

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



Université
de Rennes



EDITO

C'est avec plaisir que je vous présente cette édition de notre Rapport Social Unique, reflet des données et résultats obtenus en lien avec les objectifs de notre politique globale des ressources humaines poursuivis en 2023.

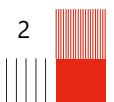
Ce rapport se substitue au Bilan Social, le dernier publié datant de 2020, et rassemble de la même manière toutes les informations relatives à notre personnel : postes occupés, effectifs, promotions, rémunérations, mobilités, conditions de travail et formations. Il offre une vision d'ensemble précieuse des ressources humaines de notre établissement et constitue un outil essentiel d'analyse et de diagnostic de nos conditions sociales et ressources. Cette analyse alimente nos réflexions stratégiques et renforce le dialogue social, permettant d'améliorer nos performances sociales et le service public que nous offrons.

Les efforts collectifs accomplis tout au long de 2023 ont porté leurs fruits, donnant naissance à une dynamique de développement que nous devons entretenir et renforcer. Cette énergie s'inscrit pleinement dans la mise en œuvre de notre Feuille de route stratégique 2024-2030. Les ressources humaines sont le pilier de la réussite de notre institut, et en tant qu'établissement public responsable, l'INSA Rennes s'engage à soutenir l'évolution des carrières et le développement des compétences.

Je tiens à remercier chaleureusement les équipes qui ont contribué à la réalisation de ce rapport, un outil indispensable pour affiner notre politique de gestion des ressources humaines, identifier des pistes d'amélioration et définir des plans d'action concrets.

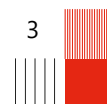
Ce rapport est accessible à toutes les parties prenantes et disponible sur l'intranet de l'INSA Rennes. Je vous invite à le consulter et à participer activement à la poursuite de nos efforts collectifs.

Vincent Brunie, Directeur de l'INSA Rennes

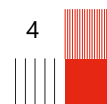


SOMMAIRE

QUELQUES CHIFFRES	5
Les personnels à l'INSA Rennes	5
Les étudiants à l'INSA Rennes	6
EMPLOIS ET PERSONNELS	8
1 Plafond d'emplois	8
2 Personnels	9
2.1 LES PERSONNELS TITULAIRES ET NON TITULAIRES EN EFFECTIFS	9
2.1.1 Effectifs des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par catégorie en ETPT	10
2.1.2 Effectifs des BIATSS par catégorie en ETPT	11
2.1.3 Répartition par grade des titulaires BIATSS en ETPT	11
2.1.4 Répartition des effectifs par genre et âge, en nombre	12
2.1.5 Répartition des effectifs par composante	14
2.2 LES PERSONNELS VACATAIRES	17
2.2.1 Vacataires d'enseignement	17
2.2.2 Heures complémentaires	19
2.2.3 Vacataires non enseignants	20
MASSE SALARIALE	21
1 Rémunérations principales	21
2 Rémunérations accessoires	22
2.1 LES PRINCIPALES PRIMES DU PERSONNEL ENSEIGNANT	22
2.2 LE REGIME INDEMNITAIRE BIATSS	23
3 Répartition de la masse salariale	24
CONDITIONS DE TRAVAIL	25
1 Temps de travail	25
1.1 LE TEMPS PARTIEL	25
1.2 LE COMPTE EPARGNE TEMPS	26
1.3 LES MODALITES DE SERVICE	26



2	Carrière et mobilité	27
2.1	MOUVEMENTS ET MOBILITES DES TITULAIRES.....	27
2.2	RECRUTEMENTS DES NON TITULAIRES.....	28
2.3	PROMOTIONS ET CONCOURS DES TITULAIRES.....	28
	FORMATION DES PERSONNELS	29
1	Dépenses globales et volume d'heures de formation continue	29
2	Bilan des entretiens professionnels.....	30
	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	31
1	Arrêts de travail.....	31
2	Sécurité et prévention des risques	32
	ACTIONS SOCIALES	33



QUELQUES CHIFFRES



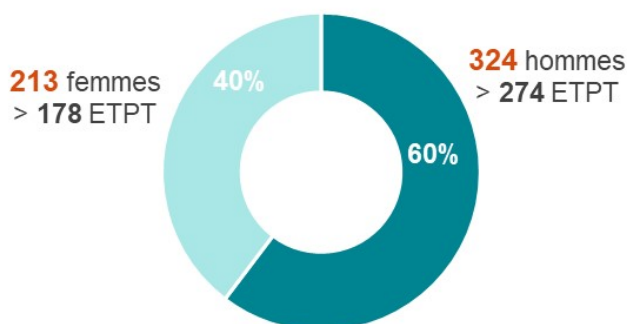
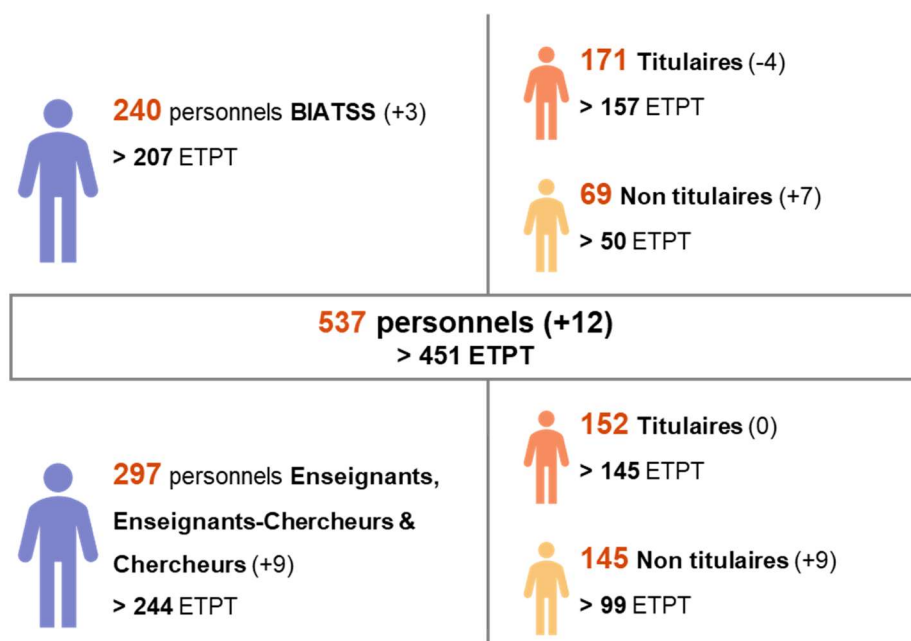
Ce rapport et les indicateurs qu'il présente portent sur l'année 2023.

L'évolution sur 1 an peut être mentionnée, dans ce cas l'indicateur est suivi du comparatif avec 2022 noté entre « () ».

Les personnels à l'INSA Rennes

Les effectifs sont établis sur l'année civile.

Ils comptabilisent tous les personnels qui ont perçu une rémunération générant une consommation d'ETPT au cours de l'année (hors vacataires et personnels extérieurs, vacataires d'enseignement et contrats étudiants).



Les étudiants à l'INSA Rennes

1 866 élèves ingénieurs (+65)
dont

246 étudiants internationaux 13%

616 femmes 33%

470 boursiers 25%

128 étudiants en apprentissage 10%



366 diplômés (-2)

dont **58 étudiants internationaux 16%**

dont **107 femmes 29%**

92 étudiants en master recherche (-2)
dont

33 étudiants internationaux 52%

52 femmes 81%

62 diplômés (-5)

dont **35 étudiants internationaux 56%**

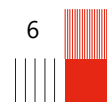
dont **31 femmes 50%**



**29 étudiants inscrits en
programme d'échange
international
(-19)**



**25 étudiants en Semestre
Préparatoire pour les
Etudiants Etrangers -
SPIR
(+17)**





39 étudiants en Master Spécialisé en Excellence Opérationnelle (+9)
dont

2 étudiants internationaux **5%**

13 femmes **33%**



34 étudiants en master MSC (+20)
dont

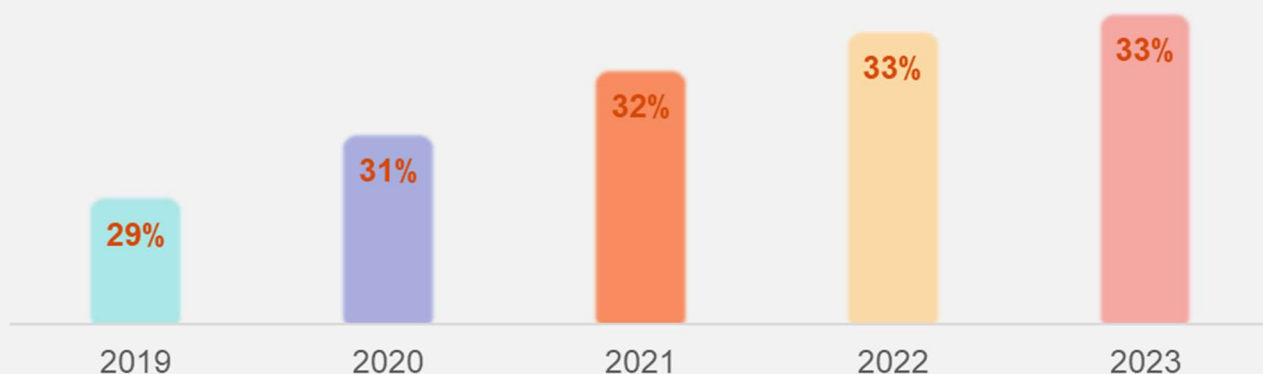
7 étudiants internationaux **21%**

12 femmes **35%**



123 doctorants (-20)

EVOLUTION DE LA POPULATION DES ETUDIANTS EN GENRE
% DE FEMMES



EMPLOIS ET PERSONNELS

1 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 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



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



Plafond global 1^{er} janvier 2023

> **479 emplois (ETPT)**

391 emplois financés sous plafond Etat

88 emplois financés sur ressources propres



255 PLAFOND D'EMPLOIS ENSEIGNANTS

180 sur plafond Etat

75 sur plafond Etablissement



224 PLAFOND D'EMPLOIS BIATSS

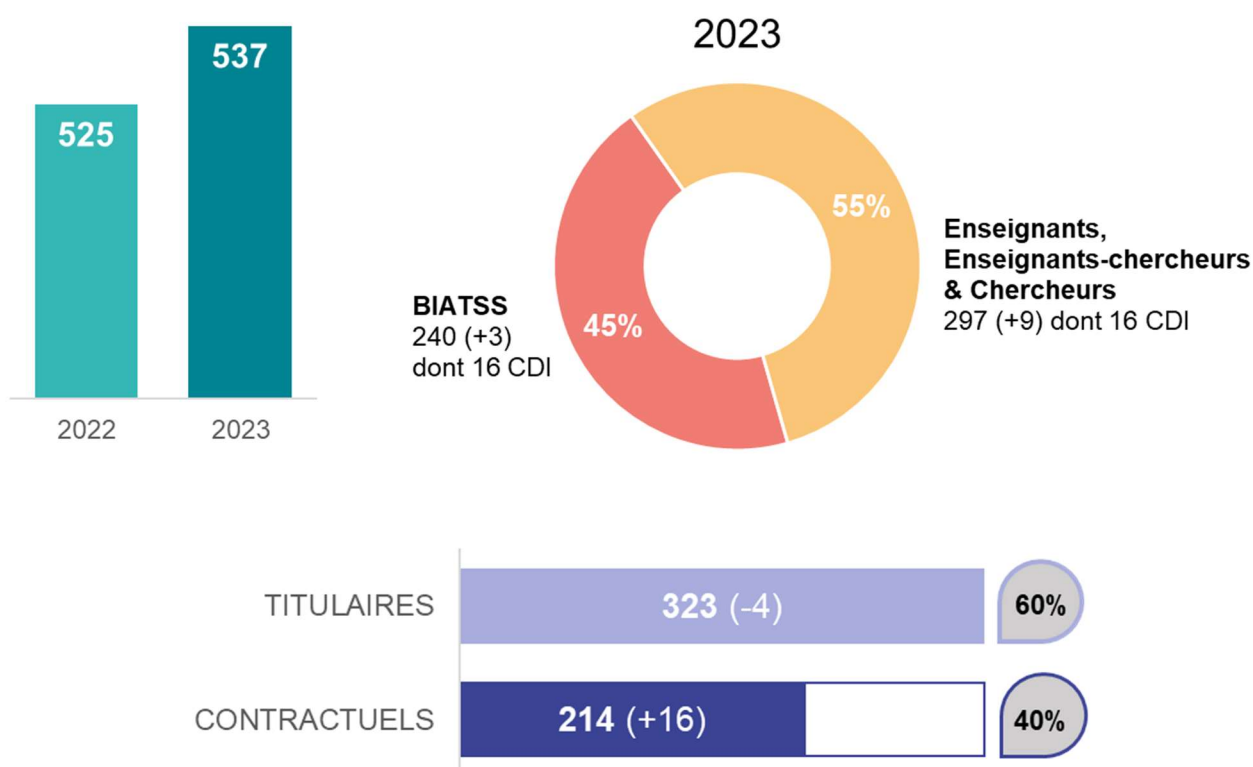
211 sur plafond Etat

13 sur plafond Etablissement



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 nommé « 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, enseignants-chercheurs et chercheurs par catégorie en ETPT

30,3 Enseignants du second degré et autres enseignants (ETPT)

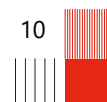
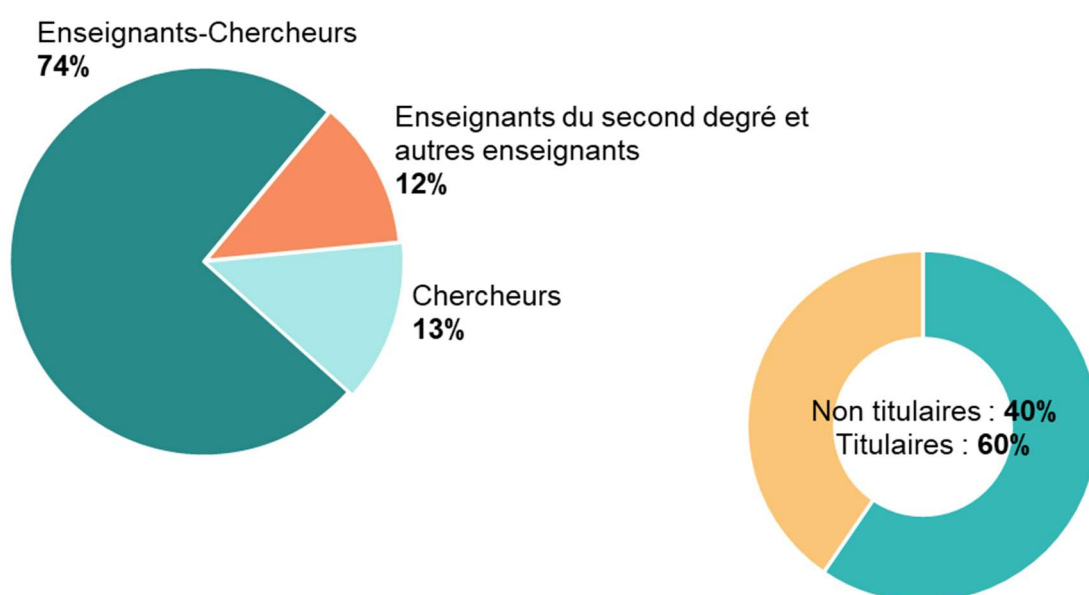
TITULAIRES	22,3	NON TITULAIRES	8,1
Enseignants	3,0	Enseignants	7,4
PRAG	15,2	PRAG	-
PRCE	4,1	PRCE	0,7

181,8 Enseignants-chercheurs (ETPT)

TITULAIRES	123,2	NON TITULAIRES	58,6
MCF	81,0	MCF	3,7
PRU	42,2	PRU	1,9
		Doctorants	45,3
		Post-Doctorants	5,1
		ATER	2,5

32,2 Chercheurs (ETPT)

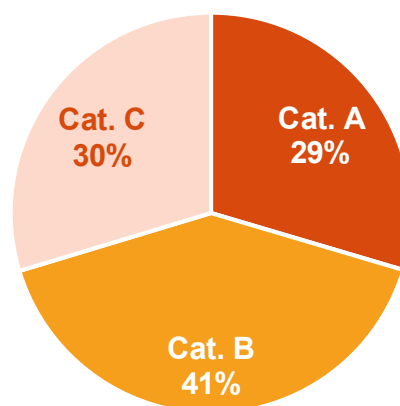
TITULAIRES	0,0	NON TITULAIRES	32,2
		CDI	4,7
		CDD	27,5



2.1.2 Effectifs des BIATSS par catégorie en ETPT

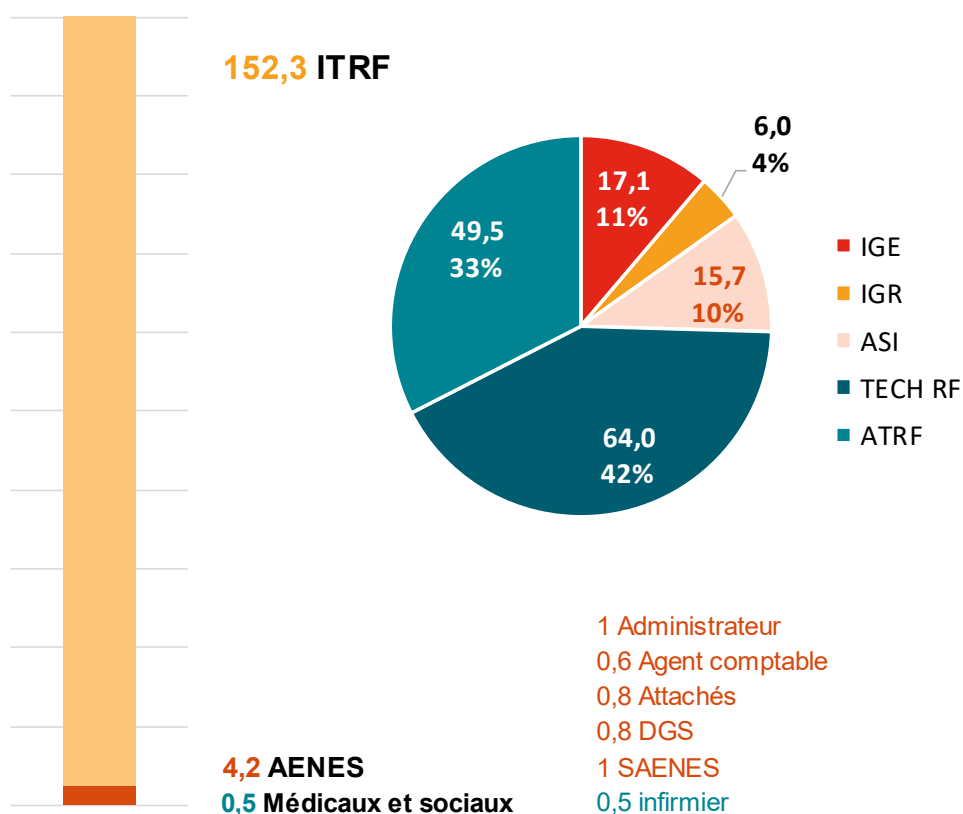
BIATSS (ETPT)

TITULAIRES	156,9	NON TITULAIRES	50,2
Cat. A	42,4	Cat. A	18,2
Cat. B	65,0	Cat. B	18,4
Cat. C	49,5	Cat. C	11,3
		Apprentis	2,3



2.1.3 Répartition par grade des titulaires BIATSS en ETPT

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

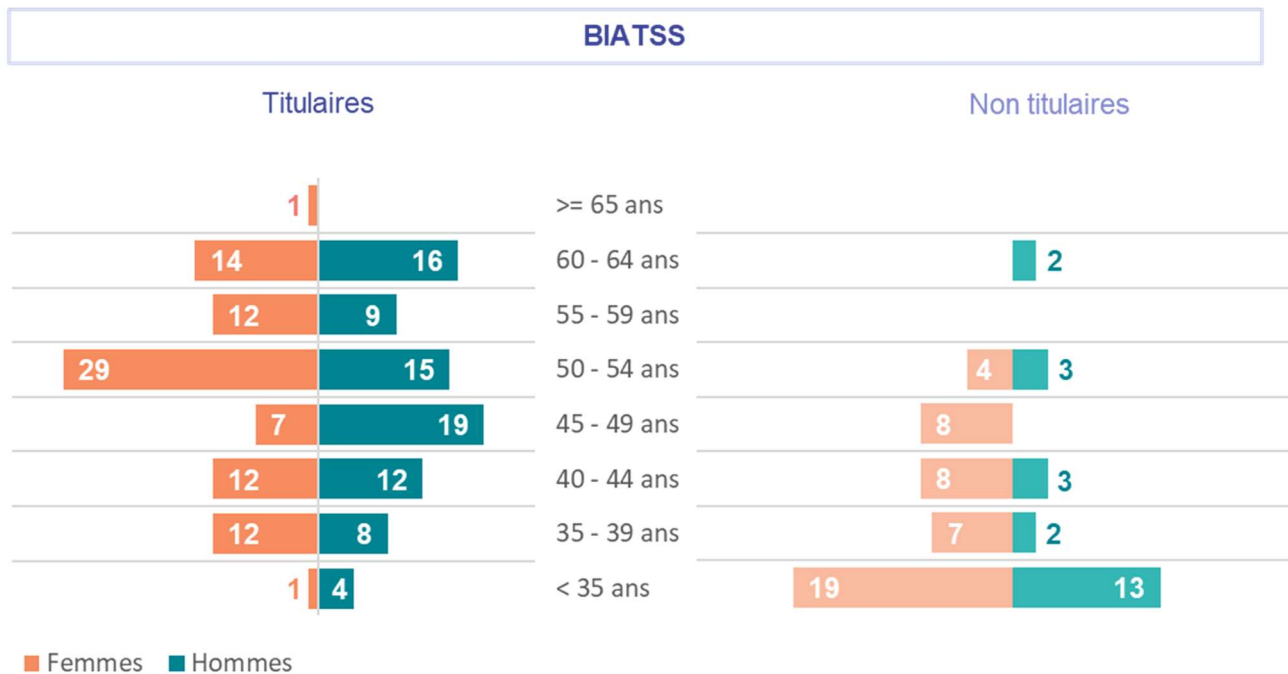


2.1.4 Répartition des effectifs par genre et âge, en nombre

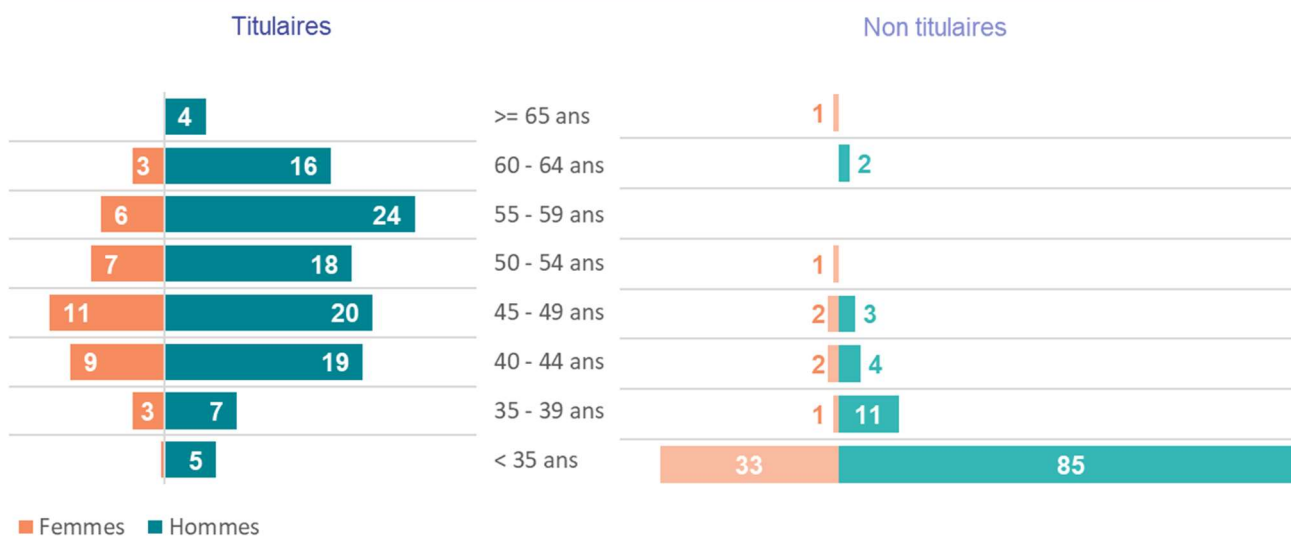
EFFECTIFS PAR GENRE

2023		vs 2022
40% de femmes		40%
240 BIATSS		
134 femmes	56%	57%
106 hommes	44%	43%
297 Enseignants-chercheurs		
79 femmes	27%	27%
218 hommes	73%	73%

PYRAMIDE DES AGES



ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS & CHERCHEURS



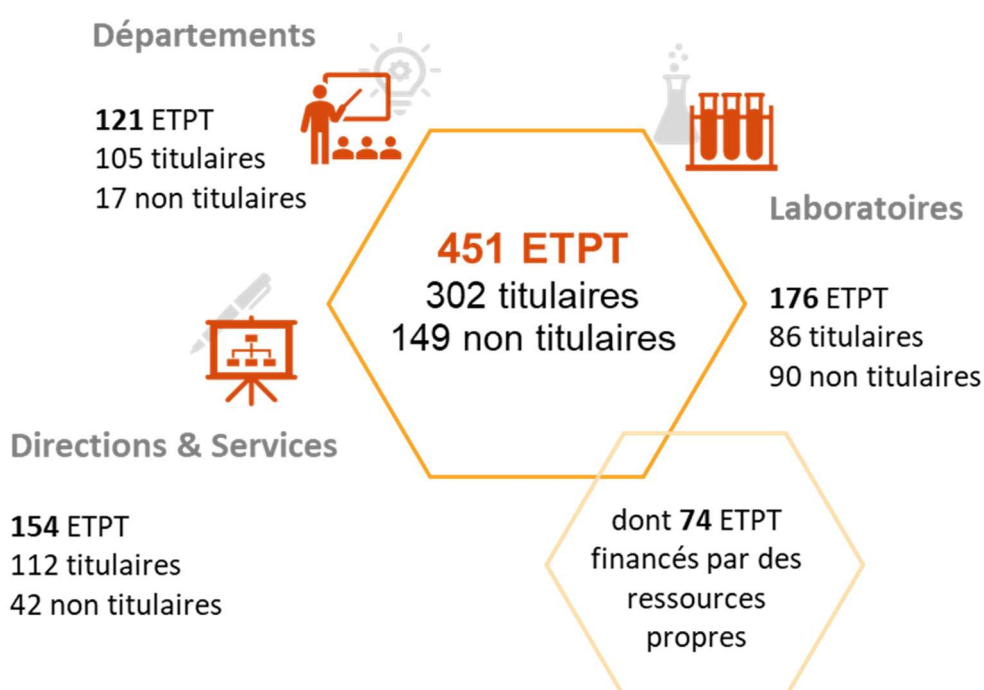
Age moyen : 45 ans

BIATSS		ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS & CHERCHEURS	
Titulaires	50 ans	Titulaires	50 ans
Femmes	50 ans	Femmes	49 ans
Hommes	50 ans	Hommes	51 ans
Non titulaires	38 ans	Non titulaires	31 ans
Femmes	37 ans	Femmes	31 ans
Hommes	38 ans	Hommes	31 ans

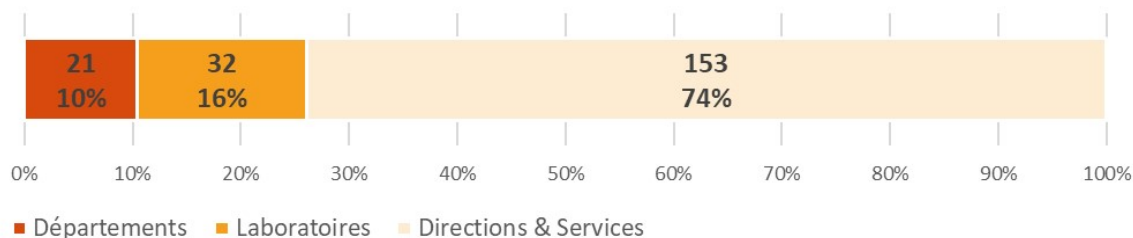
2.1.5 Répartition des effectifs par composante

EFFECTIFS TOTAUX DE L'ETABLISSEMENT EN ETPT

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



REPARTITION DES ETPT BIATSS



Effectif BIATSS en ETPT dans les Directions et Services

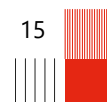
	Titulaires	Non titulaires	Total
	112	41	153
	73%	27%	
Direction INSA	2,7	2,0	4,7
Agence comptable	6,5		6,5
DSI	17,1	4,2	21,4
DAFP	7,6	0,7	8,3
Direction RH	4,8	3,2	8,0
D2PLS	48,0	12,1	60,1
Dir Formations	6,3	6,5	12,8
Dir Recherche	2,8	1,0	3,8
DREP		3,0	3,0
DRI	3,3	1,4	4,8
S. Affaires juridique	1,0		1,0
S. Communication	2,0		2,0
S. Documentation	3,6	0,7	4,3
Restauration	6,1	6,3	12,4

Effectif BIATSS en ETPT dans les Départements

	Titulaires	Non titulaires	Total
	19	2	21
	89%	11%	
Dpt EII	1,82	0,25	2,07
Dpt ET	1,90		1,90
Dpt GCU	3,20		3,20
Dpt GMA	1,60	0,20	1,80
Dpt GPM	2,59		2,59
Dpt HUMAS		2,00	2,00
Dpt INFO	1,00		1,00
Dpt MA	1,00		1,00
Dpt STPI	5,90		5,90

Effectif BIATSS en ETPT dans les Laboratoires

	Titulaires	Non titulaires	Total
	26	7	32
	80%	20%	
FOTON	9,17		9,17
IETR	4,67	0,83	5,51
IRISA	2,00	0,16	2,16
IRMAR		0,40	0,40
ISCR CMET	1,90	0,50	2,40
ISCR-CSM	2,00	0,50	2,50
LGCGM	5,95	2,82	8,77
PFT GCM	0,25	1,30	1,55



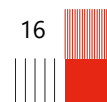
REPARTITION DES ETPT ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET CHERCHEURS

Dans les Départements

	Titulaires	Non titulaires	Total
	86	15	100
	85%	15%	
Dpt EII	6,8	3,9	10,7
Dpt ET	6,4	1,0	7,4
Dpt GCU	8,9	0,5	9,4
Dpt GMA	6,5	4,0	10,5
Dpt GPM	10,6	0,8	11,4
Dpt HUMAS	15,5	2,6	18,1
Dpt INFO	10,9	0,3	11,2
Dpt MA	7,9	0,3	8,3
Dpt STPI	12,1	1,0	13,1

Dans les Laboratoires

	Titulaires	Non titulaires	Total
	60	83	143
	42%	58%	
FOTON	9,6	10,9	20,5
IETR	12,1	29,9	42,1
IRISA	9,9	19,0	28,9
IRMAR	6,9	3,3	10,3
ISCR CMET	3,5	1,0	4,5
ISCR-CSM	3,0	2,6	5,6
Labo LS2N	1,0		1,0
LGCGM	13,4	15,5	28,9
PFT GCM		1,0	1,0
SCR OMC	0,5		0,5



2.2 LES PERSONNELS VACATAIRES

2.2.1 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.

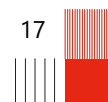
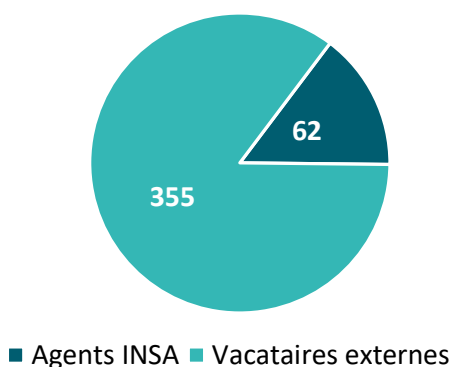
Selon l'article 3 de ce même décret, les agents temporaires vacataires doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur.

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.

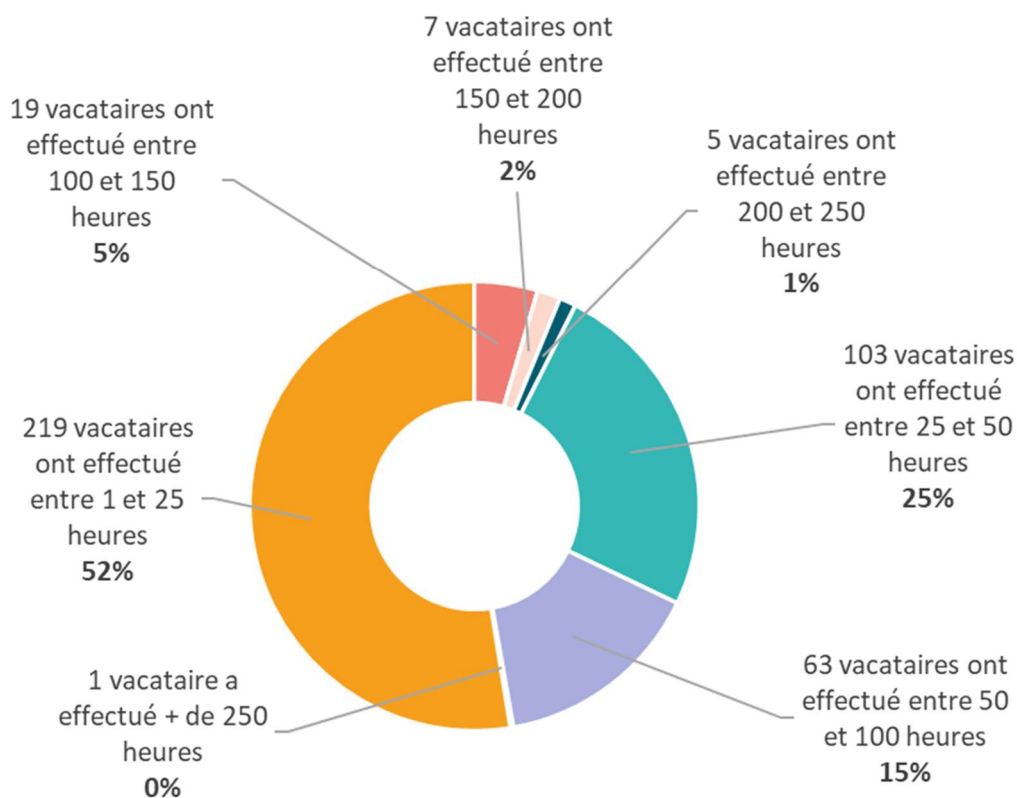
15 493 heures de vacation ont été payées sur l'année universitaire 2022-2023 (-4,2 % par rapport à 2021-2022) :

- 12 274 à des vacataires externes d'enseignement (79 %)
- 3 219 à des agents de l'INSA (21 %)

Nombre de vacataires



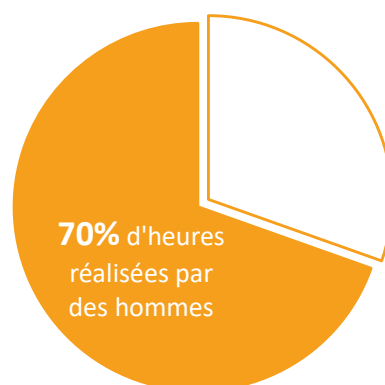
REPARTITION DU NOMBRE DE VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT PAR TRANCHE HORAIRE



NOMBRE MOYEN D'HEURES PAR VACATAIRE : **37**

REPARTITION HOMMES/FEMMES

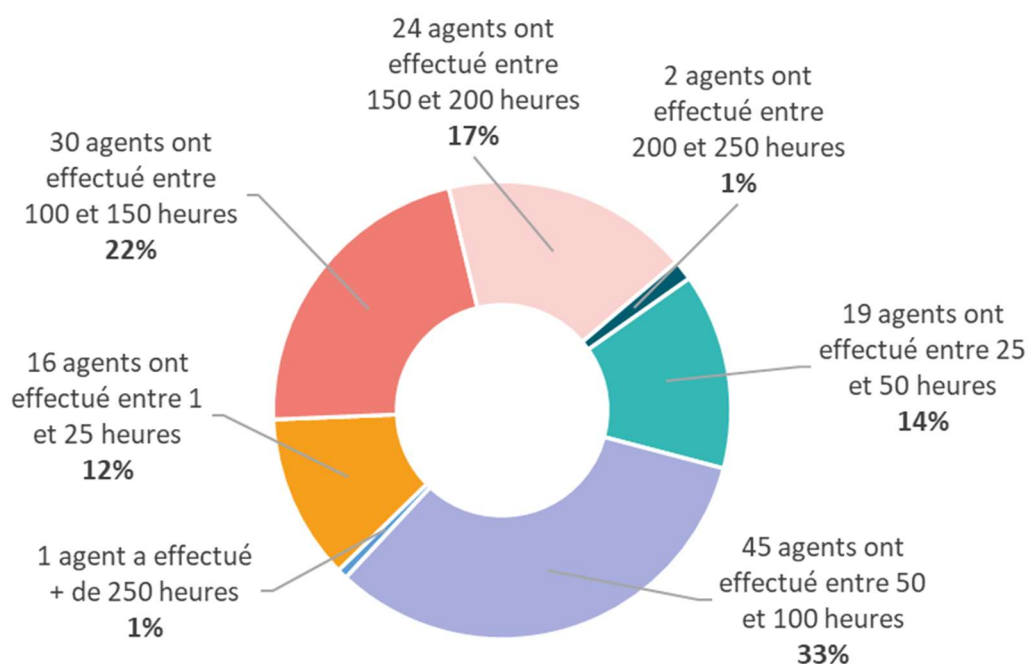
- 10 779 heures effectuées par des hommes
- 4 714 heures effectuées par des femmes



2.2.2 Heures complémentaires

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

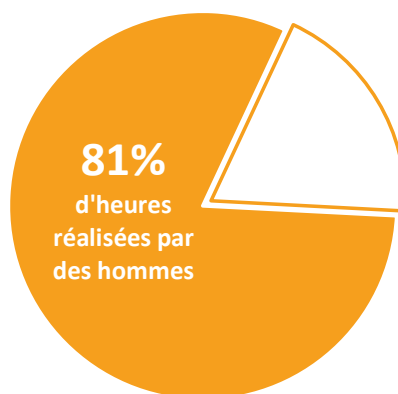
13 021 heures complémentaires ont été payées sur l'année universitaire 2022-2023 +9,8 % par rapport à 2021-2022).



NOMBRE MOYEN D'HEURES PAR AGENTS : **95**

REPARTITION HOMMES/FEMMES

- 10 564 heures effectuées par des hommes
- 2 457 heures effectuées par des femmes



2.2.3 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.

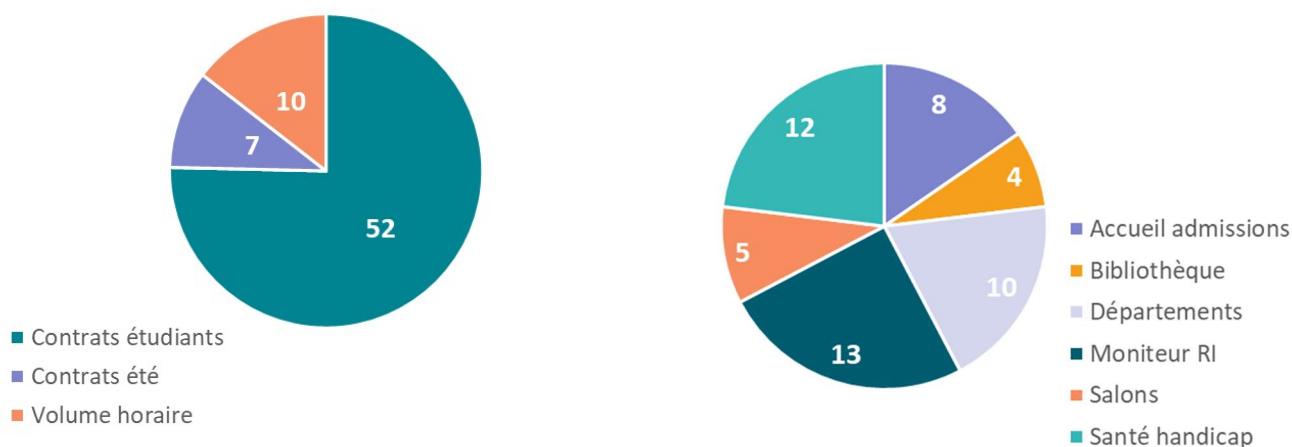
CONTRAT VOLUME HORAIRE

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 pour remplacer les personnels en congé sur la période estivale.

69 vacataires hors enseignement sur 2022-2023

dont 52 contrats étudiants



MASSE SALARIALE

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

1 Rémunérations principales

LE PERSONNEL TITULAIRE

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

LE PERSONNEL NON TITULAIRE

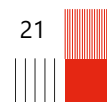
La rémunération peut être indicée ou indexée sur une base forfaitaire. Dans le premier cas, la détermination de la rémunération principale s'effectue selon les indices de référence utilisés pour les titulaires, en fonction de la typologie de l'emploi (corps, grade, échelon).

VALEUR DU POINT D'INDICE ANNUEL



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

→ Du 01/07/2023 au 31/12/2023 : **59,0734**



2 Rémunérations accessoires

Elles correspondent aux primes et indemnités, aux heures complémentaires et aux vacations. 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

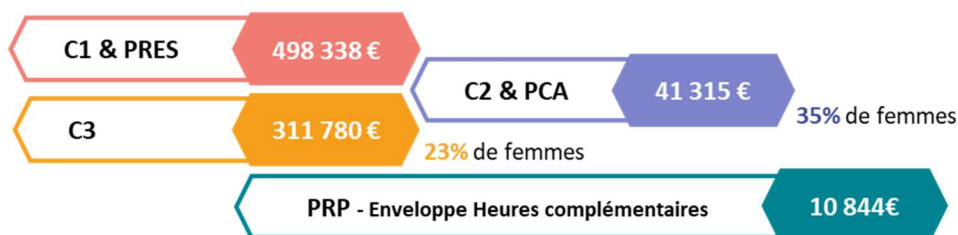
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

- > Le **RIPEC** (Régime Indemnitaire 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.

Versé en 2023 :

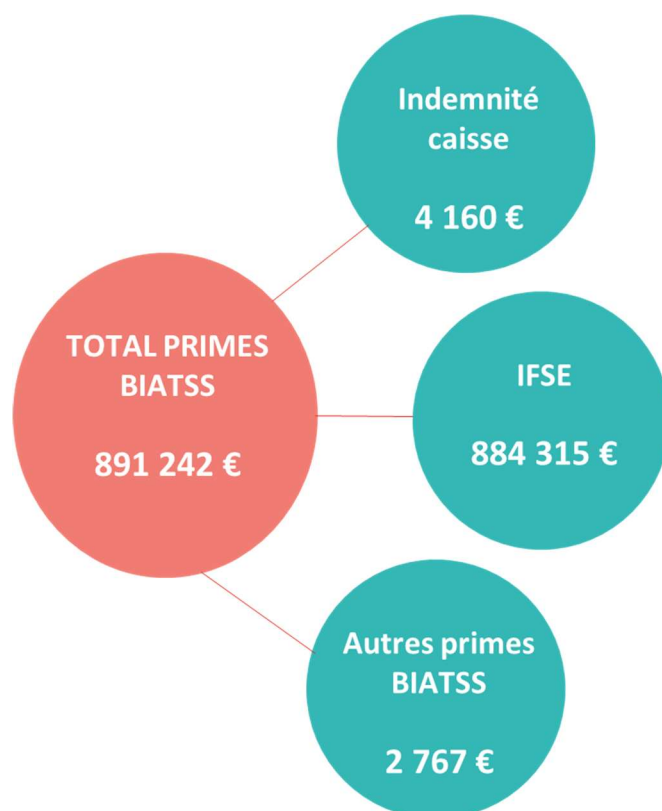


2.2 LE REGIME INDEMNITAIRE BIATSS

> 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.

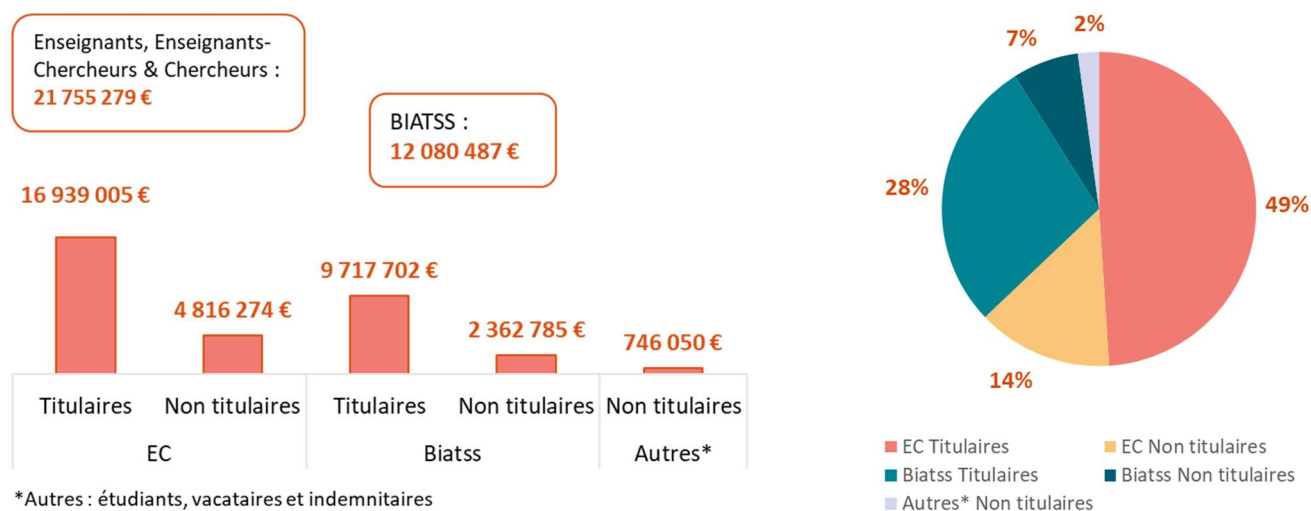
Le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle. Ce sont donc les fonctions exercées par un agent, et non son grade, qui déterminent le groupe dans lequel il sera affecté.



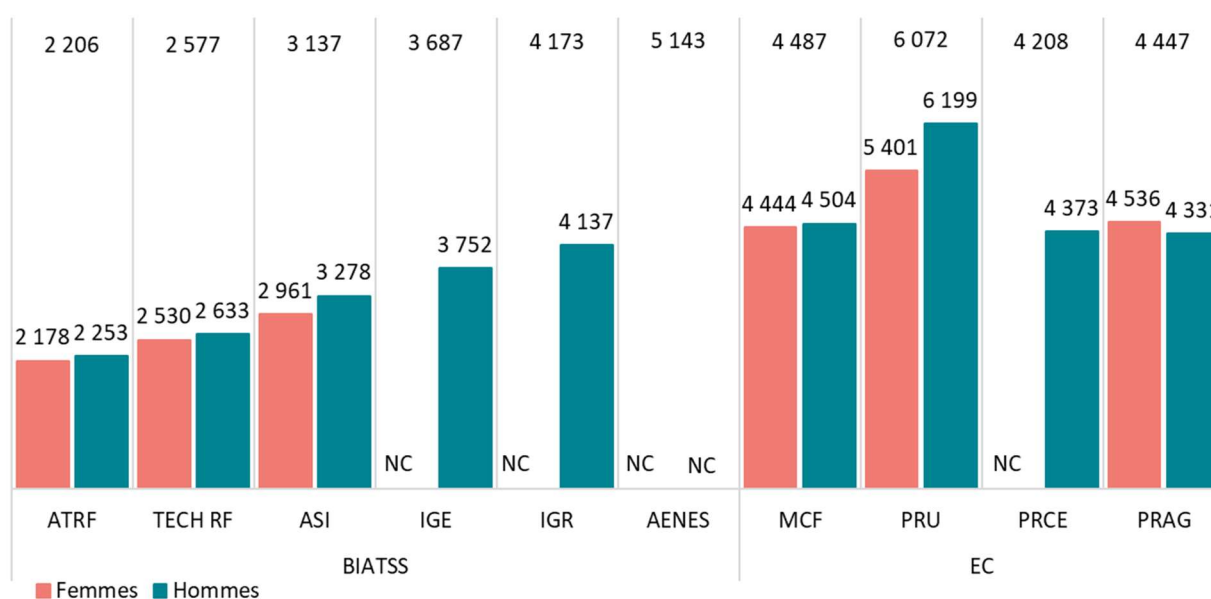
3 Répartition de la masse salariale

MONTANT DE LA MASSE SALARIALE 2023 : 34 581 817 € (selon comptabilité budgétaire)

SOIT 74% DU BUDGET GLOBAL DE L'ETABLISSEMENT (46 476 073 €)



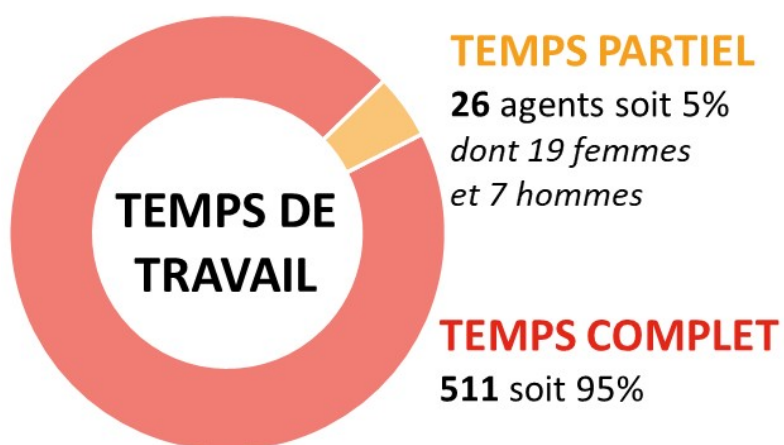
REMUNERATION MOYENNE BRUTE MENSUELLE - Titulaires, hors HC (salaire indiciaire + primes)



CONDITIONS DE TRAVAIL

1 Temps de travail

1.1 LE TEMPS PARTIEL



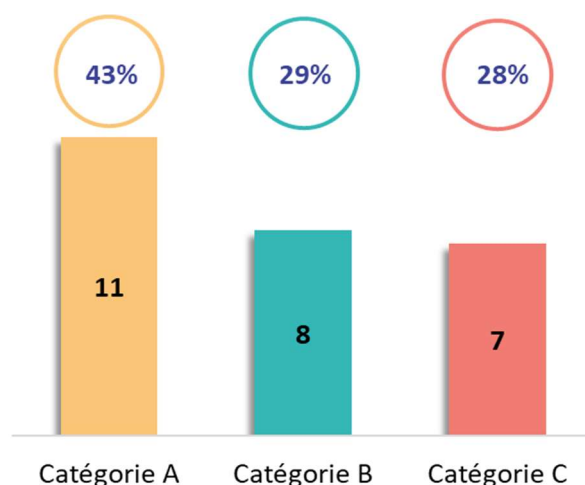
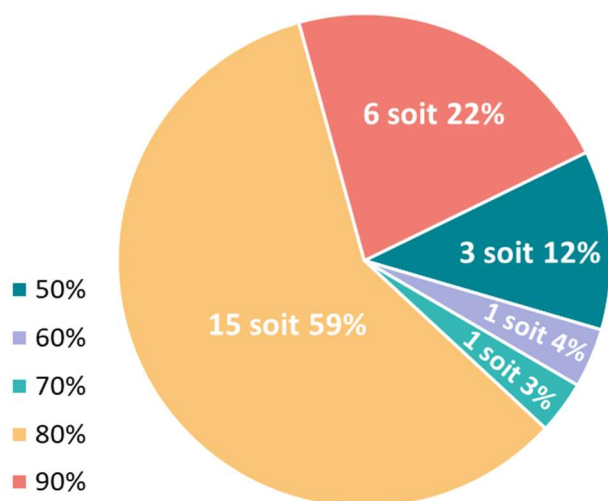
BIATSS

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

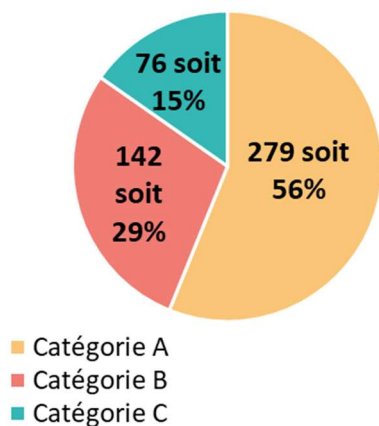
Exprimé en équivalent TD, le temps de travail des enseignants est de 384 heures d'enseignement par an, celui des enseignants-chercheurs se répartit pour moitié entre l'enseignement (192 h / an) et IA recherche.

AGENTS A TEMPS PARTIEL PAR QUOTITE

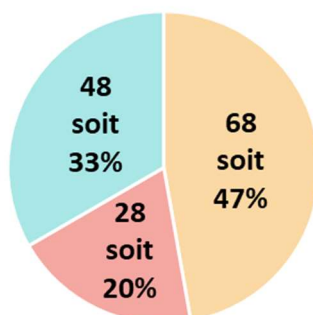


1.2 LE COMPTE EPARGNE TEMPS

NOMBRE DE JOURS
EPARGNES PAR CATEGORIE
497



NOMBRE DE JOURS PAYES
144

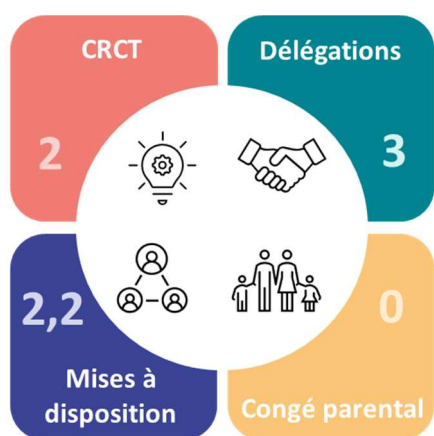


NOMBRE D'OUVERTURES DE CET : 8

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).

1.3 LES MODALITES DE SERVICE



CRCT - Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques

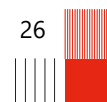
Le CRCT permet aux enseignants-chercheurs de prendre un congé, octroyé par l'établissement ou par le ministère, de six mois à un an non renouvelable, pour faire de la recherche.

DÉLÉGATION

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

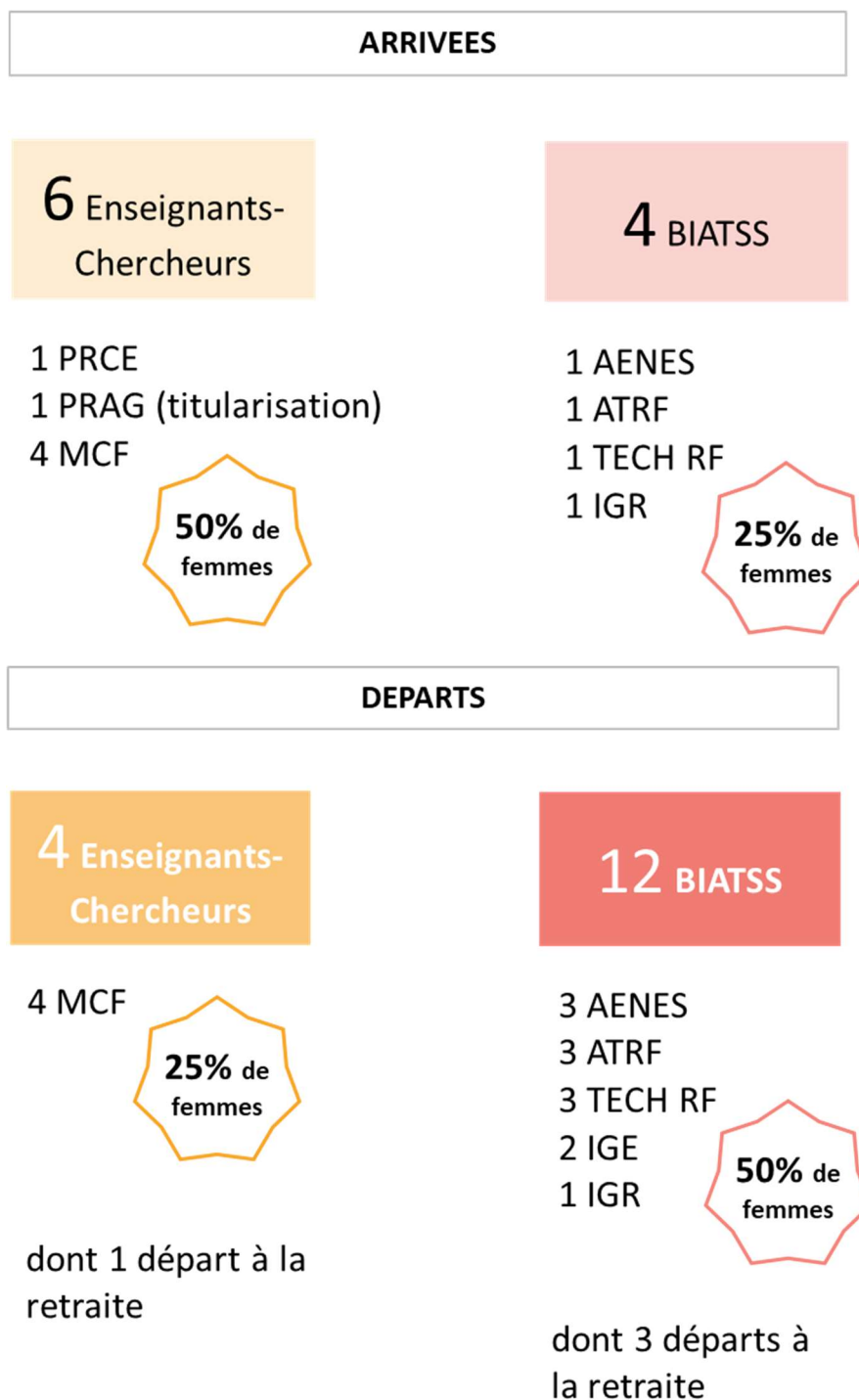
LA MISE À DISPOSITION - MAD

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

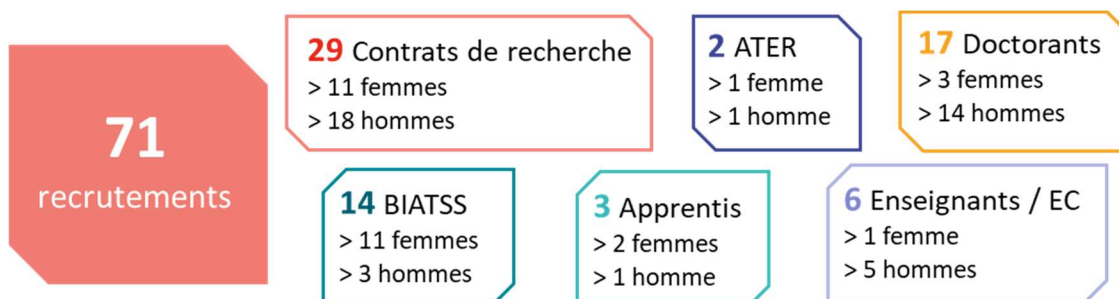


2 Carrière et mobilité

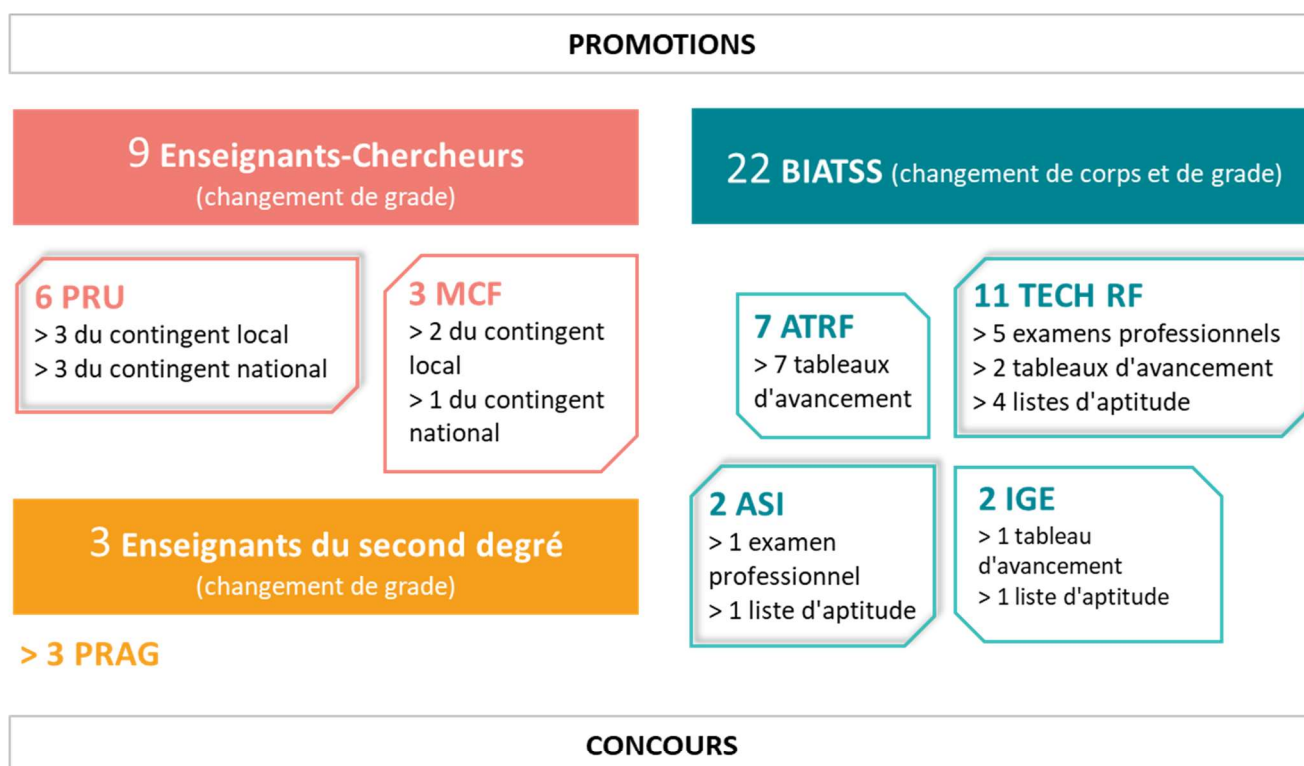
2.1 MOUVEMENTS ET MOBILITES DES TITULAIRES



2.2 RECRUTEMENTS DES NON TITULAIRES



2.3 PROMOTIONS ET CONCOURS DES TITULAIRES



FORMATION DES PERSONNELS

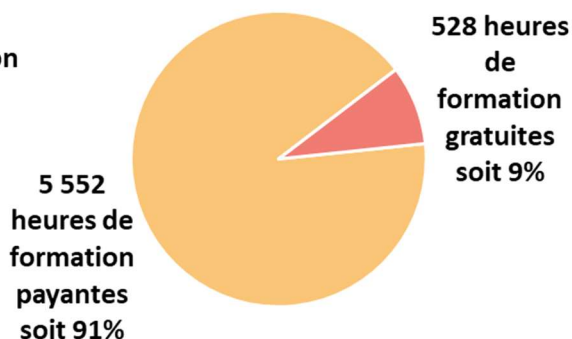
1 Dépenses globales et volume d'heures de formation continue

> **80 719 €**

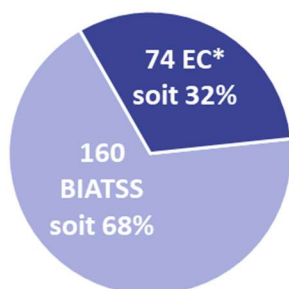
> **366 formations**

dont **36** gratuites

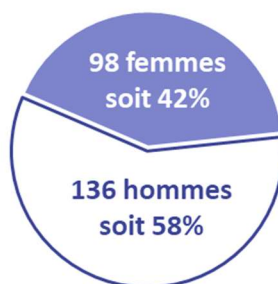
> **6 080 heures** de formation



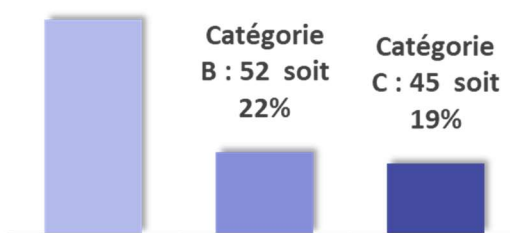
> **234 agents** formés



*EC : comprend les Enseignants du second degré, les Enseignants-Chercheurs et les Chercheurs



Catégorie A :
137 soit 59%



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.

2 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.

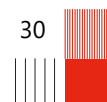
146 Nombre d'entretiens réalisés

Nombre de demandes de formation exprimées

107



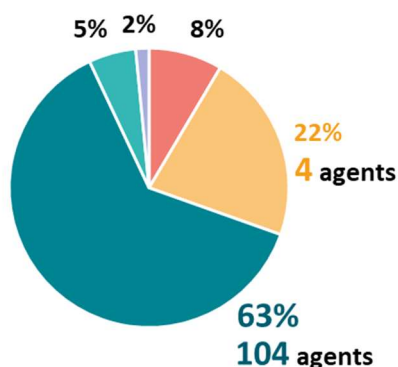
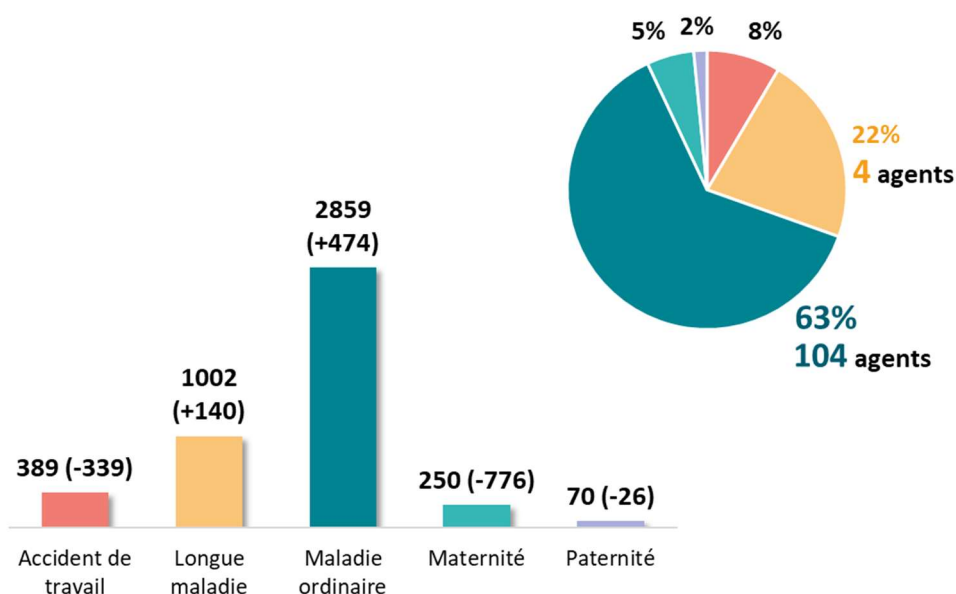
73% des agents ayant réalisé leur entretien professionnel ont demandé au moins 1 formation



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1 Arrêts de travail

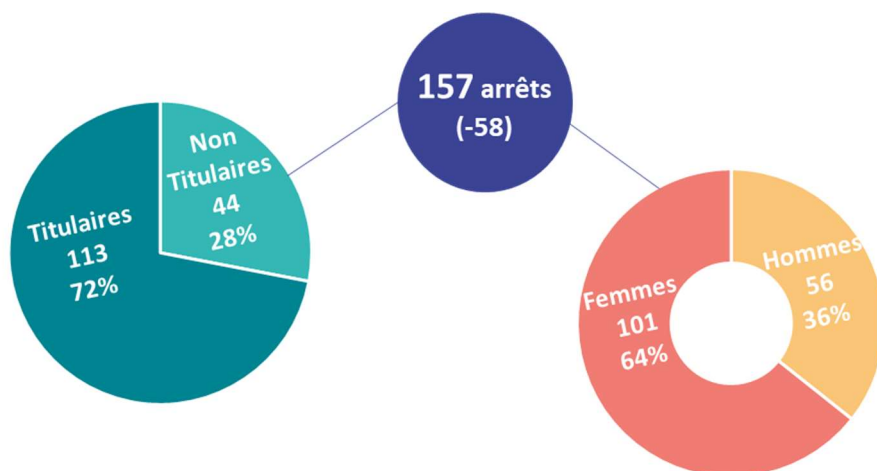
NOMBRE DE JOURS (calendaires) D'ABSENCE PAR MOTIF



→ 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.

CONGES MALADIE ORDINAIRE



2 Sécurité et prévention des risques

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.



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.

En 2023,

- > **25 agents accompagnés**, dont **19** nouvelles demandes
- > **31** entretiens en face à face
- > **13** entretiens téléphoniques
- > **16** courriers et courriels
- > **3** commissions d'aide exceptionnelle organisées



INSA Rennes

20 avenue des Buttes de Coësmes
CS 70839

35708 Rennes cedex 7

Tél : + 33 (0)2 23 23 82 00

www.insa-rennes.fr



INSA | INSTITUT NATIONAL
DES SCIENCES
APPLIQUÉES
RENNES


**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*