

BILAN SOCIAL
2020



ÉDITO



Vous trouverez dans cette nouvelle édition de notre bilan social l'ensemble des données et des résultats obtenus en rapport avec les objectifs de notre politique globale des ressources humaines poursuivis en 2020.

Au cours de l'année écoulée, nous avons tous dû faire preuve d'adaptabilité et d'agilité face à de multiples défis et de nombreux imprévus. Je tiens à remercier toute la communauté INSA pour son implication et son engagement dans les projets et actions passées et à venir.

Ce bilan regroupe toutes les informations concernant le personnel de notre établissement, les emplois occupés, les effectifs, les promotions, les rémunérations, les mobilités, les conditions de travail et la formation. Il permet d'avoir une vision globale des ressources humaines de l'INSA Rennes

et constitue un véritable instrument d'analyse et de diagnostic des conditions sociales et de ses ressources. Il permet également d'alimenter nos réflexions et nos travaux sur les performances sociales et de service public de notre institut, dans le cadre d'un dialogue social riche.

Les efforts entrepris collectivement en 2020 nous assurent des résultats très encourageants et une remarquable dynamique de développement de notre institut. Cette dynamique doit se poursuivre, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du projet stratégique 2021-2026, élaboré collectivement au travers d'une démarche d'innovation participative associant l'ensemble du personnel. Les ressources humaines sont incontestablement la principale richesse de l'INSA Rennes. En tant qu'établissement public responsable, l'institut se doit de se soucier de l'évolution des carrières et du développement des compétences. C'est pourquoi l'INSA Rennes a consacré un des axes de sa stratégie au développement de son capital humain, clé de voûte de sa réussite.

Je tiens enfin à remercier toutes les équipes qui ont œuvré à la réalisation de cet outil qui va nous aider à parfaire notre politique de gestion des ressources humaines, à dégager des pistes d'amélioration et à définir un plan d'action.

Ce bilan social est diffusé à toutes les parties prenantes de l'établissement et mis en ligne sur le site intranet de l'INSA Rennes. C'est avec plaisir que je vous invite à le consulter.

Abdellatif Miraoui,
Directeur de l'INSA Rennes

SOMMAIRE

QUELQUES CHIFFRES	4
1 / Les personnels à l'INSA Rennes	
2 / Les étudiants à l'INSA Rennes	
EMPLOIS ET PERSONNELS	8
1 / Emplois	
2 / Personnels	
MASSE SALARIALE	24
1 / Rémunérations principales	
2 / Rémunérations accessoires	
CONDITIONS DE TRAVAIL	29
1 / Temps de travail	
2 / Carrière et mobilité	
3 / Entretien professionnel	
FORMATION DES PERSONNELS	37
1 / Dépenses globales	
2 / Répartition des dépenses et du volume d'heures de formation	
3 / Bilan des entretiens formation et nombre de demandes recueillies et satisfaites	
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	41
1 / Médecine du travail	
2 / Arrêt de travail	
3 / Prévention des risques professionnels	
ACTIONS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES	45
1 / Instances du dialogue social	
2 / Activités sportives, culturelles	
3 / Actions sociales	
LEXIQUE & DÉFINITION	50

QUELQUES CHIFFRES

1 Les personnels à l'INSA Rennes

Les effectifs sont établis sur une année civile et comptabilisent tous les personnels qui ont perçu une rémunération sur l'année, hors les vacataires d'enseignement.

Le plafond d'emplois 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 ressource SCSP de l'État, sur une année civile.



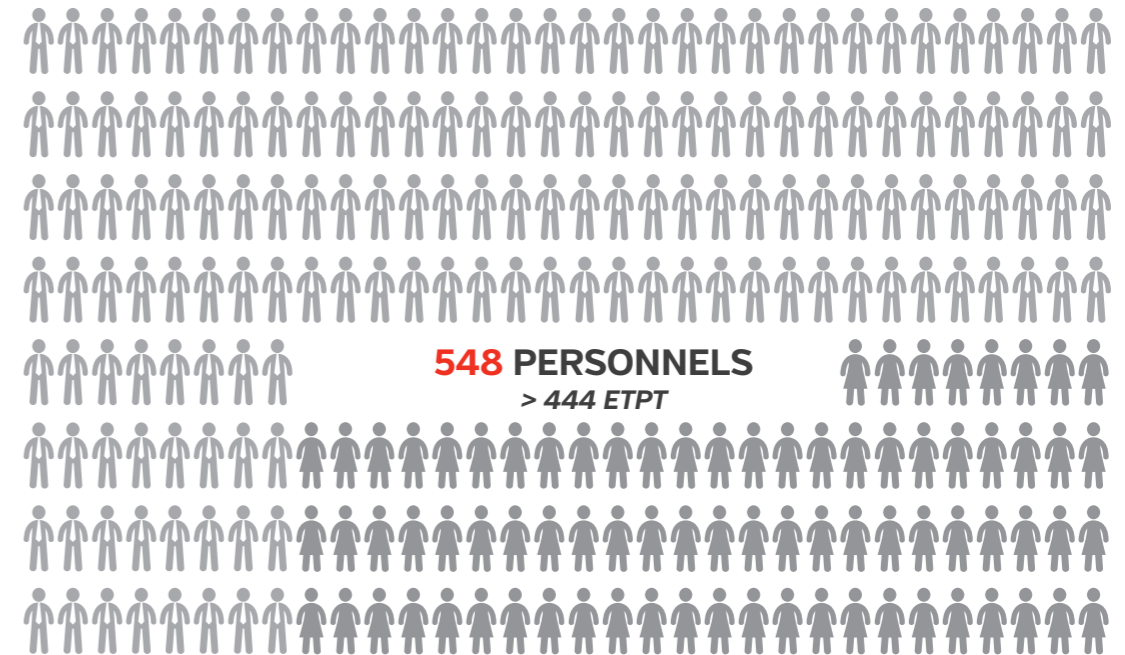
317 PERSONNELS BIATSS [+0]
> 239 ETPT



192 TITULAIRES [-9]
> 177 ETPT



124 NON TITULAIRES [+8]
> 62 ETPT



231 PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS [+3]
> 205 ETPT

398 vacataires d'enseignement

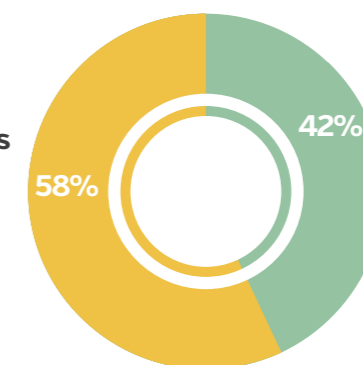


153 TITULAIRES [+0]
> 150 ETPT



78 NON TITULAIRES [+3]
> 55 ETPT

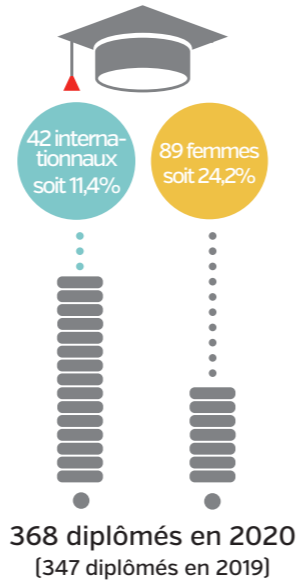
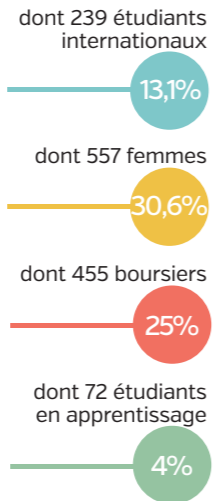
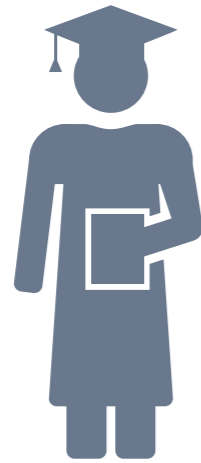
320 hommes
> 268 ETPT



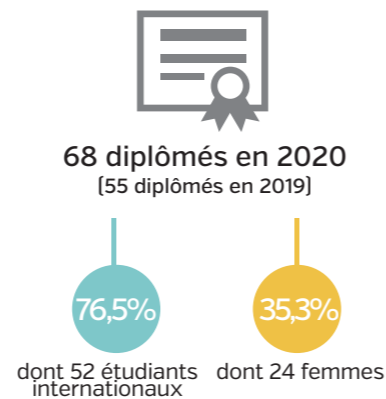
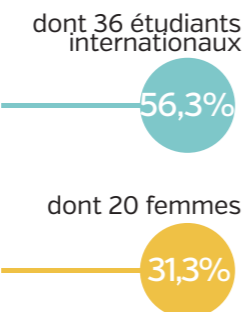
228 femmes
> 176 ETPT

2 Les étudiants à l'INSA Rennes

1 819 élèves-ingénieurs*
[1 825 en 2019]



64 étudiants en master recherche
[73 en 2019]



15 étudiants en Semestre Préparatoire pour les Étudiants Étrangers (SPIR)
[11 en 2019]



52 étudiants inscrits en programme d'échange international
[40 en 2019]



152 doctorants
[133 en 2019]

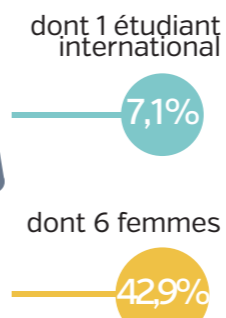


33 thèses soutenues
[38 en 2019]

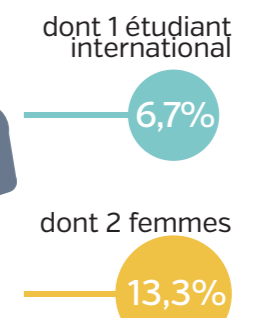
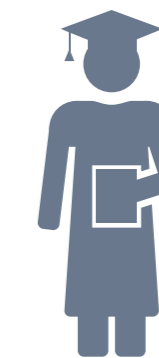
29 étudiants en masters spécialisés ▼



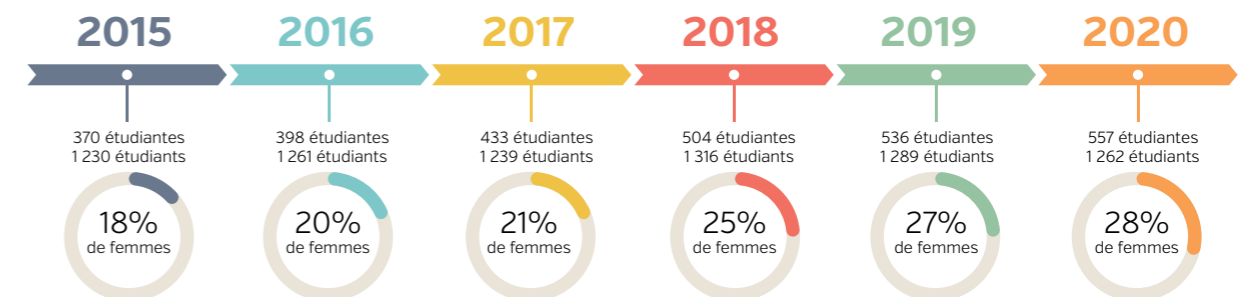
14 étudiants en Mastère Spécialisé en Excellence Opérationnelle ▼



15 étudiants en masters MSC ▼



ÉVOLUTION DE LA POPULATION DES ÉTUDIANTS EN GENRE [+51% en 5 ans]



Chiffres clefs au 31/12/2020

EMPLOIS & PERSONNELS

1 Plafond d'emplois

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILÉ (ETPT)

Unité de décompte proportionnelle à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

AGENT CONTRACTUEL

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

AGENT TITULAIRE

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

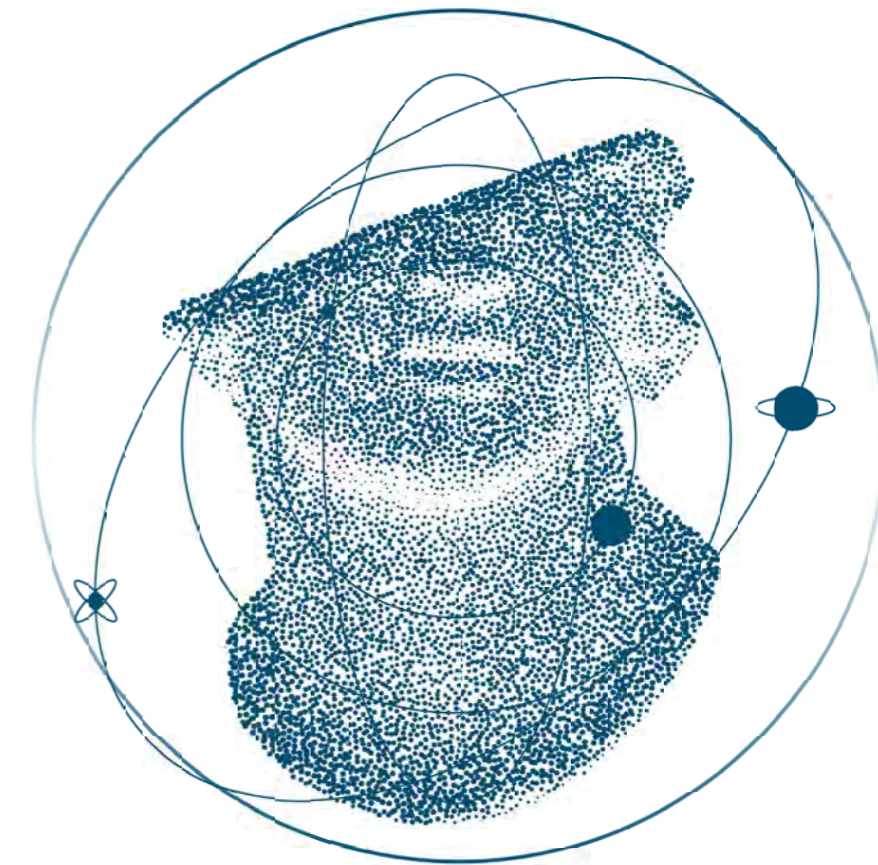
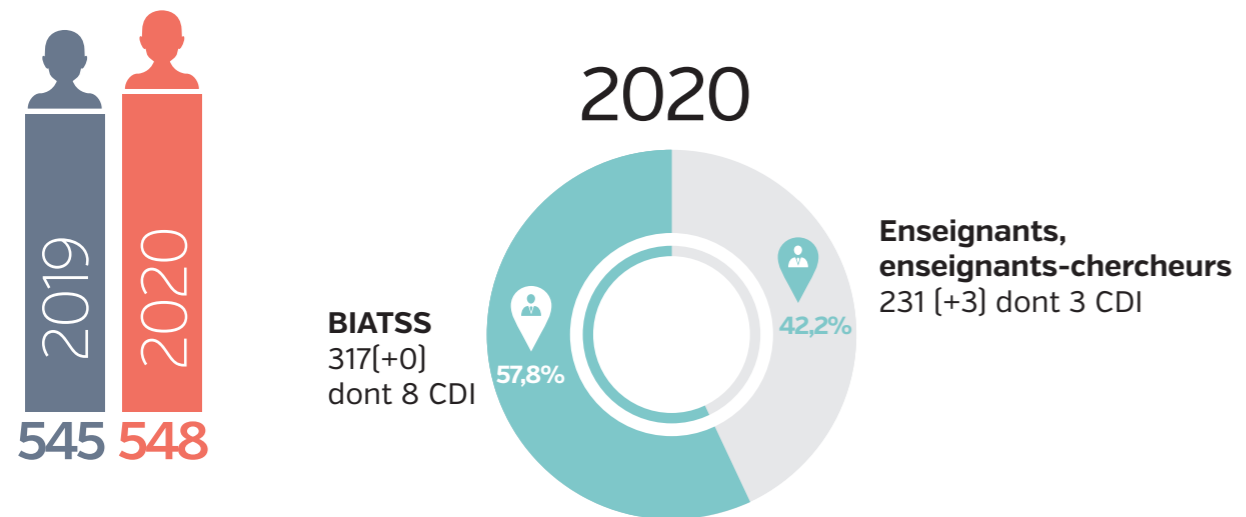


**241 PLAFOND D'EMPLOIS
ENSEIGNANTS**
180 sur **plafond État**
61 sur **plafond Établissement**

**230,3 PLAFOND D'EMPLOIS
BIATSS**
220 sur **plafond État**
10,3 sur **plafond Établissement**

2 Personnels

2.1 | LES PERSONNELS TITULAIRES ET NON TITULAIRES EN EFFECTIFS



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.

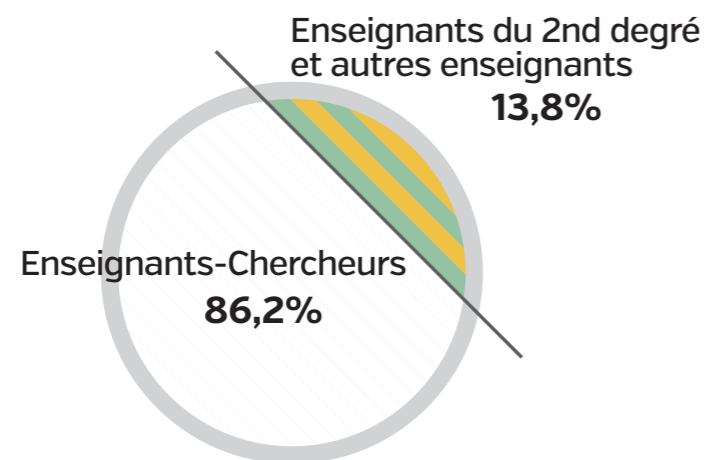
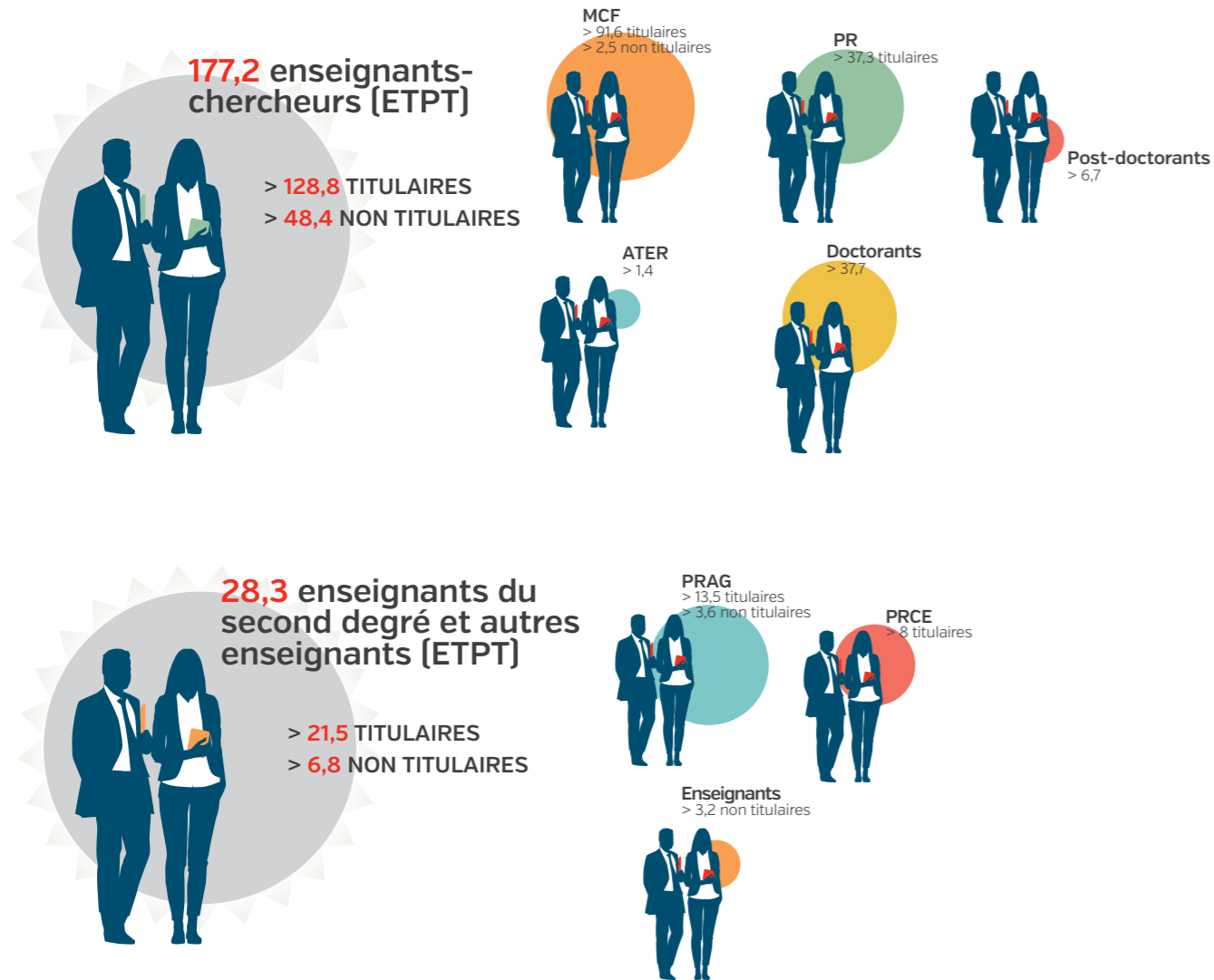
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PERMANENTS

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.

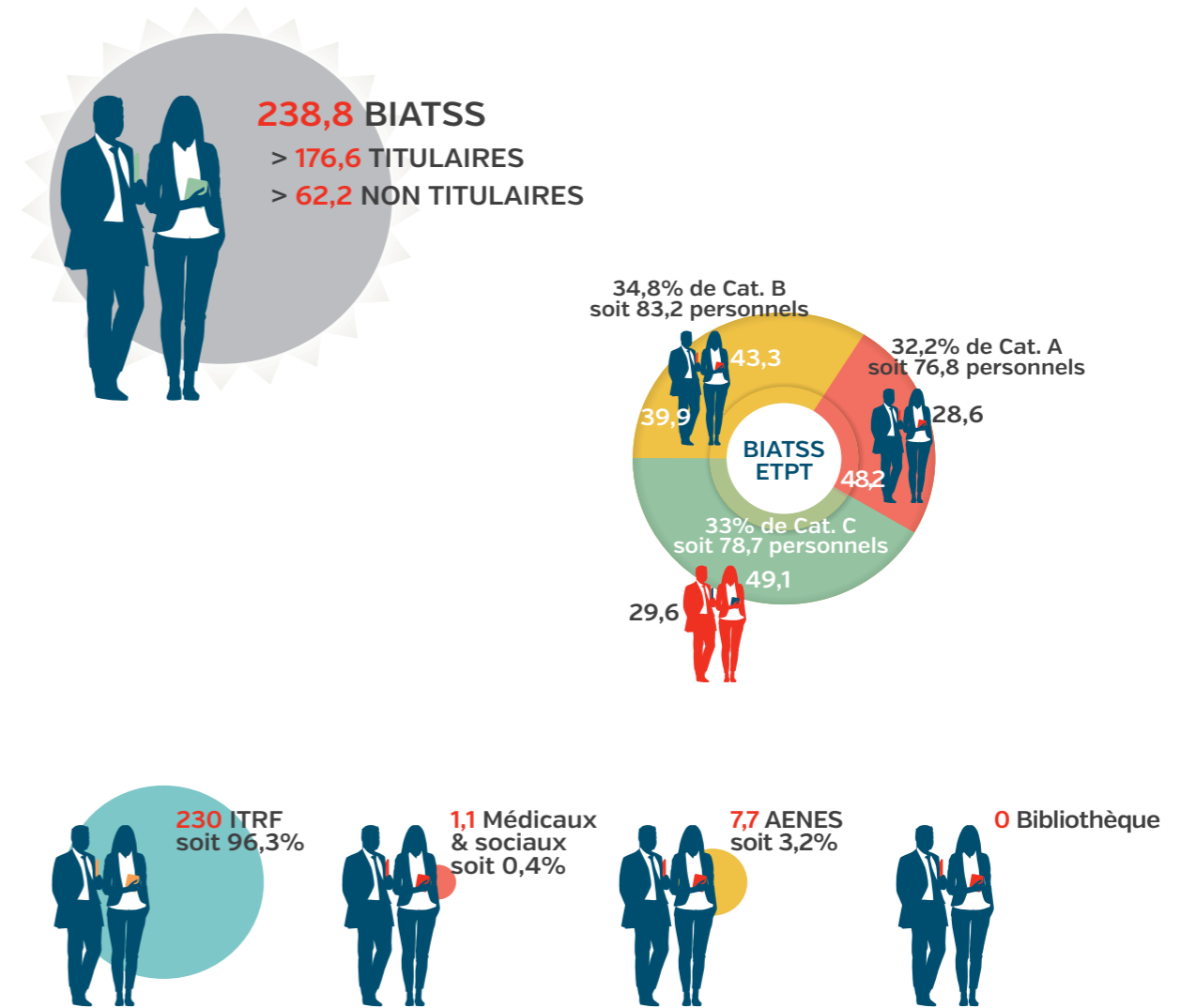
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS NON PERMANENTS

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.

2.1.1 | Effectifs des enseignants-chercheurs par catégorie en ETPT |

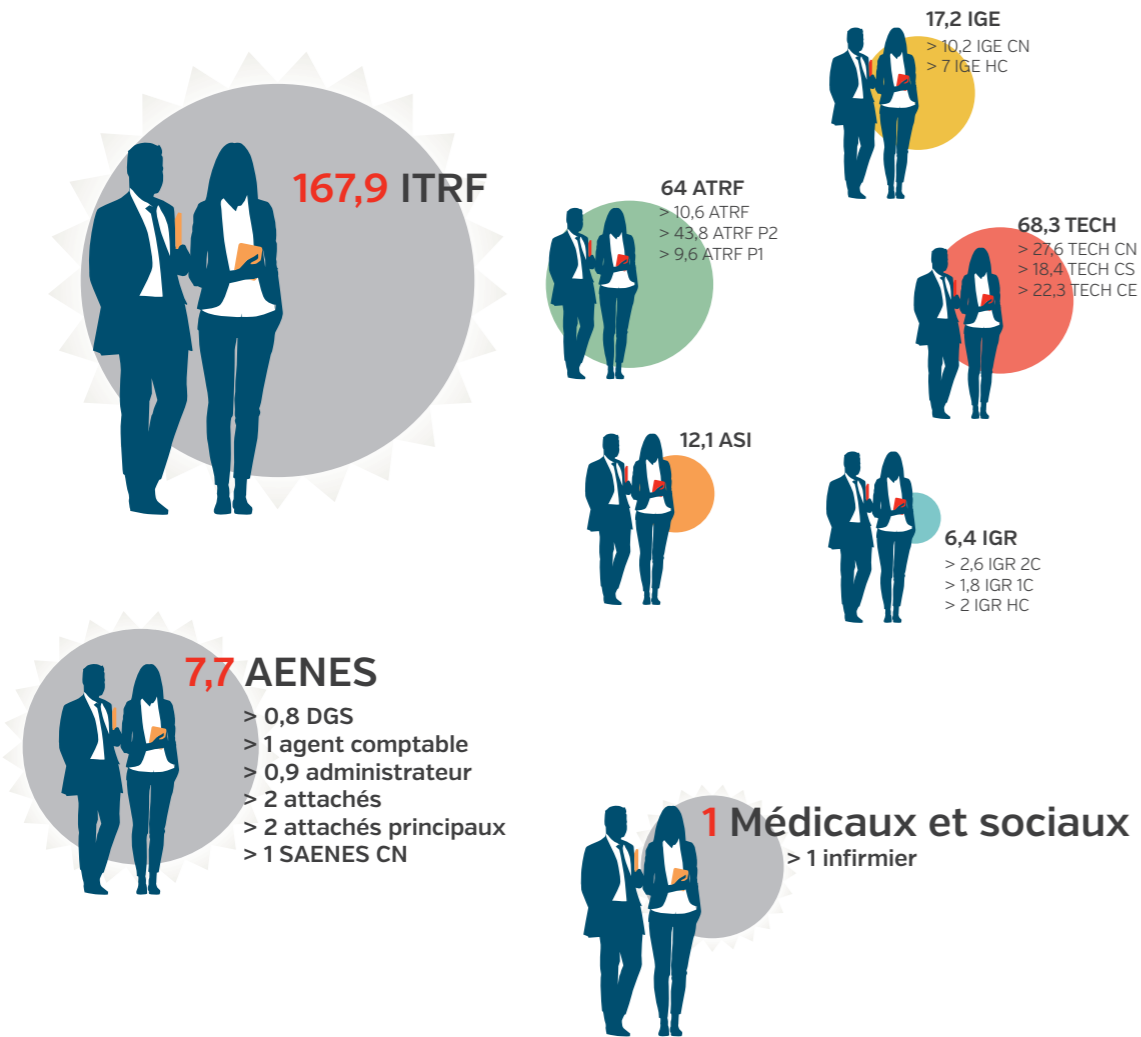


2.1.2 | Effectifs des BIATSS par catégorie en ETPT |



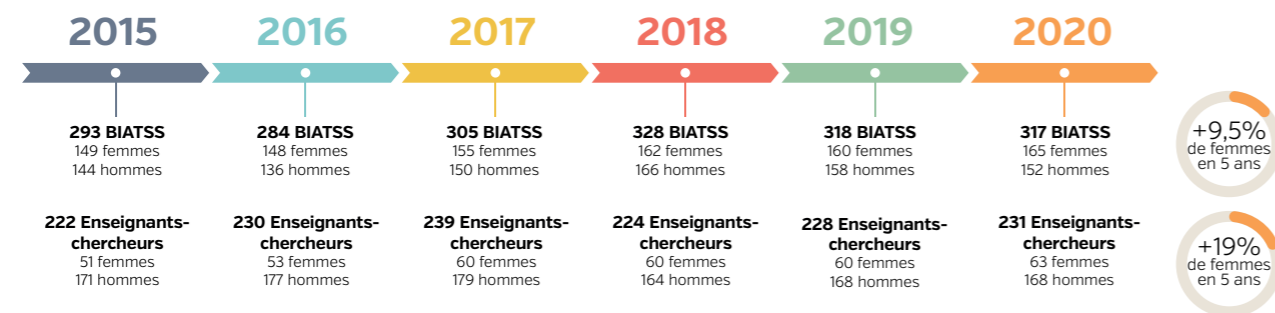
2.1.3 | Répartition par grades des titulaires BIATSS en ETPT |

La répartition est conforme aux éléments de paye et intègre les changements de corps et grades en fonction de leur passage effectif en paye.

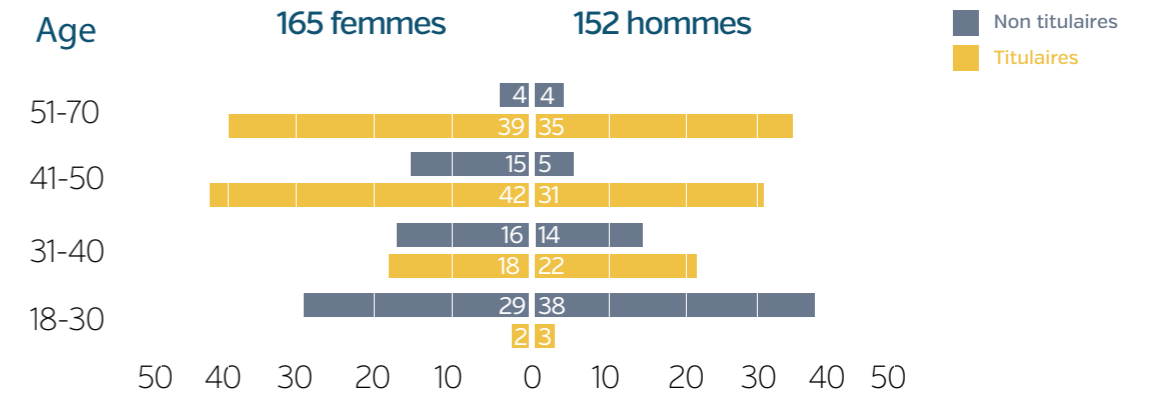


2.1.4 | Répartition des effectifs par genre et âge, en nombre |

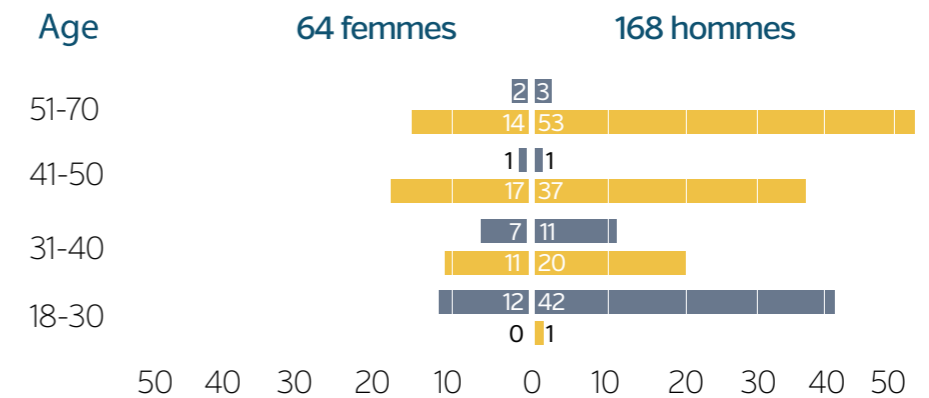
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR GENRE



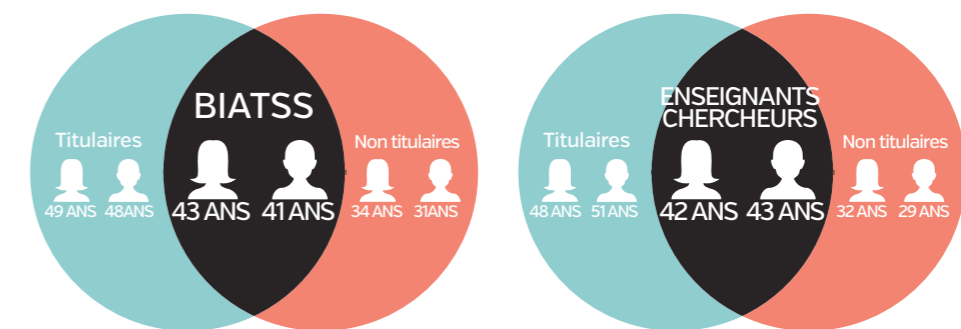
BIATSS



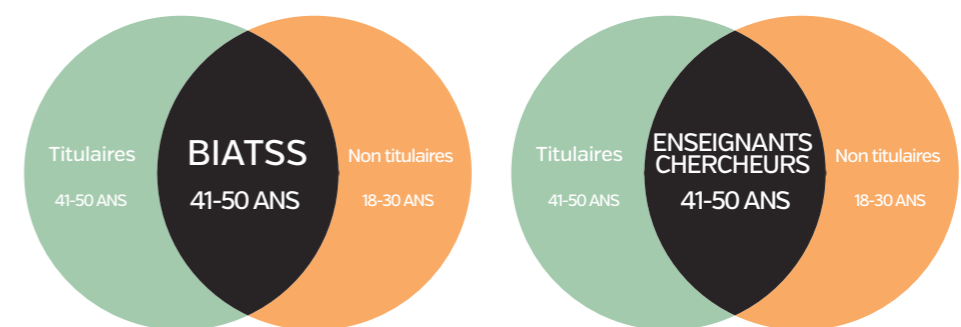
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



ÂGE MOYEN



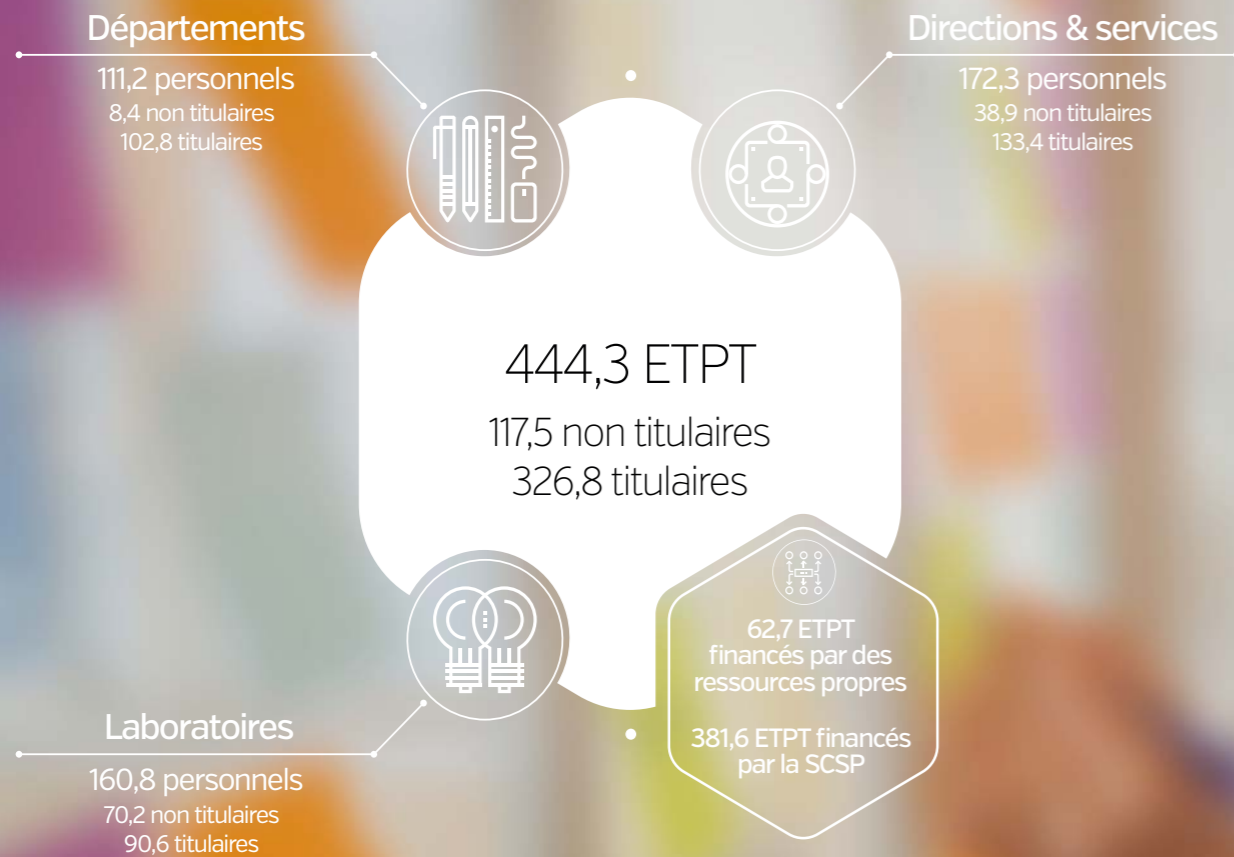
ÂGE MÉDIAN



2.1.5 | Répartition des effectifs par composante |

EFFECTIFS TOTAUX DE L'ÉTABLISSEMENT EN ETPT

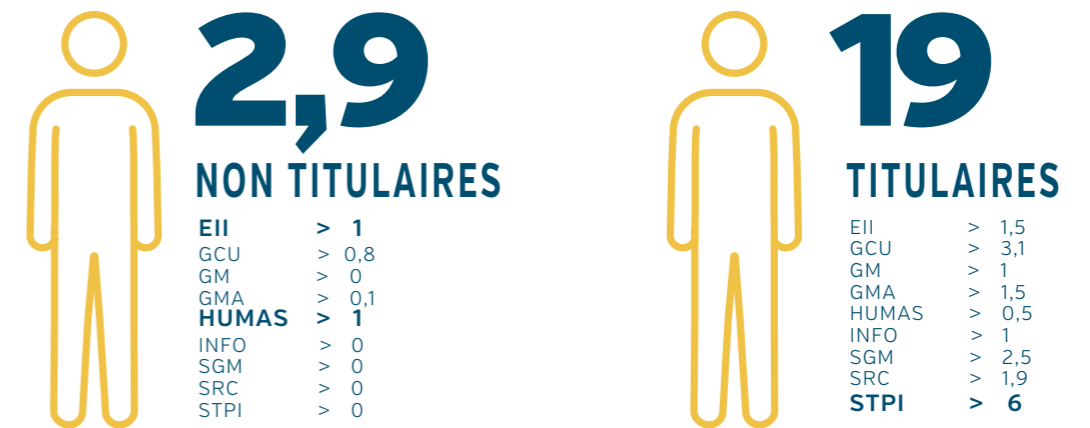
Les enseignants-chercheurs ont une double affectation 50% dans les laboratoires et 50% dans les départements



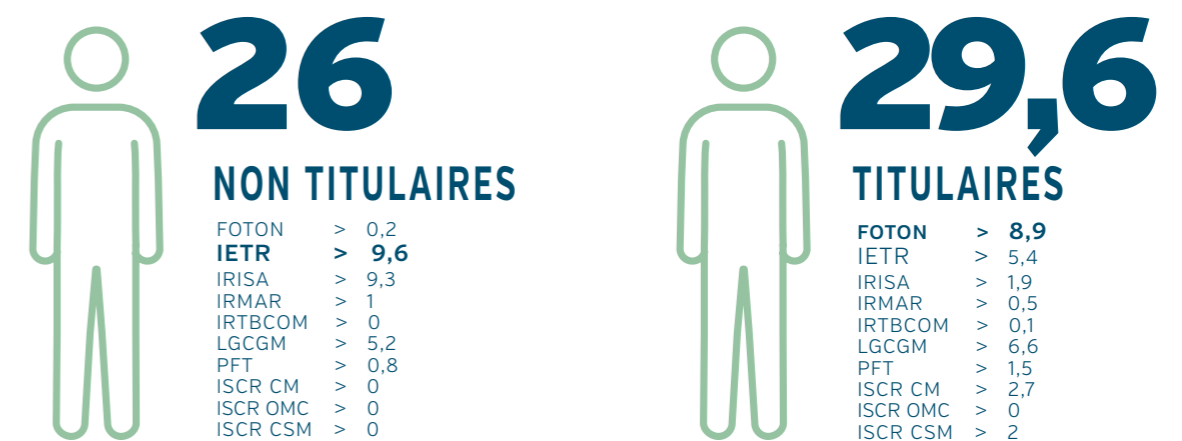
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS



21,9 ETPT BIATSS DANS LES DÉPARTEMENTS



55,6 ETPT BIATSS DANS LES LABORATOIRES



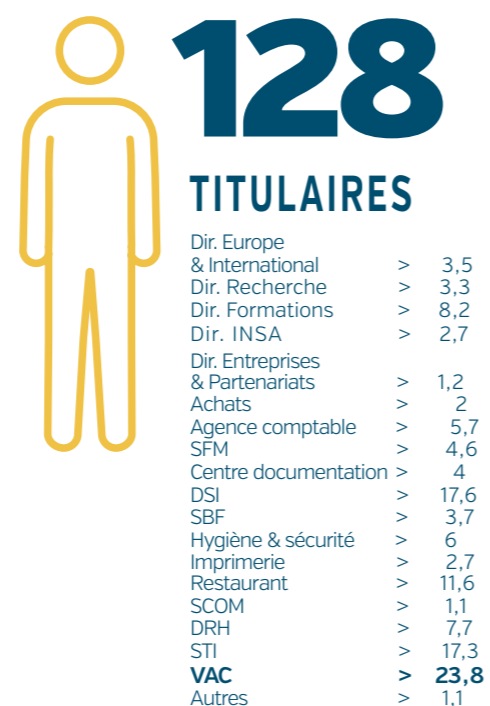
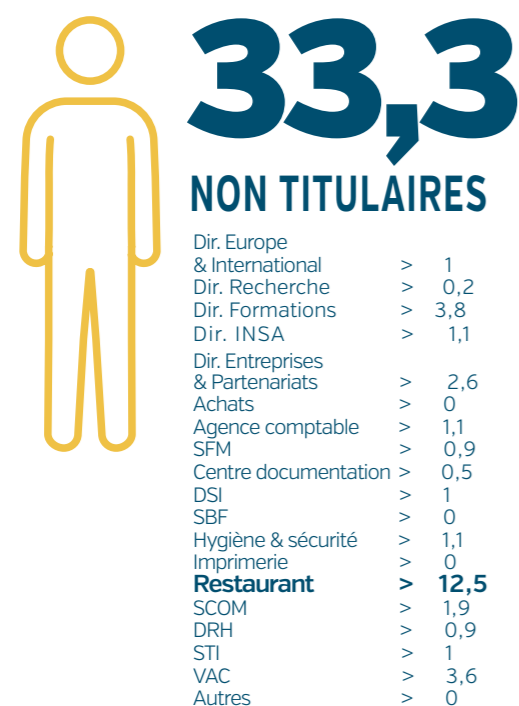
Effectifs en 2020 en ETPT

161,3 ETPT BIATSS DANS LES DIRECTIONS & SERVICES

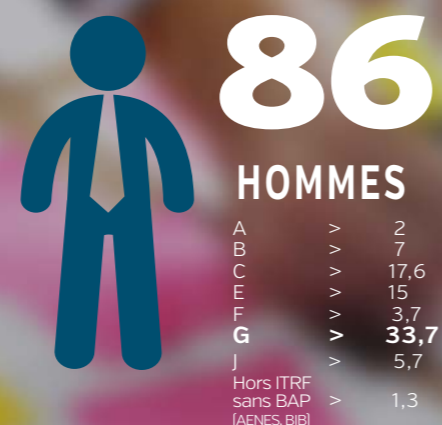
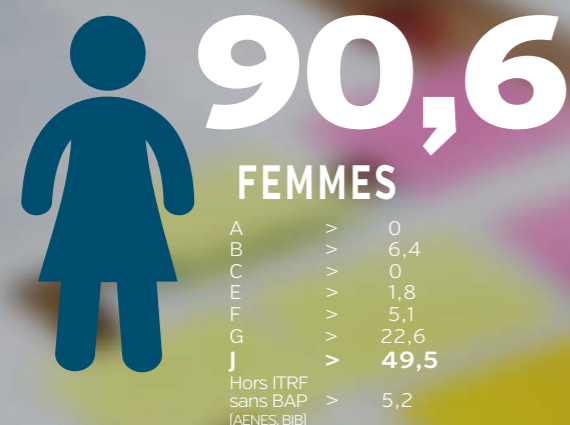
2020 est une année de réorganisation des services dans l'objectif de créer deux nouvelles directions :

- la Direction des Affaires Financières & du Pilotage regroupant le Service Budget et Convention et le Service Achats ;
- la Direction du Patrimoine, de la Productique, de la Logistique & de la Sécurité regroupant le Service de Fabrication mécanique, le service Logistique sûreté, le Service Technique immobilier, le service Prévention, sécurité au travail, le service Hébergement et le service Restauration.

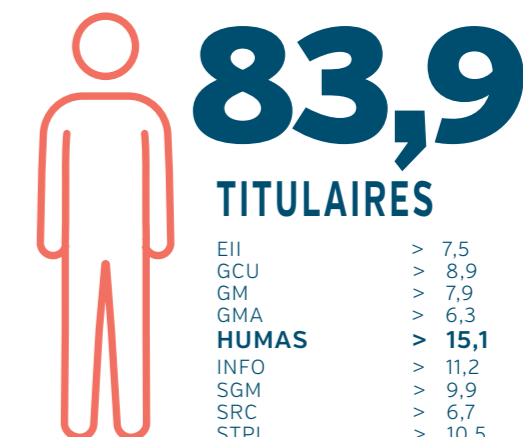
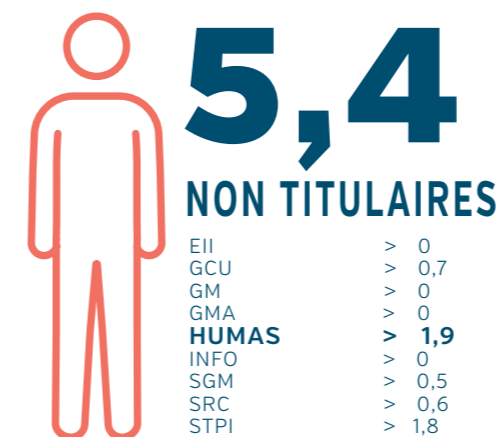
Ces réorganisations prendront effet dès 2021.



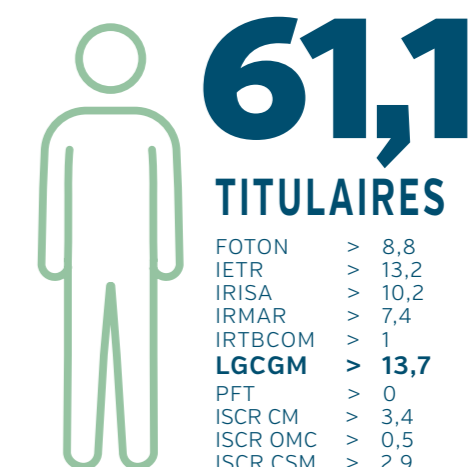
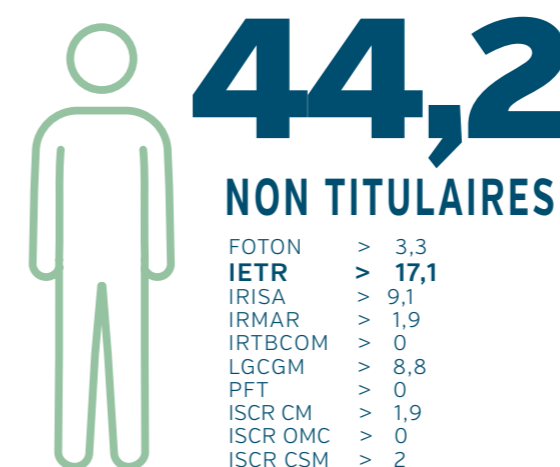
176,6 ETPT BIATSS PAR BAP



89,3 ETPT ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DANS LES DÉPARTEMENTS

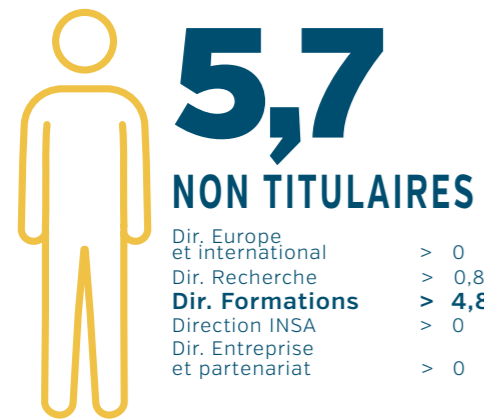


105,3 ETPT ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DANS LES LABORATOIRES



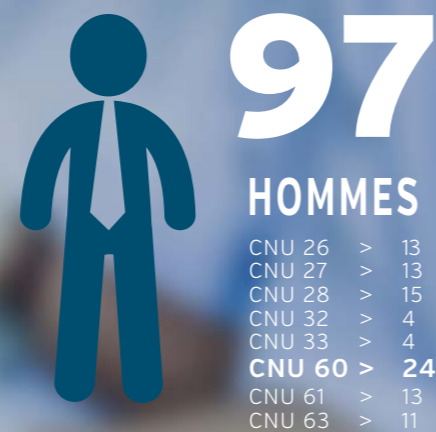
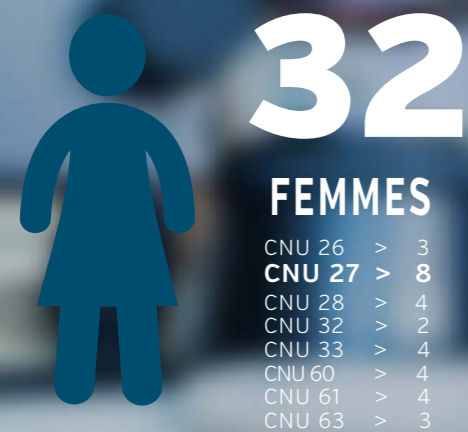
LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ONT UNE DOUBLE AFFECTATION 50% DANS LES LABORATOIRES ET 50 % DANS LES DÉPARTEMENTS

11,1 ETPT ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DANS LES DIRECTIONS & SERVICES



129 ETPT ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DANS LES CNU

[les CNU ne concernent que les enseignants-chercheurs]



Effectifs en 2020 en ETPT

2.2 | LES PERSONNELS VACATAIRES

2.1.1 | 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.

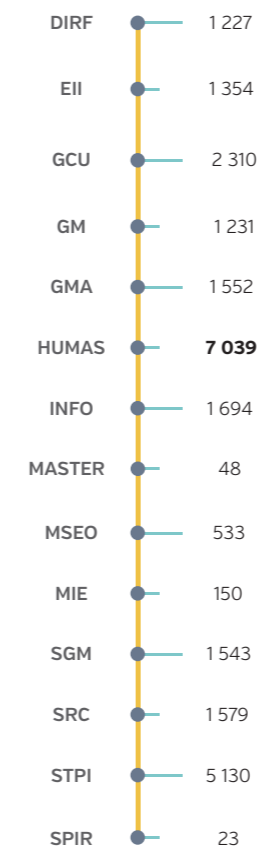
Selon l'article 3 du décret n°87-889 du 29 octobre 1987, les agents temporaires vacataires doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur.

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 vacations occasionnelles dans toutes les disciplines.

398 VACATAIRES EN 2020 [-55], DONT 13 PERSONNELS BIATSS INSA [-3]

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

25 412 HEURES EFFECTUÉES PAR DÉPARTEMENTS EN 2019-2020



**632 HEURES DE +
QU'EN 2019**

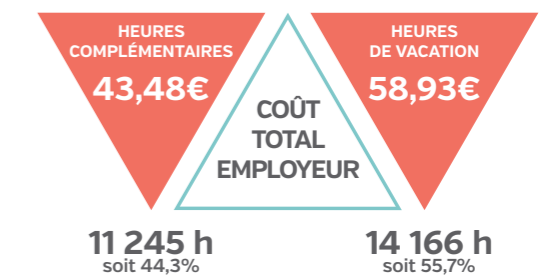
HEURES COMPLÉMENTAIRES

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

1 ETP = 192H TD

HEURES DE VACATIONS

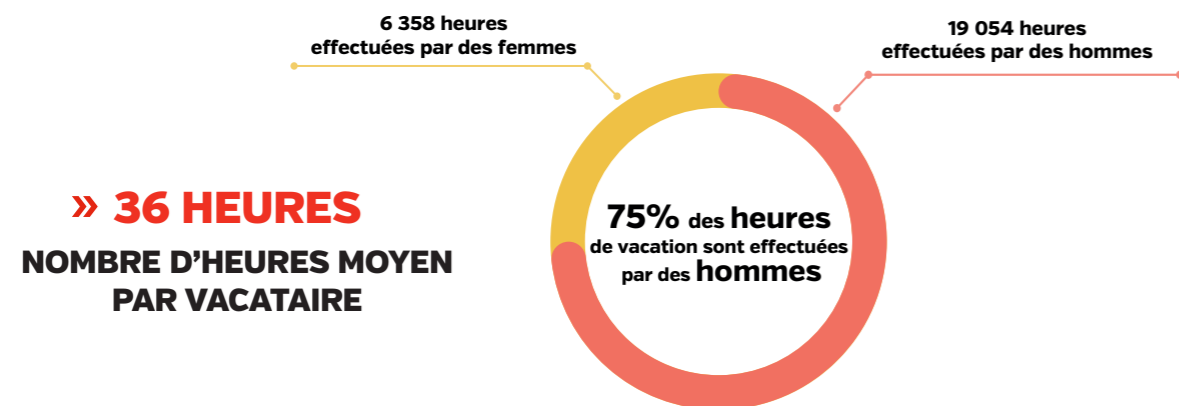
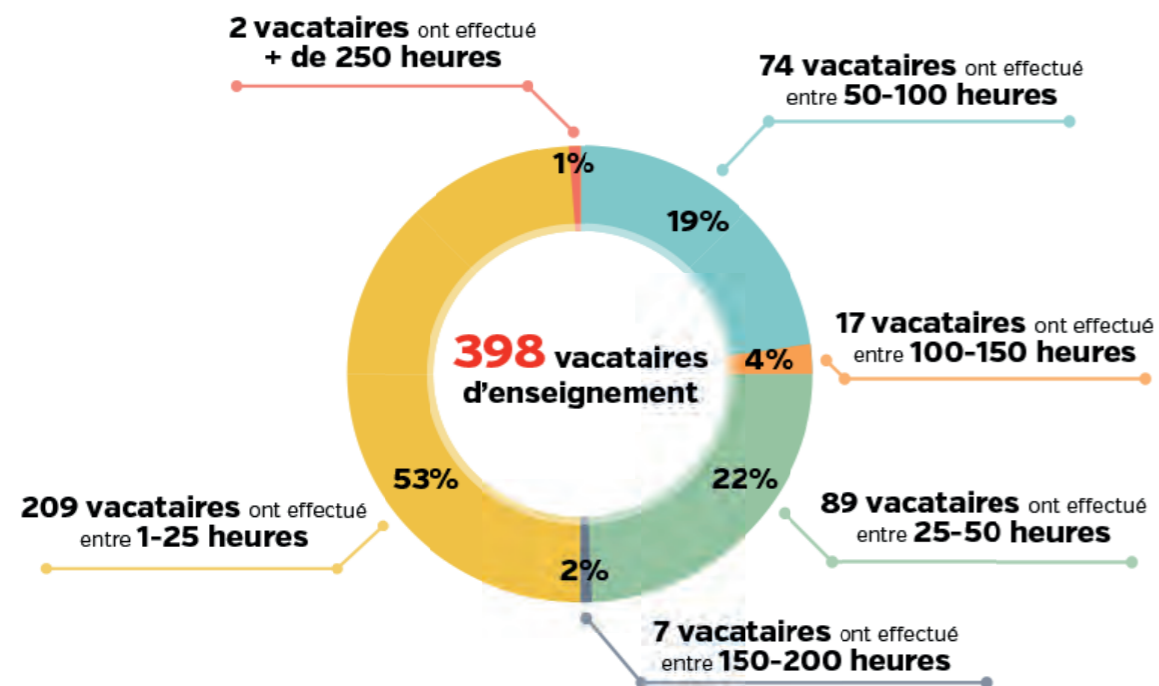
Le vacataire est une personne choisie en raison de sa compétence dans les domaines scientifique, culturel et/ou professionnel afin d'assurer une mission précise. Il faut qu'il ait un emploi principal.



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

SECTEUR D'ACTIVITÉ		CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT VACATAIRES	TYPE DE POPULATION		AGENTS TEMPORAIRES VACATAIRES
		2020			2020
SECTEUR PUBLIC	INSA (BIATSS)	11 [-5]	DOCTORANTS, ÉTUDIANTS	INSA	18 [-2]
	AUTRES	130 [-1]		AUTRES	6 [+0]
SECTEUR PRIVÉ		231 [-44]	RETRAITÉS		2 [-3]
TOUS SECTEURS D'ACTIVITÉ CONFONDUS		372 [-50]	TOUS SECTEURS D'ACTIVITÉ CONFONDUS		26 [-5]

RÉPARTITION DU NOMBRE VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT PAR TRANCHE HORAIRE EFFECTUÉE



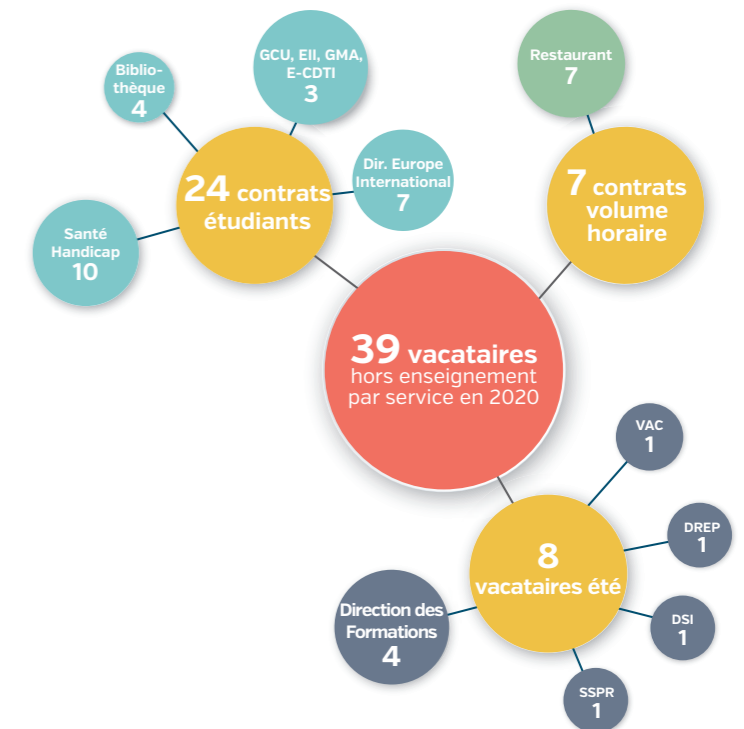
2.2.2 | Répartition des vacataires non enseignants en nombre |

CONTRAT ÉTUDIANT

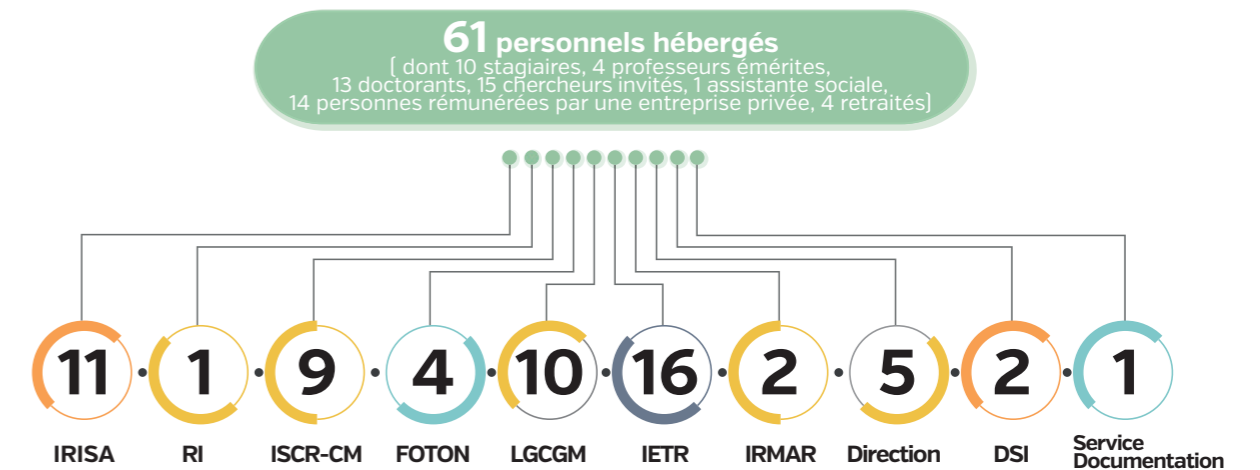
Régi par le décret n°2007-1915 du 26 décembre 2007 qui fixe les missions des étudiants : accueil des étudiants, assistance et accompagnements des étudiants handicapés, tutorat, soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies, service d'appui aux personnels des bibliothèques, animations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

CONTRAT VOLUME HORAIRE

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



2.3 | LES PERSONNELS HÉBERGÉS |



MASSE SALARIALE

1 Rémunérations principales

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.

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
AU 31/12/2020 : 56,2323

2 Rémunérations accessoires

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

2.1 | LES PRINCIPALES PRIMES DU PERSONNEL ENSEIGNANT |

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

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

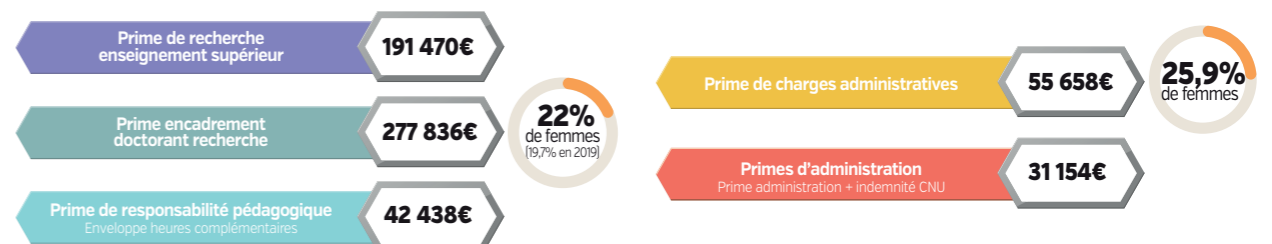
PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR) : versée aux enseignants-chercheurs titulaires et personnels assimilés relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur, qui ont souscrit l'engagement d'effectuer, dans l'établissement, en plus de leurs obligations statutaires, une activité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

PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA) : versée aux enseignants chercheurs titulaires et les personnels assimilés ou certains personnels enseignants

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

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

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



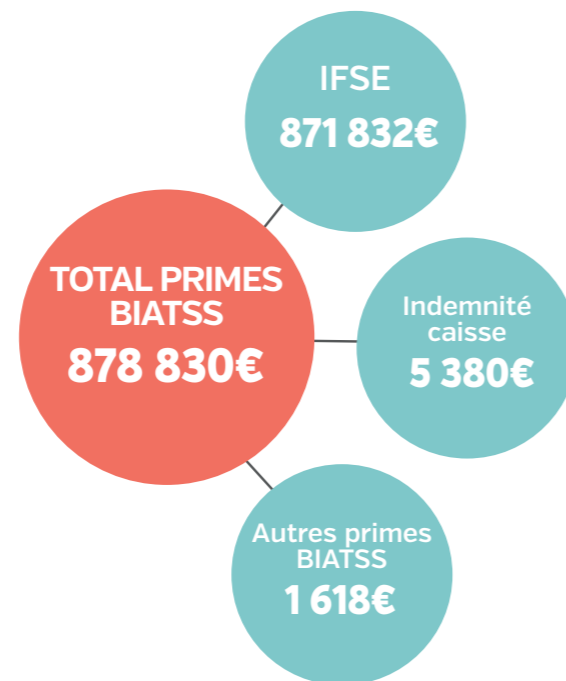
ÉVOLUTION DES PRIMES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DEPUIS 5 ANS



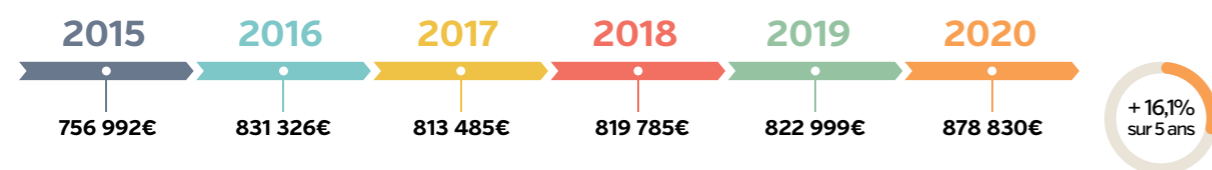
Cette évolution n'intègre pas les primes brevets, les primes de responsabilités pédagogiques, la Gipa, les abattements indemnitaires et les indemnités CSG.

2.2 | RÉGIME INDEMNITAIRE BIATSS |

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



ÉVOLUTION DES PRIMES BIATSS DEPUIS 5 ANS



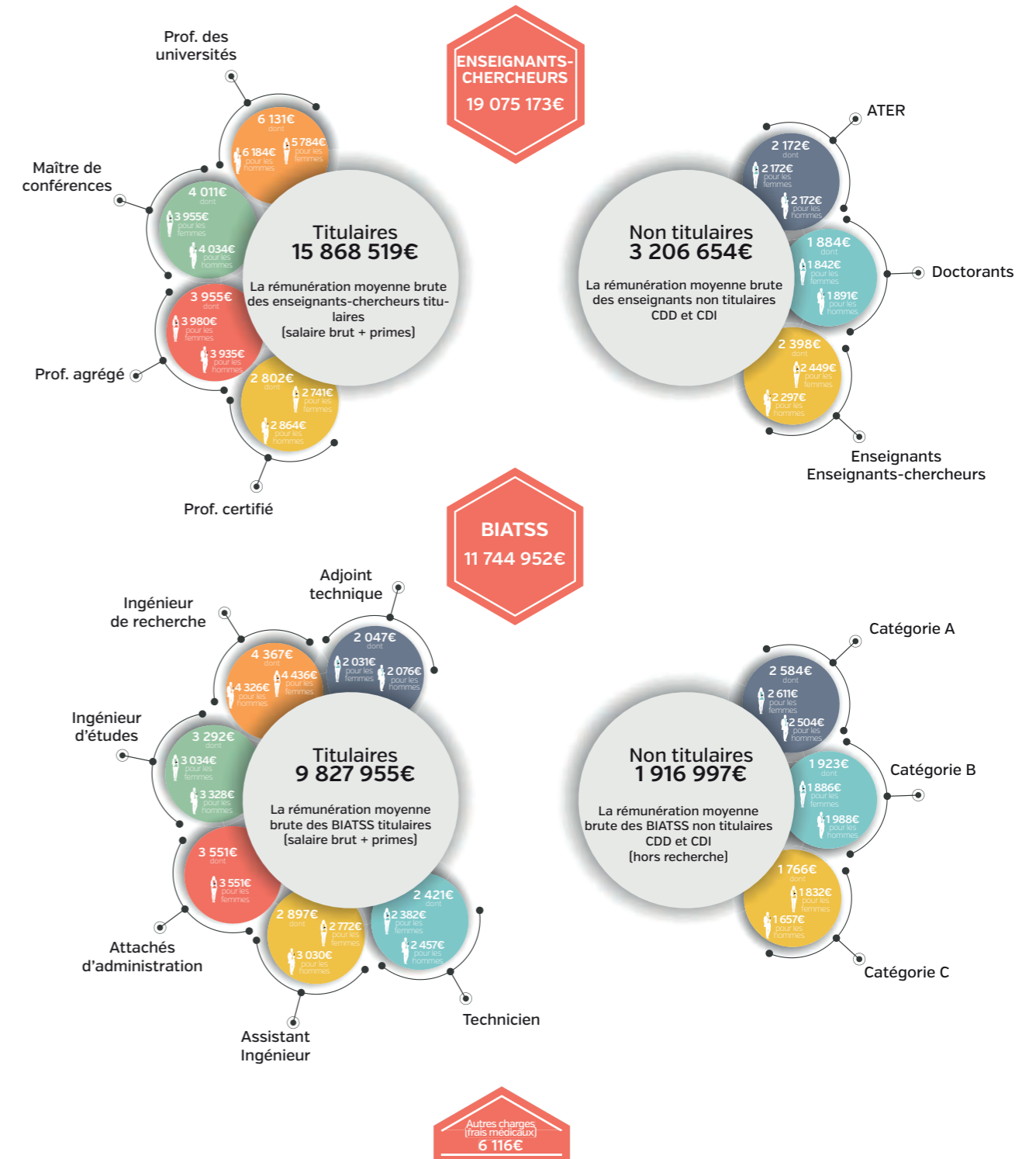
Cette évolution n'intègre pas la Gipa, les indemnités CSG et les abattements indemnitaires.

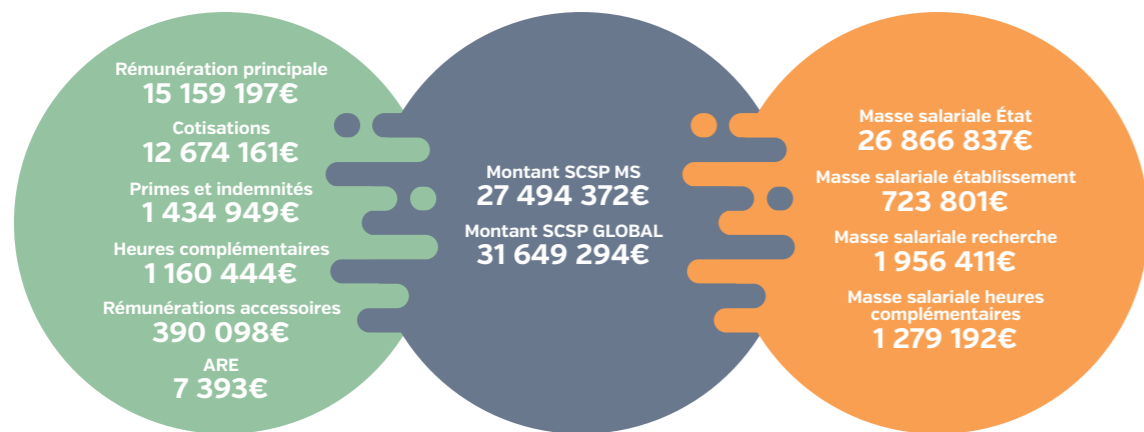
2.3 | LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE |

MONTANT DE LA MASSE SALARIALE 2020 : 30 826 241€*

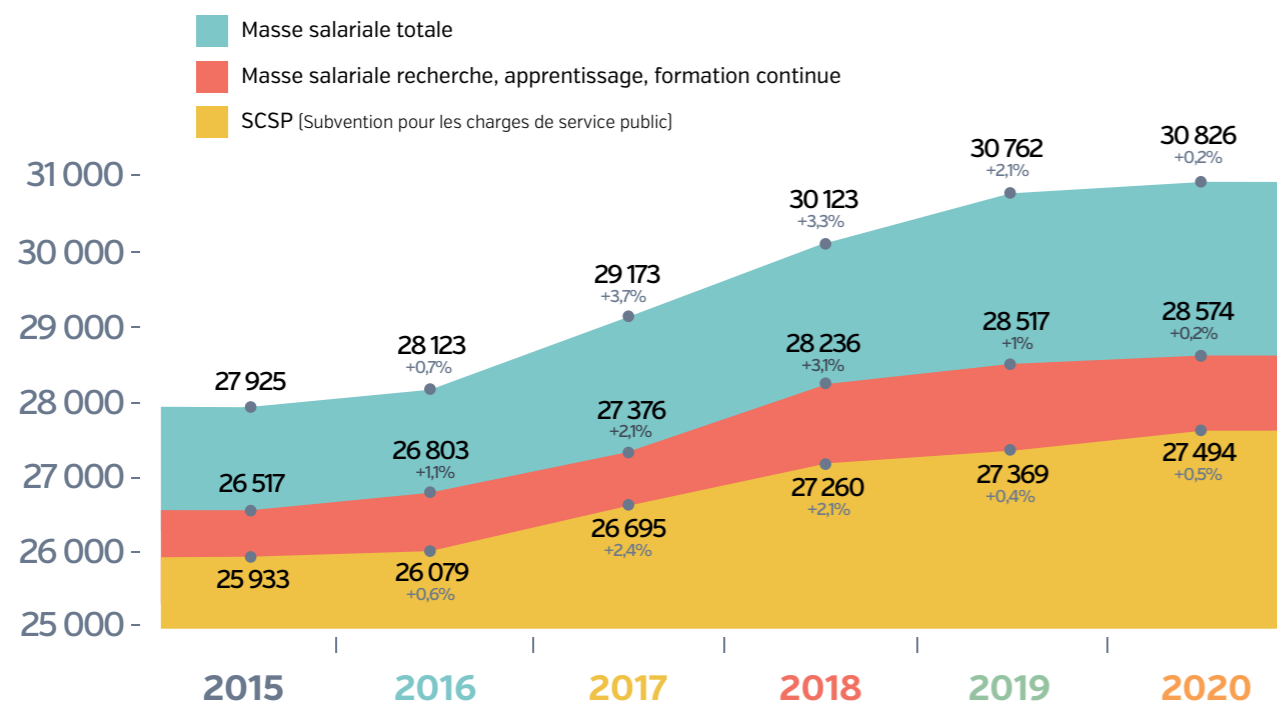
[30 762 007€ en 2019]
*Selon comptabilité budgétaire

SOIT 72% DU BUDGET GLOBAL DE L'ÉTABLISSEMENT [42 892 187€]





ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE TOTALE / DOTATION MINISTÉRIELLE



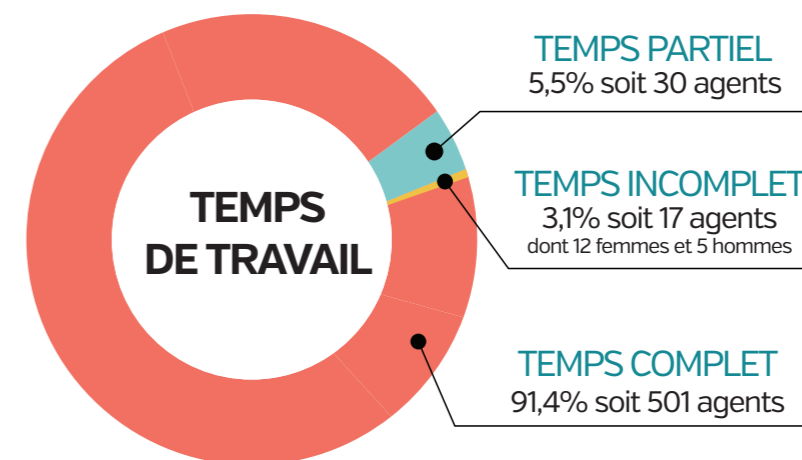
Les facteurs d'évolution de la masse salariale sont majoritairement les avancements de carrière et promotions des personnels.

Le GVT n'étant plus compensé par la SCSP, l'établissement met en œuvre sa politique de ressources humaines dans l'objectif d'assurer la soutenabilité financière de l'établissement.

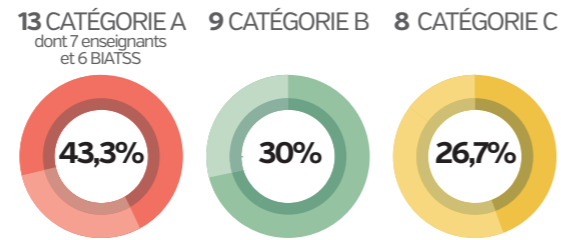
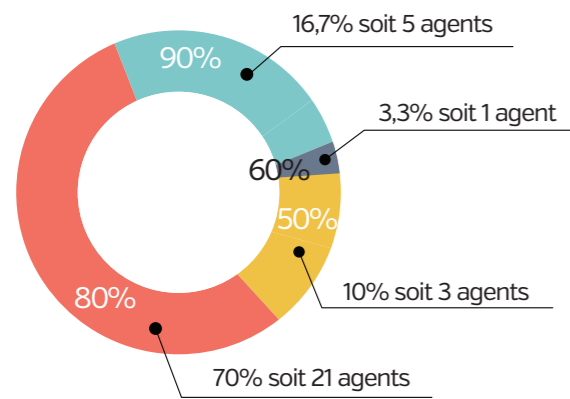
CONDITIONS DE TRAVAIL

1 Temps de travail

1.1 | LE TEMPS PARTIEL |

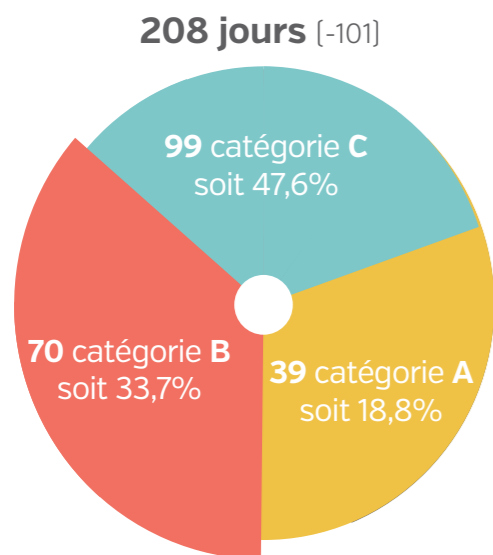


TEMPS PARTIEL

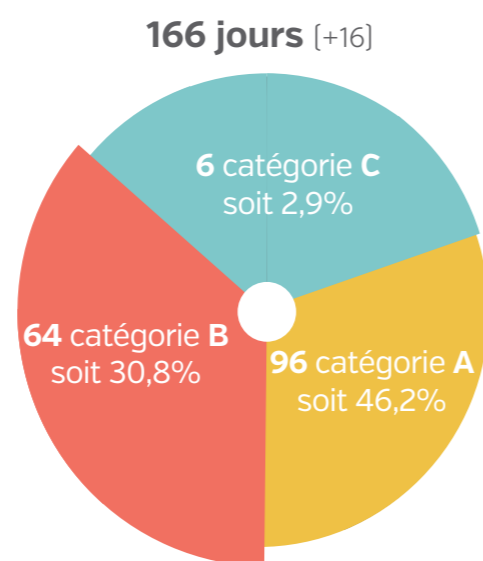


1.2 | LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS |

NOMBRE DE JOURS ÉPARGNÉS PAR ANNÉE ET PAR CATÉGORIE



NOMBRE DE JOURS PAYÉS PAR ANNÉE ET PAR CATÉGORIE



2020 > 11 ouvertures INSA Rennes de CET

1.3 | LES MODALITÉS DE SERVICE |



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.

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).

CRCT - Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques

Le CRCT est régi par l'article 19 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié par le décret n° 2002-295

du 28 février 2002 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. Il permet aux enseignants chercheurs de prendre un congé de six mois à un an non renouvelable pour faire de la recherche, ce congé est octroyé par l'établissement ou par le ministère.

DÉLÉGATION

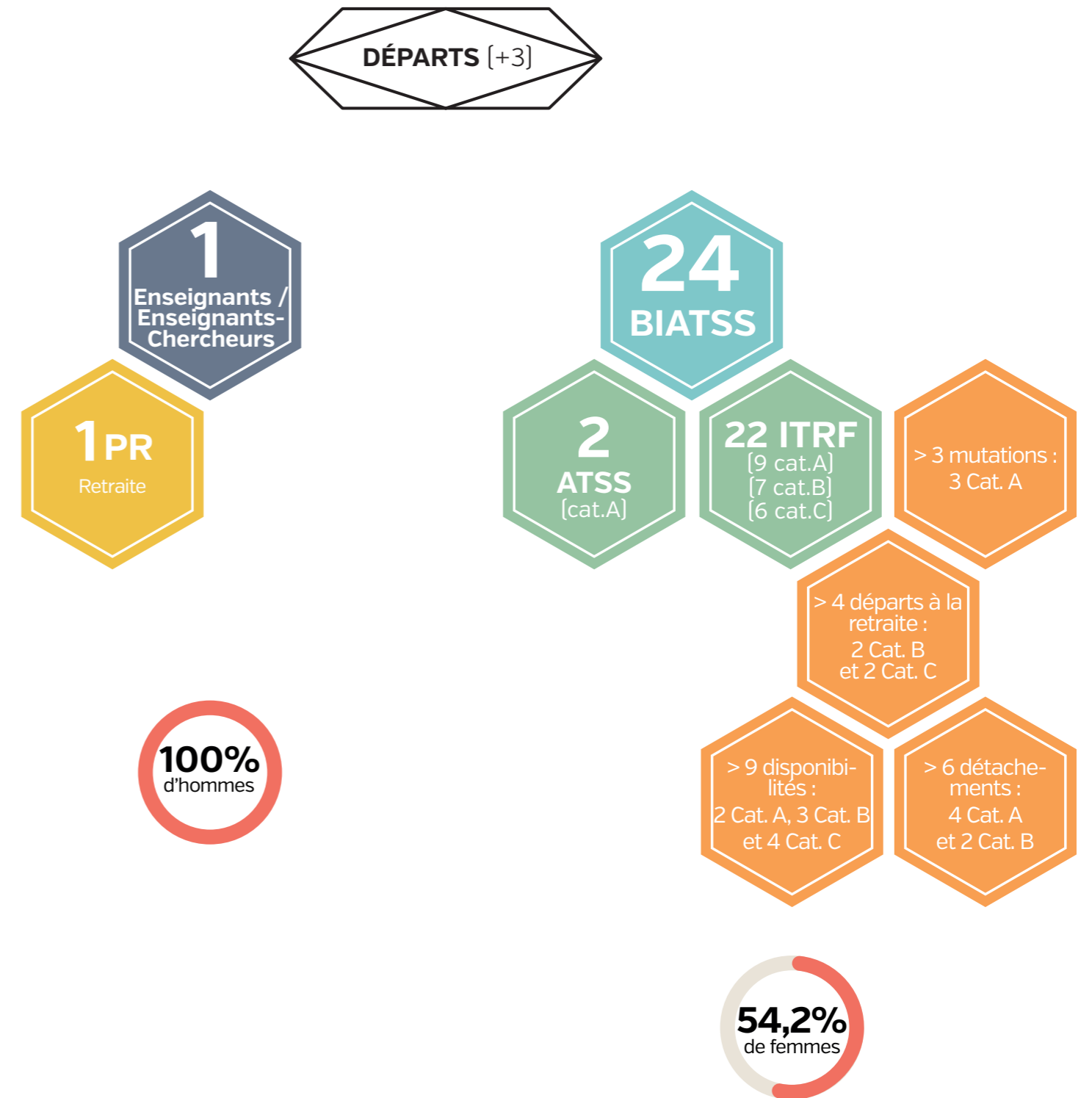
La délégation auprès d'un organisme [de recherche, entreprise] fait l'objet d'une convention entre cet organisme et l'établissement d'origine de l'enseignant-chercheur, sur la base d'une compensation financière, afin d'assurer son remplacement dans son service d'enseignement.

LA MISE À DISPOSITION - MAD

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

2 Carrière et mobilité

2.1 | MOUVEMENTS ET MOBILITÉS DES TITULAIRES |

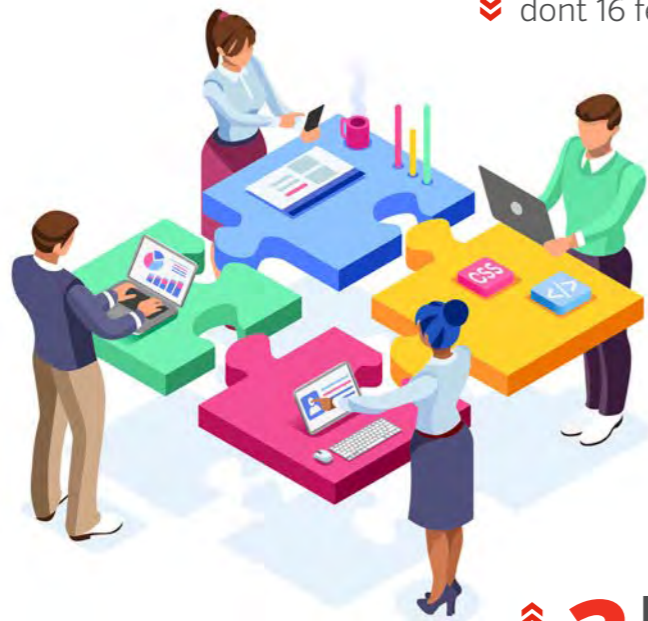


2.2 | RECRUTEMENTS DES NON TITULAIRES |

67 RECRUTEMENTS EN 2020 (+14)

25 Recrutements sur contrat de recherche (+10)
dont 3 femmes et 22 hommes

26 Recrutements BIATSS (+2)
dont 16 femmes et 10 hommes



14 Recrutements de nouveaux doctorants (+2)
dont 3 femmes et 11 hommes

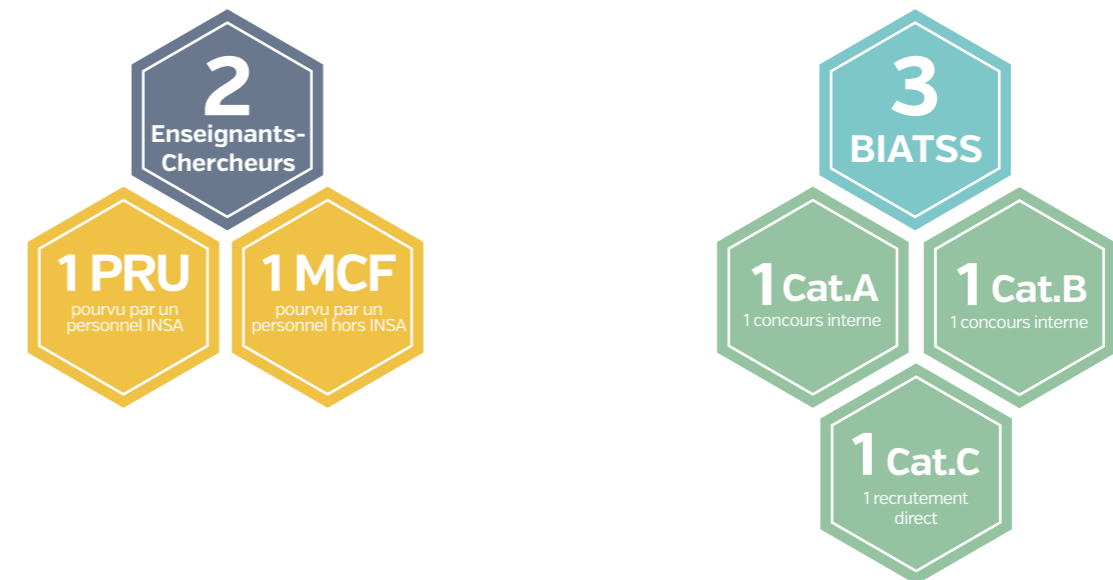
2 Recrutements ATER (+0)
dont 2 femmes

2.3 | PROMOTIONS ET CONCOURS DES TITULAIRES |

PROMOTIONS (+12)



CONCOURS (-3)



2.4 | RETRAITES |

56 DÉPARTS À LA RETRAITE AU TOTAL DEPUIS 2013

ÂGE MOYEN POUR UN DÉPART À LA RETRAITE
DES BIATSS : 62,25 ANS



FORMATION DES PERSONNELS

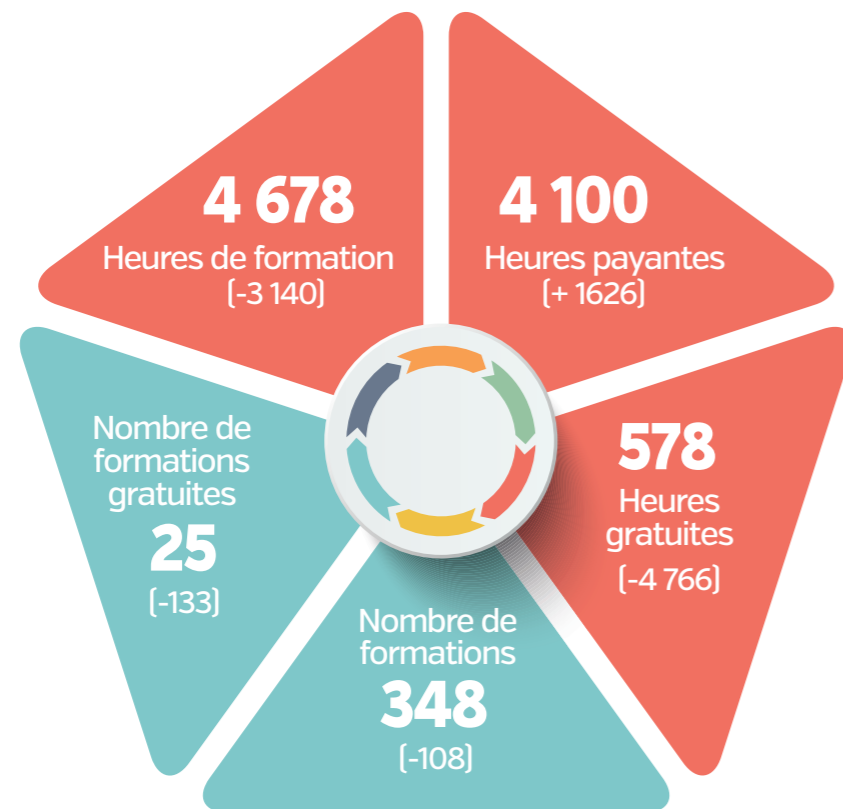
3 Entretiens professionnels

73% DES COMPTES
RENDUS D'ENTRETIENS
PROFESSIONNELS
ONT ÉTÉ ENREGISTRÉS
SUR **211** PERSONNELS
BIATSS AYANT PASSÉ
UN ENTRETIEN PROFE-
SSIONNEL

73% DE FICHES DE
POSTES ENREGISTRÉES

60% DES AGENTS
DEMANDENT AU MOINS
UNE FORMATION

1 Dépenses globales



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

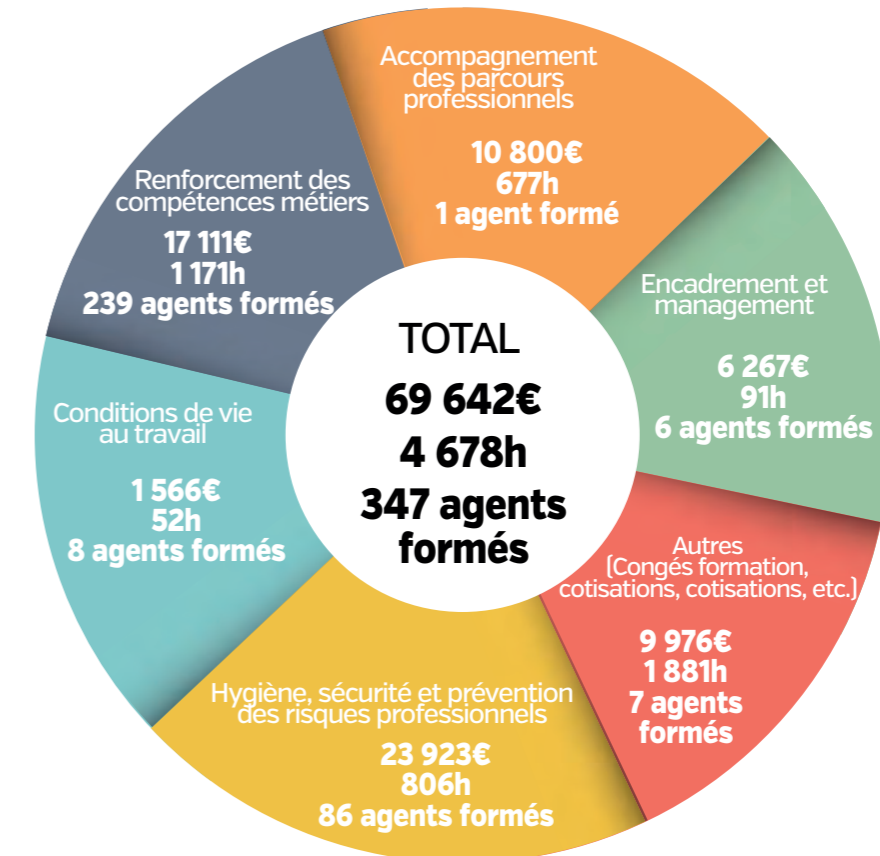
L'objectif est de conseiller, d'orienter pour des projets professionnels ou personnels. Dans les tableaux ci-dessous ne figurent que les heures de présence aux actions de formation.

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

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

2 Répartition des dépenses et du volume d'heures de formation continue des personnels

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 PFRH, permet de soutenir le nombre d'actions de formation.

Le CPF [Compte Personnel de Formation] vise à renforcer l'accès à la formation pour mettre en œuvre un projet professionnel individuel afin d'enrichir les parcours

professionnels, au sein de la fonction publique et dans le cadre de passerelles vers le secteur privé.

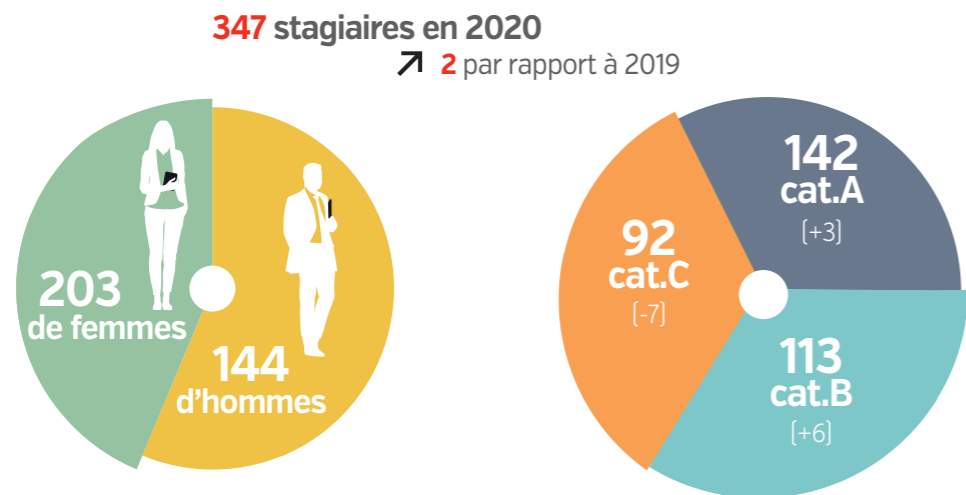
Il s'agit d'un crédit d'heures de formation qui remplace le DIF [Droit Individuel à la Formation].
Le volume d'heures est de 24h/an dans la limite de 150 h.

Les personnels de catégorie C sans qualification disposent d'un crédit d'heure de 48h/an à temps complet dans la limite d'un plafond de 400h.

2.2 | PAR TYPE DE POPULATION |

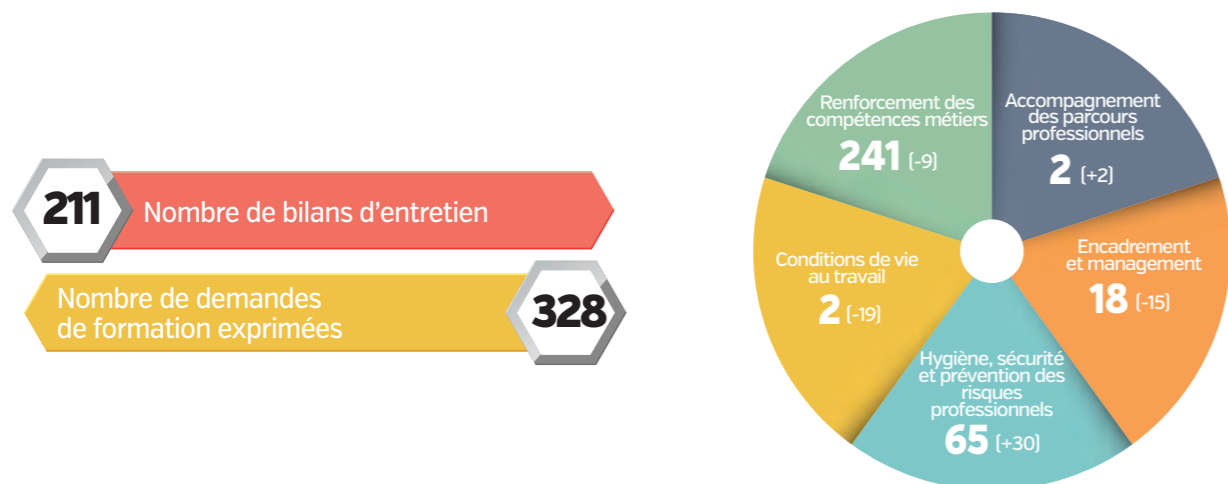
63,4% DES AGENTS DE L'INSA ONT SUIVI UNE FORMATION DONT 215 AGENTS TITULAIRES, 60 AGENTS NON TITULAIRES ET 72 ENSEIGNANTS

ÉVOLUTION DES AGENTS STAGIAIRES DE L'INSA RENNES



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 & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

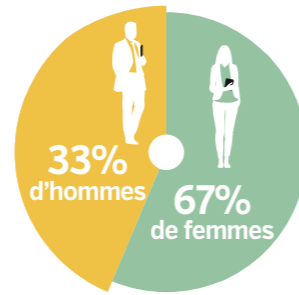
1 Médecine du travail

Le médecin de prévention conseille le Directeur de l'INSA Rennes et les agents de l'INSA Rennes 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 mé-
dicaux & à la
commission
de réforme
concernent des
agents titulaires

Dossiers présentés aux comités médicaux
et à la commission des réformes



NOMBRE D'AGENTS DONT LE DOSSIER
EST PRÉSENTÉ AUX COMITÉS MÉDICAUX



NOMBRE D'AGENTS DONT LE DOSSIER
EST PRÉSENTÉ AUX COMMISSIONS DE RÉFORME



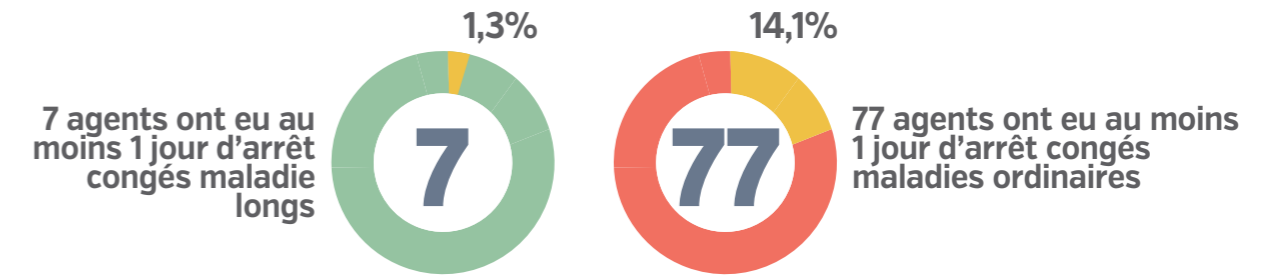
NOMBRE DE DOSSIERS
PRÉSENTÉS AUX COMITÉS MÉDICAUX



NOMBRE DE DOSSIERS
PRÉSENTÉ AUX COMMISSIONS DE RÉFORME



2 Arrêts de travail

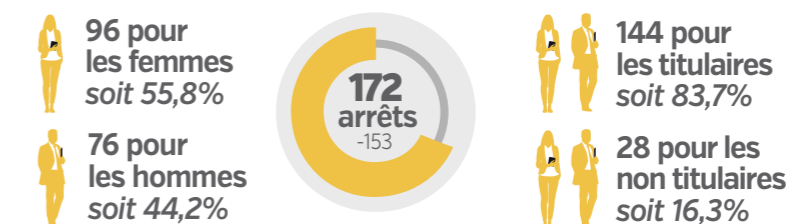


Un agent est placé en Congé Maladie Ordinaire dès qu'une maladie dûment constatée met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

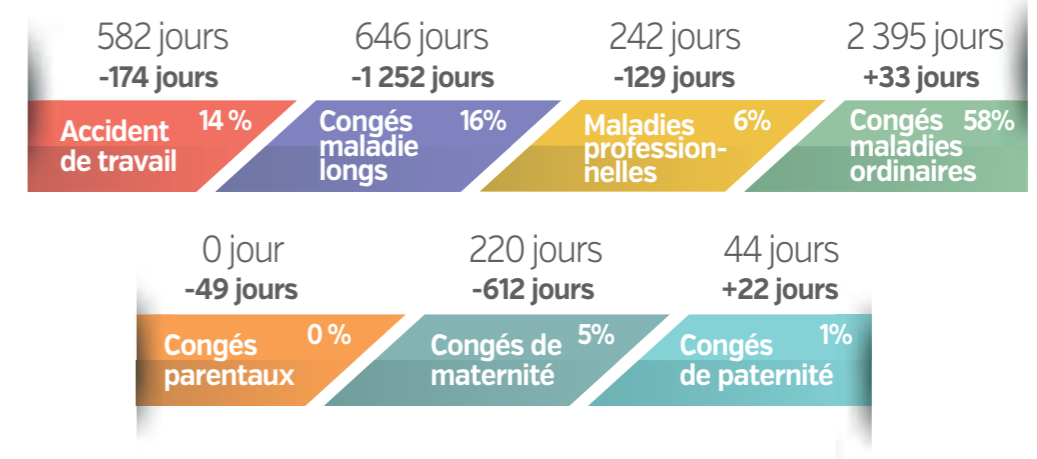
LES **CONGÉS MATERNITÉ**
SONT LE **3^e MOTIF D'ABSENCE**

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

NOMBRE D'ARRÊTS



CONGÉS POUR RAISONS MÉDICALES



3 Sécurité et prévention des risques

Le service Sécurité et prévention des risques 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. Le responsable du service Sécurité et prévention des risques est membre du Comité d'Hygiène et de Sécurité et Conditions de Travail et coordonne également le réseau constitué par les assistants de prévention placés auprès des directeurs d'unités ou chefs de services.

Il assure notamment des missions comme la constitution d'une documentation technique et réglementaire, évaluation des risques, la réalisation de certaines actions de prévention telle que la formation, la gestion des déchets dangereux.

Il assure par ailleurs ses missions en collaboration avec le médecin de prévention, avec le responsable du Service Technique Immobilier et avec la Direction des Ressources Humaines.



ACTIONS SOCIALES, CULTURELLES & 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 et le schéma d'emplois.

LE CONSEIL SCIENTIFIQUE

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

LE CONSEIL DES ÉTUDES

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

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

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

Composition

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

Composition

Président, vice-président, directeur recherche, directrice générale des services, agent comptable, service financier, collègue A, collègue B, collègue C, collègue D, collègue E et collègue étudiant
9 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
4 réunions [-1]

Composition

Président, directrice générale des services et 8 représentants du personnel : FERC-SUP-CGT, SNPRES-FO, SNPTES, FSU
9 réunions [-1]

LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT

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

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

6 représentants du personnel, 6 représentants de l'établissement, 1 personnel AENES, 1 personnel bibliothèque - 3 réunions [-1]

Composition

12 représentants du personnel BIATSS, 12 représentants de l'établissement
1 réunion [+0]

Composition

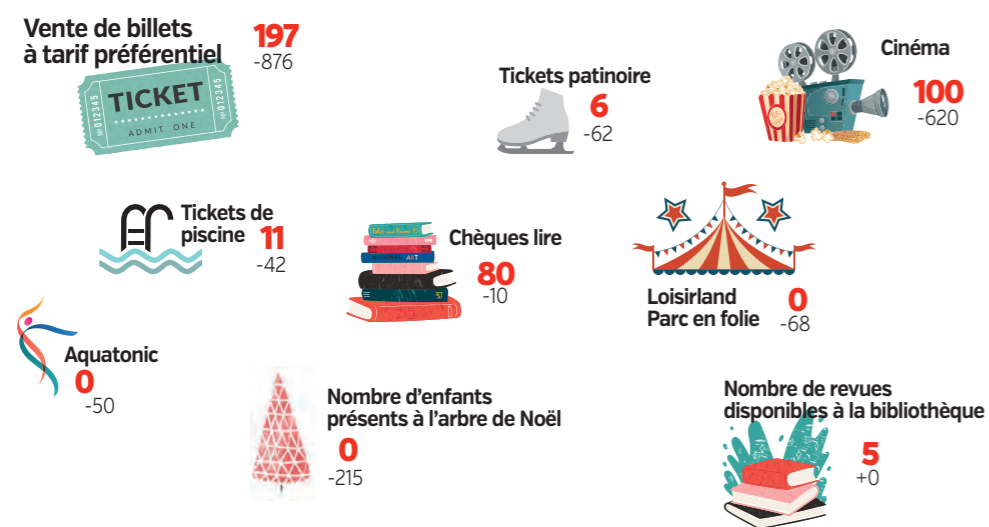
Directeur, DGS, 8 représentants du personnel, médecin de prévention, conseiller de prévention de l'INSA et conseiller de prévention du CNRS, inspecteur santé et sécurité au travail, direction des ressources humaines, responsable du service technique Immobilier et 3 représentants des usagers en cas de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

2 Activités sportives, culturelles

La crise sanitaire a beaucoup impacté les activités qui n'ont eu lieu que jusqu'en mars 2020, avant le confinement total. Quelques rares activités ont repris en septembre 2020 (2 cours seulement pour certains), juste avant le re-confinement en octobre, qui n'a pas permis aux activités de reprendre ensuite.

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

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



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 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 : 4 964 REPAS SERVIS EN 2020 (-14 839)

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

Une partie du parc de logements sociaux gérée via la Région, est réservée aux fonctionnaires et agents non titulaires 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 :

AUCUN AGENT BÉNÉFICIAIRE EN 2020 (-2)
Ces aides, pour un montant total de 700€, 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 : **3 agents bénéficiaires** en 2020 (+1), pour un montant total de 4 968€.

Pour les enfants en séjours éducatifs ou linguistiques : **1 agent bénéficiaire** en 2020 (+1) à hauteur de 30€.

Lexique & définitions

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.

AMUE : Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements

ACMO : Agent Chargé de la Mise en œuvre de l'hygiène et de la sécurité

AGC : Agent Comptable d'établissement public d'enseignement supérieur

ADAENES : Adjoint de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ALL : Allocataire de recherche

ARE : Allocation Retour à l'Emploi

ASI : Assistant Ingénieur

ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

ATSS : Les personnels administratifs, techniciens, sociaux et de santé

ATRF : Adjoint Technique de la Recherche et de la Formation

BAP : Branches d'Activités Professionnelles

BIATSS : Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs Techniques de Recherche et de Formation et les personnels administratifs, techniciens, sociaux et de santé

BIB : Les Personnels des Bibliothèques

CA : Conseil d'Administration

CASI : Comité d'Action Sociale de l'INSA

CASU : Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire

CCM : Centre Commun de Mécanique

CCPANT : Commission Consultative Paritaire Non Titulaire

CE : Conseil des Études

CHSCT : Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail

CLD : Congé Longue Durée

CLM : Congé Longue Maladie

CNU : Conseil National des Universités

CPE : Commission Paritaire d'Établissement

CRI : Centre de Ressources Informatiques

CS : Conseil Scientifique

CTP : Comité Technique Paritaire

EII : Électronique et Informatique Industrielle

EPSCP : Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel

GCU : Génie Civil et Urbain

GMA : Génie Mécanique et Automatique

IGE : Ingénieur d'Études

IGR : Ingénieur de Recherche

ITRF : Ingénieur Technique de Recherche et de Formation

MCF : Maître de conférences

MON : Moniteur

NBI : Nouvelle Bonification Indiciaire

PA : Prime d'Administration

PCA : Prime de Charge Administrative

PEDR : Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

PR : Professeur des universités

PRAG : Professeur Agrégé

PRCE : Professeur Certifié

PR ENSAM : Professeur de l'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

SCSP : Subvention pour charges de service public

SMP : Surveillance Médicale Particulière

SRC : Système et Réseaux de Communication

STI : Service Technique Immobilier

STPI : Sciences et Techniques Pour l'Ingénieur

TECH : Technicien Recherche et Formation



L'INSA Rennes s'inscrit dans une démarche de développement durable -
impression sur papier recyclé
Création graphique & réalisation : Inria communication - INSA Rennes
Crédits photos : INSA Rennes / Shutterstock - Add de Stock - mai 2020

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


MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



Cti
Commission
des titres d'ingénieur



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

