Grenoble INP

ACCÉLÉRATEUR D'AVENIRS

SPRINGBOARD TO THE FUTURE

Bilan social

2012

GRENOBLE INSTITUTE OF TECHNOLOGY

Bilan social 2012

A la suite du travail de refonte du bilan social, travail qui avait été mené fin 2011, nous avons choisi de ne pas trop modifier ce bilan cette année. Ainsi, l'étude des variations des données d'une année sur l'autre pourra nous donner des éléments riches pour le pilotage de l'établissement. A titre d'exemple, on peut citer la prévision des départs en retraite. Cet élément nous permettra de mieux répondre à notre politique pluriannuelle de l'emploi, telle que définie au printemps 2012.

L'un des objectifs que nous nous sommes fixés en matière de handicap en 2012 est la sensibilisation à cette problématique. Le chargé de mission handicap a ainsi nommé des référents handicap du personnel, en complément des référents handicap des étudiants. Par ailleurs, une commission handicap renouvelée a été mise en place. Son rôle premier sera d'être le moteur dans le développement d'une culture handicap dans l'établissement.

En ce qui concerne la formation du personnel, nous estimons arriver à une étape. Les personnels de catégorie A, en position de managers, ont largement bénéficié des formations au management dispensées les années précédentes. Il faut maintenant s'appliquer à faire vivre le réseau des managers, par exemple en mettant en place des ateliers de pratique managériale. Directement en lien avec l'actualité du moment, ils se devraient de permettre un partage des pratiques et un apport de connaissances supplémentaires. Pour les personnels de catégorie B et C, dont on peut déplorer une participation relativement faible aux formations hors l'adaptation aux outils de travail, nous souhaitons développer des formations métiers.

Ces formations spécifiques devraient permettre d'une part une remise à niveau des connaissances théoriques en lien direct avec le métier concerné, mais aussi le développement d'un réflexe « réseau-métier » au sein de l'établissement.

Le budget de l'action sociale a cru entre 2011 et 2012, quoique faiblement. Citons l'exemple du budget alloué à la convivialité. Cette part du budget nous semble primordiale. Elle marque notre volonté de continuer à développer les moments de partage, renforçant le sentiment d'appartenance et le plaisir de travailler au sein de Grenoble INP.

Riche de données, ce bilan social vous apportera une meilleure connaissance de notre établissement, je vous en souhaite une bonne lecture.

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 IATS ..... 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. IATS

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

2.3. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Chiffres du handicap ..... p 13 -14
Temps forts du handicap en 2012 ..... p 15

3- FLUX DE PERSONNEL

Entrées et sorties et focus sur les départs en retraite ..... p 16
Promotions des IATS ..... p 17 - 18
Prévisions des départs en retraite des personnels enseignants ..... p 19
Prévisions des départs en retraite des personnels IATS ..... p 20

4- REMUNERATIONS

Masse salariale globale ..... p 21
Masse salariale par grands éléments de rémunération ..... p 22
Masse salariale des titulaires et contractuels ..... p 23
Masse salariale par type de population ..... p 24
Masse salariale par structure ..... p 25
Allocation Retour Emploi ..... p 26
Rémunération brute par décile ..... p 27
Répartition des NBI par fonction et catégorie d'emploi ..... p 28
Salaire brut annuel moyen des personnels 40-50 ans ..... p 29

5- CONDITIONS DE TRAVAIL

Compte épargne temps ..... p 30 - 31
Absences et congés ..... p 32
Quotité de travail ..... p 33
Domiciliations des personnels ..... p 34

6- RELATIONS PROFESSIONNELLES

Commissions représentatives de l'établissement ..... p 35 - 36
Comité Technique (CT) ..... p 37
Contentieux ..... p 38

7- FORMATION DU PERSONNEL

Comparaison de l'activité de formation 2010-2011-2012 ..... p 39
Répartition par thème des départs en formation ..... p 40
Départs en formation des personnels IATS ..... p 41
Départs en formation des enseignants et contractuels doctorants ..... p 42

8- HYGIENE ET SECURITE

Bilan du programme de prévention ..... p 43 - 46
Rapport d'activité médecine de prévention ..... p 47 - 48
Accidents du travail ..... p 49

9- ACTION SOCIALE

Bilan de la politique sociale en faveur des personnels de Grenoble INP ..... p 50 - 51

GLOSSAIRE ..... p 52

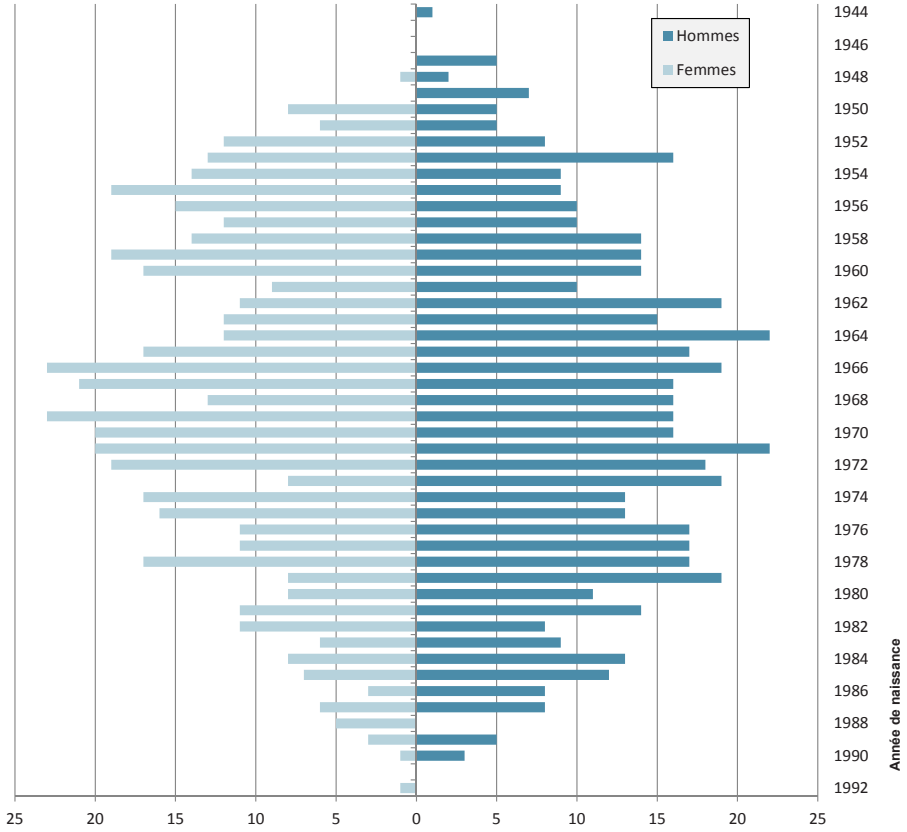
1 PYRAMIDES DES AGES

Personnel de Grenoble INP au 31/12/2012 *

	Femmes		Hommes		Total
ENSEIGNANT	126	28,70%	313	71,30%	**439**
IATS	382	62,62%	228	37,38%	**610**
Total	***508***	***48,43%***	***541***	***51,57%***	***1049***

* Comprend toutes les personnes occupant un poste au 31/12/2012

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

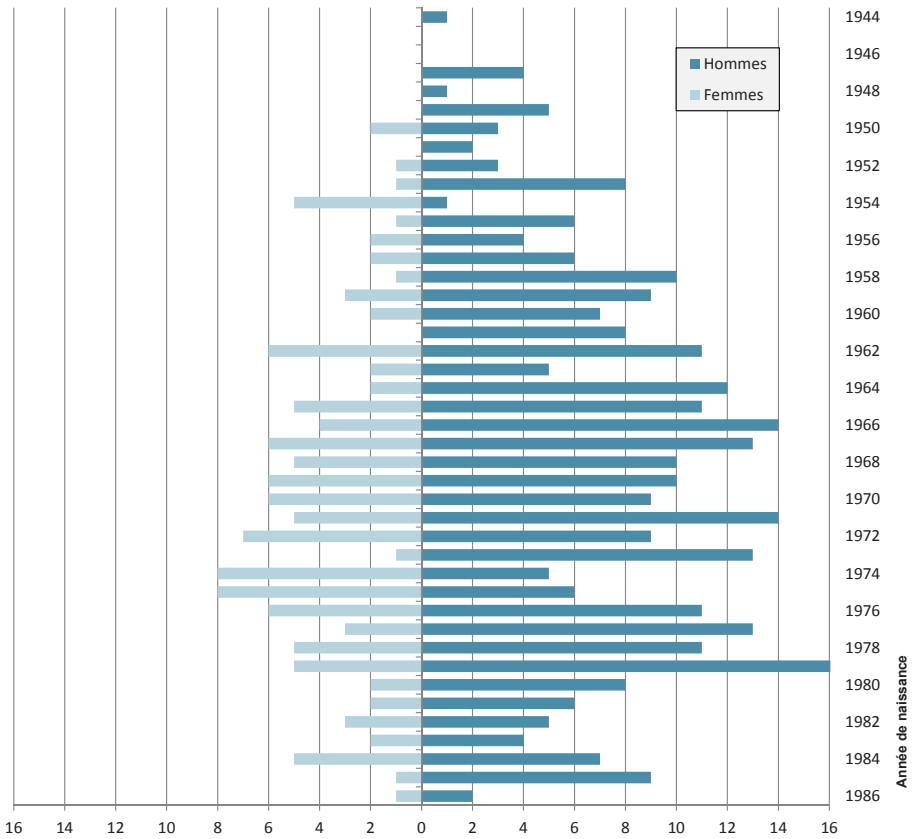


Age moyen : 44 ans pour les femmes, 43 ans pour les hommes

Population concernée : 1049 personnes

(Source Harpège)

Enseignants et enseignants chercheurs de Grenoble INP au 31/12/2012*



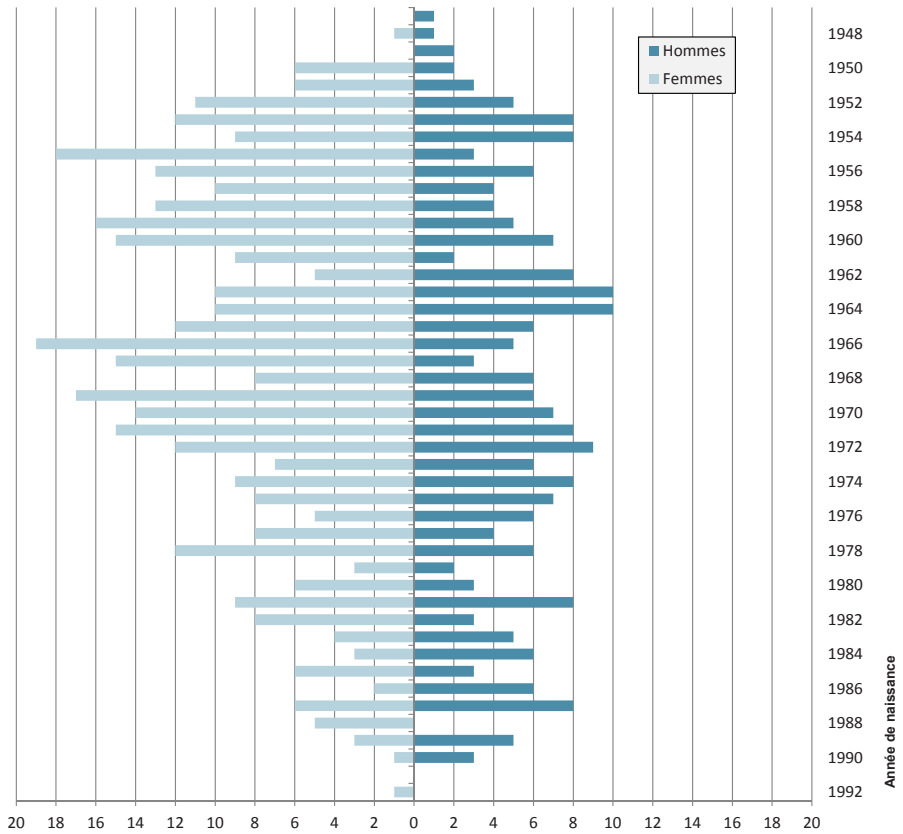
* Comprend tous les enseignants et enseignants chercheurs occupant un poste au 31/12/2012
Ne comprend pas les moniteurs, allocataires de recherche, contractuels doctorants, post-doctorant, vacataires ainsi que les personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, détachement hors Grenoble INP

Age moyen : 42 ans pour les femmes, 43 ans pour les hommes

Population concernée : 439 personnes

(Source Harpège)

Personnels IATS de Grenoble INP au 31/12/2012*



* Comprend tous les personnels IATS occupant un poste au 31/12/2012

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

Age moyen : 45 ans pour les femmes, 43 ans pour les hommes

Population concernée : 610 personnes

2 EMPLOIS ET EFFECTIFS

2.1. ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS

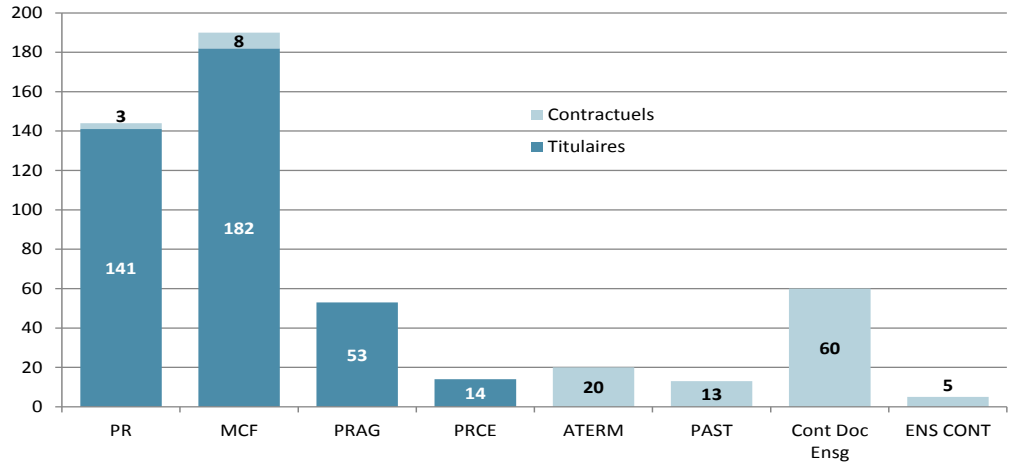
Les emplois d'enseignements par catégorie d'emploi au 31/12/2012

Catégorie d'emplois	ETP TITULAIRES + CONTRACTUELS			EFFECTIFS TITULAIRES			EFFECTIFS CONTRACTUELS			Personnes en poste
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
PR	109,3	33,3	142,6	108	33	141	2	1	3	144
MCF	135,6	52,6	188,2	130	52	182	7	1	8	190
PRAG	32	21	53	32	21	53			0	53
PRCE	7	7	14	7	7	14			0	14
ATERM	9,5	7	16,5				12	8	20	20
PAST	6	0,5	6,5				12	1	13	13
Sous Total	299,4	121,4	420,8	277	113	390	33	11	44	434
Cont Doc Ensg							41	19	60	60
ENS CONT							3	2	5	5
Sous Total							44	21	65	65
TOTAUX TOUTES CATEGORIES D'EMPLOIS										
	299,4	121,4	420,8	277	113	390	77	32	109	499

- 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)

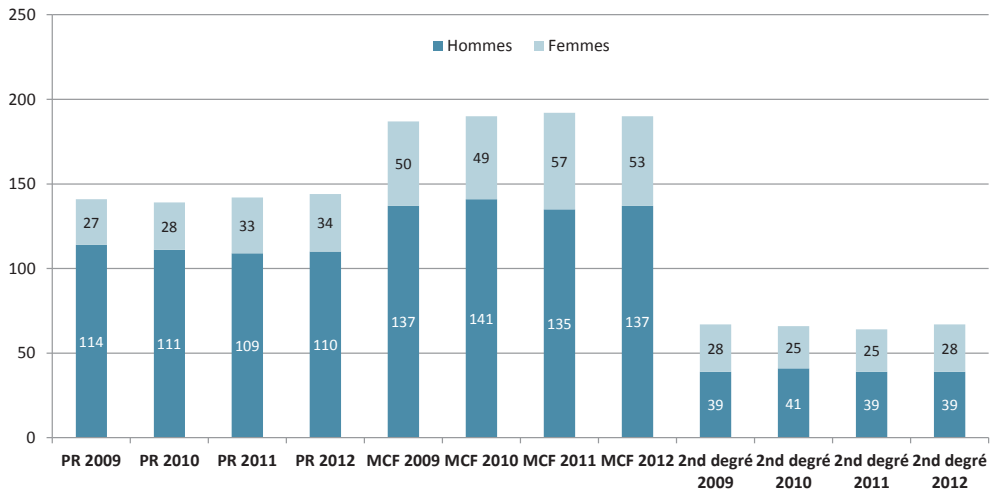
- Au 31/12/2012, 109 agents sont contractuels doctorants sans enseignement (66H et 43F) et 110 agents sont allocataires de recherche (81H et 29F)



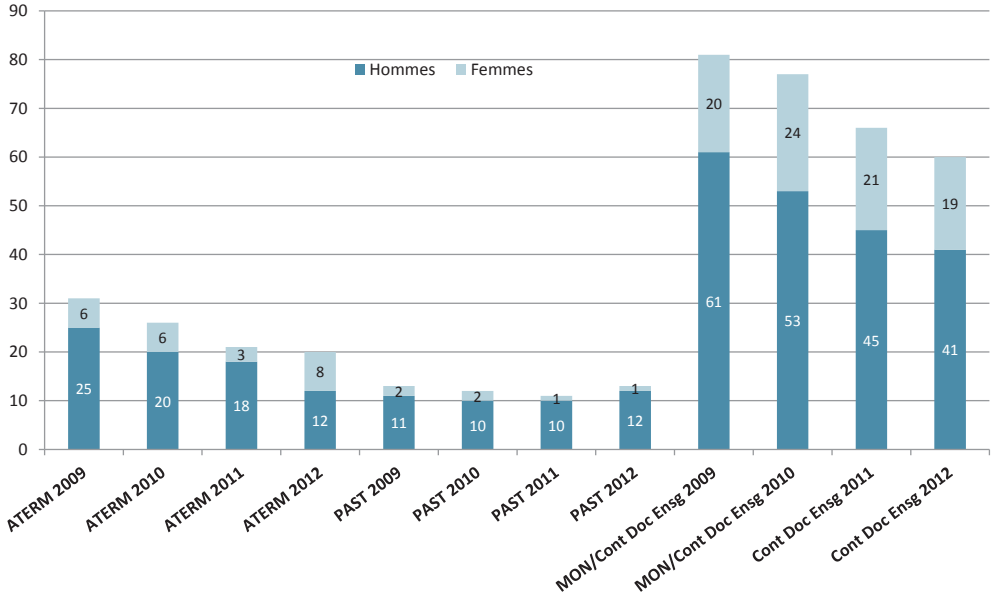
(Source Harpège)

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)

EMPLOIS D'ENSEIGNANTS CHERCHEURS - TITULAIRES

S.CNU	Intitulé section	Total	H	F
	Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique	**177**	**137**	**40**
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	41	35	6
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	57	48	9
62	Energétique, génie des procédés	25	16	9
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	54	38	16
	Groupe V - Informatique et mathématiques	**79**	**57**	**22**
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	14	10	4
27	Informatique	65	47	18
	Groupe VI - Matériaux et constituants	**26**	**18**	**8**
28	Milieux denses et matériaux	19	13	6
29	Constituants élémentaires	7	5	2
	Groupe VII - Chimie	**25**	**19**	**6**
31	Chimie théorique, physique, analytique	6	5	1
33	Chimie des matériaux	19	14	5
	Sciences humaines et divers	**16**	**7**	**9**
5	Sciences économiques	6	4	2
6	Sciences de gestion	3	2	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	2	0	2
	Total des emplois enseignants chercheurs	**323**	**238**	**85**

Age moyen : 43 ans

EMPLOIS DE PAST

S.CNU	Intitulé section	Total	H	F
	Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique	**5**	**5**	**0**
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	1	0
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	1	0
62	Energétique, génie des procédés	2	2	0
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1	1	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	**2**	**2**	**0**
33	Chimie des matériaux	2	2	0
	Sciences humaines et divers	**3**	**2**	**1**
06	Sciences de gestion	3	2	1
	Total des emplois de PAST	**13**	**12**	**1**

Age moyen : 51 ans

EMPLOIS D'ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE - TITULAIRES

Discipline	Total	H	F
ALLEMAND	2	1	1
ANGLAIS	12	3	9
ECONOMIE ET GESTION	5	2	3
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
PHILOSOPHIE	1	0	1
PHYSIQUE - CHIMIE	1	0	1
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	6	4	2
Total des emplois du second degré	**67**	**39**	**28**

Age moyen : 45 ans

(Source Harpège)

EMPLOIS D'ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

Discipline	Total	H	F
INFORMATIQUE	1	1	0
ANGLAIS	3	1	2
ESPAGNOL	1	1	0
Total des emplois enseignants contractuels	**5**	**3**	**2**

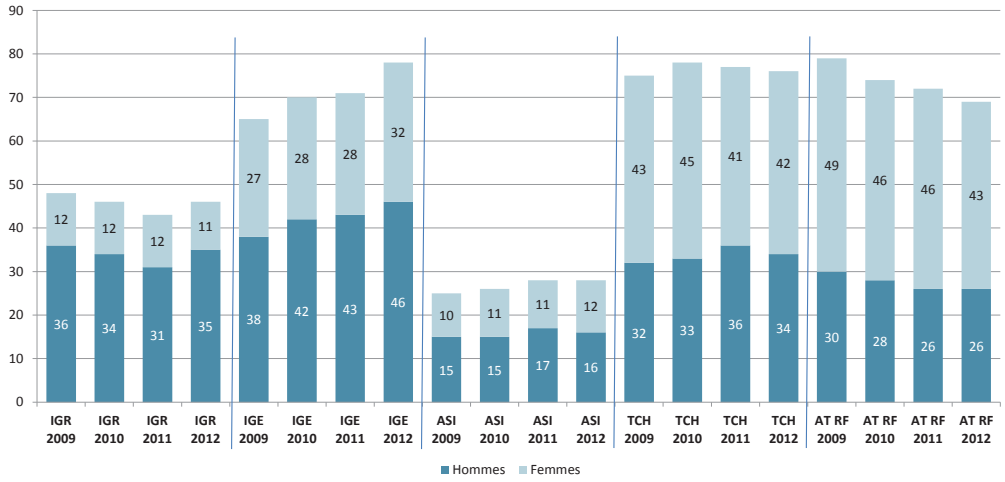
Age moyen : 44 ans

■ EMPLOIS IATS : TITULAIRES ET CONTRACTUELS SUR POSTES VACANTS PAR CORPS ET CATÉGORIE DE FONCTION PUBLIQUE (OBSERVATION AU 31/12/2012)

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

Corps	ETP	TITULAIRES		CONTRACTUELS		Personnes en poste
		H	F	H	F	
CATEGORIE A						
IGR	45,4	35	11			46
IGE	74,9	46	31		1	78
ASI	26,9	16	12			28
Total A	**147,2**	**97**	**54**	**0**	**1**	**152**
CATEGORIE B						
TCH	73,5	34	40		2	76
CATEGORIE C						
ATRF	66,5	25	43	1		69
Total	**287,2**	**156**	**137**	**1**	**3**	**297**

Evolution des effectifs ITRF sur 4 années

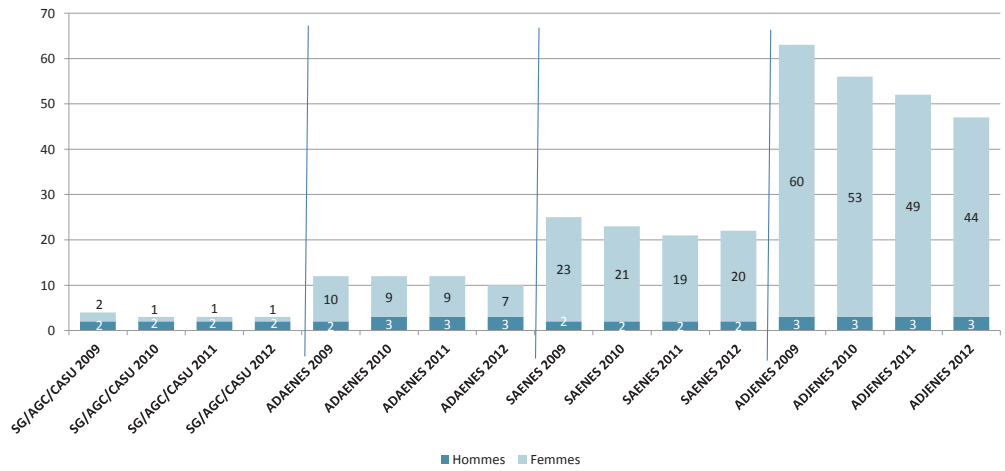


AENES (Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur)

Corps	ETP	TITULAIRES		CONTRACTUELS		Personnes en poste
		H	F	H	F	
CATEGORIE A						
DGS	1	1				1
AGC	1	1				1
SGA	1		1			1
ADAENES	9,5	3	7			10
Total A	**12,5**	**5**	**8**	**0**	**0**	**13**
CATEGORIE B						
SAENES	20	2	20			22
CATEGORIE C						
ADJENES	43,7	3	44			47
Total	**76,2**	**10**	**72**	**0**	**0**	**82**

(Source Harpège)

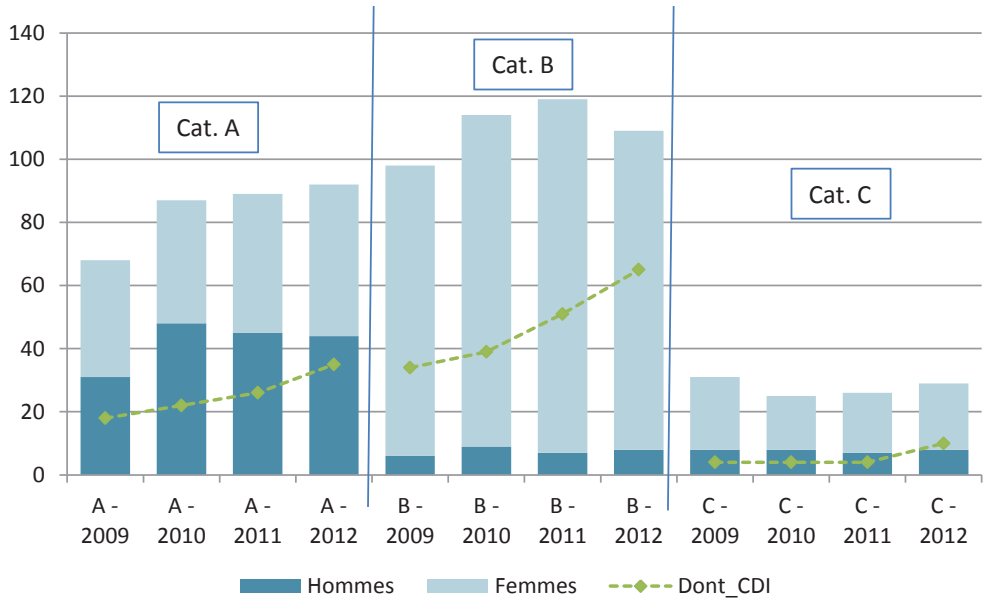
Evolution des effectifs AENES sur 4 années



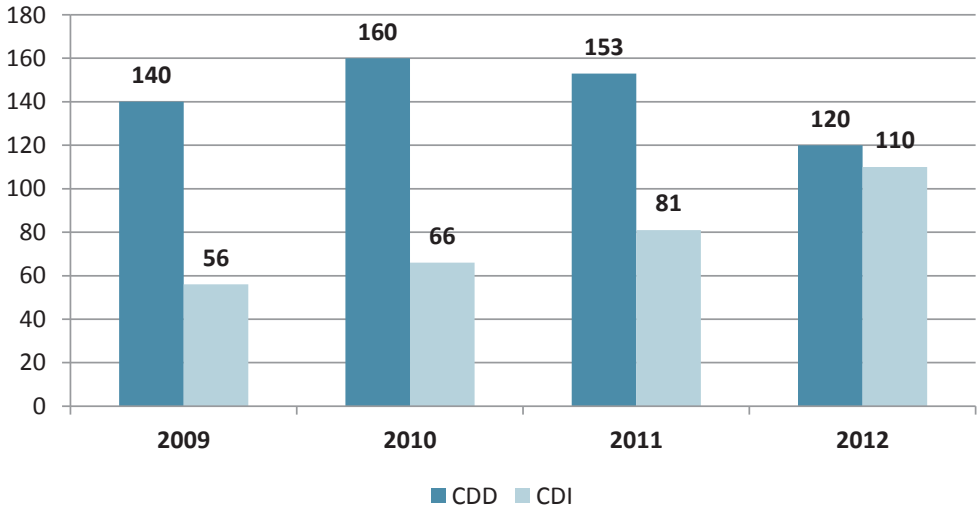
■ Emplois IATS : contractuels hors postes vacants (observation au 31/12/2012)

Catégorie	ETP	Contrat à Durée Indéterminée		Contrat à Durée Déterminée		Nombre de personnes
		H	F	H	F	
EMPLOIS ADMINISTRATIFS						
A	20,2	2	14	2	3	21
B	92,3	1	60	3	32	96
C	16,7		7		12	19
Total	**129,2**	**3**	**81**	**5**	**47**	**136**
EMPLOIS TECHNIQUES						
A	69,6	8	11	32	20	71
B	13,3	1	3	3	6	13
C	9,8	3		5	2	10
Total	**92,7**	**12**	**14**	**40**	**28**	**94**
ENSEMBLE DES EMPLOIS						
Total	**221,9**	**15**	**95**	**45**	**75**	**230**

Evolution des effectifs par catégorie sur 4 années



Evolution des effectifs en CDD et CDI sur 4 années



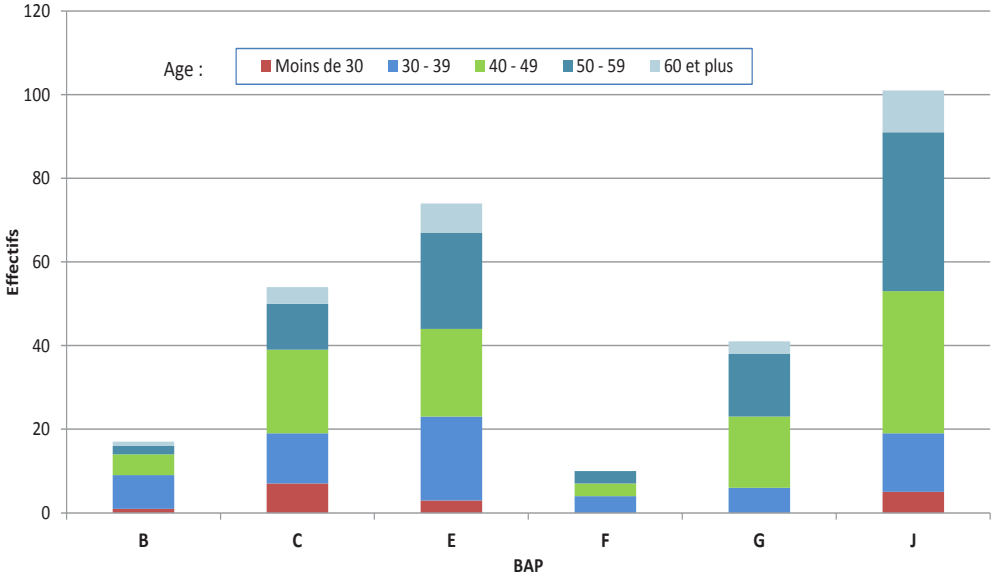
(Source Harpège)

■ Personnel ITRF par Branche d'Activité Professionnelle (observation au 31/12/2012)

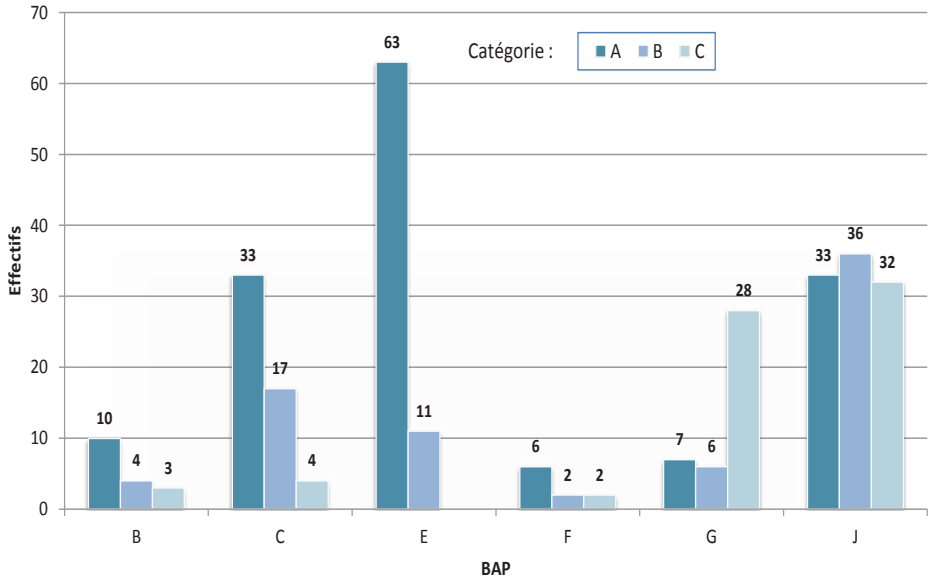
Les branches d'activités professionnelles (BAP) :

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)

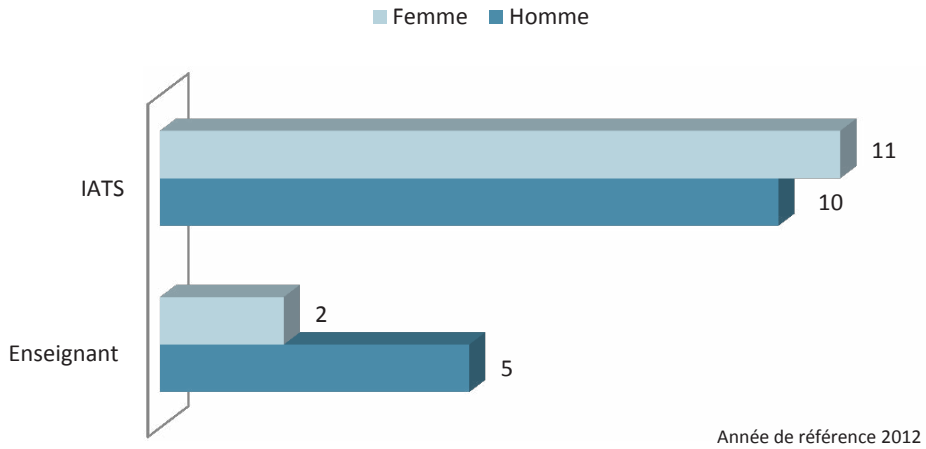
2.3. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les chiffres du handicap (observation au 31/12/2012)

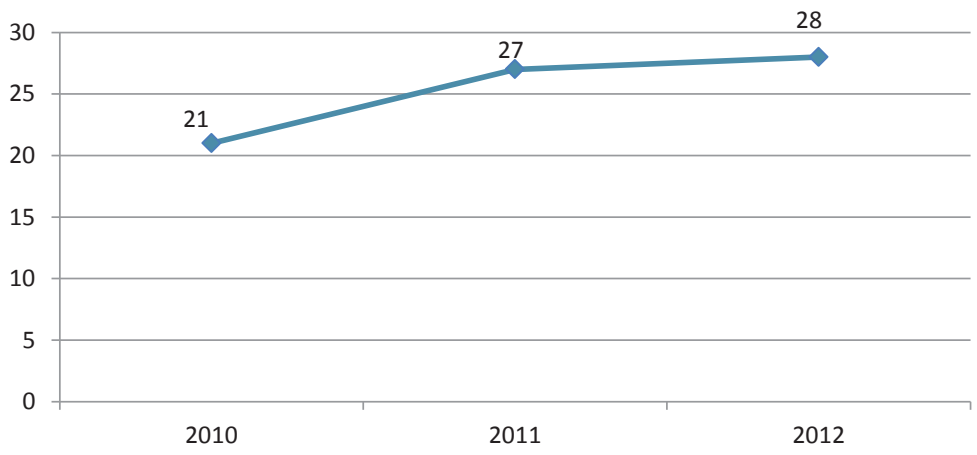
Evolution sur trois ans de 2010 à 2012

	2010	2011	2012
Nb de personnes en situation de handicap	21	27	28
Nb d'agents	1061	1100	1139
Personnels en situation de handicap dans l'établissement	1,98%	2,45%	2,46%

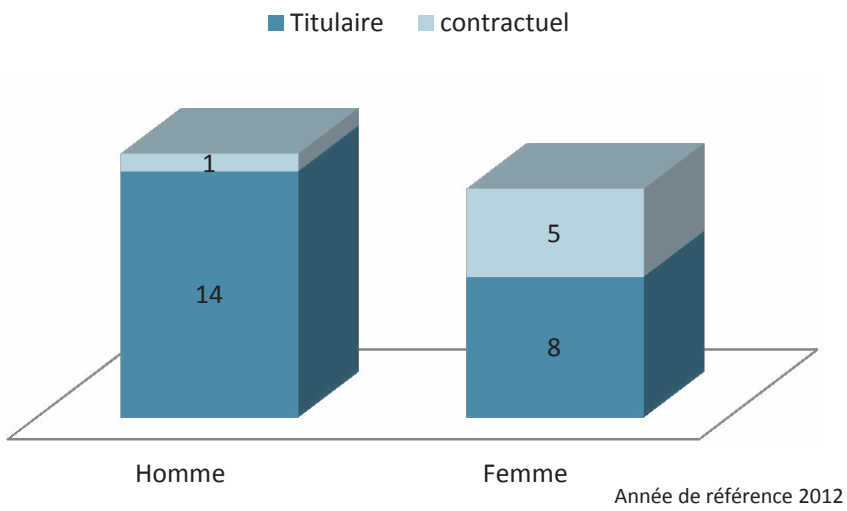
Type de population



Effectif sur 3 ans

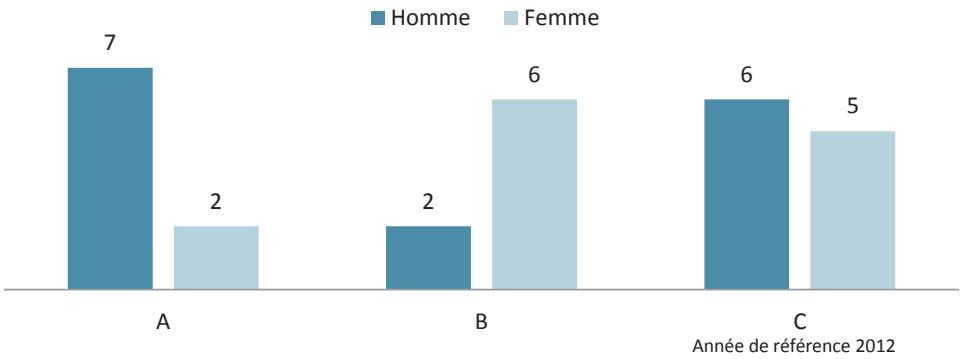


Répartition par statut

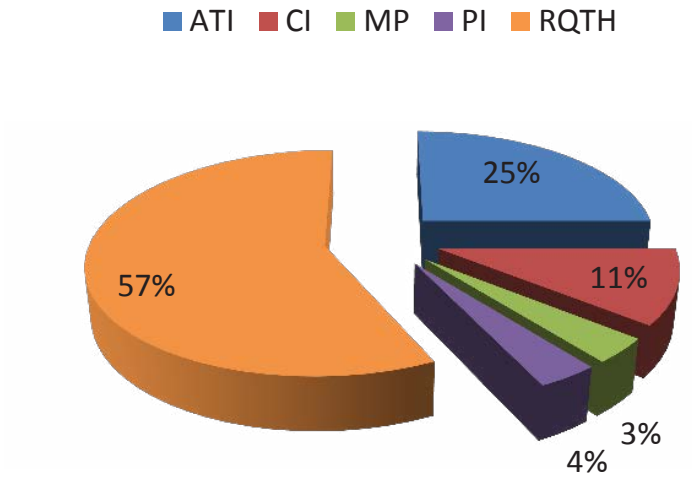


(Source DRH)

Répartition par catégorie



Type de handicap



Année de référence 2012

ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité
CI : Carte d'Invalidité
MP : Maladie Professionnelle
PI : Pension d'Invalidité
RQTH : Reconnaissance de la Qualité Travailleur Handicapé

Quatre Travailleurs Handicapés (TH) ont intégré Grenoble INP en 2012 (mobilité entrante de fonctionnaires ou recrutements).

En parallèle trois TH sont sortis des effectifs : un départ en retraite, une personne décédée et un agent reclassé en 2011.

(Source DRH)

Le référent handicap des personnels

A la rentrée 2012, un référent handicap des personnels a été nommé pour accompagner le chargé de mission handicap ainsi que le référent handicap des étudiants.

Le rôle du référent handicap est de conseiller les directeurs d'écoles, les directeurs administratifs et les chefs de service dans la mise en œuvre de la politique de recrutement et d'insertion des personnes en situation de handicap menée par Grenoble INP.
Il a aussi comme mission de conseiller, de guider et de mettre en relation avec le bon interlocuteur, les personnes en situation de handicap qui rencontrent un problème dans leur insertion professionnelle, lié à leur handicap, qu'il s'agisse d'un problème d'aménagement de leur poste de travail, d'accessibilité aux locaux, d'une question de formation, d'évolution de leur carrière, de mobilité...

Le référent handicap est en lien avec le médecin de prévention, l'assistante sociale, l'ingénieur hygiène et sécurité...,
il sensibilise les chefs de service au problème du handicap.

Il participe à la pré-sélection des candidats recrutés par la voie contractuelle.

La commission Handicap

En septembre 2012, une nouvelle commission Handicap s'est mise en place à Grenoble INP pour élaborer la politique handicap de l'établissement et assurer le suivi de sa mise en œuvre.

Cette commission est constituée de deux sous-commissions «étudiants» et «personnels» et d'invités experts occasionnels.

Fonctionnement de la commission et des sous-commissions :

La commission Handicap est moteur dans l'instauration d'une culture handicap dans l'établissement.
Elle est force de proposition auprès de l'équipe présidence pour l'élaboration du plan handicap et les plans d'action qui en découlent.

Elle a aussi un rôle de de conseil, d'expertise, de veille, d'animation et de suivi opérationnel de la problématique handicap dans l'établissement :

• conseil : elle réfléchit, conseille l'établissement sur les grands axes du plan handicap de l'établissement et le plan d'actions à mettre en œuvre,
• veille : elle fait un benchmark permanent du domaine pour l'établissement et participe au «collectif handicap universitaire de l'agglomération grenobloise»,
• expertise : elle propose des moyens pour faciliter l'accueil-intégration, le maintien dans l'emploi, la progression et les aides à apporter aux personnels en situation de handicap (lien avec le CT), la sous-traitance, elle peut être consultée sur l'évaluation de situations individuelles ou collectives concernant le handicap et la recherche de solutions,
• animation : elle participe à la présentation et à la consultation des différentes instances de l'établissement sur les projets handicap, elle anime aussi le réseau interne des référents handicap de l'établissement,
• suivi opérationnel : elle s'assure du suivi et de la mise en œuvre du «plan handicap».

La commission handicap est animée par le chargé de mission en charge du handicap

• elle se réunit tous les trimestres
• elle invite des experts locaux ou extérieurs en fonction des sujets traités
• elle organise des groupes de travail en fonction des sujets traités
• elle rend compte de son activité auprès du bureau, du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et du Comité technique 'CT).

Lors de la première réunion de la commission handicap, il a été décidé de mettre en place trois groupes de travail chargés de réfléchir sur les thématiques suivantes :

• plan handicap
• communication
• recrutement

Enjeux et objectifs :
Définir dans un plan pluriannuel handicap les grandes orientations de Grenoble INP en matière de sensibilisation, communication, recrutement et accompagnement des étudiants et personnels en situation de handicap :

➢ Pour faire évoluer la connaissance, le recrutement, et l'accompagnement du handicap dans l'établissement tant au niveau des étudiants que des personnels

L'intranet

Depuis le 22 octobre 2012, le site intranet de Grenoble INP s'est enrichi de nouvelles pages sur la thématique du handicap.
Accessibles depuis la rubrique Ressources Humaines/sous rubrique Handicap, les informations suivantes sont développées :

• les missions, rôles et coordonnées des différents acteurs du handicap de l'établissement,
• les textes et la réglementation liés au handicap,
• les informations, aides ou outils pour accompagner les personnels, quel que soit leur profil (en situation de handicap ou d'inaptitude, collègue, enseignant, recruteur, administratif ...)
• les actualités autour du handicap,
• et bien d'autres choses encore...

(Source DRH)

3 FLUX DE PERSONNEL

3.1 LES ENTRÉES ET SORTIES

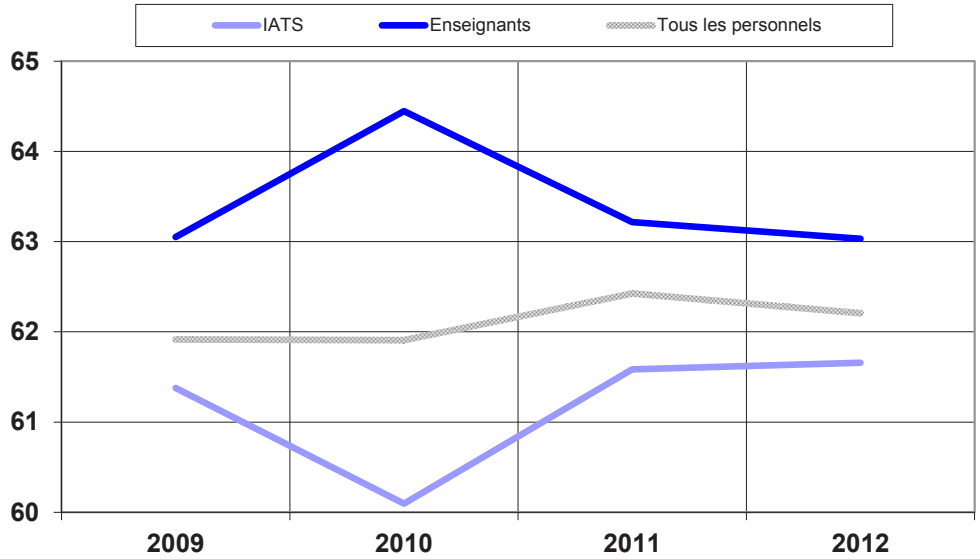
Entrées 2012 par motif

Motif	ENSEIGNANTS	IATS	TOTAL
Concours	16	16	**32**
Mutation	0	3	**3**
Détachement	0	0	**0**
Contrat	0	6	**6**
TOTAL	**16**	**25**	**41**

Focus sur les départs en retraite 2012

Population	Nombre	Age moyen	Minimum	Maximum
Enseignants chercheurs	7	63,94	60,39	65,98
Enseignants second degré	3	60,90	60,81	61,06
AENES	4	61,58	60,81	63,57
ITRF	11	61,69	59,69	65,22
Contractuels IATS	0			
Total	**25**	**62,21**	**59,69**	**65,98**

Evolution de l'âge moyen de départ en retraite



Départs définitifs 2012 par motif

Motif	ENSEIGNANTS	IATS	TOTAL
Retraite	10	15	**25**
Retraite pour invalidité	1	0	**1**
Mutation	0	4	**4**
Nomination après concours	1	2	**3**
Fin de fonction	0	1	**1**
Démission/Radiation	1	0	**1**
Fin de contrat	0	11	**11**
TOTAL	**13**	**33**	**46**

(Source Harpège et DRH)

3.2 PROMOTIONS DES IATS

■ Promotion par liste d'aptitude (LA)

Liste d'aptitude 2012 (LA 2012) - **ITRF**

	Nombre de promouvables	Nombre de candidatures reçues	Nombre de dossiers classés par l'étab.	Nombre d'agents promus	Nombre de possibilités natio. ou acad.
TECH	58	32	4	1	293
ASI	56	33	2	0	82
IGE	9	5	2	2	111
IGR	52	19	2	1	26
TOTAL	175	89	10	4	512

Liste d'aptitude 2012 (LA 2012) - **AENES**

	Nombre de promouvables	Nombre de candidatures reçues	Nombre de dossiers classés par l'étab.	Nombre d'agents promus	Nombre de possibilités natio. ou acad.
SAENES	46	18	3	1	NC
ADAENES	13	2	2	0	NC
TOTAL	59	20	5	1	

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

	Nombre de promouvables	Nombre de candidatures reçues	Nombre de dossiers classés par l'étab.	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'étab.	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	

(Source CR CPE Grenoble INP)

Promotion par tableau d'avancement (TA)

Tableau d'avancement 2012 (TA 2012) - **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	12	5	3	1	9
ATRF P2	4	3	3	3	31
ATRF P1	12	7	3	2	13
TECH CS	25	17	4	2	213
TECH CE	10	4	2	1	123
IGE 1C	24	13	4	2	241
IGE HC	5	3	3	0	42
IGR 1C	18	10	3	1	121
TOTAL	**110**	**62**	**25**	**12**	**793**

Tableau d'avancement 2012 (TA 2012) - **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	11	11	4	0	NC
ADJAENES P2	13	13	4	3	NC
ADJAENES P1	0	0	0	0	NC
SAENES CS	9	8	3	0	NC
SAENES CE	4	4	4	0	NC
APAENES	0	0	0	0	NC
TOTAL	**37**	**36**	**15**	**3**	

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**	

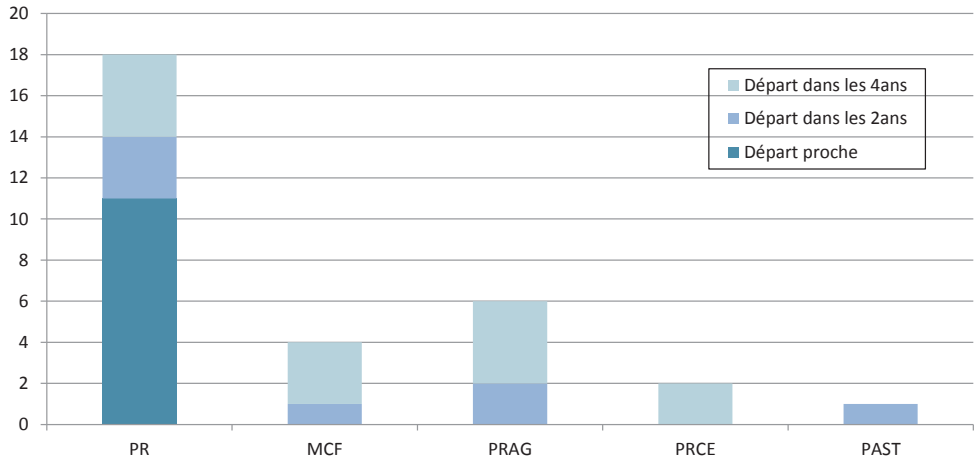
(Source CR CPE Grenoble INP)

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 31/12/2012)

Hypothèse d'âge de départ en retraite des enseignants chercheurs et enseignants du second degré : 63 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**
Chimie théorique, physique, analytique			1	**1**
Energétique, génie des procédés	1			**1**
Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	5		2	**7**
Génie informatique, automatique et traitement du signal		1		**1**
Informatique	1	1	3	**5**
Mécanique, génie mécanique, génie civil	3	2	1	**6**
TOTAL	**11**	**5**	**7**	**23**

Enseignants du second degré (PRAG, PRCE)

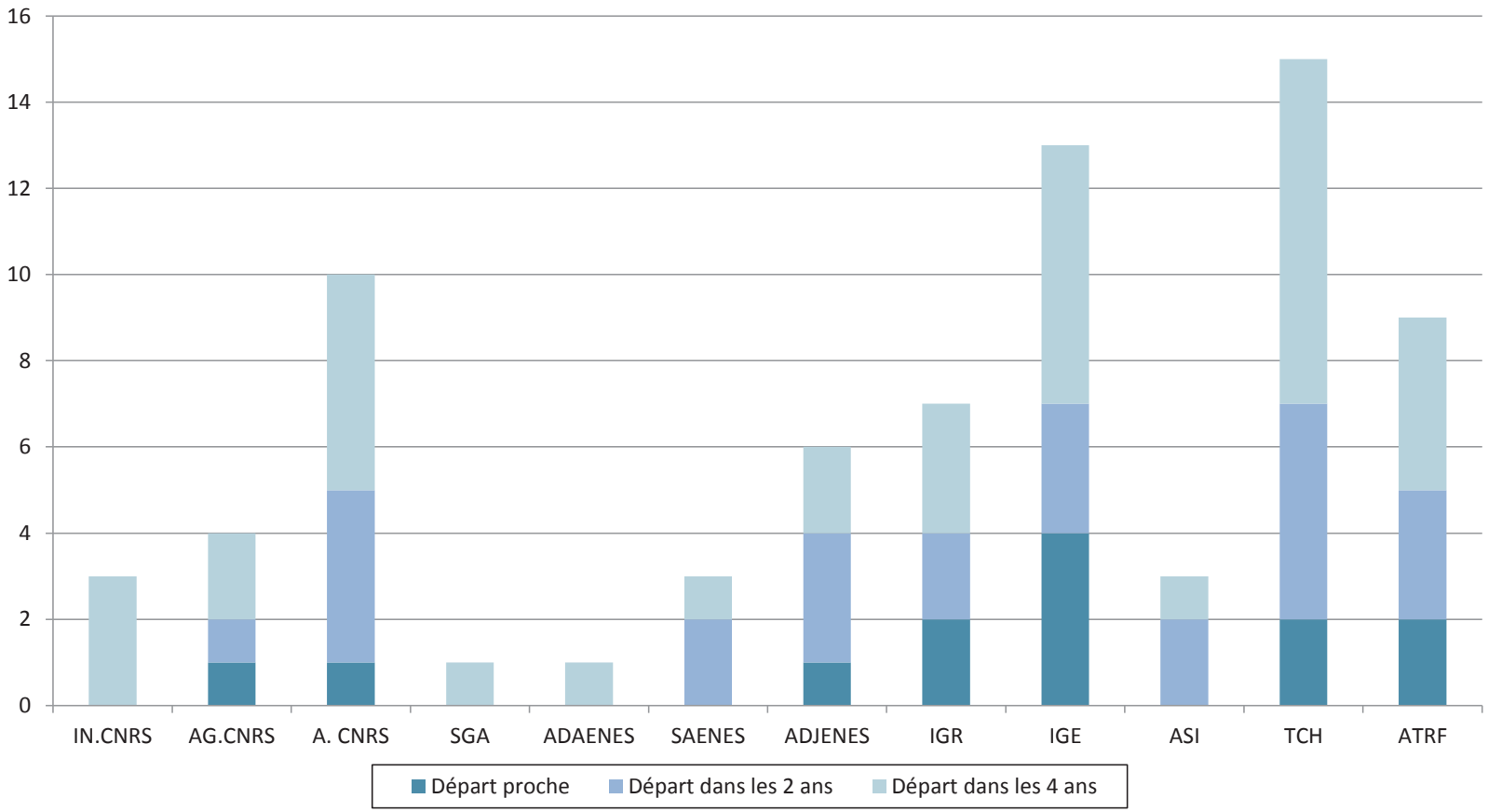
Discipline	Proche	2 ans	4 ans	Total
Allemand		1		**1**
Anglais			1	**1**
Education Phys. et sportive		1	3	**4**
Génie civil			1	**1**
Science physique - physique appliquée			1	**1**
TOTAL	**0**	**2**	**6**	**8**

(Source Harpège)

Prévisions des départs en retraite des personnels IATS sur une période de 4 ans (Observation au 31/12/2012)

Hypothèse d'âge de départ en retraite des IATS : 62 ans

Par catégorie d'emploi

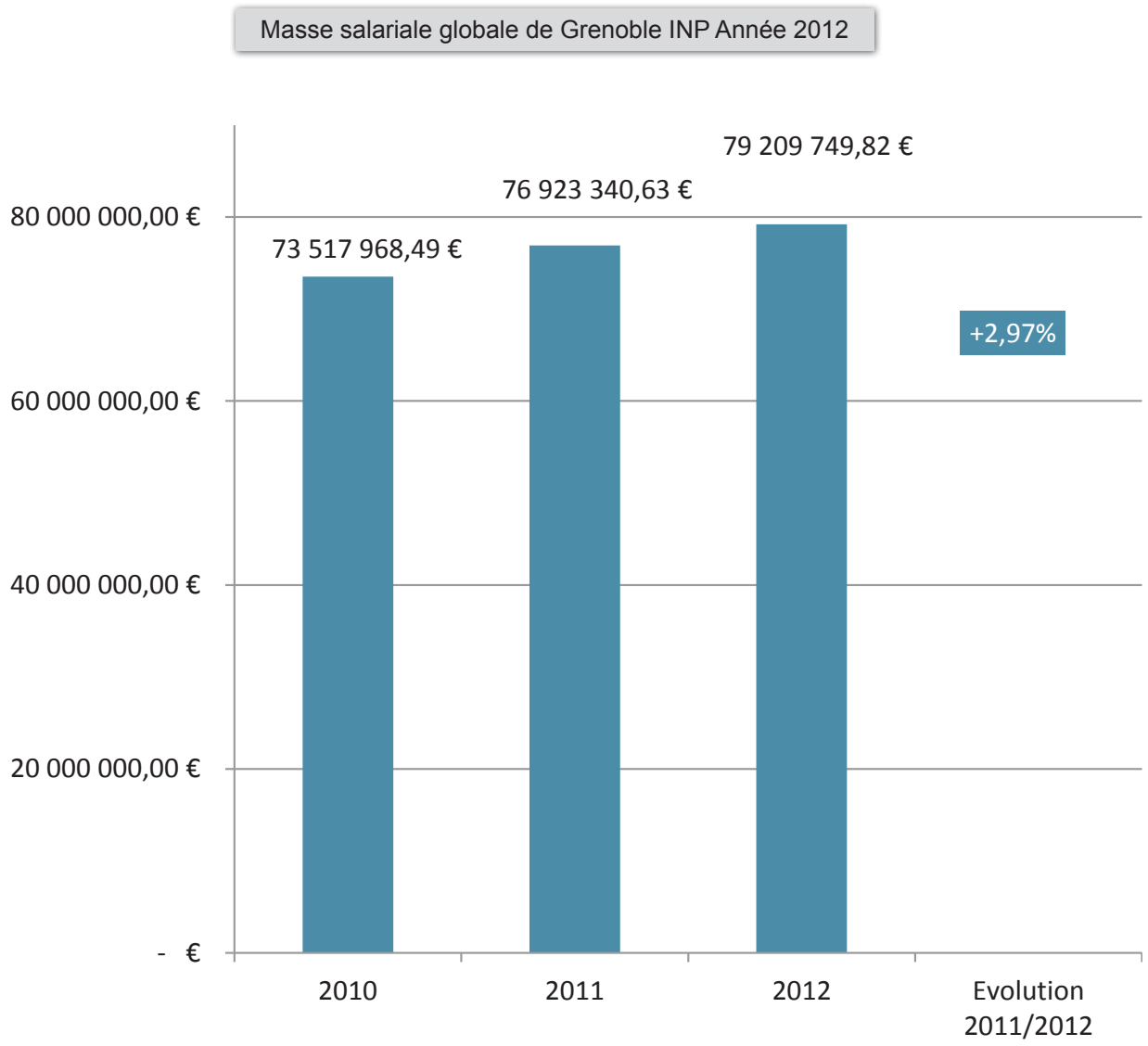


A.CNRS, AG.CNRS et IN.CNRS sont des contrats de type «CNRS» (voir glossaire)

(Source Harpège)

4 REMUNERATIONS

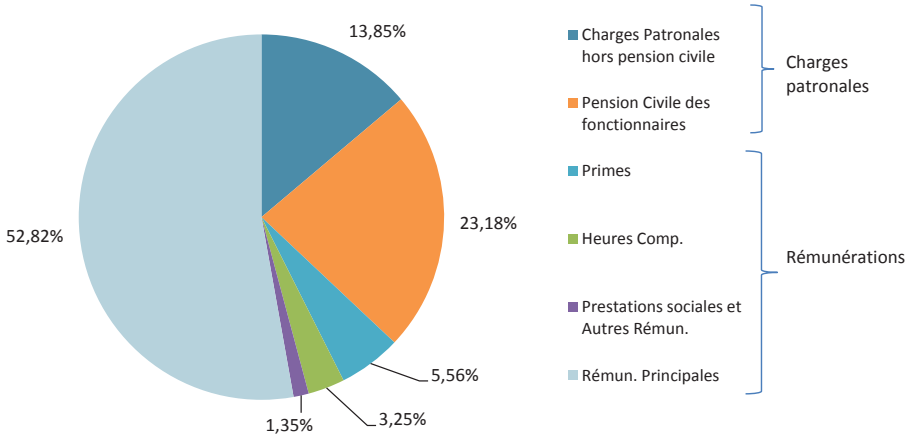
4.1 MASSE SALARIALE GLOBALE



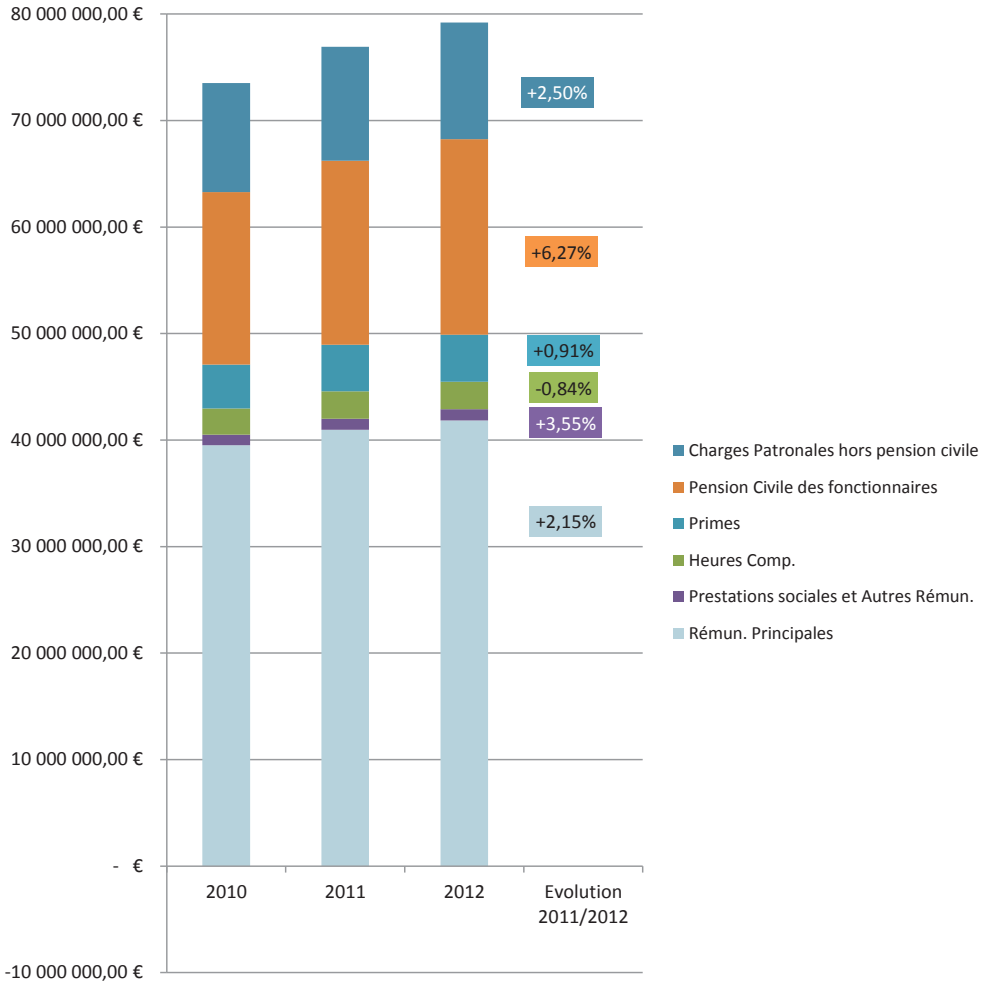
(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

4.2 MASSE SALARIALE PAR GRANDS ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATIONS

Masse salariale 2012



Evolution de la masse salariale



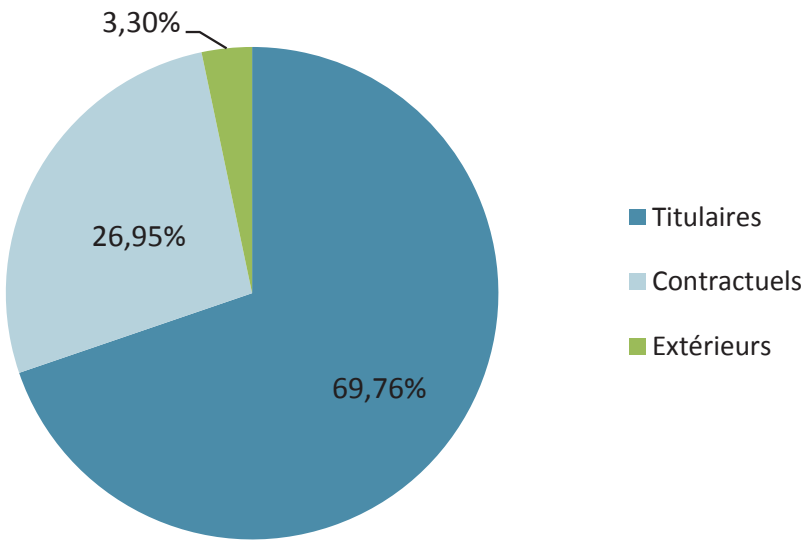
Les prestations sociales et autres rémunérations comprennent :

- 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.

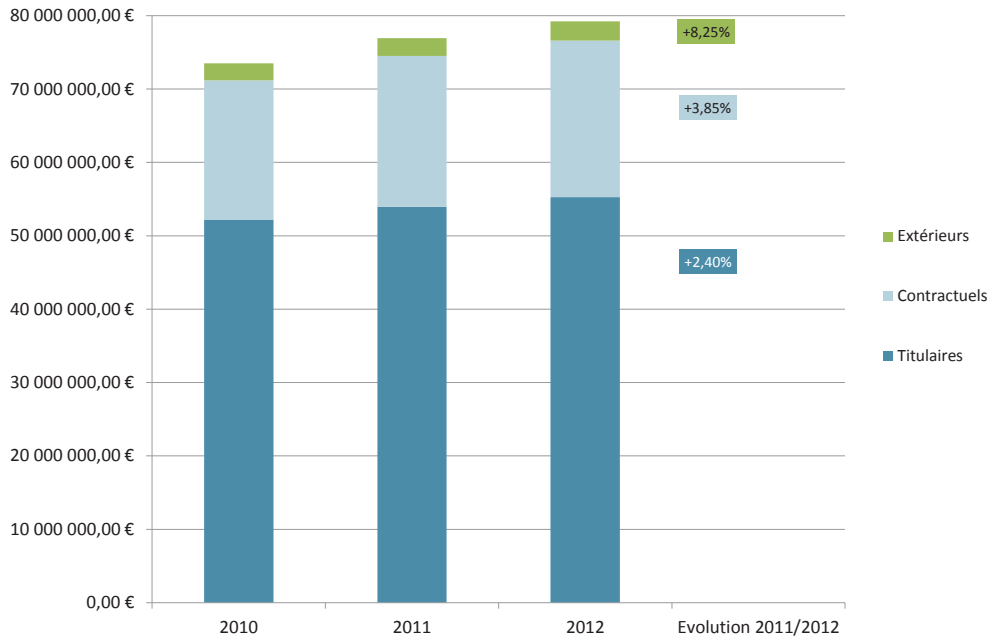
(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

4.3 MASSE SALARIALE DES TITULAIRES ET DES CONTRACTUELS

Masse Salariale 2012



Evolution de la masse salariale

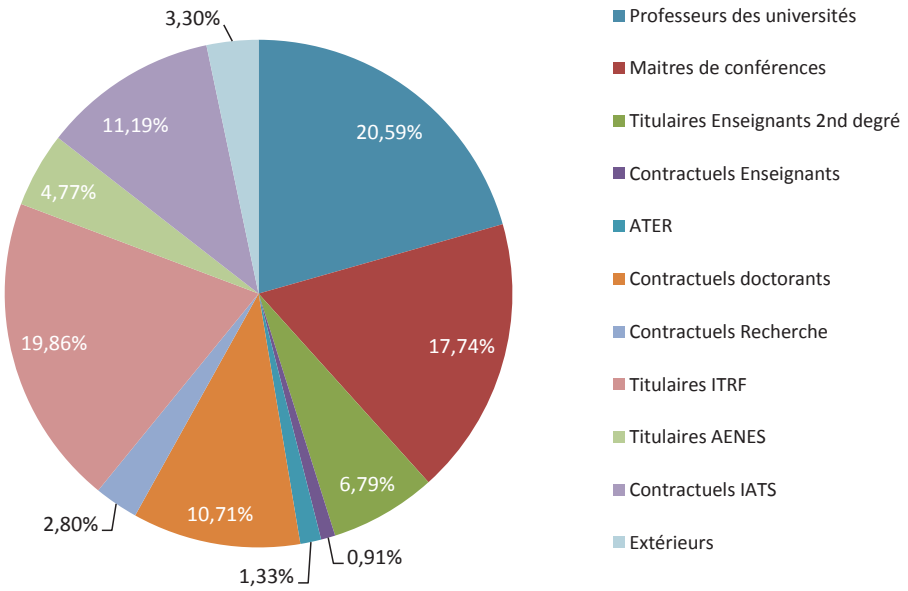


Les personnels extérieurs sont des personnels dont l'employeur principal n'est pas Grenoble INP. Il s'agit de chargés d'enseignement, de contractuels étudiants, d'indemnitaires et de vacataires.

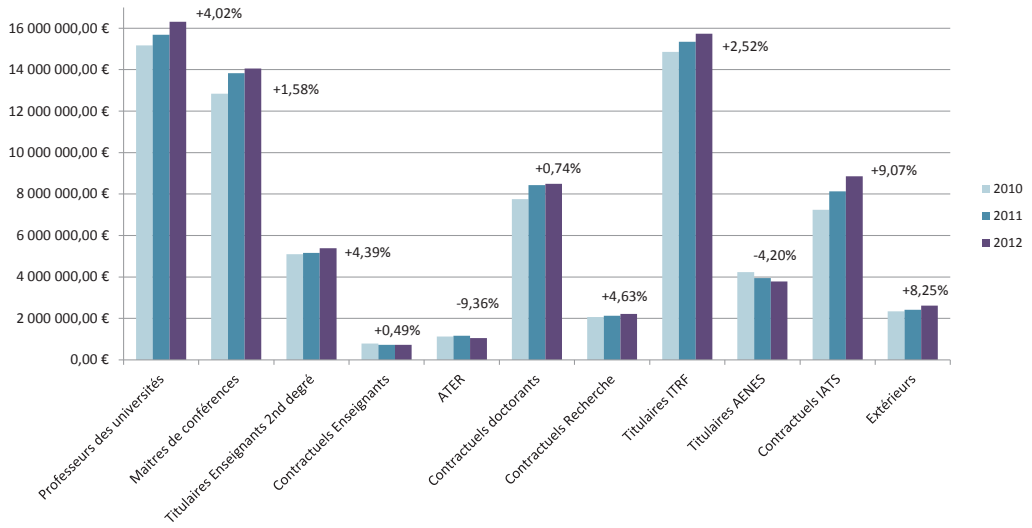
(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

4.4 MASSE SALARIALE PAR TYPE DE POPULATION

Masse salariale 2012



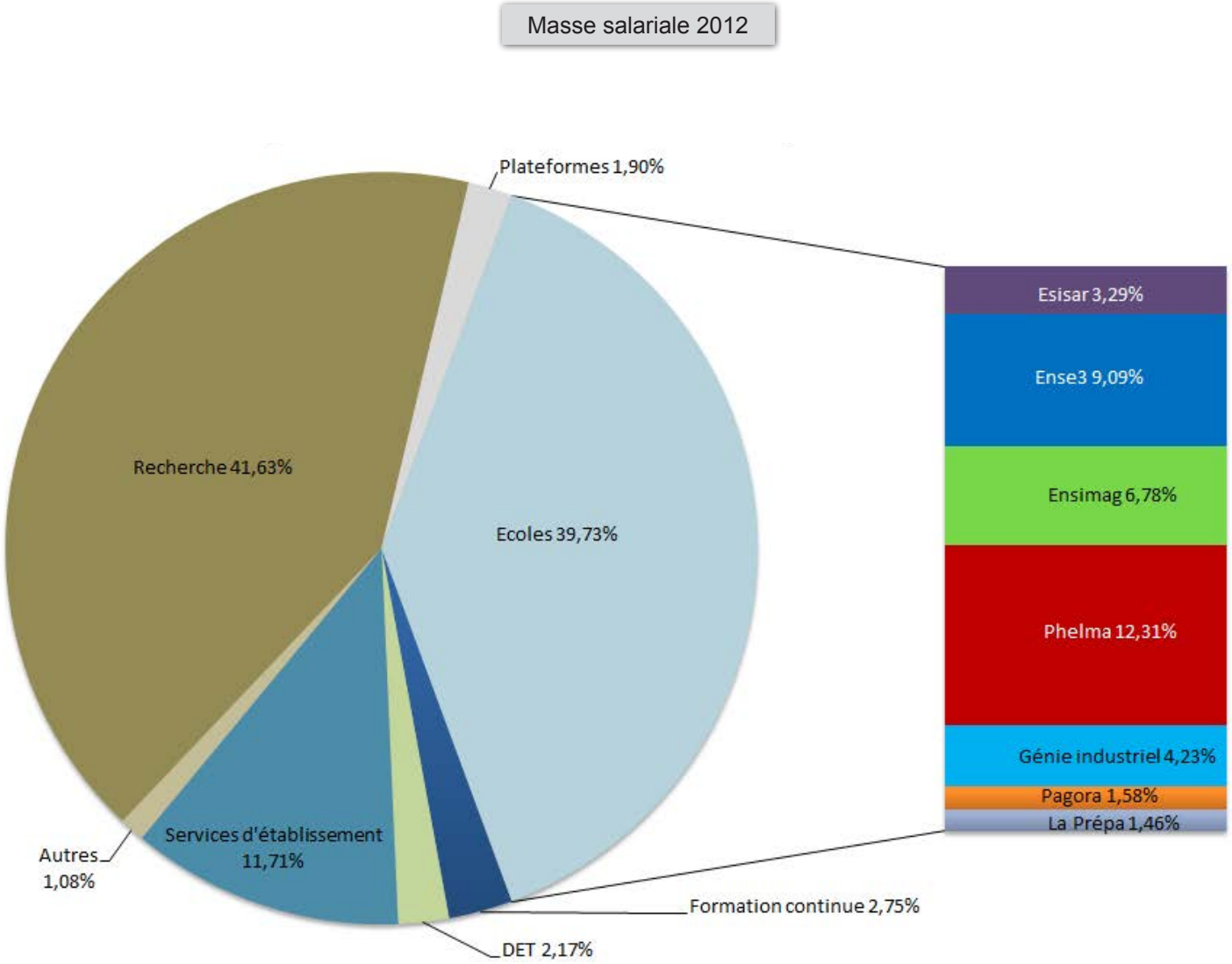
Evolution de la masse salariale



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)

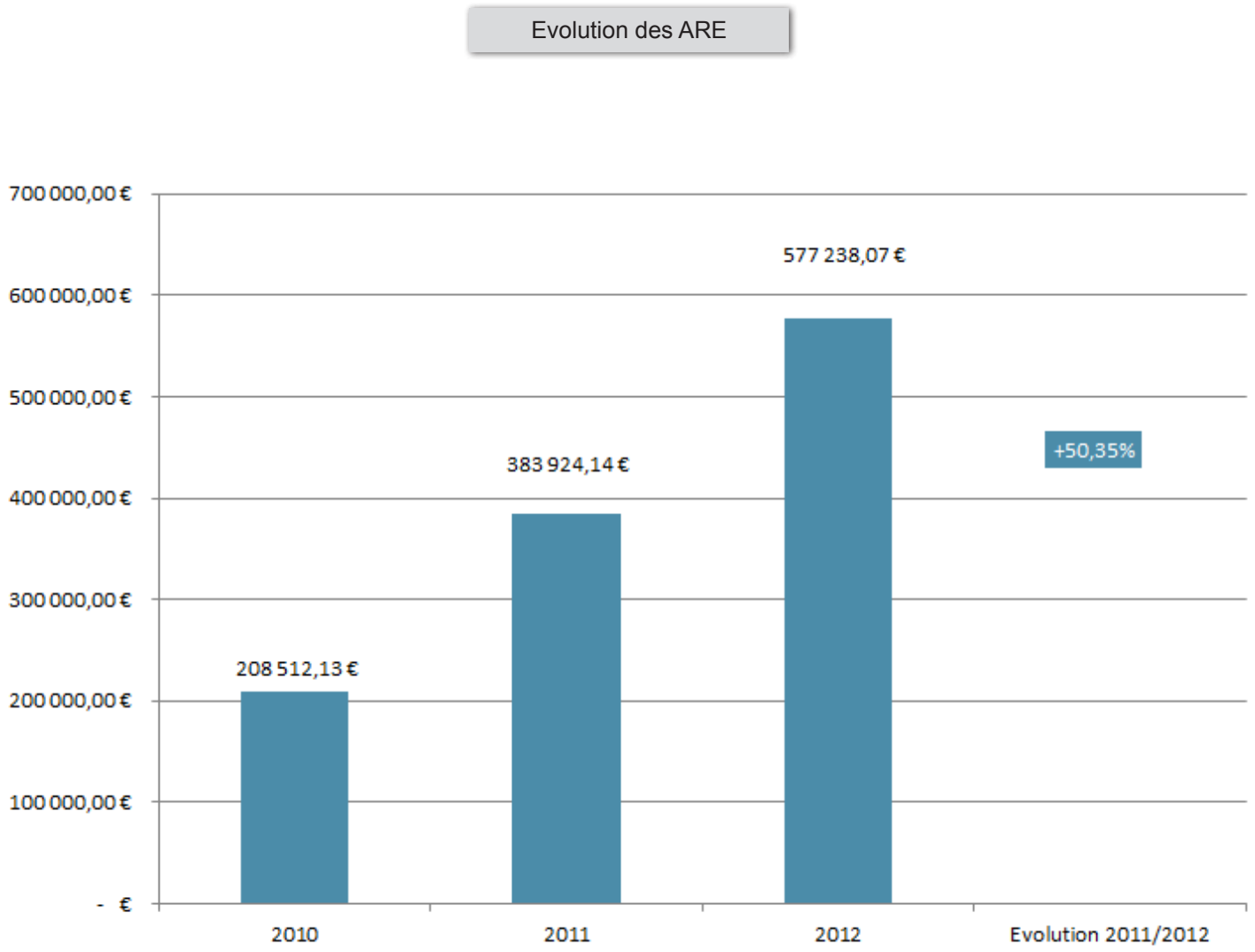
4.5 MASSE SALARIALE PAR STRUCTURE



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)



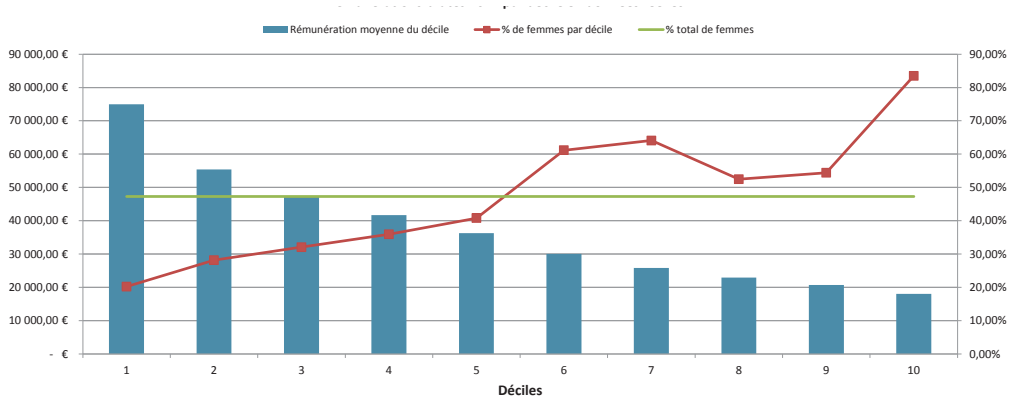
La hausse des ARE sur ces deux dernières années s'explique d'une part par les contractuels doctorants nouvellement pris en charge et d'autre part par une augmentation de la durée des ARE pour les agents concernés

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

4.7 RÉMUNÉRATION BRUTE PAR DÉCILE

Moyenne des rémunérations brutes annuelles :	37 343,21 €
Médiane des rémunérations brutes annuelles :	32 991,36 €
Moyenne des 10 plus hautes rémunérations :	109 320,41 €
% de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations :	30%
Moyenne des 10 plus basses rémunérations :	12 025,76 €
% de femmes parmi les 10 plus basses rémunérations :	90%

Rémunérations brutes 2012 par décile en données réelles



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.

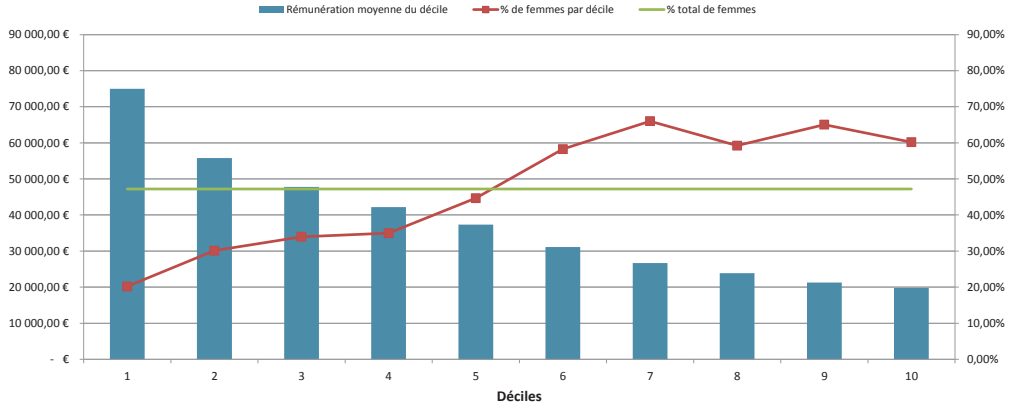
Le décile «1» concerne donc les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus élévées et ainsi de suite jusqu'au décile «10» qui concerne les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus faibles.

Les colonnes bleues du graphe représentent la rémunération moyenne du décile observé (par exemple 41 656,07€ pour le décile 4)

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

Moyenne des rémunérations brutes annuelles :	38 099,38 €
Médiane des rémunérations brutes annuelles :	34 497,23 €
Moyenne des 10 plus hautes rémunérations :	109 320,41 €
% de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations :	30%
Moyenne des 10 plus basses rémunérations :	17 921,87 €
% de femmes parmi les 10 plus basses rémunérations :	70%

Rémunérations brutes 2012 par décile en équivalent temps plein



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 42 151,04€ pour le décile 4)

■ Répartition des NBI par fonction et catégorie d'emploi année 2012

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					
APAENES	1	0	**1**	20	1 111,20 €
ADAENES	0	2	**2**	60	3 091,44 €
IGR	0	2	**2**	60	2 916,90 €
IGE	0	2	**2**	60	3 051,17 €
Adjoint de chef de service ou de direction					
APAENES	0	3	**3**	60	3 196,00 €
IGE	0	1	**1**	20	1 084,74 €
Directeur administratif					
APAENES	0	1	**1**	30	1 666,80 €
ADAENES	2	0	**2**	60	3 333,60 €
IGE	1	1	**2**	60	3 333,60 €
Responsable Administratif de Laboratoire					
IGE	0	1	**1**	30	1 666,80 €
TCH	0	1	**1**	30	1 666,80 €
Responsable Scolarité composante					
IGE	1	0	**1**	20	1 111,20 €
ASI	0	1	**1**	20	1 108,12 €
TCH	0	1	**1**	20	1 111,20 €
Expert					
IGE	0	1	**1**	20	952,44 €
SAENES	0	2	**2**	40	2 195,94 €

NBI TECHNIQUE					
Responsable d'équipement ou de plate forme scientifique					
IGR	3	0	**3**	60	3 330,52 €
IGE	1	0	**1**	20	1 111,20 €
TCH	2	0	**2**	40	2 219,32 €
ATRF	0	1	**1**	20	1 108,11 €
Responsable technique de site					
IGR	0	1	**1**	20	1 111,20 €
IGE	2	0	**2**	40	2 219,32 €
ACMO					
IGE	0	2	**2**	40	2 063,64 €
ASI	0	1	**1**	20	666,72 €
TCH	1	1	**2**	40	2 084,80 €
ATRF	1	0	**1**	20	1 111,20 €
NBI OUVRIERE					
Agent en charge de la sécurité					
TCH	2	0	**2**	30	1 666,80 €
ATRF	3	1	**4**	60	3 331,29 €
Responsable d'un équipement technique ou scientifique dédié					
IGE	1	0	**1**	20	740,80 €
TCH	3	0	**3**	50	2 430,75 €
ATRF	1	0	**1**	15	833,40 €
Responsable d'équipe ouvrière					
TCH	2	1	**3**	45	2 497,89 €
Total	**29**	**28**	**57**	**1290**	**68 903,67**

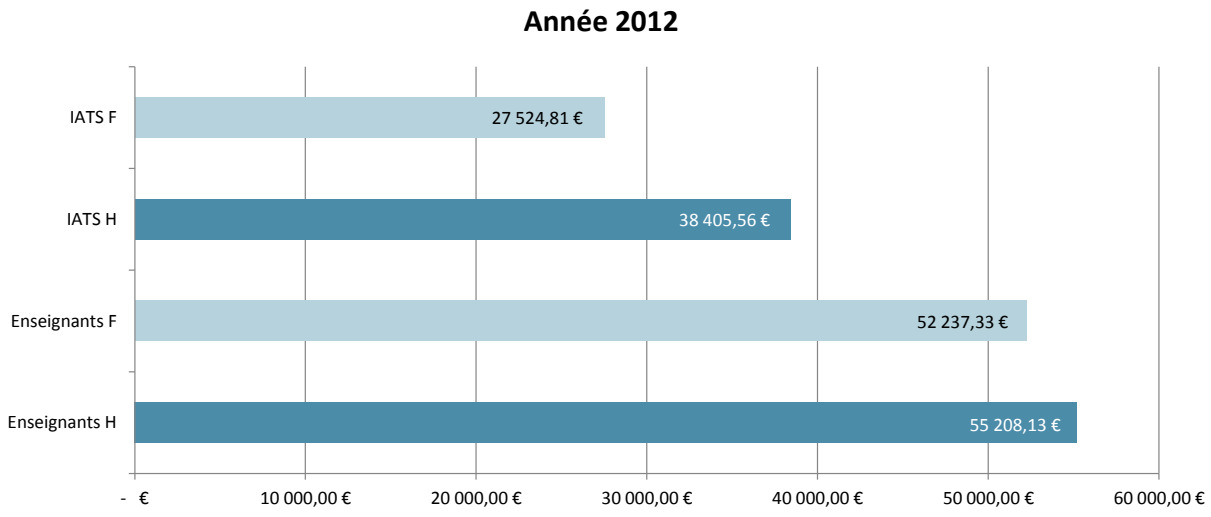
Pour pallier le manque de points NBI accordés par l'état, l'établissement a consenti en plus 510 points en majoration de primes.

(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	
	2011	2012	En valeur	En %
IATS F	26 290,01 €	27 524,81 €	1234,80 €	4,70%
IATS H	36 779,55 €	38 405,56 €	1626,01 €	4,42%
Enseignants F	52 734,83 €	52 237,33 €	-497,50 €	-0,94%
Enseignants H	55 904,56 €	55 208,13 €	-696,43 €	-1,25%

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 non pris dans l'année écoulée. 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.

(Source DRH)

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.

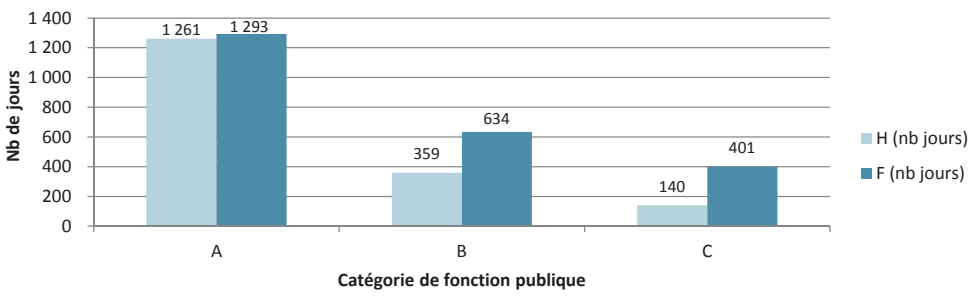
- Arrêté du 3 novembre 2008 pris pour l'application du décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le compte épargne-temps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

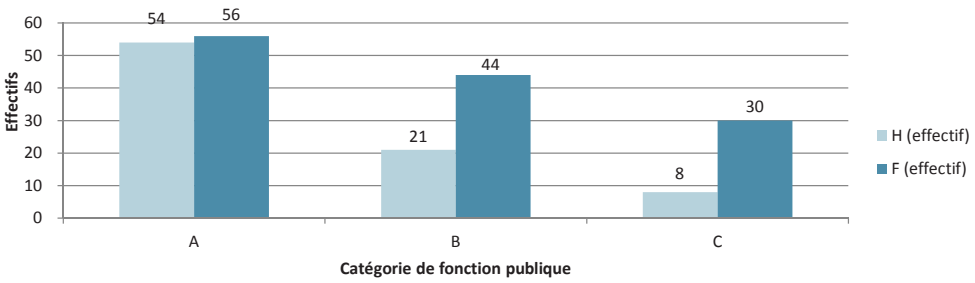
Agents de Grenoble INP disposant d'un Compte Epargne Temps au 31/12/2012

	H		F		Total	
Catégorie	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	**Effectif**	**Nb jours**
A	54	1 261	56	1 293	**110**	**2 554**
B	21	359	44	634	**65**	**993**
C	8	140	30	401	**38**	**541**
Total	**83**	**1 760**	**130**	**2 328**	**213**	**4 088**

Nombre de jours placés sur CET au 31/12/2012

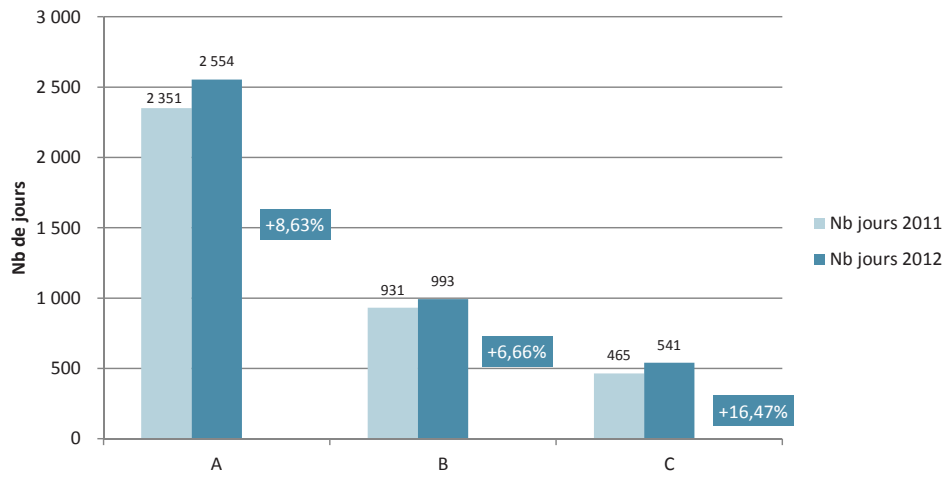


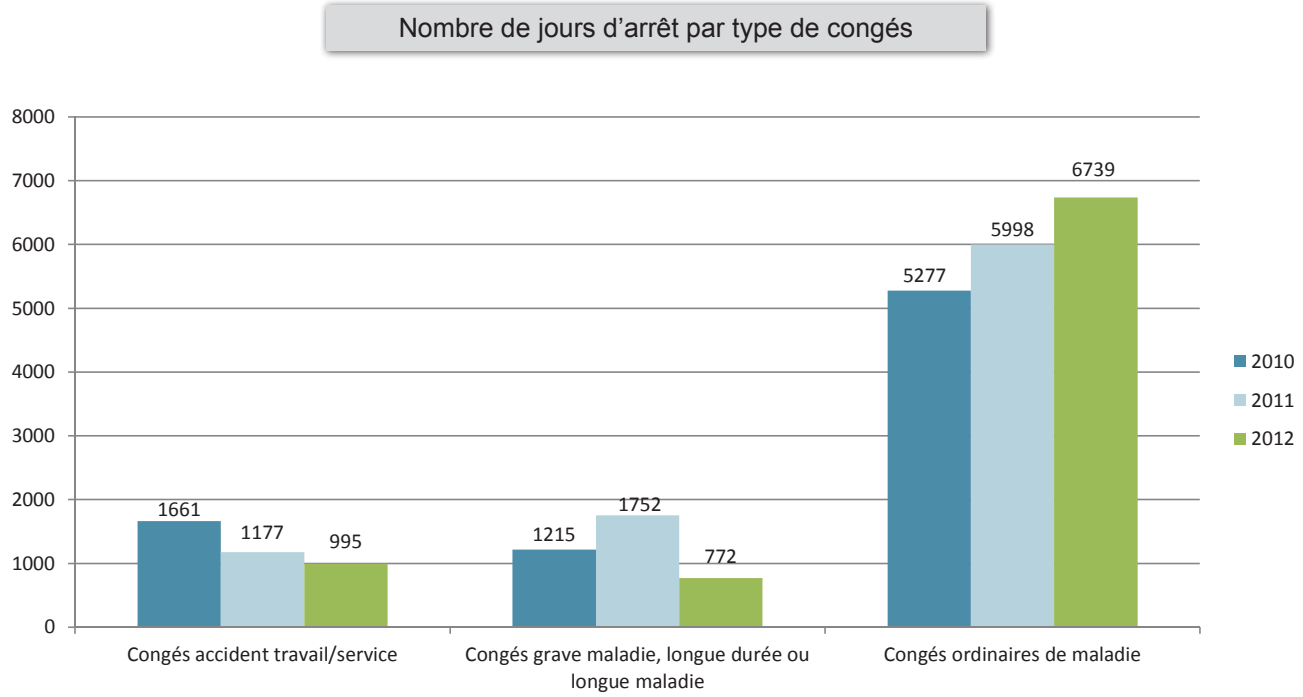
Nombre d'agents disposant d'un CET alimenté au 31/12/2012



(Source DRH)

Evolution du nombre de jours placés sur CET



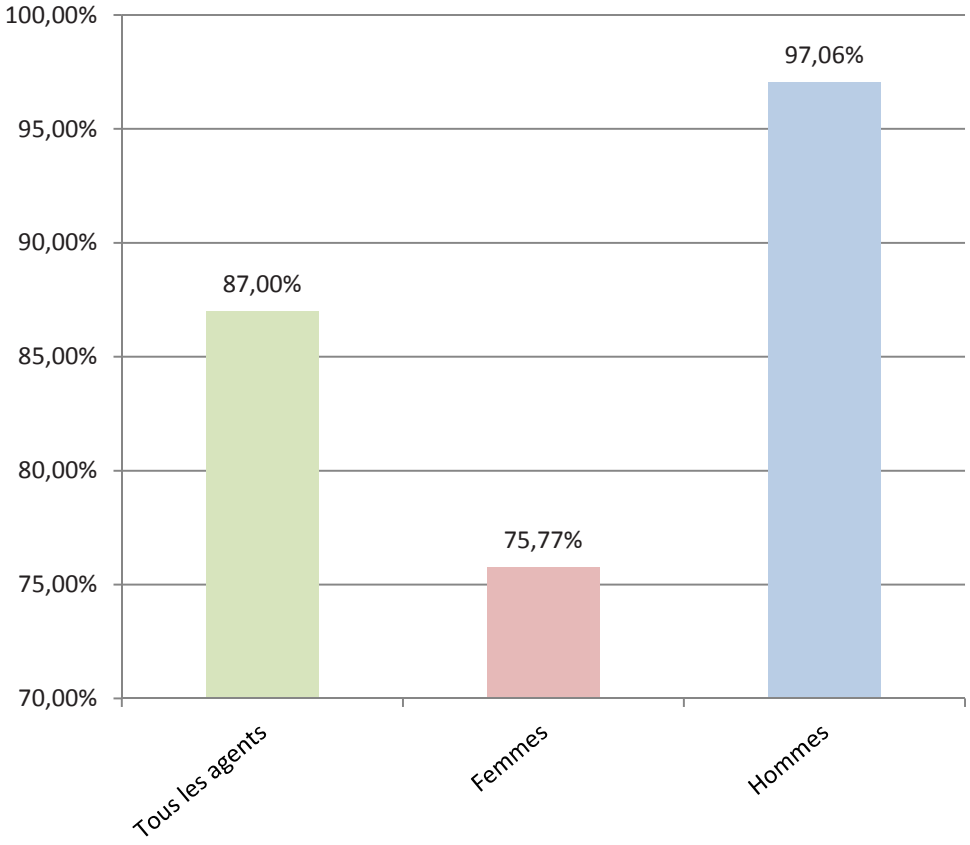


Les congés accidents de travail/service comprennent également les maladies professionnelles.

(Source Harpège)

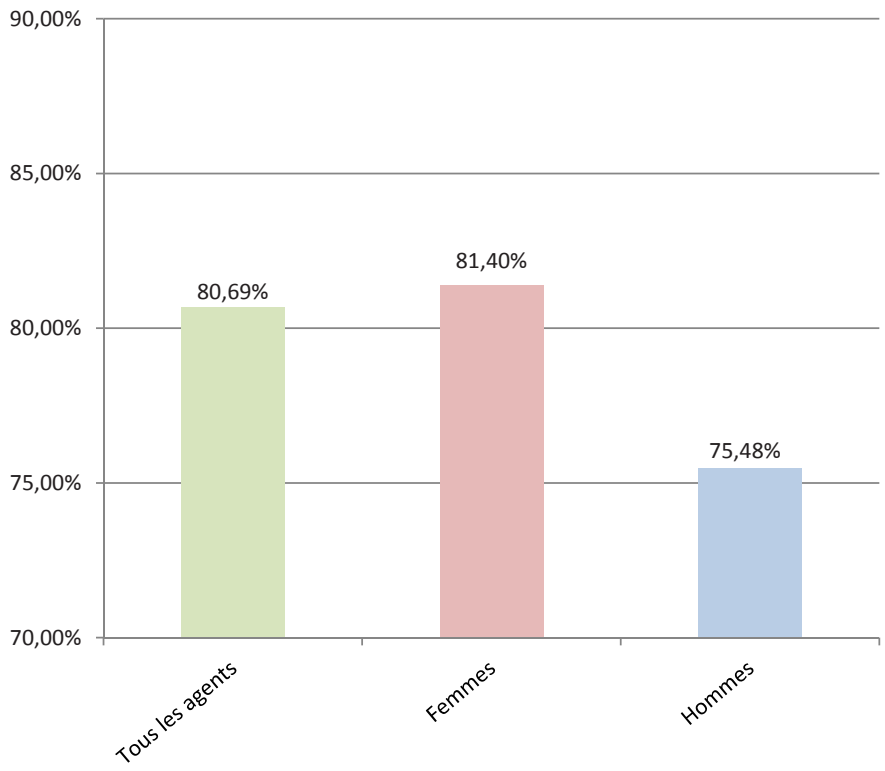
5.3. QUOTITES DE TRAVAIL

Proportion des agents travaillant à temps plein Année 2012



(Source Harpège)

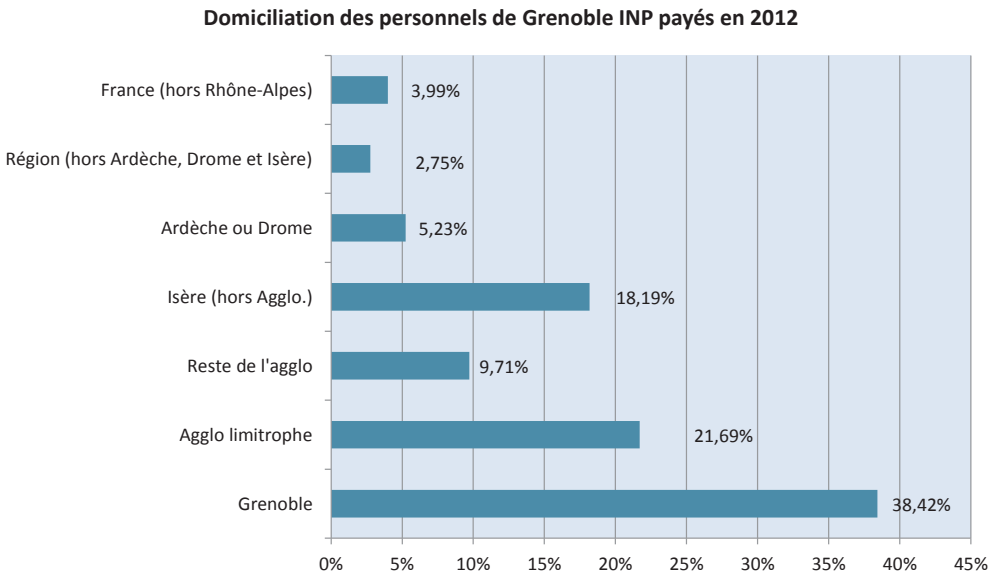
Quotité de travail moyenne des agents à temps partiel Année 2012



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 6/7ème (85,7%) et de 32/35ème (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.

Domiciliation des personnels de Grenoble INP payés en 2012



(Source Harpège)

Grenoble (158 249 habitants)

L'agglomération limitrophe comprend les communes de :

- Echirolles (36 054 habitants)
- Eybens (9 740 habitants)
- Fontaine (22 485 habitants)
- Saint-Égrève (16 355 habitants)
- Saint-Martin-d'Hères (36 504 habitants)
- Saint-Martin-le-Vinoux (5 437 habitants)
- Sassenage (11 317 habitants)
- Seyssinet-Pariset (12 293 habitants)
- Seyssins (7 063 habitants)
- La Tronche (6 439 habitants)

Le reste de l'agglomération comprend les communes de :

- Claix (7 754 habitant)
- Corenc (4 034 habitants)
- Domène (6 704 habitants)
- Gières (6 209 habitants)
- Le Fontanil-Cornillon (2 861 habitants)
- Le Gua (1 924 habitants)
- Meylan (18 065 habitants)
- Miribel-Lanchâtre (381 habitants)
- Murianette (889 habitants)
- Noyarey (2 344 habitants)
- Poisat (2 111 habitants)
- Le Pont-de-Claix (11 386 habitants)
- Saint-Paul-de-Varces (2 221 habitants)
- Varces-Allières-et-Risset (6 468 habitants)
- Venon (742 habitants)
- Veurey-Voroize (1 397 habitants)
- Vif (8 238 habitants)

6 LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1 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 2012 :

1er février 2012 : CAR et CSR commun
Création et composition des comités de sélection
Mobilité

1er Mars 2012 :
Avancement des enseignants-chercheurs 2012
Campagne de professeurs invités

4 et 5 juin 2012 :
Recrutement des enseignants-chercheurs 2012

6 juillet 2012 :
Primes : PCA-PRP
Référentiel d'équivalence horaire
Avancement des enseignants-chercheurs 2012 : phase locale

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

12 novembre 2012 :
PES
Recrutement au fil de l'eau

10 décembre 2012 : CAR et CSR commun
Régularisation des dérogations PES-PEDR
Prime d'Excellence Scientifique 2012

Dates des CSR en 2012 :

4 février 2012 : CAR et CSR commun
Mobilité
Création des comités de sélection

14 mars 2012 : Campagne invités

4 avril 2012 : Recrutement 2012 :
mutation, détachement et dispense de qualification, PAST, PES

14 juin 2012 :
Campagne ATER 2012
Titularisation des maîtres de conférences, demandes d'éméritat
Mobilité : phase locale
Aménagement de service : enseignant du 2nd degré
Point d'information : PCA et Equivalence horaire, aménagement de service des nouveaux MCF

10 octobre 2012 :
Procédure classement des nouveaux MCF/PR
Point sur le maintien de la PES pour les personnes en délégation
Demandes de mobilités hors campagne

19 novembre 2012 : Classement des enseignants-chercheurs nouvellement nommés

10 décembre 2012 : CAR et CSR commun : PES

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 ITRF en 2012 :

7 février 2012 :

Mutations externes
Intégration dans le corps des ITRF
Intégration dans une collectivité territoriale
Examen des dossiers de candidature à une promotion de corps par liste d'aptitude

27 mars 2012 :

Titularisation
Intégration dans le corps des ITRF
Détachement sortant
Personnel en disponibilité

26 juin 2012 :

Titularisations
Mutations externes
Personnels en disponibilité
Personnels mis à disposition « sortants »
Tableau d'avancement

24 septembre 2012 :

Titularisations
Mutations externes

30 novembre 2012

Mutations entrantes

Dates des CPE AENES en 2012 :

3 février 2012 :

Approbation du règlement intérieur
Liste d'aptitude ADAENES
Liste d'aptitude SAENES
Tableau d'avancement APAENES
Tableau d'avancement SAENES classe supérieure et classe exceptionnelle

28 février 2012 :

Tableau d'avancement ADJAENES 1ère classe
Tableau d'avancement ADJAENES Principal 2ème classe

Dates CCPANT en 2012 :

10 juillet 2012 : validation du règlement intérieur et mise en œuvre de la loi Sauvadet

Date CPE commune (ITRF, AENES, CPANT)

16 janvier 2012 : campagne de mobilité interne

6.2 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 et ordres du jour des réunions au cours de l'exercice 2012 :

22 mars :

- point d'avancement sur le chantier des fonctions supports ;
- avancement du projet Siham, retour sur la campagne emplois 2012 ;
- point sur la situation du CNAM ;
- mise en place du contrôle interne

24 mai

- mise en place du contrôle interne comptable et financier ;
- grandes orientations campagne emplois 2013 ;
- point sur la situation du CNAM ;
- point sur la loi Sauvadet ;
- point cartographie ;
- mission handicap ;
- commission formation ;
- règlement intérieur de l'école de Génie Industriel

25 juin

- opération GrenEnER : projet de contrat - son périmètre en maintenance et entretien

12 juillet

- mise en œuvre de la loi Sauvadet ;
- commission handicap ;
- circulaire horaires et congés 2012-2013 ;
- rapport d'activité du SCAS ;
- création du CHSCT ;
- situation du CNAM

4 octobre

- rapport d'activité assistante sociale ;
- réorganisation des services d'établissement ;
- mise en œuvre de la loi Sauvadet ;
- modalités de recrutement des contractuels et de renouvellement de contrats ;
- situation des personnels Cnam, régime indemnitaires des IATS ;
- masse salariale 2013 ;
- campagne emplois 2013, mobilité 2012 ;
- fonction ouvrant droit à primes de charges administratives ou à primes de responsabilités pédagogiques ;
- SICD ;
- nouvelle charte règlementant les moyens informatiques

8 novembre

- bilan opération jour de carence ;
- cartographie des emplois ;
- commission handicap ;
- organisation séminaire fonction RH ;
- recours aux contrats d'apprentissage ;
- modalités de décompte des congés légaux ;
- réorganisation du collège doctoral et des écoles doctorales ;
- situation du service des relations internationales

6 décembre

- Retour séminaire RH ;
- campagne d'emploi 2013 ;
- budget formation 2013 ;
- calendrier social 2013 (thèmes et priorités) ;
- restauration des personnels du site Viallet

12 décembre

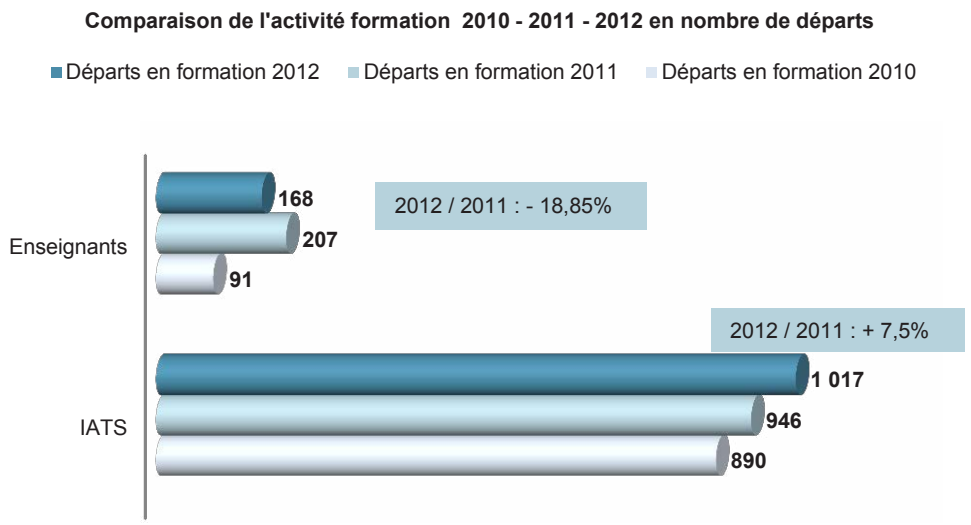
- Campagne emplois 2013

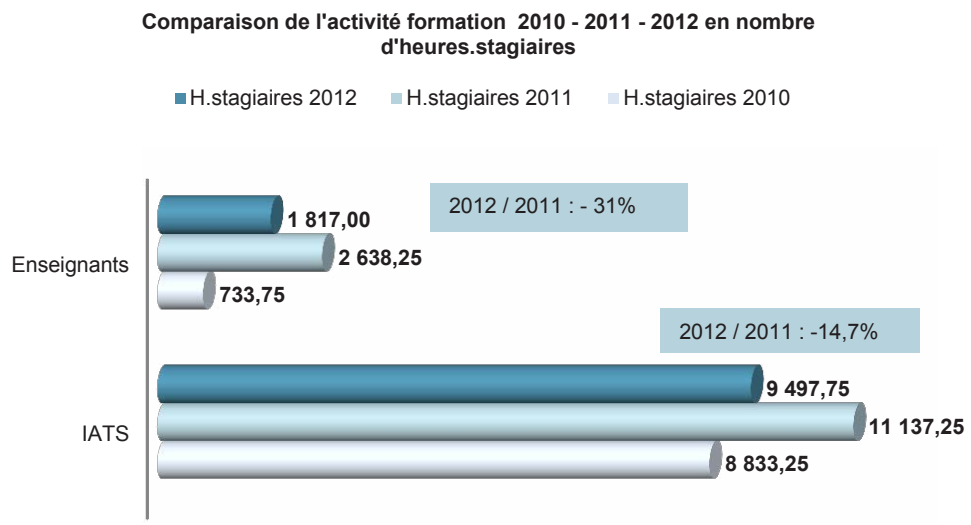
6.3 Contentieux

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
2012 : 1 recours en instance et 2 achevés

7 FORMATION DU PERSONNEL

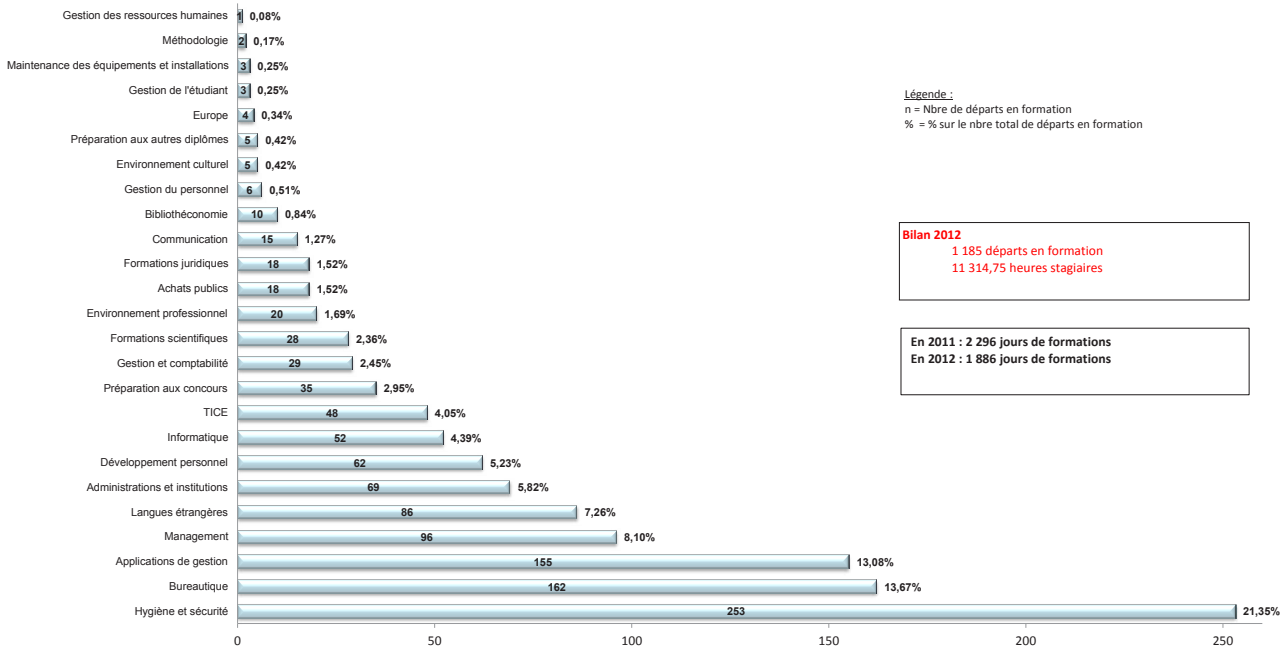
7.1. COMPARAISON DE L'ACTIVITÉ DE FORMATION 2010-2011-2012





(Source Lagaf - Service formation du personnel)

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



Si le volume des départs en formation a progressé de plus de 2% en 2012, le nombre d'heures.stagiaires a diminué de 20%.

Cette baisse est à imputer principalement aux formations «management» (-2 650 h.stagiaires) dans la mesure où les heures de formations dispensées dans le cadre de ce dispositif ont été concentrées sur l'année 2011.
Le passage à la gestion intégrée avait également nécessité en 2011 un parcours de professionnalisation d'environ 500 h.stagiaires pour les personnels de la DRH.

L'augmentation du nombre de départs en formation concerne principalement les domaines suivants :

- hygiène et sécurité (+ 41 personnes);
- informatique (+ 15 personnes);
- applications de gestion (+ 12 personnes) ainsi que le domaine «Développement personnel» qui couvre les mesures d'accompagnement mises en place dans le cadre de la fin d'activité du CNAM.

Afin d'aider les nouveaux élus aux différentes instances de l'établissement, 3 sessions de formations ont été organisées sur les sujets : Gouvernance, Ressources Humaines et Finances.

Entre 14 et 17 personnes ont assisté à chacune de ces 3 sessions.

22 personnes ont mobilisé leur droit individuel à la formation (**DIF**) (+ 7 par rapport à 2011) pour un total de 526 h.stagiaires (+ 37% par rapport à 2011).

4 bilans de compétences et 1 VAE ont été accordés par l'établissement qui a par ailleurs accompagné 2 enseignants à la préparation de l'agrégation.

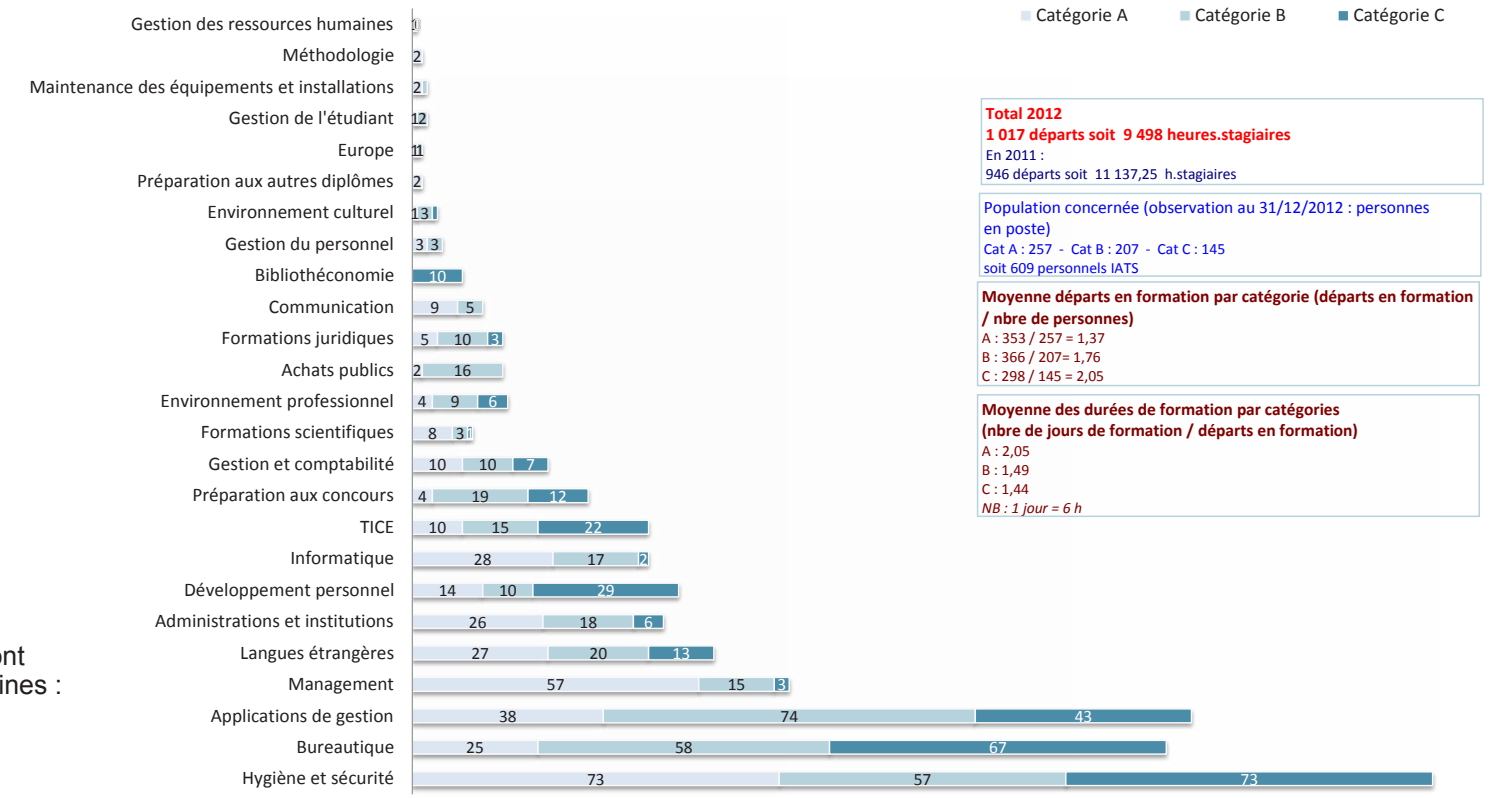
90 personnels des associations partenaires (AGEFPI et APDISAR) ont bénéficié de l'offre de formation de Grenoble INP (662 h.stagiaires).

Ces inscriptions concernent essentiellement des besoins en Hygiène et Sécurité et dans une moindre mesure la bureautique et le management.

Grenoble INP participe également aux formations mutualisées en inter-universitaire, soit au titre d'établissement d'accueil, soit en tant que bénéficiaire.

En 2012, le pôle formation et accompagnement et le service Hygiène et Sécurité ont géré 363 sessions de formations, 1 490 inscriptions et 13 700 h.stagiaires avec un budget voté à 405 000€, ramené à 366 000€ après DBM.
Ces données n'intègrent pas l'activité formation dispensée par l'équipe PerForm.

7.3. DÉPARTS EN FORMATION DES PERSONNELS IATS



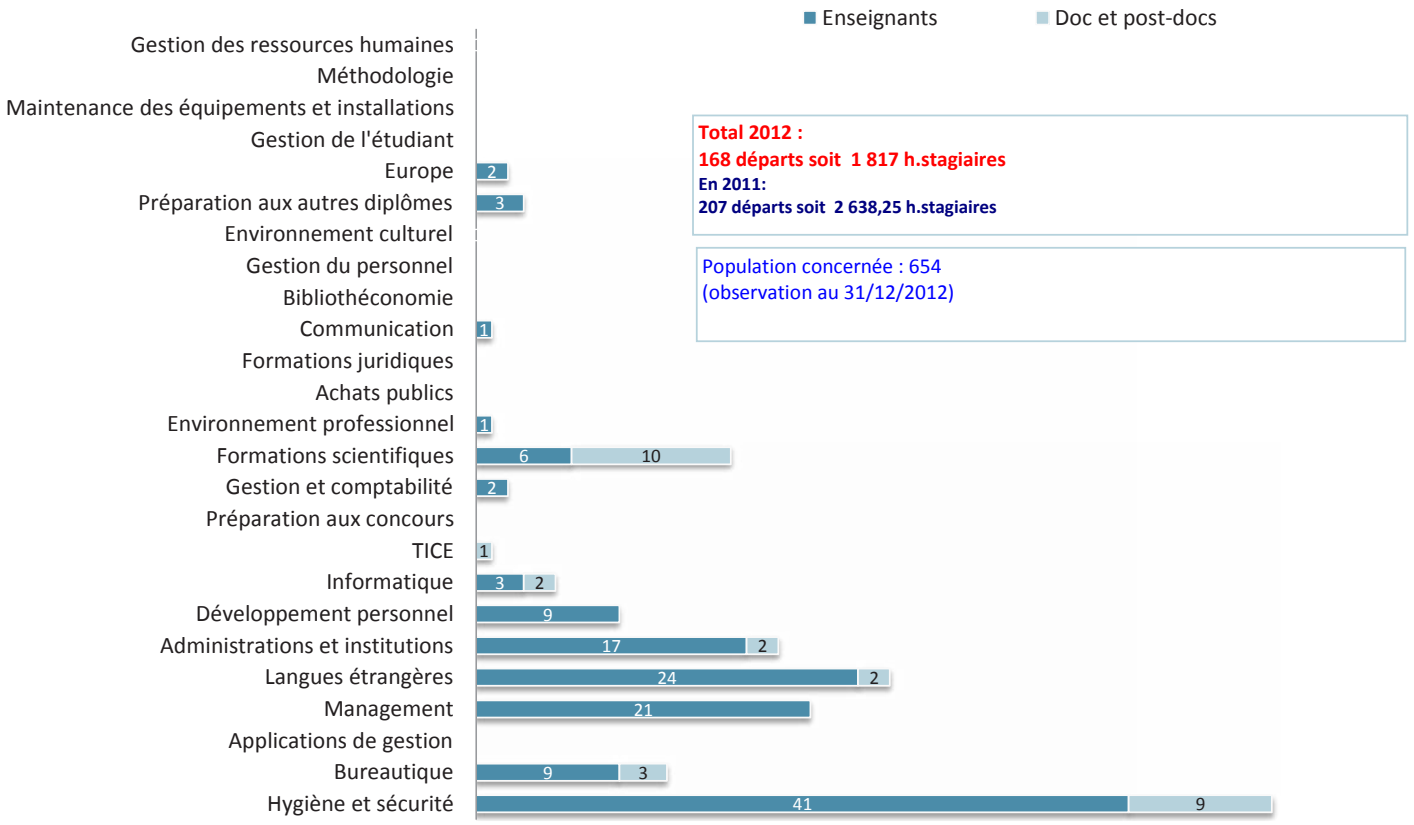
Comme le montre ce graphe, les personnels IATS ont majoritairement suivi des formations dans les domaines :

- hygiène et sécurité (203 départs);
- bureautique (150 départs);
- applications de gestion (155 départs);
- management (75 départs);
- langues étrangères (60 départs).

Cette répartition est quasi identique à celle de 2011.
En hygiène et sécurité, les inscriptions concernent principalement les formations au secourisme (initiale et recyclage).
En bureautique, 3 sessions de déploiement à Office 2010 ont été organisées dans le prolongement de ce qui avait été initié en 2011- il est intéressant de noter que les demandes de niveau débutant sur les différents outils tendent à disparaître au profit de modules de perfectionnement.
Les inscriptions en Management correspondent au programme «Manager à Grenoble INP» initié en 2011.
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 moins longue (1,4 j pour les catégories C contre 2 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.

(Source Lagaf - Service formation du personnel)

7.4. DÉPARTS EN FORMATION DES ENSEIGNANTS ET CONTRACTUELS DOCTORANTS



La participation des enseignants a baissé de 19% par rapport à 2011 quand les heures.stagiaires ont diminué de plus de 30%.
En management, seuls 21 enseignants ont participé à des formations contre 44 en 2011 qui était l'année de lancement de ce programme.
Par ailleurs, dans le domaine «gestion de l'étudiant» aucune formation n'a été organisée en 2012 alors qu'en 2011, 15 enseignants avaient été concernés par cette thématique.

9 enseignants, qui représentent 17 inscriptions, ont participé aux sessions dédiées aux nouveaux élus des instances de l'établissement.
2 enseignants ont été accompagnés pour la préparation à l'agrégation et 1 enseignant a bénéficié d'une VAE en vue de l'obtention d'un certificat sportif.
5 enseignants ont mobilisé leur DIF pour un total de 120 heures.

(Source Lagaf - Service formation du personnel)

8 HYGIENE ET SECURITE

8.1. BILAN DU PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION 2012

Ce document présente le bilan des actions menées dans le cadre de la politique de Grenoble INP en matière de santé et sécurité au travail pour l'année 2012. Ces actions sont complémentaires aux plans d'actions définis au niveau de chaque service dans le cadre du Document Unique d'Evaluation des risques Professionnel.

1- Formations / Communication

Détails des actions	Budget prévisionnel (en k€)	Commentaires
1-1 Accueil sécurité :		
▶ Accueil des nouveaux arrivants : mise en place des procédures et des outils proposés en 2011 par un accueil réalisé par chaque Assistant de Prévention	Sans objet	Mis en place progressivement
▶ Formation sécurité générale étudiants 1A : à consolider	Sans objet	Réalisé pour Ense3, Phelma, Ensimag, Pagora (élèves 2ème année), Esisar (prévu en janvier 2013)
1-2 Formations sécurité		
▶ Formations à la sécurité pour les doctorants et personnels (en commun avec UJF et collège doctoral) : à consolider	6h TD sur budget collège doctoral	Nombre d'inscrits (INP) : 497 Nombre de présents (INP) : 233 Nouveaux thèmes abordés : rayonnements non ionisants et travail sur écran
▶ Formation des Assistants de Prévention et membres du personnel au CHS	30 k€ TTC sur budget du service de formation continue.	7 Assistants de Prévention formés
▶ Consolider les formations habituelles (SST, extincteurs, habilitation électrique ...) : voir détail dans l'offre de formation		voir bilan offre de formation 2012
▶ Proposer de nouvelles formations : travail sur écran et sensibilisation large à l'utilisation des défibrillateurs		- sensibilisation défibrillateur assurée par une infirmière de médecine du travail : 8 sessions - travail sur écran : intégré aux jeudis de la sécurité - sécurité dans l'usage des gaz spéciaux
▶ Organisation de 2 rencontres annuelles des AP	1 k€	- 5 juin 2012 - 29 novembre 2012
1-3 Communication		
▶ Consolidation de la journée de prévention sur les conduites addictives et le risque routier pour les étudiants 1A Participation à l'action inter-U de sensibilisation lors du forum des sports	0,32 k€ (+ subvention de la sécurité routière)	- Réalisé le 6 septembre 2012 : environ 300 étudiants très réceptifs, ouverture au risque vélo (quizz) - Réalisé le 12 septembre 2012 - Sensibilisation alcool avec le centre de santé sur les sites Génie industriel, Pagora, Phelma et Ense3 (janvier / février : avant ou lors des semaines de campagne des BDE)
▶ Mener une action de sensibilisation aux risques liés au vélo pour les personnels (en lien avec le SCAS dans le cadre du PDA)		Non réalisé
▶ Amélioration du site intranet - hygiène et sécurité (documentation à jour, meilleure lisibilité ...)	Sans objet	Fait régulièrement
▶ Diffuser régulièrement des articles dans le EnLigne	Sans objet	articles sur les formations extincteurs et défibrillateurs et les assistants de prévention
▶ Communiquer sur les avis émis par le CHS	Sans objet	Non réalisé mais compte-rendu sur l'intranet
▶ Renforcer l'usage de la langue anglaise dans les documents diffusés et dans les formations	0,84 k€	En cours. Objectif fin 2012 : traduction du support accueil des nouveaux

(source service Hygiène et sécurité)

2- Gestion des risques

Détails des actions	Budget (en k€)	Commentaires
2.1 Evaluation des risques - Poursuite du dossier d'évaluation des risques		
► **Mise à jour des Documents Uniques dans les services ne l'ayant pas réalisé en 2011 : évaluation des risques et programmes d'actions**	Sans objet	sur 2011 et 2012 taux de réalisation d'une mise à jour du DUERP : 60 % (+ 20 % bien avancé) fin 2012 nombre de services sans assistant de prévention désigné : 4 (sur 37)
► **Suivi de la mise en œuvre des plans d'actions définis en 2011**	Sans objet	
2.2 Analyses de sécurité		
► **Définition d'un plan de prévention des Risques Psychosociaux dans le cadre d'un groupe de travail en lien avec le CT et le CHSCT** **Objectifs 2012 : établissement d'un diagnostic notamment via une enquête, définition d'indicateurs de suivi et sensibilisation des managers, des membres du CHSCT et des AP**	0 k€ (30 k€ prévu au budget)	- groupe bien-être au travail issu de la mission RH : remise d'un rapport en octobre 2012 - mise en place d'un groupe de travail issu du CHSCT en octobre 2012 - sensibilisation des membres du bureau le 12 décembre 2012
► **Poursuivre la diffusion et l'exploitation de la fiche individuelle de risques professionnels. Mettre à jour de la base de données**	1 800 €	décision d'abandonner en 2013 cette application car informations recuillies non exploitées par manque de temps et base de données très lourde à tenir à jour au niveau des destinataires
► **Analyse d'accidents significatifs : poursuite de l'amélioration de la communication et du suivi par le CHSCT**	Sans objet	analyse de 3 accidents avec les assistants de prévention. Pas d'association des membres du CHS
► **Mener une réflexion sur la gestion des situations de travail isolé**	Sans objet	Non réalisé
► **Finalisation de l'étude en interne vis-à-vis du classement ATEX de certains postes de travail ou locaux**	Sans objet	Réalisation de l'étude pour les structures : Pagora, TP Phelma, LEPMI, SIMAP, LEGI, IMEP, 3SR
► **Etude sur l'exposition des personnels et étudiants aux produits CMR (Cancérigène Mutagène et Reprotoxique)** **Evaluation du risque chimique pour 3 laboratoires et préparation de campagne de mesures d'exposition**	1,2 k€	recours à un stagiaire ingénieur (3 mois) : - **TP Phelma** : inventaire des produits chimiques, analyse avec les enseignants des produits les plus dangereux (CMR et toxiques) pour élimination des produits non utilisés, proposition d'un encart sécurité sur les produits manipulés dans les énoncés de TP 2012/2013, création d'un fichier d'inventaire de produits et d'évaluation du risque chimique, proposition d'une fiche individuelle d'exposition aux produits CMR - **LEPMI** : début d'évaluation du risque - **Pagora / LGP2** : installation pour test du logiciel CHIMITHEQUE de gestion des produits + inventaire des produits
► **Bilan global de l'efficacité du parc sorbonne et hottes de l'établissement**	9,5 k€	Recours à un organisme extérieur
► **Bilan sur les bouteilles de gaz présentes dans les locaux (utilisation, stockage, dates de péremption ...)**	2,9 k€ (21 % pris en charge par établissement)	- inventaire des bouteilles Air Liquide sur campus (janvier 2012) - Reprise des bouteilles de plus de 10 ans d'Air Liquide et d'Air Products - Elimination pour destruction de très vieilles bouteilles - Recherche de prestation maintenance / conseil pour les installations de distribution SIMAP / LEPMI

(source service Hygiène et sécurité)

► **Etude sur le risque Laser**		Non réalisé
► **Mettre à jour toutes les déclarations auprès de l'ASN pour la détention de générateurs de rayons X et de sources radioactives**	2,5 k€	dossier 3SR : déposé en février 2012 et en cours d'instruction dossier LMGP : toujours en cours d'instruction par l'ASN (déposé en 2011) dossier TP Phelma campus : déposé et instruit dossier CMTC : déposé en novembre 2012 dossier SIMAP : en cours de rédaction dossier TP Phelma Minatec : en cours de rédaction (générateur X) et procédure pour élimination des sources scellées en cours dossier TP Phelma LPSC : procédure pour demande de prolongation des sources de plus de 10 ans en cours
► **Améliorer le taux 2011 de réalisation des exercices d'évacuation en début d'année universitaire des ERP**	Sans objet	au 1er novembre 2012 : 30 % des exercices réalisés
► **Amélioration de la gestion des systèmes d'alarme incendie lors de toutes les plages horaires d'accès aux locaux (reports d'alarmes ...)**	Sans objet	- chiffrage d'une prestation d'agent SSIAP lors des périodes d'absence de gardiens sur le campus (juillet 2012) - mise à jour du point sur la surveillance des systèmes d'alarme incendie sur chacun des sites (octobre 2012) - chiffrage de l'installation de télétransmetteur sur chaque SSI (octobre 2012)
► **Accéder à l'ensemble des rapports des contrôles réglementaires via des plate-formes internet afin d'assurer un meilleur suivi des observations émises**	Sans objet	Réalisé en janvier 2012

2.3 Procédures et documents généraux sécurité		
► **Suivi de la procédure projets d'étudiants à Phelma, Ense3 BERGES et GINOVA**	Sans objet	service HS consulté pour 3 projets étudiants
► **Mise en place des registres santé et sécurité dans l'ensemble des services**	Sans objet	réalisé
► **Proposition d'une procédure informatisée (workflow) visant à intégrer la sécurité lors des demandes d'aménagements de locaux et d'expériences qui sont pilotées par les laboratoires**	Sans objet	Non réalisé Consultation du service HS sur plusieurs dossiers en amont de leur installation (IMEP, Rhéologie, GINOVA, G2ELab, 3SR, LEPMI, LGP2, CREMHYG, GIPSALab ...)
► **Point sur les ICPE de l'établissement, réalisation des dossiers de déclaration éventuels (chaufferies, produits chimiques ...)**	Sans objet	Point sur les chaufferies et les climatisations réalisé en juin 2012 suite étude réalisée en 2011 par Bureau Véritas (SDMS). Préconisation minimale : installer la détection gaz dans les 3 chaufferies soumises à déclaration au titre des ICPE.
► **Mise en place de marchés transversaux pour la maintenance des extincteurs / RIA et des SSI (maintenance corrective forfaitaire)**	Sans objet	Réalisé Les économies réalisées ont permis de financer des études de conformité du parc d'extincteurs (suite travaux, évolution des affectations ...)
► **Proposition du volet sécurité du règlement intérieur type des laboratoires CNRS / Grenoble INP / UJF**	Sans objet	
► **Etude accessibilité des locaux aux personnes en situation de handicap**	Sans objet	Analyse des schémas directeurs établis suite étude de 2011 par A2CH pour définir les axes du plan pluriannuel de travaux

2.4 Fonctionnement du CHSCT		
► **Passage au CHSCT selon dispositions réglementaires**	Sans objet	- création du CHSCT lors du CA du 18 octobre 2012 - 2 réunions préparatoire avec les organisations syndicales en amont sur la composition, le règlement intérieur et les liens CT / CHSCT
► **Définition d'un rapport sur l'évolution des risques**	Sans objet	Non réalisé
► **Associer les membres du CHS à des visites de locaux**	Sans objet	Non réalisé
► **Associer les membres du CHS aux nouveaux projets de construction (Minatec 2 , GEMME-Coriolis, Green'Er) et aux opérations d'aménagement importants**	Sans objet	Non réalisé Avis du service HS sur projets Green'Er et Minatec 2

(source service Hygiène et sécurité)

3- Medecine de prevention

Détails des actions	Budget (en k€)	Commentaires
► Recrutement d'un médecin de prévention supplémentaire au niveau de Grenoble Université	20 k€	Non réalisé : candidatures mais problème de niveau de rémunération proposé
► 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	Informations non exhaustives
► Information des nouveaux arrivants sur les postes nécessitant une aptitude médicale avant exposition : laser classes 3 et 4, rayonnements ionisants	Sans objet	Informations non exhaustives
► Information le plus tôt possible sur les femmes enceintes affectées à un poste avec risque d'exposition à des CMR	Sans objet	Démarches volontaires des intéressées (pas d'information de la DRH)
► Attestations d'exposition pour les retraités ayant été exposés à des CMR	Sans objet	Pas d'information sur les départs en retraite. Pas de transmission par l'INP des informations nécessaires pour rédiger les attestations d'exposition.
►Informatisation des dossiers médicaux (formation, mise en route ...)	Sans objet	Réalisé
► Formation d'une infirmière à la Prévention des Risques liès à l'Activité Physique	sur budget centre de santé	Non réalisé

VISITES DE COMMISSIONS DE SECURITE - avis favorables
Bâtiments CNAM (ancien et nouveau)
Bâtiment B site Bergès
Bâtiment TP Phelma Campus

REUNION CHS, CHSCT et CLHS
Etablissement : CHS 18 juin, CHSCT 7 décembre 2012
Pagora : 6 mars, 12 juin, 18 septembre, 11 décembre
Phelma : 7 février (Minatec), 6 mars (Campus), 17 septembre (Minatec), 25 septembre (Campus)

(source service Hygiène et sécurité)

8.2. RAPPORT D'ACTIVITÉ MÉDECINE DE PRÉVENTION 2011-2012

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 2011-2012 :

- Ecoles : Esisar, Pagora
- Laboratoires : LCIS, LGP2, G2elab, Rhéologie, LIG , Institut Néel
- Plateformes : CREMHyG, CIME, IRIS

Présence aux visites médicales :

268 personnels présents aux visites médicales.
Inscrits : environ 300 avec un taux d'absence estimé de 10 %

(source Hygiène et sécurité)

Répartition des visites médicales :

- **Par motif de visite :**

SMP	SMQ	SMP + SMQ	A la demande
- Risques : 87 - Pathologie particulière : 4 - Reprise : 27 - Maternité : 0 - Handicap : 7 Total : **125**	**97**	**222**	- Aptitude : 3 - Aménagement poste : 9 - AT/MP : 3 - CLM/CLD : 2 - Conflit : 12 - Suivi : 4 - Autre : 13 Total : **46**

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

- **Par catégorie professionnelle :**

	Pers. Admin.	Pers. Biblio.	Ingénieurs et pers. techniques	Enseignants Chercheurs PRAG	Doctorants Post doc ATER	Autres	
SMP	12	1	56	24	30	2	**125**
SMQ	29	3	13	48	4	/	**97**
Demande	25	1	11	7	2	/	**46**
Total	**66**	**5**	**80**	**79**	**36**	**2**	**268**

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 réalisés :

- Visiotest : 178
- Examen ophtalmologique avec fond d'œil (risque laser) : 4 prescrits, 1 fait
- Audiogramme : 34
- Examen biologique sanguin : 10
- Bandelettes urinaires : 171
- Epreuve fonctionnelle respiratoire : 8
- Electrocardiogramme : 1
- Radiographie pulmonaire : 1

Vaccinations faites par le médecin de prévention :

- DTPolio : 9
- DTCoqPolio : 4
- Grippe : 3
- Hépatite B : 1
- Méningite : 1

Avis d'aptitude :

- Aménagement du poste de travail : 27
- Temps partiel thérapeutique : 6
- Mutation : 1
- Aptitude spécifique (rayonnements ionisants, laser, conduite de véhicules, travail en hauteur…) : 9 dont 1 pour aptitude au travail avec laser et 2 pour le permis cariste
- Inaptitude temporaire : 20

(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 :
  - laboratoire G2eLab
  - magasin et atelier de l'école Ense3
  - service IRIS

- Etudes de postes de travail : 10 dont 6 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) et de Pagora (1)
  - 8 réunions avec la Direction des Ressources Humaines dont une sur le Handicap et une sur la prévention des risques psycho-sociaux
  - Participation, en cas de besoin, aux réunions du Comité Médical de l'Isère

- Formation des personnels :

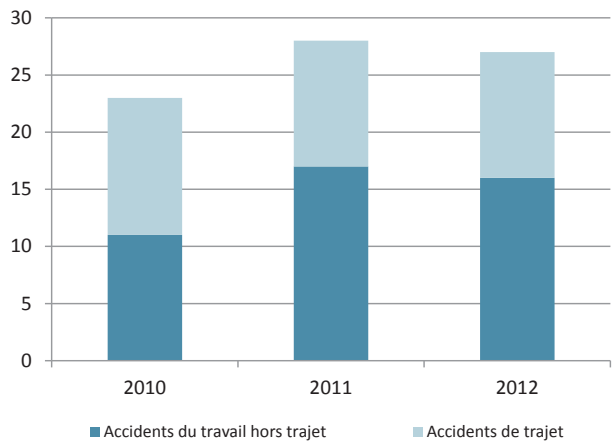
• présentation de la médecine de prévention aux nouveaux arrivants
• participation à une réunion des assistants de prévention
• secourisme :
  • sensibilisation au secourisme pour 21 moniteurs INP assurée par les infirmières de médecine du travail
  • formation SST des personnels assurée par un personnel vacataire du Centre de Santé : 21 personnels en formation initiale et 172 en recyclage
  • formation à l'utilisation d'un défibrillateur animée par une infirmière de médecine du travail : 69 personnels formés
• « Travail sur écran, risques et prévention » : présentation animée par le médecin de prévention et le conseiller de prévention aux « Jeudis de la sécurité »

Autres activités :

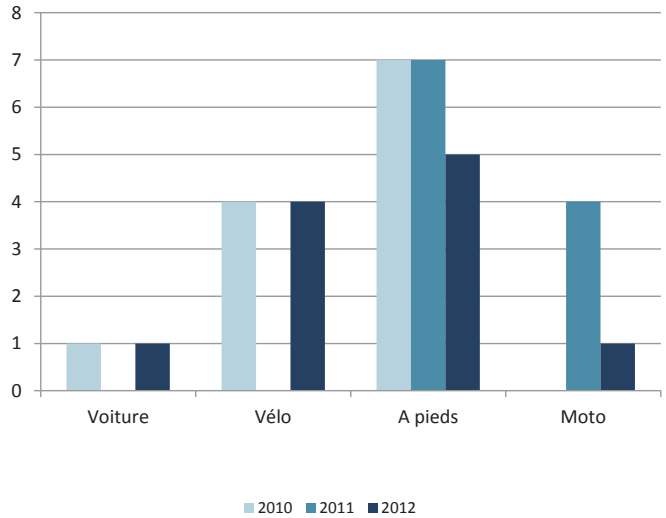
- formation personnelle
- informatisation des dossiers médicaux : formation à l'utilisation du logiciel Dinamit (6 jours). L'adaptation au logiciel a eu, cette année, un impact négatif sur les effectifs surveillés car nous avons diminué provisoirement le nombre de personnels convoqués par demi-journée d'activité médicale.

8.3. ACCIDENTS DU TRAVAIL

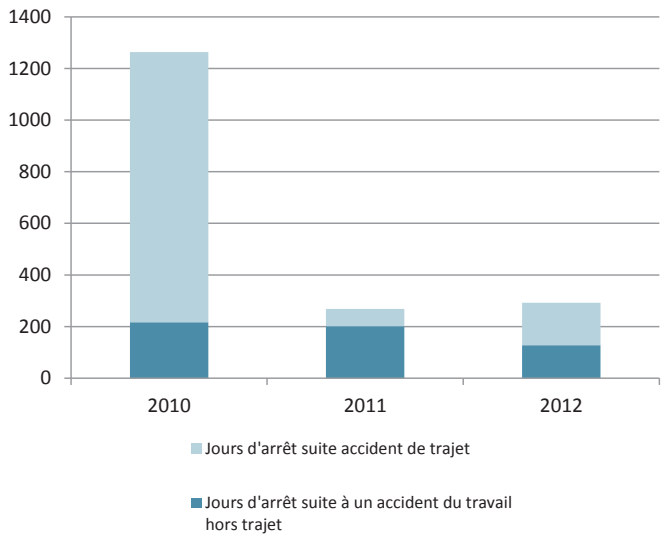
Nombre d'accidents déclarés



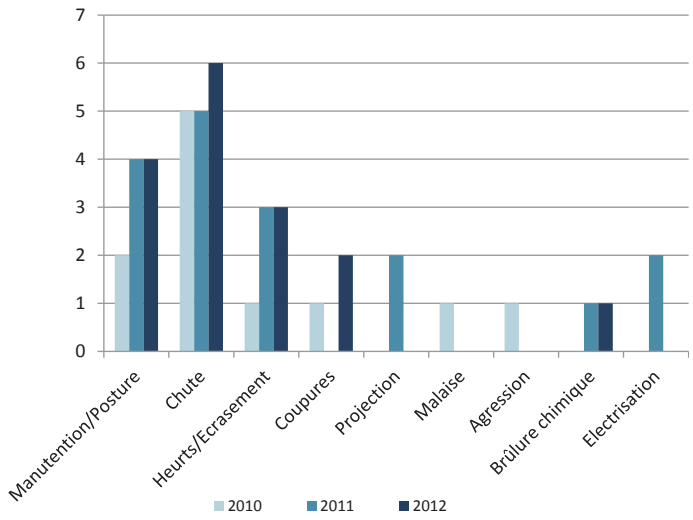
Les types d'accidents de trajet



Nombre de jours d'arrêt suite à accident survenu l'année observée



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. Un travail quotidien est mené sur les outils de communication en interne. D'autre part, Grenoble INP participe très activement à la FNCAS, fédération nationale du conseil en action sociale de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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 2012 :

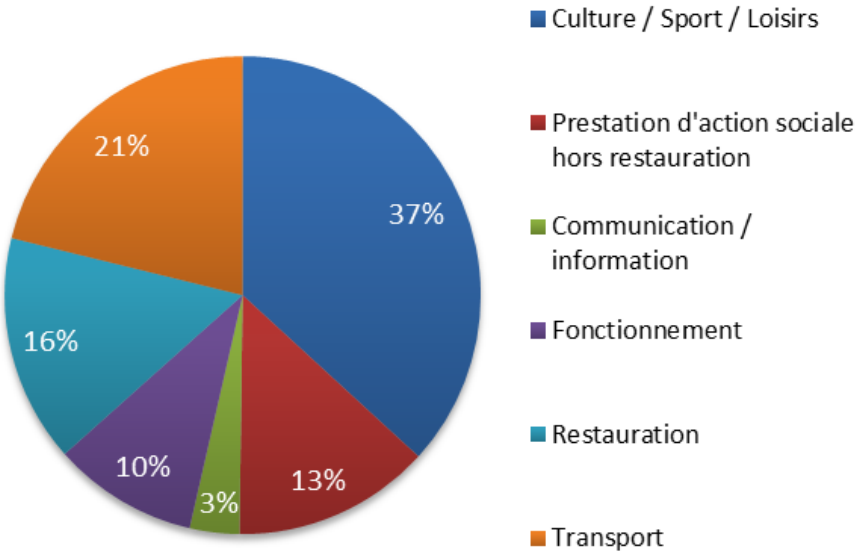
Le budget non consolidé géré par le SCAS en 2012 a été de 253 558€, hors la thématique transport.
Cette dernière comprend un plan de déplacement d'administration géré par le SCAS, le remboursement des frais de transport en commun – montant de **90 813,81€** – géré par la DRH et enfin l'attribution de 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.

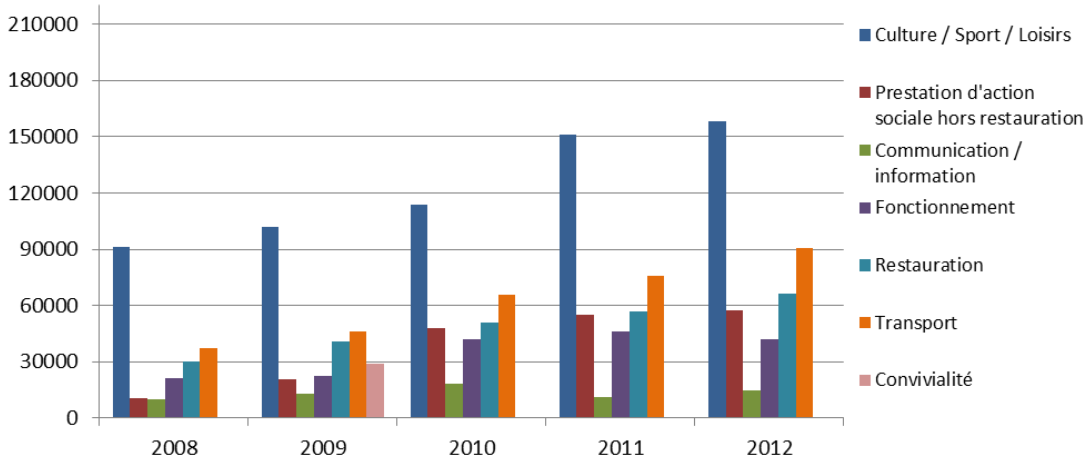
Enfin, le SCAS dispose de 3 personnels dont 1 à plein temps, 1 à 80% et 1 à mi-temps, d'un directeur affecté à 40%, et de 4 présidents de commission qui gèrent les projets, chacun ayant 10% de leur temps de travail affecté au service. On obtient ainsi une masse salariale consacrée à la politique sociale de **85 257€.**

Par conséquent, en 2012, Grenoble INP a consacré 429 629€ à sa politique sociale, soit 307€ par agent et par an.

Politique sociale 2012 par action (budget consolidé)



Evolution 2008-2012 par thématique (budget consolidé)



Le graphe ci-dessus à gauche donne une répartition plus fine en pourcentage entre les différentes thématiques pour l'année 2012.

Enfin, le graphique ci-dessus à droite donne l'évolution entre 2008 et 2012 du budget consolidé consacré aux différentes thématiques : transport, prestations d'action sociale hors restauration, restauration, communication / information, culture / sport / loisirs et fonctionnement.

On constate une forte évolution sur les années 2010-2011 liée à l'accession aux Responsabilité et Compétences Elargies (RCE) et à la prise en compte des doctorants rémunérés par l'établissement. Entre 2011 et 2012 l'évolution se stabilise et la légère augmentation constatée sur l'ensemble des thématiques traduit une appropriation croissante de la politique sociale de l'établissement par tous ses personnels. Cette dernière continue à faire l'objet d'un soutien fort par Grenoble INP.

(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
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
CHS	Comité d'Hygiène et Sécurité
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
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
IATS	Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers et personnels de Service
ICPE	Installation Classée pour la Protection de l'Environnement
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
MAD	Mise à Disposition
MCF	Maître de Conférences des universités
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
PAST	Enseignant-chercheur associé à temps partiel
PERFORM	Perfectionnement de nos Formations
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié
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
SE	Services d'Etablissement
SGA	Secrétaire Général Adjoint d'établissement public
SST	Sauveteur Secouriste du Travail
TCH	Technicien de recherche et de formation

Ce bilan social 2012 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/