Grenoble INP

ACCÉLÉRATEUR D'AVENIRS

SPRINGBOARD TO THE FUTURE

Bilan social

2011

GRENOBLE INSTITUTE OF TECHNOLOGY

Bilan social 2011

En nommant une vice-présidente en charge des Ressources Humaines, Brigitte Plateau, administrateur général de Grenoble INP, souligne l'intérêt que l'équipe présidence porte au personnel de l'établissement. Dans le cadre de cette importante mission qu'elle m'a confiée, je compte m'appuyer notamment sur les informations contenues dans le bilan social pour mettre en œuvre la politique annoncée dans son discours au congrès du 20 février 2012.

Le groupe de travail qui a préparé ce bilan social a fait un travail important afin de proposer des éléments nouveaux d'observation de notre établissement, en termes de personnel. En particulier, un chapitre complètement nouveau concernant les conditions de travail a été ajouté. On trouve ainsi un bilan concernant les congés pour maladie, et la quotité de travail des personnels. Un chapitre complet présente les différentes commissions représentatives de l'établissement, dont le comité technique et les sujets qu'il a traités tout au long de l'année 2011.

On peut noter que notre action tournée vers le handicap est bien présente, mais reste encore bien faible en regard de ce que la législation nous demande, mais aussi en regard des actions citoyennes que notre établissement souhaite mettre en place. Il faudra poursuivre nos efforts, en commençant par une sensibilisation de chacun à cette problématique.

En termes de formation, l'établissement a mis en place des actions d'envergure, notamment concernant la formation au management. Il faut poursuivre ces actions, et développer la formation en termes de développement personnel pour les agents de catégorie B et C. La formation des enseignants a aussi progressé dans des thèmes variés (pratique de la voix, management), mais il faut continuer à les inciter à participer aux formations organisées par l'établissement, en définissant des thématiques susceptibles de les impliquer.

Ce bilan est riche en données. Il servira de support pour des orientations futures en termes d'accompagnement du personnel et pour la prise en compte de nos spécificités. La politique pluriannuelle de l'emploi qui vient d'être approuvée pour les années 2013 à 2016 s'appuiera sur cette étude en disposant de données quantitatives supplémentaires.

Anne VILCOT, Vice-Présidente en charge des Ressources Humaines

SOMMAIRE

1- PYRAMIDES DES AGES

Ensemble des personnels ..... p 5
Enseignants et enseignants chercheurs ..... p 6
Personnels IATOS ..... p 6

2- EMPLOIS ET EFFECTIFS

2.1. ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS

Emplois d'enseignants par catégorie d'emploi ..... p 7
Evolution des effectifs d'enseignants ..... p 8
Emplois d'enseignants par discipline ..... p 9

2.2. IATOS

Titulaires et contractuels sur postes vacants par corps ..... p 10
Evolution des effectifs IATOS ..... p 10
Contractuels hors postes vacants par catégorie ..... p 11
ITRF par BAP ..... p 12

2.3. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Handicap par type de population, catégorie et sexe ..... p 13

3- FLUX DE PERSONNEL

Entrées et sorties et focus sur les départs en retraite ..... p 14
Promotions des IATOS ..... p 15 - 16
Prévisions des départs en retraite des personnels enseignants ..... p 17
Prévisions des départs en retraite des personnels IATOS ..... p 18

4- REMUNERATIONS

Masse salariale globale ..... p 19
Masse salariale par grands éléments de rémunération ..... p 20
Masse salariale des titulaires et contractuels ..... p 21
Masse salariale par type de population ..... p 22
Masse salariale par structure ..... p 23
Allocation Retour Emploi ..... p 24
Masse salariale par décile ..... p 25
Répartition des NBI par fonction et catégorie d'emploi ..... p 26
Salaire brut annuel moyen des personnels 40-50 ans ..... p 27

5- CONDITIONS DE TRAVAIL

Compte épargne temps ..... p 28 - 29
Absences et congés ..... p 30
Quotité de travail ..... p 31
Domiciliations des personnels ..... p 32

6- RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les différentes commissions représentatives de l'établissement ..... p 33 - 34
Le Comité Technique (CT) ..... p 34 - 42
Les contentieux ..... p 42

7- FORMATION DU PERSONNEL

Départs en formation et masse salariale consacrée ..... p 43
Répartition par thème des départs en formation ..... p 44
Départs en formation des personnels IATOS ..... p 45
Départs en formation des enseignants et contractuels doctorants ..... p 46

8- HYGIENE ET SECURITE

Bilan du programme de prévention ..... p 47 - 50
Rapport d'activité médecine de prévention ..... p 51 - 52
Accidents du travail ..... p 53

9- ACTION SOCIALE

Bilan de la politique sociale en faveur des personnels de Grenoble INP ..... p 54 - 55

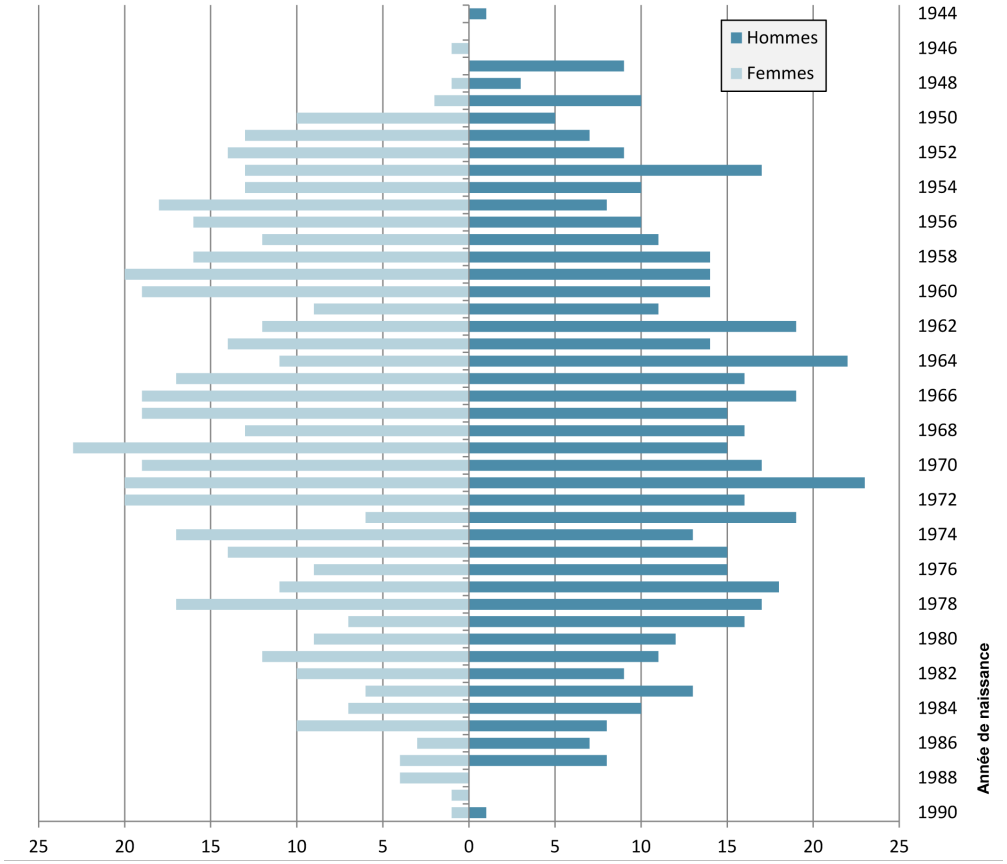
GLOSSAIRE ..... p 56

1 PYRAMIDES DES AGES

Personnel de Grenoble INP au 31/12/2011 *

	Femmes		Hommes		Total
ENSEIGNANT	121	27,75%	315	72,25%	**436**
IATOS	391	63,78%	222	36,22%	**613**
Total	***512***	***48,81%***	***537***	***51,19%***	***1049***

* Comprend toutes les personnes occupant un poste au 31/12/2011
Ne comprend pas les moniteurs, allocataires de recherche, contractuels doctorants, post-doctorants, vacataires ainsi que les personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, détachement hors Grenoble INP

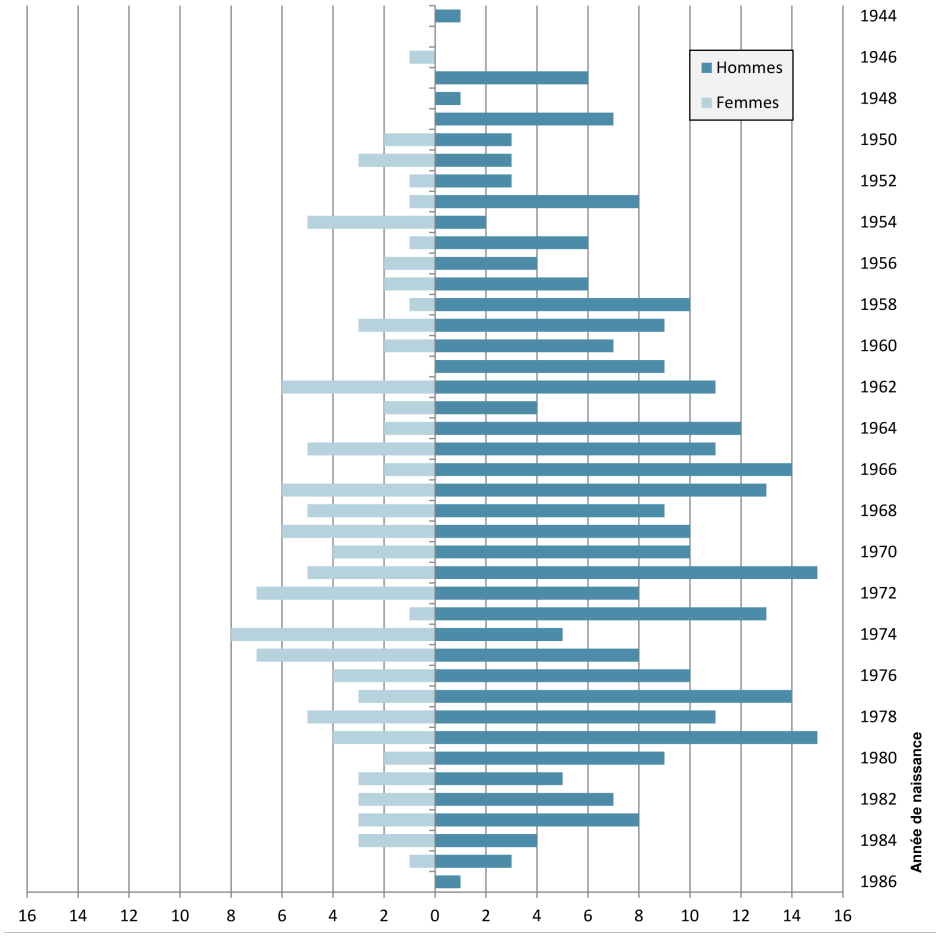


Ages moyens : 44 ans pour les femmes, 43 ans pour les hommes

Population concernée : 1049 personnes

(Source Harpège)

Enseignants et enseignants chercheurs de Grenoble INP au 31/12/2011*

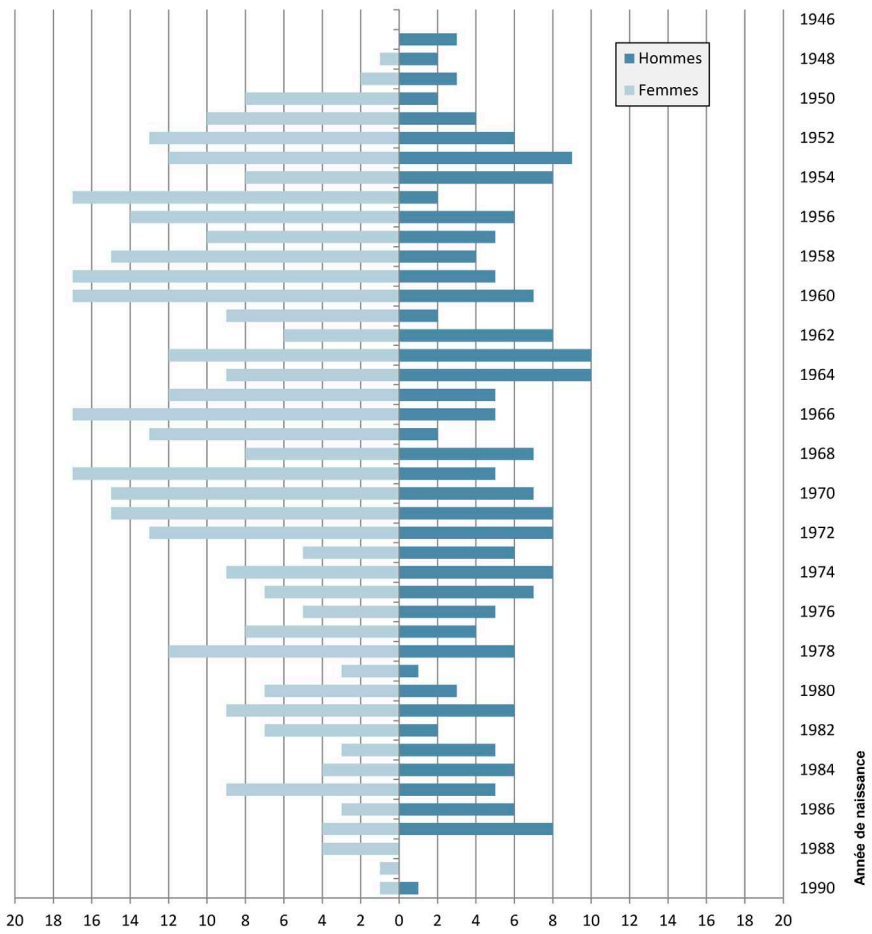


* Comprend tous les enseignants et enseignants chercheurs occupant un poste au 31/12/2011
Ne comprend pas les moniteurs, allocataires de recherche, contractuels doctorants, post-doctorant, vacataires ainsi que les personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, détachement hors Grenoble INP

Ages moyens : 42 ans pour les femmes, 43 ans pour les hommes

Population concernée : 436 personnes

Personnels IATOS de Grenoble INP au 31/12/2011*



* Comprend tous les personnels IATOS occupant un poste au 31/12/2011
Ne comprend pas les moniteurs, allocataires de recherche, contractuels doctorants, post-doctorant, vacataires ainsi que les personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, détachement hors Grenoble INP

Ages moyens : 45 ans pour les femmes, 43 ans pour les hommes

Population concernée : 613 personnes

(Source Harpège)

2 EMPLOIS ET EFFECTIFS

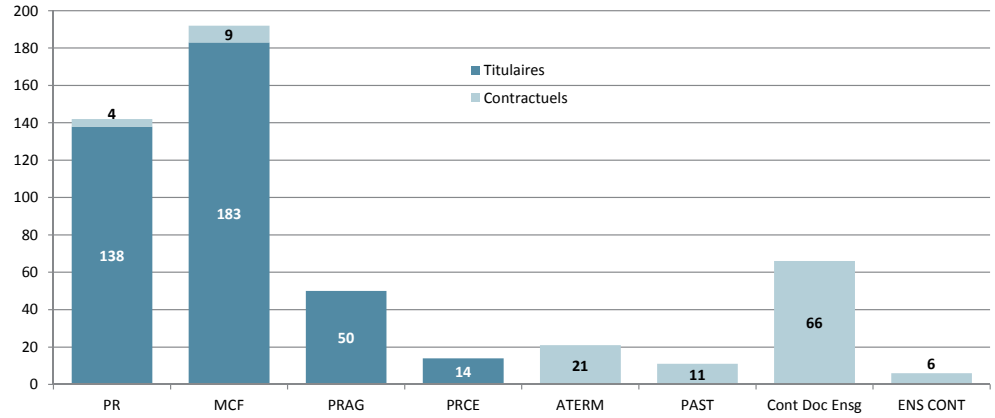
2.1. ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS

Les emplois budgétaires et leur occupation
Observation au 31/12/2011

Catégorie d'emplois	Nb postes [1]	ETP TITULAIRES + CONTRACTUELS			Consommation	EFFECTIFS TITULAIRES			EFFECTIFS CONTRACTUELS			Personnes en poste
		H	F	Total		H	F	Total	H	F	Total	
PR	143	108,5	32,3	140,8	98,5%	107	31	138	2	2	4	142
MCF	195	133,8	56,1	189,9	97,4%	131	52	183	4	5	9	192
PRAG	53	32	18	50	94,3%	32	18	50			0	50
PRCE	16	7	6,8	13,8	86,3%	7	7	14			0	14
ATERM	17	14,5	2,5	17	100,0%				18	3	21	21
PAST	7	5	0,5	5,5	78,6%				10	1	11	11
Sous Total	431	300,8	116,2	417	96,8%	277	108	385	34	11	45	430
CONT DOC Ensg									45	21	66	66
ENS CONT									4	2	6	6
Sous Total									49	23	72	72
TOTAUX TOUTES CATEGORIES D'EMPLOIS												
	431	300,8	116,2	417	96,8%	277	108	385	83	34	117	502

[1] postes budgétaires reconnus par l'état à l'établissement

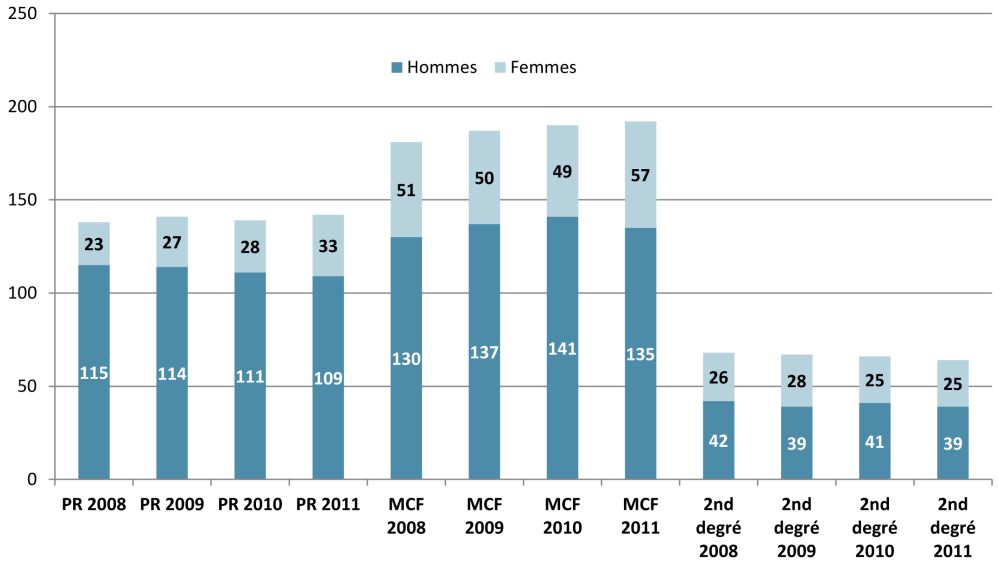
- Pour les catégories PR, MCF, PRAG et PRCE, les postes sont consommés à 100%. La différence avec le pourcentage figurant dans la colonne «Consommation» est comblée en heures complémentaires.
- Dans les catégories PR et MCF, les contractuels sont des enseignants associés ou des ATER.
- Il n'y a plus de moniteurs depuis septembre 2011 : ils ont été remplacés par des contractuels doctorants avec enseignement (CONT DOC Ensg)
- Au 31/12/2011, 103 agents sont contractuels doctorants sans enseignement (66H et 37F).



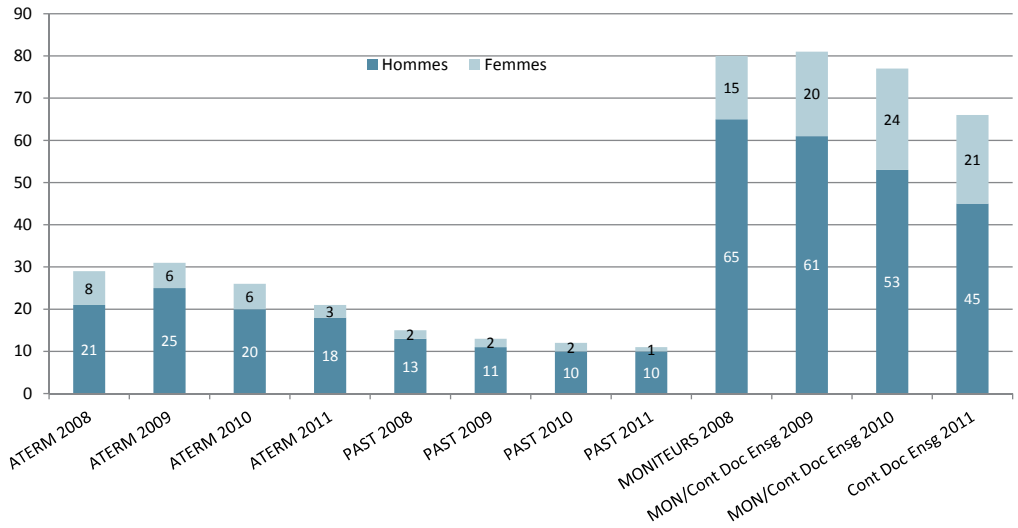
(Source Harpège)

Evolution des effectifs des enseignants sur 4 années (personnes physiques)

Enseignants chercheurs et second degré



ATERM, PAST, Moniteurs et Contractuels Doctorants avec enseignement



(Source Harpège)

■ LES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS PAR DISCIPLINE AU 31/12/2011

EMPLOIS D'ENSEIGNANTS CHERCHEURS - TITULAIRES

S.CNU	Intitulé section	Total	H	F
	Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique	**176**	**137**	**39**
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	41	35	6
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	54	45	9
62	Energétique, génie des procédés	25	17	8
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	56	40	16
	Groupe V - Informatique et mathématiques	**80**	**58**	**22**
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiqu	15	11	4
27	Informatique	65	47	18
	Groupe VI - Matériaux et constituants	**24**	**16**	**8**
28	Milieux denses et matériaux	18	12	6
29	Constituants élémentaires	6	4	2
	Groupe VII - Chimie	**25**	**19**	**6**
31	Chimie théorique, physique, analytique	5	4	1
33	Chimie des matériaux	20	15	5
	Sciences humaines et divers	**16**	**8**	**8**
05	Sciences économiques	5	4	1
06	Sciences de gestion	2	2	0
11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	1	0	1
19	Sociologie, démographie	2	1	1
24	Aménagement de l'espace, urbanisme	1	0	1
64	Biochimie et biologie moléculaire	2	0	2
70	Sciences de l'éducation	3	1	2
	Total des emplois enseignants chercheurs	**321**	**238**	**83**

Age moyen : 43 ans

EMPLOIS DE PAST

S.CNU	Intitulé section	Total	H	F
	Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique	**4**	**4**	**0**
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	2	2	0
62	Energétique, génie des procédés	2	2	0
	Groupe V - Informatique et mathématiques	**1**	**1**	**0**
27	Informatique	1	1	0
	Groupe VI - Matériaux et constituants	**2**	**2**	**0**
28	Milieux denses et matériaux	1	1	0
29	Constituants élémentaires	1	1	0
	Groupe VII - Chimie	**1**	**1**	**0**
33	Chimie des matériaux	1	1	0
	Sciences humaines et divers	**3**	**2**	**1**
06	Sciences de gestion	3	2	1
	Total des emplois de PAST	**11**	**10**	**1**

Age moyen : 50 ans

EMPLOIS D'ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE - TITULAIRES

Discipline	Total	H	F
ALLEMAND	2	1	1
ANGLAIS	11	3	8
ECONOMIE ET GESTION	4	2	2
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	10	9	1
ELECTRONIQUE	1	1	0
ESPAGNOL	1	0	1
GENIE CIVIL	2	1	1
GENIE ELECTRIQUE	7	7	0
GENIE MECANIQUE - MECANIQUE	8	6	2
MATHEMATIQUES	11	5	6
PHYSIQUE - CHIMIE	1	0	1
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	6	4	2
Total des emplois du second degré	**64**	**39**	**25**

Age moyen : 44 ans

EMPLOIS D'ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

Discipline	Total	H	F
INFORMATIQUE	1	1	0
ANGLAIS	3	1	2
ESPAGNOL	1	1	0
SC. HUMAINES ET SOCIALES	1	1	0
Total des emplois enseignants contractuels	**6**	**4**	**2**

Age moyen : 43 ans

(Source Harpège)

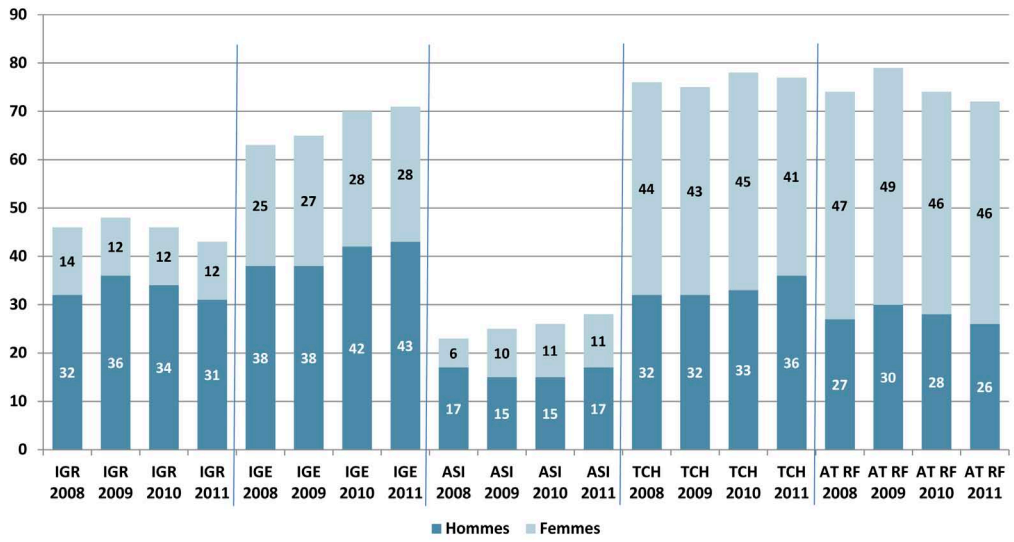
■ Emplois IATOS : titulaires et contractuels sur postes vacants par corps et catégorie de fonction publique (observation au 31/12/2011)

ITRF (Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation)

Corps	Nb postes [1]	ETP	Taux d'occupation	TITULAIRES H	TITULAIRES F	CONTRACTUELS H	CONTRACTUELS F	Personnes en poste
CATEGORIE A								
IGR	50	42,7	85,40%	31	12			43
IGE	73	67,8	92,88%	43	28			71
ASI	30	27,4	91,33%	16	11	1		28
CATEGORIE B								
TCH	84	75,4	89,76%	36	40		1	77
CATEGORIE C								
ATRF	82	68,9	84,02%	25	46	1		72
Total	**319**	**282,2**	**88,46%**	**151**	**137**	**2**	**1**	**291**

[1] postes budgétaires reconnus par l'Etat à l'établissement

Evolution des effectifs ITRF sur 4 années

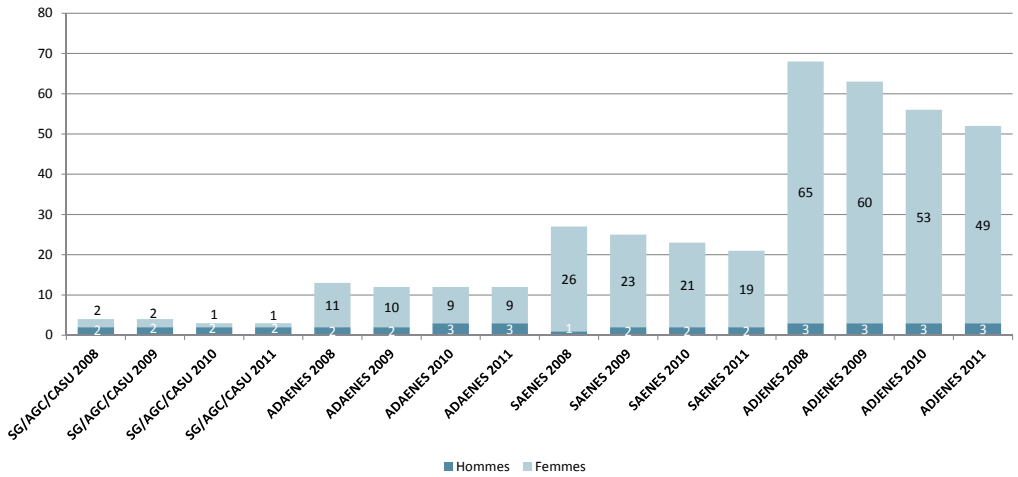


AENES (Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur)

Corps	Nb postes [1]	ETP	Taux d'occupation	TITULAIRES H	TITULAIRES F	CONTRACTUELS H	CONTRACTUELS F	Personnes en poste
CATEGORIE A								
DGS	1	1	100%	1				1
AGC	1	1	100%	1				1
SGA	1	1	100%		1			1
ADAENES	13	11,4	87,69%	3	9			12
CATEGORIE B								
SAENES	24	19,3	80,42%	2	18		1	21
CATEGORIE C								
ADAENES	60	47,7	79,50%	3	48		1	52
Total	**100**	**81,4**	**81,40%**	**10**	**76**		**2**	**88**

[1] postes budgétaires reconnus par l'Etat à l'établissement

Evolution des effectifs AENES sur 4 années

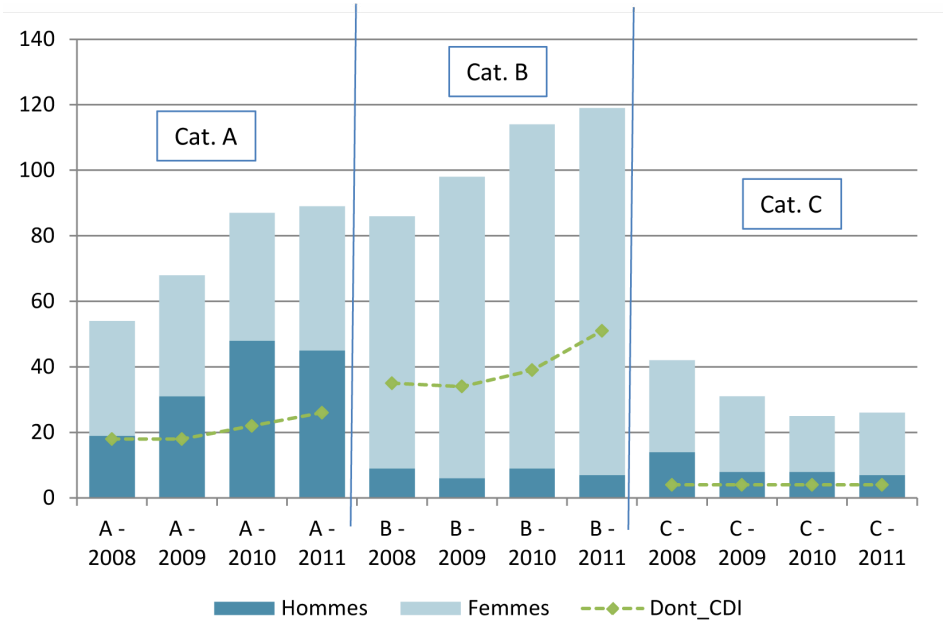


(Source Harpège)

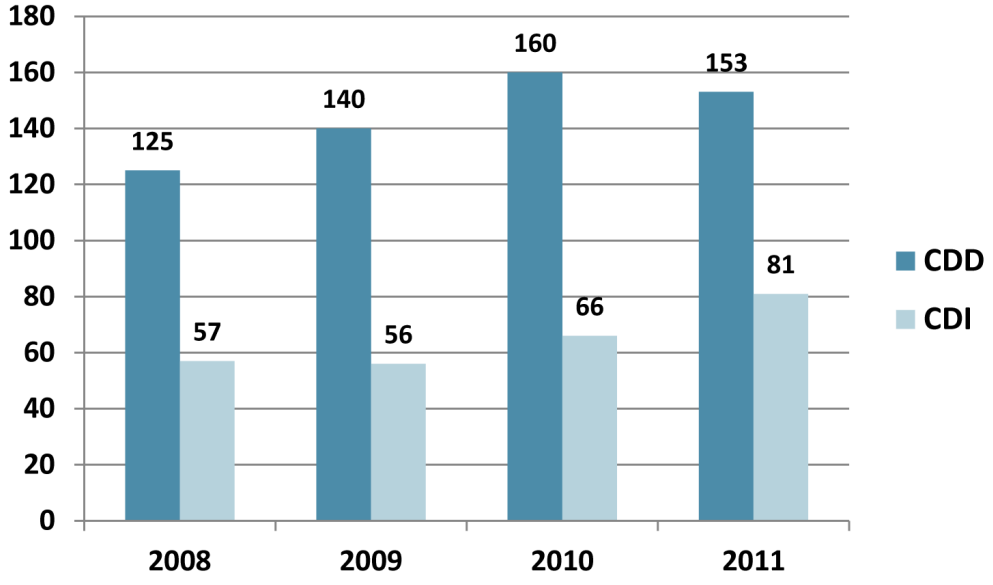
■ Emplois IATOS : contractuels hors postes vacants (observation au 31/12/2011)

Catégorie	ETP	Contrat à Durée Indéterminée		Contrat à Durée Déterminée	
		H	F	H	F
EMPLOIS ADMINISTRATIFS					
A	19,6	2	12	3	4
B	98,8	1	48	1	54
C	14,4		3		14
Total	**132,8**	**3**	**63**	**4**	**72**
EMPLOIS TECHNIQUES					
A	66,3	7	5	33	23
B	14,7		2	5	8
C	8,4	1		6	2
Total	**89,4**	**8**	**7**	**44**	**33**
ENSEMBLE DES EMPLOIS					
Total	**222,2**	**11**	**70**	**48**	**105**

Evolution des effectifs par catégorie sur 4 années



Evolution des effectifs en CDD et CDI sur 4 années

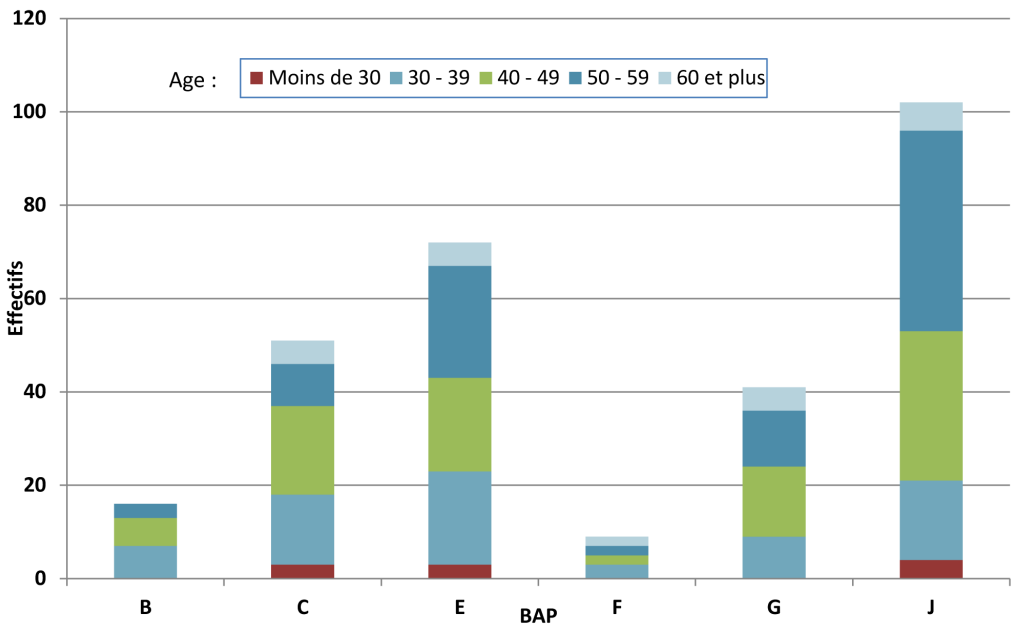


(Source Harpège)

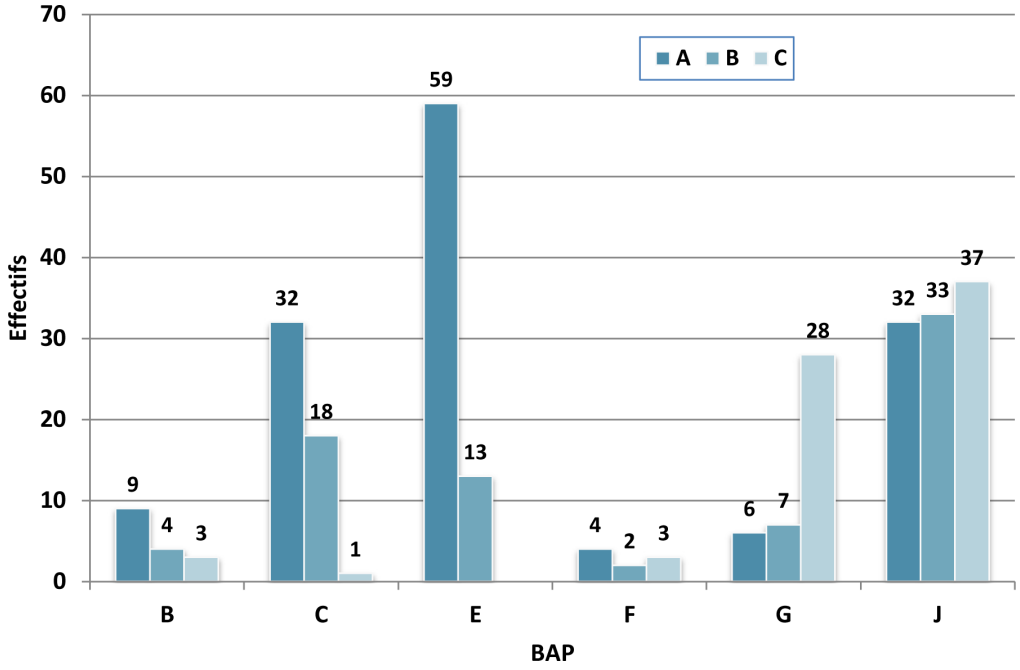
Les branches d'activités professionnelles (BAP) :

A	Science du vivant
B	Sciences chimiques Sciences des matériaux
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
D	Sciences Humaines et Sociales
E	Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
F	Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration
J	Gestion et pilotage

ITRF par classe d'âge et BAP



ITRF par catégorie de fonction publique et BAP



(Source Harpège)

2.3. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Sont reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- les titulaires d'une attestation de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % (IPP) ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité si l'invalidité réduit d'au moins 2/3 la capacité de gain ou de travail ;
- les titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les titulaires d'un emploi réservé ;
- les agents reclassés en application de l'article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ;
- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ;
- les veuves de guerre ;
- les orphelins de guerre de -21 ans et mères veuves.

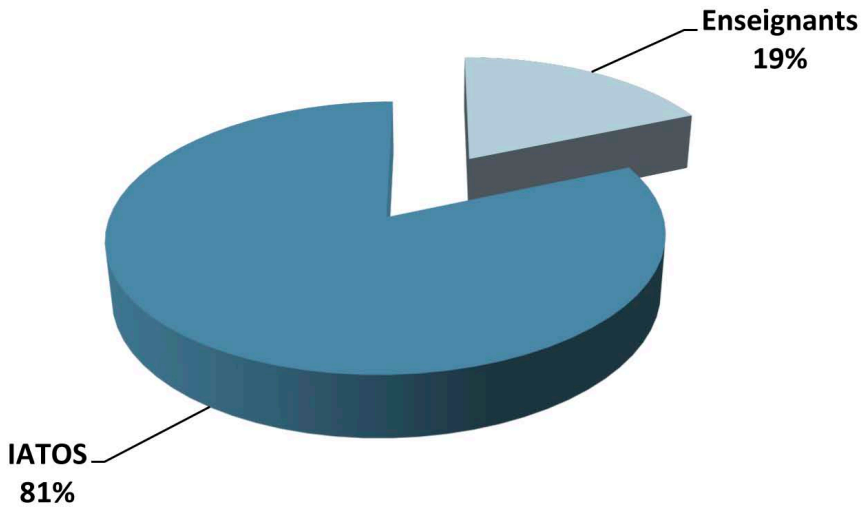
Par catégorie de fonction publique et par sexe

Catégorie	H	F	Total
A	7	2	9
B	1	5	6
C	6	6	12
Total	**14**	**13**	**27**

(Source DRH)

Par type de population

Enseignants	IATOS
5	22



1 agent en situation de handicap a été recruté en 2011.
Selon la définition du FIPHFP 2,45 % des agents sont en situation de handicap à Grenoble INP
FIPHFP: Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

3 FLUX DE PERSONNEL

3.1 LES ENTRÉES ET SORTIES

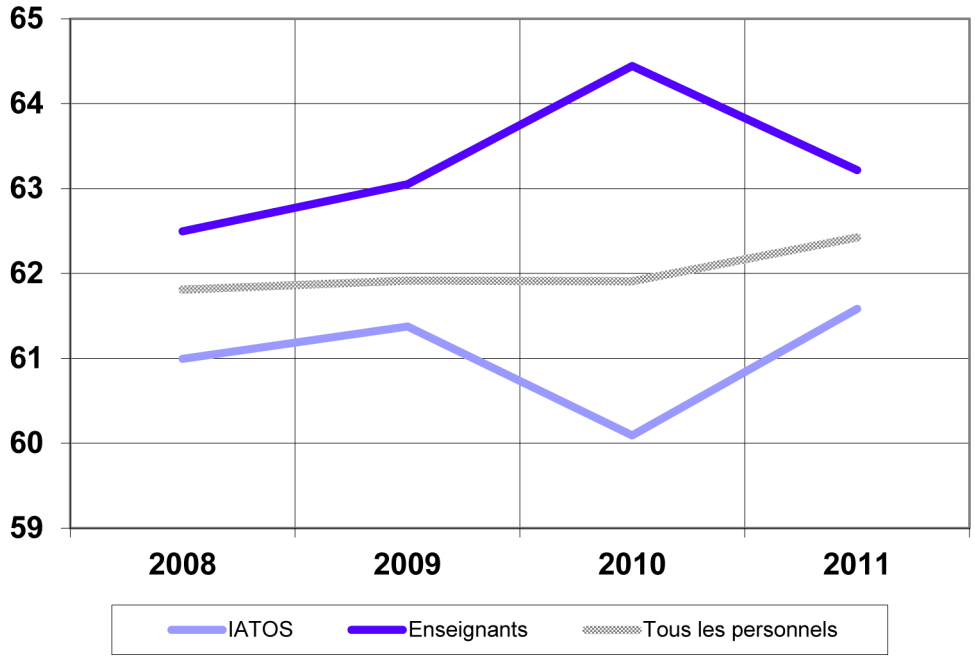
Entrées 2011 par motif

Motif	ENSEIGNANTS	IATOS	TOTAL
Concours	27	14	**41**
Mutation	0	3	**3**
Détachement	1	3	**4**
Contrat	6	5	**11**
TOTAL	**34**	**25**	**59**

Focus sur les départs en retraite 2011

Population	Nombre	Age moyen	Minimum	Maximum
Enseignants chercheurs	15	63,16	54,03	68,08
Enseignants second degré	1	64,04	64,04	64,04
AENES	3	62,24	60,68	64,78
ITRF	8	60,84	54,82	65,00
Contractuels IATOS	4	62,57	59,63	65,00
Total	**31**	**62,43**	**54,03**	**68,08**

Evolution de l'âge moyen de départ en retraite



Départs définitifs 2011 par motif

Motif	ENSEIGNANTS	IATOS	TOTAL
Retraite	16	15	**31**
Mutation	3	10	**13**
Nomination après concours			**0**
Démission/Radiation		1	**1**
TOTAL	**19**	**26**	**45**

(Source Harpège et DRH)

3.2 PROMOTIONS DES IATOS

■ Promotion par liste d'aptitude (LA)

Liste d'aptitude 2011 (LA 2011) - **ITRF**

	Nombre de promouvables	Nombre de candidatures reçues	Nombre de dossiers classés par l'établ.	Nombre d'agents promus	Nombre de possibilités natio. ou acad.
TECH	54	34	5	1	250
ASI	58	33	3	0	80
IGE	13	7	3	1	109
IGR	52	18	2	1	32
TOTAL	**177**	**92**	**13**	**3**	**471**

Liste d'aptitude 2011 (LA 2011) - **AENES**

	Nombre de promouvables	Nombre de candidatures reçues	Nombre de dossiers classés par l'établ.	Nombre d'agents promus	Nombre de possibilités natio. ou acad.
SAENES	46	7	3	1	NC
ADAENES	17	2	2	0	NC
TOTAL	**63**	**9**	**5**	**1**	

Liste d'aptitude 2010 (LA 2010) - **ITRF**

	Nombre de promouvables	Nombre de candidatures reçues	Nombre de dossiers classés par l'établ.	Nombre d'agents promus	Nombre de possibilités natio. ou acad.
TECH	57	42	4	2	281
ASI	56	36	3	1	86
IGE	11	8	2	0	86
IGR	45	16	2	0	28
TOTAL	**169**	**102**	**11**	**3**	**481**

Liste d'aptitude 2010 (LA 2010) - **AENES**

	Nombre de promouvables	Nombre de candidatures reçues	Nombre de dossiers classés par l'établ.	Nombre d'agents promus	Nombre de possibilités natio. ou acad.
SAENES	50	19	2	0	NC
ADAENES	17	2	1	0	NC
TOTAL	**67**	**21**	**3**	**0**	

(Source CR CPE Grenoble INP)

Promotion par tableau d'avancement (TA)

Tableau d'avancement 2011 (TA 2011) - **ITRF**

	Nombre de promouvables	Nombre de candidatures reçues	Nombre de dossiers classés par l'établ.	Nombre d'agents promus	Nombre de possibilités natio. ou acad.
ATRF 1C	11	7	3	2	17
ATRF P2	4	4	3	0	1
ATRF P1	10	7	4	2	14
TECH CS	20	14	4	3	312
TECH CE	11	8	3	1	177
IGE 1C	24	14	4	3	246
IGE HC	5	3	2	1	39
IGR 1C	19	10	3	1	127
TOTAL	**104**	**67**	**26**	**13**	**933**

Tableau d'avancement 2011 (TA 2011) - **AENES**

	Nombre de promouvables	Nombre de candidatures reçues	Nombre de dossiers classés par l'établ.	Nombre d'agents promus	Nombre de possibilités natio. ou acad.
ADJAENES 1C	0	0	0	0	NC
ADJAENES P2	10	10	4	2	NC
ADJAENES P1	0	0	0	0	NC
SAENES CS	8	8	3	0	NC
SAENES CE	4	4	4	0	NC
APAENES	2	1	1	0	NC
TOTAL	**24**	**23**	**12**	**2**	

Tableau d'avancement 2010 (TA 2010) - **ITRF**

	Nombre de promouvables	Nombre de candidatures reçues	Nombre de dossiers classés par l'établ.	Nombre d'agents promus	Nombre de possibilités natio. ou acad.
ATRF 1C	11	7	3	1	11
ATRF P2	5	4	3	1	3
ATRF P1	10	9	3	2	14
TECH CS	23	17	3	2	267
TECH CE	12	8	3	1	80
IGE 1C	24	14	3	2	207
IGE HC	5	3	2	1	43
IGR 1C	19	10	3	2	105
TOTAL	**109**	**72**	**23**	**12**	**730**

Tableau d'avancement 2010 (TA 2010) - **AENES**

	Nombre de promouvables	Nombre de candidatures reçues	Nombre de dossiers classés par l'établ.	Nombre d'agents promus	Nombre de possibilités natio. ou acad.
ADJAENES 1C	0	0	0	0	NC
ADJAENES P2	11	10	3	1	NC
ADJAENES P1	4	4	3	4	NC
SAENES CS	10	10	3	0	NC
SAENES CE	4	4	4	0	NC
APAENES	2	2	2	0	NC
TOTAL	**31**	**30**	**15**	**5**	

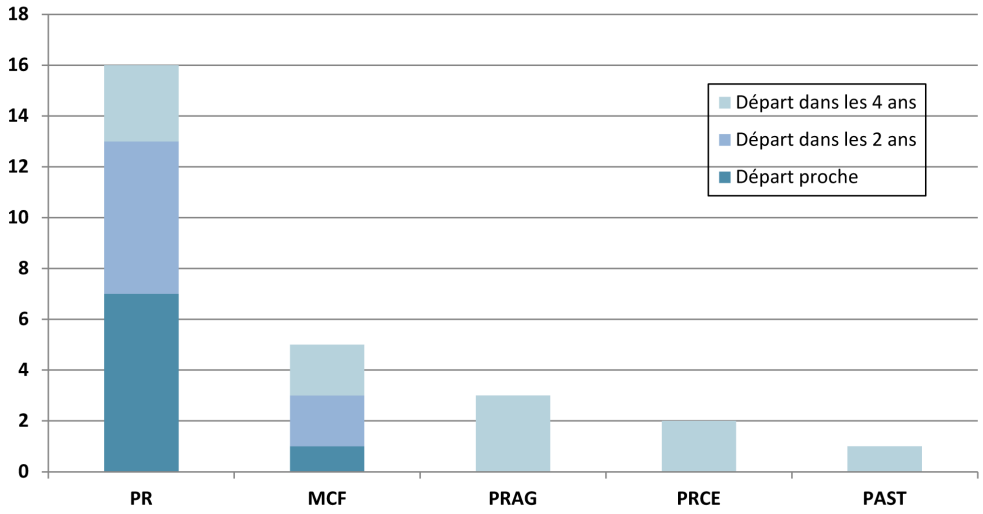
(Source CR CPE Grenoble INP)

3.3 PREVISION DE DEPARTS EN RETRAITE DES ENSEIGNANTS

■ PRÉVISIONS DES DÉPARTS EN RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS SUR UNE PÉRIODE DE 4 ANS (OBSERVATION AU 31/12/2011)

Hypothèse d'âge de départ en retraite des enseignants chercheurs et enseignants du second degré : 64 ans

Par catégorie d'emploi



Enseignants chercheurs (PR, MCF ou PAST)

Section CNU	Proche	2 ans	4 ans	Total
Chimie des matériaux		1	1	**2**
Energétique, génie des procédés	1	1		**2**
Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1	5		**6**
Génie informatique, automatique et traitement du signal			1	**1**
Informatique	2	1	1	**4**
Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	1			**1**
Mécanique, génie mécanique, génie civil	3		2	**5**
Sciences de l'éducation			1	**1**
TOTAL	**8**	**8**	**6**	**22**

Enseignants du second degré (PRAG, PRCE)

Discipline	Proche	2 ans	4 ans	Total
Allemand			1	**1**
Anglais			3	**3**
Education Phys. et sportive			1	**1**
TOTAL	**0**	**0**	**5**	**5**

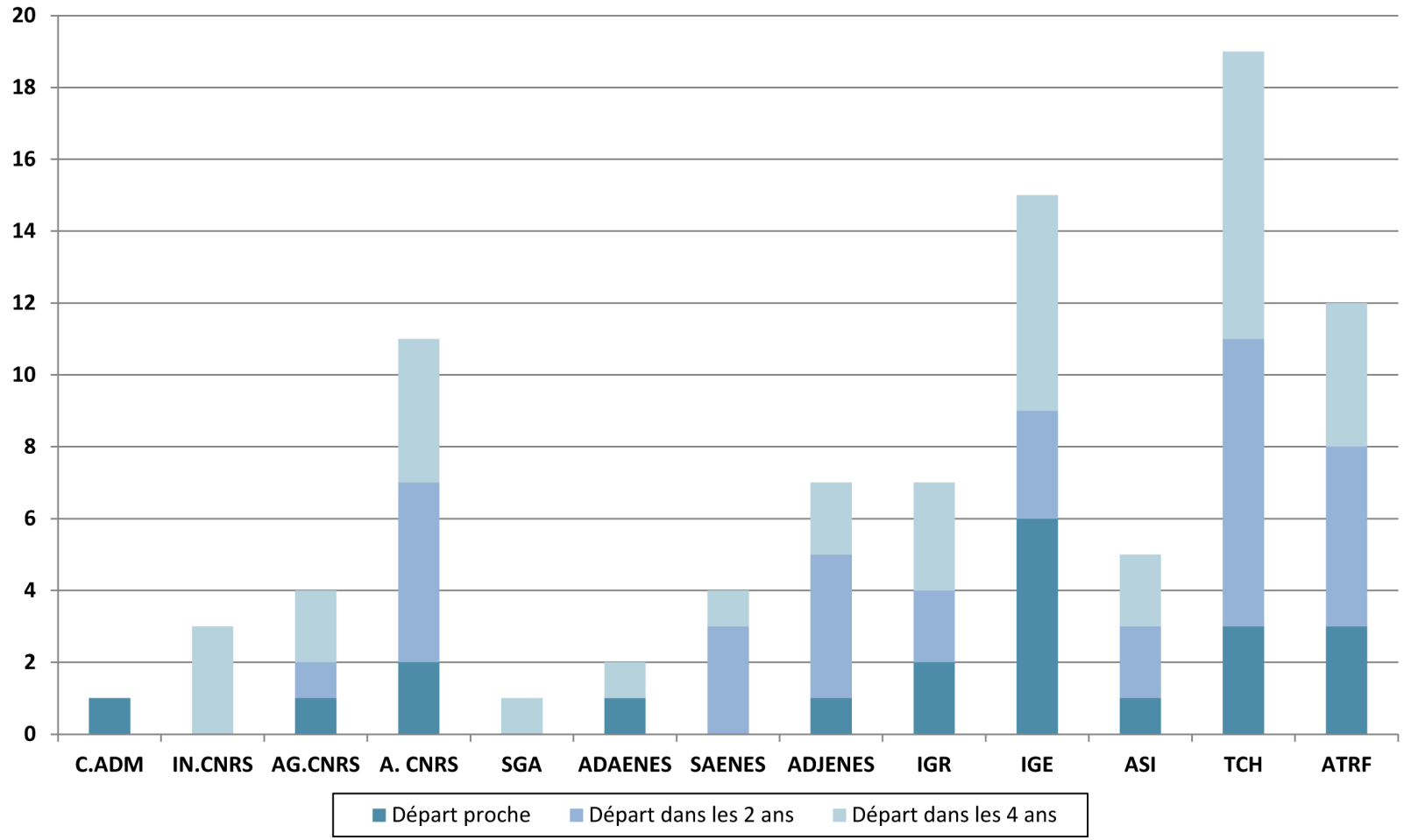
(Source Harpège)

3.4 PREVISION DE DEPARTS EN RETRAITE DES IATOS

■ PRÉVISIONS DES DÉPARTS EN RETRAITE DES PERSONNELS IATOS SUR UNE PÉRIODE DE 4 ANS (OBSERVATION AU 31/12/2011)

Hypothèse d'âge de départ en retraite des IATOS : 61 ans

Par catégorie d'emploi

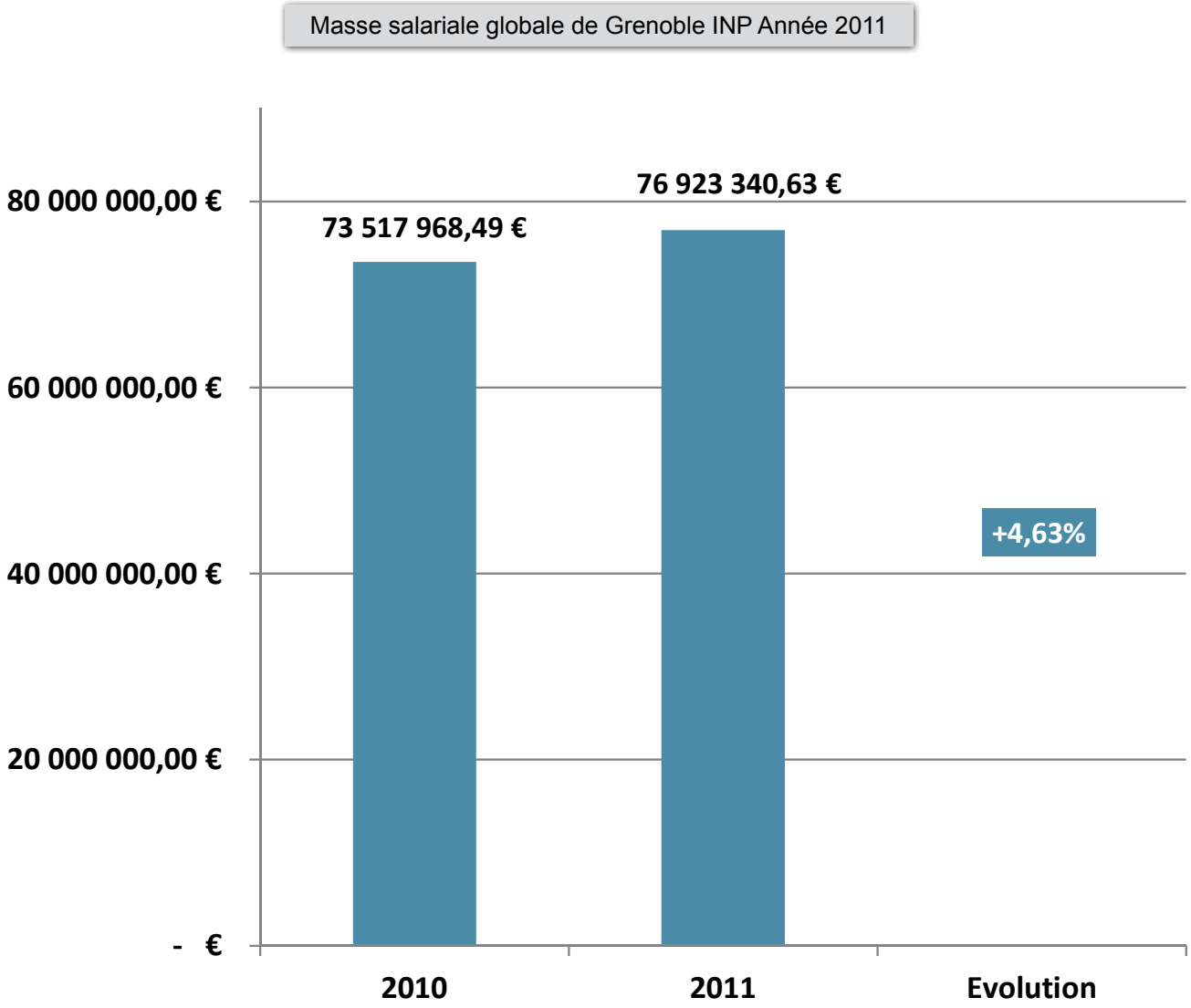


A.CNRS, AG.CNRS et IN.CNRS sont des contrats de type «CNRS» (voir glossaire)

(Source Harpège)

4 REMUNERATIONS

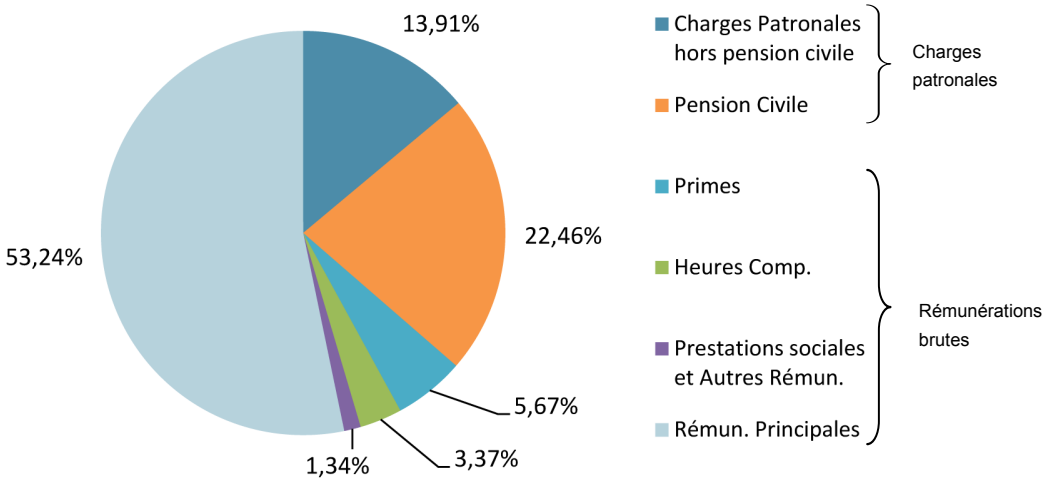
4.1 MASSE SALARIALE GLOBALE



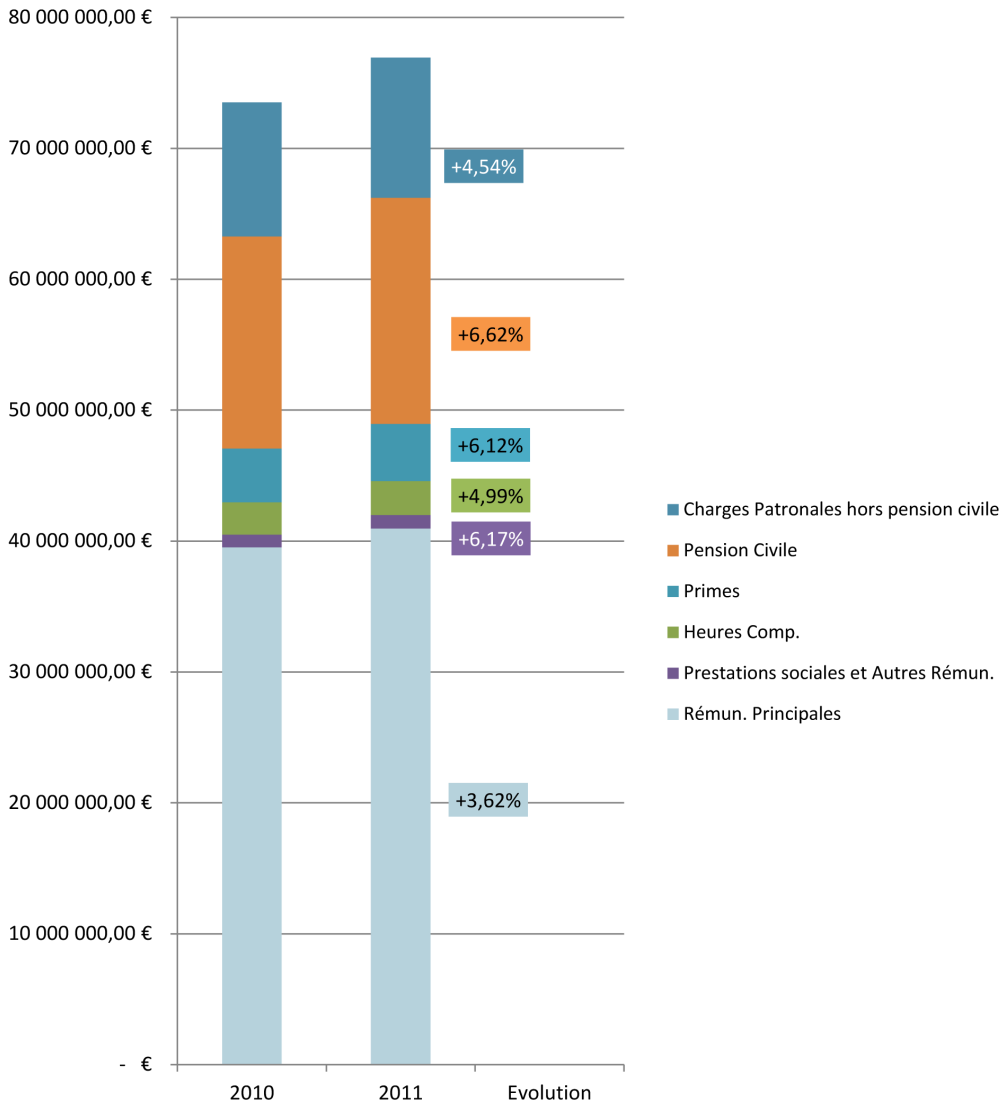
(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

4.2 MASSE SALARIALE PAR GRANDS ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATIONS

Masse salariale 2011



Evolution de la masse salariale entre 2010 et 2011



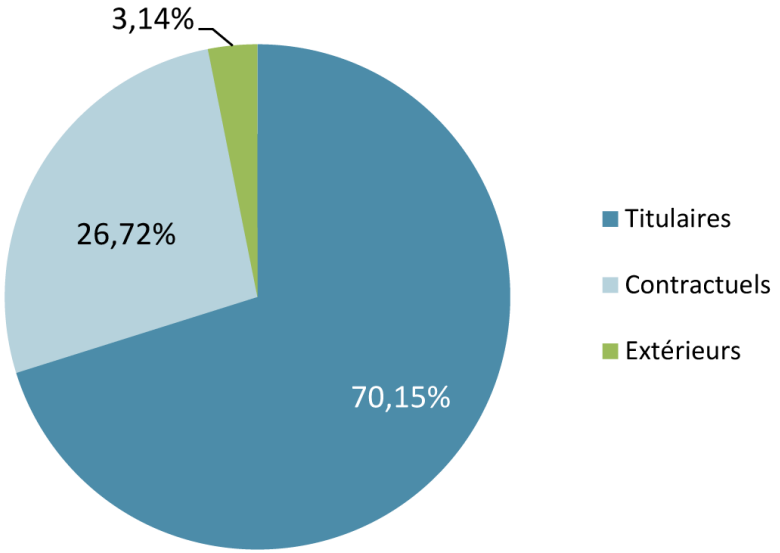
Les prestations sociales et autres rémunérations comprennent :

- les allocations familiales;
- le remboursement des frais de transport en commun domicile-travail;
- les vacations;
- les intéressements brevets;
- les heures supplémentaires;
- les indemnités de congés non pris;
- le paiement des jours de compte épargne temps;
- les indemnités de jury de concours.

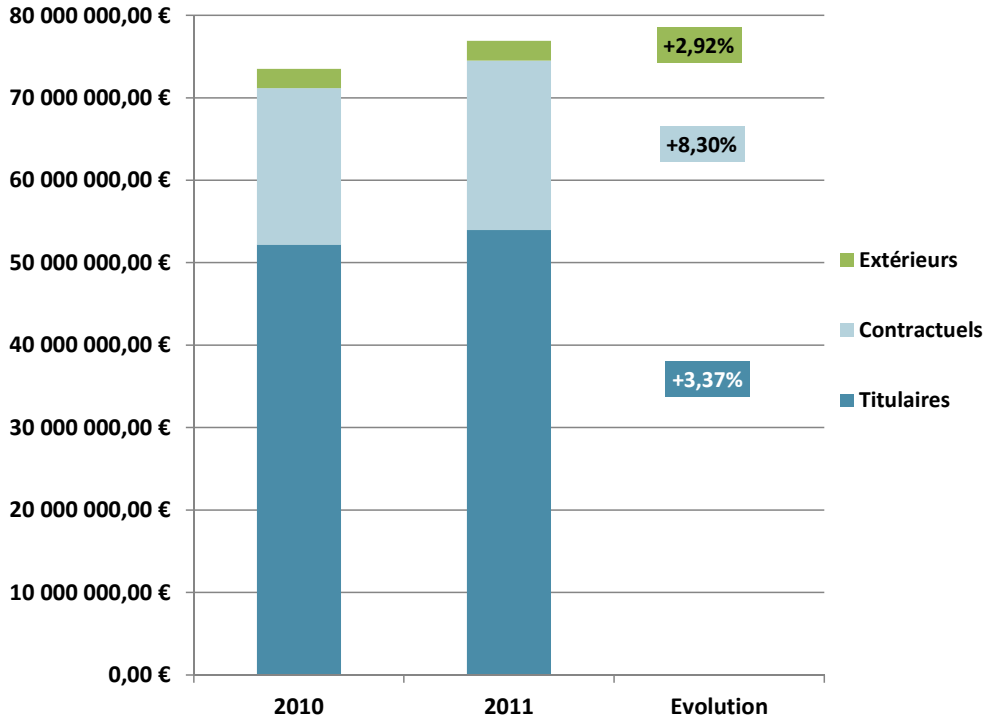
(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

4.3 MASSE SALARIALE DES TITULAIRES ET DES CONTRACTUELS

Masse Salariale 2011



Evolution de la masse salariale entre 2010 et 2011

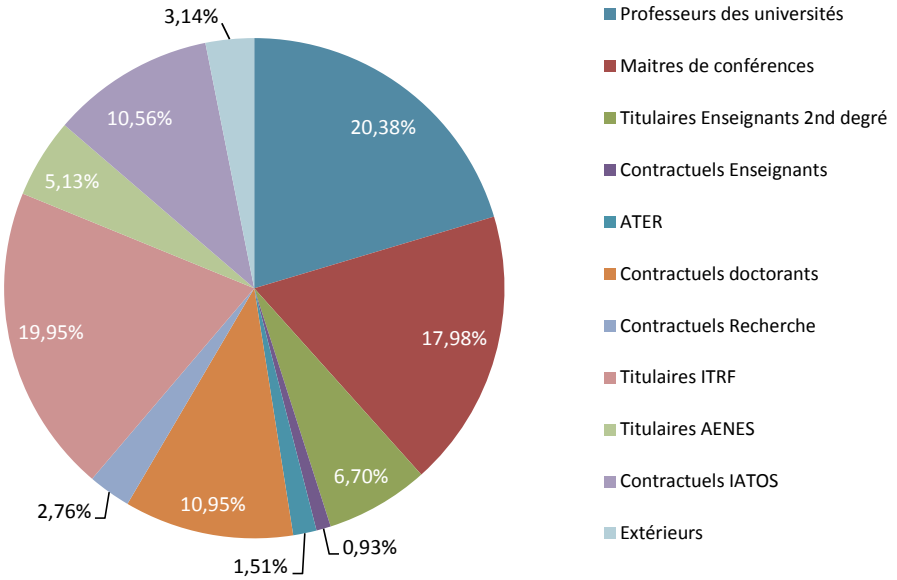


Les personnels extérieurs sont des personnels dont l'employeur principal n'est pas Grenoble INP. Il s'agit de chargés d'enseignement, de contractuels étudiants, d'indemnitaires et de vacataires.

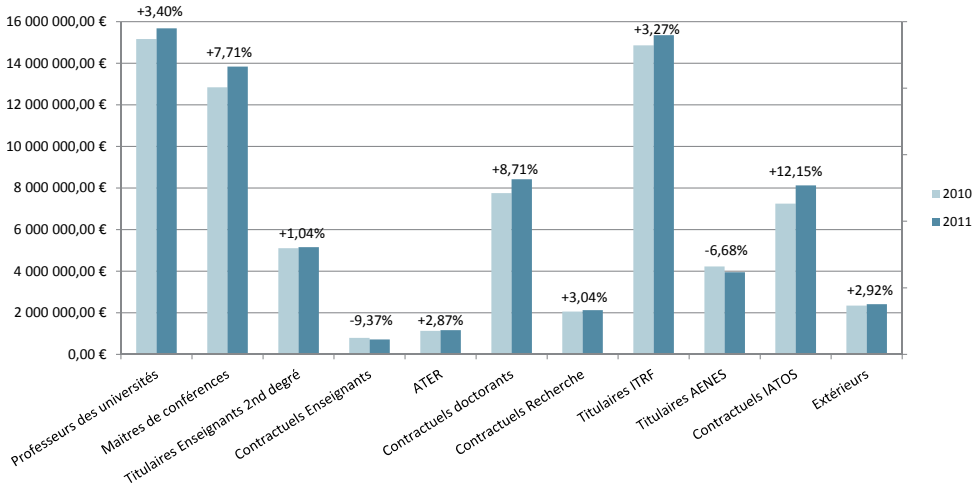
(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

4.4 MASSE SALARIALE PAR TYPE DE POPULATION

Masse salariale 2011



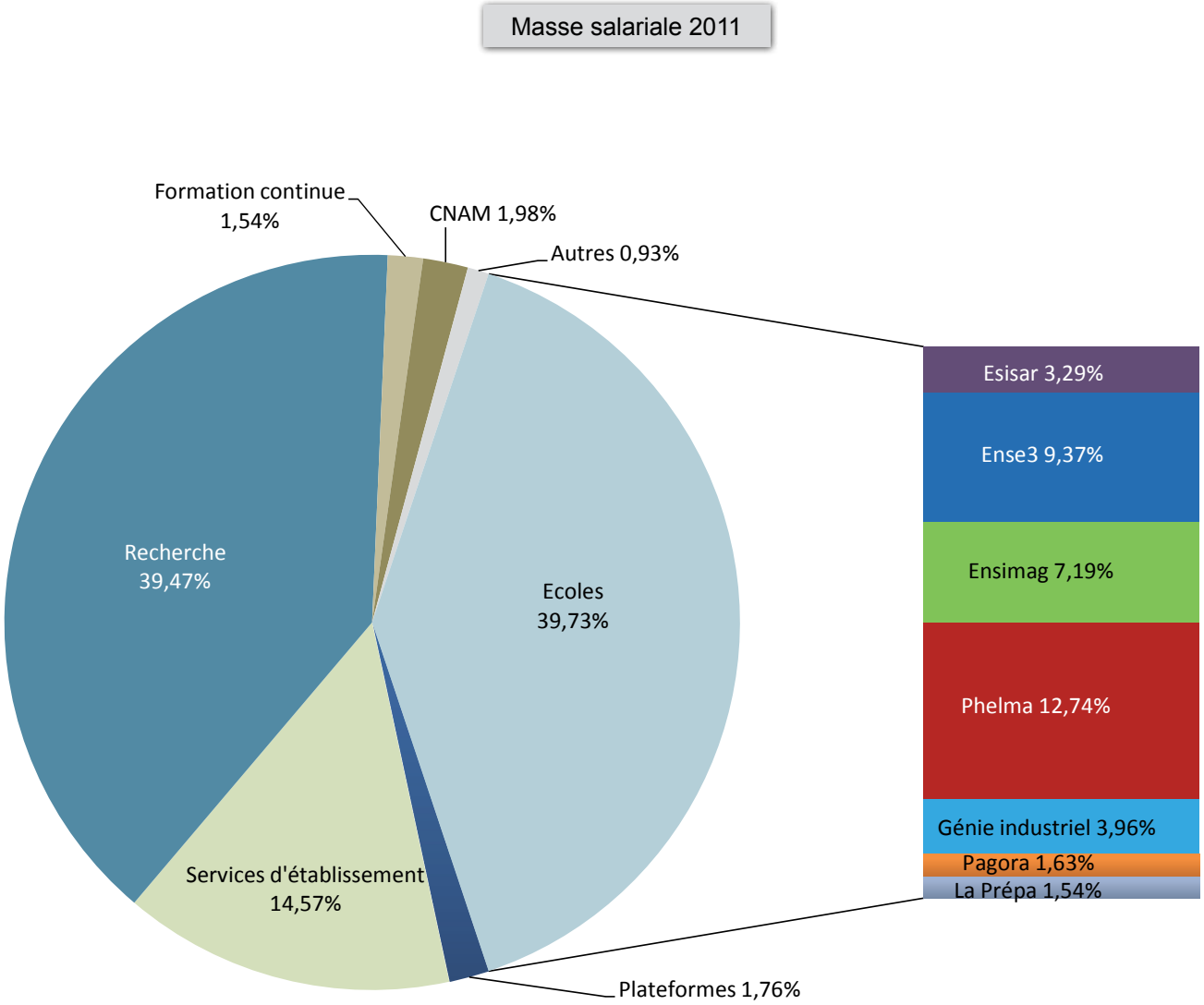
Evolution de la masse salariale entre 2010 et 2011



Les personnels extérieurs sont des personnels dont l'employeur principal n'est pas Grenoble INP. Il s'agit de chargés d'enseignement, de contractuels étudiants, d'indemnitaires et de vacataires.

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

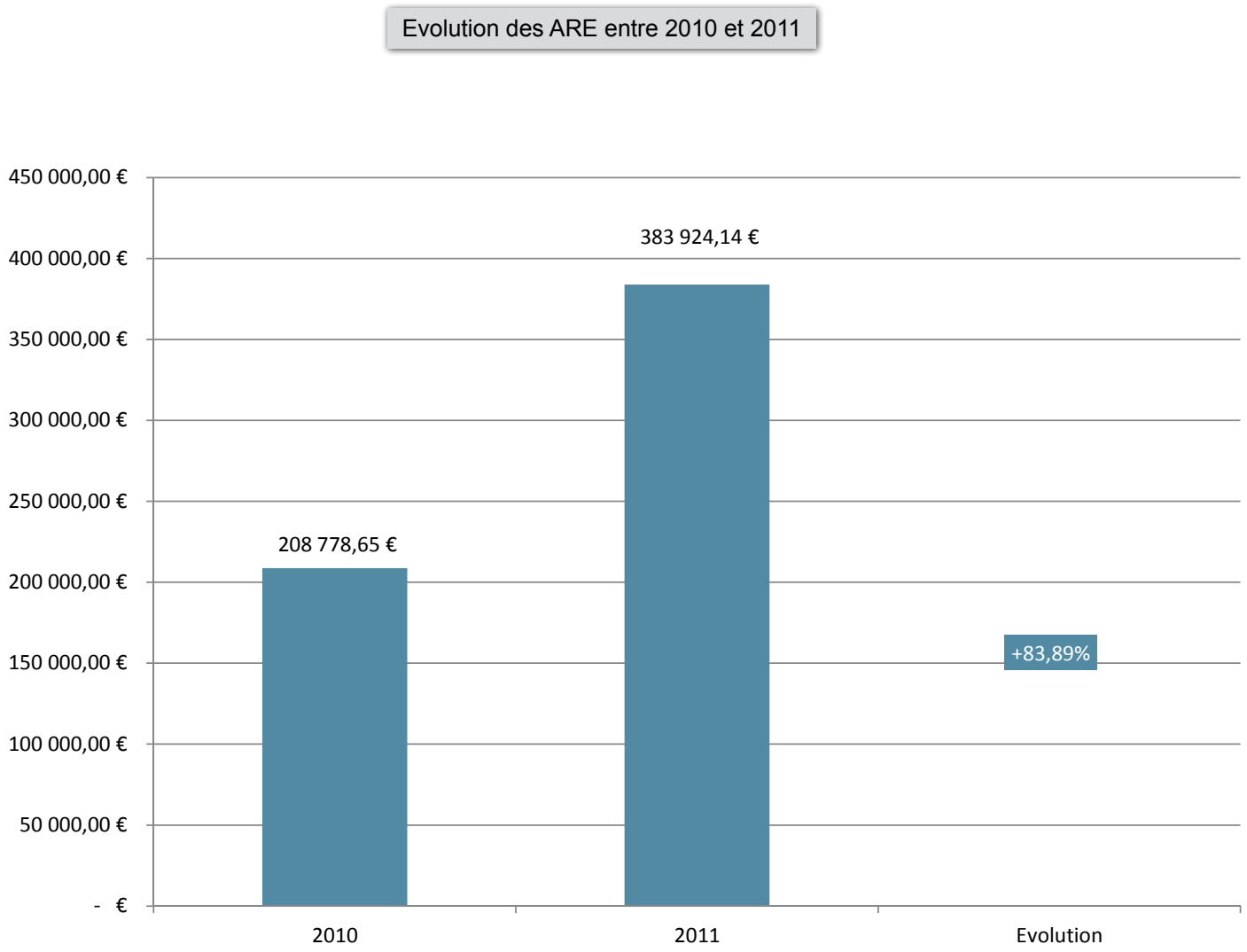
4.5 MASSE SALARIALE PAR STRUCTURE



Autres : Allocation retour emploi (ARE), indemnités de jurys,...

(Source Fichiers KX retour de paie à façon et livre de paie)

4.6 ALLOCATION RETOUR EMPLOI (ARE)

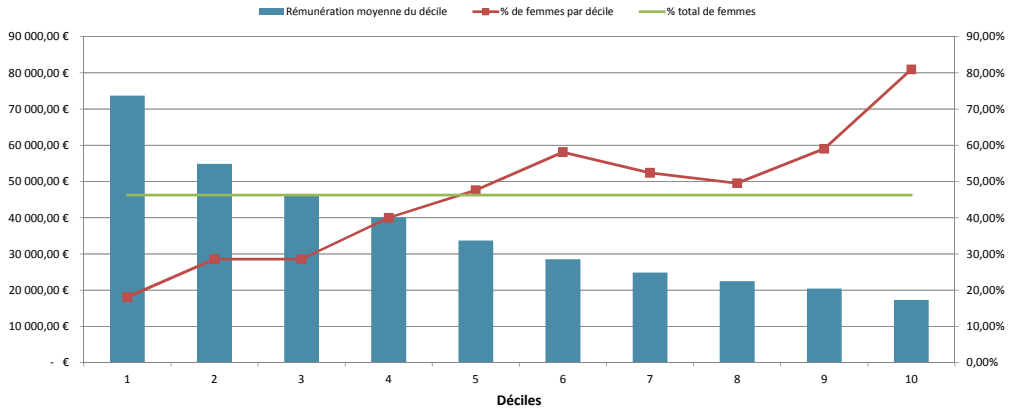


(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

4.7 MASSE SALARIALE PAR DÉCILE

Masse salariale 2011 par décile en données brutes

Moyenne des rémunérations brutes annuelles :	36 208,78 €
Médiane des rémunérations brutes annuelles :	30 799,35 €
Moyenne des 10 plus hautes rémunérations :	102 713,02 €
% de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations :	10%
Moyenne des 10 plus basses rémunérations :	10 971,98 €
% de femmes parmi les 10 plus basses rémunérations :	100%



Comment lire ce graphe ?

La population observée est composée de tous les agents dont l'employeur principal est Grenoble INP et qui ont été rémunérés pendant les 12 mois de l'année concernée. Chaque décile contient 10% de la population classée par montant décroissant des rémunérations.

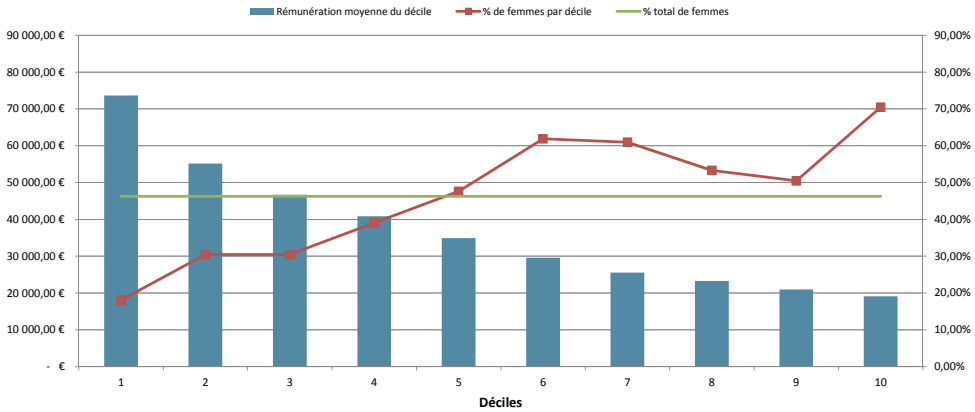
Le décile «1» concerne donc les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus élévées et ainsi de suite jusqu'au décile «10» qui concerne les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus faibles.

Les colonnes bleues du graphe représentent la rémunération moyenne du décile observé (par exemple 40 102,61€ pour le décile 4)

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

Masse salariale 2011 par décile en équivalent temps plein

Moyenne des rémunérations brutes annuelles :	36 974,97 €
Médiane des rémunérations brutes annuelles :	31 810,62 €
Moyenne des 10 plus hautes rémunérations :	102 713,02 €
% de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations :	10%
Moyenne des 10 plus basses rémunérations :	15 897,76 €
% de femmes parmi les 10 plus basses rémunérations :	70%



Comment lire ce graphe ?

La population observée est composée de tous les agents dont l'employeur principal est Grenoble INP et qui ont été rémunérés pendant les 12 mois de l'année concernée. L'équivalent temps plein correspond au calcul des rémunérations des agents comme s'ils avaient travaillé à temps plein. Par exemple l'équivalent temps plein d'un agent dont la quotité de travail a été de 50% toute l'année correspond donc au double de sa rémunération.

Chaque décile contient 10% de la population classée par montant décroissant des rémunérations.

Le décile «1» concerne donc les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus élévées et ainsi de suite jusqu'au décile «10» qui concerne les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus faibles.
Les colonnes bleues du graphe représentent la rémunération moyenne du décile observé (par exemple 40 834,35€ pour le décile 4)

■ Répartition des NBI par fonction et catégorie d'emploi année 2011

Corps	Hommes	Femmes	Total	Nbre de points cumulés	Montant versé
NBI STATUTAIRE					
Directeur général des services / Secrétaire Général Adjoint / Agent comptable					
DGS / SGA / AGC	2	1	**3**	140	7 778,76 €
NBI ADMINISTRATIVE					
Chef de service					
ADAENES	0	2	**2**	60	3 254,20 €
IGR	0	3	**3**	90	5 000,40 €
IGE	0	2	**2**	60	3 333,60 €
Adjoint de chef de service ou de direction					
APAENES	0	2	**2**	40	2 046,45 €
ADAENES	0	2	**2**	40	2 116,56 €
IGE	0	1	**1**	20	1 058,28 €
Directeur administratif					
APAENES	0	2	**2**	60	3 055,80 €
ADAENES	2	0	**2**	60	3 889,20 €
Responsable Administratif de Laboratoire					
ADAENES	0	1	**1**	30	1 666,80 €
IGE	0	1	**1**	30	1 666,80 €
TCH	0	1	**1**	30	1 666,80 €
Responsable Scolarité composante					
IGE	1	0	**1**	20	2 129,80 €
ASI	0	1	**1**	20	1 111,20 €
TCH	0	1	**1**	20	1 111,19 €
Expert					
IGE	0	1	**1**	20	952,44 €
SASU	0	2	**2**	40	2 063,64 €

Corps	Hommes	Femmes	Total	Nbre de points cumulés	Montant versé
NBI TECHNIQUE					
Responsable d'équipement ou de plate forme scientifique					
IGR	4	0	**4**	80	4 444,80 €
ATRF	0	1	**1**	20	1 111,19 €
Responsable technique de site					
IGE	3	0	**3**	60	2 870,60 €
ACMO					
IGR	1	1	**2**	40	2 315,00 €
IGE	0	1	**1**	20	952,44 €
ASI	0	1	**1**	20	407,43 €
TCH	1	1	**2**	40	2 063,64 €
NBI OUVRIERE					
Agent en charge de la sécurité					
TCH	2	0	**2**	30	1 666,80 €
ATRF	3	1	**4**	60	3 333,60 €
Responsable d'un équipement technique ou scientifique dédié					
IGE	2	0	**2**	40	2 222,40 €
TCH	5	0	**5**	90	5 000,40 €
ATRF	2	0	**2**	30	1 666,80 €
Responsable d'équipe ouvrière					
TCH	2	1	**3**	45	2 500,20 €
Total	**30**	**30**	**60**	**1355**	**74 457,22**

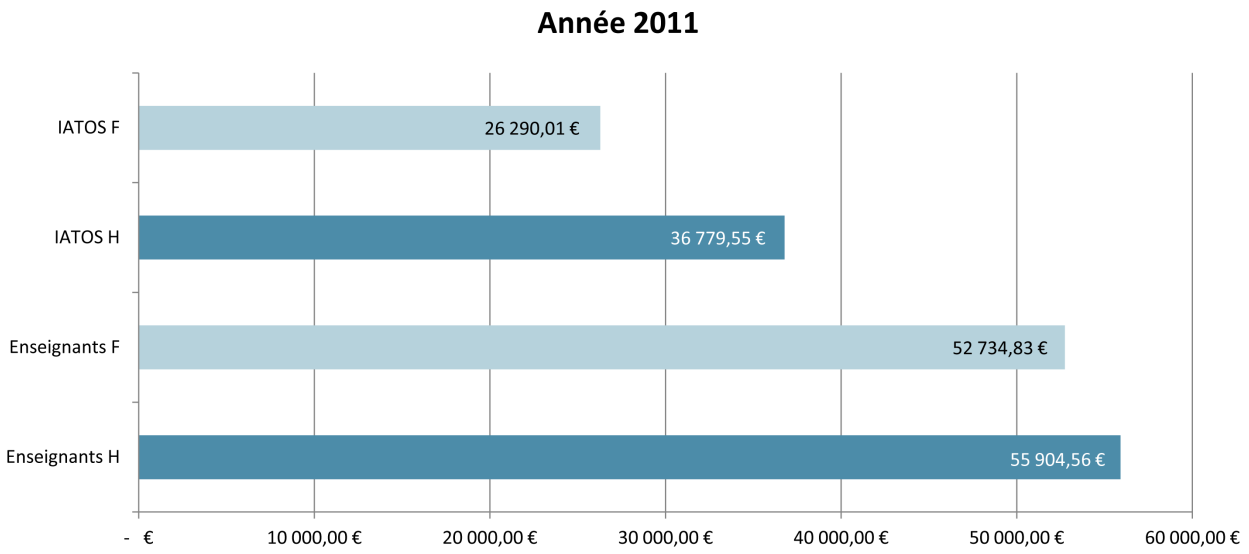
Pour pallier le manque de points NBI accordés par l'état, l'établissement a consenti en plus 440 points en majoration de primes.

(Sources DRH et fichiers KX retour de paie à façon)

4.9 SALAIRE BRUT ANNUEL MOYEN DES PERSONNELS 40 - 50 ANS

	salaire brut annuel moyen		Variation	
	2010	2011	En valeur	En %
IATOS F	24 763,37 €	26 290,01 €	1526,64 €	6,16%
IATOS H	34 138,37 €	36 779,55 €	2641,18 €	7,74%
Enseignants F	49 346,99 €	52 734,83 €	3387,84 €	6,87%
Enseignants H	54 349,87 €	55 904,56 €	1554,69 €	2,86%

Salaire brut annuel moyen des personnels 40-50 ans



Salaire brut moyen calculé sur la base des agents ayant travaillé toute l'année à temps complet

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

5.1. COMPTE EPARGE TEMPS (CET)

Le dispositif du compte Epargne Temps

Depuis 2002, les agents de l'État peuvent ouvrir un compte épargne-temps leur permettant de déposer des jours de congé ou de RTT. Comme il était prévu par le protocole d'accord sur le pouvoir d'achat du 21 février 2008, un premier décret, n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 et un arrêté du 28 août 2009, ont assoupli les règles de prises de jours accumulés sous forme de congé et ouvert la possibilité d'opter pour la «monétisation» de jours de RTT non consommés et épargnés sur un compte épargne-temps.

Le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 a élargi les options ouvertes en offrant aux agents de nouvelles possibilités d'utilisation des jours déposés sur leur compte.

Le nouveau dispositif, permet, chaque année, de choisir d'épargner des jours pour les utiliser ultérieurement comme jours de congé, de se les faire indemniser ou encore de les placer en épargne-retraite.

Les règles du nouveau CET :

L'agent peut augmenter de 10 jours chaque année le nombre de jours épargnés sur son compte au 31 décembre, et ce jusqu'à 60 jours.
Les 20 premiers jours déposés sur le CET sont conservés pour être exclusivement utilisés sous forme de congé. Au-delà de 20 jours, l'agent peut choisir entre trois formules :

- soit conserver ces jours sur son compte pour prendre des congés ultérieurement et à son rythme, sous réserve de l'intérêt du service;

- soit demander à bénéficier de l'indemnisation de tout ou partie de ces jours et recevoir une rémunération supplémentaire qui apparaît sur sa feuille de paie;

- soit décider d'améliorer sa future retraite et de placer les sommes correspondant à tout ou partie de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). L'agent perçoit alors ultérieurement des montants de pension supplémentaire.

Toutefois, pour le moment, les agents non titulaires, qui n'ont pas de droits ouverts au RAFP, ne peuvent pas encore choisir cette troisième formule d'épargne-retraite. Pour ces jours au-delà du 20ème, l'agent est libre de combiner ces formules. Dans tous les cas, l'agent doit se prononcer explicitement avant le 31 janvier de chaque année et indiquer à son gestionnaire son choix entre maintien sur le compte en vue de congés, indemnisation et épargne-retraite, même s'il souhaite conserver ces jours sur son CET. Faute de réponse de la part de l'agent, les jours au-delà de 20 sont automatiquement placés au RAFP si l'agent est fonctionnaire ou indemnisés s'il est agent non titulaire.

Textes de référence

- Décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.

- Arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature
- Décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature et indemnisant des jours acccumulés sur le compte épargne-temps des agents de la fonction publique de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire.

- Arrêté du 3 novembre 2008 pris pour l'application du décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le compte épargne-temps des agents de la fonction publique de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire

- Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État.

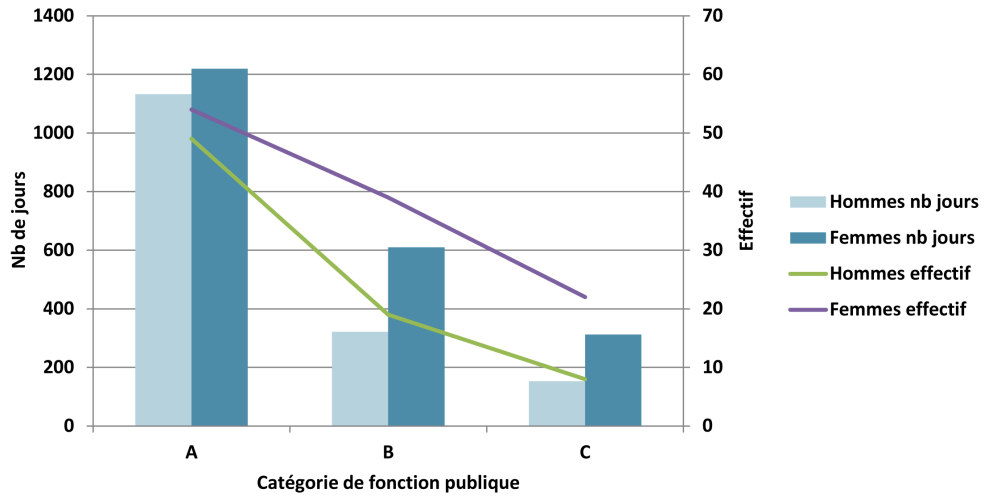
(Source DRH)

Agents de Grenoble INP disposant d'un Compte Epargne Temps au 31/12/2011

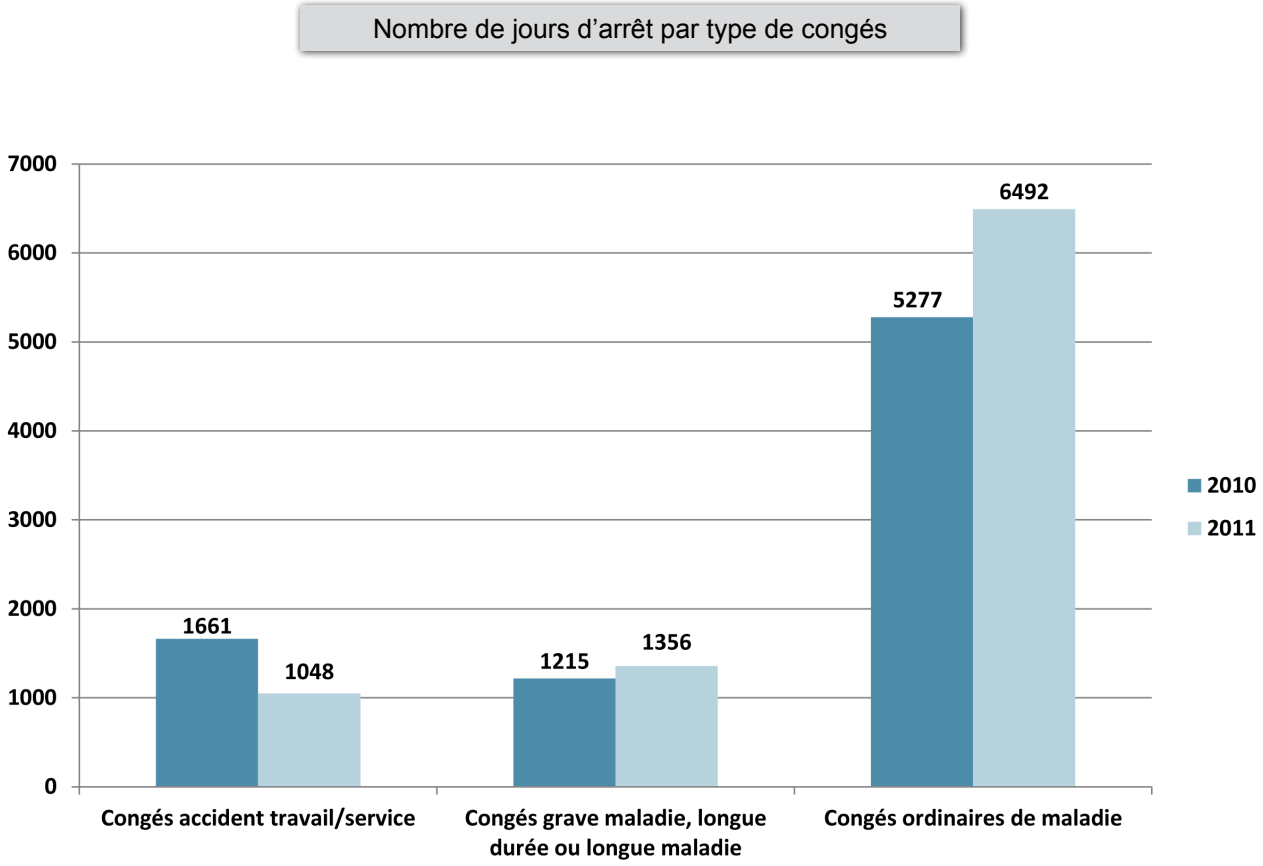
	H		F		Total	
Catégorie	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours
A	49	1132	54	1219	103	2351
B	19	321	39	610	58	931
C	8	153	22	312	30	465
Total	**76**	**1606**	**115**	**2141**	**191**	**3747**

(Source DRH)

Nombre de jours placés sur CET et effectifs ayant un CET



(Source Harpège)

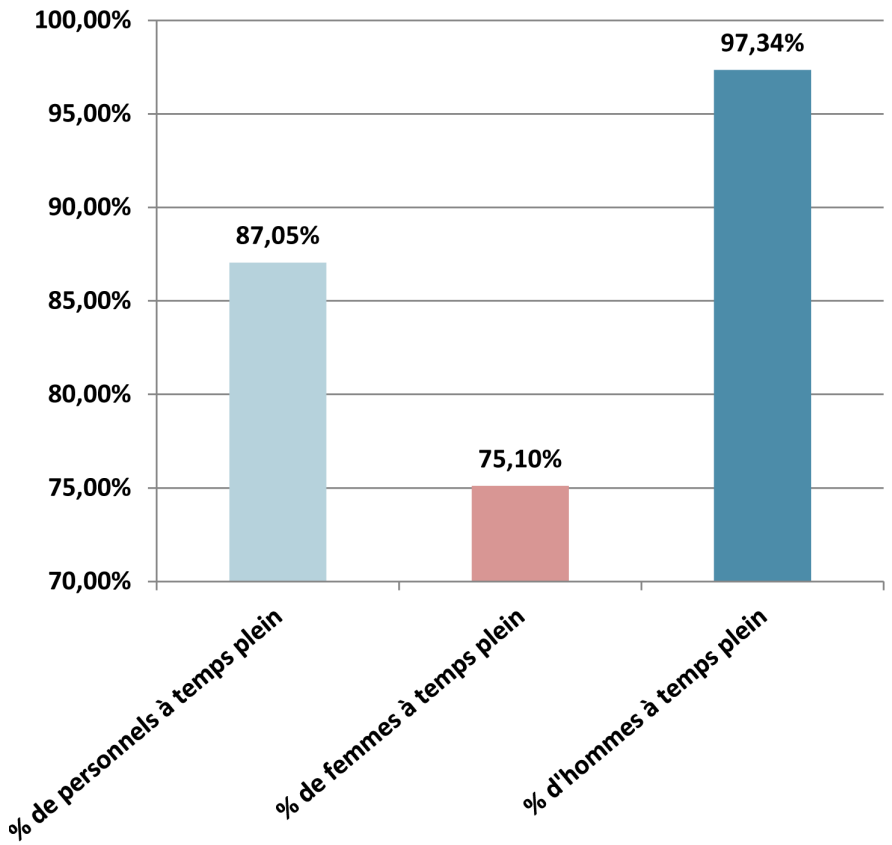


Les congés accidents de travail/service comprennent également les maladies professionnelles.

(Source Harpège)

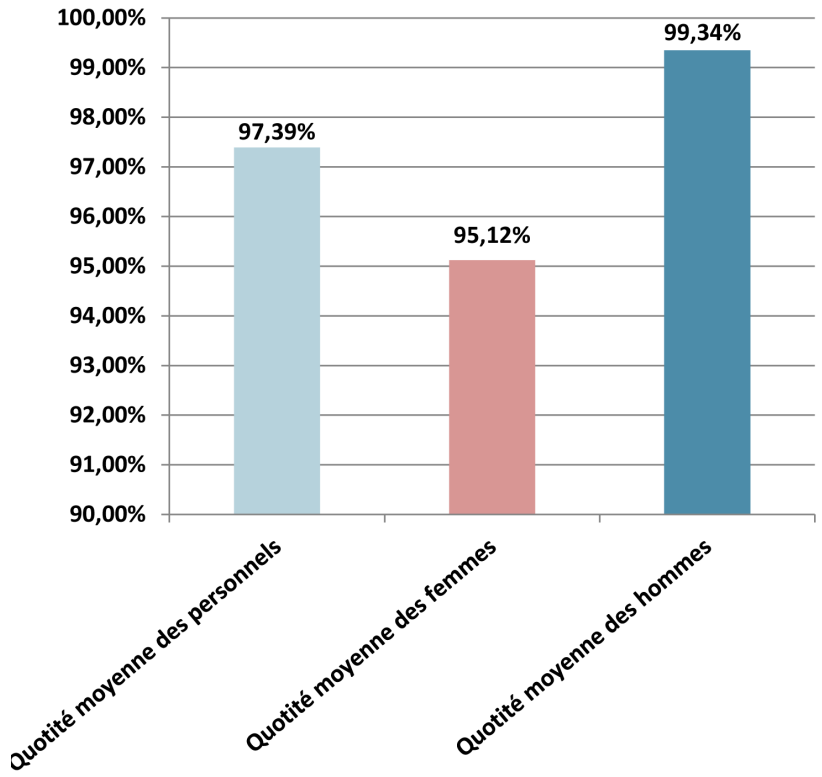
5.3. QUOTITES DE TRAVAIL

% des agents de Grenoble INP travaillant à temps plein Année 2011



(Source Harpège)

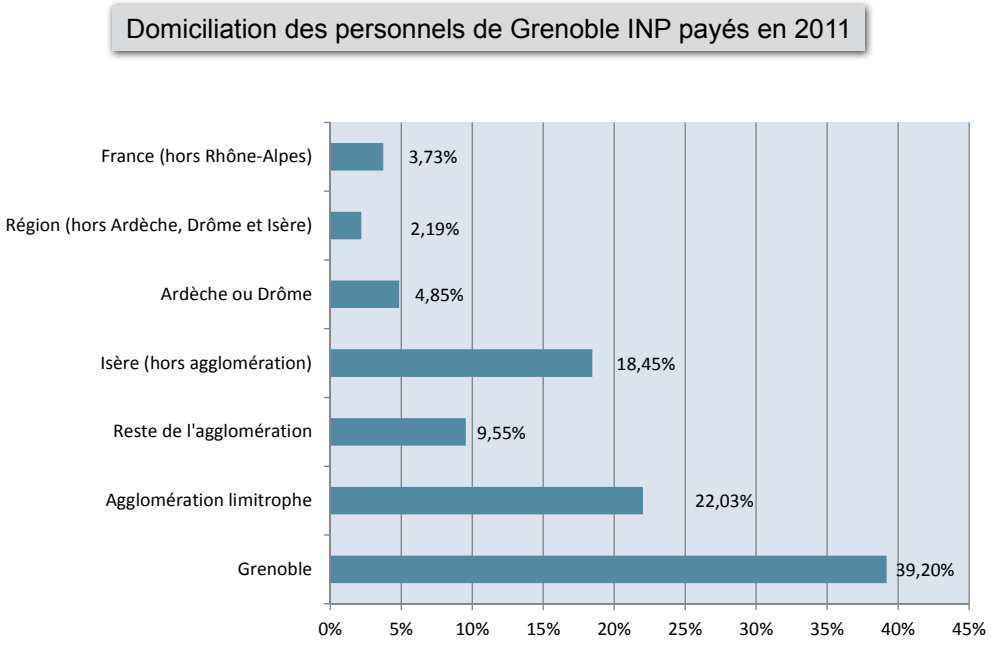
Quotité de travail moyenne des agents de Grenoble INP Année 2011



Règle générale de rémunération des agents à temps partiel :

La rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de leurs durées effectives de service lorsque la quotité est de 50%, 60% ou 70%.
Ainsi, un agent qui travaille à mi-temps percevra 50% de la rémunération d'un agent à temps plein. En revanche, les quotités de 80 et 90% sont rémunérées respectivement à hauteur de 6/7éme (85,7%) et 32/35éme (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein.
Ces règles s'appliquent qu'il s'agisse de temps partiel sur autorisation ou de temps partiel de droit.

Ce mode de calcul s'applique au traitement, à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et aux primes et indemnités de toute nature afférentes soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé.



(Source Harpège)

L'agglomération limitrophe comprend les communes de :

Echirolles	(35 954 habitants)
Eybens	(9 644 habitants)
Fontaine	(22 208 habitants)
Le Fontanil-Cornillon	(2 820 habitants)
Saint-Égrève	(16 320 habitants)
Saint-Martin-d'Hères	(35 963 habitants)
Saint-Martin-le-Vinoux	(5 431 habitants)
Sassenage	(11 184 habitants)
Seyssinet-Pariset	(12 381 habitants)
Seyssins	(7 087 habitants)

Le reste de l'agglomération comprend les communes de :

Claix	(7 753 habitant)
Corenc	(3 956 habitants)
Domène	(6 720 habitants)
Gières	(6 137 habitants)
Le Gua	(1 935 habitants)
Meylan	(17 959 habitants)
Miribel-Lanchâtre	(379 habitants)
Murianette	(825 habitants)
Noyarey	(2 309 habitants)
Poisat	(2 116 habitants)
Le Pont-de-Claix	(11 533 habitants)
Saint-Paul-de-Varces	(2 147 habitants)
La Tronche	(6 212 habitants)
Varces-Allières-et-Risset	(6 575 habitants)
Venon	(730 habitants)
Veurey-Voroize	(1 403 habitants)
Vif	(8 274 habitants)

6 LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1 LES DIFFERENTES COMMISSIONS REPRESENTATIVES DE L'ETABLISSEMENT

1 - Pour les personnels enseignants chercheurs

- le Conseil d'administration en formation restreinte (CAR)
- le Conseil scientifique en formation restreinte (CSR)

Le CAR et le CSR sont consultés sur toute question relative au recrutement, à la mobilité, à la carrière et à l'avancement des enseignants chercheurs (primes, répartition des services statutaires etc.)

Dates des CAR en 2011 :

7 février 2011 : CAR et CSR commun

Création et composition des comités de sélection
Mobilité
Divers : Eméritat, Changement de discipline

15 mars 2011

Avancement des enseignants-chercheurs 2011 :
- ✓ choix critères promotion locale
- ✓ avis sur dossiers des candidats – phase nationale

Campagne de professeurs invités

7 et 8 juin 2011 : Recrutement des enseignants-chercheurs 2011

30 juin 2011 : Avancement des enseignants-chercheurs 2011 : phase locale

5 juillet 2011

Primes :
- ✓ attribution PRP – PCA 2010/2011
- ✓ dérogation PES – PEDR 2010/2011

Référentiel d'équivalence horaire :
- ✓ année universitaire 2011/2012
- ✓ situation pour les enseignants du second degré et des enseignants contractuels.

5 septembre 2011

Référentiel d'équivalence horaire :
- ✓ année universitaire 2011/2012
- ✓ situation pour les enseignants du second degré et des enseignants contractuels

Régularisation Primes de charges administratives 2010/2011
Régularisation des dérogations PES-PEDR 2010/2011

10 octobre 2011

Décharge des nouveaux MCF pour l'année universitaire 2011/2012
Maintien de la PES pour les enseignants-chercheurs en situation de délégation ou de CRCT

5 décembre 2011
- recrutement PAST
- régularisation des dérogations PES-PEDR 2010/2011
- maintien de la PES pour les enseignants-chercheurs en mobilité entrante

12 décembre 2011 : CAR – CSR commun
Prime d'Excellence Scientifique : modalités et propositions d'attribution

Dates des CSR en 2011 :

27 janvier 2011 : Classement des enseignants chercheurs recrutés

7 février 2011 : CAR et CSR commun

11 mars 2011 : Campagne invités- associés

05 avril 2011 : Recrutement 2011 : mutation, détachement et dispense de qualification

22 juin 2011 : Titularisation, éméritat, ATER

12 octobre 2011 :
- éméritat
- procédure de reclassement des nouveaux enseignants chercheurs
- maintien de la PES pour les Enseignants chercheurs en situation de délégation ou de CRCT

16 novembre 2011 :
- reclassement des enseignants chercheurs recrutés en 2011
- recrutement PAST

12 décembre 2011 : CAR et CSR commun

2 - Pour les personnels ingénieurs, administratifs et techniques

- la commission paritaire d'établissement (CPE)
- la commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)

La CPE est consultée sur toute question relative à la situation professionnelle des agents titulaires ITRF et de l'AENES telle que leur carrière, la mobilité interne, le refus opposé à des demandes de congés, de travail à temps partiel ou de mise à disposition. Elle doit obligatoirement être consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires. La commission est présidée par l'administrateur général assisté par le Directeur général des services. Elle comprend en nombre égal des représentants de l'établissement et des représentants des personnels.

La CCPANT est consultée selon les mêmes attributions sur toute question relative à la situation professionnelle des agents non titulaires de l'établissement.

Dates des CPE en 2011 :

23 mars
11 avril : examen des demandes de promotion de grade ITRF par tableau d'avancement
24 mai
7 juin
27 juin
22 août
26 septembre : point avancement sur la campagne de mobilité 2011
25 octobre
07 novembre : mise en œuvre du décret relatif au nouvel espace statutaire des agents ITRF de catégorie B et à la revalorisation de la carrière des assistants ingénieurs
30 novembre
12 décembre

Dates CCPANT en 2011 :

26 septembre : point avancement sur la campagne de mobilité 2011

6.2 LE COMITÉ TECHNIQUE (CT)

a) Missions du CT :

Le comité technique d'établissement public est créé par délibération du conseil d'administration.
Il est compétent sur les problèmes relatifs :
- à l'organisation et au fonctionnement des services ;
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- aux évolutions technologiques et méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et des critères de répartition y afférant ;
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- à l'insertion professionnelle ;
- à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

Un bilan de politique sociale de l'établissement lui est présenté chaque année. Il est informé des travaux du CHS.

Il est présidé par l'administrateur général assisté du Directeur général des services qui siègent avec les 8 titulaires et 8 suppléants représentants des personnels élus.

Le comité technique a succédé au comité technique paritaire (CTP) le 07/07/2011.

b) Dates des réunions au cours de l'exercice 2011 :

- jeudi 27 janvier (CTP)
- jeudi 31 mars (CTP)
- jeudi 23 juin (CTP)
- mercredi 19 octobre (CTP)
- mardi 29 novembre (CT)

c) Les relevés de décisions :

Relevé de décisions du comité technique paritaire du 27 janvier 2011

1. Approbation du PV de la séance précédente du 2 décembre 2010

Avec une modification demandée par F Noël et prise en compte, le PV est approuvé à la majorité des voix et deux abstentions de membres qui n'étaient pas présents à la séance précédente.

2. Impact de la déconcentration de certaines opérations de gestion dans le cadre des responsabilités et compétences élargies (RCE) et de la révision générale des politiques publiques (RGPP)

Xavier Fauveau directeur général des services a présenté un tableau retraçant les impacts des deux projets passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) d'une part et révision générale des politiques publiques (RGPP) voir tableau dans le PPT

Suivi des chantiers de la Mission RH voir PPT.
N Guillemot a présenté l'évolution des membres de la mission et les chantiers en cours.

Une présentation a été faite de l'avancement du chantier « contractuels »
Cette présentation a mis en évidence les modalités de recrutements et d'évaluation des personnels en CDD P ou CDI, proposés par les membres du groupe de travail, elle a permis aussi de commencer à donner une indication sur le cout d'un éventuel reclassement des personnels dans une grille de rémunération identique à celle des personnels de l'ITRF. Le groupe doit affiner encore ses évaluations et intégrer maintenant des représentants des organisations syndicales. Xavier Fauveau a développé l'exigence de respect de soutenabilité à terme de la dépense, rappelant qu'il faut faire preuve d'une très grande vigilance dans le domaine budgétaire pour être sûr de pouvoir payer les dépenses des personnels dans la durée.

3. Initiative d'excellence (IDEX)

P Jacquet a donné des nouvelles des Equipex sélectionnés à Grenoble, 9 dossiers ont été retenus et Grenoble INP est impliqué dans deux d'entre eux.
Le dossier « initiative d'excellence » (IDEX) a été déposé début janvier, il porte le titre de Grenoble Alpes Universités de l'innovation (GUI+) ». Il a été élaboré par Y Vallée et R Fougère, il comporte 14 partenaires différents, dont ceux appartenant déjà au plan campus. Il affiche un niveau d'ambition internationale, est centré sur la recherche et la formation d'excellence, selon les critères : attractivité, placement innovation pédagogique, international. Il fédère un potentiel scientifique très élevé, il associe des partenaires industriels et des collectivités en nombre, son contenu est concentré sur un périmètre d'excellence et sa stratégie reprendra les grands enjeux sociétaux.

Sont à noter particulièrement les aspects :
- accueil et accompagnement des chercheurs et étudiants à l'international
- actions transversales dans la formation notamment dans le doctorat (par exemple les labels).

La réponse à la sélection est attendue en mars. Le projet définitif devant être achevé en juillet.

2. Ressources Humaines

A – Organisation de la direction des ressources humaines durant l'absence du directeur des ressources humaines
Patrick Margot est absent pour raison de santé, vraisemblablement pour plusieurs semaines La DRH doit continuer de fonctionner, l'arrivée de Catherine Mulet, nouvelle adjointe du DRH, chargé de la gestion des ressources humaines permettra en partie de pallier l'absence du DRH. Céline Aubert, adjointe en charge du développement des ressources humaines reprend, en plus de ses activités propres, le pilotage de projets initiés par P Margot. Colette François, DGS adjointe, assurera une coordination des opérations au sein de la DRH.

B - Composition et calendrier de mise en place du comité et des commissions liés au projet de cartographie des fonctions
Céline Aubert présente l'état d'avancement du travail sur la classification des fonctions en vue des attributions de primes. Ce projet a pour objectif de donner une lisibilité de la hiérarchie des emplois, permettant une vision claire et objective de l'organisation, de situer les niveaux de responsabilité dans chaque fonction, de construire et optimiser les trajectoires de carrières et de définir les liens entre fonction et prime de fonction. Le calendrier des travaux se déroule sur une période de 10 mois démarrant en janvier et s'achevant par la présentation de la cartographie réalisée au CTP du 6 octobre 2011.

C – HAMAC, outil de gestion des absences et congés
C Valentin de la DRH présente HAMAC, outil de gestion des absences et des congés Cet outil répond aux recommandations faites par l'IGAENR qui a relevé le manque de suivi formalisé des congés, des absences et des CET, et va permettre de formaliser la comptabilisation du temps pour le CET. La qualité de cet outil réside notamment dans le fait qu'il dispose d'un lien avec HARPEGE.

D – Emplois ITRF / concours
Un tableau (voir PPT) retrace les emplois ouverts aux concours au titre de la campagne 2011.

4. Suites données au précédent CTP A
- Bilan social 2009
Un point a été fait sur le projet de bilan pour 2009, le groupe chargé de l'amélioration du bilan en tant qu'instrument de pilotage sera réactivé.

5. Autres points
A – Délégation globale de gestion des laboratoires (DGG), point reporté à la prochaine séance.

Relevé de décisions du comité technique paritaire du 31 mars 2011
1. Approbation du PV de la séance précédente du 27 janvier 2011 à l'unanimité
2. Suites données au précédent CTP
A - Projets LABEX, IDEX, EQUIPEX voir PPT
LABEX
84 projets ont été répertoriés (voir PPT). LABEX sélectionnés.
Parmi les projets retenus, 8 le sont au titre du site grenoblois, Grenoble INP est porteur du projet CEMAM et partenaire de 3 autres LABEX. Tous les projets grenoblois ont été classés A + ou A sauf 1 classé B.

Equipex
9 projets retenus sur 53. Le montant accordé à l'ensemble des projets s'élèvera à 79,4 M€.

IDEX
Le projet proposé par le site grenoblois dénommé Grenoble Alpes Université de l'Innovation + (GUI+) a été pré-sélectionné, le ministère donnera ses instructions sur la suite qu'il entend donner aux projets retenus pour continuer le concours. Les IDEX se répartissent sur 5 à 10 grands pôles et seront financés à hauteur de 7,7 MM€ non consumptibles. La décision définitive interviendra en juillet 2011.

3. L'avenir des fonctions support du PRES a été évoqué
L'organisation des services du PRES est revue par les DGS des établissements fondateurs, les fonctions support seront déléguées aux établissements, certaines fonctions pourraient être aussi mutualisées. Ce point doit être abordé au CTP du PRES et non à celui de Grenoble INP.

4. Modification du règlement intérieur du département « cycle préparatoire polytechnique »
La modification suivante concernant le nombre de personnalités extérieures siégeant au conseil est retenue, elle sera proposée au Conseil d'administration. Ces personnalités qualifiées sont désignées par leurs structures, elles-mêmes proposées par l'administrateur général au conseil qui approuve leur désignation. Ces structures appartiennent au monde socio-économique, industriel ou de l'enseignement.

5. Rapport annuel de prévention des risques professionnels et les projets pour 2011
Le programme de l'ingénieur hygiène et sécurité a fait l'objet du vote suivant :

CFDT	CGT	FSU	UNSA	Parité administrative
2 « abstention »	2 « abstention »	1 « abstention »	3 « abstention »	6 « favorable »

Les représentants des organisations syndicales expliquent leur vote « abstention » par les raisons suivantes : le recrutement d'un médecin et l'enquête « bien-être au travail » sont absents du programme soumis au vote. Le programme est adopté.

6. Contractuels enseignants
Un bilan du recrutement des enseignants contractuels de langue a été présenté par C Schaeffer. Malgré une charge considérée comme un peu lourde, les enseignants concernés apprécient ce statut, ils souhaitent une reconduction. Le bureau s'est prononcé pour la reconduction des personnes.
P Jacquet a constaté que cette opération avait amélioré la situation professionnelle de certains vacataires et permis de limiter le nombre d'heures effectuées dans une année (limite ramenée à 300h) pour approcher la réglementation. Il continuera dans la mesure des moyens de l'établissement à réduire la précarité.

7. Plan de formation
Le projet de plan a été présenté par C Diaféria, responsable de la formation des personnels, elle a d'ailleurs exposé le bilan des formations réalisées puis les grands axes du projet, basés sur les orientations du Schéma Directeur des RH et le Programme Quinquennal de Performance.
Il ne s'agit plus d'un plan annuel, (ce qui était exceptionnel) c'est maintenant un plan pour 5 ans comme l'est le projet d'établissement.

- Formations liées au démarrage du plan management, formations pour l'intégration de la paie, pour le déploiement du progiciel SIHAM (nouveau systèmes d'information des RH)
- Dans le domaine du pilotage et de la gouvernance : formation en comptabilité analytique, Gestion Prévisionnelles des emplois et des compétences (GPEC), démarche qualité
- Professionnalisation et développement des compétences métiers en lien avec les partenariats public-privé (PPP), changement et évolution des métiers impactés par ces PPP
- Développement à l'international avec la nécessité de se donner les moyens, en particulier financiers pour assurer les projets, l'orientation vers l'Europe est une obligation
- Contribution au pilotage de la recherche avec des formations « Propriété intellectuelle » juridique. - Citoyenneté en particulier en direction des handicapés
- Développement durable des usages et pratiques
- Hygiène et Sécurité.

Le plan de formation, ses axes, sa traduction dans sa première année 2011 ont fait l'objet du vote suivant :

CFDT	CGT	FSU	UNSA	Parité administrative
2 « favorable »	2 « abstention »	1 « favorable »	3 « favorable »	6 « favorable »

8. Campagne d'emplois
- Point sur la campagne 2011
Depuis le vote du CA en octobre, justifiant le respect du plafond d'emplois votés par le CA, des postes se sont découverts vacants pour les raisons suivantes :
- 5 annulations de départ
- 2 nouveaux emplois (départs en retraite).
Les niveaux d'emplois ont évolué pour répondre aux demandes des écoles et des laboratoires.

- Point sur la campagne 2012
N Guillemot a présenté les orientations de la campagne :
- Responsabilités et compétences élargies (souplesse accrue sur les postes, dans le respect du plafond d'emplois et de la masse salariale)
- Politique scientifique et politique de formation
- Schéma Directeur RH sur les axes Attractivité, Efficience, Citoyenneté
- Principe d'équité entre toutes les composantes de l'établissement

Les orientations de la campagne d'emplois 2012 ont fait l'objet du vote suivant :

CFDT	CGT	FSU	UNSA	Parité administrative
1 « favorable »	2 « abstention »	1 « contre »	2 « abstention »	5 « favorable »

La séance est levée à 19h.

Relevé de décisions du comité technique paritaire du 23 juin 2011

Le CTP s'est réuni le 23 juin.
En préambule à l'examen de l'ordre du jour, les membres du comité technique paritaire ont accueilli Sylvie Brasquies, la nouvelle Directrice des Ressources Humaines.

1. Approbation du PV de la séance précédente du 31 mars 2011
Le procès-verbal de la séance du 31 mars 2011 est approuvé à l'unanimité, sans modification.
2. Avis sur la création d'un comité technique d'établissement public, en remplacement de l'actuel CTP conformément au décret n° 2011-184 du 15 février 2011
Les membres du comité technique ont émis un avis unanime à la proposition de création du CTEP avec la composition suivante :
Présidé par l'administrateur général ou son représentant et assisté par le Directeur général des services ou son représentant, le comité technique comprendra 8 représentants titulaires et 8 représentants suppléants des personnels.
Cet avis sera transmis au Conseil d'administration auquel revient la délibération de création de ce nouveau comité technique, qui ne sera plus paritaire conformément à la réglementation modifiée. Les attributions de cette nouvelle instance n'ont pas été profondément changées.

3. Caesug
Le comité technique a accueilli le président du CAESUG, venu présenter les activités de l'association. L'année 2010-2011 s'est révélée équilibrée en termes budgétaires alors que les précédentes étaient déficitaires, ce qui va permettre de réaliser des investissements supplémentaires tels que lits de séjour, GUC du mercredi, GUC petites vacances, sorties familiales de ski le samedi après-midi et mise en place d'activités nouvelles telles que plongée sous-marine, aïkido.
En outre, le Caesug a repris l'activité de ventes des petits producteurs (ex GAP) sur le campus, puis bientôt sur le polygone. Une attention particulière pourra être portée aux personnels de Valence dont l'Esisar : billetterie de cinéma et convention avec la Comédie de Valence pour le spectacle vivant.

4. Point sur la situation des personnels du PRES
C Calveyrac, directeur du PRES, a été invité pour venir expliquer la réorganisation administrative, effectuée au PRES.
Cette réorganisation est basée sur le souhait de mutualisation des fonctions support du PRES auprès des universités, avec les objectifs de garantir une sécurité de service (ne pas être dépendant d'une seule personne pour la paie par exemple) et d'efficience.
La direction a, en amont de la réorganisation, annoncé son projet en associant les personnels à des groupes de réflexion sur les modalités de cette évolution.
Les personnels se sont vu proposer des missions dans les universités qui récupéraient les activités ainsi la paie a été déléguée au SIT, l'exécution budgétaire à l'UJF, l'assistance informatique et la bureautique à l'UPMF. D'autres missions (suivi du handicap, opération campus) ont été conservées au PRES et sont assurées par des personnels volontaires.
La réorganisation a concerné 9 ETP, elle est encore en cours, elle s'achèvera à la rentrée.

5. Elections à venir en octobre et novembre
Un nombre conséquent de scrutins devront être organisés au cours du dernier trimestre 2011. CAPA, CAPN, Comité technique ministériel mais aussi comité technique de Grenoble INP, CPE, commission paritaire compétente pour les contractuels, et élections aux trois conseils de Grenoble INP.
La complexité des modes de scrutin, l'exigence de rigueur des opérations électorales et la nécessité d'éviter les contentieux conduisent l'établissement à mettre en place un groupe de réflexion sur ces différents scrutins, qui proposera une organisation et un calendrier à l'administrateur général et au comité consultatif électoral. Ce groupe travaillera sous la coordination de C François.

6. GreEn-ER
Un point d'étape, présenté par N Guillemot a permis de mettre en évidence les éventuels impacts sur les personnels, du fait des contrats avec des partenaires privés.
Logique d'une construction sous cette forme juridique du PPP (partenariat public-privé) :
- L'occupant est quasi locataire et paie un loyer pendant 30 ans
- Le titulaire du contrat, le PPPiste, peut se voir confier l'entretien, la grosse maintenance, les travaux de réparation, etc., ce qui a pour effet que des métiers existants à ce jour peuvent évoluer ou disparaître, d'autres apparaître, tels des métiers de contrôle des engagements, techniques ou juridique.
Il faut donc faire un état des emplois – et des personnels - impactés et préparer un plan d'actions sur ce sujet, Grenoble INP–Ense3 portera le projet en lien avec la DRH.

7. Les chantiers de la mission RH
N Guillemot qui pilote la mission RH a fait une présentation de l'état d'avancement des différents chantiers en cours. Elle a annoncé la constitution d'un comité d'orientation des RH qui devra veiller au suivi de la mise en place du schéma directeur des ressources humaines, sous l'autorité de la DRH. Il se réunira en septembre.

Concernant le chantier « contractuels » L Terrier, au nom des organisations syndicales, a fait une déclaration demandant l'application sans délai du protocole d'accord « Sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les 3 versants de la Fonction publique : accès à l'emploi de titulaire et améliorations des conditions d'emploi »
De plus, la déclaration conteste la modalité d'évaluation des personnels contractuels de catégorie A, pour étayer la décision de passage en CDI, cette modalité consiste en un entretien et des tests avec un cabinet extérieur.
La contestation porte sur le fait que le CTP n'a pas été explicitement consulté sur la méthode et comporte un risque de non passage de CDD en CDI, en cas de bilan négatif. Les représentants des personnels ont demandé l'arrêt de cette procédure.
L'administrateur général a expliqué que cette modalité constitue une aide à la décision, qu'il s'agit d'un outil et qu'en aucun cas, la décision n'est prise par le cabinet extérieur, mais bien par l'établissement. Il a indiqué qu'il suspendait le recours à cette pratique dans l'attente du prochain CTP auquel il soumettrait pour avis cette procédure pour la régulariser.
Il a ajouté qu'aucun contractuel ne s'est vu refuser un CDI, après une telle démarche.

8. Point contractuels
Des explications sur le protocole d'accord signé le 31 mars 2011 par le ministre de la Fonction publique et des organisations syndicales ont été données, concernant les mesures d'amélioration de la carrière des contractuels.
Des modalités d'accès à un CDI et de titularisation sont en cours de rédaction au ministère :
Pour accéder à un CDI :
- occuper une fonction correspondant à un besoin permanent, auprès du même établissement public,
- justifier d'une ancienneté de 6 ans sur une période de référence de 8 ans, dont 2 réalisés avant le 31 mars 2011 – toute nature de contrat, art 3,4 et 6 de la loi 84-16. Nouvelle modalité de calcul de l'ancienneté, les services discontinus (coupures inférieures à 3 mois) sont pris en compte.

Pour postuler à une titularisation :
- être sur un emploi pérenne dans le même établissement
- disposer d'une ancienneté de service effectif de 4 ans sur une période de référence de 6 ans (établi à la date de clôture du concours ou examen), dont 2 ans réalisés avant le 31 mars 2011 – nature des contrats (CDI et CDD art 4 et 6-1) L'ancienneté acquise chez un autre employeur pourrait être prise en compte, à la condition d'avoir exercé sur le même poste de travail.

9. Circulaire horaires et congés
La circulaire applicable à compter du 1 er septembre 2011 a été discutée en séance à partir des propositions des organisations syndicales et de représentants de l'administration.
Elle a été soumise au vote des membres du comité.
Les représentants des organisations syndicales ont souhaité que l'effectivité de la journée de solidarité s'exerce par une répartition des 7 heures de travail dues sur l'horaire hebdomadaire, les représentants de l'administration ont souhaité conserver la fixation de la journée de solidarité sur la journée du lundi de Pentecôte, comme les années précédentes. C'est ce dernier dispositif qui a été acté par l'administrateur général.
Sur tous les autres points, un accord a été trouvé, la circulaire sera consultable sur l'intranet.

10. Délégation globale de gestion (DGG)
Le directeur général des services a fait un point d'étape du chantier.
La DGG doit permettre de régler les aspects de gestion budgétaire essentiellement, pour laquelle la multiplicité des tutelles accentue la complexité.
La définition de la stratégie politique revient aux établissements.
Il faut retenir que la DGG ne concerne pas le pilotage scientifique des UMR, les moyens qui y sont affectés sont discutés par l'ensemble des partenaires.

Le projet sera initié avec 5 laboratoires à partir de janvier 2012 : SIMAP, LMGP, LGP2, LCIS et GSCOP Une cellule spécialisée accompagnera les laboratoires dans leur mise en place de la DGG.
Des informations sur l'état d'avancement de la mise en place seront fournies à chaque CTP.

Relevé de décisions du comité technique paritaire du 19 octobre 2011
1. Approbation unanime du PV de la séance précédente du 23 juin 2011
2. Points en délibération
A– Fonctions ouvrant droit à primes de charges administratives et à primes de responsabilités pédagogiques (PCA & PRP)
Les fonctions ouvrant droit à primes ont été présentées aux membres du CTP pour être ensuite soumises aux membres du conseil d'administration qui les arrêteront.
Une discussion a été conduite sur la pertinence des montants accordés sous la forme de fourchette (par exemple telle fonction peut se voir attribuer une prime comprise entre 12 h et 120 heures « équivalent TD »)
En conclusion, les montants devront être connus à la fin de l'année universitaire N pour mise en œuvre au début de l'année N+1. Les fourchettes devront être plus restreintes et les critères d'attribution précisés.

Le vote sur ces fonctions est le suivant : 3 défavorable, 1 abstention, 6 favorable

B– Création d'une Commission consultative paritaire pour les agents non titulaires (CCPANT)
Les modalités de composition et les attributions de la nouvelle commission consultative, compétente à l'égard des personnels IATOS contractuels, ont été présentées. Elles devront être approuvées par le Conseil d'administration et donner lieu à l'élection des représentants à la mi-décembre.

La création de la CCPANT a été approuvée à l'unanimité

C– Campagne d'emplois 2012
Pour 2012, Les RCE ont permis de baser la campagne sur la masse salariale globale apportant une souplesse accrue pour adapter les transformations, les rehaussements aux demandes des entités dans l'optique d'une optimisation de la masse salariale des postes libérés. Les propositions de la campagne devraient répondre aux besoins d'emplois en nombre et en niveau.

S'agissant des emplois d'IATOS, apparaissent des compétences nouvelles pour 1/3 des emplois, une consolidation pour la recherche et la formation.
Pour plus de la moitié des emplois enseignant, des compétences nouvelles.
La campagne reflète l'affirmation d'une politique de formation et la prise en compte des projets « investissements d'avenir, IRT, labex etc…et peut-être IDEX GUI+ ».
Elle réserve enfin des postes au handicap (3 emplois).
La mise en place de la délégation globale de gestion (DGG) pourrait obliger la concentration de moyens supplémentaires au profit des laboratoires concernés. Sont à prévoir des redéploiements d'emplois et une montée en compétence.

Les représentants des personnels se sont inquiétés du risque de précarité que constitueront les recrutements importants de CDD au titre des projets du plan « investissements d'avenir ».
Ils ont souhaité que leur soient communiqués des tableaux mettant plus en évidence les mouvements des emplois (transformés, redéployés, …) et l'origine de leur vacance (retraite, mutation) comme les années précédentes.

La campagne d'emplois a recueilli le vote suivant : 7 favorable, 3 défavorable

D – Modalités de passage en CDI pour les contractuels de catégorie A
P Jacquet a rappelé ses engagements sur ce point, engagements dont il avait fait part par mail à l'ensemble des personnels le 13 octobre 2011.
''J'ai demandé à la Direction Générale des Services et en particulier à la Direction des Ressources Humaines d'organiser la poursuite du chantier ''contractuels'', sur la base des travaux réalisés en 2010. Afin de préparer la mise en œuvre du dispositif législatif sur la « CDIsation » et la titularisation, la DGS organisera une réunion d'information mi-novembre auprès des partenaires sociaux pour présenter le recensement de la population concernée. Par ailleurs je souhaite mettre à l'ordre du jour du prochain CT du 29 novembre un point sur le calendrier de travail 2012 du chantier « contractuels ». Ce calendrier devra permettre d'engager une concertation sur
- le projet de loi CDIsation/titularisation
- la procédure de recrutement en CDI
- la politique de rémunération des contractuels
- le déroulement des carrières
- le recrutement d'enseignants contractuels.''

S Brasquies a insisté sur l'intérêt de la procédure qui propose une approche globale du traitement des contractuels. Le dispositif d'évaluation des compétences, à l'occasion notamment d'un passage de CDD en CDI, prévoit la possibilité de recourir à un cabinet externe pour les contrats des catégories A ainsi que des modalités d'accompagnement en cas de difficultés d'adaptation au poste.
En outre, la DRH mettra en œuvre un suivi de la période d'essai (adaptation, détection des erreurs) et réalisera un bilan à un an de contrat pour s'assurer des compétences, bilan fait par le N+1 et la DRH, l'objectif de fond étant d'améliorer la qualité du processus de recrutement et d'intégration des personnels.

P Jacquet s'est expliqué sur la mise en place du dispositif :
Le dispositif de recours à un cabinet extérieur a été mis en place il y a quelques temps, les représentants des personnels ont fait remarquer qu'il ne leur avait pas été soumis pour avis. P Jacquet a alors proposé de soumettre le dispositif au CTP à l'occasion de la séance la plus proche.
Il a aussi affirmé très fortement son engagement à démarrer le chantier « contractuels ».

En séance, il a donc réduit le texte soumis au vote au seul dispositif de consultation d'un cabinet extérieur pour les évaluations des nouveaux contractuels recrutés à partir de ce jour.

Le texte proposé a fait l'objet du vote suivant : 5 favorable, 5 défavorable

E– Politique indemnitaire

X Fauveau a présenté un texte qui fixe un cadre réglementaire sur la politique indemnitaire, résultats de plusieurs réunions qui ont permis d'aboutir à une définition concertée.
Le représentant de la CGT a lu en séance un texte expliquant son vote défavorable malgré cette concertation préalable. (cf. annexe 1)
P Jacquet a alors expliqué que l'établissement faisait le maximum possible pour augmenter les primes des contractuels dans une proportion équitable par rapport à celles versées aux titulaires, tout en tenant compte de la soutenabilité à terme de la dépense. Les décisions qui découleront du travail du chantier « cartographie des fonctions » devront intégrer cette composante financière.
X Fauveau rappelle que l'établissement a toujours voulu assurer une équité certaine entre ses personnels quelque soit leur statut mais que cette affirmation ne signifie pas l'égalité entre les statuts.

Le texte de politique indemnitaire recueille le vote suivant : 5 favorable, 5 défavorable

3. Points reportés du précédent CTP

A - Bilan social 2010
X Fauveau a présenté le bilan social nouvelle formule, élaboré avec l'aide d'un groupe de personnes qui ont souhaité mettre en évidence certains aspects des ressources humaines de Grenoble INP.

Sont à noter tout particulièrement certaines planches :
- Les emplois de personnels enseignants contractuels planche 6
- Les personnes en situation de handicap dont le nombre en évolution montre bien la politique volontaire affichée par l'établissement en matière de recrutement. Planche 11
- Le tableau qui retrace le suivi des emplois et de la masse salariale

X Fauveau a précisé qu'un groupe de travail spécifique a été créé pour améliorer l'adéquation de ce document aux besoins exprimés par la communauté éducative de Grenoble INP.

Annexe 1 : Politique Indemnitaire - Lecture du texte expliquant les votes de la CGT
« Le document de politique indemnitaire est proposé aujourd'hui au vote après plus de deux ans de débats parfois tendus, d'une longue période d'incompréhension, d'affrontements, et puis dans la dernière année de négociations plus constructives.
Nous sommes satisfaits d'avoir pu exposer nos points de vue et de voir qu'une part significative de nos remarques ont finalement été entendues et traduites dans le texte final.
Cela dit, nous restons hostiles au principe même du système proposé, et en particulier à la partie prime de résultat. Nous considérons en effet que ces indemnités exceptionnelles, qui ne bénéficient qu'à une petite partie des agents, peuvent sans doute récompenser un investissement particulier dans tel ou tel projet, mais font globalement plus de dégâts que de bien dans les services. Il est intéressant de noter que seulement 50% des agents proposés par leurs responsables en bénéficient. Cela crée beaucoup d'incompréhensions, de déception et finalement d'amertume. Ces primes mettent en danger les collectifs de travail en mettant de fait les collègues en concurrence, ce phénomène étant souvent amplifié par l'épais secret entretenu autour de leur attribution.
Le rapport de Pierre-Yves Chevalier sur le bien-être au travail signale d'ailleurs les études de l'OCDE identifiant les primes de résultat comme source potentielle de souffrance au travail.

Parallèlement, des discussions ont également eu lieu sur la revalorisation des barèmes, après beaucoup de tergiversations également. Des avancées certaines ont pu être obtenues. En particulier, nous sommes satisfaits de voir que notre revendication de revaloriser fortement les primes des agents de cat C a été retenue, ainsi qu'un effort particulier sur les assistant-ingénieurs, dont les primes étaient au même niveau que celles des techniciens.
Pour ces deux catégories, l'INP se positionne au-dessus des montants pratiqués sur le site Grenoblois dans les autres établissements.

Par contre, pour le reste du personnel, en dehors des attachés, les montants restent inférieurs à ceux pratiqués à l'UJF, même s'ils ont tous été revalorisés. Pour les corps de cat A, l'équité AENES-ITRF affichée dans les principes de la politique indemnitaire n'est pas effective, puisque les attachés restent nettement survalorisés par rapport à leurs collègues ITRF de même grade, alors que cette campagne de revalorisation aurait pu être l'occasion de réduire significativement les écarts. (ce n'est pas le cas dans les autres établissements).
Mais notre principale critique porte sur le fait que les primes des agents contractuels n'ont pas été revalorisées ou presque (elles ne l'auraient pas été du tout sans nos protestations). De fait, cette décision met fin à une politique d'équité existant depuis des années dans notre établissement, qui voulait qu'à grade équivalent, les contractuels aient une rémunération équivalente à celle de leurs collègues fonctionnaires. Aujourd'hui, en catégorie A et B, la différence entre les primes des agents contractuels et celles des titulaires atteint près de 100€/mois dans la plupart des grades !
Cette réalité est parfaitement contradictoire avec les objectifs du document de politique indemnitaire, qui d'une part, affirme dans sa première page le principe d'équité entre toutes les catégories de personnel (AENES, ITRF et contractuels), et qui d'autre part propose d'attribuer une prime de fonction, dont le montant sera fixé selon le niveau du poste occupé, indépendamment de la catégorie de l'agent concerné.
Pour toutes ces raisons, et malgré les avancées obtenues, la CGT se prononce contre ce texte. »

Relevé de décisions du comité technique du 29 novembre 2011

1. Le procès-verbal de la séance du 19 octobre 2011 a été adopté à l'unanimité

2. Le Règlement intérieur du comité technique a été adopté à l'unanimité

3. Suites données au précédent comité - Points reportés
A – Rapport d'activité et d'observation 2010 de l'assistante sociale
Stéphanie Gimenez, assistante sociale des personnels des établissements d'enseignement universitaire a fait une présentation de son rapport d'activité pour l'année 2010.
Les problématiques les plus fréquemment rencontrées sont constituées de difficultés financières, de problèmes de logement, de difficultés du domaine de la vie privée ou relèvent de l'existence d'un contexte éprouvant lié à la vie professionnelle.

B – Point d'avancement du projet de direction des enseignements transverses
Une ultime présentation a été faite concernant la mise en place de la direction des enseignements transverses. La DRH, associée à l'opération, a mandaté un cabinet extérieur pour accompagner le projet et la définition des postes.

4. Affaires réglementaires
A – Commission consultative paritaire pour les enseignants du second degré (titulaires et contractuels)
La procédure de recrutement des enseignants titulaires du second degré a été adoptée à l'unanimité, elle sera soumise au prochain conseil d'administration. Une réflexion est en cours sur la mise en place d'une commission consultative compétente à l'égard des enseignants du second degré, titulaires et contractuels.
B – Commission consultative paritaire pour les doctorants contractuels
Le comité a donné un avis favorable unanime à la création d'une commission consultative paritaire compétente à l'égard des doctorants, sur la base du texte présenté en séance.

5. Ressources Humaines
A – Mise en place du chantier « contractuels » calendrier - thématiques
Un groupe de travail comprenant des représentants des organisations syndicales a été constitué et ses travaux sont programmés, il aura pour thèmes de réflexion les sujets suivants :

- l'état des lieux sur la population concernée et les critères de titularisation
- les modalités de recours à des contrats temporaires
- les modalités de passage en CDI dès la publication de la loi
- les modalités de recours aux enseignants contractuels et les éléments de contrat

Dès la publication des textes issus du protocole d'accord Fonction publique, le groupe travaillera aussi à actualiser les règles de gestion des contractuels.

B – Impact sur les personnels du projet d'emménagement lié à l'opération GreEn ER N
Guillemot a présenté la réflexion conduite sur les impacts que l'opération GreEn ER pourrait produire sur les personnels concernés par les déménagements. Le comité technique devra émettre un avis dès que les éléments du contrat seront connus
Sont concernés les personnels de l'école E3 et du labo G2Elab.
Les problématiques repérées sont les suivantes :

- déplacement entre les deux sites
- évolution des services administratifs
- changement de métier dans les domaines accueil, logistique, gardiennage, maintenance
- encadrement : là il pourrait y avoir un impact mais rien n'est décidé à ce jour.
- nouveaux métiers qui apparaissent dont gestion du contrat avec le PPP et contrôle du respect du cahier des charges
- nouvelles compétences à acquérir (dans le domaine de la gestion des salles, de l'accueil)

Des actions d'accompagnement, des séminaires de discussion avec les usagers sont prévus.

C – Evolution de l'organisation de la direction de la recherche
J Prétet, le nouveau directeur administratif de la direction de la recherche a présenté la nouvelle organisation de la direction, dans une logique matricielle du pilotage scientifique, intégrant la cellule Europe, les missions sont réparties entre deux pôles fonctionnels, quatre directions scientifiques au sein de la mission scientifique

D – Principes de mobilité IATOS et postes mis au concours (interne ou externe)
Les principes essentiels qui doivent permettre d'anticiper sur les mouvements et accompagner les prises de postes sont les suivants :
- mobilité interne préalable
- mobilité envisageable pour les permanents avec 3 ans de présence effective
- pas de mobilité pour les contractuels non permanents
- postes clairement affichés en A, B, ou C

Aucune affectation n'est prononcée avant la vacance effective du poste.

Concernant les ouvertures en concours interne ou externe, la décision doit être prise à partir du vivier des candidats potentiels en concertation avec le management opérationnel. Le recours aux revues de personnels doit permettre de faire le choix, et à bout de solution, opter pour le concours externe.

6.3 LES CONTENTIEUX

2008 : 3 recours en instance
2009 : 2 recours en instance et 1 achevé
2010 : 3 recours en instance
2011 : 1 recours en instance et 2 achevés

7 FORMATION DU PERSONNEL

7.1. DÉPARTS EN FORMATION DES PERSONNELS DE GRENOBLE INP (IATOS ET ENSEIGNANTS) ANNÉE 2011

Masse salariale consacrée à la formation

Convention : 1 jour = 6 heures - nombre de jours ouvrés sur une année = 225

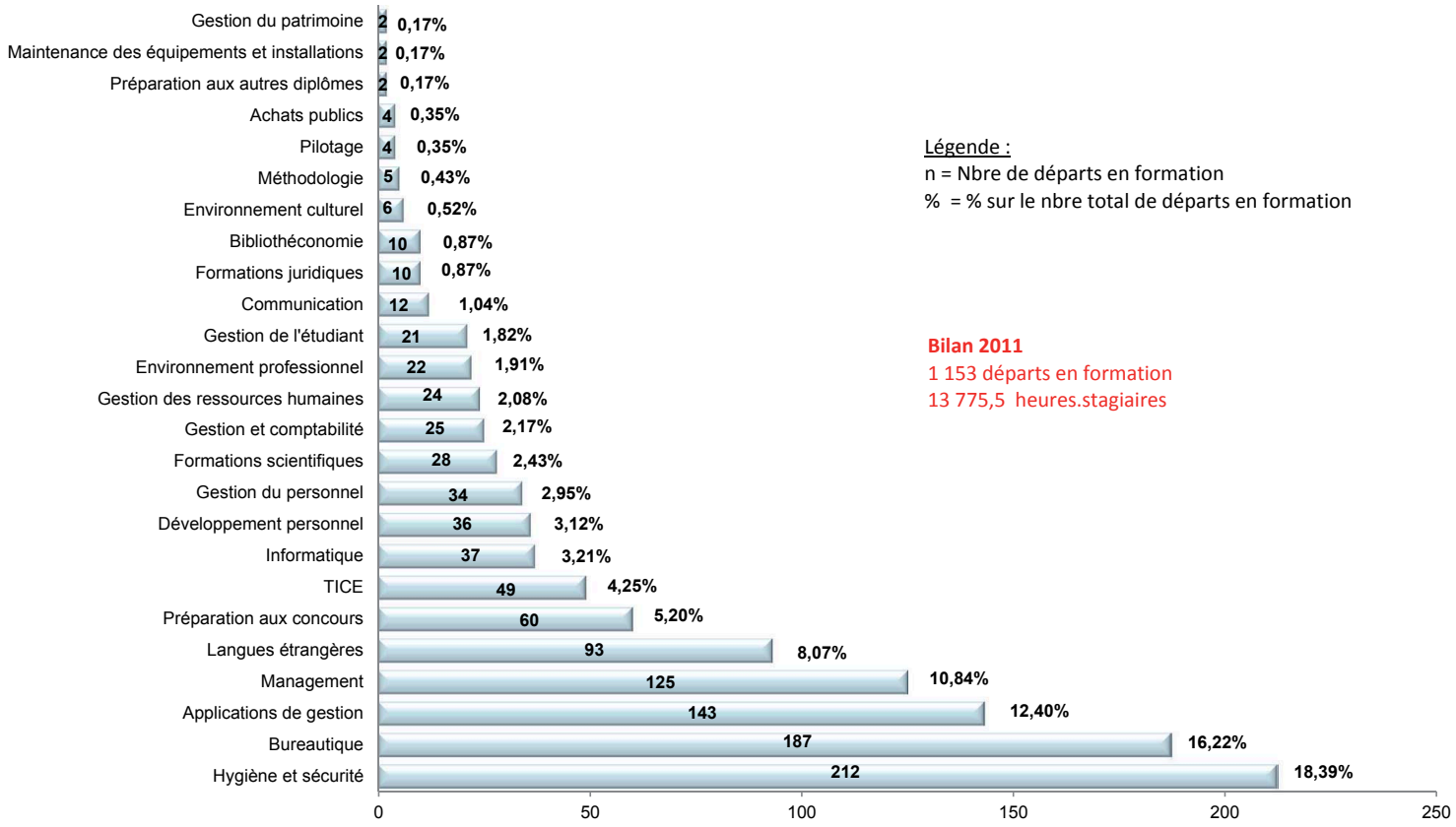
			TOTAL départs en formation	Effectif au 31/12/11 *(source cellule statistiques)*	h.stagiaires		Total h.stagiaires	En nbre de jours *(1j = 6h)*	Coût salarial journalier *(source DRH)*	Coût annuel (coût chargé)
	H	F			H	F				
Personnels IATOS										
Catégorie A	151	183	334	245	2 519,25	2 779,00	5 298,25	883	304	268 445 €
Catégorie B	54	315	369	217	572,00	3 375,25	3 947,25	658	202	132 891 €
Catégorie C	48	195	243	150	334,00	1 557,75	1 891,75	315	131	41 303 €
TOTAL IATOS	**253**	**693**	**946**	**612**	**3 425,25**	**7 712,00**	**11 137,25**	**1 856**		**442 639 €**
Enseignants										
Enseignants	139	90	229	430	1 569,50	1 025,25	2 594,75	432	387	167 258 €
Post-Doc et Doc	14	8	22	229	171,00	64,50	235,50	39	145	5 684 €
TOTAL ENSEIGNANTS	**153**	**98**	**251**	**659**	**1 740,50**	**1 089,75**	**2 830,25**	**472**		**172 942 €**
TOTAL GENERAL	**406**	**791**	**1 197**	**1 271**	**5 165,75**	**8 801,75**	**13 967,50**	**2 328**		**615 581 €**

La masse salariale n'inclut pas les frais de mission afférents aux formations et les salaires des personnels dédiés à la gestion de la formation.

Les participants aux formations organisées par le cellule PerForm sont pris en compte dans ce tableau.

(Source Lagaf - Service formation du personnel)

7.2. RÉPARTITION PAR THÈME DES DÉPARTS EN FORMATION (IATOS ET ENSEIGNANTS)



Pour les seuls personnels de Grenoble INP, l'activité 2011 enregistre une hausse d'inscriptions de plus de 14,5% et de 30,4% d'heures.stagiaires par rapport à 2010.

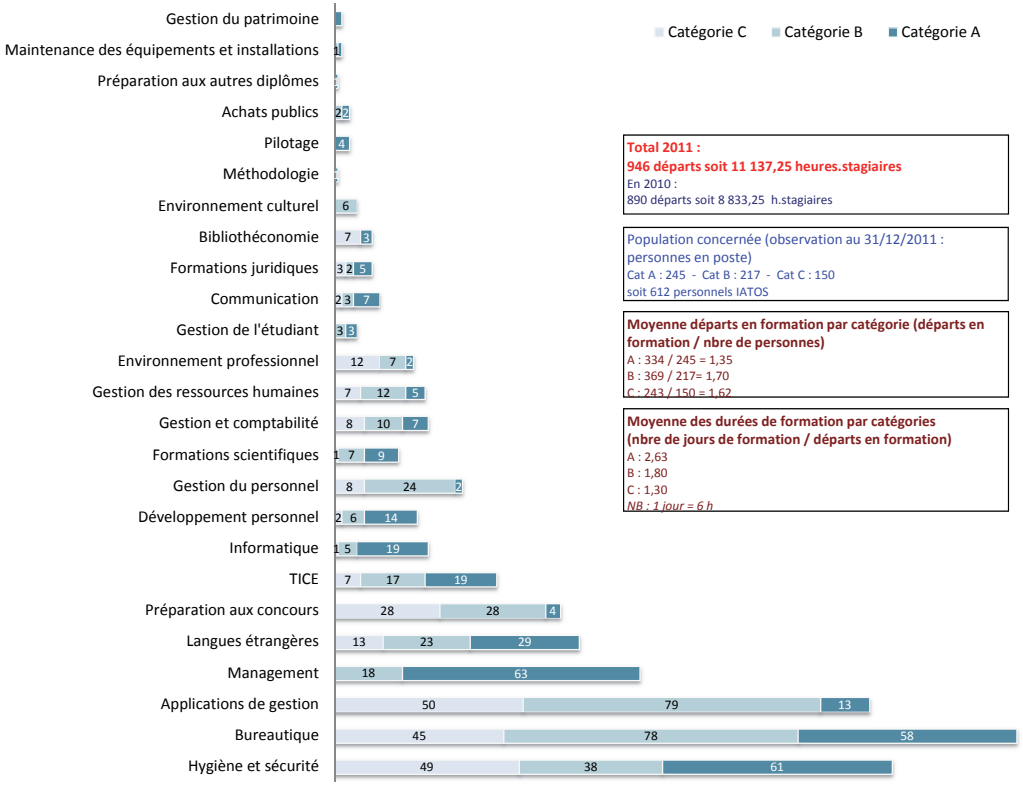
Les raisons de cette hausse des effectifs sont :
- le plan de formation «Management» déployé en 2011 et qui touche un nombre important de personnels (+ de 100 inscriptions);
- le déploiement d'Office 2010 au sein des services d'établissement et de l'école Génie Industriel (+ 113 inscrits en «Bureautique»);
- une hausse importante de participants aux formations «Hygiène et Sécurité» (+ 87 inscrits).

15 personnes ont mobilisé leur droit individuel à la formation **(DIF)** pour un total de 383,74 heures.
1 VAE et 4 bilans de compétences ont été accordés. **4** personnes ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle dont 3 se prolongeront sur 2012.

Il convient d'ajouter à ce bilan la participation des personnels de l'AGEFPI et de l'APDISAR à de nombreuses formations, notamment en management et en hygiène et sécurité.
Pour ces 2 associations partenaires, nous avons géré 65 inscriptions (1 034 h.stagiaires).
Grenoble INP participe également aux formations organisées en inter-universitaire, soit au titre d'établissement d'accueil, soit en tant que participant.

En 2011, le service formation et le service Hygiène et Sécurité auront géré 317 sessions - 1 414 inscriptions et 17 000 h.stagiaires pour un budget voté de 500 000€.

7.3. DÉPARTS EN FORMATION DES PERSONNELS IATOS



(Source Lagaf - Service formation du personnel)

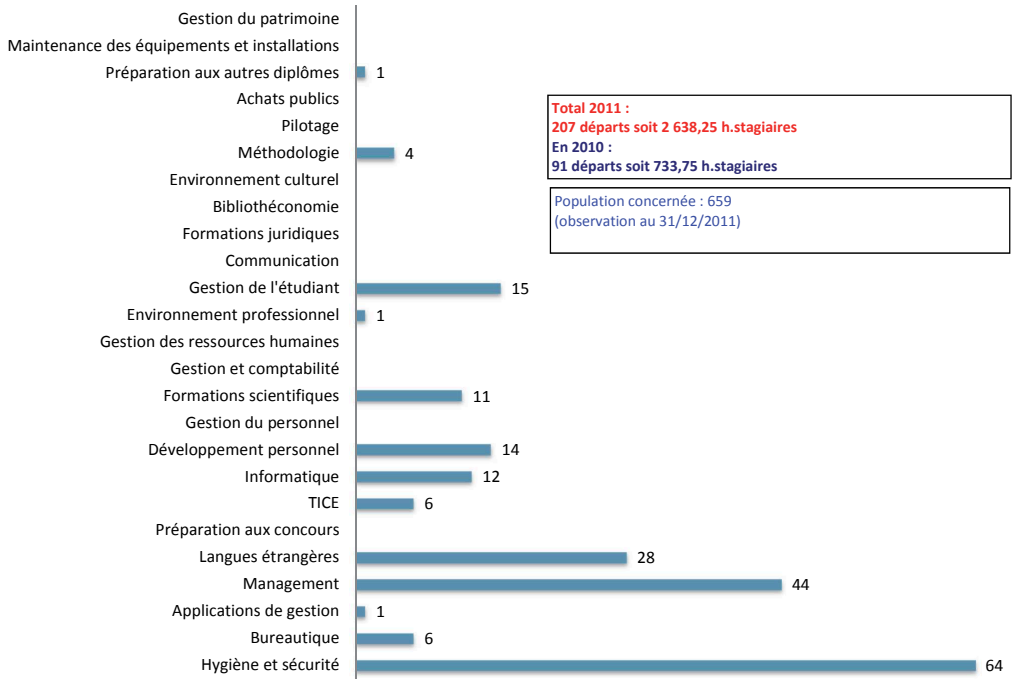
Comme le montre ce graphe, les personnels IATOS ont majoritairement suivi des formations dans les domaines :

- hygiène et Sécurité (148 départs);
- bureautique (181 départs);
- applications de gestion (142 départs);
- management (81 départs);
- langues étrangères (65 départs);
- préparation aux concours (60 départs).

En hygiène et sécurité, les inscriptions concernent principalement les formations au secourisme (initiale et recyclage). Le déploiement d'Office 2010 explique en grande partie le nombre important d'inscriptions en bureautique. Hormis les modules «Rédaction du rapport d'aptitude», les inscriptions en Management correspondent au programme «Manager à Grenoble INP» mis en place cette année. Les effectifs en langues étrangères et préparation aux concours sont quasi identiques à ceux de 2010. A noter 34 inscriptions en Gestion du personnel ce qui correspond à la professionnalisation des personnels de la DRH du fait du passage à la gestion intégrée.

Si on observe la moyenne des départs en formation, on note que les personnels de catégorie B et C partent plus souvent en formation que les catégories A mais sur une durée bien moins longue (1,3 j pour les catégories C contre 2,6 j pour les catégories A). Cet écart s'explique en partie par la durée moyenne des formations en management suivies majoritairement par des catégories A.

7.4. DÉPARTS EN FORMATION DES ENSEIGNANTS ET CONTRACTUELS DOCTORANTS



(Source Lagaf - Service formation du personnel)

La participation des enseignants enregistre une belle progression par rapport à 2010 (+54,7%).

Le nombre d'inscrits en Hygiène et Sécurité et en langues étrangères a doublé. Les enseignants se sont également largement impliqués dans le dispositif de formations Management puisque 44 inscriptions ont été enregistrées sur un total de 125.

Le domaine «Développement personnel» concerne un cycle «Expression théâtrale» suivi par les enseignants du SUAPS, un module «Gestion du temps» auquel 3 personnes ont participé et la formation «Pratique de la voix» qui a accueilli 3 enseignants.

En «gestion de l'étudiant», 8 enseignants de la CEI et de l'école Génie industriel ont suivi un module «Création et innovation» à destination des étudiants - les 6 autres incriptions sont réparties sur les modules «aide à l'orientation» et «accompagnement des étudiants en difficulté».

Ce tableau ne prend pas en compte l'activité de l'équipe PerForm qui a formé à la pédagogie 44 enseignants et doctorants (192 heures.stagiaires).

8 HYGIENE ET SECURITE

8.1. BILAN DU PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION 2011

FORMATIONS / COMMUNICATION

Détails des actions	Budget réalisé (en k€)	Commentaires
1-1 Accueil sécurité :		
► Accueil des nouveaux arrivants : privilégier les formations assurées par les ACMOs sur chaque site; créer un outil/support commun pour réaliser cette formation. Intervention du service sécurité pour assurer la partie générale de cette formation sur demande ou bien lors des arrivées regroupées de personnels comme en septembre.	Sans objet	groupe de travail CHS / ACMO procédure et outils présentés lors de la réunion ACMO du 6 octobre validés en CHS du 2 décembre puis à diffuser pour mise en application
► Formation sécurité générale étudiants 1A : A consolider	Sans objet	intervention réalisée en septembre 2011 pour Ense3, Phelma, Génie indutriel et Ensimag
1-2 Formations sécurité		
► Formations à la sécurité pour les doctorants et personnels (en commun avec UJF et collège doctoral) : A consolider	5h TD sur budget collège doctoral	ces modules font partie de la formation continue des ACMOs et des membres du CHS voir bilan formations doctorales
► Formation des ACMOs et membres du personnel au CHS	22,5 k€ TTC sur budget du service de formation continue.	7 ACMOs formés en initial (2 par le CNRS, 5 par INP/UJF) 1 membre du CHS formé
► Consolider les formations habituelles (SST, extincteurs, habilitation électrique ...) : voir détail dans l'offre de formation		voir bilan plan de formation 2011
► Proposer de nouvelles formations : programmation et organisation de travaux en hauteur		voir bilan plan de formation 2011
► Organisation de 2 rencontres annuelles des ACMOs/correspondants sécurité	650 €	réalisé les 17 mars et 6 octobre 2011
1-3 Communication		
► Consolidation de la journée de prévention sur les conduites addictives et le risque routier lors de la journée de rentrée avec participation de nouveaux intervenants	1 k€	reconduction de l'action avec la prévention routière et le centre de santé. Nouvel intervenant pour la prévention du risque vélo. Bon accueil de la part des étudiants. Subvention de 500 € de la sécurité routière (PDASR) Participation à l'action de sensibilisation lors du forum des sports en lien avec l'UJF.
► Amélioration du site intranet - hygiène et sécurité (retour d'expérience d'accidents, documentation à jour ...)	Sans objet	mise à jour du site : procédures déclaration d'accident du travail, trousse type de 1ers secours intégration de nouvelles informations : nouvel étiquetage des produits chimiques, utilisation des gaz spéciaux, consommation d'alcool, travail sur écran
► Renforcer l'usage de la langue anglaise dans les documents diffusés et dans les formations	non réalisé	

(source service Hygiène et sécurité)

Détails des actions	Budget réalisé (en k€)	Commentaires
2-1 Infrastructures extérieures		
► Phelma Campus bâtiment Usine traitement façades (purge régulière des bétons)	non réalisé	Pas d'urgence apparue cette année
► Ense3-bat Berges GH I - remplacement des vitrages des sheds parties verticales en extrémité	non réalisé	reporté en 2012 pour le bâtiment GH (opération GEMME-Coriolois) et en 2013 pour le bâtiment I (aménagement bâtiment I suite départ Rhéologie)
► Ense3-bat Berges GH I - création de désenfumage au niveau des sheds	non réalisé	
► Remplacement des fenêtres et stores Phelma Campus bât TP et Recherche : les stores actuels se décrochent lors de coup de vent et il est techniquement impossible de réparer ces stores sans remplacer les fenêtres	58 k€	1ère phase d'un chantier pluriannuel
► Remplacement des fenêtres et stores sur autres sites (Viallet, Esisar, CNAM ...)	273 k€	opération terminée fin 2011 - 1ère phase d'un chantier pluriannuel
► Réfection partielle d'étanchéité de toiture en urgence : bâtiments usine, EPM et CNAM	52 k€	EPM et CNAM Travaux terminés, Usine : réparation programmée janvier 2012.
2-2 Installations intérieures		
► Travaux de mise en conformité des ascenseurs (échéances 2011, 2013, 2018 et accessibilité)	255 k€	opération terminée fin 2011
► Remplacement d'ascenseurs dont la mise en conformité est impossible sans renouvellement complet : 1 pour Ensimag (bat D); 2 pour Phelma campus (bat TP et recherche C); 1 pour Ense3 Bergès (bat D), 1 pour Ense3 Ampère (bat C)	38 k€	Ensimag bâtiment D : travaux en cours déclassement en monte-charges pour les appareils suivants : Phelma Polygone, Ampère E et Ampère B central Les autres ascenseurs seront traités en 2012
► Rénovation, transformation et mise en accessibilité handicapée, en vue du transfert du SUAPS dans les locaux CNAM	50 k€	travaux réceptionnés en janvier 2011
► rénovation des sanitaires du bâtiment D Ensimag	30 k€	travaux en cours
► Amiante : suppression amiante flockée (local Berges I)	non réalisé	reporté en 2013 lors de l'opération aménagement bâtiment I
► Elimination des transformateurs pyralène	500 k€	opération terminée fin 2011
► suppression des faux-plafonds en lambris : bâtiment Bergès GH (partiel)	non réalisé	réalisation partielle prévue en 2012 lors de l'opération GEMME-Coriolis. Ensuite un point complet de la situation sera établi pour programmer les travaux restant à réaliser
► Isolement du hall Coudurier au bâtiment Usine en local à risques moyens afin de stocker les matériels déménagés de Coriolis avant sa	2 k€	opération terminée octobre 2011
2-3 Etudes		
► Intégration de la problématique sécurité dans le projet GREEN'ER et dans les phases d'étude des constructions GEMME/Coriolis et Minatec 2	Sans objet	Minatec 2 : avis sur APS GREEN'Er : participation à l'étude
► Réalisation du schéma directeur de mise en sécurité (tous sites)	110 k€	rendu en cours de l'étude sur la sécurité et la maintenance
► Accessibilité Personnes tout handicap : Réalisation du diagnostic et définition du schéma directeur pour l'ensemble des ERP de Grenoble INP	26 k€	le diagnostic a été réalisé sur l'ensemble des locaux

(source service Hygiène et sécurité)

Gestion des risques

Détails des actions	Budget réalisé (en k€)	Commentaires
3.1 Evaluation des risques - Poursuite du dossier d'évaluation des risques		
► **Mise à jour des Documents Uniques dans tous les services : évaluation des risques et programmes d'actions**	Sans objet	27 % de réalisation
► **Utiliser le nouvel espace collaboratif de l'intranet pour la gestion générale des documents uniques**	Sans objet	Alfresco ne répond pas aux besoins. Travail par échange de dossiers Excel
3.2 Analyses de sécurité		
► **Poursuite de la diffusion et de l'exploitation de la fiche individuelle de risques professionnels**	Sans objet	Envoi des fiches aux personnels des services convoqués par la médecine de prévention et qui n'étaient pas dans la base de données Demande à recevoir la liste des nouveaux personnels tous les mois de la part de la DRH : non effectif Un gros travail de mise à jour de la base de données reste à réaliser (suppression des personnes partis de l'établissement, mise à jour des adresses mail ....)
► **Analyse d'accidents significatifs : poursuite de l'amélioration de la communication et du suivi par le CHS**	Sans objet	analyse des accidents par le service sécurité, mais sans implication du CHS. Présentation en CHS des accidents significatifs. Communication dans le Enligne d'un accident survenu en salle informatique
► **Enquête sur le "mal-être" au travail des personnels : Etude en collaboration avec un cabinet spécialisé dans les risques psychosociaux**	0	Travail préparatoire (DRH/HS) sur le lancement d'un groupe de travail CT / CHSCT
► **Etude en interne vis-à-vis du classement ATEX de certains postes de travail ou locaux**	Sans objet	Formation en septembre d'un IHS Validation de la méthodologie en CHS du 2 décembre 2011
► **Etude sur l'exposition des personnels et étudiants aux produits CMR (Cancérigène Mutagène et Reprotoxique)**	non réalisé	reporté en 2012 (manque de temps)
► **Stabiliser le taux 2010 de mise en place des exercices d'évacuation en début d'année universitaire des ERP**	Sans objet	campagne d'exercices en cours. 1er trimestre 2011 : seuls 17 exercices réalisés sur 31 bâtiments. Procédure de gestion des alarmes incendie mises à jour sur les sites Ampère, Bergès et Viallet avec formation d'un plus grand nombre de personnels à l'exploitation des SSI en octobre 2011
► **Point sur la gestion des systèmes d'alarme incendie lors de toutes les plages horaires d'accès aux locaux (reports d'alarmes ...)**	Sans objet	Note établie en avril 2011 sur les conditions d'accès aux locaux et les surveillances des systèmes d'alarme incendie.
3.3 Procédures et documents généraux sécurité		
► **Mise en place de la procédure projets d'étudiants à Phelma, Ense3 BERGES et GINOVA**	Sans objet	Procédure opérationnelle à Ense3 (3 groupes d'étudiants ont sollicité l'avis de l'IHS sur leur projet) Première mise en place de manière très inégale sur Phelma
► **Proposition d'une procédure informatisée (workflow) visant à intégrer la sécurité lors des demandes d'aménagements de locaux et d'expériences qui sont pilotés par les laboratoires**	non réalisé	reporté en 2012 (manque de temps)
► **Point sur les ICPE de l'établissement, réalisation des dossiers de déclaration éventuels (chaufferies, produits chimiques ...)**	Sans objet	non réalisé : en attente des rapports sur l'état de sécurité / maintenance des bâtiments qui comprend un aspect ICPE
3.4 Fonctionnement du CHS		
► **Passage au CHSCT selon dispositions réglementaires**	Sans objet	décret paru en juin 2011 et circulaire en août pour la fonction publique en attente modification décret spécifique aux CHSCT de l'enseignement supérieur
► **Associer les membres du CHS à des visites de locaux**	non réalisé	Aucune visite de locaux réalisée

(source service Hygiène et sécurité)

MEDECINE DE PREVENTION

Détails des actions	Budget réalisé (en k€)	Commentaires
► Recrutement d'un médecin de prévention supplémentaire au niveau de Grenoble Université	20 k€	en cours Accord du PRES, publication poste vacant en septembre 2011
► Informatiser les dossiers médicaux	5 k€	Acquisition logiciel DINAMIT, formation des personnels médecine du travail en septembre 2011, saisie des visites médicales dans le nouveau logiciel depuis septembre 2011
► Avec la DRH, améliorer la transmission des informations sur les congés de maladie longs, les accidents de travail avec arrêt et les déclarations de grossesse	sans objet	irrégulier
► Information des nouveaux arrivants sur les postes nécessitant une aptitude médicale avant exposition : laser classes 3 et 4, rayonnements ionisants	Sans objet	à améliorer, fonctionne bien avec certains labo (IMEP-LAHC par exemple)
► Information le plus tôt possible sur les femmes enceintes affectées à un poste avec risque d'exposition chimique ou biologique	Sans objet	à améliorer
► Convention avec le laboratoire d'analyses biologiques du CEA	Sans objet	effective depuis début 2011

(source service Hygiène et sécurité)

8.2. RAPPORT D'ACTIVITÉ MÉDECINE DE PRÉVENTION 2010-2011

Organisation et fonctionnement du service :

Le service de médecine de prévention est interuniversitaire, intégré au centre de santé universitaire.
Les personnels de Grenoble INP sont suivis par le Dr Chomat qui travaille à 40 % pour cet établissement.
Le service comprend également 3 infirmières (1,2 ETP), 2 secrétaires (1 ETP), 1 assistante sociale (1 ETP) et sa secrétaire (0,5 ETP) pour l'ensemble des personnels de l'Université de Grenoble.
Pour mémoire, Grenoble INP représente environ 20 % des personnels de l'Université de Grenoble.

Réglementairement, les personnels exposés à des risques professionnels, les femmes enceintes, les personnels handicapés bénéficient d'une surveillance médicale particulière annuelle (SMP). Les autres personnels sont suivis tous les 5 ans (surveillance médicale quinquennale : SMQ).
En pratique, compte tenu du nombre de médecins de prévention (1,7 ETP pour plus de 7000 personnels), la surveillance médicale particulière se fait sur une périodicité de 2 ans.
Par ailleurs, tout personnel peut demander à être reçu par le médecin de prévention en dehors des visites médicales périodiques (visite « à la demande »).

Données chiffrées sur les visites médicales des personnels :

Composantes INP dont les personnels ont bénéficié d'un suivi en 2010-2011 :

- département de la Formation Continue;
- écoles : Ensimag;
- laboratoires : VERIMAG, IMEP-LAC, LMGP, SIMAP, LEPMI, LEGI;
- services d'établissements : Direction des Ressources Humaines, Agence Comptable, Direction des Affaires Financières.

Présence aux visites médicales :

379 personnels se sont inscrits aux visites médicales.
Présents : 339
Absents : 40 (10,5 % des inscrits)

(source Hygiène et sécurité)

Répartition des visites médicales :

- **Par motif de visite :**

SMP	SMQ	SMP + SMQ	A la demande
- Risques : 139 - Pathologie particulière : 3 - Reprise : 9 - Maternité : 4 - Handicap : 9 Total : **164**	**142**	**306**	- Aptitude : 3 - Aménagement poste : 8 - AT/MP : 5 - CLM/CLD : 1 - Conflit : 4 - Suivi : 7 - Autre : 5 Total : **33**

SMP : Surveillance Médicale Particulière (annuelle)
SMQ : Surveillance Médicale Quinquennale

- **Par catégorie professionnelle :**

	Pers. Admin.	Pers. Biblio.	Ingénieurs et pers. techniques	PRAG et certifiés	Enseignants Chercheurs	Doctorants Post doc ATER	Autres	
SMP	11	1	30	2	51	65	4	**164**
SMQ	71	/	8	3	41	19	/	**142**
Demande	12	/	10	7	1	3	/	**33**
Total	**94**	**1**	**48**	**12**	**93**	**87**	**4**	**339**

Risques professionnels des personnels suivis :

- Agents chimiques : 106
- Agents biologiques : 9
- Laser : 23
- Bruit : 3
- Rayonnements ionisants : 16
- Champs électromagnétiques : 2
- Risque électrique : 4
- Amiante : 2
- Autres poussières : 19
- Nanoparticules : 11
- Manutentions : 8
- Risque traumatique : 2
- Missions : 1
- Autres : 11

La somme des risques est supérieure au nombre de visites médicales des personnels à risques, certains personnels étant exposés à plusieurs risques.

Prescriptions :

Examens complémentaires prescrits :

- Visiotest : 176
- Examen ophtalmologique avec fond d'œil (risque laser) : 7
- Audiogramme : 13
- Examen biologique sanguin : 11
- Examen biologique urinaire : 7
- Epreuve fonctionnelle respiratoire : 43

Vaccinations faites par le médecin de prévention :

- Tétanos, DTPolio ou DTCoqPolio : 33
- Rougeole : 4

Avis d'aptitude :

- Aménagement du poste de travail : 18
- Temps partiel thérapeutique : 2
- Mutation : 1
- Aptitude spécifique (rayonnements ionisants, laser, conduite de véhicules, travail en hauteur…) : 13 dont 2 pour aptitude au travail sous rayonnements ionisants et 3 certificats médicaux pour demande de statut de travailleur handicapé
- Inapte temporaire : 13

(source Hygiène et sécurité)

Tiers temps :

Le médecin du travail a une activité non médicale à laquelle il est tenu de consacrer au moins un tiers de son temps de travail.

Il s'agit principalement de :

- Visites de locaux de travail :
  - laboratoires LEGI
  - laboratoire LMGP,
  - TP Matériaux de Phelma Campus
  - ILL et ESRF dans le cadre d'une formation sur les rayonnements ionisants

- Etudes de postes de travail : 4 dont 3 postes de personnels handicapés qui ont bénéficié du financement de matériel adapté par le FIPHFP (Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

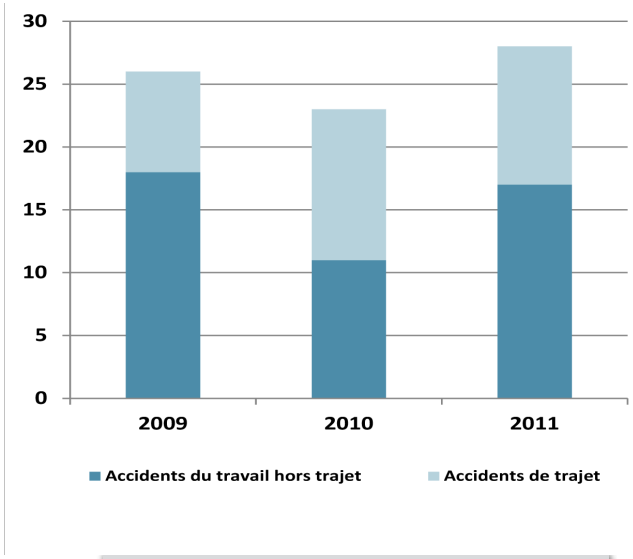
- Réunions institutionnelles :
  - Participation aux CHS de Grenoble INP (3), Pagora (2) et Phelma Campus (2)
  - 2 réunions avec la Direction des Ressources Humaines
  - Participation, en cas de besoin, aux réunions du Comité Médical de l'Isère

Autres activités :

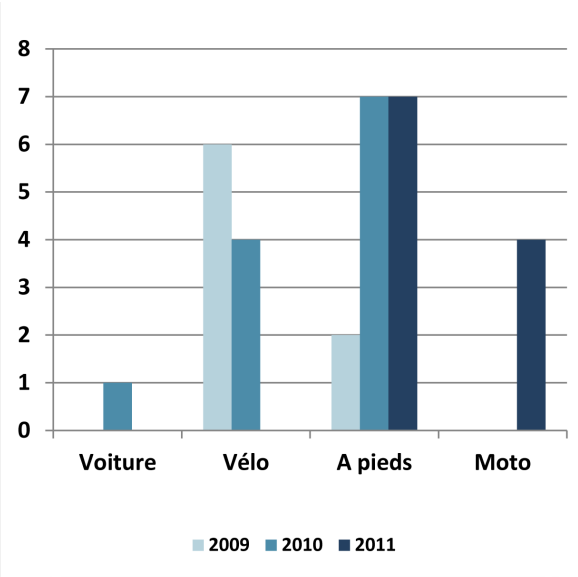
- Formation personnelle
- Sélection d'un logiciel de médecine du travail pour informatiser les dossiers médicaux
- Signature en décembre 2010 d'une convention avec le laboratoire d'analyses médicales du CEA de Grenoble pour la réalisation des examens biologiques des personnels de l'Université.

8.3. ACCIDENTS DU TRAVAIL

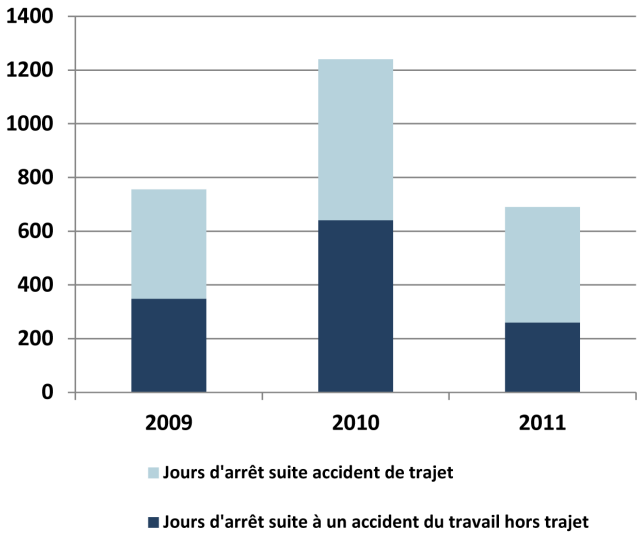
Nombre d'accidents déclarés



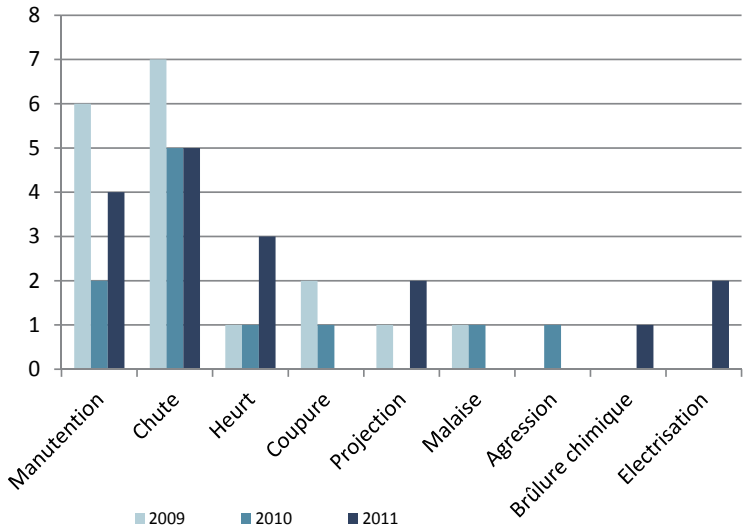
Les types d'accidents de trajet



Nombre de jours d'arrêt suite à accident



Les types d'accident de travail (hors trajet)



(source service Hygiène et sécurité)

9 ACTION SOCIALE

9.1. BILAN DE LA POLITIQUE SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS

Depuis de très nombreuses années, Grenoble INP a développé une politique sociale à destination des personnels. Au fur et à mesure des années, cette politique s'est enrichie de champs nouveaux, et s'est structurée au sein de l'établissement.
C'est ainsi qu'en 2004 a été créé un service général dénommé Service Commun d'Action Sociale (SCAS), qui a coordonné la politique que souhaite mettre en œuvre l'établissement pour mieux la piloter et lui donner une cohérence globale sur l'établissement.

Les grandes thématiques autour desquelles s'organise l'action de l'établissement sont :

- les prestations d'action sociale;
- les actions culturelles, sportives et de loisirs;
- la communication et l'information;
- le transport;
- la restauration.

La politique de **restauration** est un champ complexe qui va bien au-delà d'une simple subvention. Il s'agit de renforcer le lien social entre les personnels, notamment en leur donnant accès à un lieu de restauration convivial, hors du cadre de travail. Ce moment est aussi destiné à renforcer la santé des personnels en leur permettant d'avoir une alimentation équilibrée et respectant les principes de base de la nutrition. Pour faciliter l'accès à la restauration, une politique de subventionnement en fonction de la rémunération a été mise en place.

Depuis l'accession aux Responsabilité et Compétences Elargies (RCE) de l'établissement en janvier 2010, l'ensemble des **prestations d'action sociale** sont de la responsabilité de Grenoble INP. Elles ne sont plus gérées par le rectorat, mais par le Service Commun d'Action Sociale.

Ces prestations sont de plusieurs types :

- l'aide à l'enfance permet la prise en charge partielle des frais engagés par la famille pour les activités périscolaires des enfants (sport, musique, …);
- la subvention des séjours des enfants, aide financière pour les colonies, les locations familiales, …
- l'aide aux frais d'inscription universitaire;
- l'allocation aux parents d'enfants handicapés;
- l'aide au frais de déplacements auprès d'un malade hospitalisé.

(Source SCAS)

Les **actions culturelles sportives** et de loisirs mutualisables entre les universités grenobloises et le CNRS sont confiées à une association, le CAESUG, qui reçoit pour ce faire une subvention de Grenoble INP. Néanmoins, l'établissement organise en propre des actions destinées à renforcer le lien social entre personnels et entre personnels et étudiants. La plus importante est l'arbre de Noël, un temps fort qui rythme notre vie.

La **communication et l'information** à destination des personnels est aussi un point fondamental de la politique sociale de l'établissement. Chaque année un forum d'information sur des thèmes d'actualité (retraites, vos proches ont un problème de santé, goût – information – nutrition – plaisir) est organisé avec un succès croissant. D'autre part, un travail quotidien est mené sur les outils de communication en interne.

Le **transport** est aussi un point fort de cette politique, car aujourd'hui c'est un enjeu d'écocitoyenneté et un signal fort envoyé par Grenoble INP vers ses personnels dans un contexte de mobilité sur des sites multi-localisés. La signature d'un plan de déplacement d'administration avec les transports de l'agglomération grenobloise en a été le point de départ en 2006 et a été récompensé par les trophées de la mobilité 2010.

Cette démarche a permis, également, la signature d'une convention avec la société de transport TransIsère. Grâce à cette convention, l'ensemble des personnels peut bénéficier de prix préférentiels pour leur abonnement annuel.

Bilan 2011 :

Le budget non consolidé géré par le SCAS en 2011 a été de **253 367€**, hors transport. Cette dernière comprend un plan de déplacement d'administration géré par le SCAS, le remboursement des frais de transport en commun – montant de 75 751€ – géré par la DRH et enfin l'attribution de tickets de transport en commun pour les réunions nécessitant un déplacement dans l'agglomération grenobloise. Le PDA implique essentiellement des moyens humains qui sont comptabilisés dans la consolidation du budget global.

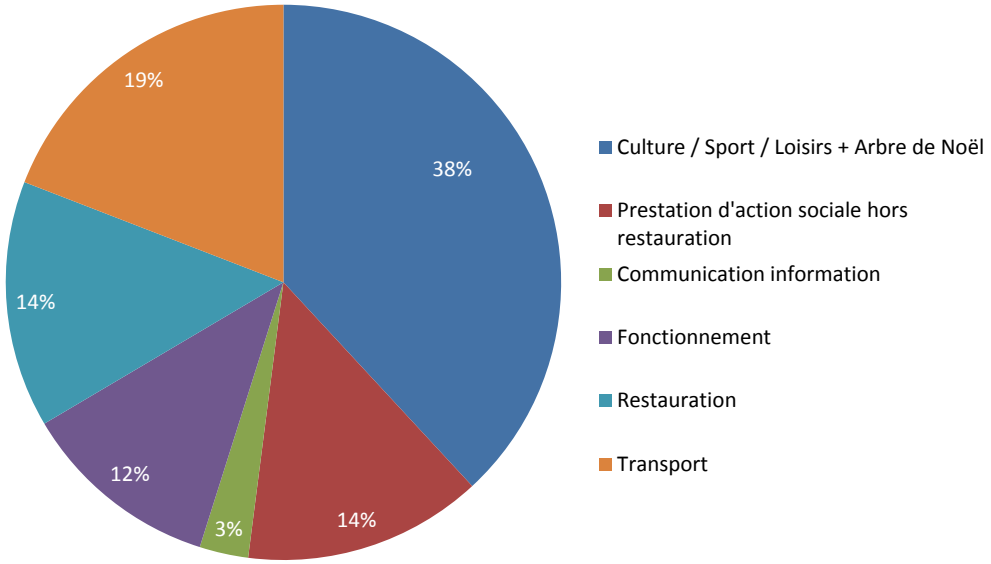
La convivialité est organisée au plus proche des écoles et des laboratoires pour leur permettre de disposer de lieux de rencontre de proximité. Ces actions sont donc menées en propre par chaque structure et ne sont pas gérées par le SCAS.

Enfin, le SCAS dispose de 3 personnels dont 1 à plein temps et 2 à mi-temps, d'un directeur affecté à 40%, et de 4 présidents de commission qui gèrent les projets, chacun ayant 10% de leur temps de travail affecté au service. On obtient ainsi une masse salariale consacrée à la politique sociale de **66 754€.**

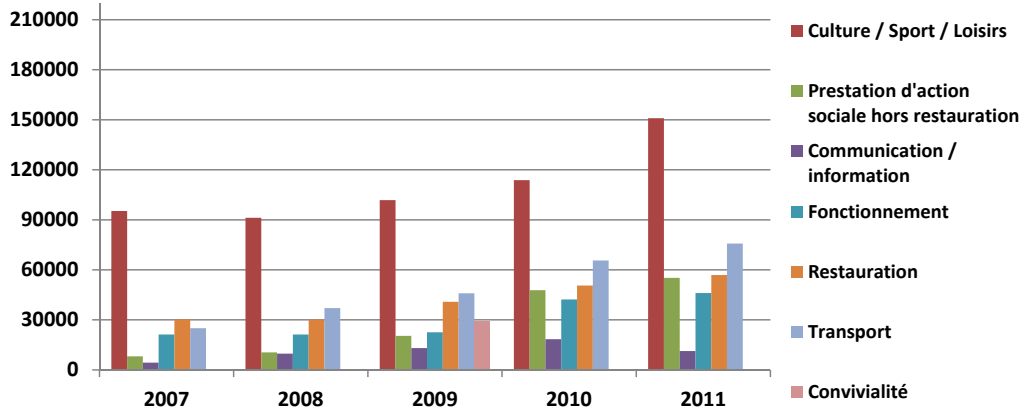
Par conséquent, en 2011, Grenoble INP a consacré 395 874€ à sa politique sociale, soit 282€ par agent et par an.

Le graphe ci-dessous donne une répartition plus fine en pourcentage entre les différentes thématiques pour l'année 2011.

Politique sociale 2011 par action (budget consolidé)



Evolution 2007-2011 par thématique (budget consolidé)



Enfin, le graphique ci-dessus à droite donne l'évolution entre 2007 et 2011 du budget consolidé consacré aux différentes thématiques :
transport, prestations d'action sociale hors restauration, restauration, communication / information, culture / sport / loisirs et fonctionnement. En 2010, on constate une augmentation de la thématique transport due à la signature de la convention avec la société de transports départementaux. En 2011, cette progression continue grâce à la politique volontariste du PDA de l'établissement qui conduit à une augmentation régulière des remboursements des abonnements de transport en commun. L'augmentation de budget au niveau du fonctionnement, en 2010, est due à la prise en compte du nouveau poste à temps plein affecté au SCAS. Quant à celle des prestations d'action sociale hors restauration, elle est la conséquence des nouvelles responsabilités en matière de prestations sociales de l'établissement suite à l'accession aux RCE. En ce qui concerne la restauration, en 2011 une nouvelle politique des subventions de restauration a été mise en place. Elle a consisté à répartir les subventions vers les personnels d'INM les plus bas, en restant à budget constant. L'augmentation constatée entre 2010 et 2011 est due à une plus grande fréquentation des lieux de restauration. En matière de culture / sport / loisirs, l'évolution de budget est due à la prise en compte des doctorants en tant que personnels de Grenoble INP, ce qui a eu pour conséquence une forte augmentation de la subvention CAESUG. On constate que la politique sociale, bien avant le passage aux responsabilités et compétences élargies, s'est continuellement développée et fait l'objet d'un soutien fort de l'établissement.

(Source SCAS)

Glossaire

A. CNRS	Administratif Contractuel type CNRS (1D, 2D, 3D,…)
AASD	Adjoint Administratif des Services Déconcentrés
ACMO	Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
ADAENES	Attaché d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ADJENES	Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AG.CNRS	Agent Contractuel type CNRS (1B, 2B, 3B,...)
AGC	Agent Comptable
APAENES	Attaché Principal d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ARE	Allocation d'aide au Retour à l'Emploi
ASI	Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation
ASU	Administration Scolaire et Universitaire
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATERM	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche Ministériel
ATEX	Atmosphère explosive
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et Formation
BAP	Branche d'Activité Professionnelle
C.ADM	Contractuel Administratif
CASU	Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire
CHS	Comité d'Hygiène et Sécurité
CLD	Congé Longue Durée
CLM	Congé Longue Maladie
CMR	Cancérogène, Mutagène Reprotoxique
Cont Doc Ensg	Contractuel Doctorant avec enseignement
CRCT	Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques
DGS	Directeur Général des Services
ENS CONT	Enseignant Contractuel
Enseignant associé	Enseignant-chercheur associé à temps plein
ERP	Etablissement Recevant du Public
ETP	Equivalent temps plein
IFTS	Indemnité pour travaux supplémentaires
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
IATOS	Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers et personnels de Service
IGE	Ingénieur d'Etudes
IGR	Ingénieur de Recherche
IN.CNRS	Ingénieur Contractuel type CNRS (1A, 2A, 3A,…)
INM	Indice Nouveau Majoré
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et Formation
LOLF	Loi Organique relative aux Lois de Finances
MAD	Mise à Disposition
MCF	Maître de Conférences des universités
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
PAST	Enseignant-chercheur associé à temps partiel
PCA	Prime de Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PERFORM	Perfectionnement de nos Formations
PES	Prime d'Enseignement Supérieur
PPR	Prime de Participation à la Recherche
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié
PRP	Prime de Responsabilités Pédagogiques
RCE	Responsabilités et Compétences Elargies
S. CNU	Section du Conseil National des Universités
SAENES	Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SASU	Secrétaire d'Administration Scolaire et Universitaire
SE	Services d'Etablissement
SGS	Secrétaire Général d'établissement public
SGA	Secrétaire Général Adjoint d'établissement public
SST	Sauveteur Secouriste du Travail
TCH	Technicien de recherche et de formation

Ce bilan social 2011 a été réalisé sous la direction du directeur général des services Xavier Fauveau, par la DSI (Aurélie Beyle et Marc Coppolani) avec la participation active des membres du groupe de travail : Sylvie Brasquies, Catherine Diaferia, Catherine Valentin et Béatrice Caillat-Miousse de la DRH, Christine Morales directrice administrative de Phelma et Cécile Azéma ingénieur hygiène et sécurité. La composition graphique a été réalisée par Grenoble INP IRIS.

- Institut Polytechnique de Grenoble -

46, avenue Félix Viallet - 38031 Grenoble Cedex 1 - France

Tél +33 (0)4 76 57 45 00 - Fax +33 (0)4 76 57 45 01

http://www.grenoble-inp.fr/