** par rapport à 2024

Nombre de jours indemnisés :

144 jours en 2023
172 jours en 2024, + **19%** par rapport à 2023
263 jours en 2025, + **53%** par rapport à 2024



313. Les modalités de service

CRCT - Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques

Le CRCT permet aux enseignants-chercheurs de prendre un congé, octroyé par l'établissement ou par le ministère, de six mois à un an non renouvelable, pour faire de la recherche.

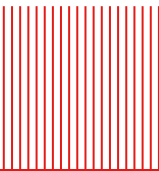
CPP – Congé pour Projet Pédagogique

Le congé pour projet pédagogique est un dispositif permettant aux enseignants et aux enseignants-chercheurs de se consacrer à un projet pédagogique afin de valoriser l'investissement pédagogique et les missions d'enseignement et de recherche conformes au statut des enseignants-chercheurs.

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.

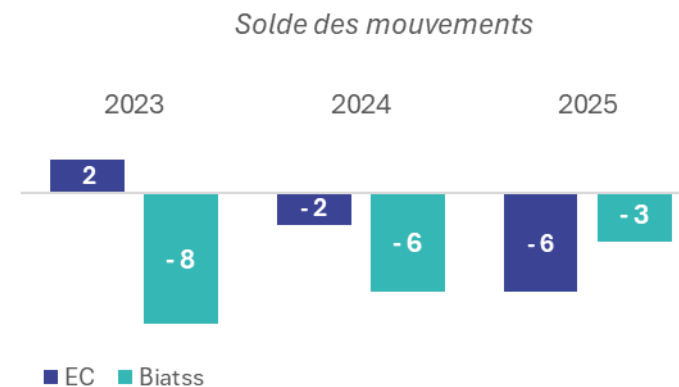
	2023	2024	2025
Délégations	3	8	5
Agents bénéficiant d'un CRCT	2	1	1
Agents bénéficiant d'un CPP	1	1	1



32. Carrière et mobilité

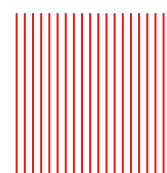
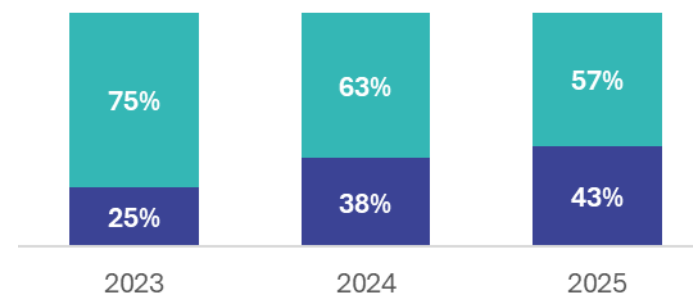
321. Mouvements et mobilités des titulaires, en nombre d'arrivées et de départs

	2023		2024		2025	
	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
Enseignants et Enseignants-chercheurs	6	4	4	6	-	6
MCF	4	4	3	4	-	5
PRAG	1	-	-	-	-	1
PRCE	1	-	-	1	-	-
PRU	-	-	1	1	-	-
Biatss	4	12	4	10	5	8
AENES / Médicaux sociaux	1	3	1	2	1	-
ASI	-	-	-	1	-	1
ATRF	1	3	-	3	2	3
IGE	-	2	-	-	-	1
IGR	1	1	-	1	-	1
TRF	1	3	3	3	2	2
Total	10	16	8	16	5	14



	2023		2024		2025	
	EC	Biatss	EC	Biatss	EC	Biatss
Total des départs par motif	4	12	6	10	6	8
Démission	-	1	-	-	-	-
Détachement	-	4	1	1	-	1
Disponibilité	2	2	-	1	1	-
Mutation	-	2	-	1	1	1
Retraite	1	3	5	7	4	6
Réussite d'un concours	1	-	-	-	-	-

Part des EC et des BIATSS dans les départs





32. Carrière et mobilité

322. Promotions et concours des titulaires

Promotions :

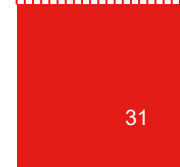
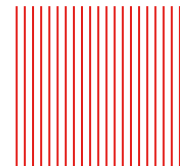
	2023		2024		2025	
	Contingent local	Contingent national	Contingent local	Contingent national	Contingent local	Contingent national
Enseignants-chercheurs	5	4	4	6	3	3
MCF	2	1	2	3	1	1
PRU	3	3	2	3	2	2

	2023	2024	2025
Enseignants	3	-	1

	2023			2024			2025		
	Examen professionnel	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement
Biatss	6	6	10	6	6	7	10	4	10
ASI	1	1	-	2	1	-	2	1	-
ATRF	-	-	7	-	-	4	-	-	4
IGE	-	1	1	-	1	1	-	-	3
Tech RF	5	4	2	4	4	2	8	3	3

Concours :

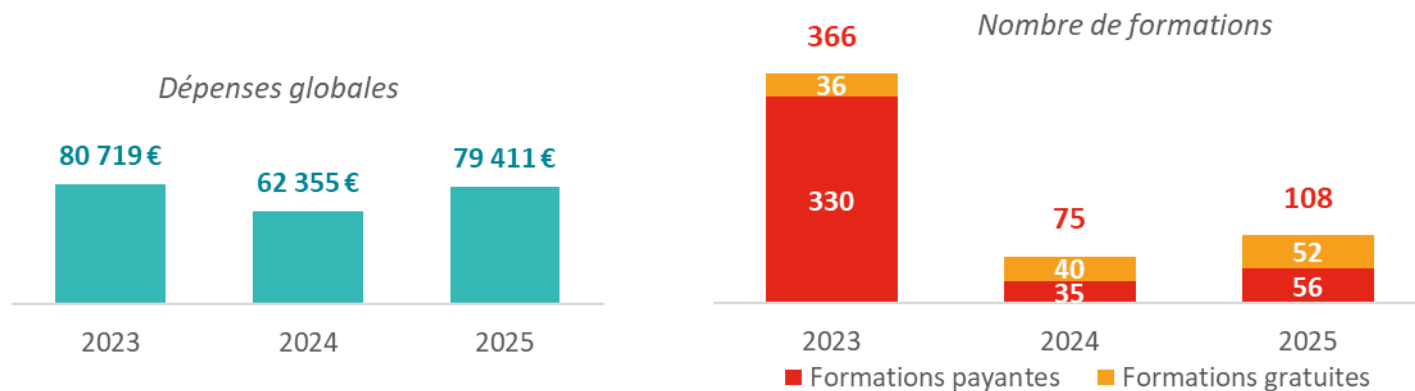
	Enseignants et Enseignants-chercheurs			Biatss		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	7	6	2	4	7	7
	1 PRAG	3 MCF	2 PRU	2 ASI	3 ASI	1 ATRF
	1 PRCE	3 PRU		1 IGR	4 Tech RF	2 ASI
	4 MCF			1 Tech RF		1 IGR
	1 PRU					3 Tech RF





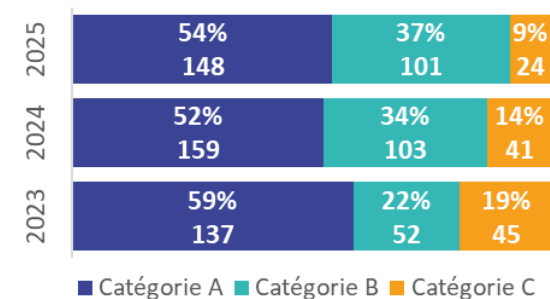
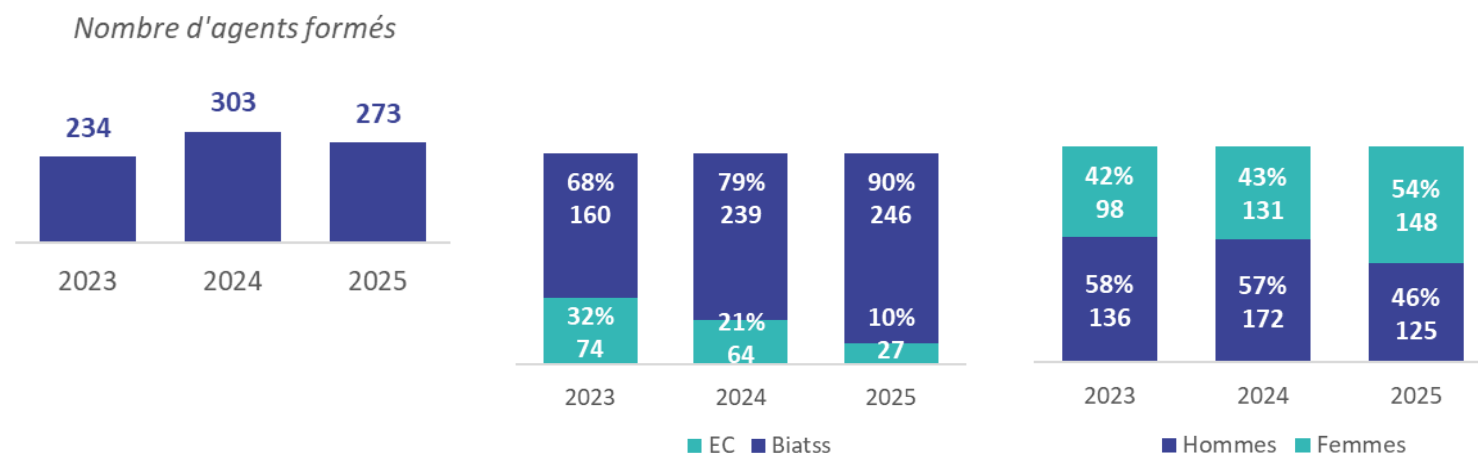
4. Formation des personnels

4.1. Dépenses globales et volume d'heures de formation continue



Les stagiaires sont comptés par action. Un agent qui suit deux actions de formation sera donc comptabilisé deux fois.

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



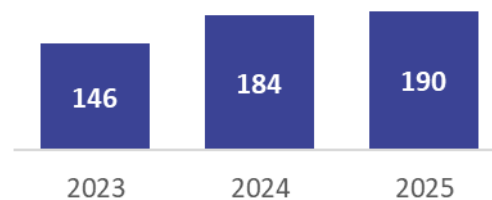


42. Bilan des entretiens professionnels

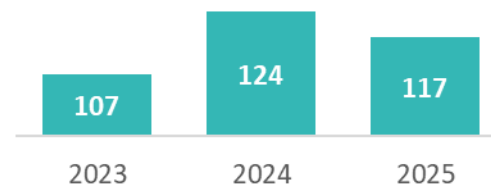
Un agent de l'Etat bénéficie d'un entretien professionnel avec son responsable hiérarchique dans le but de déterminer ses besoins de formation en fonction de ses objectifs.

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.

Nombre d'entretiens réalisés



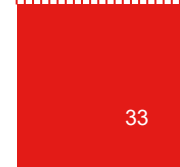
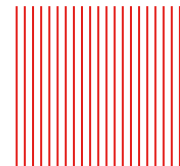
Nombre de demandes de formations exprimées



73% des agents ayant réalisé un entretien professionnel ont demandé au moins 1 formation en 2023

67% 2024

62% en 2025





5. Santé et sécurité au travail

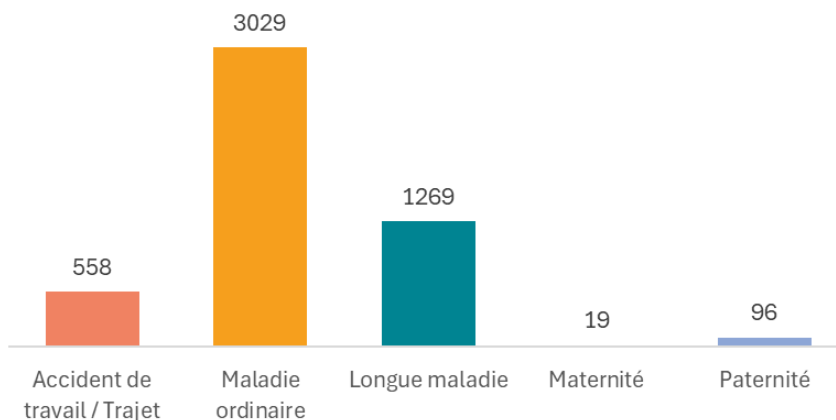
51. Arrêts de travail 2025



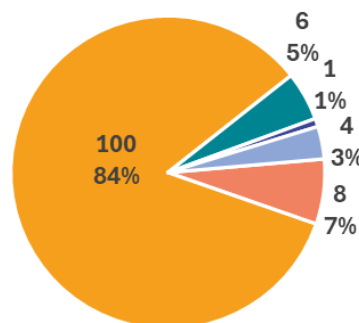
Un agent est placé en Congé Maladie Ordinaire dès qu'une maladie dûment constatée met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

La rubrique Longue maladie regroupe les Congés de Longue Maladie et les Congés de Longue Durée.

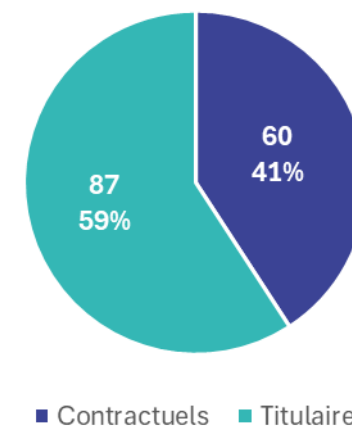
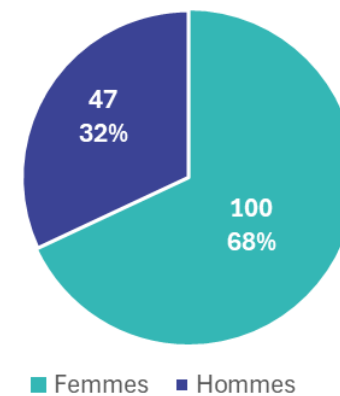
Nombre de jours calendaires d'absence par motif :



Nombre d'agents par motif :



Nombre d'arrêts maladie ordinaire : **147**





52. Sécurité et prévention des risques

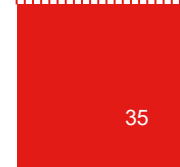
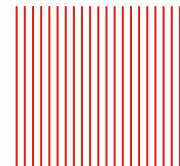
521. Sécurité au travail

Le service Prévention Sécurité au Travail, composé d'une conseillère et d'un adjoint de prévention, assiste et conseille le Directeur de l'INSA 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.

La conseillère de prévention participe activement à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) du Comité Social d'Administration (CSA) et coordonne également le réseau constitué par les assistants de prévention placés auprès des directeurs d'unités ou chefs de services.

Au sein de la Direction du Patrimoine, de la Productique, de la Logistique et de la Sécurité (D2PLS), elle assure notamment des missions comme la constitution d'une documentation technique et réglementaire, l'évaluation des risques, la réalisation de certaines actions de prévention telle que la formation, la gestion des déchets dangereux. Elle assure par ailleurs ses missions en collaboration avec le médecin du travail du SMUT (Service de Médecine Universitaire du Travail) et la Direction des Ressources Humaines.

Indicateurs 2025 :





521. Risques psychosociaux

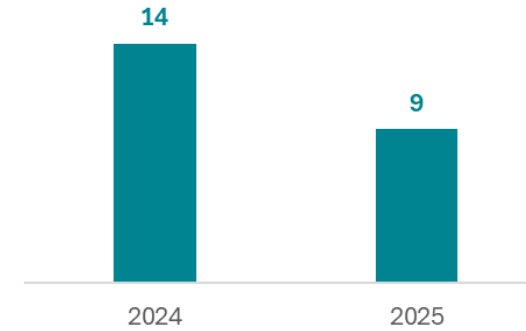
Un dispositif de signalement des situations de souffrance ou de risques psychosociaux (stress, conflits, violences internes ou externes, harcèlement) est mis à disposition de l'ensemble des personnels.

Il vise à encourager la demande d'aide, garantir un traitement clair et confidentiel des situations, rechercher des solutions adaptées et assurer un suivi.

Un formulaire de signalement est disponible et peut être transmis via une adresse de messagerie électronique.

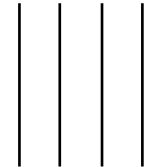
Les données présentées correspondent à la mise en œuvre du nouveau et unique dispositif RPS en 2024.

Nombre de signalements



Motifs des signalements

	2024	2025
Exigences émotionnelles élevées	2	
Insécurité de la situation de travail		1
Intensité et temps de travail excessif	1	
Manque autonomie et marge de manœuvre		
Mauvais rapports sociaux et relations de travail dégradées	8	8
Mauvais rapports sociaux et relations de travail dégradées + conflit de valeurs	2	
Mauvais rapports sociaux et relations de travail dégradées + Intensité et temps de travail excessif	1	
Total	14	9





6. 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.

En complément de la commission associative d'action sociale (CASI), l'association CO-RESO intervient depuis octobre 2016 au sein de l'INSA Rennes au travers d'une prestation sociale du travail assurée par une Assistante de Service Social qui accompagne l'établissement et ses agents à tous les niveaux de préventions.

Cette professionnelle intervient tout au long du cycle de vie de l'agent. Elle contribue à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à la performance globale et durable de l'organisation.

Des permanences ont lieu dans l'espace Santé prévention handicap et se déroulent 2 fois par mois sur 2 demi-journées.

	2023	2024	2025
Nombre d'agents accompagnés	25	15	12
dont nouvelles demandes	19	11	10
Nombre d'entretiens en face à face	31	14	19
Nombre d'entretiens téléphoniques	13	5	5
Nombre de courriers et courriels	16	16	2
Nombre de visites à domicile	-	-	1
Nombre de commissions d'aide exceptionnelle organisées	3	1	2

