

Bilan social 2018

 grenoble-inp.fr/bilan-social



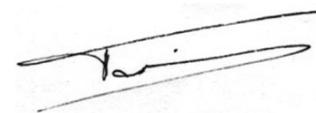
Bilan social 2018

Comme annoncé en préambule du bilan social 2017, nous constatons en 2018 une hausse des effectifs des enseignants chercheurs, résultat de l'ouverture de concours après les années du plan de retour à l'équilibre. Quant aux agents IATS, leur nombre n'est pas en baisse mais la proportion d'agents contractuels est, elle, en augmentation. Ceci s'explique pour partie par l'ouverture limitée de concours mais aussi par la poursuite des recrutements "au fil de l'eau".

On peut par ailleurs, souligner le nombre de promotions des enseignants chercheurs (23) dont 19 obtenues au niveau national. Cela est un signe de la qualité professionnelle des candidats reconnue également au niveau local, puisque nous avons pris la décision de ne pas limiter le nombre de promotions à celui initialement budgété (15).

Parmi les nouveautés cette année, notons la présence d'apprentis parmi nos effectifs, une tendance à encourager, ainsi que la première apparition d'indicateurs sur le télétravail qui a été généralisé en 2018. En effet, environ 20% des agents administratifs en bénéficient désormais, proportion qui se situe dans la fourchette haute des études de comparaison qu'on a menées. Les résultats de premières enquêtes montrent qu'il s'agit d'une mesure très appréciée !

Enfin, le taux de personnels en situation de handicap dépasse, pour la première fois, la barre de 4%. C'est l'occasion de saluer le travail de toutes celles et tous ceux qui œuvrent au sein de l'établissement pour améliorer les conditions d'accueil et de reconnaissance de ces personnels.



Ioannis PARISSIS,
Vice-Président en charge des Ressources Humaines

Sommaire

1. EFFECTIFS

1.1 Effectifs globaux	4
• Effectif social	
• Personnel en activité	
• Postes IATS et enseignant	
1.2. Personnels enseignants chercheurs et enseignants	8
• Effectifs d'enseignants par catégorie d'emploi, sexe et statut	
• Evolution des effectifs d'enseignants	
• Effectifs d'enseignants par discipline	
1.3. Personnels administratifs et techniques IATS	15
• Effectifs IATS titulaires et contractuels	
• Titulaires IATS par catégorie d'emploi et par sexe	
• Evolution des effectifs IATS titulaires	
• Contractuels IATS par catégorie et par sexe	
• Personnels titulaires ITRF par BAP	
1.4. Collaborateurs de recherche et doctorants	22
• Effectifs de collaborateurs de recherche et doctorants par type de contrat et par sexe	
1.5. Focus	23
• Agents sur projet	
• Apprentis	
• Contractuels étudiants	

2. PYRAMIDES DES AGES

2.1. Par sexe	28
• Enseignants, enseignants chercheurs et IATS	
• Enseignants et enseignants chercheurs	
• Personnels IATS	
• Collaborateurs de recherche et doctorants	
2.2. Par statut	31
• Enseignants, enseignants chercheurs et IATS	
• Enseignants et enseignants chercheurs	
• Personnels IATS	

3. FLUX DE PERSONNELS

3.1. Entrées / Sorties	33
• Nombre d'entrées et sorties de l'établissement	
• Taux de rotation du personnel	
• Focus sur les départs à la retraite	
3.2. Promotions des IATS	36
3.3. Promotions des enseignants	39
3.4. Titularisations Sauvadet	40
3.5. Recrutements IATS et enseignants	41
3.6. Prévisions des départs à la retraite des enseignants	43
3.7. Prévisions des départs à la retraite des personnels administratifs et techniques IATS	45

4. REMUNERATIONS

4.1. Masse salariale globale	46
4.2. Masse salariale globale par grands éléments de rémunération	47
4.3. Masse salariale globale des titulaires et contractuels	49
4.4. Masse salariale globale par type de population	50
4.5. Masse salariale globale par structure	52
4.6. Allocation Retour Emploi	53
4.7. Rémunération brute par décile	54
4.8. Salaire brut annuel moyen des personnels 40-50 ans	56

5. CONDITIONS DE TRAVAIL

5.1. Compte épargne temps	57
5.2. Absences et congés	62
• Congés maladie ou congés pour raison de santé	
• Calcul du taux d'absentéisme	
• Focus congés maladie et pour raisons de santé (IATS)	
• Congés pour raisons familiales	
5.3. Quotités de travail	69
5.4. Domiciliations des personnels	73
5.5. Télétravail	74
5.6. Personnes en situation de handicap	75

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1. Répartition par sexe des représentants du personnel par type d'instance	78
6.2. Nombre de réunions par instance	79
6.3. Grèves	81

7. FORMATION DU PERSONNEL

7.1. Comparaison de l'activité de formation par année	82
7.2. Répartition par thème des départs en formation	83
7.3. Départs en formation des personnels IATS	84
7.4. Départs en formation des enseignants et collaborateurs de recherche	85

8. HYGIENE ET SECURITE

8.1. Programme annuel de prévention	86
8.2. Rapport d'activité médecine de prévention	93
8.3. Accidents du travail	97
8.4. Taux de fréquence et de gravité des accidents de travail	98

9. ACTION SOCIALE

Bilan de la politique sociale en faveur des personnels de Grenoble INP	99
---	-----------

GLOSSAIRE

1.1. Effectifs globaux

1249

Agents
en activité au
31/12/2018

1.1.1. Effectif social de Grenoble INP au 31/12/2018

L'effectif social de Grenoble INP inclut l'ensemble des personnels en activité et hors activité, titulaires et contractuels, rattaché à l'établissement au 31 décembre 2018.

Sont pris en compte :

- les agents en activité occupant un poste au 31/12/2018, soit 1 249 agents
- le personnel hors activité non présent dans l'établissement au 31/12/2018, soit 38 agents

Les contractuels étudiants, vacataires, stagiaires et apprentis ne sont, en revanche, pas pris en compte dans l'effectif social.

		Enseignants	IATS	Collaborateurs de recherche	Total		Rappel 2017
		Effectif	Effectif	Effectif	Effectif	%	
En activité (agent occupant un poste)		392	608	249	1 249	97,0%	1 222
Hors activité (agent n'occupant pas de poste dans l'établissement)	Maladies longues (CLD...)		2		2	0,2%	3
	Congé parental	1			1	0,1%	2
	Congé formation		2		2	0,2%	1
	Détachement sortant	3	4		7	0,5%	8
	Disponibilité*	10	16		26	2,0%	22
Total Hors activité		14	24	0	38	3,0%	36
Total Effectif social		406	632	249	1 287	100,0%	1 258

A noter :
les personnels remplaçant des agents hors activité sont comptabilisés parmi les agents en activité.

*Les congés de non-titulaires pour convenance personnelle sont compris dans cette catégorie.

Chapitre 1 - Effectifs

1.1.2 Personnel de Grenoble INP en activité au 31/12/2018 *

	Femmes		Hommes		Total	
Enseignants	113	28,83%	279	71,17%	392	31%
IATS	386	63,49%	222	36,51%	608	49%
Collaborateurs de recherche	81	32,53%	168	67,47%	249	20%
Total	580	46,44%	669	53,56%	1249	100%

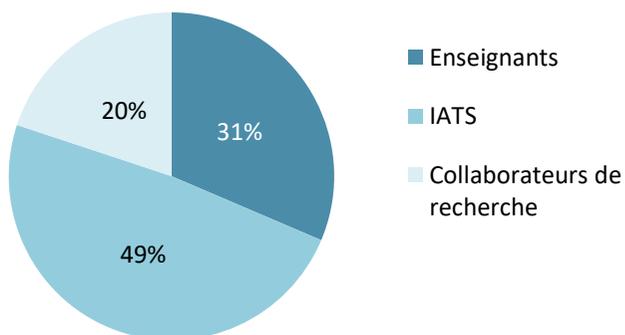
* Comprend tous les personnels Grenoble INP occupant un poste au 31/12/2018 (titulaires et contractuels, dont contrats de recherche et de formation, hors contractuels étudiants, vacataires, stagiaires et apprentis et hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP). Il s'agit ici d'une observation des effectifs présents au 31/12/2018 et non d'une photographie des postes de l'établissement (postes vacants non représentés).



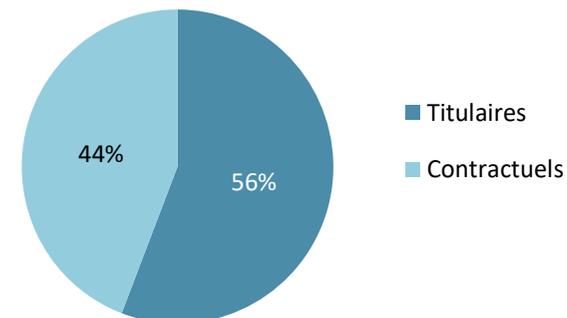
La proportion d'hommes est plus importante que celle des femmes (54% d'hommes contre 46% de femmes).

On constate toutefois des disparités importantes entre les populations puisque les enseignants et collaborateurs de recherche (doctorants, post-doctorants) comprennent 67% d'hommes environ contre 36% seulement chez les agents administratifs.

Répartition par type de population



Répartition par statut



Chapitre 1 - Effectifs

Répartition des effectifs en activité par statut et catégorie

Catégorie	EFFECTIFS		
	Titulaires	Contractuels	Total
A	509	419	928
B	103	105	208
C	85	28	113
TOTAUX	697	552	1249

Catégorie	ETP		
	Titulaires	Contractuels	Total
A	497,7	410,1	907,8
B	97,1	96,9	194
C	80	23	103
TOTAUX	674,8	530	1 204,8



Rappel

Le plafond d'emplois global de l'établissement pour 2018 s'élève à 1367 ETP, dont 1065 ETP sur le plafond ministériel

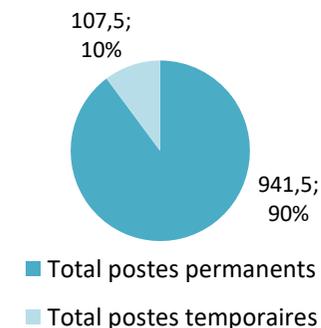
Chapitre 1 - Effectifs

1.1.3. Postes IATS et enseignants au 31/12/2018

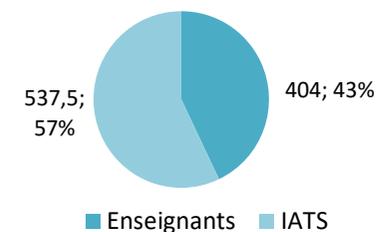
		Type de population	Catégorie fonction publique du poste	TOTAL Postes * au 31/12/2018	Variation du nombre de postes entre le 31/01/2018 et le 31/12/2018	
POSTES PERMANENTS	Hors convention	ENSEIGNANTS	A	404	2,5	
		IATS	A	226	1	
			B	197,5	2,5	
			C	114	-2	
		TOTAL IATS		537,5	1,5	
Total postes permanents				941,5	4	
POSTES TEMPORAIRES	Hors convention	ENSEIGNANTS	A	0,5	0,5	
		IATS	A	7	2,5	
			B	7,3	2	
			C	3	2,3	
			Apprentis	3	3	
	TOTAL IATS		20,3	9,8		
	TOTAL Hors convention				20,8	10,3
	Sur convention autre	IATS	A	35	8,2	
			B	7	-2	
			C	1,4	0,5	
			Apprentis	3	2	
	TOTAL IATS				46,4	8,7
	TOTAL Sur convention Autre				46,4	8,7
	Sur convention IDEX	IATS	A	30,3	14,7	
			B	7,5	1,5	
C			1,5	-0,5		
Apprentis			1	1		
TOTAL IATS				40,3	16,7	
TOTAL Sur convention IDEX				40,3	16,7	
Total postes temporaires				107,5	35,7	
TOTAL POSTES				1049	39,7	

* prise en compte des quotités de création de postes ici : un poste ouvert à 80% décompte par exemple pour 0,8. La totalité des postes sont décomptés ici, y compris ceux vacants au 31/12/2018.

Répartition des postes par nature
Hors collaborateurs de recherche



Répartition par type de populations sur postes permanents
Hors collaborateurs de recherche



Sur 2018, on constate :

- une relative stabilité des postes permanents : +4 postes sur l'année (dont créations de postes en "surnombre", pour permettre la mise en place de biseau d'agents pour certains départs)
- une hausse de 35,7 postes temporaires sur l'année 2018 dont 16,7 postes sur convention IDEX, 8,7 postes sur convention autres (contrats de recherche) et 10,3 hors convention (notamment dû au recrutement cette année d'agents en CDD sur projets exceptionnels).

(Source Harpège)

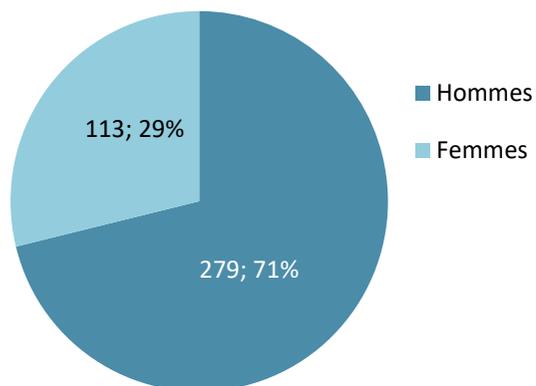
1.2. Personnels enseignants chercheurs et enseignants

1.2.1. Effectifs d'enseignants par catégorie d'emploi, sexe et statut au 31/12/2018

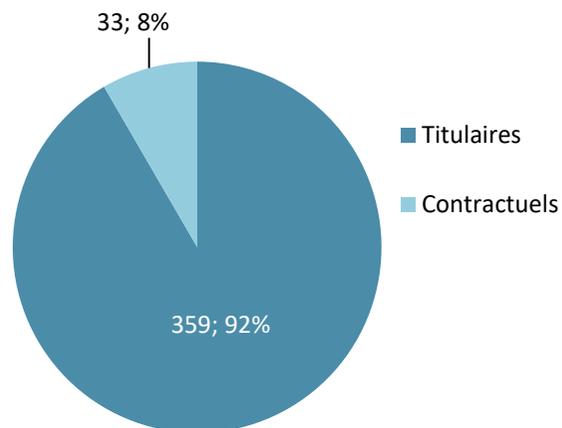
Catégorie d'emploi	ETP			EFFECTIFS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
PR	92,1	31,6	123,7	93	32	125
MCF	127,1	48,2	175,3	129	50	179
PRAG	28,3	14,3	42,6	29	15	44
PRCE	6	4,6	10,6	6	5	11
Sous Total Titulaires	253,5	98,7	352,2	257	102	359
ATER	12	3	15	12	3	15
PAST	5	0,5	5,5	8	1	9
ENS CONT	2	5,5	7,5	2	7	9
Sous Total Contractuels	19	9	28	22	11	33
TOTAUX	272,5	107,7	380,2	279	113	392

Chapitre 1 - Effectifs

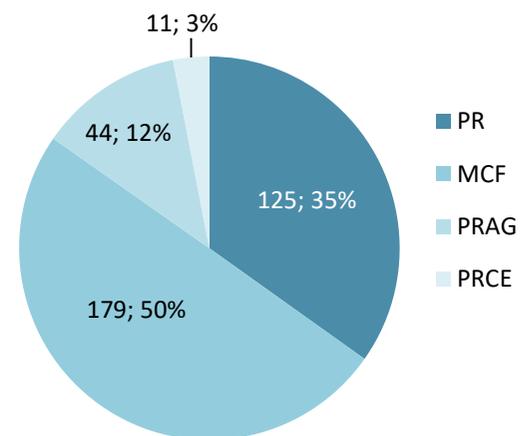
Effectifs enseignants par sexe



Effectifs enseignants par statut



Répartition des enseignants titulaires



Entre 2017 et 2018, on observe une augmentation des effectifs d'enseignants (+10 agents au 31/12) :

- +3 professeurs des universités
- +6 maîtres de conférences
- 2 professeurs certifiés
- +1 ATER
- +2 enseignants contractuels

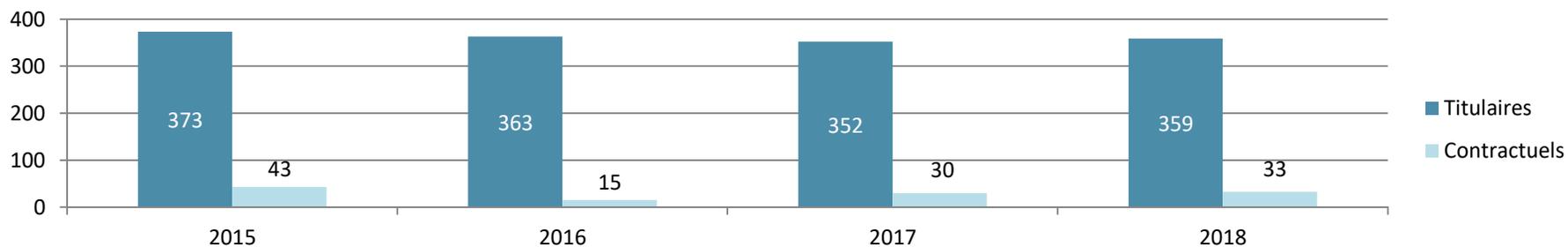
Au global, les professeurs des universités représentent 35% des enseignants (contre 32% l'année dernière), et les maîtres de conférence représentent 50% des enseignants (contre 45% l'année dernière).

(Source Harpège)

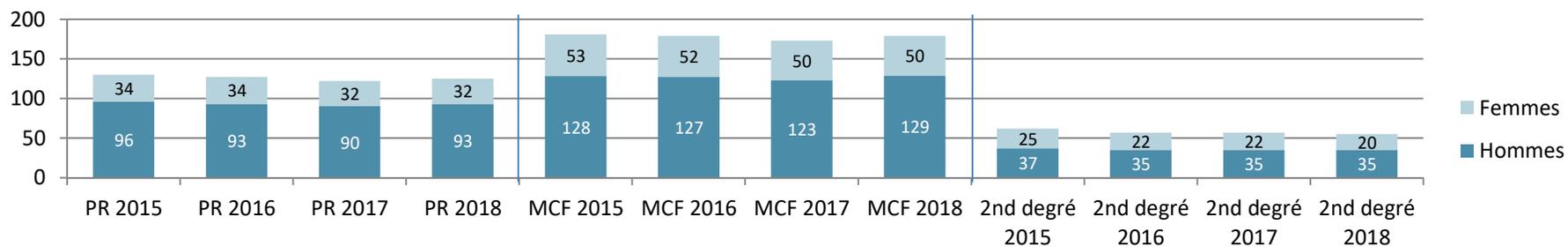
Chapitre 1 - Effectifs

1.2.2. Evolution des effectifs enseignants de Grenoble INP sur les 4 dernières années

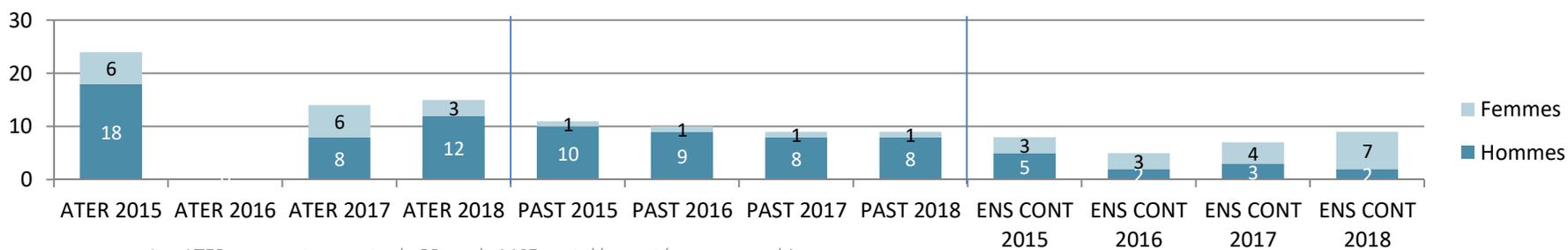
Enseignants titulaires et contractuels



Enseignants chercheurs et enseignants du second degré



ATER, PAST et enseignants contractuels



Les ATER occupant un poste de PR ou de MCF sont décomptés sur ce graphique.

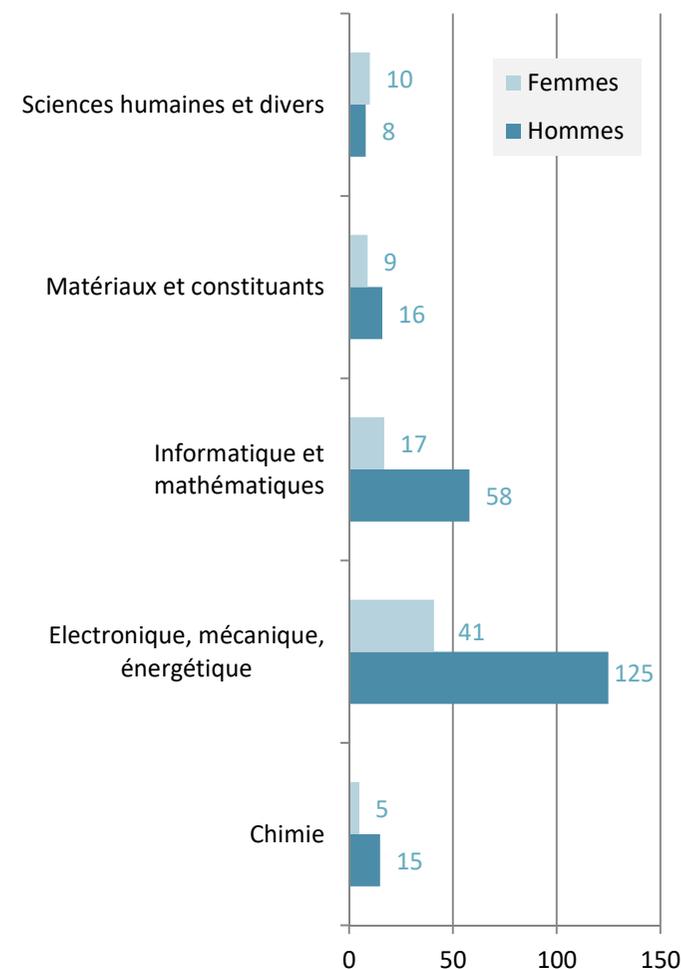
(Source Harpège)

1.2.3. Les effectifs enseignants par discipline au 31/12/2018

Enseignants chercheurs titulaires par section CNU				
S.CNU	Intitulé section	Total	H	F
Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique		166	125	41
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	41	35	6
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	52	44	8
62	Energétique, génie des procédés	23	13	10
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	50	33	17
Groupe V - Informatique et mathématiques		75	58	17
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	13	11	2
27	Informatique	62	47	15
Groupe VI - Matériaux et constituants		25	16	9
28	Milieux denses et matériaux	16	9	7
29	Constituants élémentaires	9	7	2
Groupe VII - Chimie		20	15	5
31	Chimie théorique, physique, analytique	5	4	1
33	Chimie des matériaux	15	11	4
Sciences humaines et divers		18	8	10
05	Sciences économiques	5	3	2
06	Sciences de gestion	5	3	2
19	Sociologie, démographie	3	1	2
37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement	2	1	1
64	Biochimie et biologie moléculaire	2		2
70	Sciences de l'éducation	1		1
Total des enseignants chercheurs		304	222	82

Age moyen : 48 ans

Enseignants chercheurs titulaires par groupe de section CNU



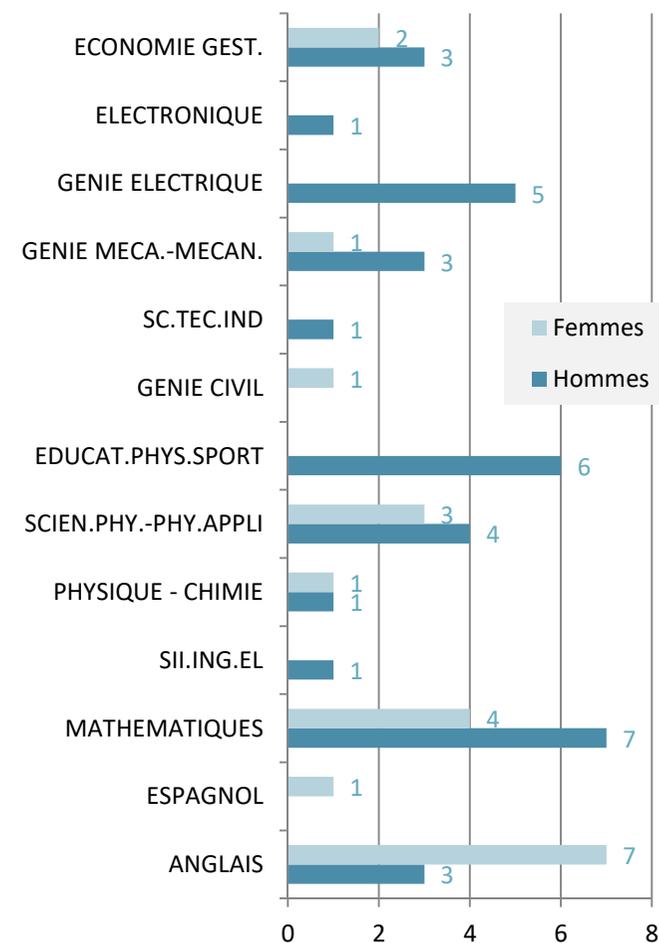
(Source Harpège)

Chapitre 1 - Effectifs

Enseignants du second degré titulaires par discipline			
Discipline	Total	H	F
ANGLAIS	10	3	7
ESPAGNOL	1		1
MATHEMATIQUES	11	7	4
SII.ING.EL	1	1	
PHYSIQUE - CHIMIE	2	1	1
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	7	4	3
EDUCAT.PHYS.SPORT	6	6	
GENIE CIVIL	1		1
SC.TEC.IND	1	1	
GENIE MECA.-MECAN.	4	3	1
GENIE ELECTRIQUE	5	5	
ELECTRONIQUE	1	1	
ECONOMIE GEST.	5	3	2
Total des enseignants du second degré	55	35	20

Age moyen : 48,5 ans

Enseignants du second degré titulaires par discipline



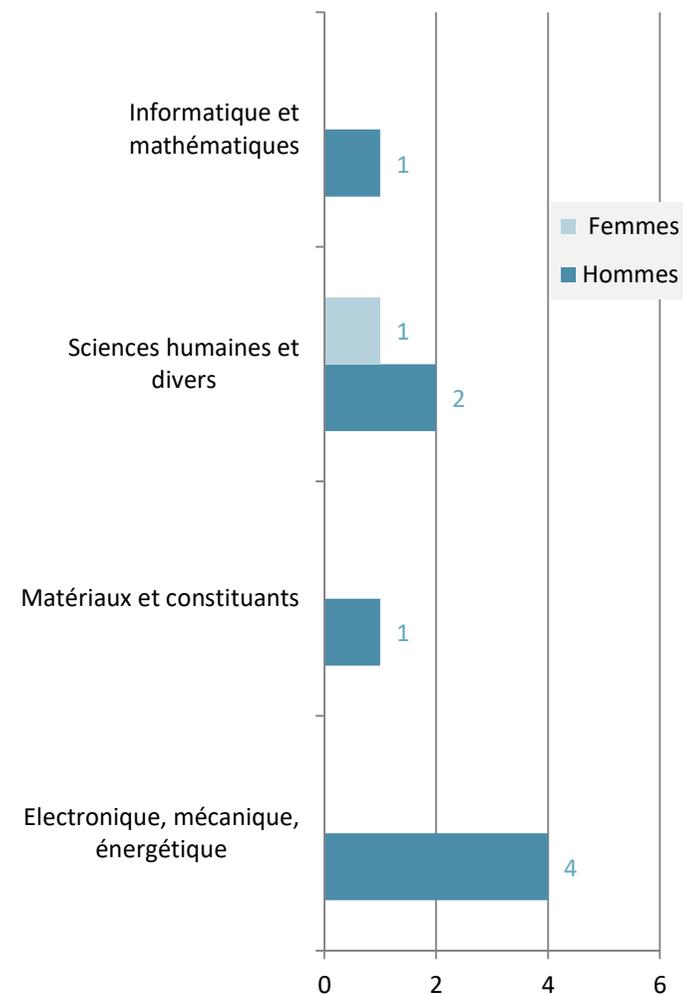
(Source Harpège)

Chapitre 1 - Effectifs

Enseignants contractuels PAST par section CNU				
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	1	1	0
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1	1	0
Groupe V - Informatique et mathématiques		1	1	0
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	1	1	0
Groupe VI - Matériaux et constituants		1	1	0
28	Milieus denses et matériaux	1	1	0
Sciences humaines et divers		3	2	1
06	Sciences de gestion	3	2	1
Total des enseignants PAST		9	8	1

Age moyen : 52 ans

PAST par groupe de section CNU



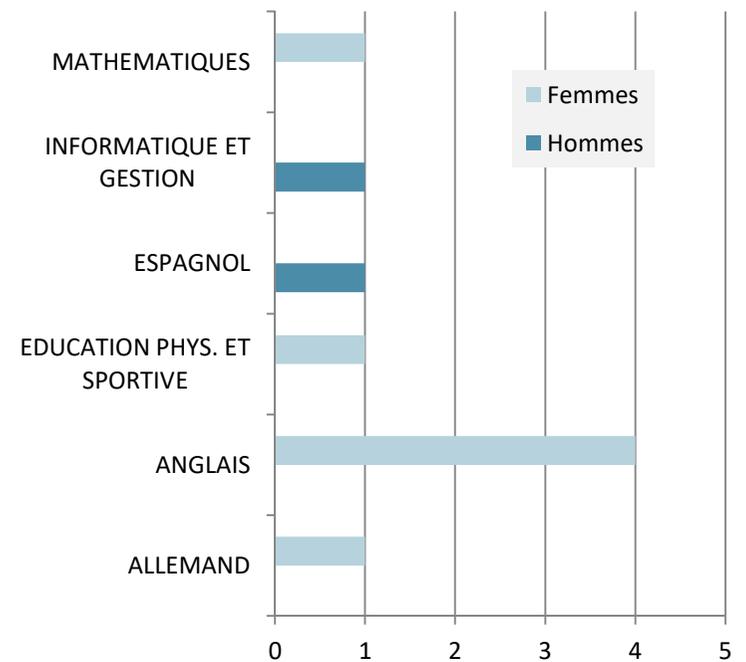
(Source Harpège)

Chapitre 1 - Effectifs

Enseignants contractuels par discipline			
Discipline	Total	H	F
ALLEMAND	1	0	1
ANGLAIS	4	0	4
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	1	0	1
ESPAGNOL	1	1	0
INFORMATIQUE ET GESTION	1	1	0
MATHEMATIQUES	1	0	1
Total des enseignants contractuels	9	2	7

Age moyen : 47 ans

Enseignants contractuels par discipline

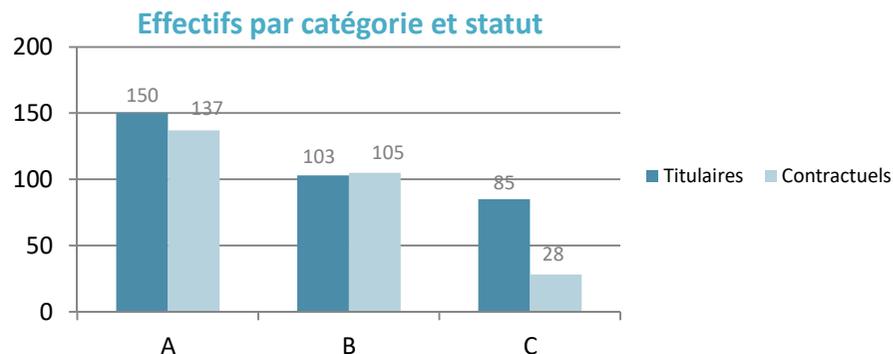


1.3. Personnels administratifs et techniques IATS

1.3.1. Effectifs IATS titulaires et contractuels (personnes physiques)

Observation au 31/12/2018

Catégorie	Effectifs		
	H	F	Total
Titulaires			
A	86	64	150
B	28	75	103
C	21	64	85
Total	135	203	338
Contractuels			
A	55	82	137
B	20	85	105
C	12	16	28
Total	87	183	270
Totaux	222	386	608

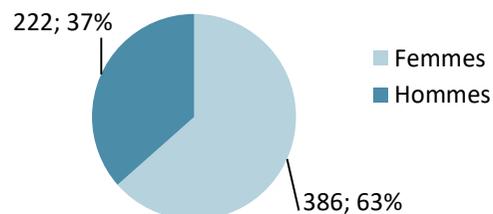


Entre 2017 et 2018, on note une augmentation des effectifs de personnels administratifs et techniques (+25 agents au 31/12) :

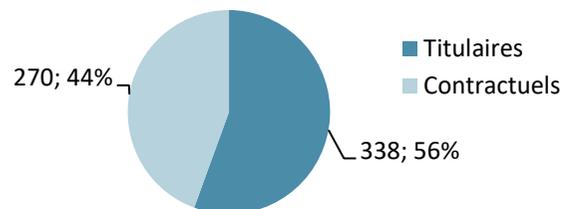
- +35 catégories A
- 9 catégories B
- 1 catégorie C

- 4 titulaires
- +29 contractuels

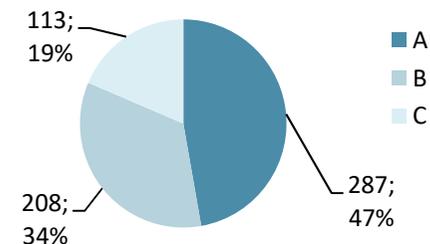
Effectifs par sexe



Effectifs par statut



Effectifs par catégorie



(Source Harpège)

Chapitre 1 - Effectifs

1.3.2. Les effectifs titulaires IATS par catégorie d'emploi et sexe

Observation au 31/12/2018

Titulaires ITRF (Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation)						
Catégorie d'emploi	ETP			EFFECTIFS		
	H	F	Total	H	F	Total
CATEGORIE A						
IGR	25	7,4	32,4	25	8	33
IGE	40,2	27,9	68,1	41	30	71
ASI	14,8	18,2	33	15	19	34
Total A	80	53,5	133,5	81	57	138
CATEGORIE B						
TCH	27,8	59,7	87,5	28	64	92
CATEGORIE C						
ATRF	20	34,9	54,9	20	38	58
Total	127,8	148,1	275,9	129	159	288

Titulaires AENES (Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur)						
Catégorie d'emploi	ETP			EFFECTIFS		
	H	F	Total	H	F	Total
CATEGORIE A						
DGS/AGC/DGSA	1	2	3	1	2	3
AAE	4	5	9	4	5	9
Total A	5	7	12	5	7	12
CATEGORIE B						
SAENES	0	9,6	9,6	0	11	11
CATEGORIE C						
ADJENES	1	24,1	25,1	1	26	27
Total	6	40,7	46,7	6	44	50



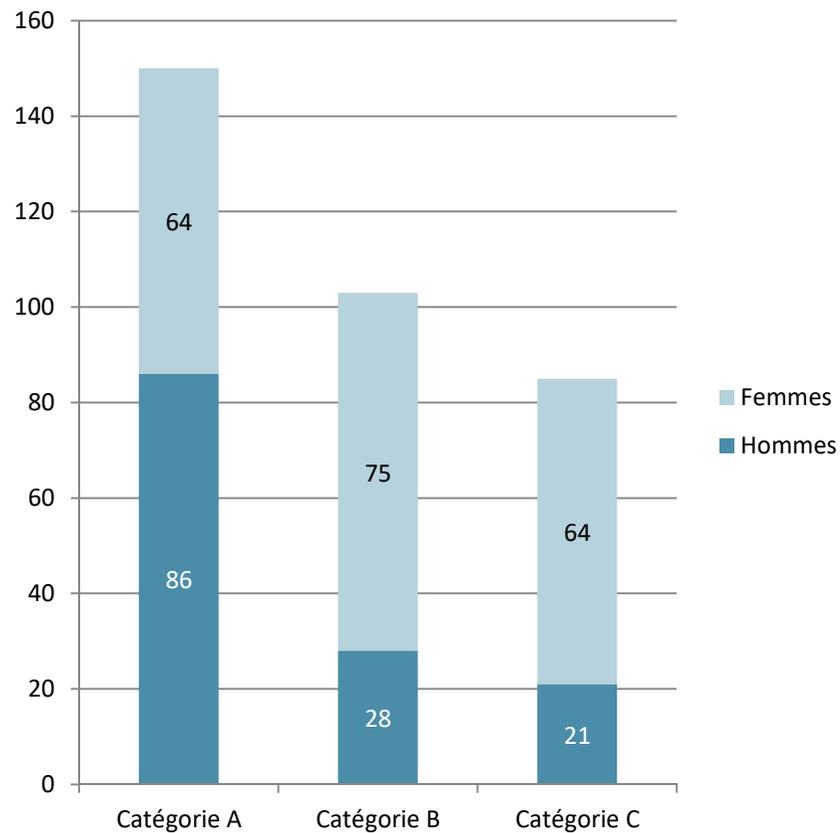
Entre 2017 et 2018, on note une diminution des effectifs d'agents IATS titulaires : -4 agents dont -3 AENES et -1 ITRF.

Il s'agit bien d'une diminution des effectifs au 31/12 et non d'une diminution du nombre de postes.

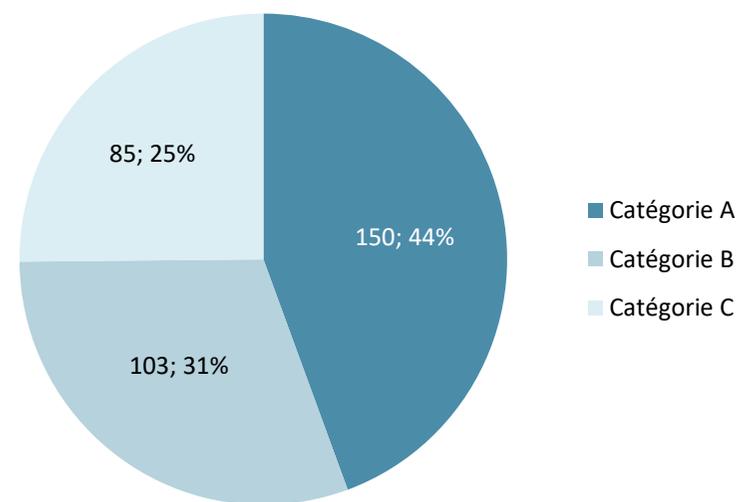
Un certain nombre de départs a d'ailleurs été comblé par des non titulaires.

Nous noterons que 9 titularisations d'agents en CDI à Grenoble INP ont eu lieu en 2018 .

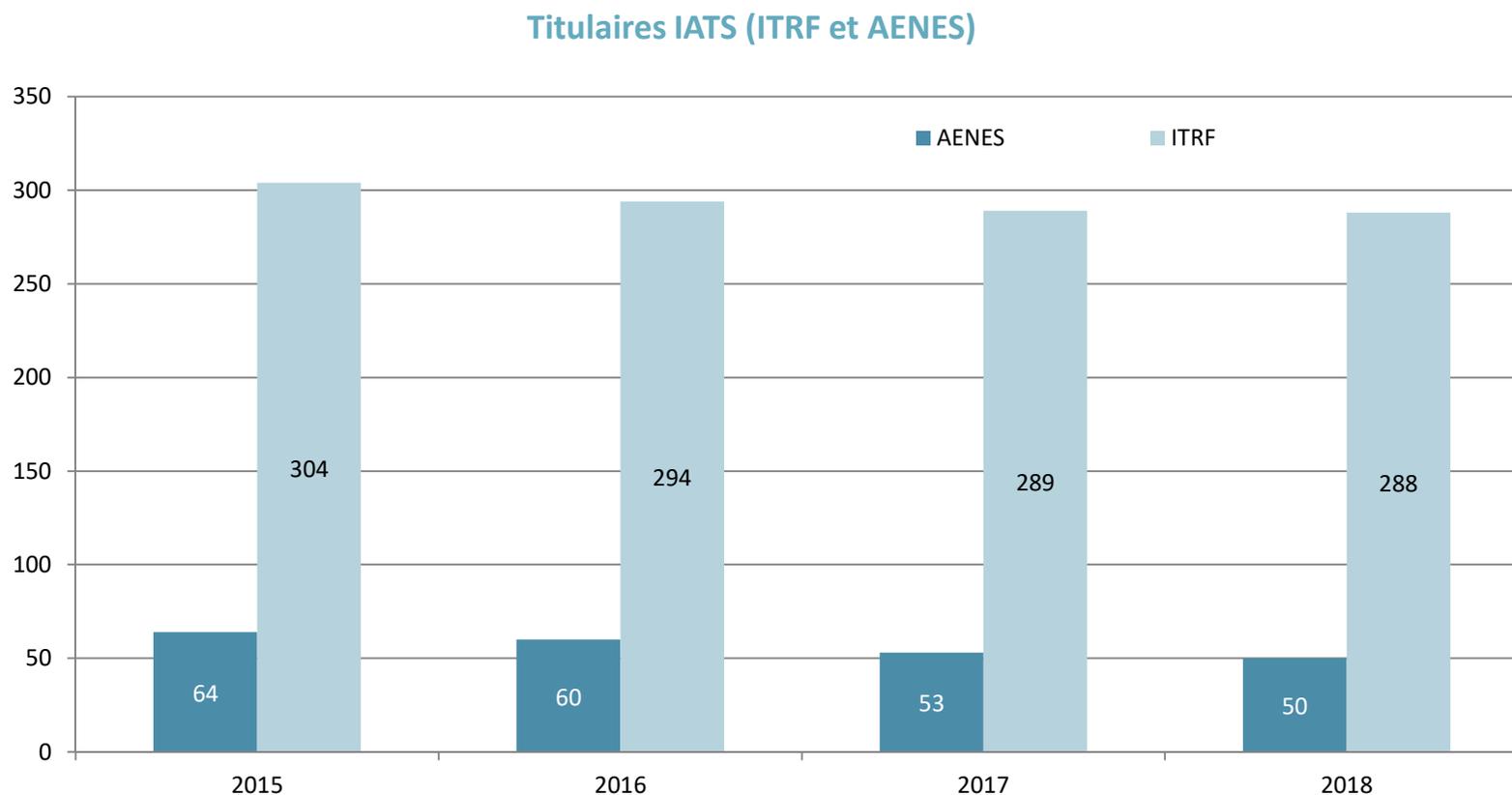
Titulaires IATS par catégorie et sexe



Titulaires IATS par catégorie



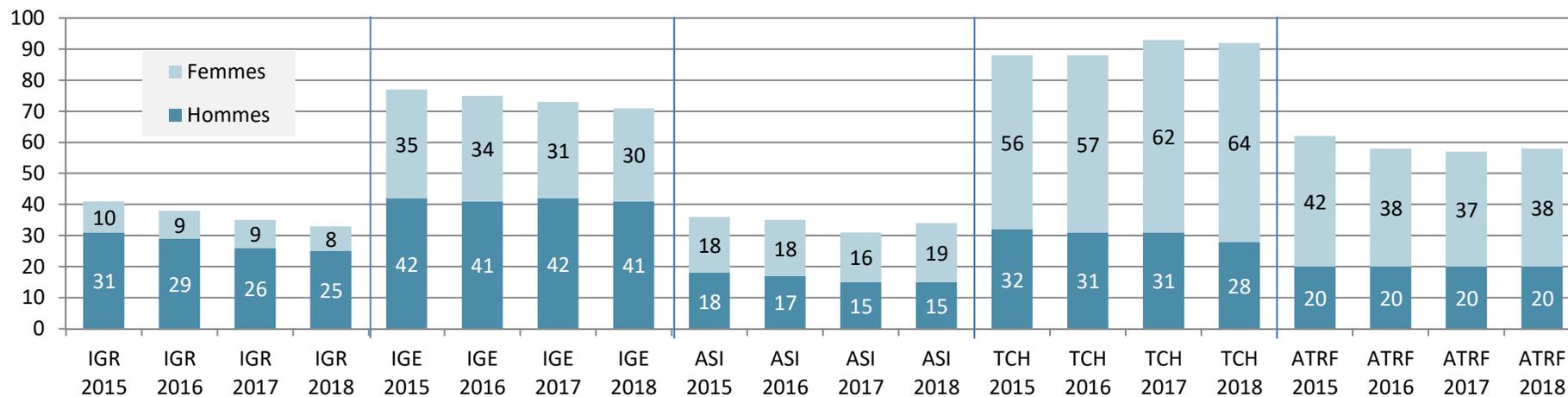
1.3.3. Evolution des effectifs titulaires IATS sur 4 années (personnes physiques)



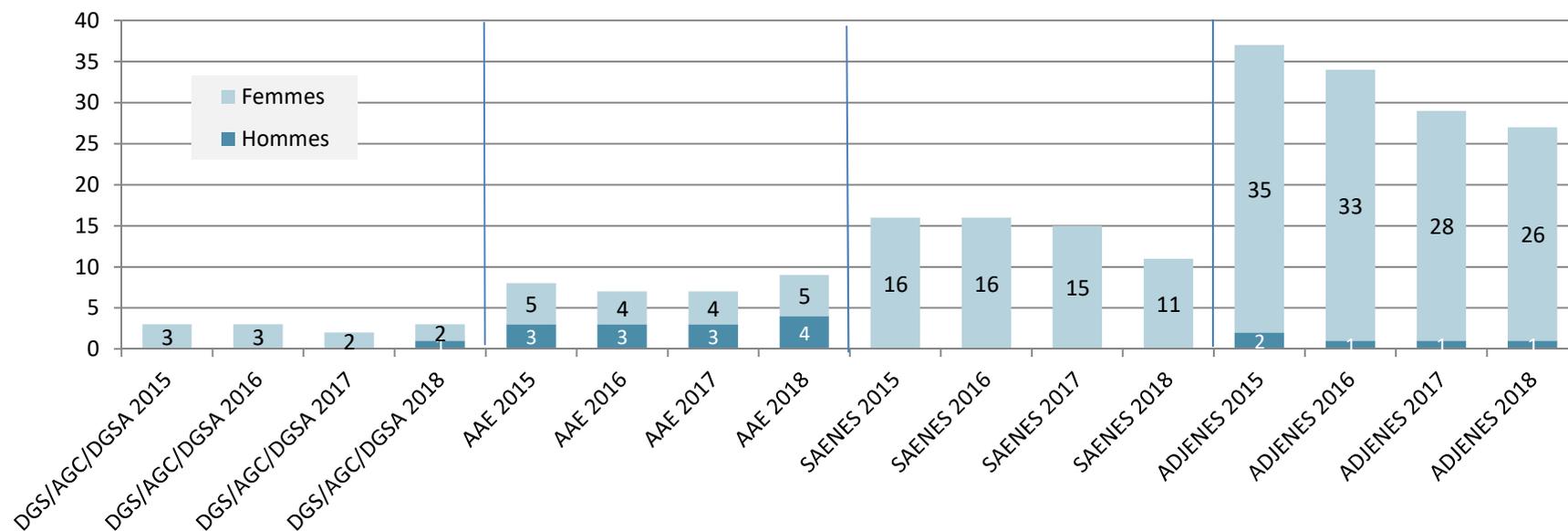
Sur les 4 dernières années, les effectifs de titulaires ITRF ont baissé de -5% et ceux de titulaires AENES ont baissé de -21%.

Chapitre 1 - Effectifs

Titulaires ITRF



Titulaires AENES



(Source Harpège)

1.3.4. Les effectifs contractuels IATS

Observation au 31/12/2018

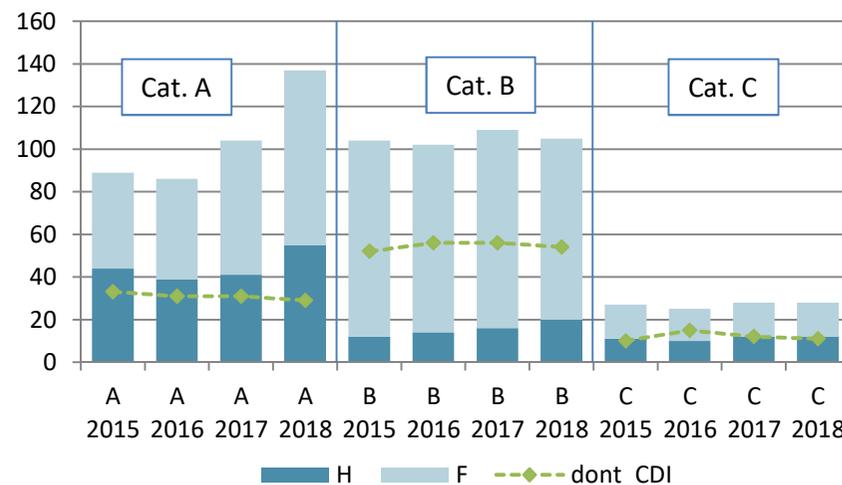
Catégorie Fonction publique	ETP			EFFECTIFS		
	H	F	Total	H	F	Total
Contractuels à durée déterminée (CDD)						
A	46,1	59,9	106	47	61	108
B	16,5	30,7	47,2	17	34	51
C	6,5	7,7	14,2	7	10	17
Total CDD	69,1	98,3	167,4	71	105	176
Contractuels à durée indéterminée (CDI)						
A	8	19,6	27,6	8	21	29
B	3	46,7	49,7	3	51	54
C	4	4,8	8,8	5	6	11
Total CDI	15	71,1	86,1	16	78	94
Total	84,1	169,4	253,5	87	183	270



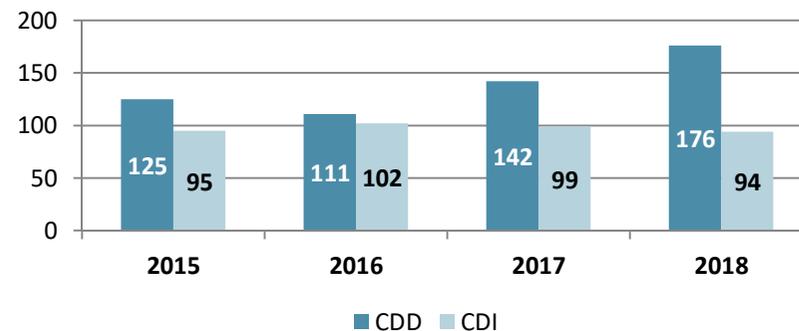
Entre 2017 et 2018, on constate une augmentation des effectifs de contractuels IATS, +29 agents dont :
 + 34 CDD (+35 catégories A, -2 catégories B, +1 catégorie C),
 -5 CDI (-2 catégories A, -2 catégories B, -1 catégorie C).
 Cette diminution des CDI s'explique par des départs ou par des titularisations d'agents.

En 2018, 5 agents sont passés d'un statut de CDD à CDI.
 9 personnes en CDI ont été titularisées (dont 5 concours Sauvadet).

Evolution des effectifs contractuels IATS par catégorie sur 4 années



Evolution des effectifs en CDD et CDI sur 4 années



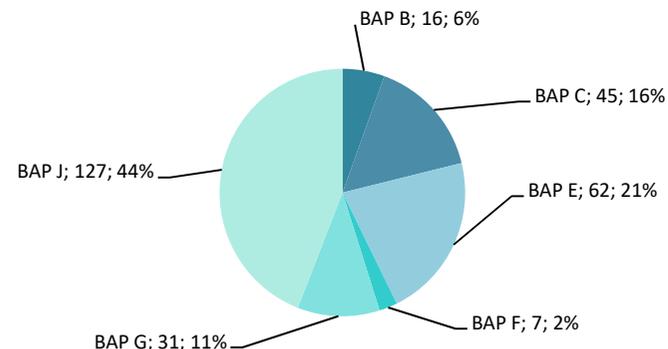
(Source Harpège)

1.3.5. Personnels titulaires ITRF par Branche d'Activité Professionnelle

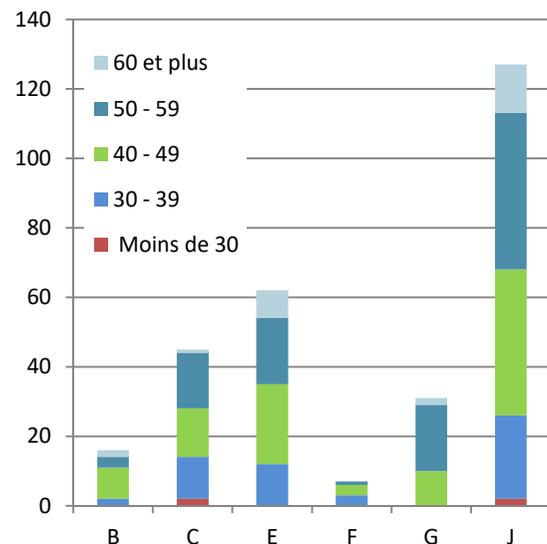
Observation au 31/12/2018

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

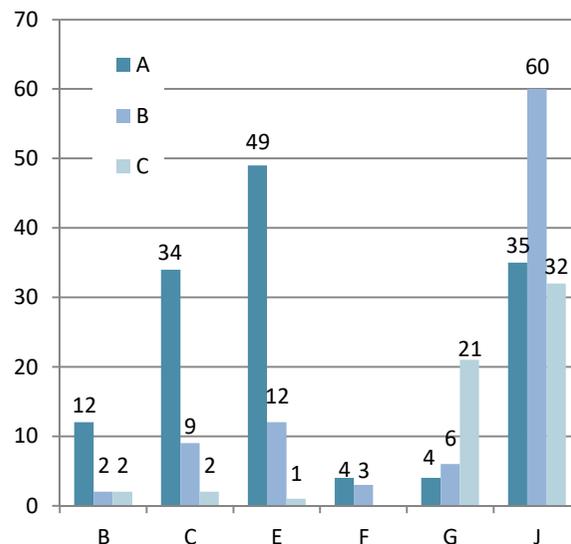
Titulaires ITRF par BAP



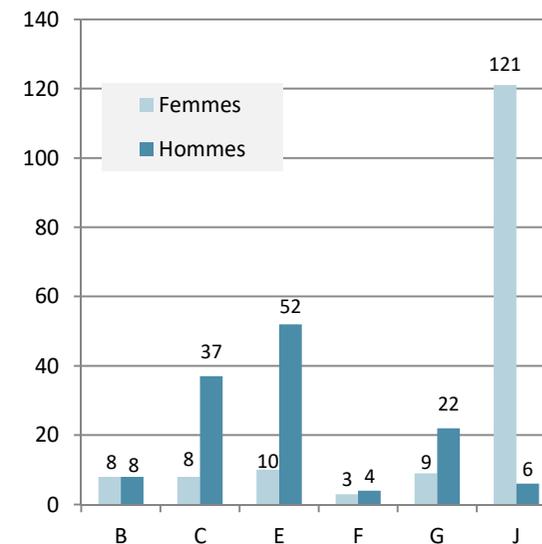
Titulaires ITRF par BAP et classe d'âge



Titulaires ITRF par BAP et catégorie de fonction publique



Titulaires ITRF par BAP et sexe



(Source Harpège)

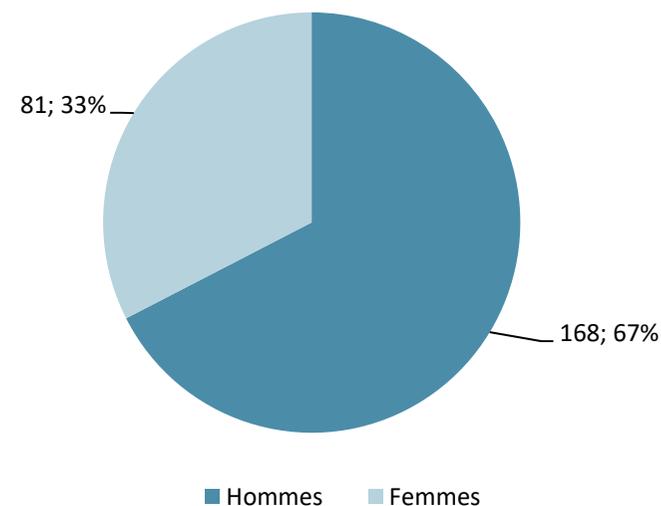
1.4. Collaborateurs de recherche et doctorants

Les effectifs des collaborateurs de recherche et doctorants

Observation au 31/12/2018

Type contrat	EFFECTIFS		
	H	F	Total
Doctorant	132	71	203
Expert	6		6
Post doctorants	30	10	40
Total	168	81	249

Effectifs des collaborateurs de recherche et doctorants par sexe



Tous les collaborateurs de recherche sont des contractuels et sont recrutés à temps plein.

1.5. Focus

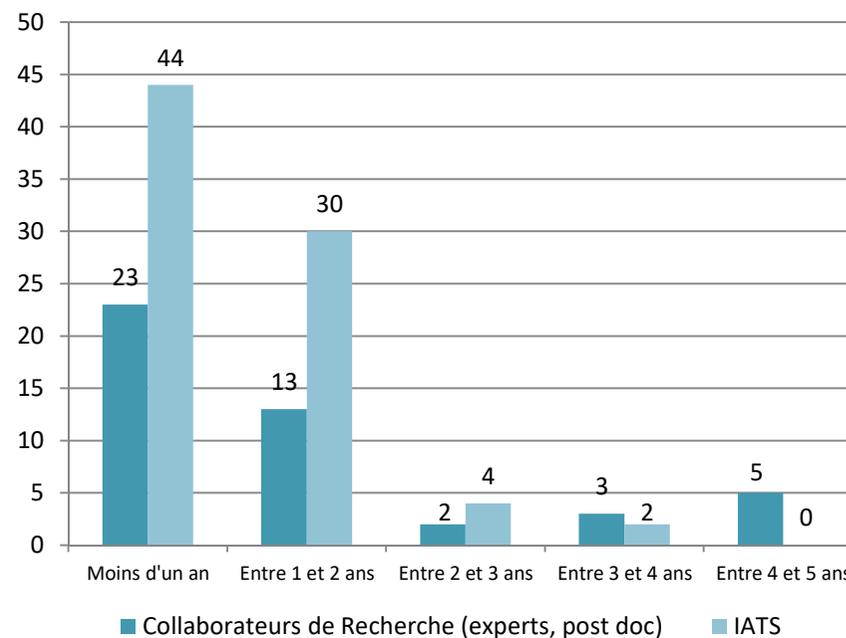
1.5.1. Focus sur les effectifs d'agents sur projets, en activité au 31/12/2018*

Les contractuels "sur projets" correspondent aux agents recrutés sur crédits fléchés dits temporaires (sur contrats de recherche ou de formation). Ils sont recrutés en contrat à durée déterminée (hors apprentis, contractuels étudiants et hors doctorants).

* Comprend tous les personnels Grenoble INP occupant un poste au 31/12/2018. Il s'agit ici d'une observation des effectifs présents au 31/12/2018 et non d'une photographie des postes de l'établissement (postes vacants non représentés).

Répartition des effectifs sur projets au 31/12/2018 par ancienneté				
Ancienneté	Collaborateurs de Recherche (experts, post doc)	IATS	Total général	% par rapport au total global
Moins d'un an	23	44	67	53%
Entre 1 et 2 ans	13	30	43	34%
Entre 2 et 3 ans	2	4	6	5%
Entre 3 et 4 ans	3	2	5	4%
Entre 4 et 5 ans	5	0	5	4%
Total général	46	80	126	100%

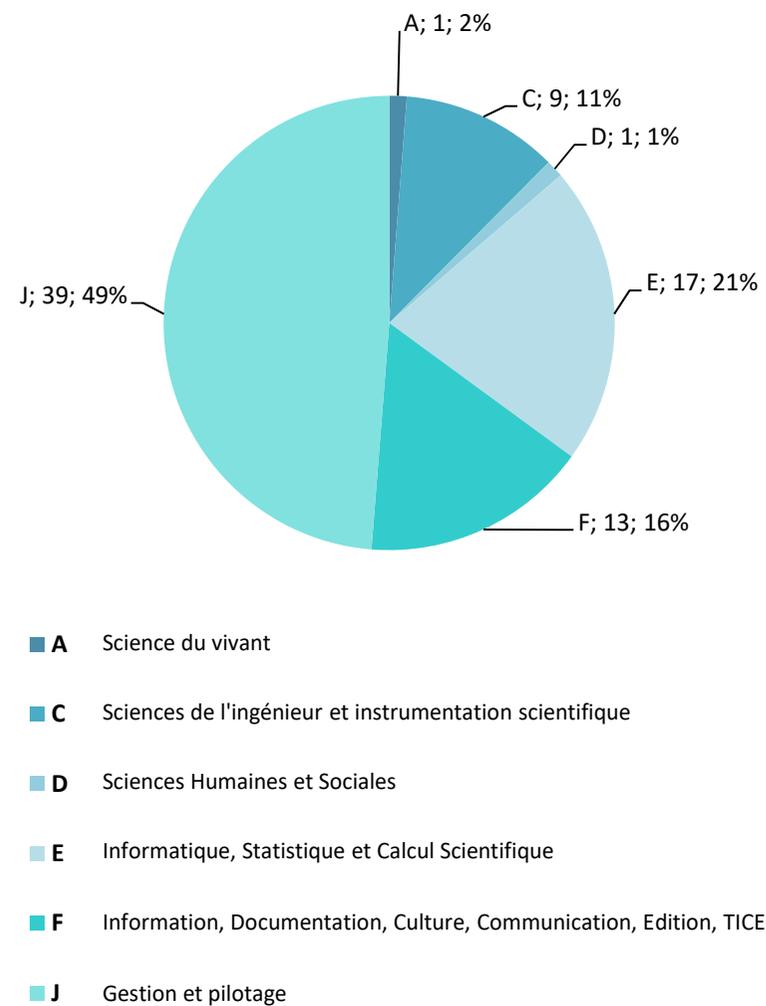
Répartition des effectifs sur projets au 31/12/2018 par ancienneté et par type de population



Chapitre 1 - Effectifs

Répartition des effectifs IATS sur projets au 31/12/2018 par BAP	
BAP	Effectifs
A	1
C	9
D	1
E	17
F	13
J	39
Total général	80

Répartition des effectifs IATS sur projets au 31/12/2018 par BAP



Chapitre 1 - Effectifs

1.5.2. Focus sur les effectifs d'apprentis

On dénombre 9 agents apprentis présents à l'INP entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018 dont 7 d'entre eux ont été recrutés en cours d'année (contrats conclus entre le 01/09/2018 et le 31/08/2019).

Répartition des apprentis par niveau de diplôme préparé et par famille professionnelle

		Année 2017-2018	Année 2018-2019
Niveau 1	Diplômes de niv. Bac. + 5 et sup. (Master, Doctorat, DSCG, DEC, diplômes des grandes écoles...)	0	0
Niveau 2	Diplômes de niveau Bac. + 3 (Licence générale et pro., DCG...)	2	6
Niveau 3	Diplômes de niveau Bac. + 2 (BTS, DUT, BM...)	0	1
Niveau 4	Tous Bac., BP, BT, MC4	0	0
Niveau 5	CAP, BEP, MC5	0	0
TOTAL Apprentis		2	7

Montant de la masse salariale dépensée sur 2018 pour la rémunération des apprentis

39 224 €

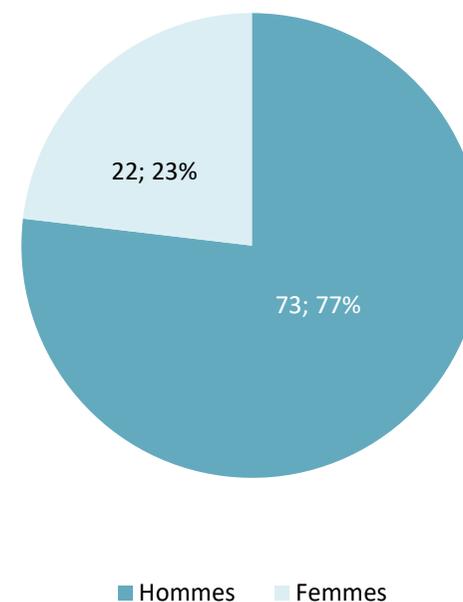
(Source Enquête annuelle et Livre de paie)

1.5.3. Focus sur les effectifs de contractuels étudiants

Répartition des contrats étudiants payés sur 2018 par sexe

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'étudiants	73	22	95
Nombre d'heures payées	3260	1226	4486
Nombre d'heures moyen/étudiant	44,7	55,7	47,2

Répartition des contrats étudiants sur 2018 par sexe



Chapitre 1 - Effectifs

Répartition des contrats étudiants payés sur 2018 par tranches d'âge

Age au 31/12/2018	Nombre d'étudiants	% Etudiant
25 ans et plus	3	3,2%
23 / 24 ans	21	22,1%
21 / 22 ans	57	60,0%
20 ans et moins	14	14,7%
Total général	95	100%

Répartition des contrats étudiants payés sur 2018 par mission

Mission	Nombre heures	%
Accueil des étudiants	794	18%
Aide à l'insertion professionnelle	431	10%
Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	248	6%
Promotion de l'offre de formation	720	16%
Service d'appui aux personnels des bibliothèques	817	18%
Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies	1017	23%
Tutorat	459	10%
Total général	4486	100%

Masse salariale chargée 2018 allouée aux emplois étudiants

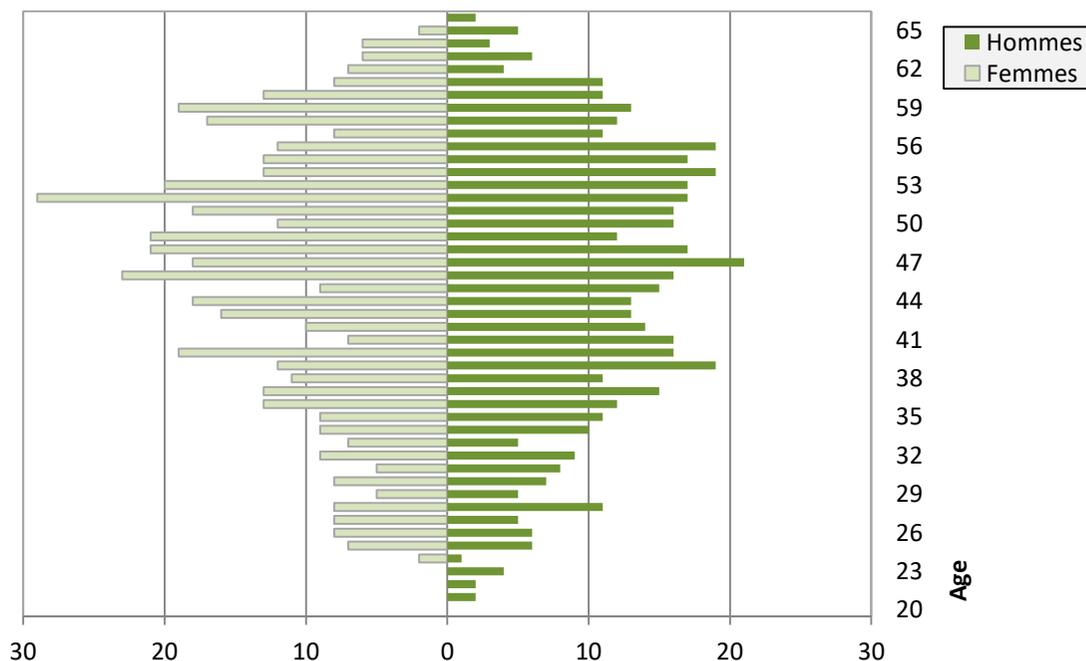
72 510 €

2.1. Pyramides des âges par sexe

46
ans

Age moyen des
enseignants et
IATS de
Grenoble INP

Personnels enseignants, enseignants-chercheurs et IATS
de Grenoble INP au 31/12/2018 *



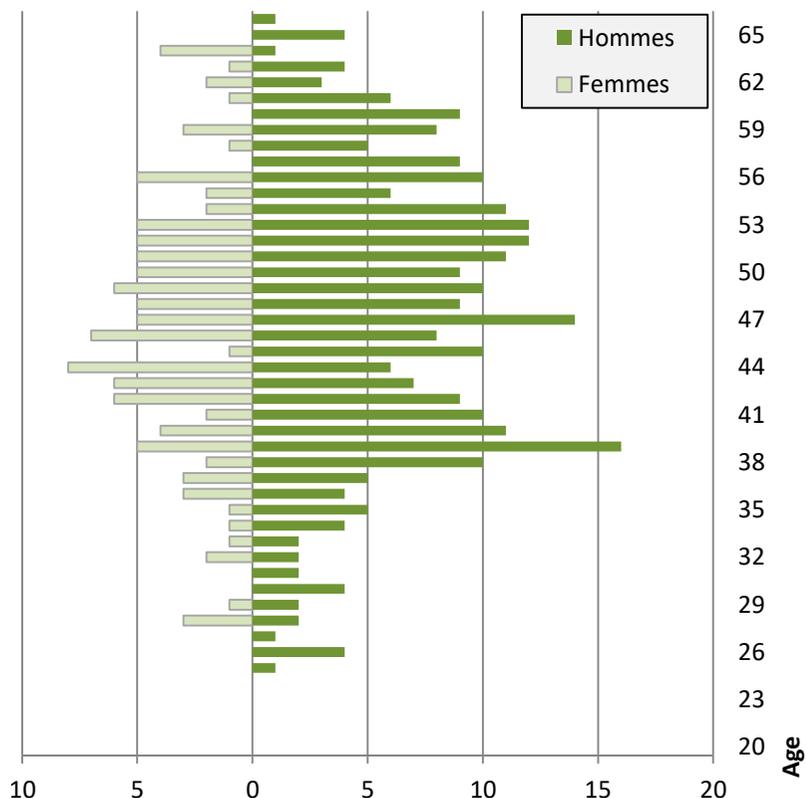
*Comprend tous les personnels Grenoble INP, dont contrats de recherche et de formation, au 31/12/2018 (titulaires et contractuels) occupant un poste hors collaborateurs de recherche, contractuels étudiants, vacataires, stagiaires et apprentis, personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP.



Age moyen : 46 ans pour les femmes, 46 ans pour les hommes (l'âge moyen observé est similaire à celui de 2017)
Population concernée : 1000 personnes

Chapitre 2 - Pyramides des âges

Enseignants et enseignants chercheurs de Grenoble INP au 31/12/2018*

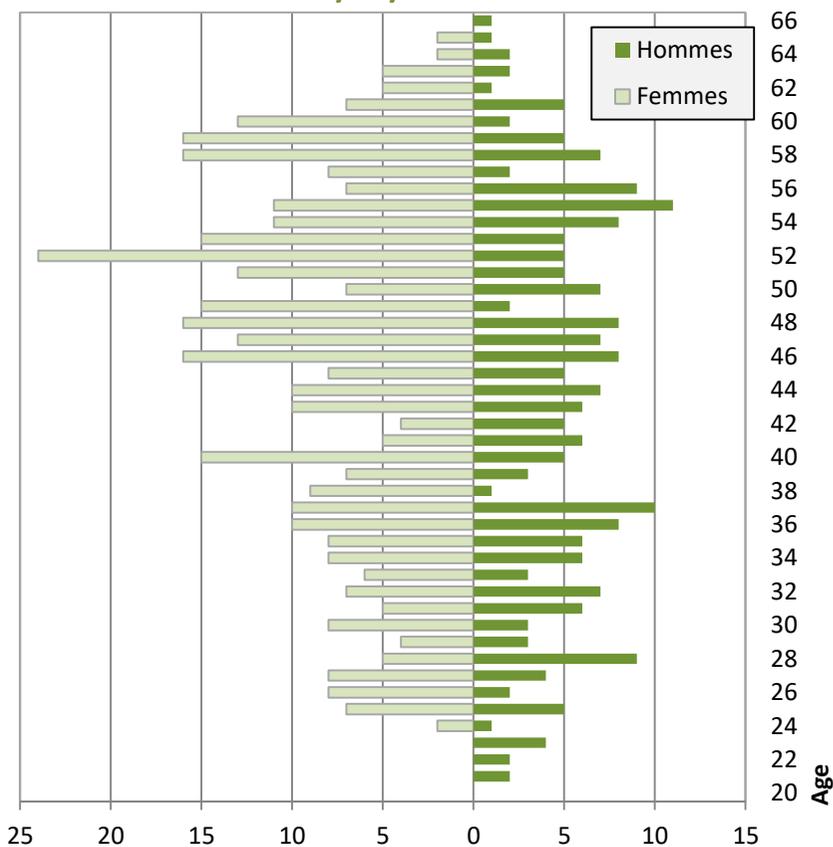


*Comprend tous les **enseignants et enseignants chercheurs** Grenoble INP au 31/12/2018 (titulaires et contractuels) hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP.



Age moyen : 47 ans pour les femmes, 47 ans pour les hommes
Population concernée : 392 personnes

Personnels IATS de Grenoble INP au 31/12/2018**



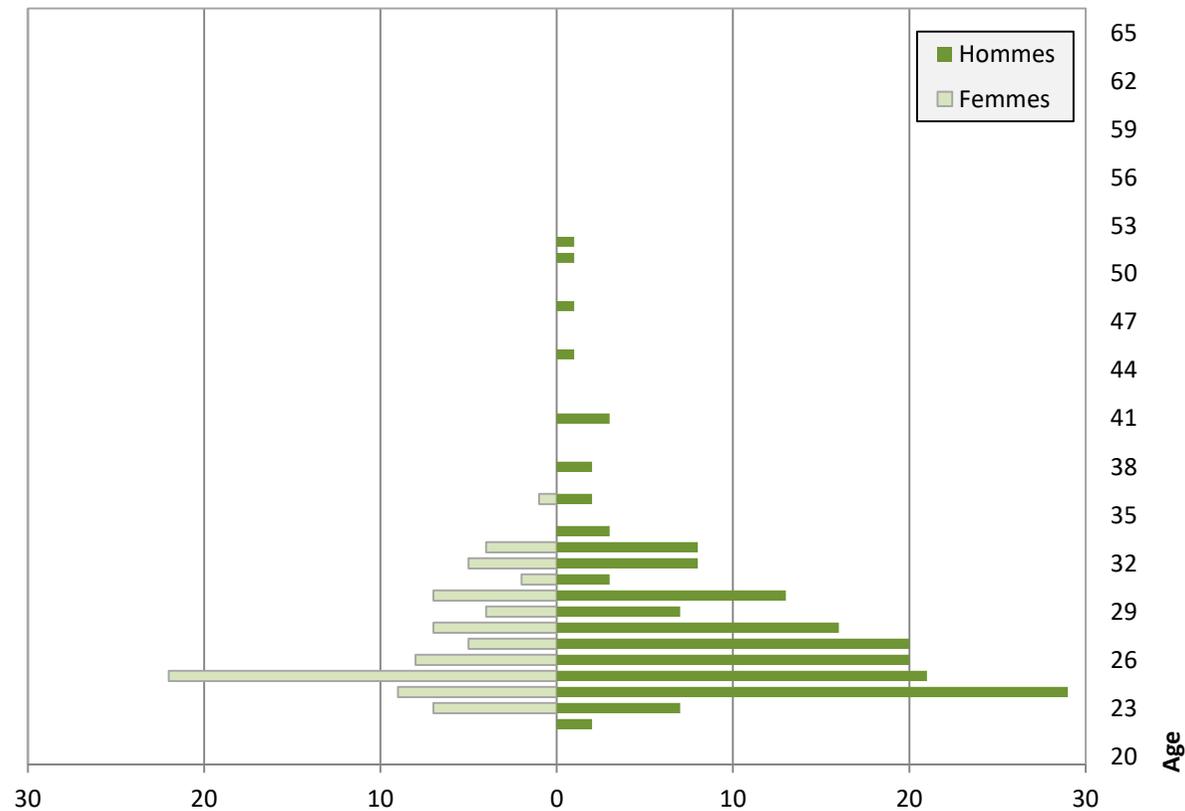
Comprend tous les **IATS Grenoble INP, dont contrats de recherche et de formation, au 31/12/2018 (titulaires et contractuels) hors contractuels étudiants, stagiaires et apprentis et hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP.



Age moyen : 46 ans pour les femmes, 43 ans pour les hommes
Population concernée : 608 personnes

Chapitre 2 - Pyramides des âges

Collaborateurs de recherche et doctorants de Grenoble INP au 31/12/2018*



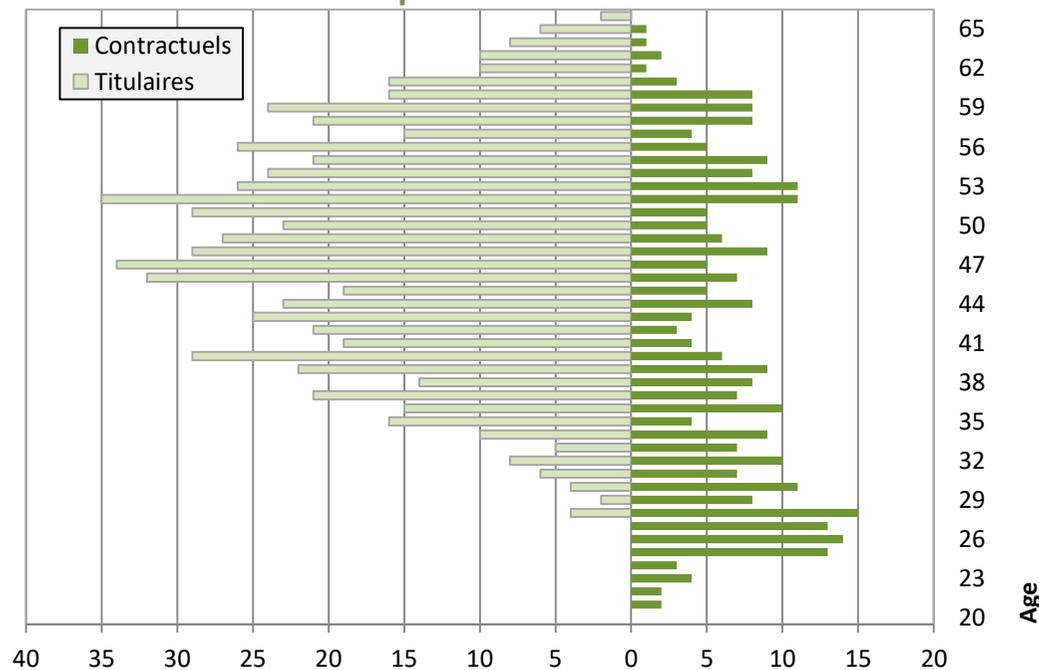
* Comprend tous les **collaborateurs de recherche et doctorants** de Grenoble INP au 31/12/2018 (doctorants, post-doctorants, experts)



Age moyen : 27 ans pour les femmes, 28 ans pour les hommes
Population concernée : 249 personnes

2.2. Pyramides des âges par statut

Enseignants, enseignants chercheurs et IATS de Grenoble INP au 31/12/2018 par statut*



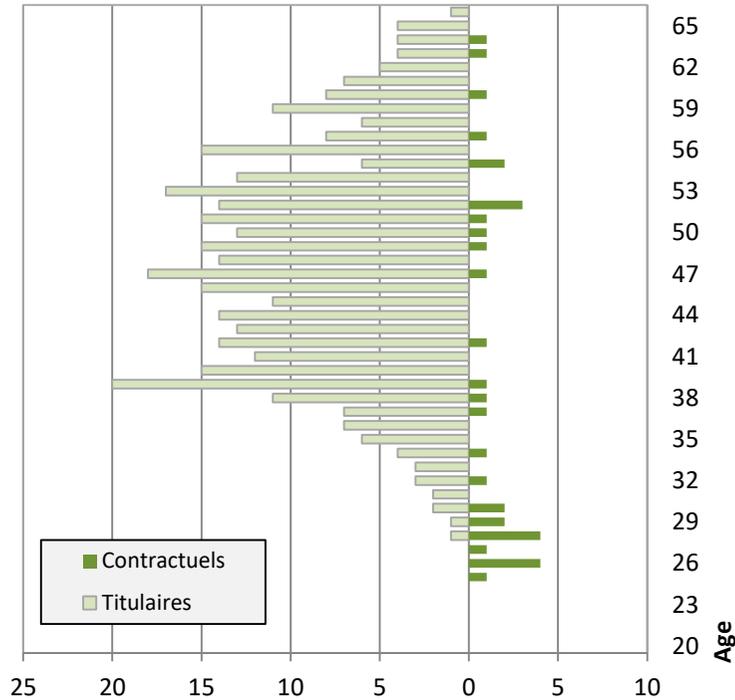
* Comprend tous les personnels Grenoble INP, dont contrats de recherche et de formation, au 31/12/2018 (titulaires et contractuels) occupant un poste hors collaborateurs de recherche, contractuels étudiants, vacataires, stagiaires et apprentis et hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP



Age moyen : 48 ans pour les titulaires, 41 ans pour les contractuels
Population concernée : 1000 personnes

Chapitre 2 - Pyramides des âges

Enseignants et enseignants chercheurs de Grenoble INP au 31/12/2018 par statut*

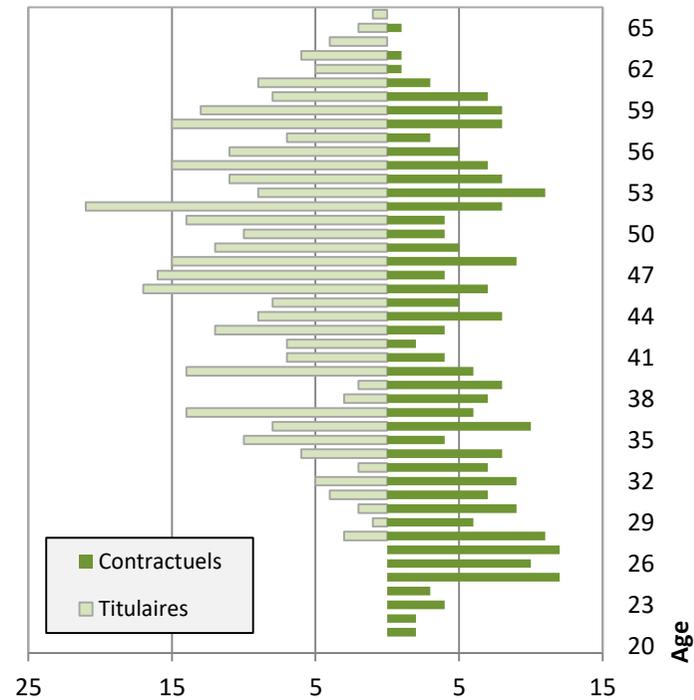


* Comprend tous les **enseignants et enseignants chercheurs** Grenoble INP, au 31/12/2018 (titulaires et contractuels) hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP



Age moyen : 48 ans pour les titulaires, 40 ans pour les contractuels
Population concernée : 392 personnes

Personnel IATS de Grenoble INP au 31/12/2018 par statut**



** Comprend tous les **IATS** Grenoble INP, dont contrats de recherche et de formation, au 31/12/2018 (titulaires et contractuels) hors contractuels étudiants, stagiaires et apprentis et hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP



Age moyen : 48 ans pour les titulaires, 41 ans pour les contractuels
Population concernée : 608 personnes



Les agents contractuels représentent environ 44% de la population totale de IATS.
L'année dernière, ils représentaient 41% de la population totale de IATS. Cette hausse de la proportion d'agent non titulaires s'explique par l'arrivée de nombreux contractuels cette année, notamment sur projets IDEX.

(Source Harpège)

3.1. Entrées / sorties

268

Entrées en 2018

3.1.1. Nombre d'entrées et sorties de l'établissement

Entrées 2018 par motif									
Motif	ENSEIGNANTS POSTES PERMANENTS		IATS POSTES PERMANENTS		IATS POSTES TEMPORAIRES		COLLABORATEURS DE RECHERCHE		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Concours	6	1	3	2					12
Début de contrat	11	6	10	14	45	57	71	28	242
Détachement entrant			2						2
Mutation			1	3					4
Retour après congé formation				1					1
Retour après congé parental / présence parentale				2					2
Retour après détachement	2								2
Retour après disponibilité / convenance personnelle	2			1					3
TOTAL	21	7	16	23	45	57	71	28	268
Dont total flux titulaires	10	1	6	8	0	0	0	0	25
Dont total flux non titulaires	11	6	10	15	45	57	71	28	243

Départs 2018 par motif									
Motif	ENSEIGNANTS POSTES PERMANENTS		IATS POSTES PERMANENTS		IATS POSTES TEMPORAIRES		COLLABORATEURS DE RECHERCHE		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Retraite		1	7	9					17
Fin de contrat	10	6	4	8	30	33	66	28	185
Détachement sortant			1	2					3
Mutation			1	3					4
Démission	2		2	5	2	6	8	3	28
Départ en congé formation				2					2
Départ en congé parental / présence parentale		1		1					2
Départ en disponibilité / convenance personnelle	1	1		3					5
Autres motifs (décès, abandon de poste, ...)	1		1				1		3
TOTAL	14	9	16	33	32	39	75	31	249
Dont total flux titulaires	2	3	9	18	0	0	0	0	32
Dont total flux non titulaires	12	6	7	15	32	39	75	31	217

Chapitre 3 - Flux de personnel

3.1.2. Calcul du taux de rotation du personnel

Le taux de rotation du personnel correspond à la somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.

Le calcul prend en compte tous les types d'entrées et de sorties listés dans les tableaux précédents. Il ne tient donc pas compte des mobilités internes.

Le taux de rotation du personnel calculé ici prend en compte uniquement les flux sur postes permanents.

Pour 2018 :

Le taux de rotation des agents IATS sur postes permanents s'élève à 8,5 %.

Le taux de rotation des agents IATS titulaires sur postes permanents s'élève à 6,1 %.

Le taux de rotation des agents IATS non titulaires sur postes permanents s'élève à 13,2 % (CDD et CDI).

7,7%

Taux de rotation global du personnel sur postes permanents

8,5%

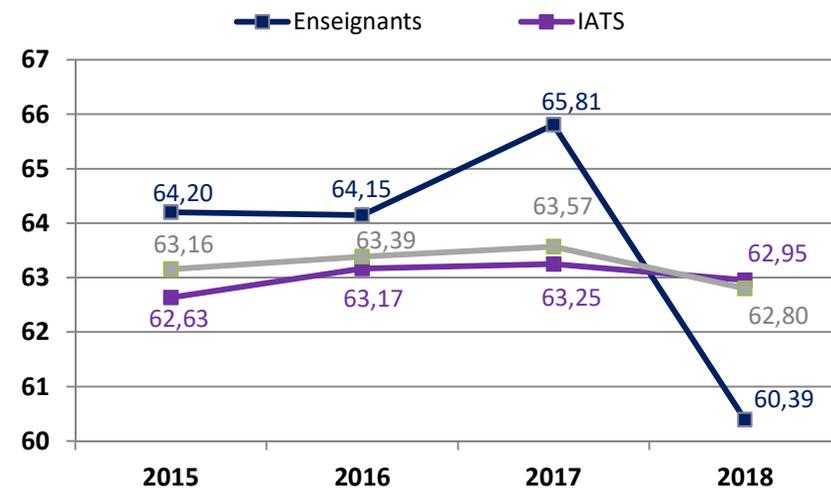
Taux de rotation total IATS sur postes permanents

3.1.3. Focus sur les départs à la retraite

Départs à la retraite 2018 par population	Nombre	Age moyen	Minimum	Maximum
Enseignants chercheurs	1	60,39	60,39	60,39
Enseignants second degré	0			
AENES	3	63,83	62,56	64,97
ITRF	11	62,87	60,03	65,75
Contractuels IATS	2	62,05	62,02	62,08
Total	17	62,80	60,03	65,75

Un deuxième départ à la retraite pour les enseignants chercheurs a eu lieu cette année mais n'est pas comptabilisé ici, car l'agent était déjà sorti de nos effectifs (en détachement sortant).

Evolution de l'âge moyen de départ à la retraite



Attention : Ne sont pris en compte dans les départs à la retraite que 2 enseignants sur 2017 et 1 enseignant pour 2018. Les moyennes affichées ici pour ces 2 années ne sont donc pas significatives.

(Source Harpège et DRH)

3.2. Promotions des IATS

3.2.1. Promotions par liste d'aptitude (LA)

ITRF - Liste d'aptitude 2018 (LA 2018)					
	Nb de promouvables	Nb de candidatures reçues	Nb de dossiers classés par l'étab.	Nb d'agents promus	Nb de possibilités natio. ou acad.
TECH	53	31	2	0	295
ASI	71	25	3	2	162
IGE	21	6	4	0	170
IGR	61	13	1	0	31
TOTAL	206	75	10	2	658

AENES - Liste d'aptitude 2018 (LA 2018)					
	Nb de promouvables	Nb de candidatures reçues	Nb de dossiers classés par l'étab.	Nb d'agents promus	Nb de possibilités natio. ou acad.
SAENES	29	0	0	0	16
AAE	13	10	3	0	6
TOTAL	42	10	3	0	22

ITRF - Liste d'aptitude 2017 (LA 2017)					
	Nb de promouvables	Nb de candidatures reçues	Nb de dossiers classés par l'étab.	Nb d'agents promus	Nb de possibilités natio. ou acad.
TECH	51	35	4	1	291
ASI	60	28	5	0	99
IGE	19	7	3	3	106
IGR	56	14	1	0	26
TOTAL	186	84	13	4	522

AENES - Liste d'aptitude 2017 (LA 2017)					
	Nb de promouvables	Nb de candidatures reçues	Nb de dossiers classés par l'étab.	Nb d'agents promus	Nb de possibilités natio. ou acad.
SAENES	33	11	2	1	16
AAE	12	0	0	0	9
TOTAL	45	11	2	1	25

Chapitre 3 - Flux de personnel

3.2.2. Promotions par tableau d'avancement (TA)

ITRF - Tableau d'avancement 2018 (TA 2018)

	Nb de promouvables	Nb de candidatures reçues	Nb de dossiers classés par l'étab.	Nb d'agents promus	Nb de possibilités natio. ou acad.
ATRF 1C	0	0	0	0	
ATRF Principal 2C	16	5	2	NC	11
ATRF Principal 1C	18	13	4	NC	25
TECH CS	23	13	4	2	297
TECH CE	13	5	2	0	169
IGE 1C	0	0	0	0	
IGE HC	20	4	4	2	428
IGR 1C	10	6	5	3	178
IGR HC	7	6	4	2	40
IGR HC éch spécial	4	3	3	1	51
TOTAL	111	55	28	10	1199

ITRF - Tableau d'avancement 2017 (TA 2017)

	Nb de promouvables	Nb de candidatures reçues	Nb de dossiers classés par l'étab.	Nb d'agents promus	Nb de possibilités natio. ou acad.
ATRF 1C	15	7	3	3	20
ATRF Principal 2C	5	3	2	1	7
ATRF Principal 1C	9	7	3	2	19
TECH CS	21	10	4	2	309
TECH CE	10	3	3	1	163
IGE 1C	20	10	5	4	404
IGE HC	4	3	2	2	56
IGR 1C	13	8	5	5	206
IGR HC	8	4	2	1	41
IGR HC éch spécial	4	4	4	1	51
TOTAL	109	59	33	22	1276

(Source CR CPE Grenoble INP)

Chapitre 3 - Flux de personnel

AENES - Tableau d'avancement 2018 (TA 2018)

	Nb de promouvables	Nb de candidatures reçues	Nb de dossiers classés par l'étab.	Nb d'agents promus	Nb de possibilités natio. ou acad.
ADJENES 1C	0	0	0	0	
ADJENES P2	0	0	0	0	
ADJENES P1	5	5	5	2	?
SAENES CS	8	7	7	0	16
SAENES CE	3	3	3	0	10
APAE	1	0	0	0	4
TOTAL	17	15	15	2	30

AENES - Tableau d'avancement 2017 (TA 2017)

	Nb de promouvables	Nb de candidatures reçues	Nb de dossiers classés par l'étab.	Nb d'agents promus	Nb de possibilités natio. ou acad.
ADJAENES 1C	0	0	0	0	45
ADJAENES P2	4	4	4	0	68
ADJAENES P1	4	4	4	1	46
SAENES CS	7	6	6	0	17
SAENES CE	4	3	3	1	11
APAE	1	0	0	0	5
TOTAL	20	17	17	2	192

3.3. Promotions des enseignants

3.3.1. Promotions des enseignants chercheurs

	Nb de promouvables			Nb de candidats			Taux de candidature	Nb d'agents promus			Taux de promotion
	H	F	Total	H	F	Total	candidats/ promouvables	H	F	Total	promus/ candidats
MCF HORS CLASSE	35	12	47	11	8	19	40,4%	7	3	10	52,6%
MCF HORS CLASSE / ECHELON EXCEPTIONNEL	9	7	16	2	5	7	43,8%	2	3	5	71,4%
PR 1ERE CLASSE	16	5	21	9	1	10	47,6%	3	1	4	40,0%
PR CLASSE EXCEPTIONNELLE / ECHELON 01	33	13	46	10	1	11	23,9%	2		2	18,2%
PR CLASSE EXCEPTIONNELLE / ECHELON 02	21	6	27	3	2	5	18,5%	1	1	2	40,0%
TOTAL GENERAL	114	43	157	35	17	52	33,1%	15	8	23	44,2%

A titre exceptionnel, les avancements à l'échelon exceptionnel de la hors classe des maîtres de conférences au titre de 2017 ont été prononcés en 2018. En 2018, 19 enseignants chercheurs ont été promus par la voie de l'avancement national, et 4 par la voie de l'avancement local.

3.3.2. Promotions des enseignants du second degré

	Promouvables		Promus		% promus
	H	F	H	F	
PRAG Hors Classe	13	11	2	0	8,3%
PRAG Classe Exceptionnelle	7	1	1	0	12,5%
PRCE Hors Classe	1	0	0	0	0,0%
PRCE Classe Exceptionnelle	0	0	0	0	0,0%
TOTAL	21	12	3	0	9,1%

3.4. Titularisations au titre de la loi Sauvadet

Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012				
Type de contrat	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL ELIGIBLES
CDI	32	56	12	100
Total	32	56	12	100

Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation et nombre de postes pourvus				
Catégorie	Nombre de postes ouverts 2018	Inscrits concours 2018	Postes pourvus 2018	% postes pourvus/ postes ouverts
A	5	3	3/5	60%
B	3	3	2/3	67%
C	0	0	0	0%
Total	8	6	5/8	63%

Répartition des titularisations par genre et par catégorie A/B/C en 2018			
Catégorie	Sexe		Total
	F	H	
A	3	0	3
B	2	0	2
C	0	0	0
Total	5	0	5

3.5. Recrutements IATS et enseignants

3.5.1. Postes ouverts aux concours ITRF 2018

Emploi	BAP	EMPLOI - TYPE CONCOURS	Externe / Interne	Nb présents admission	Nb lauréats liste principale	Nb lauréats liste complémentaire	Nb postes ouverts pour Grenoble INP	Poste pourvu : oui/non
TECH	J	Technicien-ne en gestion administrative - J4C42	E	26*	2*	1*	1	oui
TECH	J	Technicien-ne en gestion administrative - J4C42	I	14*	3*	2*	1	oui
TECH	E	Technicien-ne d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information - E4X41	E	20*	2*	1*	1	oui
ASI	J	Assistant-e en gestion administrative - J3C44	I	6	1	2	1	oui
ASI	J	Assistant-e des ressources humaines - J3D45	E	4	1	2	1	oui
IGE	J	chargé du partenariat et de la valorisation de la recherche - J2B43 ou chargé d'appui au projet de recherche - J2B44	E	5	1	1	1	oui
IGE	J	Chargé des affaires juridiques - J2F53	E	2	0	0	1	non
IGE	F	Ingénieur-e des systèmes et techniques audiovisuels et multimédia - F2D54	E	5	1	1	1	oui
IGE	E	Administrateur systèmes et réseaux - E2B43	E	1	0	0	1	non
IGE	E	Ingénieur en ingénierie logicielle - E2C45	E	5	1	1	1	oui
IGR	C	Expert en développement d'expérimentation - C1B42	E	3	1	1	1	oui

* concerne les candidatures pour toute la zone géographique qui organise le concours

3.5.2. Postes ouverts aux concours enseignants 2018

Emploi	Section CNU	Libellé section CNU	Nb candidatures recevable	Nb classés	Candidat retenu
MCF	61/27	61/27 MCF 0611 - Génie informatique, automatique et traitement du signal Informatique	39	5	1
MCF	27/61	27/61 MCF 0711 - Informatique Génie informatique, automatique et traitement du signal	32	4	1
MCF	27	27 MCF 0717 - Informatique	26	6	1
MCF	27	27 MCF 0403 - Informatique	25	4	1
MCF	60	60 MCF 0697 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	4	1	1
MCF	6	6 MCF 0225 - Sciences de gestion	50	4	1
MCF	26/27	26/27 MCF 0664 - Mathématiques appliquées et application des mathématiques Informatique	65	5	1
PR	62	62 PR 0283 - Energétique, génie des procédés	4	3	1

	Nombre de postes ouverts	Lauréat interne *	Lauréat Externe
PR	1	1	0
MCF	8	1	7
<p>* PR : lauréat étant MCF au sein de l'INP * MCF : lauréat ayant effectué son doctorat au sein d'une des universités grenobloises</p> <p>Le taux de recrutement exogène (=lauréat externe / total lauréats) pour les MCF s'élève à 87,50% pour 2018.</p>			

3.5.3. Recrutements via la BIEP

La BIEP (Bourse Interministérielle de l'Emploi Public) est un espace destiné à la mise en ligne des emplois vacants proposés à la candidature externe par l'ensemble des recruteurs publics afin de favoriser la mobilité des agents.

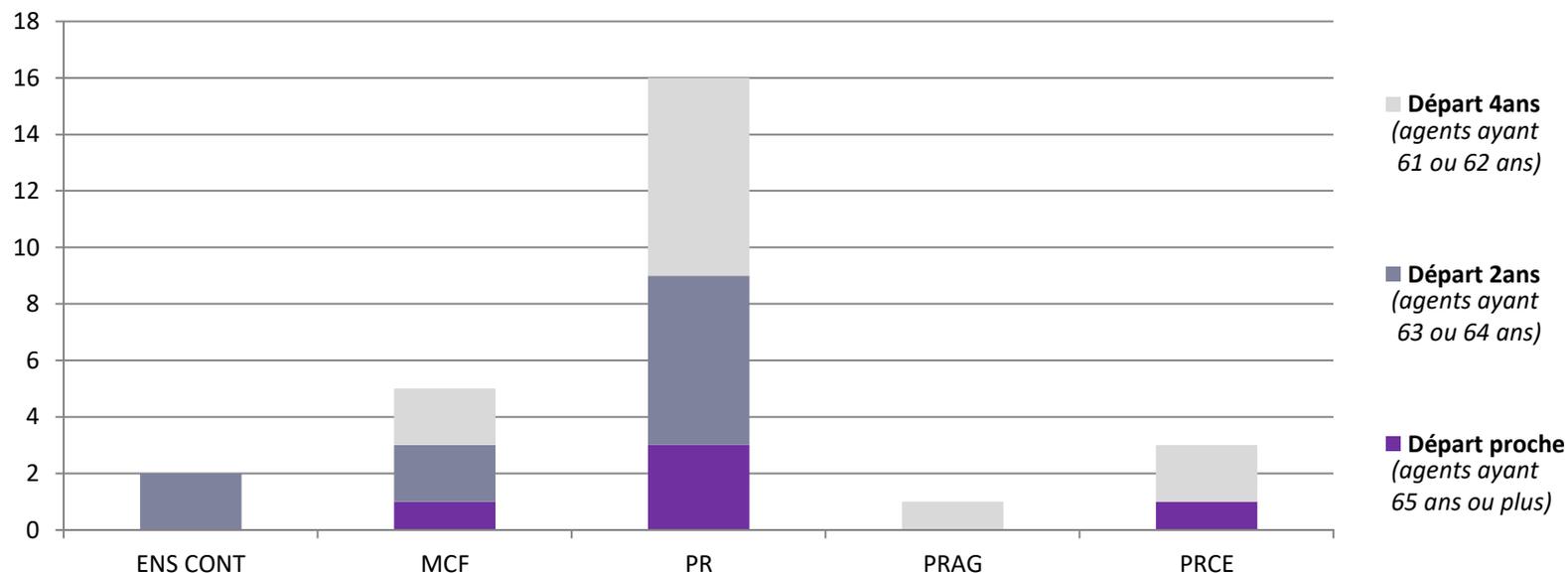
103 postes Grenoble INP publiés sur la BIEP en 2018.

3.6. Prévisions de départs à la retraite des enseignants

Prévisions des départs à la retraite des personnels enseignants sur une période de 4 ans
Observation au 31/12/2018

Hypothèse d'âge de départ en retraite des enseignants chercheurs et enseignants du second degré : 65 ans

Prévisions des départs à la retraite par corps



Cette analyse met en avant **5 départs "proches"**.

Le nombre de départs d'enseignants dans les 2 et 4 prochaines années représente quant à lui 22 personnes (contre 20 sur le bilan social 2017, 18 sur le bilan social 2016 et 14 sur le bilan social 2015).

Chapitre 3 - Flux de personnel

Prévisions des départs à la retraite Enseignants chercheurs (PR, MCF ou PAST)

Section CNU	Proche	2 ans	4 ans	Total
Chimie des matériaux		1		1
Energétique, génie des procédés			1	1
Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1	1	2	4
Génie informatique, automatique et traitement du signal		1	3	4
Informatique	2	1	1	4
Mathématiques appliquées et applications des mathématiques			1	1
Mécanique, génie mécanique, génie civil	1		1	2
Milieus denses et matériaux		2		2
Sciences de l'éducation		1		1
Sciences économiques		1		1
TOTAL	4	8	9	21

Prévisions des départs à la retraite Enseignants du second degré (PRAG, PRCE ou ENS CONT)

Discipline	Proche	2 ans	4 ans	Total
Anglais		1		1
Economie Gestion			1	1
Education physique et sportive			2	2
Informatique et Gestion		1		1
Physique - Chimie	1			1
TOTAL	1	2	3	6



Départ proche : agents ayant 65 ans ou plus

Départ 2 ans : agents ayant 63 ou 64 ans

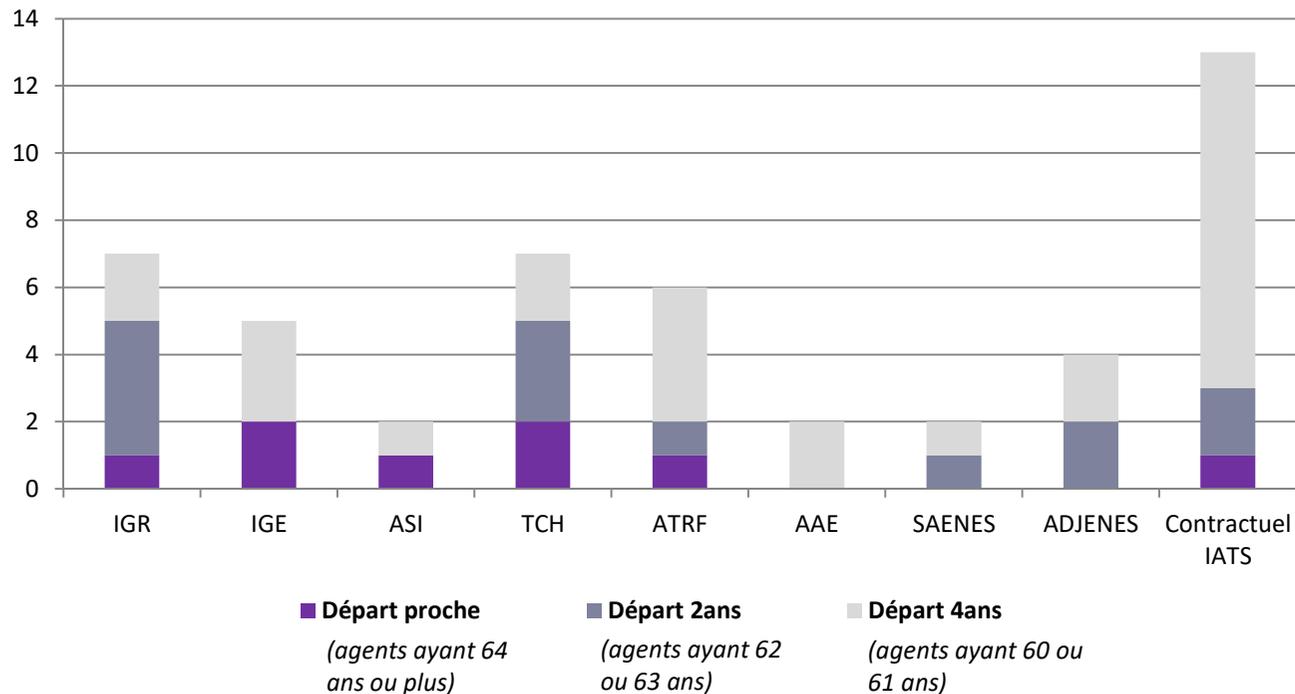
Départ 4 ans : agents ayant 61 ou 62 ans

3.7. Prévisions de départs à la retraite des personnels administratifs et techniques (IATS)

Prévisions des départs à la retraite des personnels IATS sur une période de 4 ans
Observation au 31/12/2018

Hypothèse d'âge de départ à la retraite des IATS : 64 ans

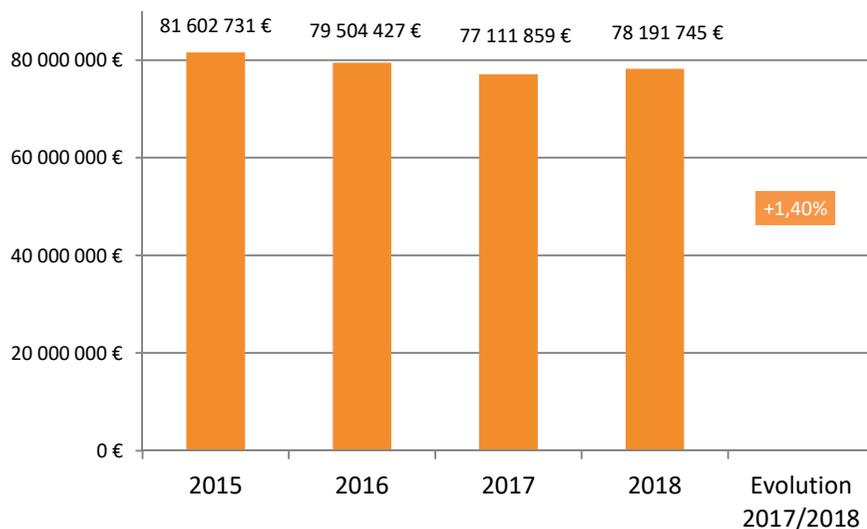
Prévisions des départs à la retraite par corps



On prend comme hypothèse d'âge de départ à la retraite 64 ans, date de départ à la retraite constatée pour les IATS majorée d'une année (pour prise en compte de la hausse possible de la moyenne d'âge de départ à la retraite).

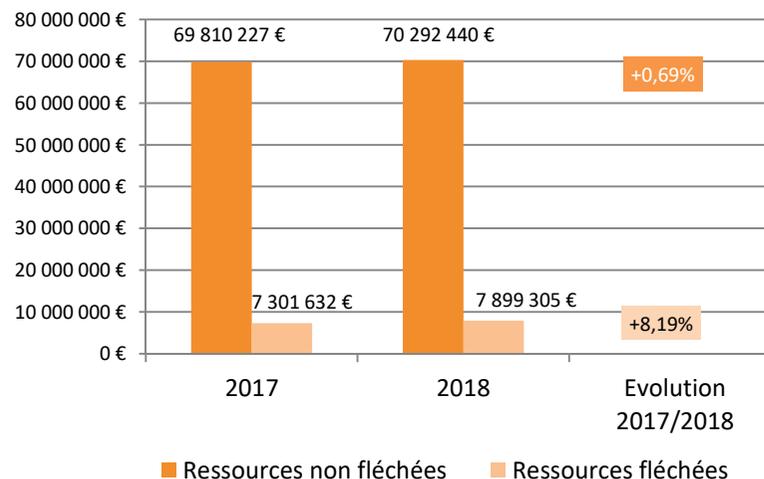
4.1. Masse salariale globale

Masse salariale globale de Grenoble INP



La masse salariale globale a augmentée de **1,40%**, soit +1 079 886 € entre 2017 et 2018.

Ressources fléchées* / non fléchées



L'augmentation de la masse salariale entre 2017 et 2018 s'explique :

- par une augmentation de 8,19 % de la masse salariale sur ressources fléchées (+598 K€) : liée en grande partie à la hausse des effectifs sur contrats de recherche et de formation (IDEX) sur cette année.
- par une augmentation de 0,7 % de la "masse salariale hors ressources fléchées" (+482 K€).

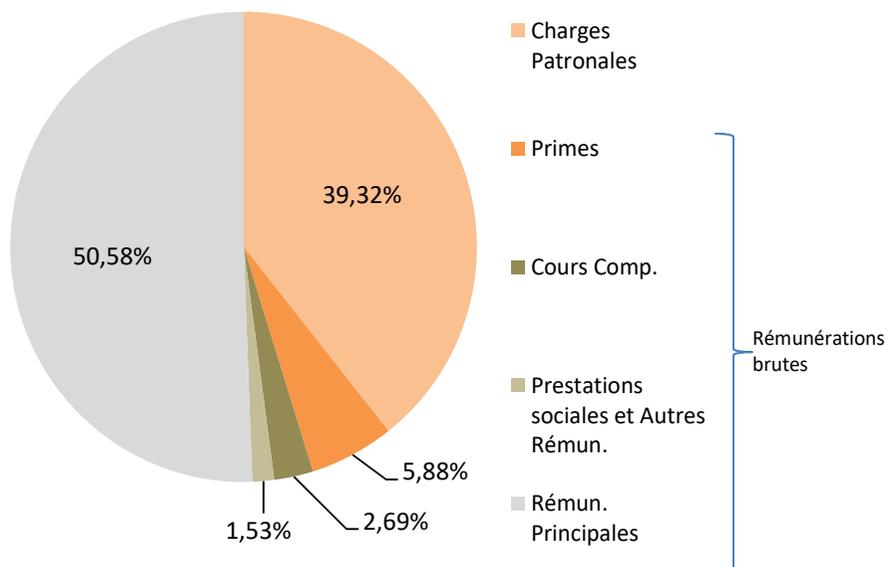
Données retours de paie uniquement (pas de prise en compte des différentes écritures de liquidations directes faites aux agents, telles que les visites médicales, les œuvres sociales et les remboursements pour accidents du travail et maladies professionnelles).

Attention : nouvelle méthode de répartition des ressources fléchées / non fléchées utilisée cette année (analyse plus fine). Pas de chiffrages possibles avec cette méthodologie pour les années antérieures. Historique porté à 2 ans seulement.

*"Ressources fléchées" signifie que nous possédons un financement affecté (dépenses = recettes). Il s'agit essentiellement de contrats de recherche et de formation.

4.2. Masse salariale globale par grands éléments de rémunérations

Masse salariale globale 2018



Charges Patronales	30 746 317 €
Primes	4 594 747 €
Cours Complémentaires	2 103 847 €
Prestations sociales et Autres Rémunérations	1 194 497 €
Rémunérations Principales	39 552 336 €
TOTAL 2018	78 191 745 €

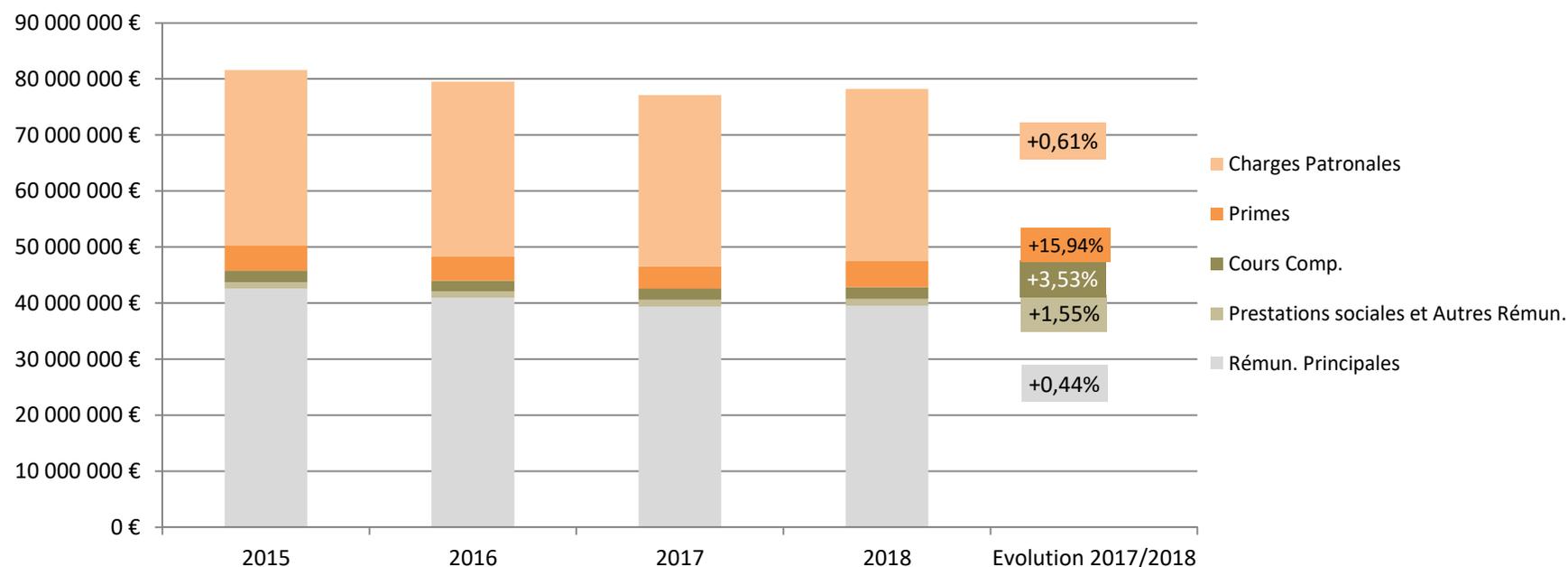
Données retours de paie uniquement (pas de prise en compte les différentes écritures de liquidations directes faites aux agents, telles que les visites médicales, les œuvres sociales et les remboursements pour accidents du travail et maladies professionnelles).

Les prestations sociales et autres rémunérations comprennent notamment :

- le remboursement des frais de transport en commun domicile-travail
- les intéressements brevet
- le paiement des jours de compte épargne temps
- les indemnités de jurys de concours.

Chapitre 4 - Rémunérations

Evolution de la masse salariale globale par grands éléments de rémunérations



Données retours de paie uniquement (pas de prise en compte les différentes écritures de liquidations directes faites aux agents, telles que les visites médicales, les œuvres sociales et les remboursements pour accidents du travail et maladies professionnelles).



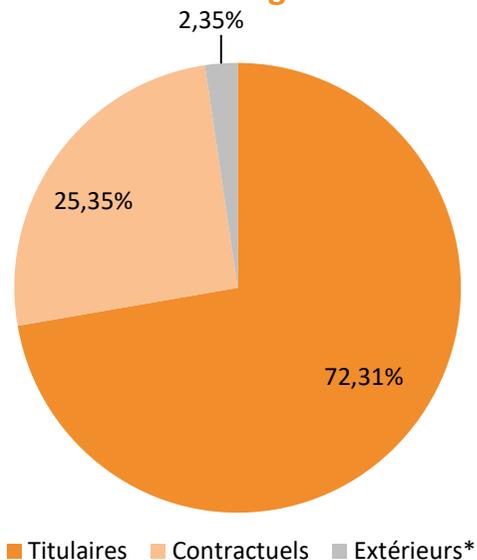
L'augmentation de la masse salariale totale entre 2017 et 2018 (+1 080 K€) s'explique par les éléments suivants :

- Une augmentation des rémunérations principales (liée notamment à la hausse des effectifs).
La diminution des allocations de retour à l'emploi cette année (-395 K€ par rapport à 2017) vient toutefois atténuer la hausse constatée sur cette rubrique.
- Une augmentation des primes principalement due à la mise en place d'une indemnité compensatrice de hausse de la CSG
- Une augmentation des montants versés pour la rémunération des cours complémentaires (notamment dû au transfert progressif des contrats de doctorants avec enseignement vers des heures de vacances d'enseignement)
- Une augmentation des charges patronales versées, en lien avec la hausse des rémunérations principales et des primes.
La diminution des taux de charges patronales pour les agents non titulaires vient toutefois atténuer l'augmentation constatée sur cette rubrique.
- Une augmentation des prestations sociales et autres rémunérations, qui s'explique notamment par la hausse des intéressements brevets versés cette année

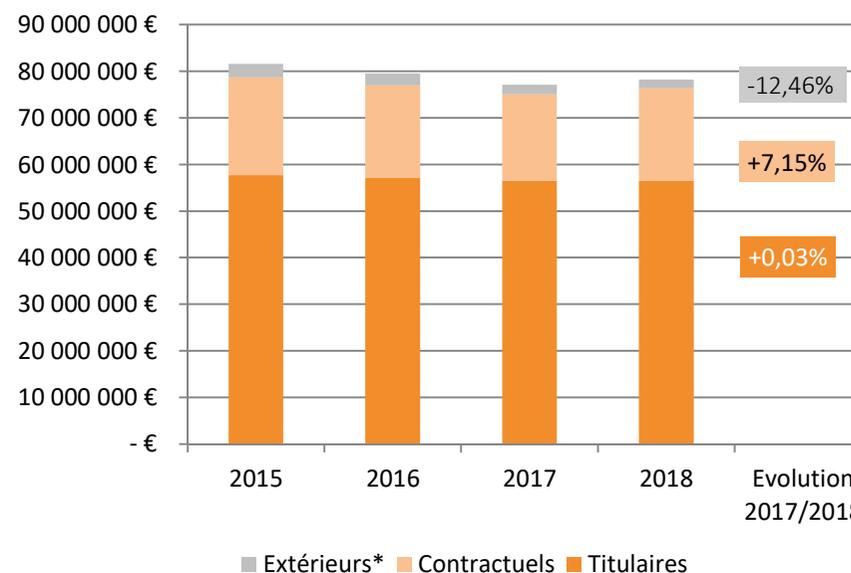
(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

4.3. Masse salariale globale des titulaires et contractuels

Masse salariale globale 2018



Evolution de la masse salariale globale

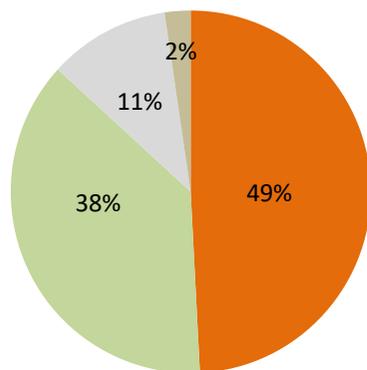


Titulaires	56 537 066 €
Contractuels	19 819 332 €
Extérieurs*	1 835 347 €
TOTAL	78 191 745 €

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

4.4. Masse salariale globale par type de population

Masse salariale globale 2018
par grand type de population

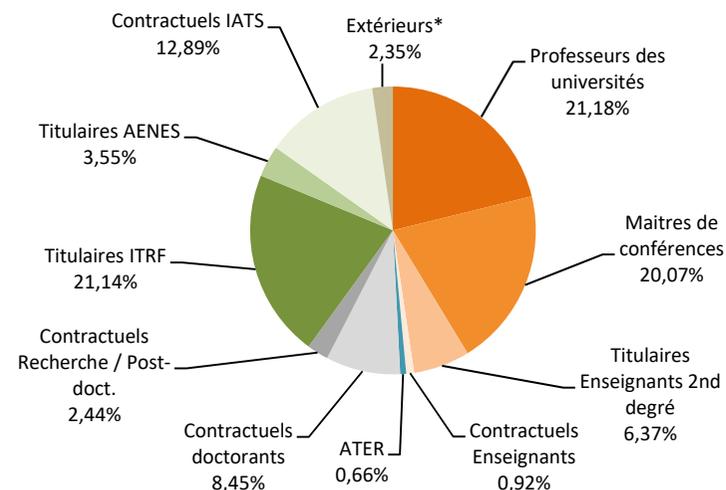


■ Enseignants ■ IATS ■ Collaborateurs de recherche ■ Extérieurs*

Enseignants	38 461 062 €
IATS	29 386 910 €
Collaborateurs de recherche	8 508 426 €
Extérieurs*	1 835 347 €
TOTAL	78 191 745 €

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

Masse salariale globale 2018

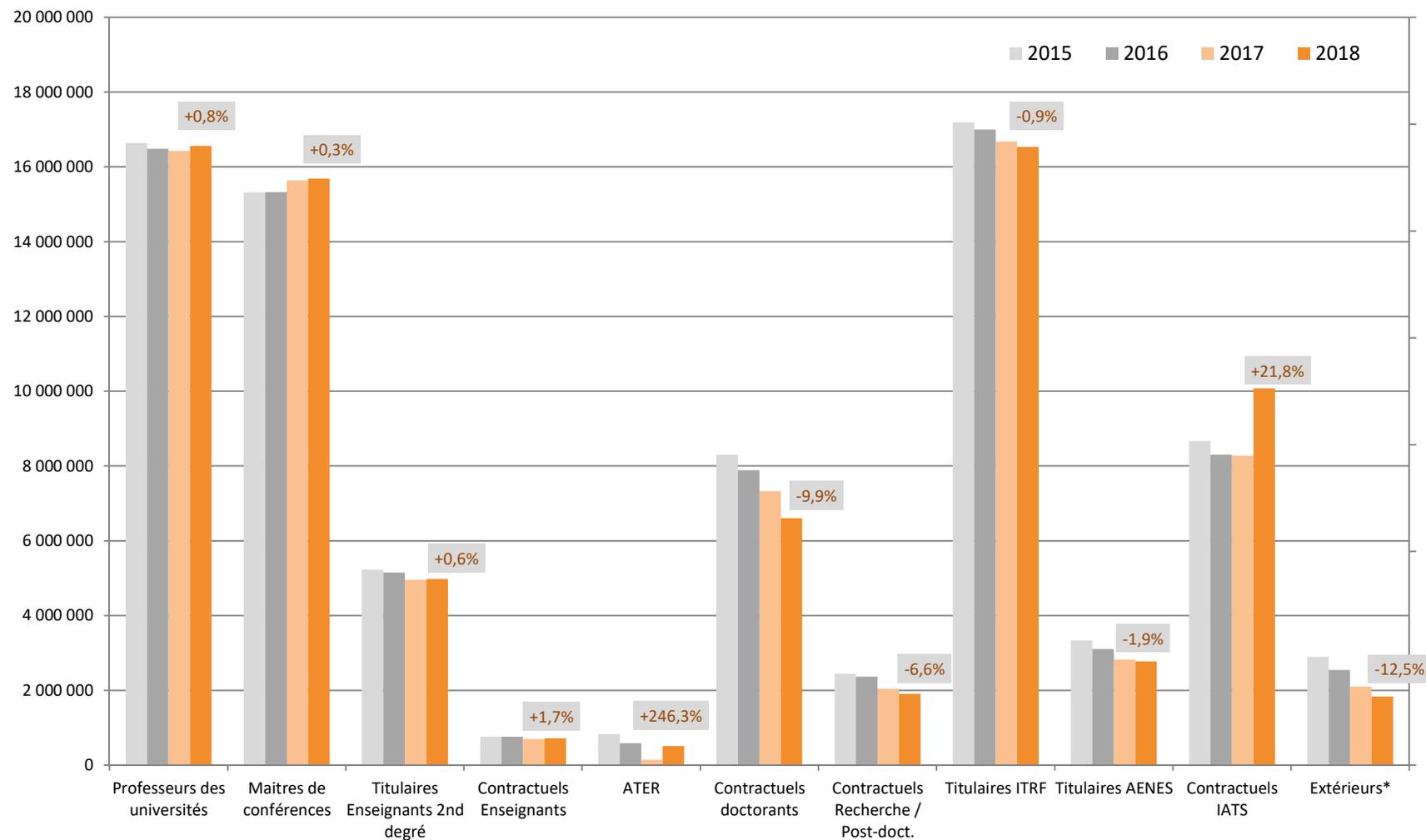


Professeurs des universités	16 558 320 €
Maîtres de conférences	15 690 545 €
Titulaires Enseignants 2nd degré	4 982 837 €
Contractuels Enseignants	716 957 €
ATER	512 403 €
Contractuels doctorants	6 603 704 €
Contractuels Recherche / Post-doctorants	1 904 722 €
Titulaires ITRF	16 533 163 €
Titulaires AENES	2 772 201 €
Contractuels IATS	10 081 546 €
Extérieurs*	1 835 347 €
TOTAL	78 191 745 €

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

Chapitre 4 - Rémunérations

Evolution de la masse salariale globale

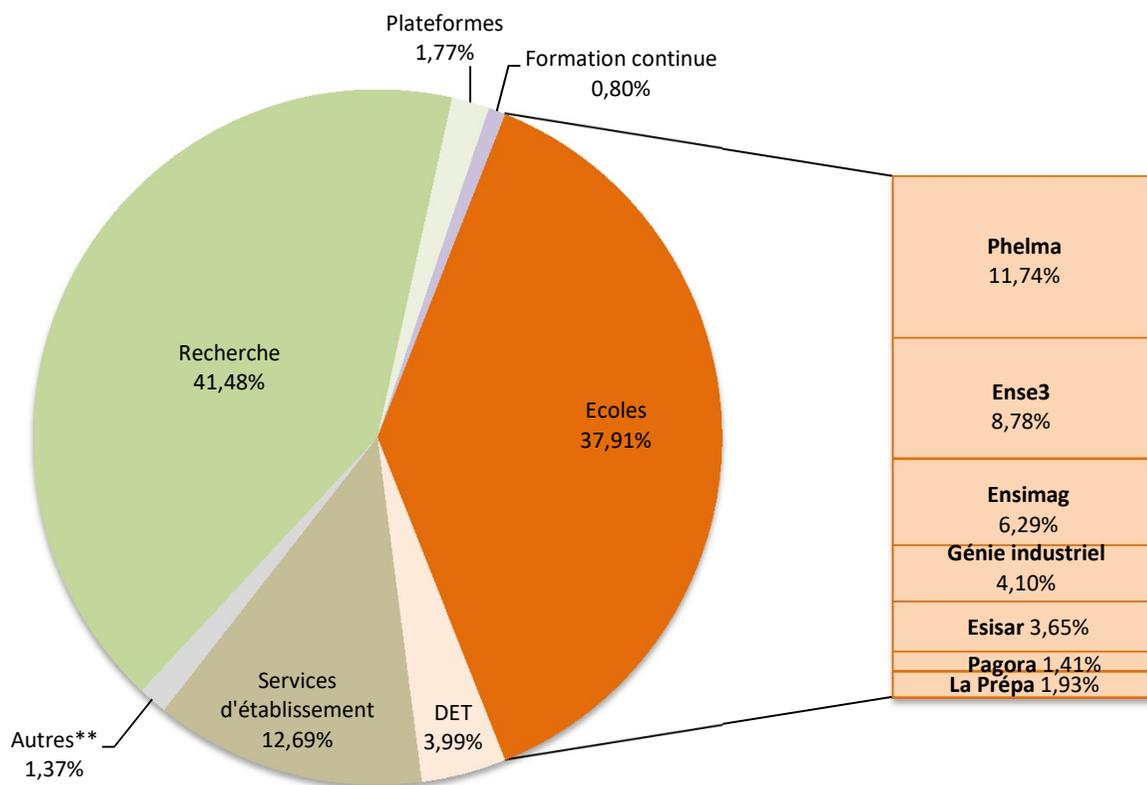


*Les personnels extérieurs sont des personnels dont l'employeur principal n'est pas Grenoble INP. Il s'agit de chargés d'enseignement vacataires, de contractuels étudiants, et d'agents indemnitaires.

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

4.5. Masse salariale globale par structure

Répartition de la masse salariale globale 2018 par structure



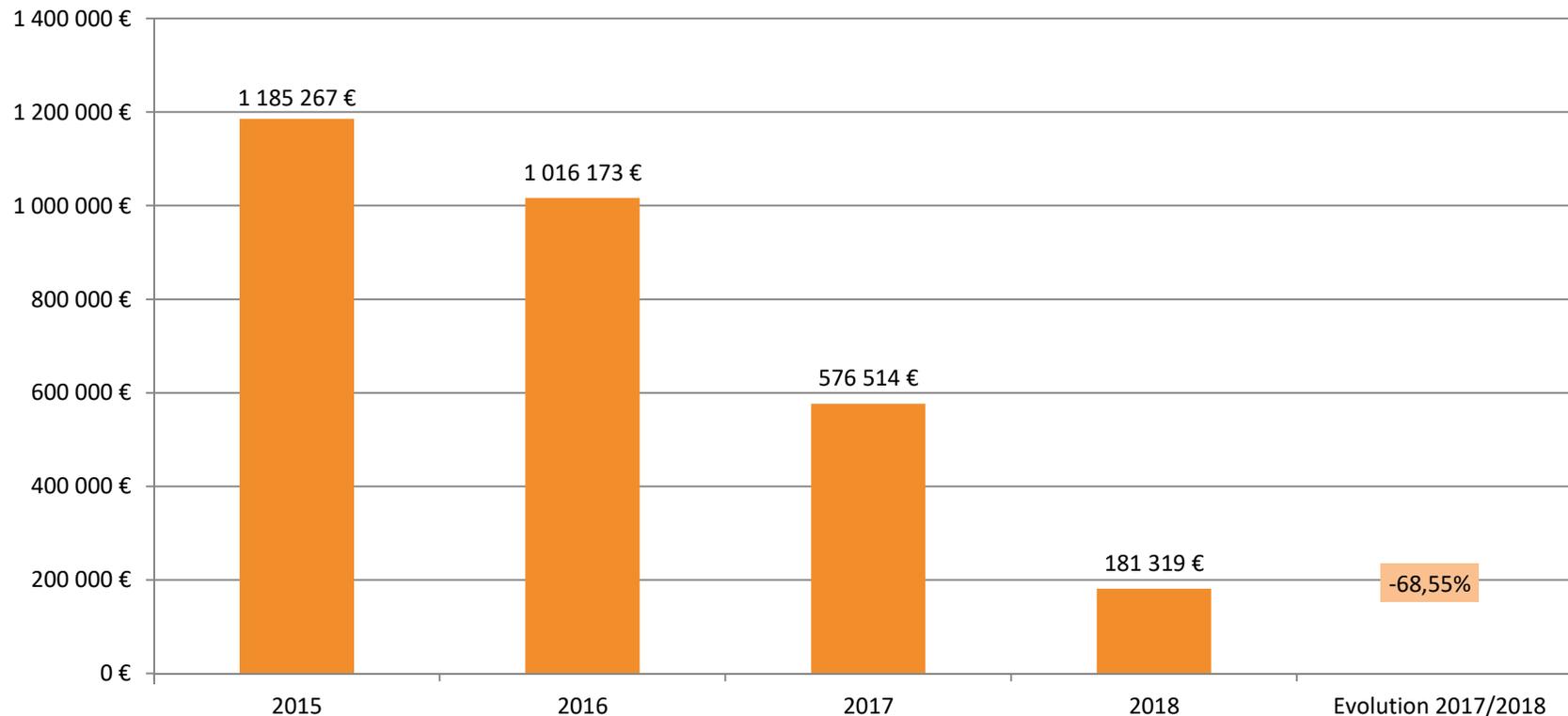
**Autres : Allocation Retour Emploi (ARE), mise à disposition, indemnités de jury,...

DET	3 116 216 €
Services d'établissement	9 925 871 €
Recherche	32 432 830 €
Plateformes*	1 383 059 €
Formation continue	623 758 €
Phelma	9 182 276 €
Ense3	6 864 150 €
Ensimag	4 918 581 €
Génie industriel	3 208 424 €
Esisar	2 856 733 €
Pagora	1 102 290 €
La Prépa	1 509 393 €
Autres**	1 068 163 €
TOTAL	78 191 745 €

* Les plateformes comprennent les structures suivantes : CIME, AIP, CREMHYG et CMP

(Source livre de paie)

4.6. Allocation retour emploi (ARE)



On constate une poursuite de la diminution des ARE versées par l'établissement. Cette diminution s'explique par le passage sur convention Pôle Emploi à compter du 1er octobre 2015.

L'établissement verse désormais une cotisation patronale supplémentaire pour les contractuels (cotisation pôle emploi) mais il n'y a plus d'ARE versées directement par l'établissement à la fin des contrats agents.

Il est à noter que l'établissement possède également une convention de partenariat avec Pôle Emploi pour accompagner les agents contractuels dans leurs démarches de recherche d'emploi.

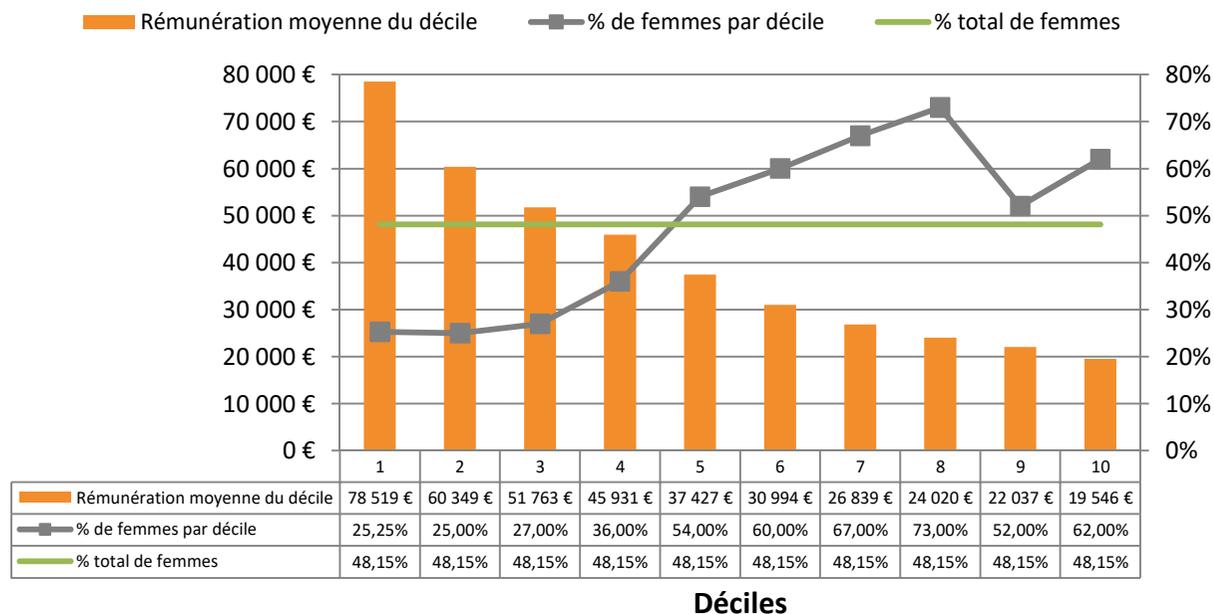
4.7. Rémunérations brutes par déciles

Rémunérations
brutes annuelles

Moyenne
39 704 €

Médiane
33 362 €

Rémunérations brutes 2018 par décile en données réelles



Moyenne des 10 plus hautes
rémunérations : 92 608 €



Pourcentage de femmes
parmi les 10 plus hautes
rémunérations

10%

Moyenne des 10 plus basses
rémunérations : 13 778 €



Pourcentage de femmes
parmi les 10 plus basses
rémunérations

90%



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 élevées et ainsi de suite jusqu'au décile "10" qui concerne les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus faibles.

Les colonnes du graphe représentent la rémunération moyenne du décile observé (par exemple 45 931 € pour le décile 4)

Chapitre 4 - Rémunérations

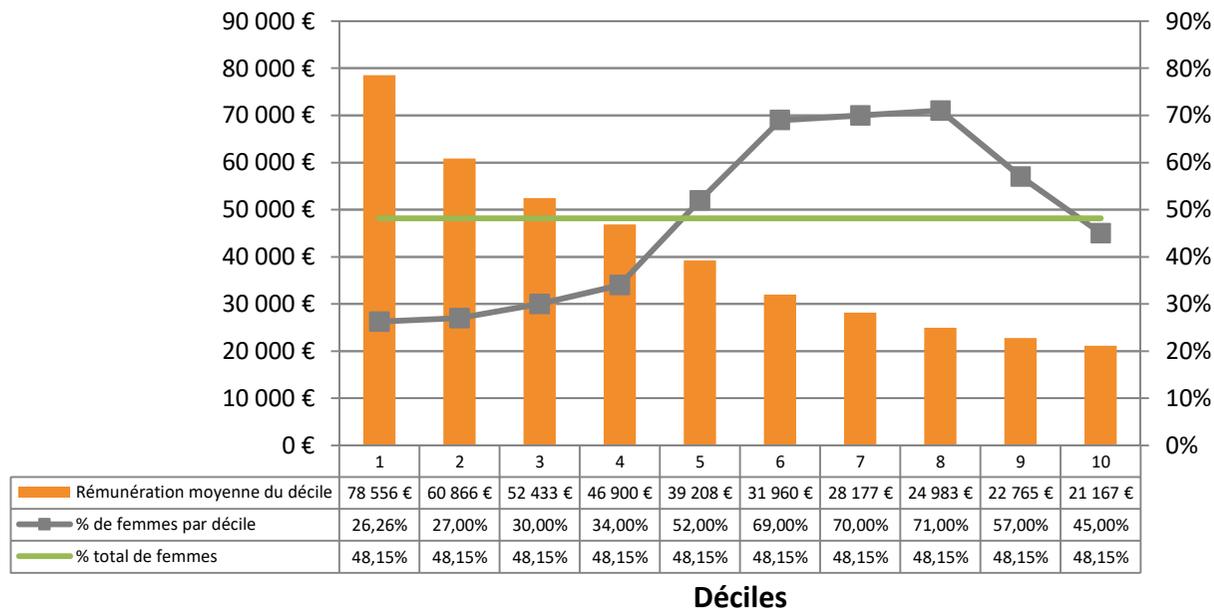
Rémunérations brutes 2018 par décile en équivalent temps plein

Rémunérations brutes annuelles

Moyenne
40 664 €

Médiane
34 528 €

■ Rémunération moyenne du décile ■ % de femmes par décile — % total de femmes



Moyenne des 10 plus hautes rémunérations : 92 608 €



Pourcentage de femmes
parmi les 10 plus hautes
rémunérations

10%

Moyenne des 10 plus basses rémunérations : 20 005 €



Pourcentage de femmes
parmi les 10 plus basses
rémunérations

70%



Comment lire ce graphe ?

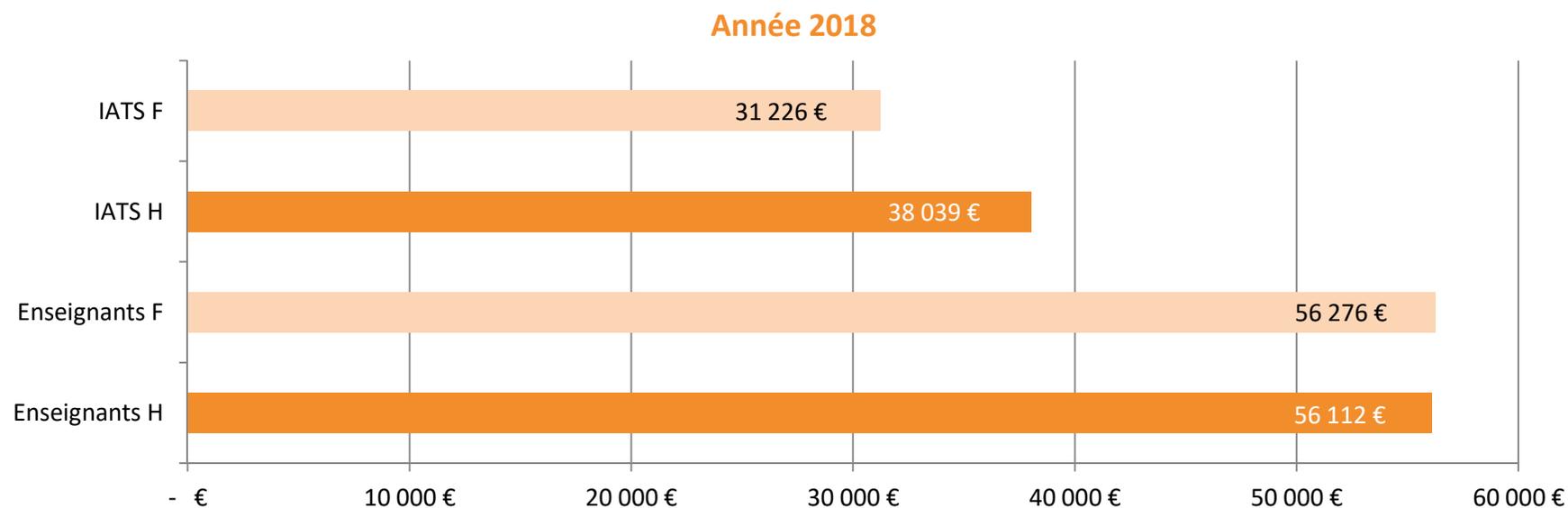
La population observée est composée de tous les agents dont l'employeur principal est Grenoble INP et qui ont été rémunérés pendant les 12 mois de l'année concernée. Chaque décile contient 10% de la population classée par montant décroissant des rémunérations.

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

Les colonnes du graphe représentent la rémunération moyenne du décile observé (par exemple 45 931 € pour le décile 4)

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

4.8. 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

	Salaire brut annuel moyen		Variation	
	2017	2018	En valeur	En %
IATS F	30 561 €	31 226 €	665 €	2,18%
IATS H	37 408 €	38 039 €	631 €	1,69%
Enseignants F	54 942 €	56 276 €	1 334 €	2,43%
Enseignants H	54 894 €	56 112 €	1 219 €	2,22%

5.1. Compte épargne temps (CET)

Le dispositif du compte épargne temps (CET) a été modifié par l'arrêté du 28 novembre 2018.

Désormais, le seuil à partir duquel les personnels peuvent exercer un choix quant à l'utilisation des jours déposés sur leur CET est fixé à 15 jours au lieu de 20 antérieurement. Les jours excédant ce seuil (à partir du 16ème) donnent lieu à option : indemnisation financière, maintien sous forme de congés ou, pour les seuls agents titulaires, prise en compte au titre du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

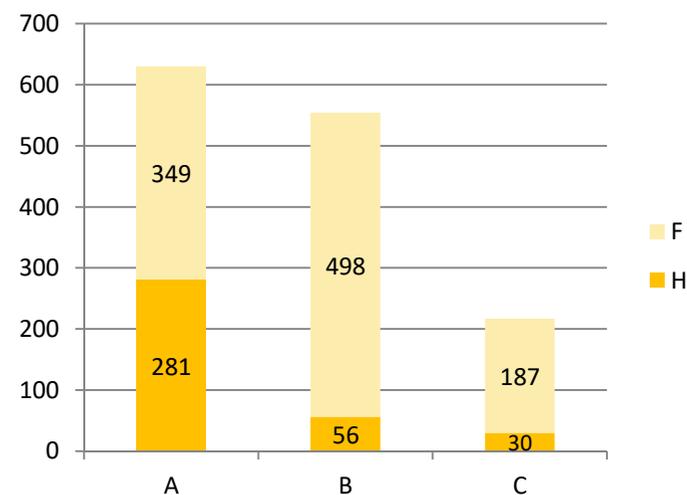
A compter du 1er janvier 2019 également, les montants forfaitaires d'indemnisation des jours épargnés sur un CET sont revalorisés de 10 euros pour chacune des 3 catégories statutaires et fixés ainsi :

- Catégorie A : 135 €
- Catégorie B : 90 €
- Catégorie C : 75 €

Nombre de jours déposés sur le CET en 2018

	H	F	TOTAL 2018	TOTAL 2017	TOTAL 2016	TOTAL 2015
A	281	349	630	683	599	615
B	56	498	554	397	368	338
C	30	187	217	260	166	236
TOTAL	367	1034	1401	1340	1133	1189

Nombre de jours déposés sur CET en 2018 par catégorie



Hausse du nombre de jours déposés sur le CET par rapport à 2015, 2016 et 2017. La hausse est particulièrement significative pour les agents de catégorie B

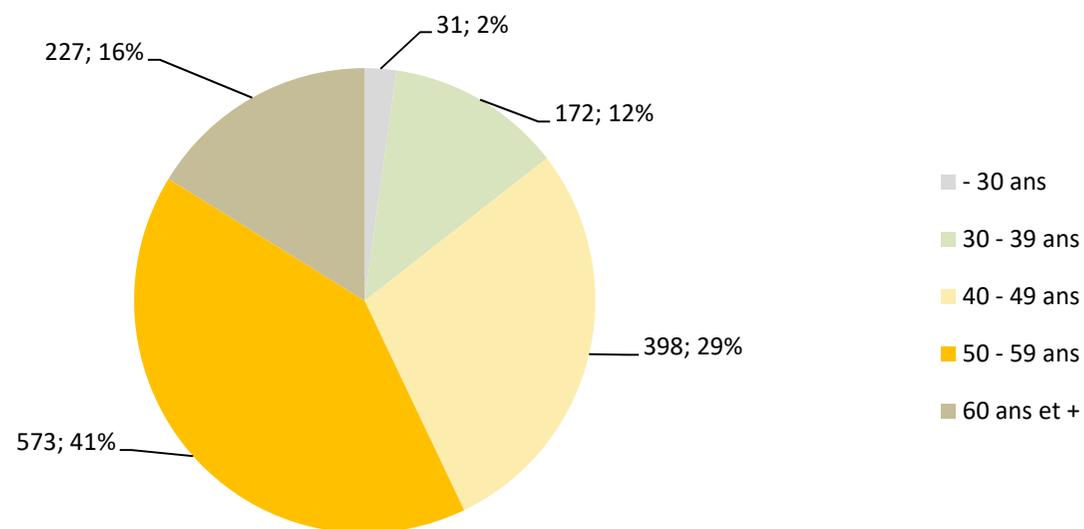
10

Nombre de jours
moyens déposés par
agent en 2018

Le nombre de jours moyen déposés par les agents est en légère augmentation par rapport aux années précédentes (pour rappel la moyenne s'élevait à 9,44 jours en 2016 et à 9,64 jours en 2017).

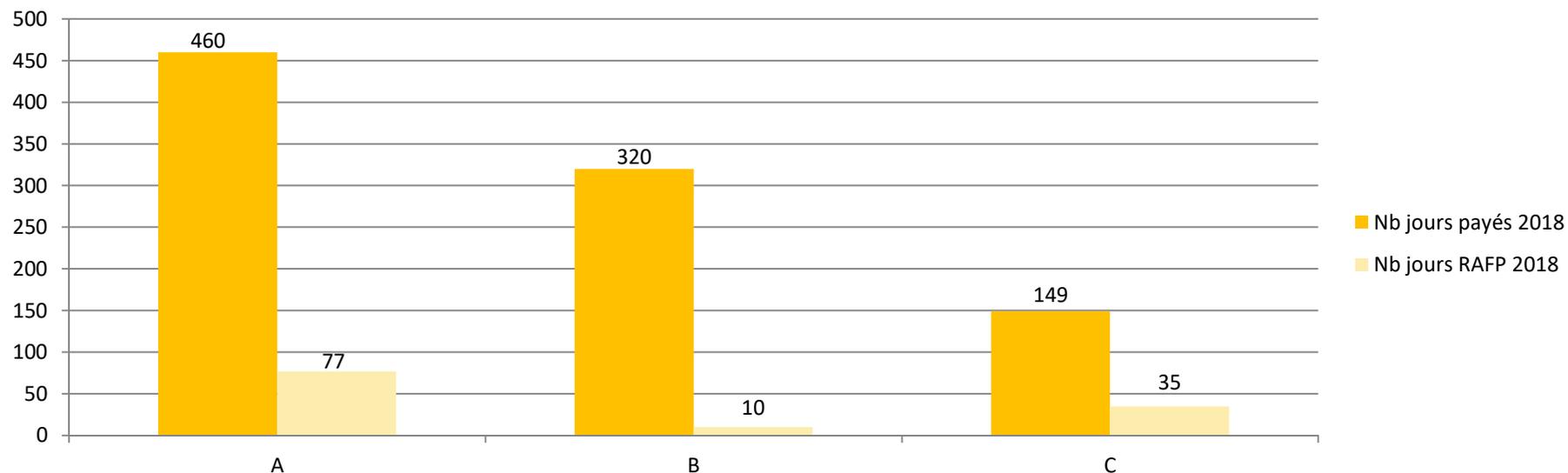
Le nombre d'agents ayant déposé au moins un jour sur son CET reste par contre relativement constant (140 agents cette année contre 139 en 2017).

Nombre de jours déposés sur CET en 2018 par tranches d'âge



Chapitre 5 - Conditions de travail

Nombre de jours utilisés en rémunération directe ou RAFP en 2018



	Nb jours payés 2018	Nb jours RAFP 2018	TOTAL 2018	Nb jours payés 2017	Nb jours RAFP 2017	TOTAL 2017	Nb jours payés 2016	Nb jours RAFP 2016	TOTAL 2016	Nb jours payés 2015	Nb jours RAFP 2015	TOTAL 2015
A	460	77	537	330	66	396	331	87	418	296	45	341
B	320	10	330	187	10	197	175	7	182	173	0	173
C	149	35	184	105	41	146	67	30	97	139	21	160
TOTAL	929	122	1051	622	117	739	573	124	697	608	66	674



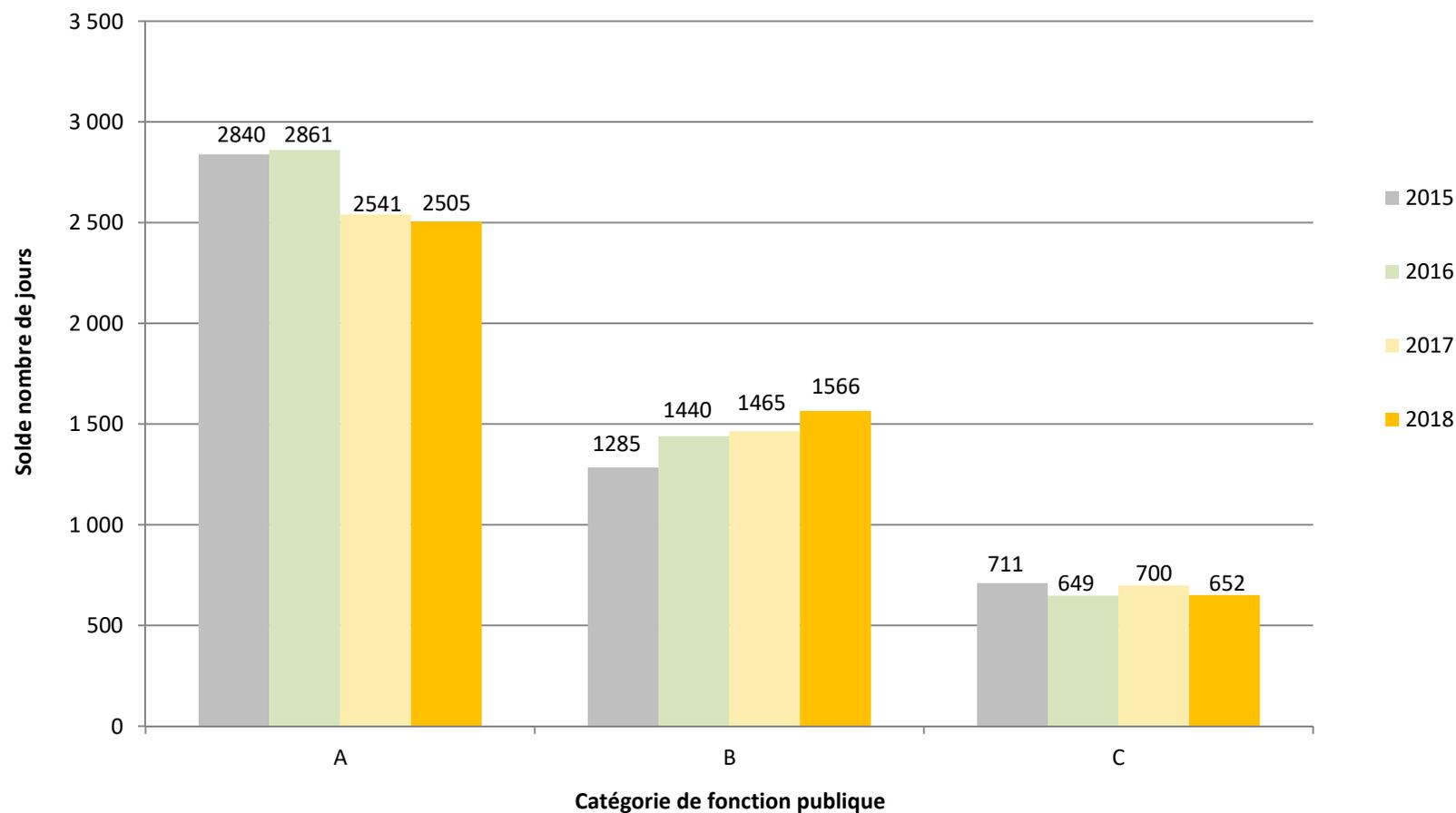
On observe une nette augmentation du nombre total de jours payés (rémunération directe ou RAFP) en 2018. Cela s'explique par le changement de réglementation cette année.

Chapitre 5 - Conditions de travail

Même méthode de calcul que l'année dernière. Pour rappel : changement de méthode de calcul par rapport à 2015

- Prise en compte de tous les CET et pas seulement ceux avec un solde supérieur à 0.
- Tableaux source arrêtés tous les ans début janvier pour améliorer les comparaisons de données entre années.
- Le solde de nombre de jours placés sur le CET s'apprécie après rémunérations des jours en rémunérations directes ou en RAFP

Evolution du solde de nombre de jours placés sur CET



Source : tableau gestion / passifs sociaux (observation des agents présents au 31/12/2018)

Chapitre 5 - Conditions de travail

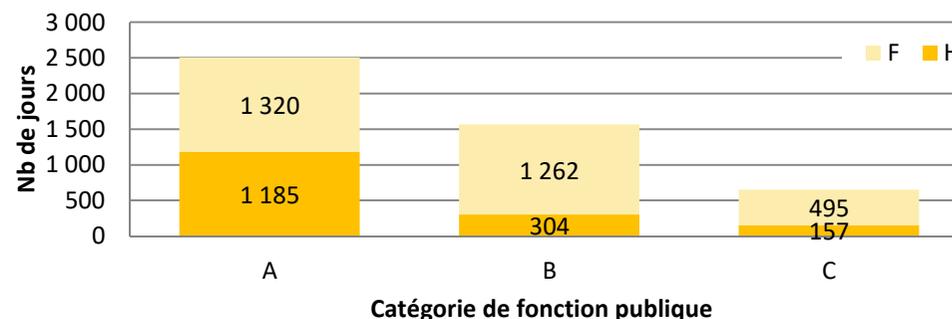
2015						
Catégorie	Homme		Femme		Total	
	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours
A	62	1 374	65	1 466	127	2 840
B	23	414	58	871	81	1 285
C	10	146	37	565	47	711
Total	95	1 934	160	2 902	255	4 836

2016						
Catégorie	Homme		Femme		Total	
	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours
A	63	1 433	64	1 428	127	2 861
B	22	411	62	1 029	84	1 440
C	9	174	32	475	41	649
Total	94	2 017	158	2 932	252	4 949

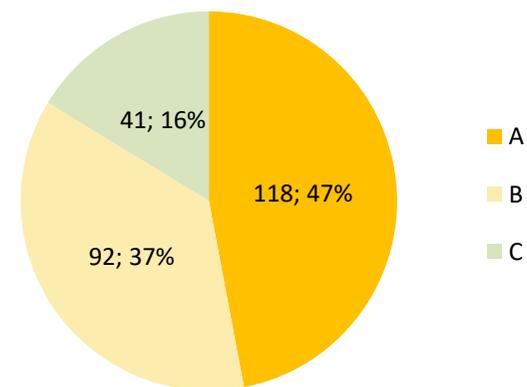
2017						
Catégorie	Homme		Femme		Total	
	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours
A	60	1 161	62	1 380	122	2 541
B	21	373	65	1 092	86	1 465
C	10	203	34	497	44	700
Total	91	1 737	161	2 969	252	4 705

2018						
Catégorie	Homme		Femme		Total	
	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours
A	61	1 185	57	1 320	118	2 505
B	19	304	73	1 262	92	1 566
C	9	157	32	495	41	652
Total	89	1 645	162	3 077	251	4 722

Solde de jours placés sur CET en 2018 par catégorie



Pourcentage d'agents disposant d'un CET alimenté en 2018



On observe une légère augmentation du nombre de jours disponibles sur le CET cette année par rapport à l'année dernière (4722 jours au total contre 4705 jours en 2017).

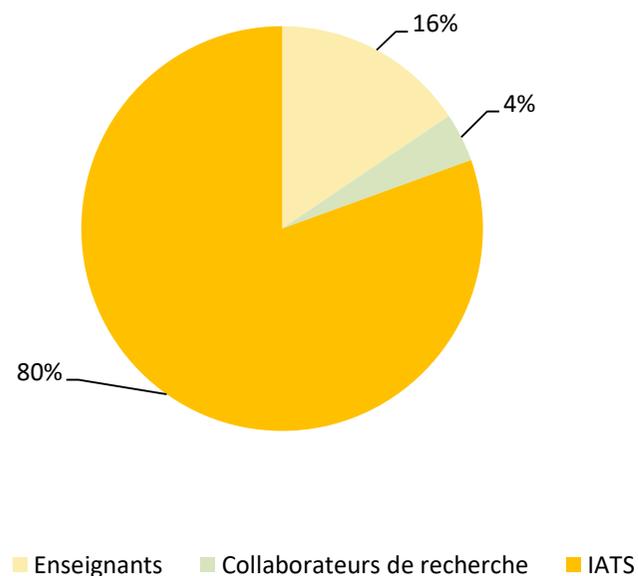
5.2. Absences et congés

5.2.1. Congés maladie ou congés pour raison de santé sur l'année 2018

Les congés maladie ou pour raisons de santé comprennent les congés de maladie ordinaires, les congés de longue maladie, les congés de longue durée, les congés de grave maladie, les accidents de travail/service et les maladies professionnelles.

Répartition des agents ayant au moins un arrêt de travail (congé maladie ou congé pour raisons de santé) en 2018 par type de population			
Type de population	Nb agents ayant au moins un arrêt	Effectifs au 31/12/2018	% de l'effectif total par population
Enseignants	44	392	11,2%
Collaborateurs de recherche	11	249	4,4%
IATS	227	608	37,3%
Total général	282	1249	22,6%

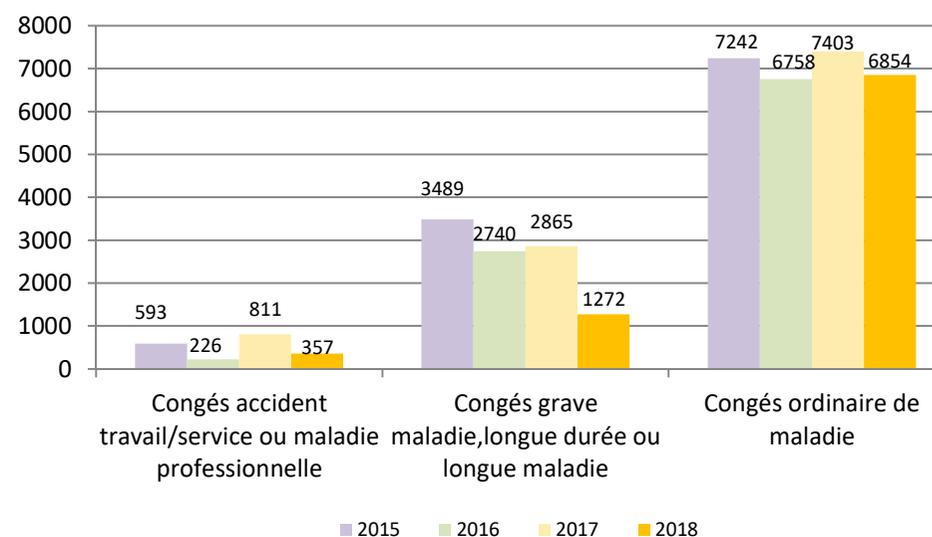
Répartition par population des agents ayant eu au moins un arrêt de travail



Chapitre 5 - Conditions de travail

Nombre de jours d'arrêt par type de congés				
	2015	2016	2017	2018
Congés accident travail/service ou maladie professionnelle	593	226	811	357
Congés grave maladie, longue durée ou longue maladie	3489	2740	2865	1272
Congés ordinaire de maladie	7242	6758	7403	6854
Total général	11324	9724	11079	8483

Nombre de jours d'arrêt par type de congés



Durée moyenne des arrêts par type de population et par genre						
Type de population	Sexe	Nb d'agents ayant au moins un arrêt	Durée total des arrêts en jours	Nb arrêts	Nombre arrêt moyen par agent arrêté	Nombre moyen de jours d'arrêts
Enseignants	F	20	1179	25	1,25	47,16
	M	24	714	28	1,17	25,50
Total Enseignants		44	1893	53	1,20	35,72
Collaborateurs de recherche	F	5	101	6	1,20	16,83
	M	6	129	6	1,00	21,50
Total Collaborateurs de recherche		11	230	12	1,09	19,17
IATS	F	162	4967	243	1,50	20,44
	M	65	1393	100	1,54	13,93
Total IATS		227	6360	343	1,51	18,54
Total général		282	8483	408	1,45	20,79

5.2.2. Calcul du taux d'absentéisme

Les calculs de taux d'absentéisme tiennent compte de l'ensemble des congés maladie et pour raison de santé : congés de maladie ordinaires, congés de longue maladie, congés de longue durée, congés de grave maladie, accidents de travail/service et maladies professionnelles.

6,8

Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent en 2018.

Nombre de jours d'arrêt / nombre total des agents présents au 31/12/2018

Type de population	Durée total des arrêts en jours	Effectifs au 31/12/2018	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent
Enseignants	1893	392	4,83
Collaborateurs de recherche	230	249	0,92
IATS	6360	608	10,46
Total général	8483	1249	6,79

Type de population	Enseignants		Collaborateurs de recherche		IATS	
	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent
MALADIES LONGUES	254	0,65	0	0,00	1018	1,67
MALADIES ORDINAIRES	1594	4,07	223	0,90	5037	8,28
ACCIDENTS	45	0,11	7	0,03	252	0,41
MALADIE PROFESSIONNELLE	0	0,00	0	0,00	53	0,09
Total général	1893	4,83	230	0,92	6360	10,46

Chapitre 5 - Conditions de travail

Nombre de jours d'arrêt / nombre de jours théoriques travaillés pour les ETP au 31/12/2018

Type de population	Enseignants	Collaborateurs de recherche	IATS	Total général
Durée total des arrêts en jours	1893	230	6360	8483
Effectifs au 31/12/2018	392	249	608	1249
Taux d'absentéisme	2,3%	0,4%	5,0%	3,3%

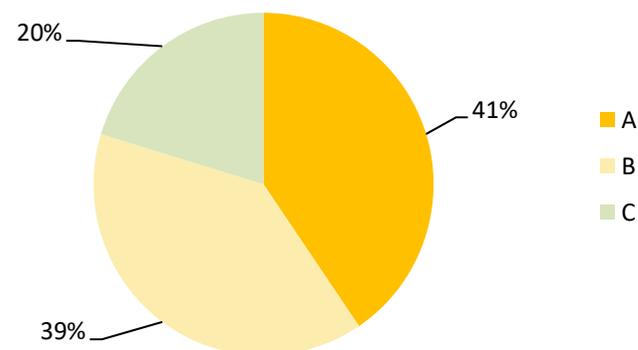


Le nombre de jours théoriquement travaillés (208 jours pour 2018) correspond à :
365 jours - 8 jours fériés - 104 jours de week-ends - 45 jours de congés.

5.2.3. Focus sur les congés maladie et pour raisons de santé des agents administratifs et techniques (IATS)

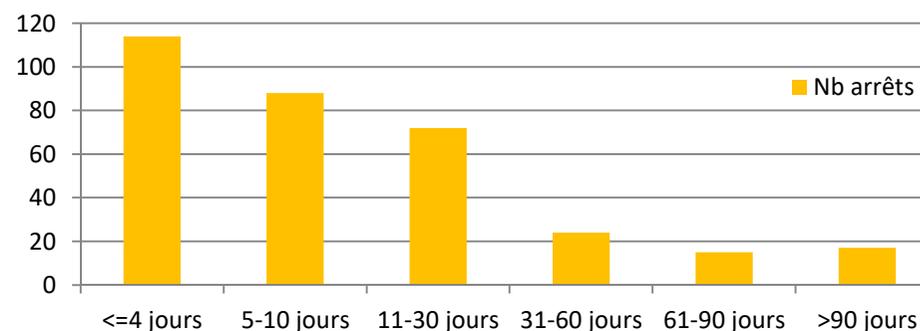
Répartition par catégorie des agents IATS ayant au moins un arrêt de travail (congé maladie ou congé pour raisons de santé) par type de population			
Catégorie	Nb d'agents ayant au moins un arrêt	Effectifs au 31/12/2018	% de l'effectif total par population
A	92	286	32%
B	89	209	43%
C	46	113	41%
Total général	227	608	37%

Répartition par catégorie des agents ayant eu au moins un arrêt de travail



Fréquence des congés maladie et pour raisons de santé des agents IATS		
Durée arrêt	Nb arrêts	% du total
<=4 jours	114	35%
5-10 jours	88	27%
11-30 jours	72	22%
31-60 jours	24	7%
61-90 jours	15	5%
>90 jours	17	5%
Total général	330	100%

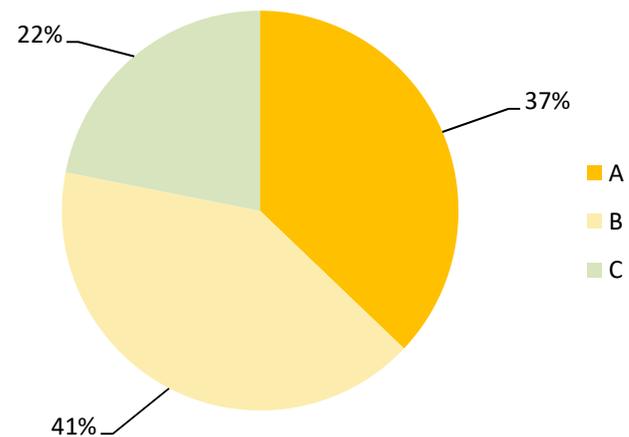
Répartition du nombre d'arrêts de congés maladie et pour raisons de santé par tranche de durée



Chapitre 5 - Conditions de travail

Répartition des congés maladie ordinaire par catégorie		
Catégorie	Durée total des arrêts en jours	Répartition en %
A	1868	37%
B	2065	41%
C	1104	22%
Total général	5037	100%

Répartition en % des jours d'arrêt de congés maladie ordinaire



5.2.4. Congés pour raisons familiales sur l'année 2018

Type de congé	Enseignants		IATS		Collaborateurs de recherche		Total Nb agents ayant au moins un arrêt	Total Durée total des arrêts en jours
	Nb agents ayant au moins un arrêt	Durée total des arrêts en jours	Nb agents ayant au moins un arrêt	Durée total des arrêts en jours	Nb agents ayant au moins un arrêt	Durée total des arrêts en jours		
CONGÉS MATERNITE	3	434	13	1346	2	216	18	1996
A	3	434	5	489	2	216	10	1139
B	0	0	8	857	0	0	8	857
CONGÉS PATERNITE ACCUEIL ENFANT	8	82	5	55	3	33	16	170
A	8	82	3	33	3	33	14	148
B	0	0	1	11	0	0	1	11
C	0	0	1	11	0	0	1	11
CONGÉS PARENTAUX	2	468	2	453	0	0	4	921
A	2	468	0	0	0	0	2	468
B	0	0	2	453	0	0	2	453
Total général	13	984	20	1854	5	249	38	3087

5.3. Quotités de travail

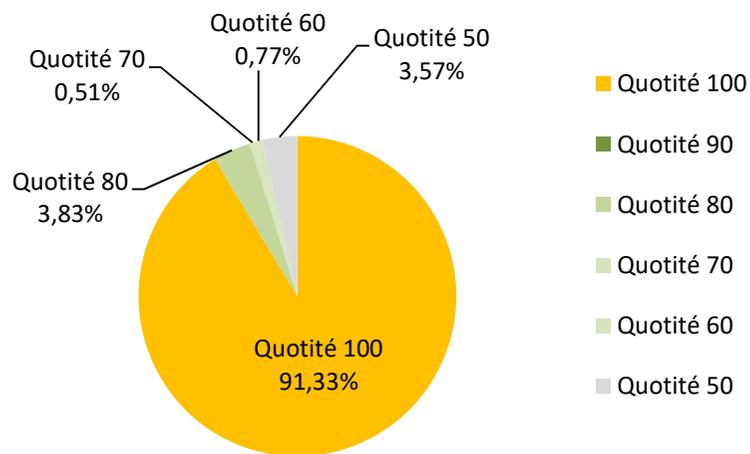
Observation des effectifs par quotité de travail au 31/12/2018

Motif	ENSEIGNANTS		IATS		COLLABORATEURS DE RECHERCHE		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
Quotité 100%	261	97	210	269	168	80	1085
Quotité 90%	0	0	0	22	0	0	22
Quotité 80%	7	8	5	65	0	0	85
Quotité 70%	1	1	1	6	0	0	9
Quotité 60%	2	1	2	2	0	0	7
Quotité 50%	8	6	4	22	0	1	41
TOTAL	279	113	222	386	168	81	1249

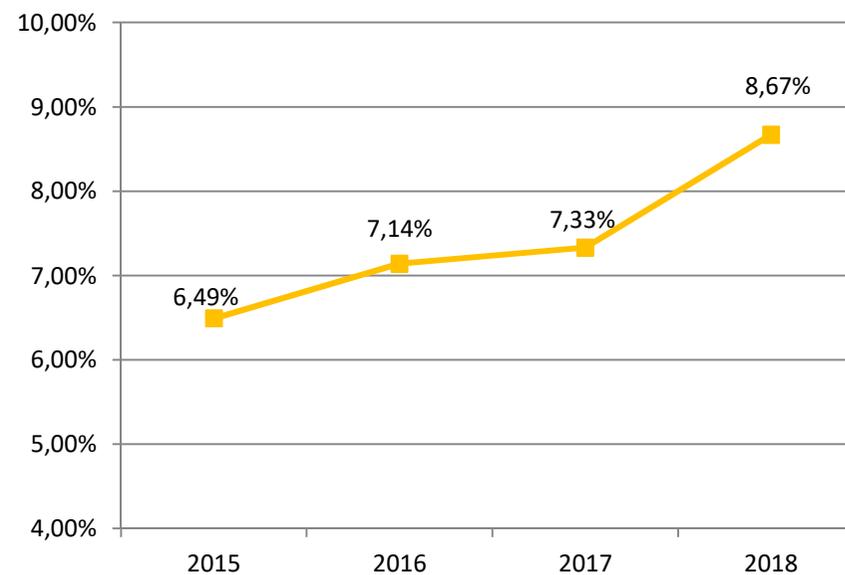


23 agents ont repris à temps plein en 2018, tandis que 26 agents sont passés d'un temps plein à une quotité de travail réduite.

Quotité des enseignants au 31/12/2018

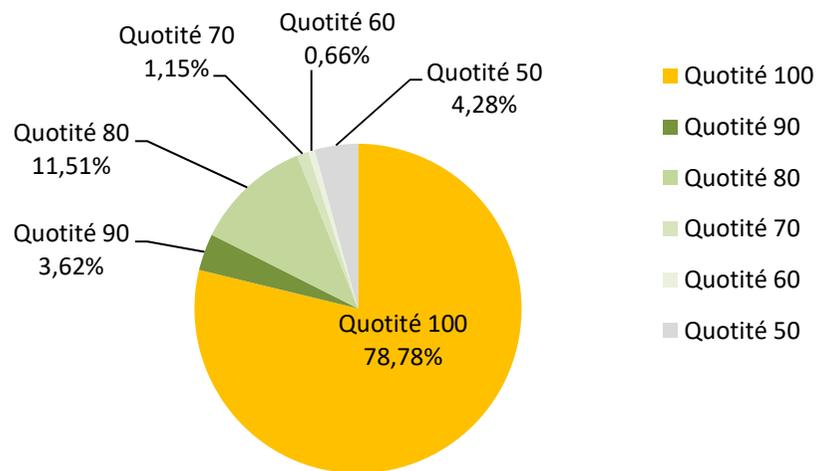


Evolution de la proportion d'enseignants qui ne travaillent pas à temps plein

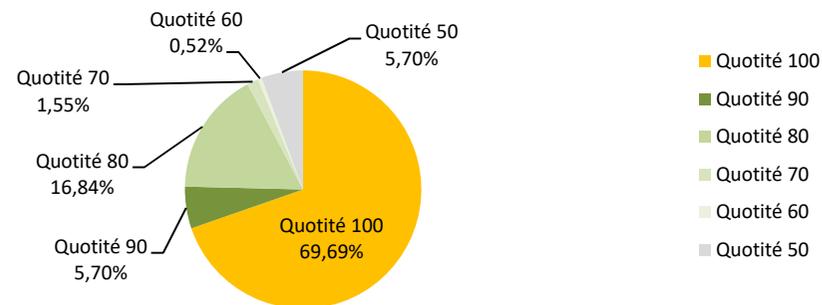


(Source Harpege)

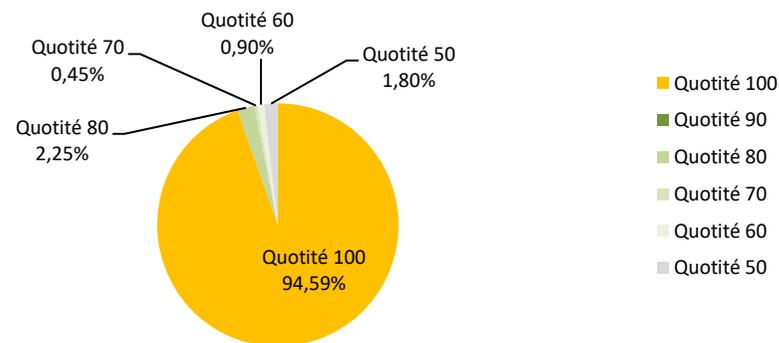
Quotité des IATS au 31/12/2018



Quotité des IATS femmes au 31/12/2018

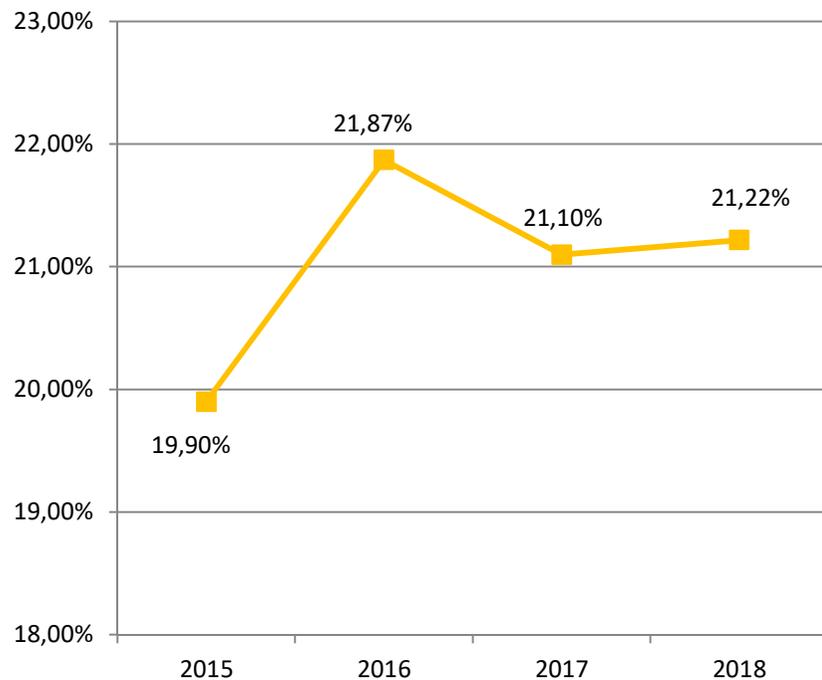


Quotité des IATS hommes au 31/12/2018

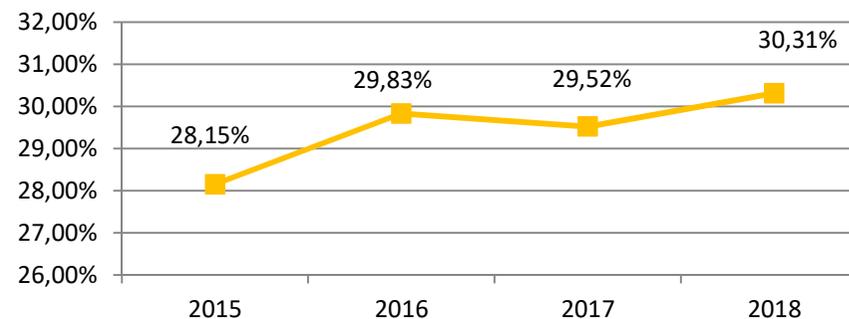


30,31% des IATS femmes ont une quotité différente de 100% contre 5,41% pour les IATS hommes.

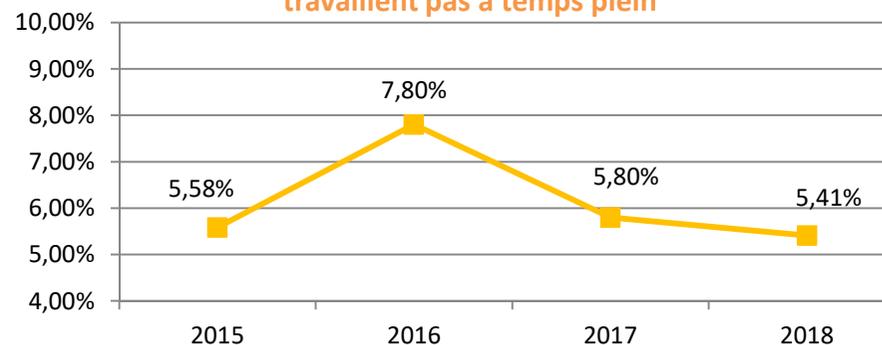
Evolution de la proportion des IATS qui ne travaillent pas à temps plein



Evolution de la proportion des IATS femmes qui ne travaillent pas à temps plein



Evolution de la proportion des IATS hommes qui ne travaillent pas à temps plein



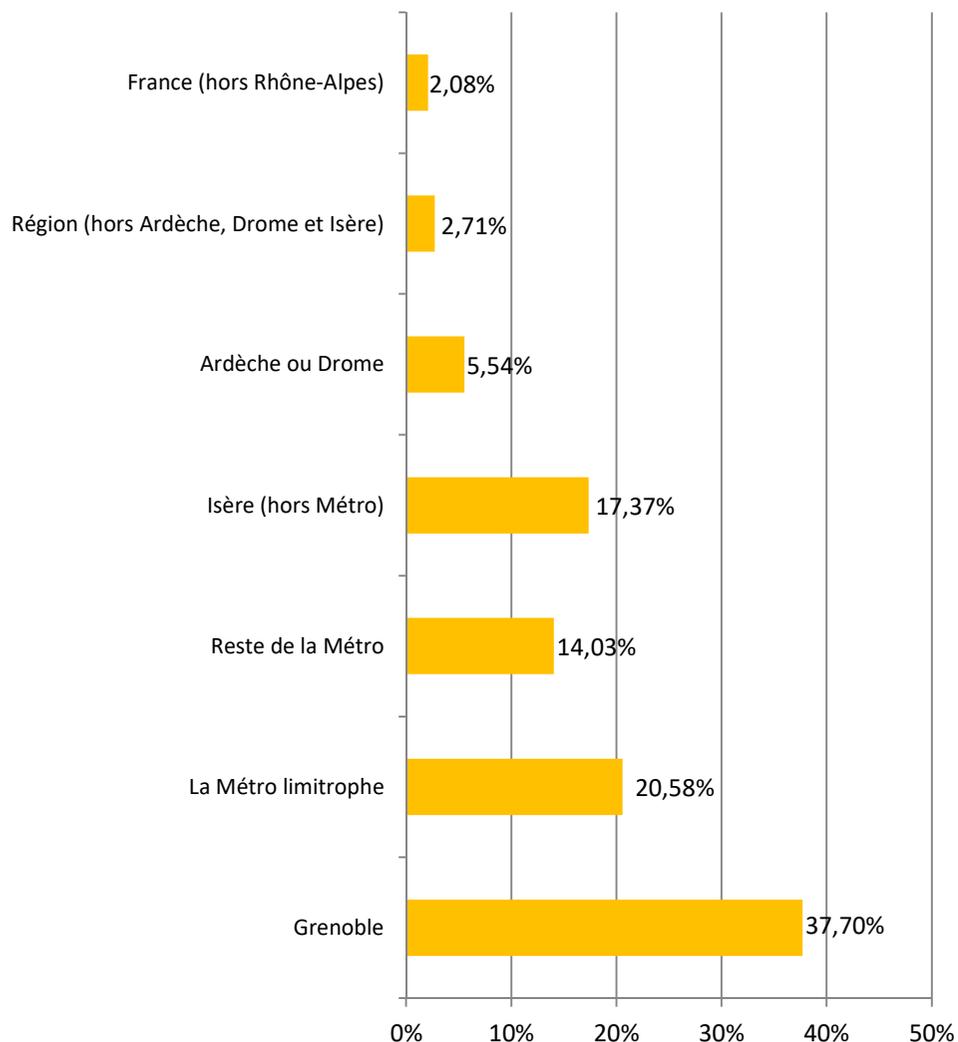
On constate que la proportion d'agents à temps plein parmi les enseignants est très élevée (91% des agents) contre 79% seulement chez les IATS. Ce sont essentiellement les femmes qui ne travaillent pas à temps plein : parmi les agents IATS, 95% des hommes sont à temps plein contre seulement 70% des femmes.

Règle générale de rémunération des agents à temps partiel :

La rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de la durée effective 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.

5.4. Domiciliation des personnels

Domiciliation des personnels de Grenoble INP payés en 2018



Grenoble (163 625 habitants)	
La Métro limitrophe comprend les communes de :	
Echirolles (36 225 habitants)	Saint-Martin-d'Hères (38 493 habitants)
Eybens (10 283 habitants)	Saint-Martin-le-Vinoux (5 725 habitants)
Fontaine (22 654 habitants)	Sassenage (12 037 habitants)
La Tronche (6 946 habitants)	Seyssinet-Pariset (12 294 habitants)
Saint-Égrève (15 930 habitants)	Seyssins (7 185 habitants)
Le reste de la Métro comprend les communes de :	
Bresson (700 habitants)	Notre-dame-de-Mésage (1 213 habitants)
Brié-et-Angonnes (2 550 habitants)	Noyarey (2 390 habitants)
Champagnier (1 273 habitants)	Poisat (2 208 habitants)
Champ-sur-Drac (3 092 habitants)	Proveysieux (534 habitants)
Claix (8 125 habitants)	Quaix-en-Chartreuse (946 habitants)
Corenc (4 155 habitants)	Saint-Barthélémy-de-Séchilienne (472 habitants)
Domène (6 816 habitants)	Saint-Georges-de-Commiers (2 137 habitants)
Gières (6 303 habitants)	Saint-Paul-de-Varces (2 234 habitants)
Herbeys (1 383 habitants)	Saint-Pierre-de-Mésage (768 habitants)
Jarrie (3 836 habitants)	Sappey-en-Chartreuse (Le) (1 191 habitants)
Le Fontanil-Cornillon (2 800 habitants)	Sarcenas (206 habitants)
Le Gua (1 865 habitants)	Séchilienne (1 017 habitants)
Le Pont-de-Claix (11 259 habitants)	Varces-Allières-et-Risset (8 068 habitants)
Meylan (17 799 habitants)	Vaulnaveys-le-Bas (1 259 habitants)
Miribel-Lanchâtre (398 habitants)	Vaulnaveys-le-Haut (3 746 habitants)
Montchaboud (377 habitants)	Venon (740 habitants)
Mont-Saint-Martin (83 habitants)	Veurey-Voroize (1 469 habitants)
Murianette (866 habitants)	Vif (8 184 habitants)
Notre-dame-de-Commiers (473 habitants)	Vizille (7 665 habitants)

(Source fichiers Kx)

5.5. Télétravail

Après une phase expérimentale de télétravail réussie sur l'année universitaire 2017-2018, le télétravail a été généralisé pour l'ensemble des personnels IATS de l'établissement à compter de la rentrée 2018.

Qu'est-ce que le télétravail ?

C'est une organisation du travail qui consiste pour le télétravailleur à exercer, de façon régulière et volontaire, un travail qui aurait pu être effectué dans les locaux de l'employeur, hors de ces locaux ;

- en utilisant les technologies de l'information et de la communication ;
- dans le cadre d'un arrêté individuel pour les agents de la fonction publique.

Le télétravail s'adresse aux personnels administratifs et techniques de l'établissement.

Est éligible tout agent :

- fonctionnaire ou contractuel ;
- à temps plein ou partiel, dans la limite où il est effectivement présent au moins 3 jours sur son lieu de travail ;

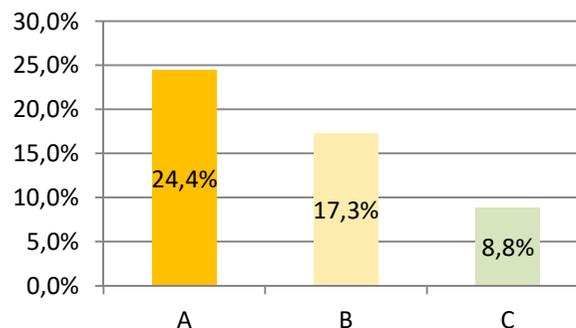
Conditions du télétravail :

- le télétravail est possible pour ½ journée, 1 journée entière ou sécable en 2*1/2 journée par semaine ;
- il peut être hebdomadaire ou tous les 15 jours ;
- il est réalisé un jour fixe de la semaine ;

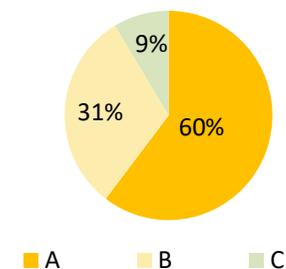


Nombre de télétravailleurs			
Catégorie fonction publique	Effectif IATS au 31/12/2018	Nombre de télétravailleurs	% de télétravailleurs
A	287	70	24,4%
B	208	36	17,3%
C	113	10	8,8%

Pourcentage de télétravailleurs parmi l'ensemble de la population IATS



Répartition des télétravailleurs par catégorie fonction publique



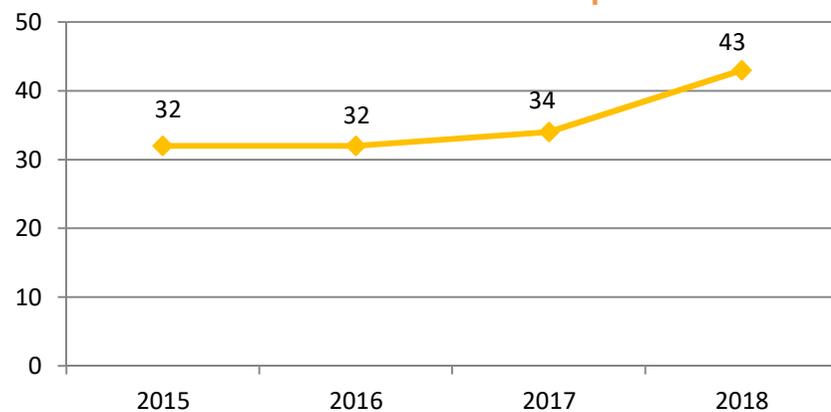
5.6. Personnes en situation de handicap

5.6.1. Chiffres du handicap

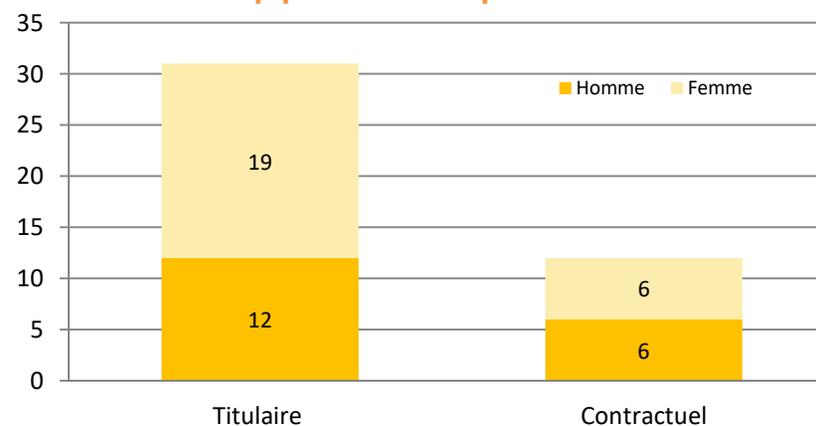
	2015	2016	2017	2018
Nb de personnes en situation de handicap	32	32	34	43
Nb d'agents en janvier de l'année *	1123	1092	1031	1033
Part des personnels en situation de handicap dans l'établissement	2,85%	2,93%	3,30%	4,16%

* Selon la règle de calcul du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)

Évolution du nombre de personnes en situation de handicap

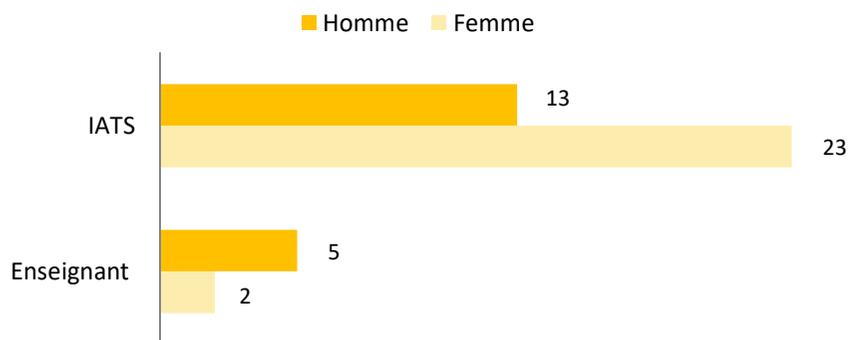


Répartition des agents en situation de handicap par statut et par sexe en 2018

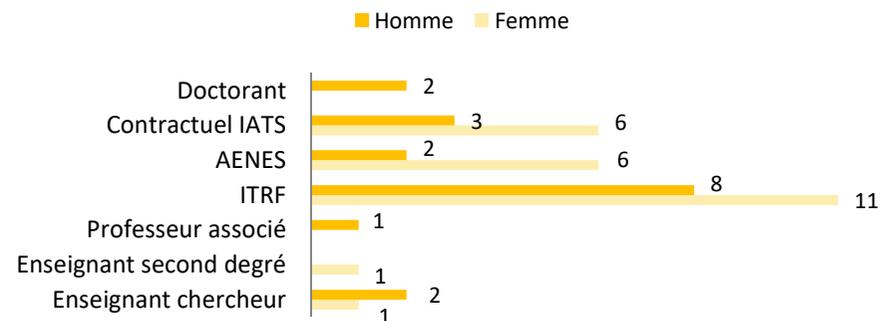


Chapitre 5 - Conditions de travail

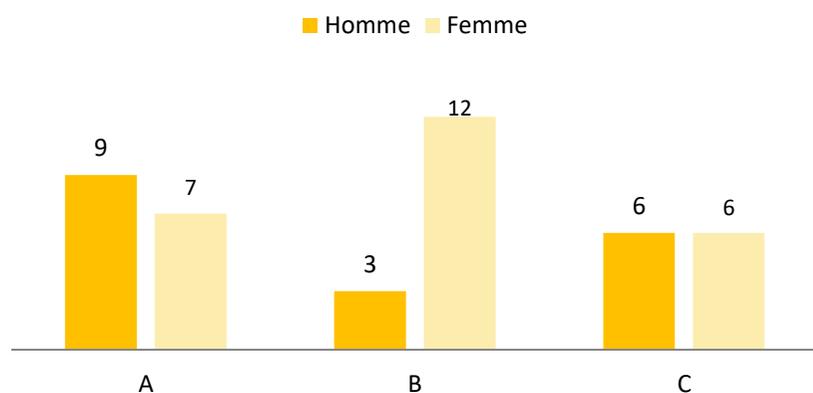
Répartition des agents en situation de handicap par type de population et par sexe en 2018



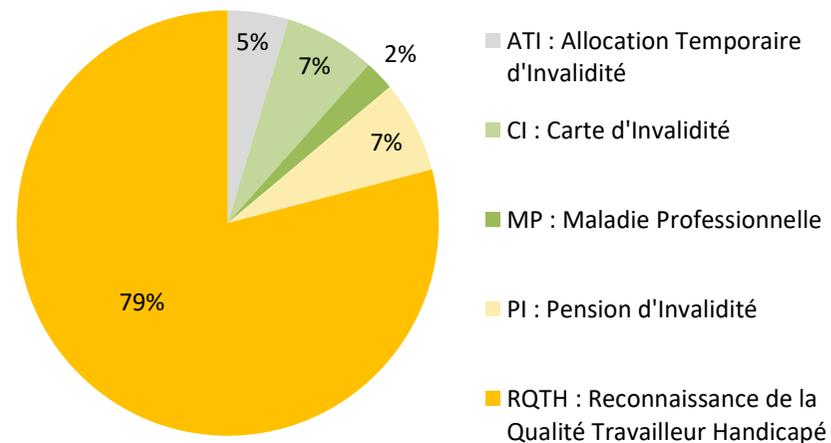
Répartition des agents en situation de handicap par sous-type de population et par sexe en 2018



Répartition des agents en situation de handicap par catégorie fonction publique et par sexe en 2018



Répartition des agents en situation de handicap par type de handicap en 2018



5.6.2. Temps forts du handicap en 2018



Convention de partenariat

Grenoble INP a confié à Ohé Prométhée Isère, dans le cadre d'une action dite "Fonction Publique Apprentissage & Handicap " (FPAH), un conseil en sécurisation de son recrutement en apprentissage pour des personnes en situation de handicap.

Demi-journée de sensibilisation pour les personnels

Théâtre d'entreprise animée par la société T Pas Cap. Au travers de saynètes, quatre situations handicapantes ont été abordées : le diabète, les accidents cardiovasculaires, le cancer et la dépression.

Un escape game

animé par la société AKKA technologie dans le cadre de la convention de partenariat GHM



Grenoble Handi'Mention

Une semaine de sensibilisation organisée par un groupe d'étudiants de Génie industriel pour l'ensemble des étudiants de Grenoble INP

Intervention d'une chargée de mission de l'Association HTS (Handicap

Travail Solidarité) auprès des étudiants et personnels de Grenoble INP sensibilisation à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés : Outils, obligations légales et statistiques

Participation à la "Journée fonction publique & handicap " organisée par Cap emploi

Actions 2018

Rédaction du nouveau Schéma Directeur Handicap 2019/2023

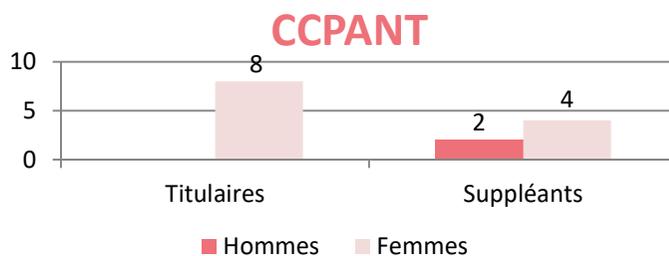
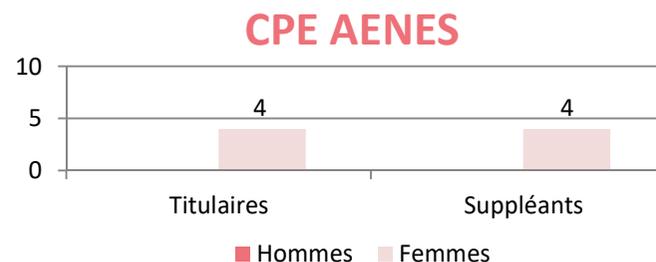
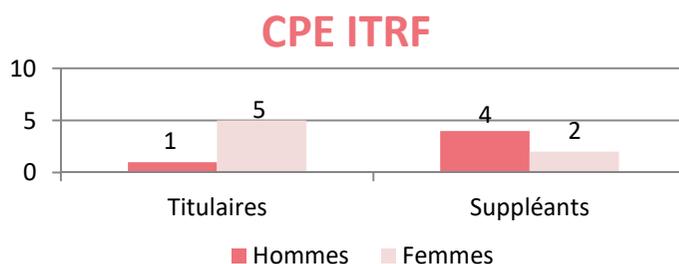
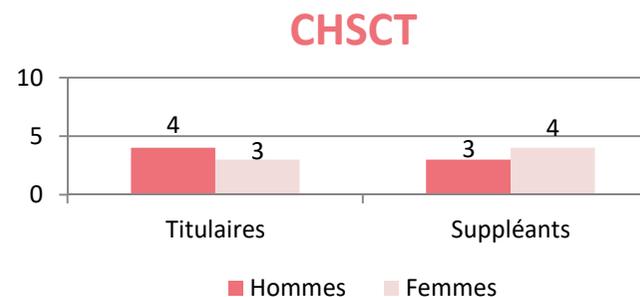
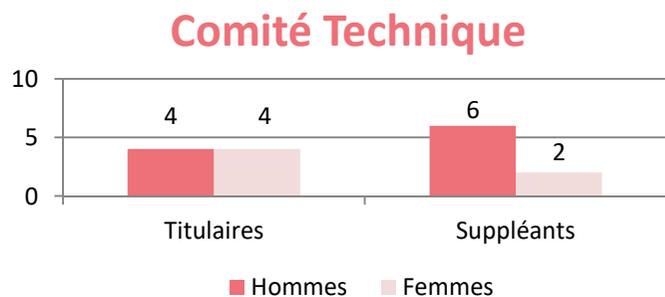
Recrutement :
❖ Un apprenti niveau BTS comptabilité et gestion

Formations :
❖ Handicap : le processus de maintien dans l'emploi.
❖ Utilisation des chaises d'évacuation.

Sensibilisation du réseau des correspondants handicap de proximité :
❖ la maladie de Crohn : quels sont les impacts sur l'emploi, les adaptations et les parcours des personnes atteintes de la maladie
AFA(l'association François Aupetit)

6.1. Répartition par sexe des représentants du personnel par type d'instance

Seuls les représentants des personnels élus ou désignés sont pris en compte.



6.2. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type

	2018	2017
Conseil d'Administration (CA)	4	5
Conseil Scientifique (CS)	4	4
Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU)	4	3
Comité Technique (CT)	6	7
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	5	5
Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	3	3
Conseil d'Administration Restreint (CAR)	6	8
Conseil Scientifique Restreint (CSR)	6	8
Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)	1	1

Chapitre 6 - Relations professionnelles

Le **Conseil d'Administration (CA)** est l'organe de décision qui détermine la politique de l'établissement, il fixe les orientations générales de l'établissement, notamment le projet scientifique et la politique de coopération extérieure, il vote le budget et approuve les comptes. Il arrête, dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui sont alloués à l'établissement par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le **Conseil Scientifique (CS)** est saisi de toute question ayant une incidence en matière de recherche. Il propose au conseil d'administration les orientations en matière d'offre de politique de recherche, de documentation scientifique et technique, de formation et de création de diplôme.

Le **Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU)** donne au Conseil d'Administration (CA) son avis sur toute question ayant une incidence en matière de formation ; la création ou la suppression des écoles, des départements ou des services communs à caractère pédagogique ; le bilan des formations dispensées, les mesures de nature à permettre la mise en oeuvre de l'orientation des étudiants et la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active, à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants et à améliorer leurs conditions de vie et de travail ; les mesures relatives aux activités de soutien, aux oeuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et centres de documentations.

Le **Comité Technique (CT)** est compétent sur les sujets relatifs :

- A l'organisation et au fonctionnement des services ;
- A 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 de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- A la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- A l'insertion professionnelle ;
- A l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

Le rôle du **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)** est de faire toute proposition utile au Comité Technique de Grenoble INP auprès duquel il est constitué en vue de promouvoir la prévention des risques professionnels et susciter toute initiative qu'il estime utile dans ce domaine.

La **Commission Paritaire d'Etablissement (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.

Le **Conseil d'Administration Restreint (CAR)** et le **Conseil Scientifique Restreint (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.)

La **Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)** est consultée sur toute question relative à la situation professionnelle des agents non titulaires de l'établissement. Elle donne son avis sur les décisions individuelles (licenciements, sanctions disciplinaires autre que l'avertissement et le blâme, questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle).

6.3. Nombre de jours non travaillés pour faits de grève

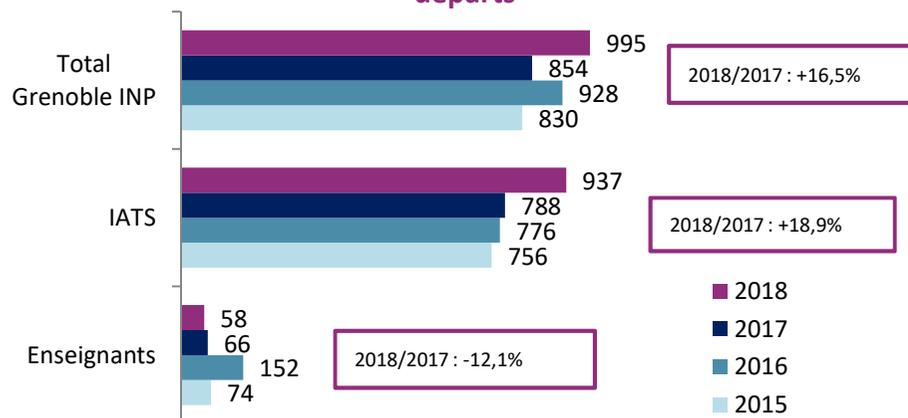
	2018
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local	73

(Source : fichiers KX retour de paie à façon)

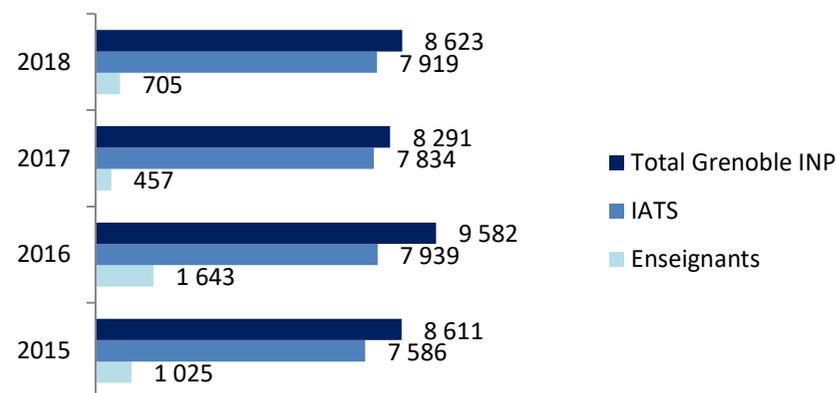
7.1. Comparaison de l'activité de formation sur les quatre dernières années

A noter que les formations Perform ne sont pas comprises dans ce bilan.

Comparaison de l'activité de formation en nombre de départs



Comparaison de l'activité de formation en nombre d'heures stagiaires



BILAN :

La formation a connu cette année une augmentation du nombre de départs et en nombre d'heures de formation, par rapport à 2017.

L'augmentation du nombre de départs est significative pour les personnels IATS (+18,9 %).

A l'inverse, l'activité de formation a diminué pour les personnels enseignants (-12,1 %).

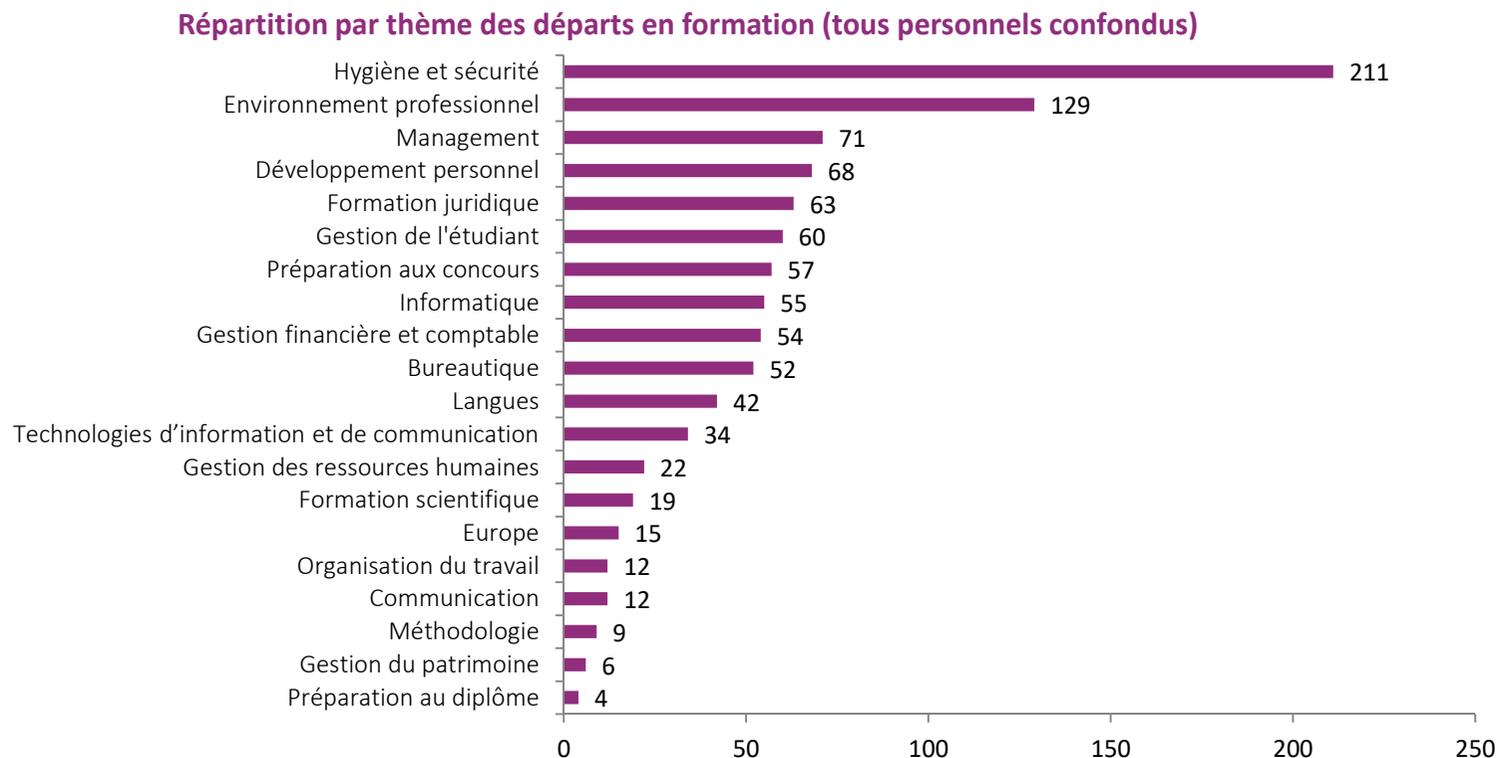
Au global, la quasi intégralité des actions de formations sont conduites pour des personnels IATS, d'où une augmentation globale significative en nombre de départs (+16,5 %).

Par conséquent, la durée en heures de formation a augmenté en 2018 par rapport à 2017 (+4 %) mais reste en dessous de 2016 malgré un nombre de départs plus important. La majorité des départs concernent des femmes (**693 départs de femmes pour 302 départs d'hommes**).

A titre d'information, beaucoup de services administratifs sont principalement composés de femmes et cela influence les statistiques. Pour rappel, le rapport femme/homme partant en formation est sensiblement le même qu'en 2017 (69 % de femmes / 31 % hommes en 2017 ; 70 % de femmes et 30 % hommes en 2018).

Les départs d'agents de catégorie A représentent **43%** du nombre de départs, les départs d'agents de catégorie B représentent 41% du nombre de départs et les départs d'agents de catégorie C représentent 16% du nombre de départs. Proportionnellement aux effectifs de l'établissement, les agents de catégorie B sont partis davantage en formation par rapport aux agents de catégorie A et C pour l'année 2018. En effet, le poids des agents de catégorie B partant en formation est de 41 % alors qu'ils représentent 34 % des effectifs IATS.

7.2. Répartition par thème des départs en formation (tous personnels confondus)



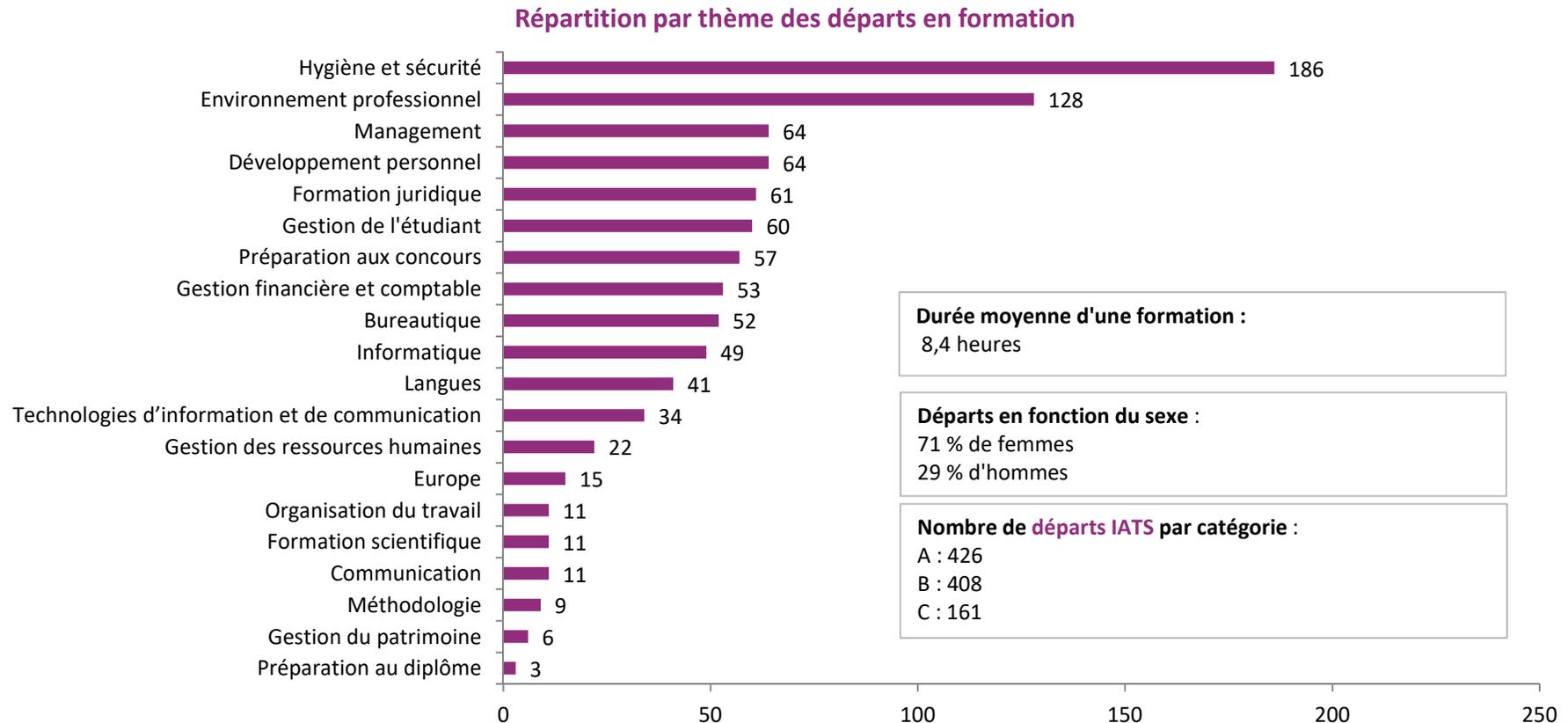
BILAN :

Comme l'an dernier, les formations relevant du domaine "hygiène et sécurité" engendrent le plus de départs (21,2%).

Le poste "Environnement professionnel" représente, quant à lui, plus de 13 % des départs, ce volume est lié à la mise en place d'actions de formation rattachées au déploiement du télétravail dans l'établissement (61 départs en formation en 2017 contre 129 en 2018, dont 122 pour le télétravail).

On note également une diminution du nombre de formations "gestion financière et comptable" compte tenu de la fin des formations liées à la mise en place de la GBCP (123 départs en 2017 contre 54 en 2018).

7.3. Personnels administratifs et techniques IATS



BILAN :

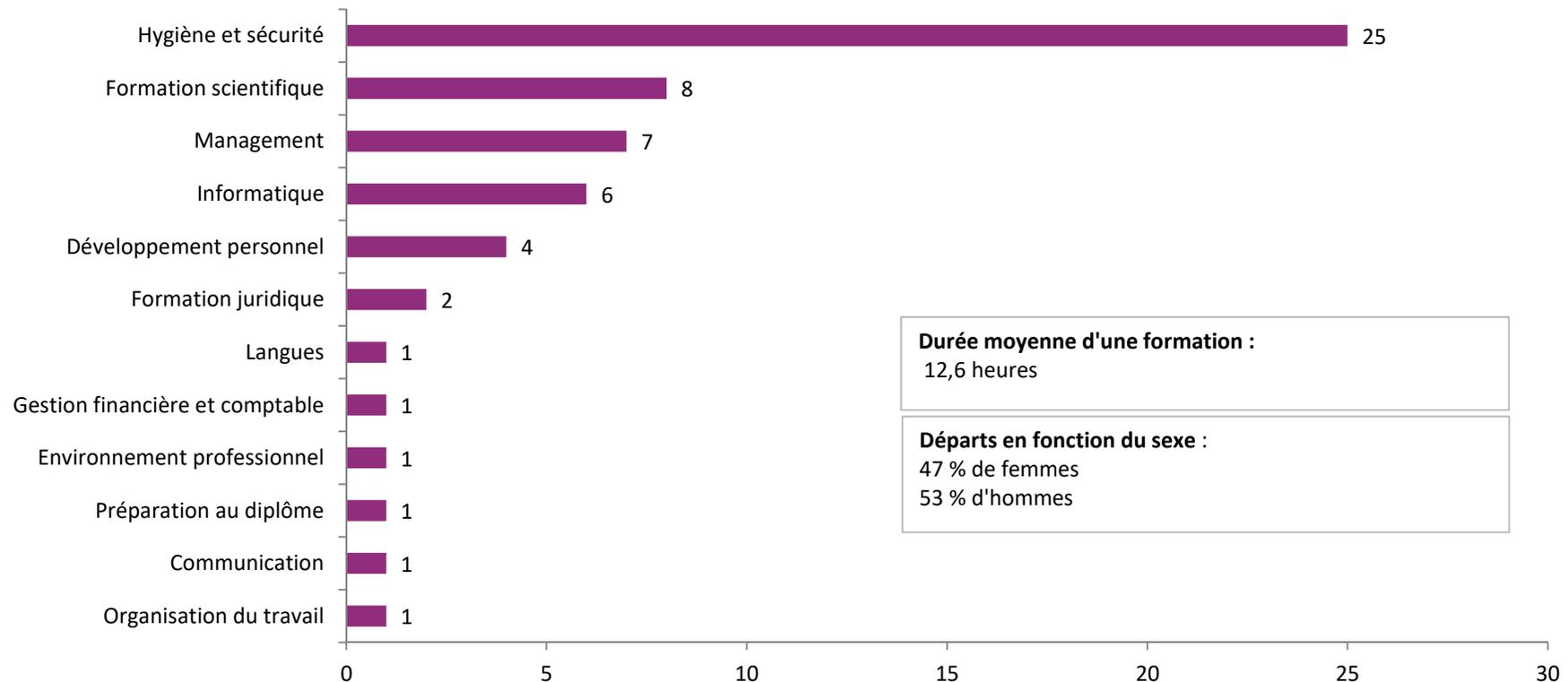
Que ce soit au niveau des thématiques ou de la durée moyenne des formations, la population IATS connaît les mêmes tendances générales que lorsqu'on observe l'ensemble des populations confondues.

Ces résultats sont logiques tant la proportion des départs en formation pour les IATS est élevée (94,1 % des départs).

On note cette année une baisse de la durée moyenne d'une formation (8,4 heures vs 9,9 heures). Le nombre de formations courtes a augmenté.

7.4. Personnels enseignants et collaborateurs de recherche

Répartition par thème des départs en formation



BILAN :

Les formations relevant du domaine "hygiène et sécurité" engendrent le plus de départs comme sur les autres populations (64,1 % des départs en formation). La durée moyenne d'une formation est supérieure par rapport aux personnels IATS et a pratiquement doublé par rapport à 2017 (6,9h en 2017 pour 12,6h en 2018).

La répartition par sexe est presque égalitaire, même si la population enseignante est majoritairement masculine compte tenu des disciplines d'enseignement de Grenoble INP.

8.1. Bilan du programme annuel de prévention 2018 allégé*

* allégé par rapport au vote du CHSCT

Ce document présente les actions prioritaires qui peuvent être récurrentes qu'a souhaité mener Grenoble INP en matière de santé et sécurité au travail pour l'année 2018 à travers des actions transverses de portée générale.

Ces actions ont pour but d'accompagner et de compléter les plans d'actions définis au niveau de chaque service dans le cadre de la démarche du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels. Les travaux de sécurité ainsi que l'offre de formations sécurité sont portés sur des documents annexes.

Principaux acteurs : AP (Assistant de Prévention), CHSCT (Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail), SHS (Service Hygiène et Sécurité), DRH (Direction des Ressources Humaines), MDP (Médecin de Prévention), Réf chim (Réfèrent chimie), Réf mach (réfèrent dossier machines-outils et équipements dangereux), Réf laser (Réfèrent laser), PCR (Personne Compétente en Radioprotection), dir labo (directeurs de laboratoires), dir pat (direction du patrimoine), serv maint (services maintenance logistique de site), DUS (Directeur Unique de Sécurité)

1 - FORMATION SECURITE ET COMMUNICATION			
Détails des actions	Service pilote	Autres acteurs	2018
Accueil des nouveaux arrivants au sein de chaque structure par les assistants de prévention	Entités	AP	✓
Jeu de la sécurité : organiser et/ou animer des actions de sensibilisation à destination des doctorants et des personnels, en inter-U	SHS	SHS/ inter U	Ajout d'une session pour anglophones (chimie et incendie)
Organiser et/ou animer les formations à la sécurité à destination des personnels : secourisme, extincteurs, habilitation électrique, nanomatériaux, formation initiale et continue des assistants de prévention	SHS	SHS/ intervenants extérieurs	✓
Participer à la journée d'accueil des nouveaux personnels	DRH	services d'établissement	✓
Communiquer sur les avis du CHSCT (relevé de discussion du CHSCT)	SHS	service communication	✓
Développer de nouvelles formations : Systèmes de Sécurité Incendie (SSI)	SHS / entités	SHS/ AP (encadrant/ RH)	SSI
Sensibiliser à la responsabilité en matière de sécurité des différents niveaux de direction : rencontre individuelle des nouveaux directeurs d'école et de laboratoire	SHS	direction d'entités DRH	Poursuite des rencontres en fonction des besoins
Formations incendie : organisation et animation chargés d'évacuation pour chaque bâtiment ; manipulation de la chaise d'évacuation ; sensibilisation sur les consignes "personne en situation de handicap"	SHS	serv. maintenance	Poursuite des formation et identifications

Chapitre 8 - Hygiène et sécurité

2- GESTION DES RISQUES			
Détails des actions	Service pilote	Autres acteurs	2018
2-1 Evaluation des Risques Professionnels			
Relancer la mise à jour des Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels pour tous les services avec définition de plans d'actions (dont l'évaluation du risque chimique). Accompagner systématiquement les nouveaux AP dans l'établissement du DUERP et les AP dont l'entité n'a pas mis à jour son document depuis 2013 / 2015 (cette action fait suite au retour des DUERP)	SHS	AP / référent FEVAR	Prévoir un point aux CLHSCT
Définir une procédure d'évaluation des risques avant toute mise en place de nouvelle manipulation	SHS		✓
2-2 Risques professionnels			
Risques Psychosociaux dans le cadre du groupe de travail issu du CT et du CHSCT			
Structuration et organisation du traitement des RPS : cellule de veille, groupe RPS, formalisation du cadrage du groupe RPS : feuille de route annuelle, rendu au CT / CHSCT	DRH	grp prévention RPS	Dispositif général du traitement des RPS
Evaluation des RPS dans des DUERP spécifiques ; définition et mise en œuvre de la démarche		direction structure	
Harcèlement sexuel et moral : procédure, formation, sensibilisation	DRH	DRH/ CHSCT/ CT/ grp prévention RPS	Création du groupe de travail
Définition, mise en place et suivi d'indicateurs	DRH	DRH/ grp prévention RPS	Création du groupe de travail

Chapitre 8 - Hygiène et sécurité

2-2 Risques professionnels (suite)			
Détails des actions	Service pilote	Autres acteurs	2018
Risque chimique			
Analyse des postes des personnels précaires exposés à certains produits chimiques	SHS	AP/ MdP/ grp CHSCT chimie	✓
Contrôle de l'efficacité des sorbonnes	SHS	AP/ direction laboratoires/ entreprises extérieures	Renouvellement du marché et élargissement aux autres extractions spécifiques aux labos
Mise en place de la compensation d'air au LEPMI	Dir patrimoine	SHS/ AP	✓
Atmosphères explosives (ATEX)			
Analyse de postes	entités	SHS/ AP	✓
Risque laser			
Formation des référents	SHS	réf laser	
Renseigner les Fiches Individuelles d'Exposition laser	SHS	réf laser/ DRH	Pour les plus dangereux / utilisés
Réalisation des études de poste	entités	AP/ SHS/ réf laser	Pour les plus dangereux / utilisés
Risque électrique			
Consolider la maintenance et le contrôle des postes haute tension	serv maint	SHS/ entités	Contrôle prévu (marché) nécessitant une coupure générale à organiser par site ce qui nécessite l'accord des usagers
Machines-outils			
Contrôle du maintien en conformité	entités	réf mach/ SHS	Suite à l'inventaire : tri des machines pour mise au rebut

Chapitre 8 - Hygiène et sécurité

2-2 Risques professionnels (suite)			
Détails des actions	Service pilote	Autres acteurs	2018
Sécurité incendie			
Mise à jour des listes de chargés d'évacuation par bâtiment et des consignes d'évacuation	SHS	serv maint/ entités	✓
Rédaction de consignes d'utilisation des Systèmes de Sécurité Incendie : surveillance et exploitation (temporisation de l'alarme, levée de doute, réarmement, ...)	SHS	serv maint	Bâtiments Phelma M, Z et auditorium / état des lieux
Rédaction de consignes spécifiques pour les personnes en situation de handicap dont PMR avec zonage par bâtiment	SHS	serv maint	Poursuite pour les autres bâtiments
Réalisation de 2 exercices d'évacuation par bâtiment, dont un en début d'année universitaire	serv maint	SHS/ chargés d'évacuation	✓
Radioprotection			
Coordination des PCR au niveau inter-établissement	SHS		✓
Réunion inter-U des PCR	SHS	SHS/ inter U	✓
Mise à jour des dossiers d'autorisation et de déclaration auprès de l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN)	Entités	PCR/ SHS	✓
Nanomatériaux			
Déclaration annuelle	SHS	AP	✓
Amiante			
Systématiser les analyses amiante avant travaux et mise à jour des documents faisant office de DTA (DTA non réglementaires)	dir patrimoine/ serv. maintenance	SHS/ AP	✓
Entreprises extérieures			
Définition protocole chargement / déchargement	SHS		Proposition ODJ CHSCT mars 2018
Définition de plan de prévention pour les start-up	SHS		

Chapitre 8 - Hygiène et sécurité

2-3 Organisation de la sécurité			
Détails des actions	Service pilote	Autres acteurs	2018
Assistants de prévention			
Veiller à la présence d'assistants de prévention disposant d'une quotité de travail en adéquation avec la nature des activités du service	SHS	direction d'entités	✓
Registres Santé Sécurité au Travail			
Suivre les registres Santé Sécurité au Travail lors des CLHSCT	directions des entités	AP/ CLHSCT/ SHS	✓
Accidents du travail			
Analyser les accidents et incidents significatifs : participation du CHSCT, communication sur le retour d'expérience aux assistants de prévention	SHS	direction d'entités/ CHSCT/ AP/ MdP	✓
Calculer les taux de fréquence et de gravité, bilan des AT (personnel et étudiants) avec communication au CHSCT	SHS	DRH	✓
Gestion de crise			
Vigipirate	Direction		✓
Mettre à jour le plan de crise inondation sur le campus et la cellule de crise associée au niveau direction établissement	SHS	direction/ DAD/ SHS/ inter-U	

Chapitre 8 - Hygiène et sécurité

2-4 Procédures et documents généraux sécurité

Détails des actions	Service pilote	Autres acteurs	2018
Consignes à traduire en anglais	SHS	dir labo/ profs d'anglais/ AP	✓
Définition d'une procédure d'appel des secours = transport des victimes (CHU, médecin)	SHS	SHS/ inter U	Attente de la validation procédure UGA en nov 2017
Mise à jour de la procédure de gestion du travail isolé	SHS		✓
Définition de règles internes en matière d'exposition des mineurs ou majeurs pour les étudiants et les stagiaires.	SHS	SHS/ inter U	Pour les étudiants

3- FONCTIONNEMENT DU CHSCT

Organisation de 4 réunions par an et une supplémentaire commune avec le CT	SHS	CHSCT	✓
Réalisation de 4 visites de locaux par an par les membres du CHSCT avec déploiement du questionnaire sur les conditions de travail	SHS	CHSCT	✓
Information des membres du CHSCT sur les réorganisations de services importantes	DGS	CHSCT	✓
Information des membres du CHSCT sur les opérations de construction, d'aménagement	dir patrimoine	CHSCT	✓
CLHSCT de site : réunion au moins une fois par an de chaque CLHSCT et 2 fois par an pour les sites avec activités à risques	SHS/serv maint	DUS/ dir écoles/ dir labos/ dir sites/ serv maint/ SHS/ AP/ Mdp /CHSCT	✓

Chapitre 8 - Hygiène et sécurité

4- MEDECINE DE PREVENTION

Détails des actions	Service pilote	Autres acteurs	2018
Assurer une visite médicale des agents sur les postes nécessitant une aptitude médicale avant exposition : laser classes 3 et 4, rayonnements ionisants	MdP	AP	✓
Assurer une visite médicale des agents sur les postes nécessitant une aptitude médicale avant exposition : CMR 1A et 1B	MdP	AP	✓
Réaliser des études de poste et les visites de locaux avec les conseillers de prévention	MdP	SHS/ AP/ direction d'entité	✓
Assurer un retour d'information aux structures sur le suivi des visites médicales	DRH	MdP et direction d'entité	✓
Associer les infirmiers en médecine de prévention, à des actions de prévention : formation à l'utilisation d'un défibrillateur et réalisation d'études de postes informatiques	MdP	SHS	✓

Les questions relatives à l'accessibilité sont définies dans le schéma directeur handicap.

Les questions relatives à l'environnement (déchets, DPE, contrôle des climatisations...) sont définies au niveau du plan Développement Durable.

Les questions relatives à la gestion de la sécurité incendie (maintenance, contrôles, travaux...) sont définies au niveau de chaque service patrimoine de site.

8.2. Rapport d'activité de la médecine de prévention – Année 2018

1) Organisation et fonctionnement du service :

Le service de médecine de prévention est interuniversitaire, intégré au centre de santé universitaire, et comprend 3 médecins du travail, 2 secrétaires et 2 infirmières.

Les personnels de Grenoble INP sont suivis par le Dr CHOMAT qui travaille à 40 % pour cet établissement.

Réglementairement, les personnels sont suivis tous les 5 ans (surveillance médicale quinquennale : SMQ). Certains personnels bénéficient d'une surveillance médicale particulière, annuelle (SMP). Ce sont les personnels exposés à des risques professionnels, les femmes enceintes, les personnels en situation de handicap, ceux atteints de pathologies chroniques et ceux qui reprennent le travail après un congé de longue maladie ou longue durée.

Grenoble INP compte 1249 personnels. Environ 400 personnes relèvent d'une surveillance médicale particulière. Avec les visites quinquennales, 570 personnels devraient être suivis chaque année.

En pratique, compte tenu de la quotité de travail du médecin de prévention, 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 »).

2) Données chiffrées sur les visites médicales des personnels :

2-1 Composantes dont les personnels INP ont bénéficié d'un suivi en 2018 :

Ecole Esisar et Prépa INP Valence,
Laboratoires : G2eLab, GipsaLab (en partie), LCIS, LEGI, SIMAP (en partie), LPSC (exposition aux rayonnements ionisants).

2-2 Personnels suivis :

285 personnels INP ont bénéficié d'une visite médicale en 2018, dont 3 personnels mis à disposition de la COMUE.
Ce sont 146 personnels IATS, 73 enseignants et 66 doctorants et post-doc.

Chapitre 8 - Hygiène et sécurité

2-3 Répartition des visites médicales par motif de visite :

Surveillance Médicale Particulière (annuelle)	Surveillance Médicale Quinquennale	A la demande	
<ul style="list-style-type: none"> - Risques : 48 - Pathologie particulière : 0 - Reprise : 32 - Maternité : 3 - Handicap : 30 		Demande de l'administration	0
		Demande du médecin du travail	4
		Demande de l'agent	47
		- Souffrance au travail	13
		- Aménagement poste	13
	- Congés maladie	5	
	- Santé	2	
	- Mobilité	2	
	- Urgence	1	
	- Autre	11	
Total : 113	Total : 121	Total : 51	

2-4 Vaccinations faites par le service de médecine de prévention :

DTPolio	DTCoqPolio	Grippe
1	2	2

2-5 Avis d'aptitude :

Aménagement du poste de travail : 30

Temps partiel thérapeutique : 25

Aptitude spécifique : 24

RQTH : 14

laser : 2

Rayonnements ionisants : 2

cariste : 1

Conduite pont roulant : 1

SSIAP : 1

HF : 1

Manipulation CMR : 2

Inapte temporaire : 25

Inapte définitif : 1

2-6 Déclaration de maladie professionnelle :

Une déclaration de maladie à caractère professionnel pour une administrative contractuelle, en cours d'instruction.

3) 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 :

Etudes de postes de travail et visites de locaux :

- Visite de la DSI avec le CHSCT.
- Visite du local de stockage des produits chimiques des TP PHELMA Campus avec le conseiller de prévention.
- Trois études de postes de travail administratifs, avec prescription éventuelle de matériel adapté (siège, souris ergonomiques...).

Réunions institutionnelles :

- Participation à 5 réunions du CHSCT d'établissement dont une commune avec le CT.
- 6 réunions avec la Direction des Ressources Humaines.

Prévention des risques :

- Concertations régulières avec les conseillers de prévention.
- Prévention des risques psychosociaux : participation à 2 réunions du groupe de travail RPS et à 6 réunions du groupe d'intervention.

Formation des personnels :

- Présentation de la médecine de prévention à la journée d'intégration des personnels de l'INP.
- Sensibilisation à l'utilisation d'un défibrillateur animée par une infirmière de médecine du travail : 17 personnels formés.

Conclusions et perspectives pour 2019 :

On constate en 2018 un nombre croissant de visites médicales pour handicap, probablement parce que les agents déclarent plus facilement une RQTH. Les agents en temps partiel thérapeutique sont également plus nombreux du fait d'une modification de la réglementation, début 2018, qui facilite l'attribution des TPT pour les titulaires.

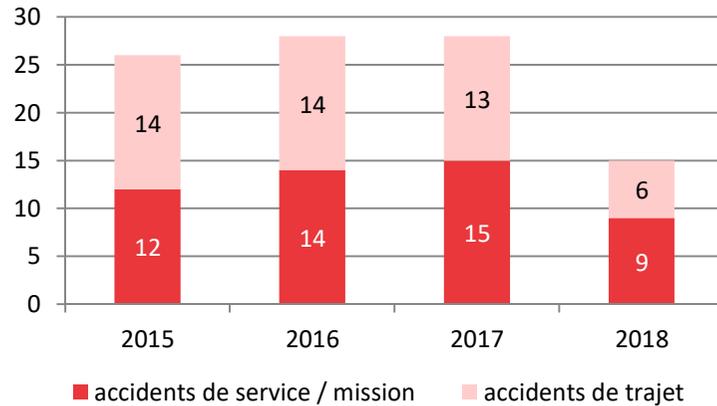
Les objectifs prioritaires pour 2019 sont le remplacement du médecin de prévention actuel qui cesse son activité en septembre 2019, et la mise en place d'entretiens infirmiers.

Informations complémentaires :

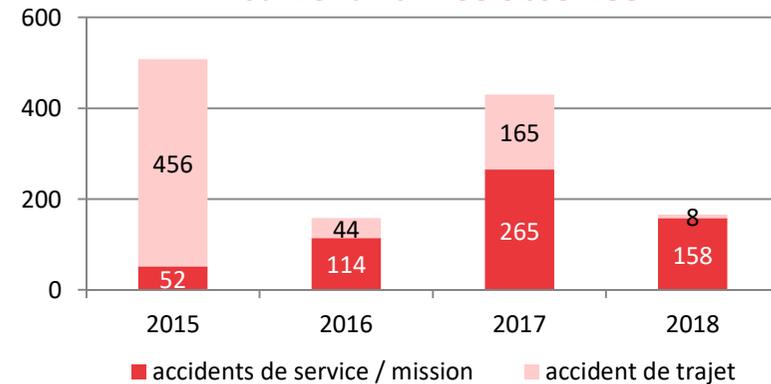
Taux de couverture : un médecin à 0,4 ETP pour 1 249 agents.

8.3. Bilan des accidents de service du personnel de Grenoble INP

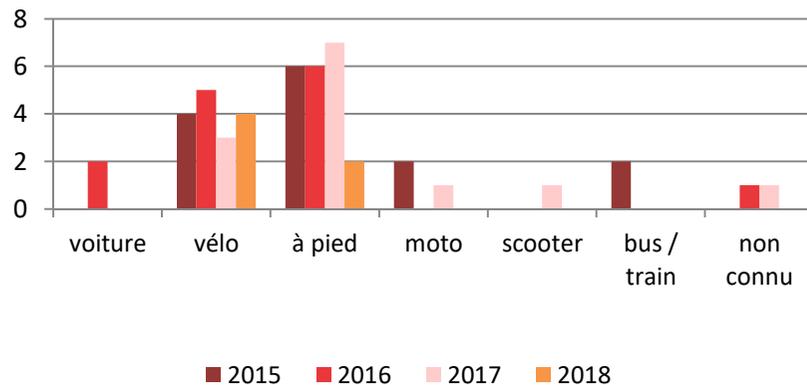
Nombre d'accidents déclarés



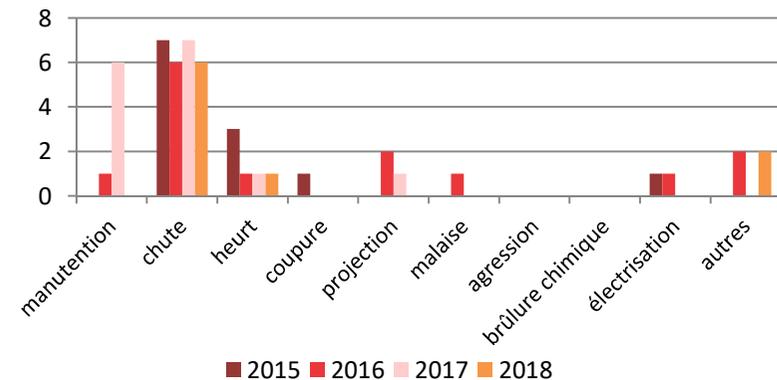
Nombre de jours d'arrêt suite à accident survenu l'année observée



Les types d'accidents de trajet

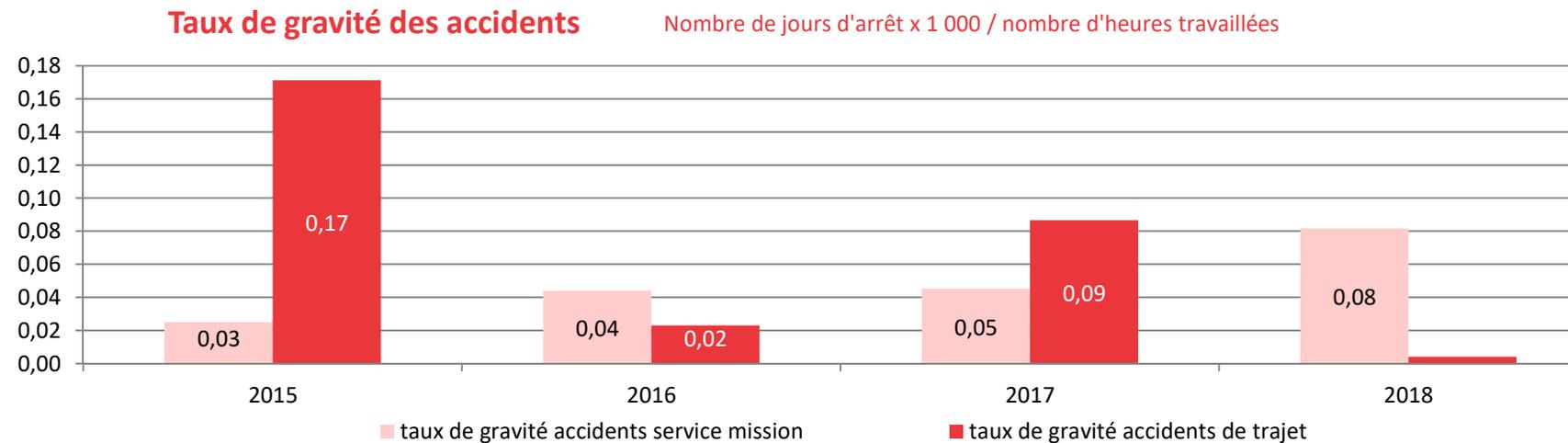
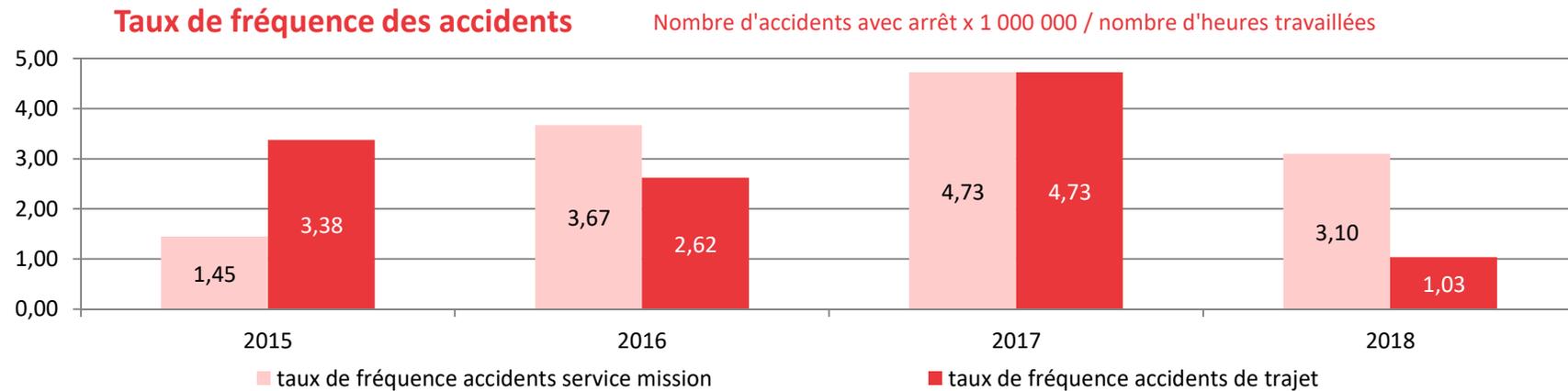


Les types d'accident de travail (hors trajet)



8.4. Taux de fréquence et de gravité des accidents de service du personnel de Grenoble INP

Les accidents de mission sont comptabilisés dans les accidents hors trajet.



(Source service Hygiène et sécurité)

Bilan de la politique sociale en faveur des personnels de Grenoble INP

Le SCAS œuvre sur les cinq grandes thématiques autour desquelles s'organise l'action de l'établissement :

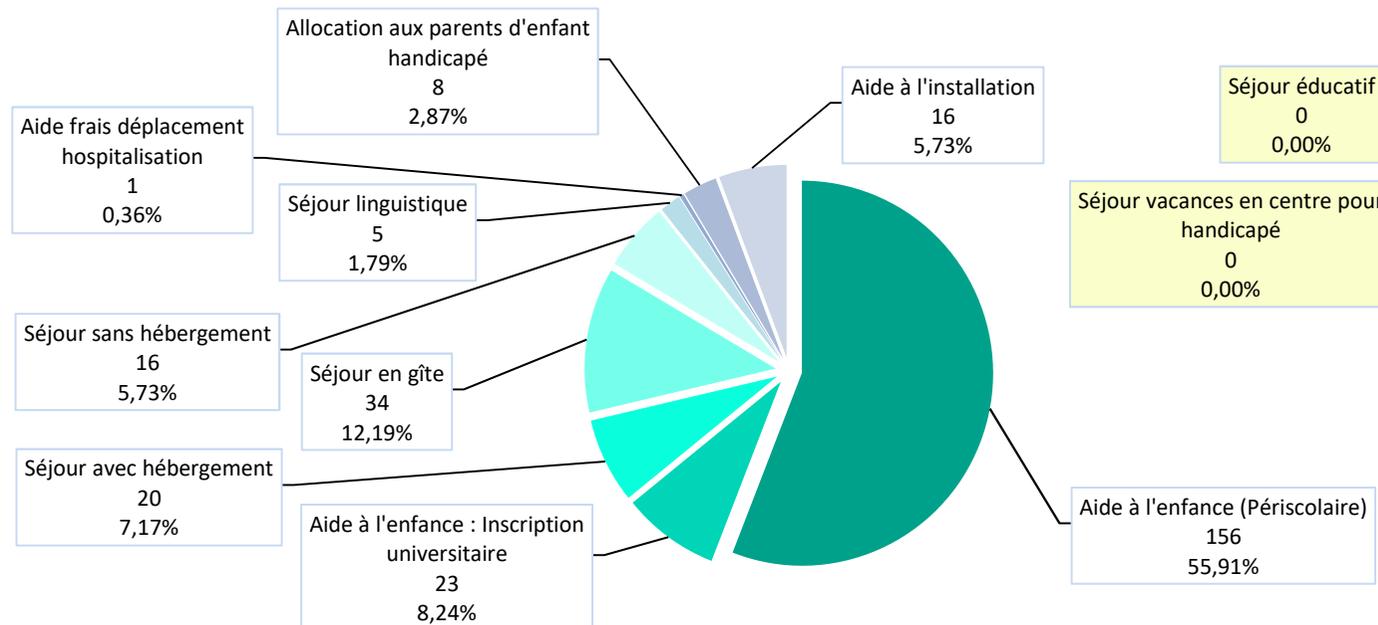
- les prestations d'action sociale ;
- les actions culturelles, sportives et de loisirs ;
- la communication et l'information ;
- le transport ;
- la restauration.

Quelques éléments chiffrés pour 2018 :

Pour l'année 2018, 279 demandes ont été traitées, dont 248 favorablement (89%).

Le graphique ci-dessous donne une répartition à la fois en nombre de dossiers traités et en pourcentage entre les différentes prestations sociales pour l'année 2018.

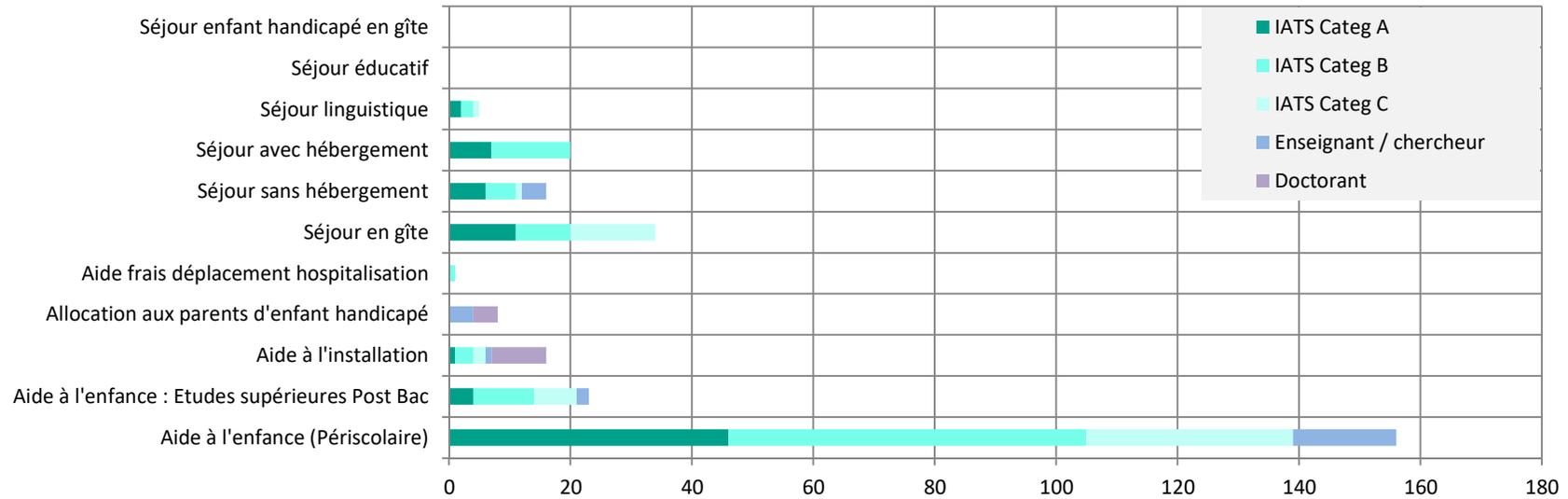
Prestations sociales : 279 dossiers traités en 2018



Chapitre 9 - Action sociale

Le graphique ci-dessous donne la répartition des prestations sociales en fonction de la catégorie des personnels ayant déposé un dossier.

Prestations sociales : nombre de dossiers traités en 2018 par type d'aide et population



(Source SCAS)

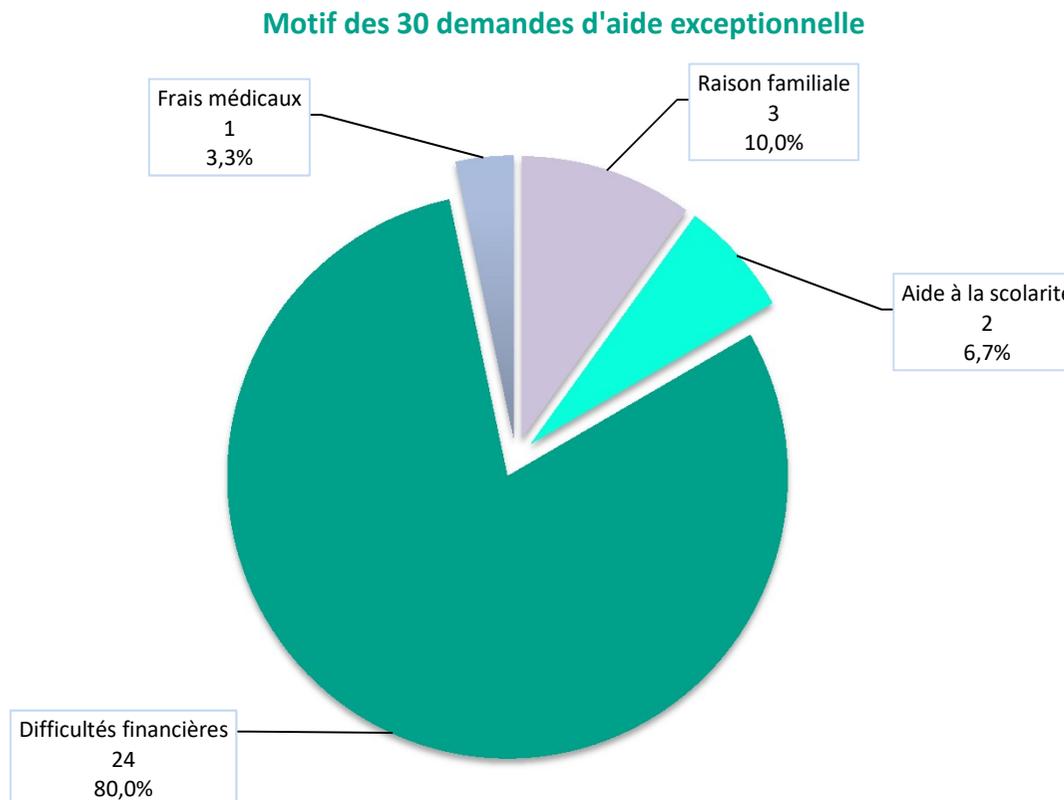
Chapitre 9 - Action sociale

Les **actions culturelles sportives et de loisirs** mutualisables entre les universités grenobloises et le CNRS sont confiées au Comité d'Action et d'Entraide Sociale du CNRS grenoblois et des Universités de Grenoble (CAESUG), association qui reçoit une subvention de Grenoble INP. De plus, 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 la vie de l'établissement.

Les **aides exceptionnelles** sont des aides spécifiques en faveur des agents pour faire face à des situations personnelles très difficiles. Pour en bénéficier, une demande motivée auprès de l'assistante sociale doit être faite. La décision d'attribution d'une aide exceptionnelle à un agent est décidée dans la Commission Aides Exceptionnelles (CAE).

Pour l'année 2018, 25 agents ont fait une demande d'aide exceptionnelle, pour un montant global attribué de 16 785 euros.

Le graphique ci-dessous donne une répartition à la fois en nombre et en pourcentage des motifs des demandes pour l'année 2018.

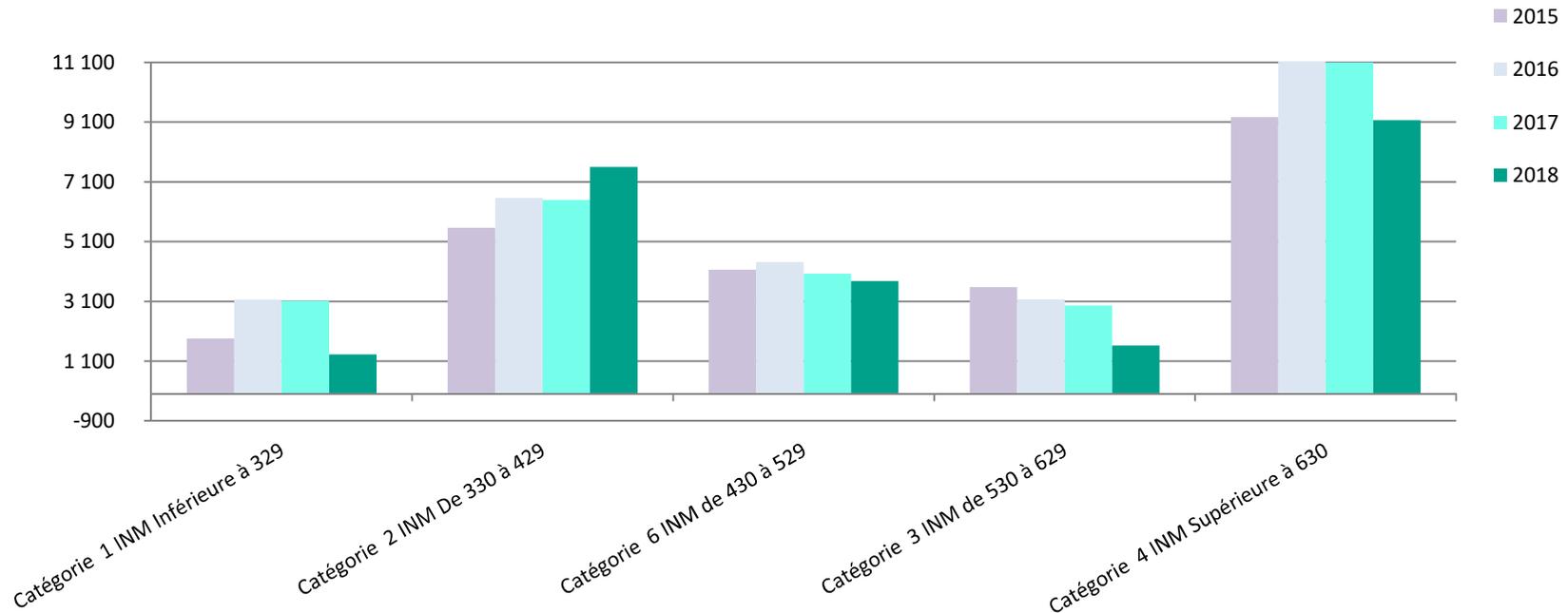


Chapitre 9 - Action sociale

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.

Le taux correspondant au nombre de repas pris en 2018 par rapport au nombre de cartes est de 61% pour le CROUS (Grenoble) et de 80% pour SODEXO (Valence).

Evolution 2015-2018 du nombre de repas par catégorie d'INM



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 (PDA) 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. Grenoble INP via le SCAS prend part, depuis 2014 au challenge mobilité – initiative de la Région Auvergne - Rhône Alpes. Le but de ce challenge est de favoriser les déplacements domicile-travail par d'autres moyens que la voiture individuelle : vélo, marche, transports en communs, covoiturage ... A cette occasion, le SCAS en collaboration avec différents partenaires (MAIF assurance, MAIF prévention, MRFS, CASDEN) organise des ateliers ludiques (remise en selle, parcours avec les lunettes alcoolisantes, réflexomètre, opticien, audioprothésiste ...) pour sensibiliser les personnels à la problématique « Sécurité ». En 2018, Grenoble INP, grâce à la motivation et l'implication de ses personnels a gagné le trophée « challenge mobilité » dans la catégorie plus de 1000 salariés.

Chapitre 9 - Action sociale

Bilan 2018

Le budget non consolidé géré par le SCAS en 2018 a été de **213 323 €**, hors thématique transport.

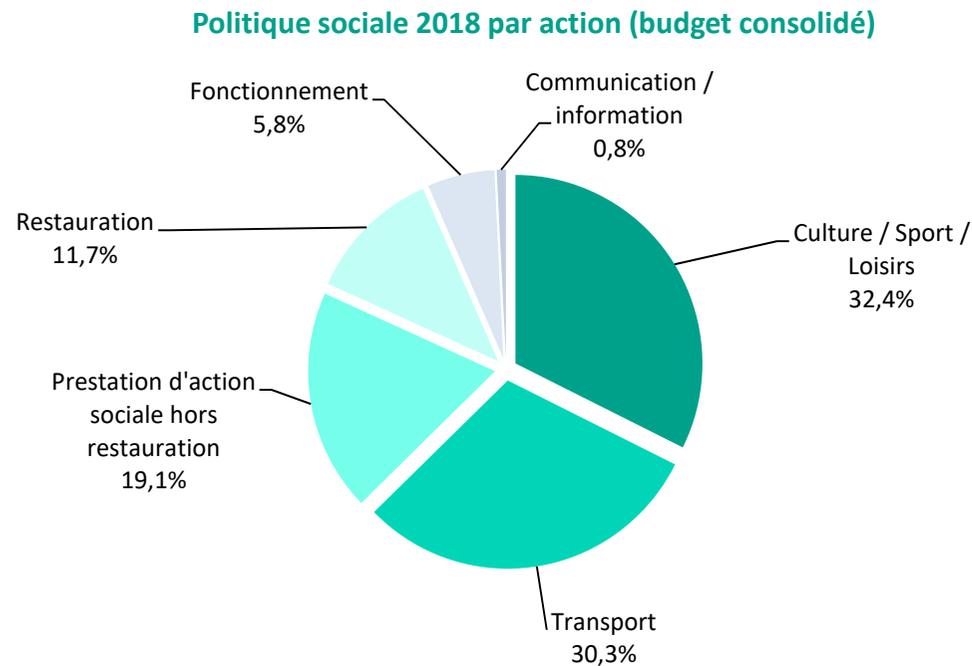
Cette dernière comprend un plan de déplacement d'administration géré par le SCAS, le remboursement des frais de transport en commun – montant de 116 879 € – géré par la DRH et enfin l'attribution de tickets de transport en commun pour les réunions nécessitant un déplacement dans l'agglomération grenobloise.

La convivialité est organisée au plus proche des écoles, des laboratoires et des plateformes 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.

En 2018, le SCAS a fonctionné avec 3 personnels dont 1 à plein temps, 1 à 80% et 1 à mi-temps et 3 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 **69 277 €**.

Par conséquent, en 2018, Grenoble INP a consacré 401 453 € à sa politique sociale, soit 332 € par agent et par an.

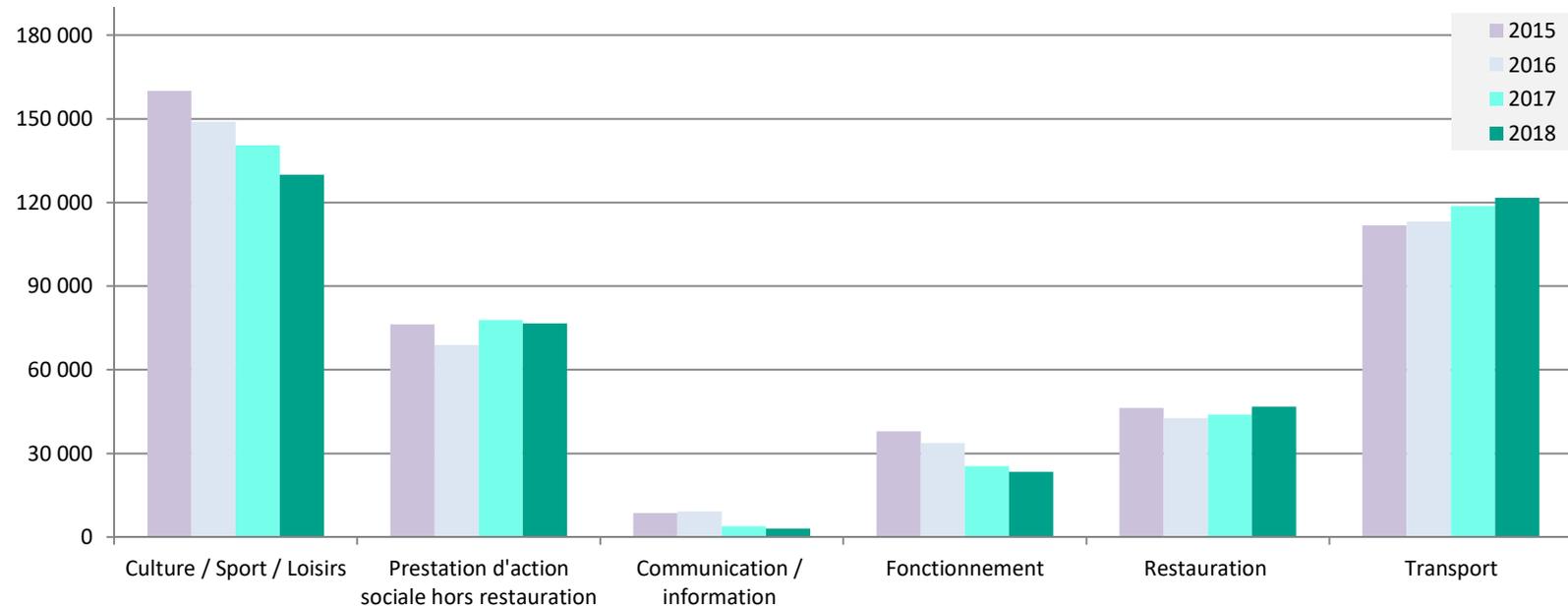
Le graphe ci-dessous donne une répartition plus fine en pourcentage entre les différentes thématiques pour l'année 2018.



Chapitre 9 - Action sociale

Enfin, le graphique ci-dessous donne l'évolution entre 2015 et 2018 du budget consolidé consacré aux différentes thématiques : transport, prestations d'action sociale hors restauration, restauration, communication / information, culture / sport / loisirs et fonctionnement.

Evolution du budget annuel 2015-2018 par thématique (budget consolidé)



Depuis 2014, la prise en charge partielle des frais de transports de certains titres d'abonnement domicile/travail augmente progressivement. Cette évolution est le résultat de la mise en place d'un PDA et d'un Plan de Déplacement Inter-Etablissements (PDIE), portés par l'action sociale.

On constate une baisse de certaines thématiques comme la culture/sport/loisirs, la communication ou le fonctionnement. Celle-ci s'explique pour la thématique culture/sport/loisirs par la baisse de la subvention attribuée au CASEUG. Pour la communication et le fonctionnement la baisse s'explique du fait que certaines dépenses pour ces thématiques sont depuis deux ans prises en charge directement par nos partenaires.

Glossaire

A

AAE	Attaché d'Administration de l'Etat
ADJENES	Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
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
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et Formation

B

BAP	Branche d'Activité Professionnelle
-----	------------------------------------

C

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
CRCT	Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques

D

DET	Département des Enseignements Transverses
DGS	Directeur Général des Services
DGSA	Directeur Général des Services Adjoint

E

ENS CONT	Enseignant Contractuel
ETP	Equivalent temps plein

I

IATS	Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers et personnels de Service
IGE	Ingénieur d'Etudes
IGR	Ingénieur de Recherche
INM	Indice Nouveau Majoré
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et Formation

M

MAD	Mise à Disposition
MCF	Maître de Conférences

P

PAST	Enseignant-chercheur associé à temps partiel
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié

R

RCE	Responsabilités et Compétences Elargies
-----	---

S

S. CNU	Section du Conseil National des Universités
SAENES	Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SE	Services d'Etablissement
SST	Sauveteur Secouriste du Travail

T

TCH	Technicien de recherche et de formation
-----	---

Ce bilan social 2018 a été réalisé par la **Direction des Systèmes d'Information** sous le pilotage et la coordination des **Ressources Humaines** et la participation active des services **Présidence, Médecine de prévention, Hygiène et sécurité** et **SCAS**. La composition graphique a été réalisée par le **Service Communication** de Grenoble INP.



Grenoble INP

46 avenue Félix Viallet
38031 Grenoble Cedex 1
France

