

Bilan social 2019

 grenoble-inp.fr/bilan-social





Ioannis PARISSIS,
Vice-Président en charge
des Ressources Humaines

L'élaboration du bilan social est un travail collectif très important ainsi qu'un exercice de communication délicat. Depuis deux ans, ce document de référence a fait l'objet de nombreuses améliorations à la fois sur la forme et sur le fond. C'est l'occasion pour moi d'exprimer, au nom de l'établissement, ma reconnaissance à tous ceux qui y ont contribué ; ils s'y reconnaîtront.

Parmi les données nouvelles, on peut citer le nombre et la répartition des postes permanents qui permet d'évaluer plus précisément les effets de notre politique emploi. De même, cette année le chapitre consacré à la Santé et la Sécurité au Travail fait peau neuve en mettant l'accent sur les activités réalisées. On y trouve notamment un bilan chiffré des actions de prise en charge des risques psychosociaux.

Parmi les informations qui doivent nous réjouir, le succès du télétravail se confirme avec plus de 26% de nos personnels IATS qui en bénéficient. Quant au nombre et au pourcentage d'agents ayant une reconnaissance de handicap, ils atteignent deux valeurs record ! Enfin, notre politique d'action sociale affiche un budget en nette augmentation au global et par agent.

Parmi les points de vigilance, voire de préoccupation, nous noterons que les enseignants et enseignants chercheurs font toujours très peu appel à notre offre de formation qui pourtant leur est également destinée. Quant au sujet de l'égalité femmes-hommes, la répartition très inégale des agents en temps partiel (majoritairement des femmes) interpelle. Que l'on trouve cela normal montre sans doute l'ampleur du progrès culturel qu'il nous reste à conduire ! La comparaison du salaire brut moyen entre femmes et hommes finit par nous convaincre qu'il est important non seulement d'en analyser les causes mais aussi de construire un plan d'actions (loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

Tout en vous souhaitant une bonne lecture, je souhaite enfin mentionner que ce bilan social 2019 a été préparé dans la période particulière de confinement liée à la pandémie due au virus Covid-19. Ces quelques mots permettront au lecteur futur de s'en souvenir.

Sommaire

1. EFFECTIFS

1.1. Effectifs globaux

• Effectif social	4
• Personnel en activité	5
• Postes IATS et enseignant	7

1.2. Personnels enseignants chercheurs et enseignants

• Effectifs d'enseignants par catégorie d'emploi, sexe et statut	8
• Evolution des effectifs d'enseignants	10
• Effectifs d'enseignants par discipline	11

1.3. Personnels administratifs et techniques IATS

• Effectifs IATS titulaires et contractuels	15
• Titulaires IATS par catégorie d'emploi et par sexe	16
• Evolution des effectifs IATS titulaires	18
• Contractuels IATS par catégorie et par sexe	20
• Personnels ITRF par BAP	21

1.4. Contractuels de recherche et doctorants

• Effectifs de contractuels de recherche et doctorants par type de contrat et par sexe	22
--	----

1.5. Focus

• Agents sur projet	23
• Apprentis	25
• Contractuels étudiants	26

2. PYRAMIDES DES AGES

2.1. Par sexe

• Enseignants, enseignants chercheurs et IATS	28
• Enseignants et enseignants chercheurs	29
• Personnels IATS	29
• Contractuels de recherche et doctorants	30

2.2. Par statut

• Enseignants, enseignants chercheurs et IATS	31
• Enseignants et enseignants chercheurs	32
• Personnels IATS	32

3. FLUX DE PERSONNELS

3.1. Entrées / Sorties	33
3.2. Promotions des IATS	36
3.3. Promotions des enseignants	38
3.4. Recrutements IATS et enseignants	39
3.5. Prévisions des départs à la retraite des personnels enseignants	40
3.6. Prévisions des départs à la retraite des personnels administratifs et techniques IATS	42

4. REMUNERATIONS

4.1. Masse salariale globale	43
4.2. Masse salariale globale par grands éléments de rémunération	44
4.3. Masse salariale globale des titulaires et contractuels	46
4.4. Masse salariale globale par type de population	47
4.5. Masse salariale globale par structure	49
4.6. Allocation Retour Emploi	50
4.7. Rémunération brute par décile	51
4.8. Salaire brut annuel moyen des personnels 40-50 ans	53

5. CONDITIONS DE TRAVAIL

5.1. Compte épargne temps	54
5.2. Absences et congés	59
5.3. Quotités de travail	66
5.4. Domiciliations des personnels	70
5.5. Télétravail	71
5.6. Personnes en situation de handicap	72

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1. Répartition par sexe des représentants du personnel par type d'instance	75
6.2. Nombre de réunions par instance	76
6.3. Grèves	77

7. FORMATION DU PERSONNEL

7.1. Comparaison de l'activité de formation par année	78
7.2. Nombre de jours de congés formation	79
7.3. Répartition par thème des départs en formation	79
7.4. Départs en formation des personnels IATS	80
7.5. Départs en formation des enseignants et contractuels doctorants	81

8. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

8.1. Instances et acteurs de la prévention	82
8.2. Rapport d'activité médecine de prévention	83
8.3. Risques professionnels	86
8.4. Risques psychosociaux	87
8.5. Accidents du travail	88

9. ACTION SOCIALE

Bilan de la politique sociale en faveur des personnels de Grenoble INP	90
--	----

GLOSSAIRE 96

1.1. Effectifs globaux

1294

Agents en activité au
31/12/2019

1.1.1. Effectif social de Grenoble INP au 31/12/2019

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 2019.

Sont pris en compte :

- les agents en activité occupant un poste au 31/12/2019, soit 1 294 agents
- le personnel hors activité non présent dans l'établissement au 31/12/2019, soit 42 agents

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

		Enseignants	IATS	Contractuels de recherche	Total		Rappel 2018	Rappel 2017
		Effectif	Effectif	Effectif	Effectif	%		
En activité (agent occupant un poste)		393	666	235	1 294	96,9%	1 249	1 222
Hors activité (agent n'occupant pas de poste dans l'établissement)	Maladies longues (CLD...)		2		2	0,1%	2	3
	Congé parental				0	0,0%	1	2
	Congé formation	1	1		2	0,1%	2	1
	Détachement sortant	3	6		9	0,7%	7	8
	Disponibilité*	13	16		29	2,2%	26	22
Total Hors activité		17	25	0	42	3,1%	38	36
Total Effectif social		410	691	235	1 336	100,0%	1 287	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

1.1.2. Personnel de Grenoble INP en activité au 31/12/2019 *

	Femmes		Hommes		Total	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
Enseignants	113	28,75 %	280	71,25 %	393	30 %
IATS	418	62,76 %	248	37,24 %	666	51 %
Contractuels de recherche	68	28,94 %	167	71,06 %	235	18 %
Total	599	46,29 %	695	53,71 %	1294	100 %

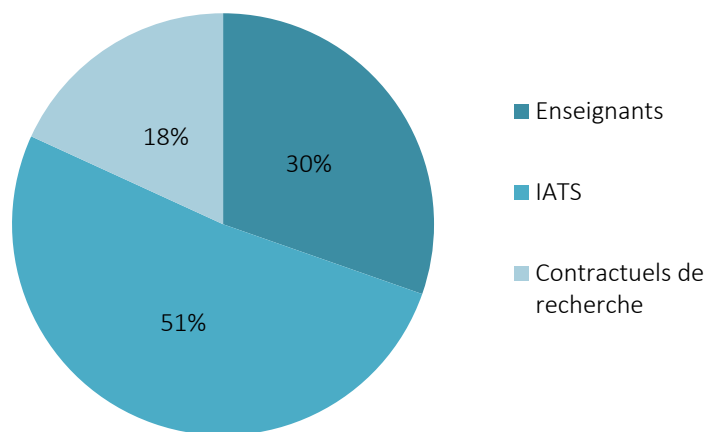
* Comprend tous les personnels Grenoble INP occupant un poste permanent ou temporaire au 31/12/2019 (titulaires et contractuels, dont contrats de recherche et de formation, hors contractuels étudiants, vacataires, stagiaires et apprentis et hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP). Il s'agit ici d'une observation des effectifs présents au 31/12/2019 et non d'une photographie des postes de l'établissement (postes vacants non représentés).



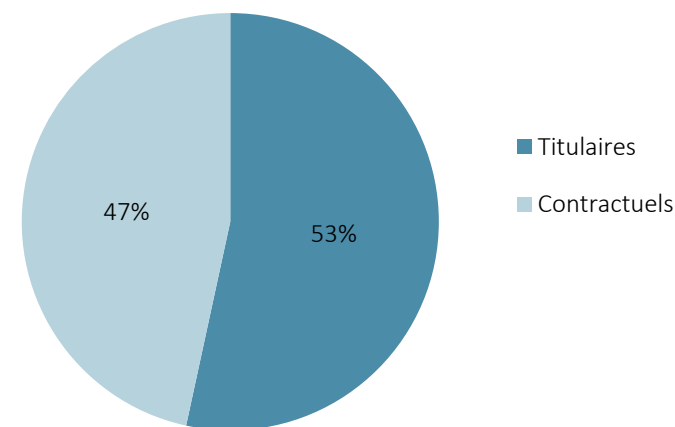
La proportion d'hommes est plus importante que celle des femmes (**54% d'hommes contre 46% de femmes**).

On constate toutefois des disparités importantes entre les populations puisque les enseignants et contractuels de recherche (doctorants, chercheurs) comprennent 71% d'hommes contre 37% 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	514	450	964
B	97	125	222
C	80	28	108
TOTAUX	691	603	1294

Catégorie	ETP		
	Titulaires	Contractuels	Total
A	504,6	437,5	942,1
B	92,6	116,5	209,1
C	75,9	24,9	100,8
TOTAUX	673,1	578,9	1252



Les effectifs ont augmenté entre 2018 et 2019 (+45 agents) :
- 6 titulaires
+ 51 contractuels



Rappel

Le plafond d'emplois global de l'établissement pour 2019 s'élève à 1367 ETP, dont **1065 ETP** sur le plafond ministériel

Chapitre 1 - Effectifs

1.1.3. Postes IATS et enseignants au 31/12/2019

		Type de population	Catégorie fonction publique du poste	TOTAL Postes * au 31/12/2019	Variation du nombre de postes entre le 31/12/2018 et le 31/12/2019	
POSTES PERMANENTS	Hors convention	ENSEIGNANTS	A	410	6	
		IATS	A	245	19	
			B	182,5	-15	
			C	107	-7	
		TOTAL IATS	534,5	-3		
Total postes permanents				944,5	3	
POSTES TEMPORAIRES	Hors convention	ENSEIGNANTS	A	1	0,5	
		IATS	A	13	6	
			B	11,1	3,8	
			C	1	-2	
			Apprentis	2	-1	
	TOTAL IATS	27,1	6,8			
	TOTAL Hors convention				28,1	7,3
	Sur convention autre	IATS	A	49,2	14,2	
			B	7	0	
			C	0,9	-0,5	
			Apprentis	3	0	
	TOTAL IATS				60,1	13,7
	TOTAL Sur convention Autre				60,1	13,7
	Sur convention IDEX	IATS	A	54,6	24,3	
			B	9,5	2	
C			3,7	2,2		
Apprentis			6	5		
TOTAL IATS				73,8	33,5	
TOTAL Sur convention IDEX				73,8	33,5	
Total postes temporaires				162	54,5	
TOTAL POSTES				1106,5	57,5	

Répartition des postes par nature

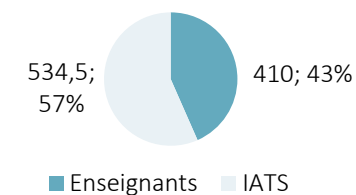
Hors contractuels de recherche



- Total postes permanents
- Total postes temporaires

Répartition par type de populations sur postes permanents

Hors contractuels de recherche



* 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 31/12/2019.



Sur l'année 2019, on constate :

- une **relative stabilité des postes permanents** : +3 postes sur l'année (6 créations de postes enseignants et 3 suppressions de postes IATS)
- une **hausse de 54,5 postes temporaires** dont 33,5 postes sur convention IDEX, 13,7 postes sur convention autres (contrats de recherche) et 7,3 hors convention.

(Source Harpège)

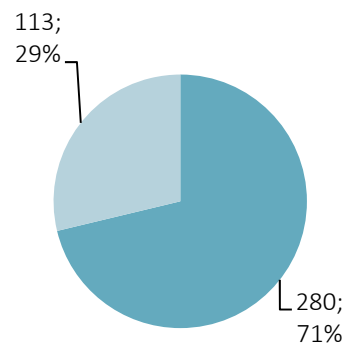
1.2. Personnels enseignants chercheurs et enseignants

1.2.1. Effectifs d'enseignants par catégorie d'emploi, sexe et statut au 31/12/2019

Catégorie d'emploi	ETP			EFFECTIFS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
PR	92,8	29,6	122,4	93	30	123
MCF	128,5	47	175,5	130	48	178
PRAG	28,8	15,3	44,1	29	16	45
PRCE	7	6,4	13,4	7	7	14
Sous Total Titulaires	257,1	98,3	355,4	259	101	360
ATER	10,5	5	15,5	11	5	16
PAST	5	0,5	5,5	8	1	9
ENS CONT	2	5,3	7,3	2	6	8
Sous Total Contractuels	17,5	10,8	28,3	21	12	33
TOTAUX	274,6	109,1	383,7	280	113	393

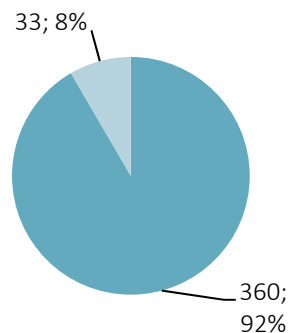
Chapitre 1 - Effectifs

Effectifs enseignants par sexe



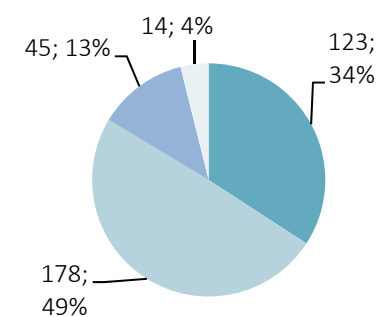
■ Hommes
■ Femmes

Effectifs enseignants par statut



■ Titulaires
■ Contractuels

Répartition des enseignants titulaires



■ PR ■ MCF
■ PRAG ■ PRCE

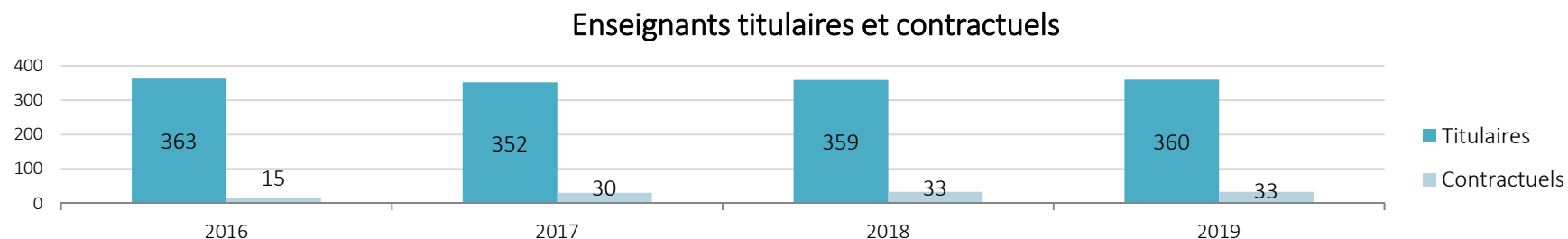


Après une augmentation des effectifs enseignants entre 2017 et 2018 (+ 10 agents), on observe une stagnation entre 2018 et 2019 (+1 agent au 31/12) :

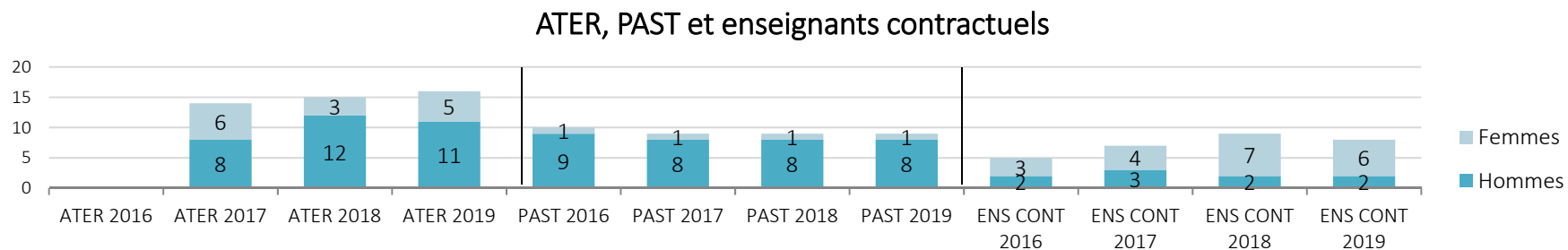
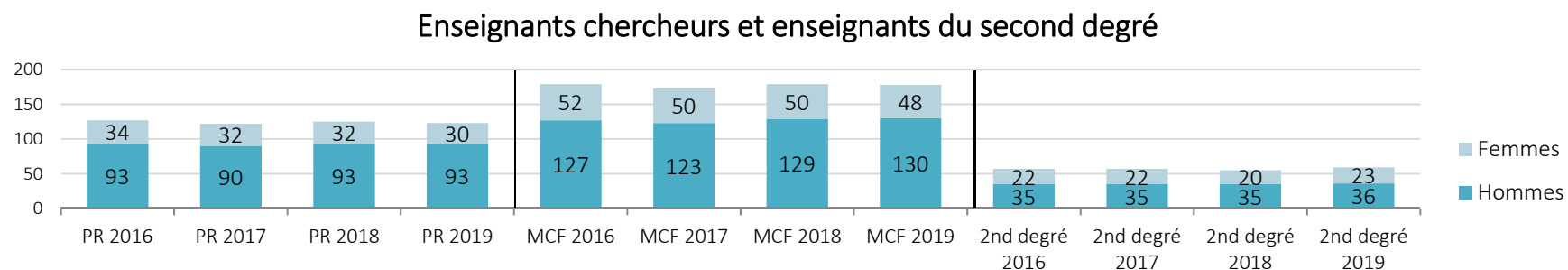
- 2 professeurs des universités
- 1 maître de conférences
- + 1 professeur agrégé
- + 3 professeurs certifiés
- + 1 ATER
- 1 enseignant contractuel

Au global, **les professeurs des universités représentent 34% des enseignants** (contre 35% l'année dernière), et **les maîtres de conférence représentent 49% des enseignants** (contre 50% l'année dernière).

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



En raison du Plan de Retour à l'Equilibre (PRE) les effectifs enseignants titulaires et contractuels sont passés de 416 en 2015 à 378 en 2016.



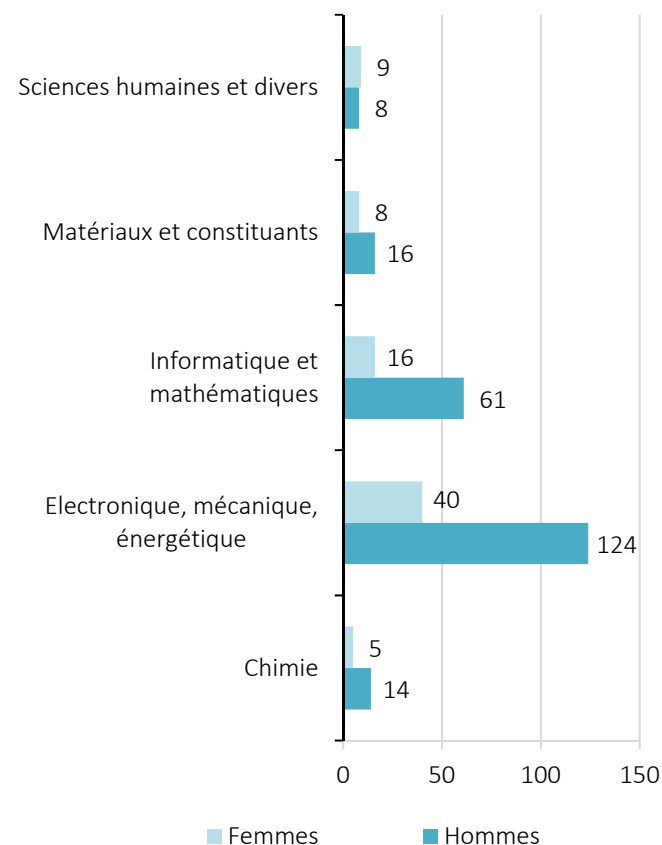
Les ATER occupant un poste de PR ou de MCF sont décomptés sur ce graphique.

1.2.3. Les effectifs enseignants par discipline au 31/12/2019

Enseignants chercheurs titulaires par section CNU				
S.CNU	Intitulé section	Total	H	F
Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique		164	124	40
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	42	36	6
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	53	44	9
62	Energétique, génie des procédés	21	11	10
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	48	33	15
Groupe V - Informatique et mathématiques		77	61	16
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	13	11	2
27	Informatique	64	50	14
Groupe VI - Matériaux et constituants		24	16	8
28	Milieux denses et matériaux	15	9	6
29	Constituants élémentaires	9	7	2
Groupe VII - Chimie		19	14	5
31	Chimie théorique, physique, analytique	5	4	1
33	Chimie des matériaux	14	10	4
Sciences humaines et divers		17	8	9
05	Sciences économiques	5	3	2
06	Sciences de gestion et du management	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	1		1
70	Sciences de l'éducation et de la formation	1		1
Total des enseignants chercheurs		301	223	78

Age moyen : 48 ans

Enseignants chercheurs titulaires par groupe de section CNU

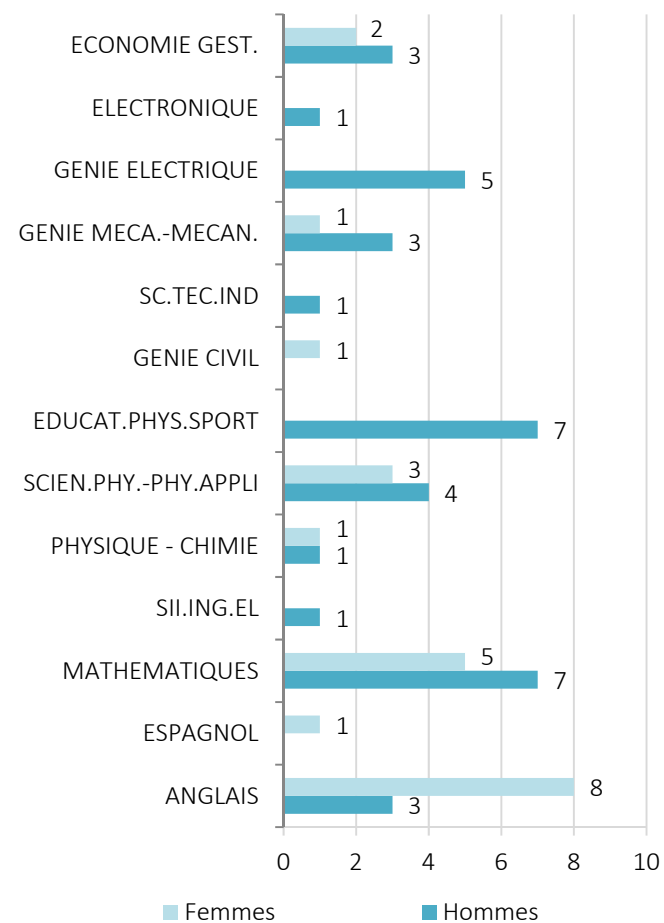


Chapitre 1 - Effectifs

Enseignants du second degré titulaires par discipline

Discipline	Total	H	F
ALLEMAND	1		1
ANGLAIS	11	3	8
ESPAGNOL	1		1
MATHEMATIQUES	12	7	5
SII.ING.EL	1	1	
PHYSIQUE - CHIMIE	2	1	1
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	7	4	3
EDUCAT.PHYS.SPORT	7	7	
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 emplois du second degré	59	36	23
<i>Age moyen : 49 ans</i>			

Enseignants du second degré titulaires par discipline



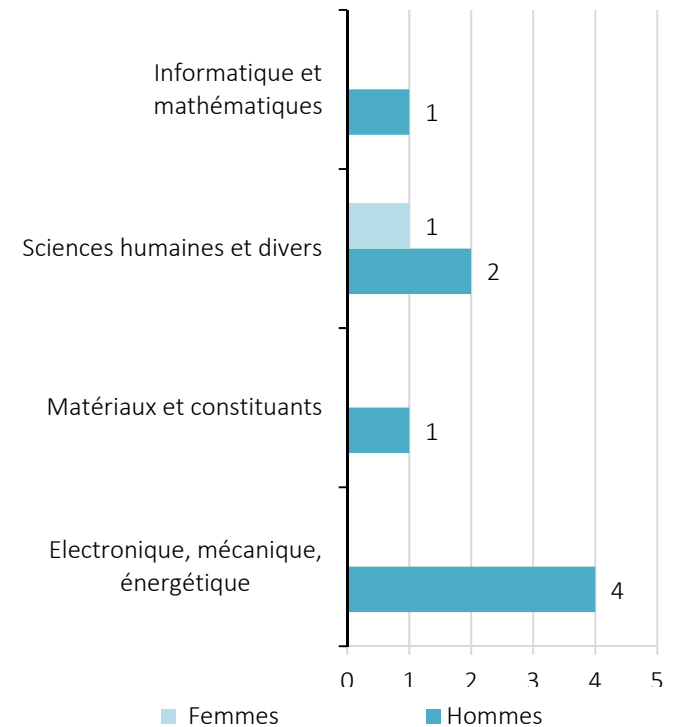
(Source Harpège)

Chapitre 1 - Effectifs

Enseignants contractuels PAST par section CNU

S.CNU	Intitulé section	Total	H	F
Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique		4	4	0
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	2	2	
62	Energétique, génie des procédés	1	1	
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1	1	
Groupe V - Informatique et mathématiques		1	1	0
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	1	1	
Groupe VI - Matériaux et constituants		1	1	0
28	Milieux denses et matériaux	1	1	
Sciences humaines et divers		3	2	1
06	Sciences de gestion et du management	3	2	1
Total des emplois de PAST		9	8	1
<i>Age moyen : 53 ans</i>				

PAST par groupe de section CNU



(Source Harpège)

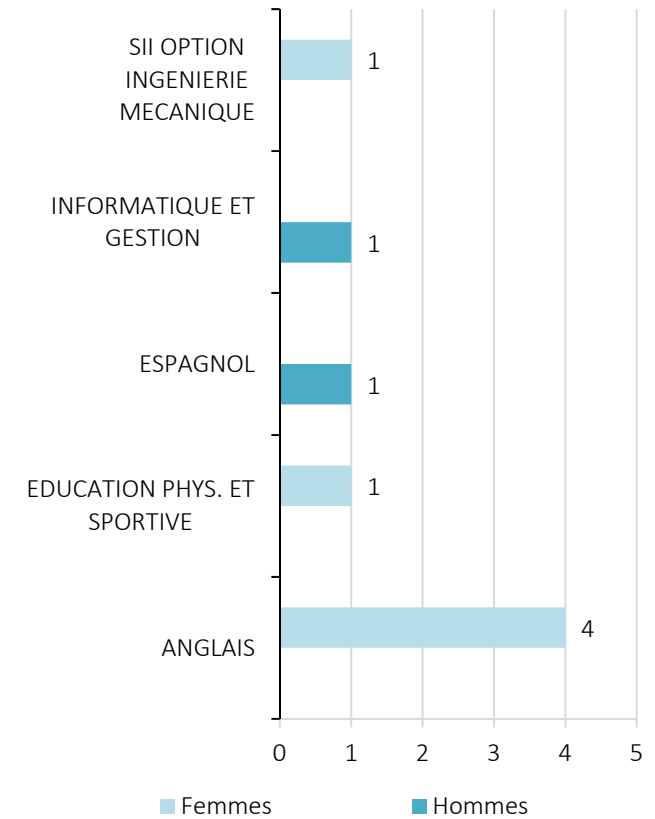
Chapitre 1 - Effectifs

Enseignants contractuels par discipline

Discipline	Total	H	F
ANGLAIS	4		4
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	1		1
ESPAGNOL	1	1	
INFORMATIQUE ET GESTION	1	1	
SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE	1		1
Total des emplois enseignants contractuels	8	2	6

Age moyen : 47 ans

Enseignants contractuels par discipline



(Source Harpège)

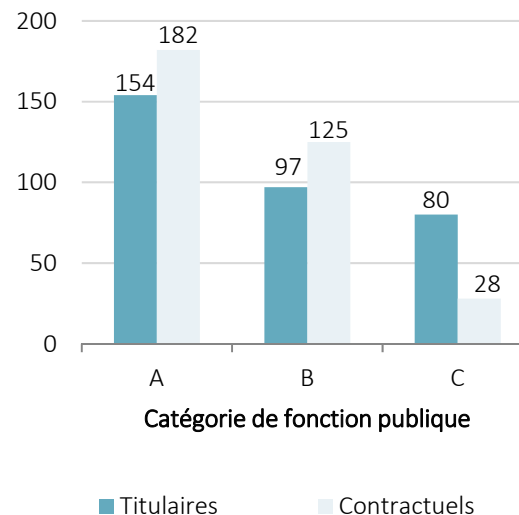
1.3. Personnels administratifs et techniques IATS

1.3.1 Effectifs IATS titulaires et contractuels (personnes physiques)

Observation au 31/12/2019

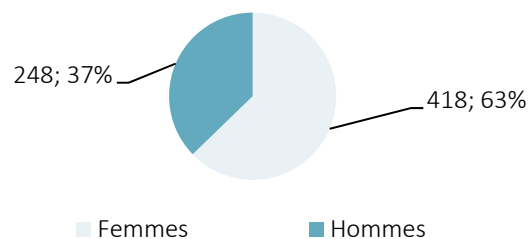
Catégorie	Effectifs		
	H	F	Total
Titulaires			
A	85	69	154
B	26	71	97
C	20	60	80
Total	131	200	331
Contractuels			
A	82	100	182
B	22	103	125
C	13	15	28
Total	117	218	335
Totaux	248	418	666

Effectifs par catégorie et statut

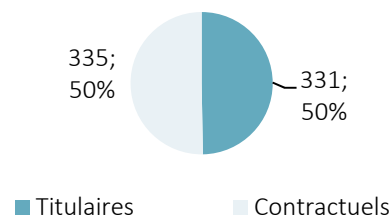


Entre 2017 et 2018, on observait une hausse de 25 agents personnels administratifs et techniques.
 Entre 2018 et 2019, **l'augmentation des effectifs se poursuit (+58 agents au 31/12)** :
 + 49 catégories A
 + 14 catégories B
 - 5 catégories C
 - 7 titulaires
 + 65 contractuels

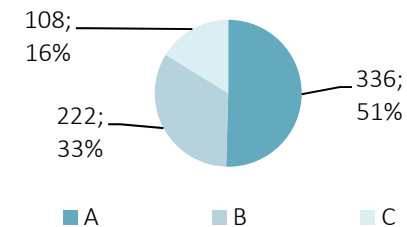
Effectifs par sexe



Effectifs par statut



Effectifs par catégorie



(Source Harpège)

Chapitre 1 - Effectifs

1.3.2. Les effectifs titulaires IATS par catégorie d'emploi

Observation au 31/12/2019

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	6,5	31,5	25	7	32
IGE	38,9	31,1	70	40	33	73
ASI	14,8	19,9	34,7	15	21	36
Total A	78,7	57,5	136,2	80	61	141
CATEGORIE B						
TCH	24,6	55,8	80,4	25	59	84
CATEGORIE C						
ATRF	19	33,8	52,8	19	36	55
Total	122,3	147,1	269,4	124	156	280

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/DG SA	1	2	3	1	2	3
AAE	4	6	10	4	6	10
Total A	5	8	13	5	8	13
CATEGORIE B						
SAENES	1	11,2	12,2	1	12	13
CATEGORIE C						
ADJENES	1	22,1	23,1	1	24	25
Total	7	41,3	48,3	7	44	51



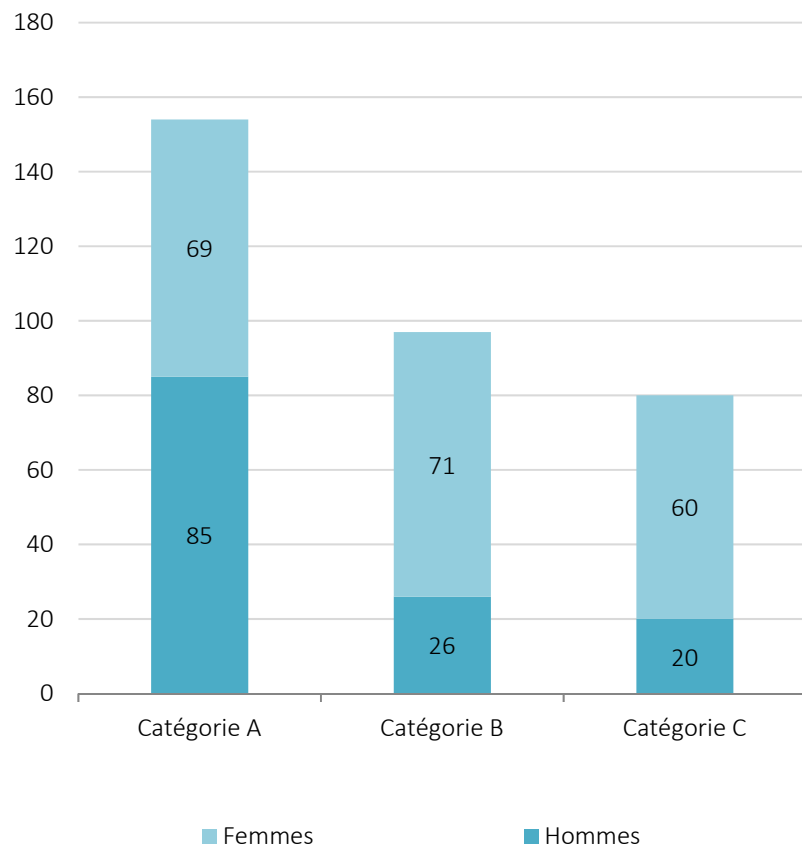
Entre 2017 et 2018, on notait une diminution de 4 agents IATS titulaires.

Entre 2018 et 2019, **les effectifs d'agents IATS titulaires continuent de diminuer** (-7 agents) : + 4 catégorie A ; - 6 catégorie B ; - 5 catégorie C

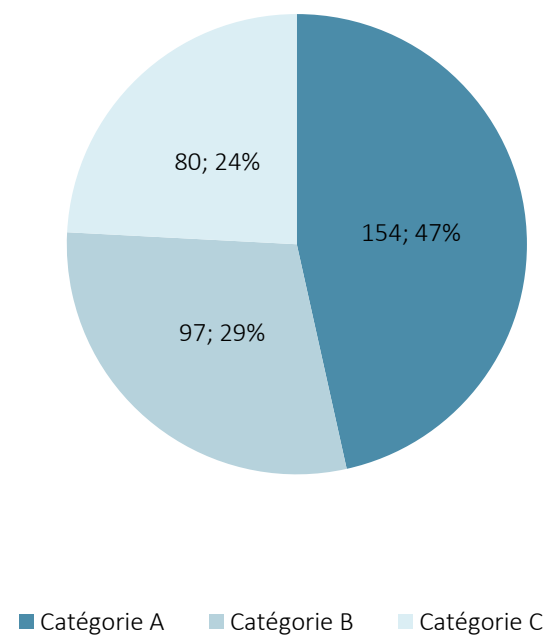
Il s'agit bien d'une diminution des effectifs au 31/12 et non d'une diminution du nombre de postes. Un certain nombre de départs a d'ailleurs été comblé par des non titulaires. Nous noterons qu'aucune titularisation d'agents en CDI à Grenoble INP a eu lieu en 2019 (fin du dispositif Sauvadet).

(Source Harpège)

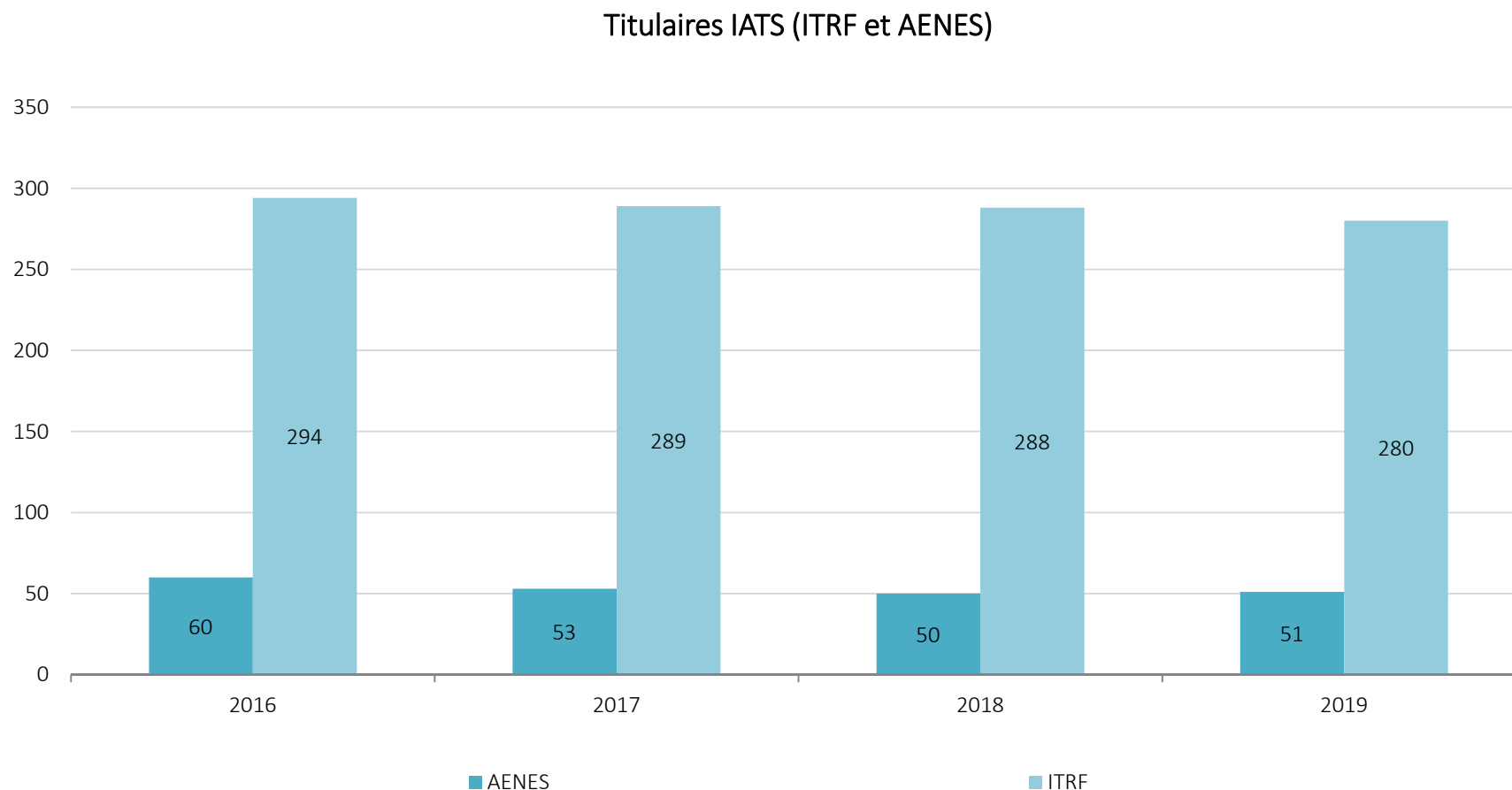
Titulaires IATS par catégorie et sexe



Titulaires IATS par catégorie

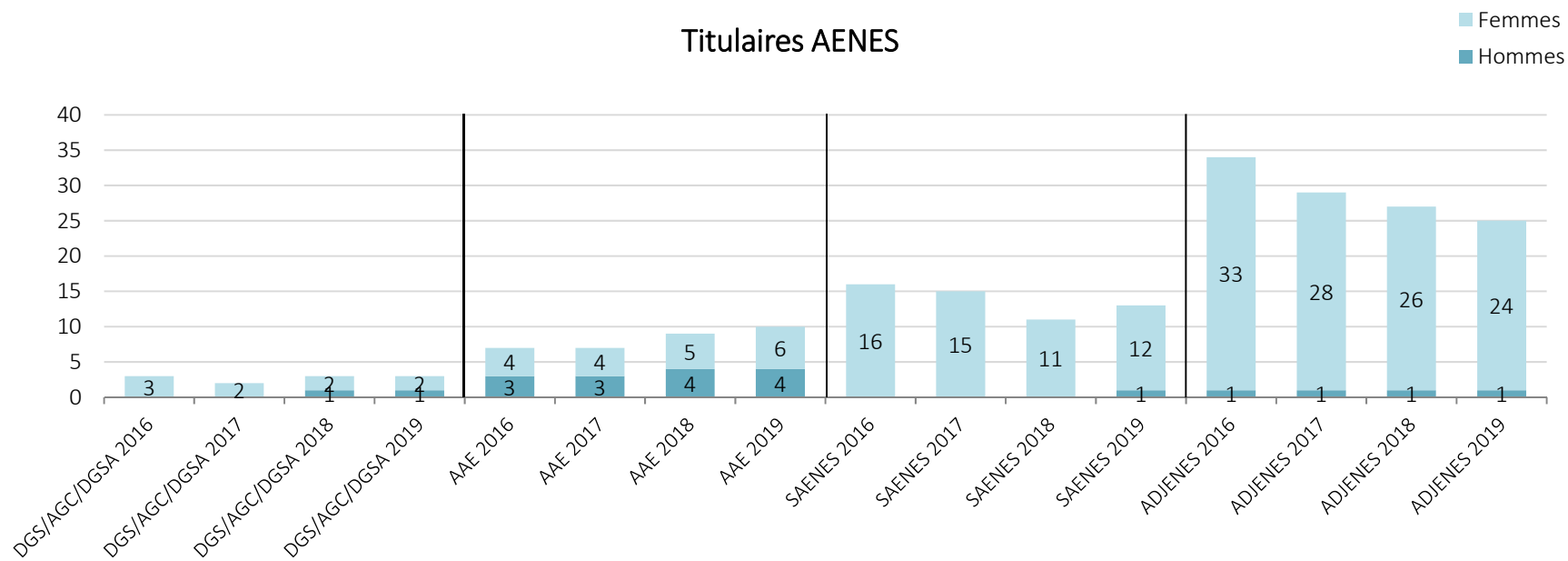
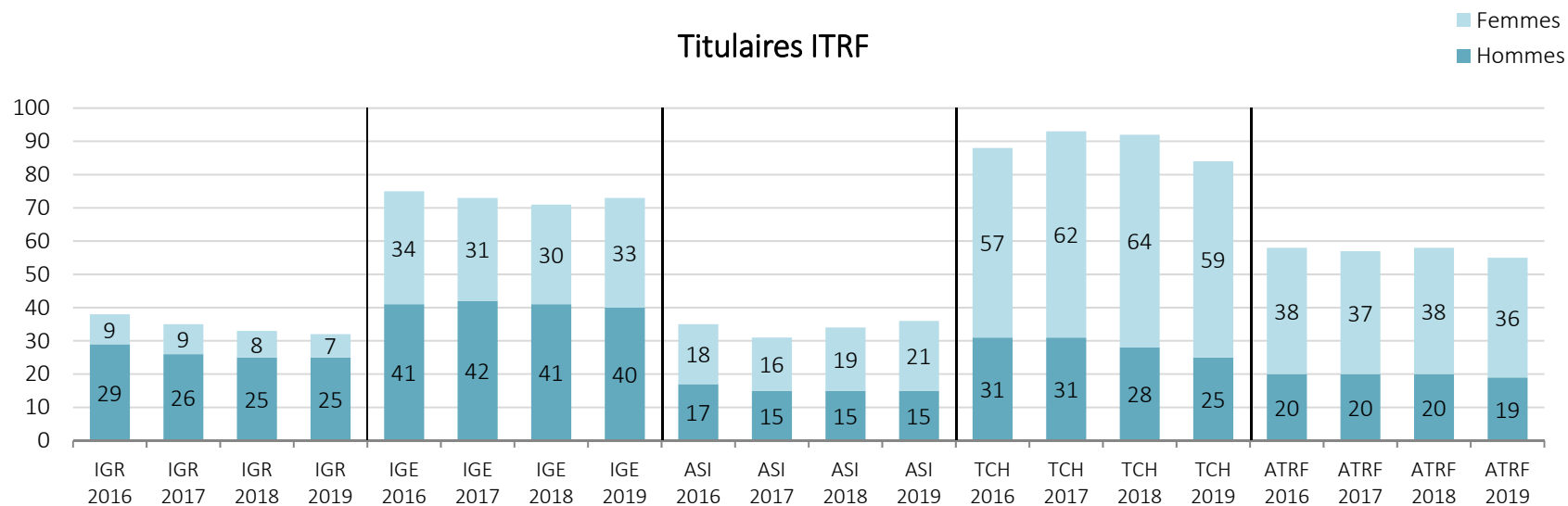


1.3.3. Evolution des effectifs titulaires IATS sur les 4 dernières années (personnes physiques)



Sur les 4 dernières années, les effectifs de titulaires ITRF ont baissé de -5% et ceux de titulaires AENES ont baissé de -15%.

Chapitre 1 - Effectifs



(Source Harpège)

1.3.4. Les effectifs contractuels IATS

Observation au 31/12/2019

Catégorie Fonction publique	ETP			EFFECTIFS		
	H	F	Total	H	F	Total
Contractuels à durée déterminée (CDD)						
A	69,6	73,3	142,9	71	78	149
B	17	47,8	64,8	18	51	69
C	7,8	8,6	16,4	8	10	18
Total CDD	94,4	129,7	224,1	97	139	236
Contractuels à durée indéterminée (CDI)						
A	11	20,8	31,8	11	22	33
B	4	47,7	51,7	4	52	56
C	4,2	4,3	8,5	5	5	10
Total CDI	19,2	72,8	92	20	79	99
Total	113,6	202,5	316,1	117	218	335

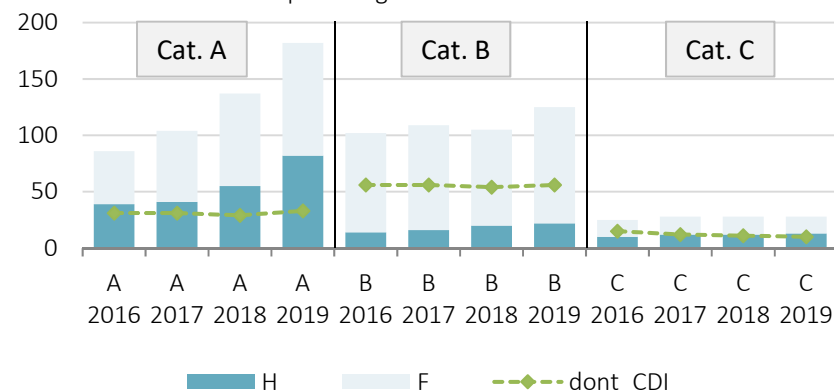


Entre 2017 et 2018, on constatait une augmentation de 29 agents contractuels IATS.
 Entre 2018 et 2019, l'augmentation se poursuit avec + 65 agents dont :
 + 60 CDD (+ 41 catégories A, + 18 catégories B, + 1 catégorie C),
 + 5 CDI (+ 4 catégories A, + 2 catégories B, - 1 catégorie C).

En 2019, 8 agents sont passés d'un statut de CDD à CDI.

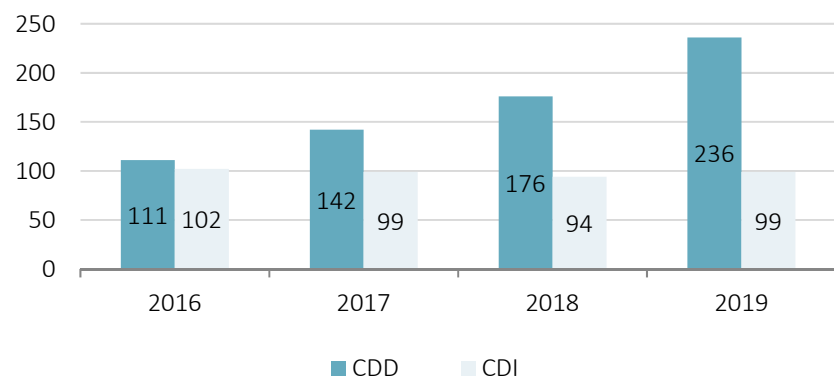
Evolution des effectifs contractuels IATS

par catégorie sur 4 années



Evolution des effectifs en CDD et CDI

sur 4 années

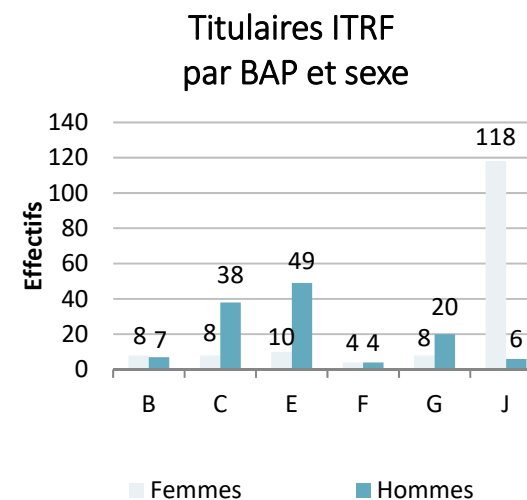
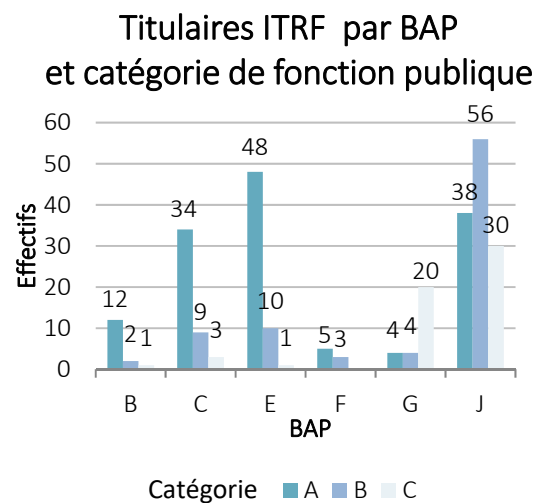
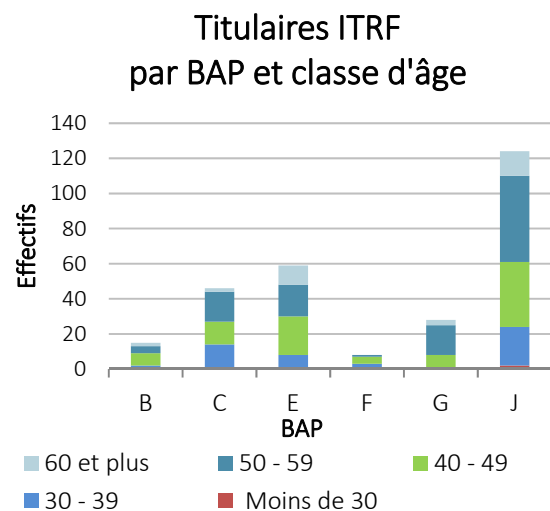
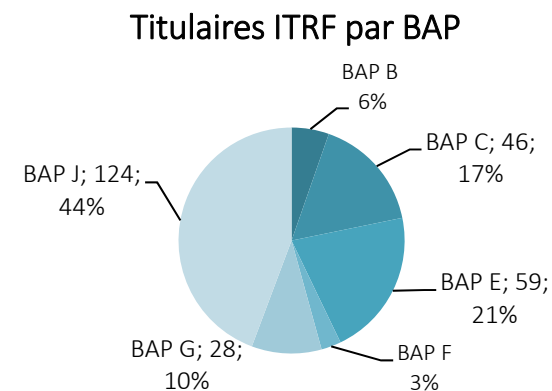


Chapitre 1 - Effectifs

1.3.5. Personnels titulaires ITRF par Branche d'Activité Professionnelle

Observation au 31/12/2019

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



(Source Harpège)

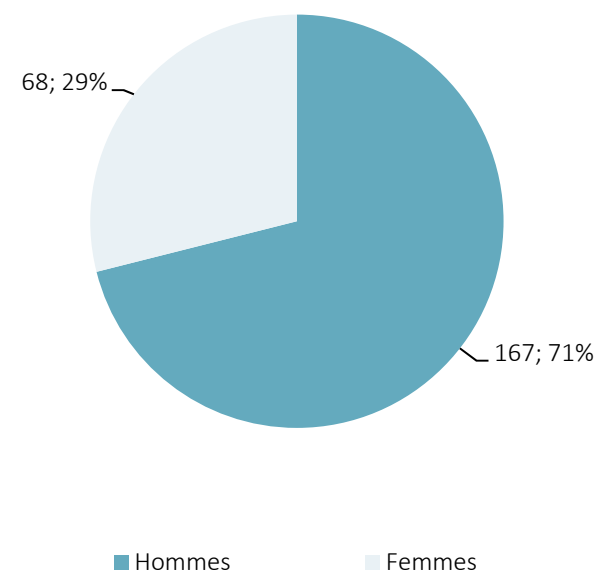
1.4. CONTRACTUELS DE RECHERCHE ET DOCTORANTS

Les effectifs des contractuels de recherche et doctorants

Observation au 31/12/2019

Type contrat	EFFECTIFS		
	H	F	Total
Doctorant	130	58	188
Chercheur confirmé	1		1
Jeune chercheur	36	10	46
Total	167	68	235

Effectifs des contractuels de recherche et doctorants par sexe



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

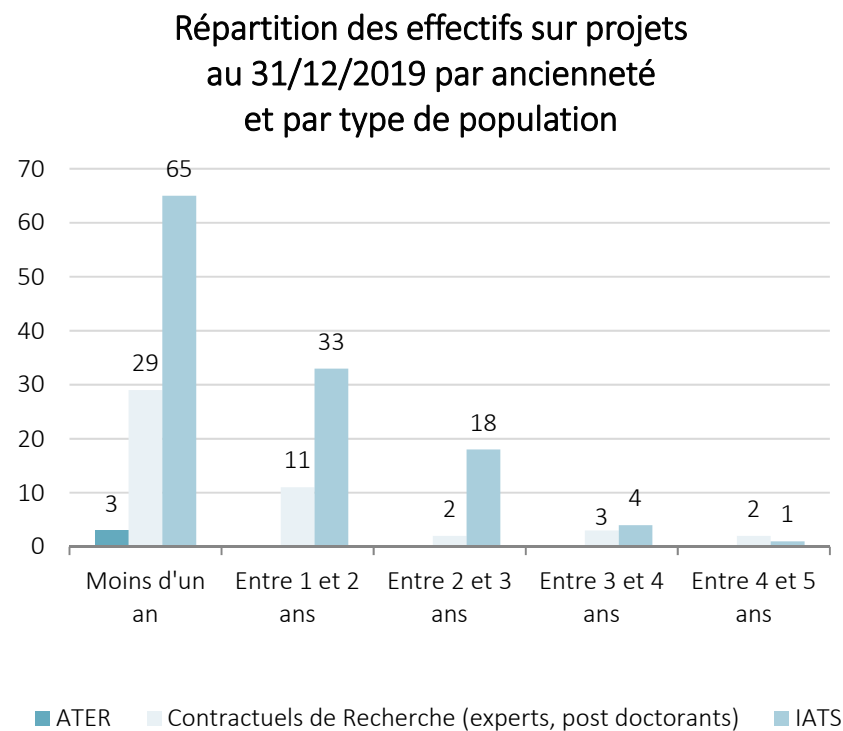
1.5. Focus

1.5.1. Focus sur les effectifs d'agents sur projets, en activité au 31/12/2019*

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 31/12/2019. Il s'agit ici d'une observation des effectifs présents au 31/12/2019 et non d'une photographie des postes de l'établissement (postes vacants non représentés).

Répartition des effectifs sur projets au 31/12/2019 par ancienneté					
Ancienneté	ATER	Contractuels de Recherche (experts, post doctorants)	IATS	Total général	% par rapport au total global
Moins d'un an	3	29	65	97	56,7%
Entre 1 et 2 ans		11	33	44	25,7%
Entre 2 et 3 ans		2	18	20	11,7%
Entre 3 et 4 ans		3	4	7	4,1%
Entre 4 et 5 ans		2	1	3	1,8%
Total général	3	47	121	171	

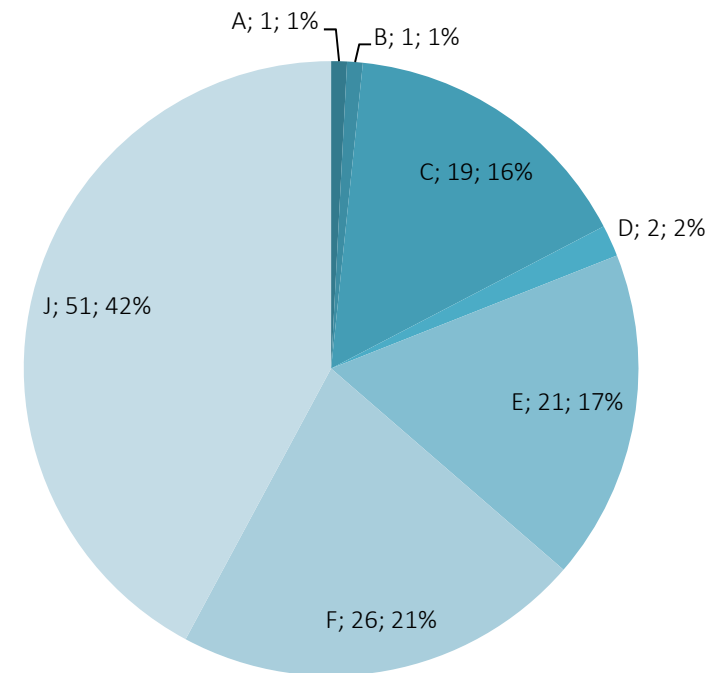


Chapitre 1 - Effectifs

Répartition des effectifs IATS sur projets au 31/12/2019 par BAP

Branches d'Activités Professionnelles (BAP)		Effectifs
A	Science du vivant	1
B	Sciences chimiques Sciences des matériaux	1
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	19
D	Sciences Humaines et Sociales	2
E	Informatique, Statistique et Calcul Scientifique	21
F	Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	26
J	Gestion et pilotage	51
Total général		121

Répartition des effectifs IATS sur projets au 31/12/2019 par BAP



Chapitre 1 - Effectifs

1.5.2. Focus sur les effectifs d'apprentis

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

		Année 2018-2019	Année 2019-2020
Niveau 1	Diplômes de niveau Bac. + 5 et sup. (Master, Doctorat, DSCG, DEC, diplômes des grandes écoles...)	0	1
Niveau 2	Diplômes de niveau Bac. + 3 (Licence générale et pro., DCG...)	6	7
Niveau 3	Diplômes de niveau Bac. + 2 (BTS, DUT, BM...)	1	3
Niveau 4	Tous Bac., BP, BT, MC4	0	0
Niveau 5	CAP, BEP, MC5	0	0
TOTAL Apprentis		7	11

Montant de la masse salariale dépensée sur 2019 pour la rémunération des apprentis

108 718 €

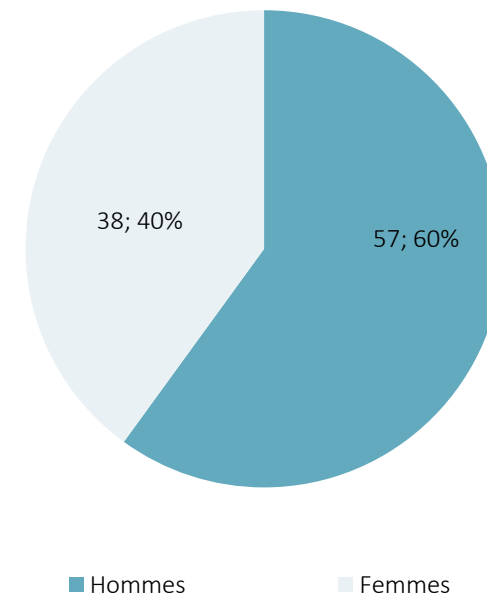
(Source Enquête annuelle et Livre de paie)

1.5.3. Focus sur les effectifs de contractuels étudiants

Répartition des contrats étudiants payés sur 2019 par sexe

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'étudiants	57	38	95
Nombre d'heures payées	2921,6	1438,4	4360,1
Nombre d'heures moyen/étudiant	51,3	37,9	45,9

Répartition des contrats étudiants sur 2019 par sexe



Chapitre 1 - Effectifs

Répartition des contrats étudiants payés sur 2019 par tranches d'âge		
Age au 31/12/2019	Nombre d'étudiants	% par tranche d'âge
25 ans et plus	6	6,3%
23 / 24 ans	23	24,2%
21 / 22 ans	48	50,5%
20 ans et moins	18	18,9%
Total général	95	100 %

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

Répartition des contrats étudiants payés sur 2019 par mission		
Mission	Nombre d'heures	% par mission
Accueil des étudiants	822	19 %
Aide à l'insertion professionnelle	255	6 %
Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	87	2 %
Promotion de l'offre de formation	852	20 %
Service d'appui aux personnels des bibliothèques	815	19 %
Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies	918	21 %
Tutorat	612	14 %
Total général	4360	100 %

(Source Fichiers tableaux de suivi gestion RH)

Masse salariale chargée 2019 allouée aux emplois étudiants
70 828 €

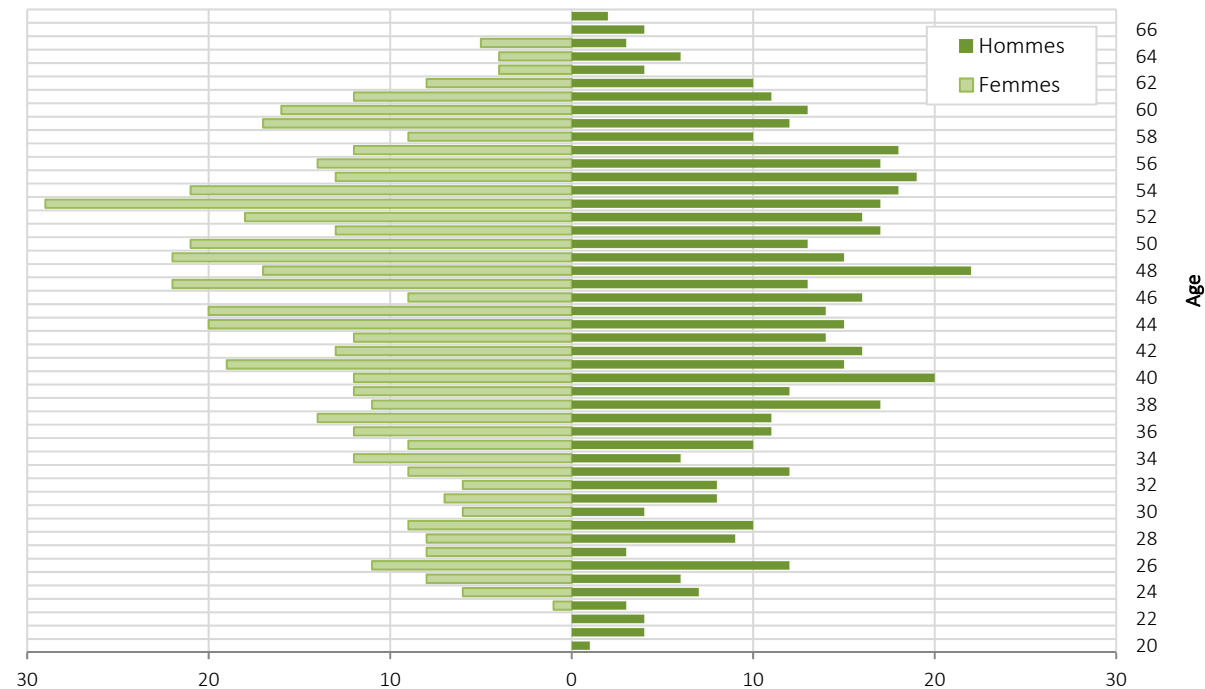
(Source Fichier KX retour de paie à façon)

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 31/12/2019*

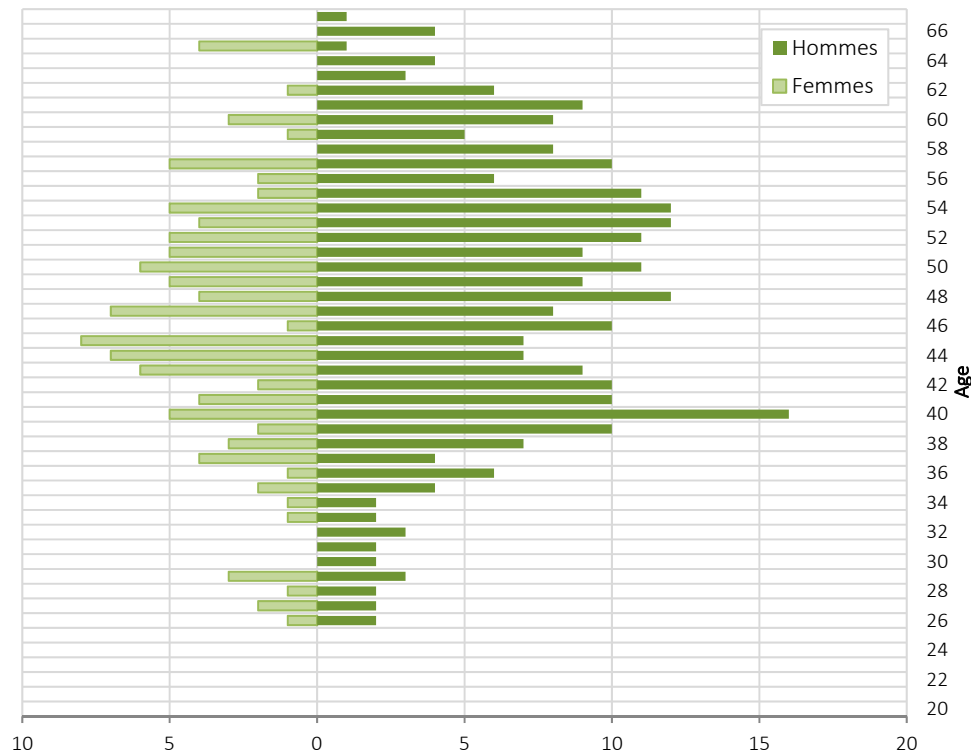


*Comprend **tous les personnels** Grenoble INP, dont contrats de recherche et de formation, au 31/12/2019 (titulaires et contractuels) occupant un poste hors contractuels de recherche, contractuels étudiants, vacataires, stagiaires et apprentis, personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP.

Age moyen : 46 ans pour les femmes, 45 ans pour les hommes (l'âge moyen observé est similaire à celui de 2018)
Population concernée : 1059 personnes

Chapitre 2 - Pyramides des âges

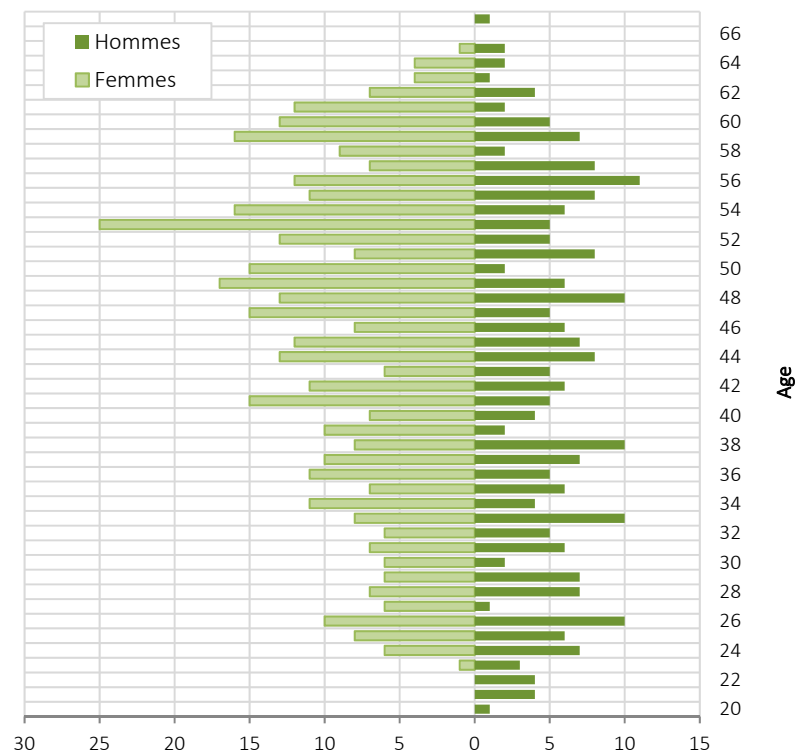
**Enseignants et enseignants chercheurs
de Grenoble INP au 31/12/2019***



*Comprend tous les **enseignants et enseignants chercheurs** Grenoble INP au 31/12/2019 (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, 48 ans pour les hommes
Population concernée : 393 personnes

**Personnels IATS de Grenoble INP
au 31/12/2019****



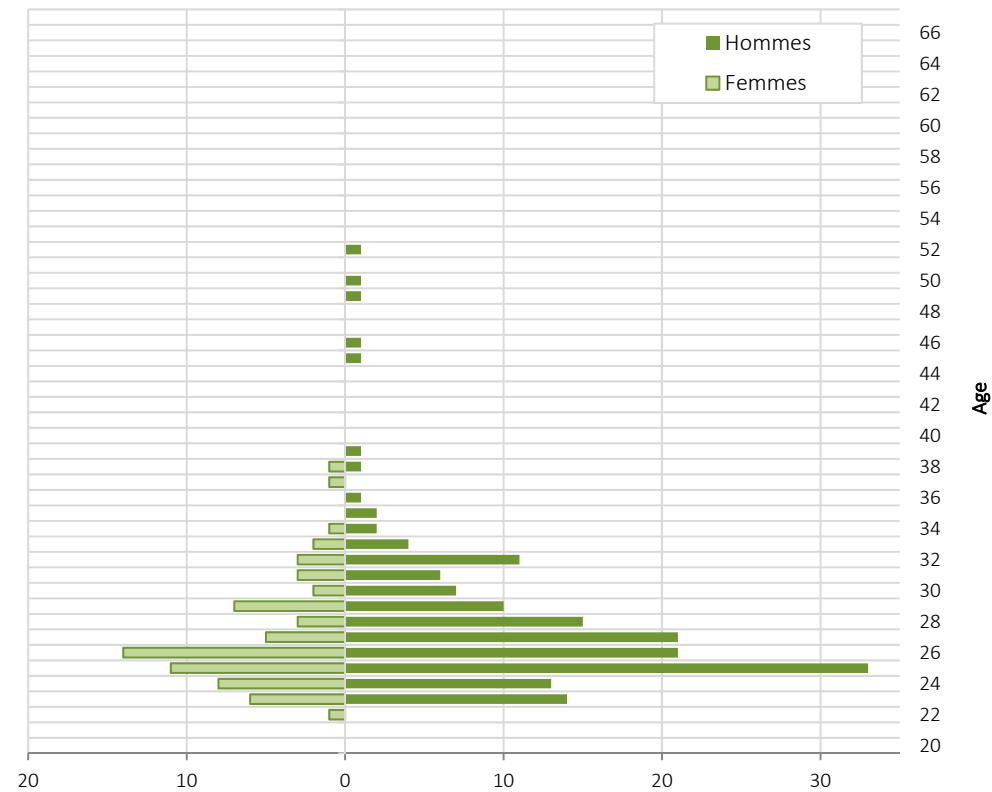
Comprend tous les **IATS Grenoble INP, dont contrats de recherche et de formation, au 31/12/2019 (titulaires et contractuels) hors contractuels étudiants, stagiaires et apprentis et hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP.

Age moyen : 46 ans pour les femmes, 42 ans pour les hommes
Population concernée : 666 personnes

(Source Harpège)

Chapitre 2 - Pyramides des âges

Contractuels de recherche et doctorants de Grenoble INP au 31/12/2019*

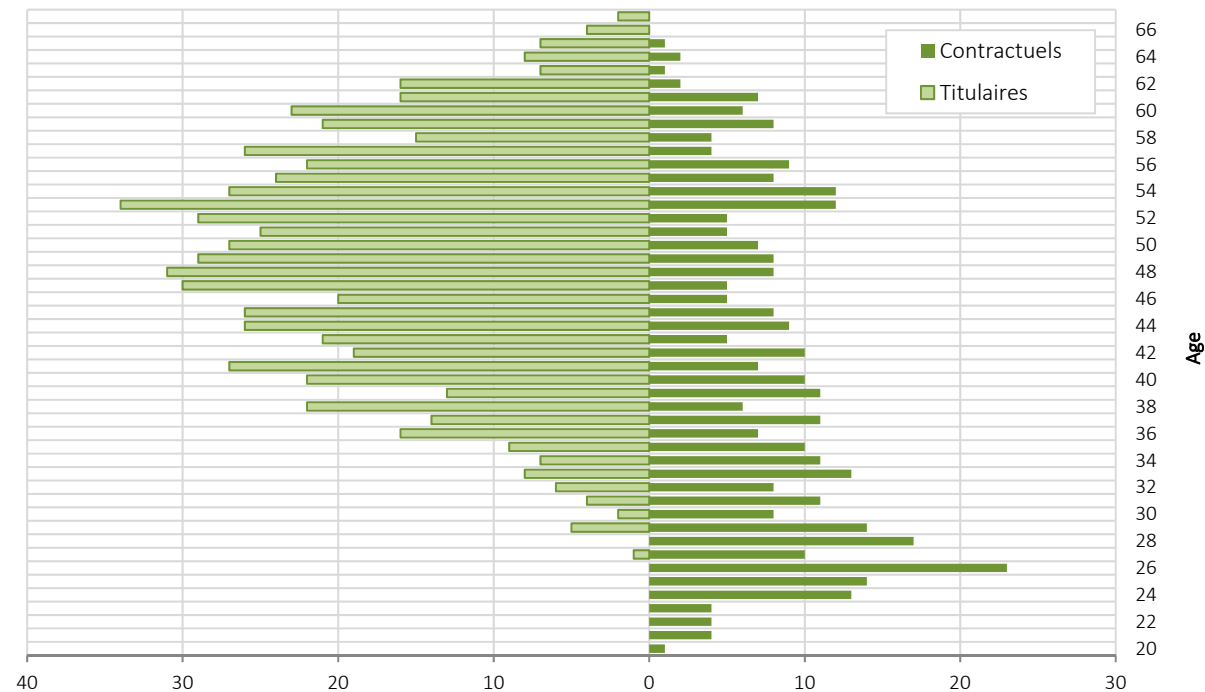


* Comprend tous les **contractuels de recherche et doctorants** de Grenoble INP au 31/12/2019 (doctorants, jeunes chercheurs, chercheurs confirmés)

Age moyen : 27 ans pour les femmes, 28 ans pour les hommes
Population concernée : 235 personnes

2.2. Pyramides des âges par statut

Enseignants, enseignants chercheurs et IATS
de Grenoble INP au 31/12/2019*

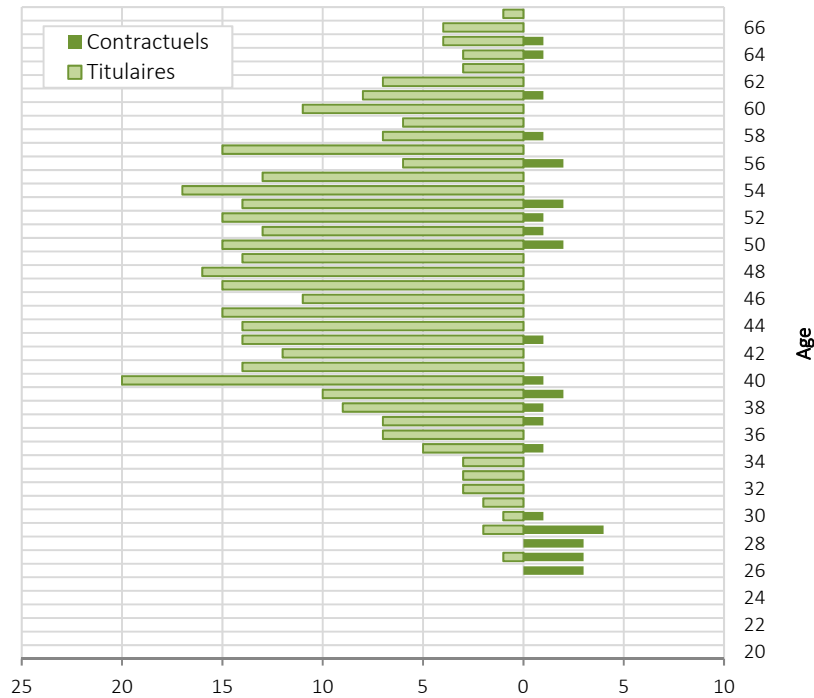


* Comprend **tous les personnels** Grenoble INP, dont contrats de recherche et de formation, au 31/12/2019 (titulaires et contractuels) occupant un poste hors contractuels de recherche, contractuels étudiants, vacataires, stagiaires et apprentis et hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP

Age moyen : 49 ans pour les titulaires, 39 ans pour les contractuels
Population concernée : 1059 personnes

Chapitre 2 - Pyramides des âges

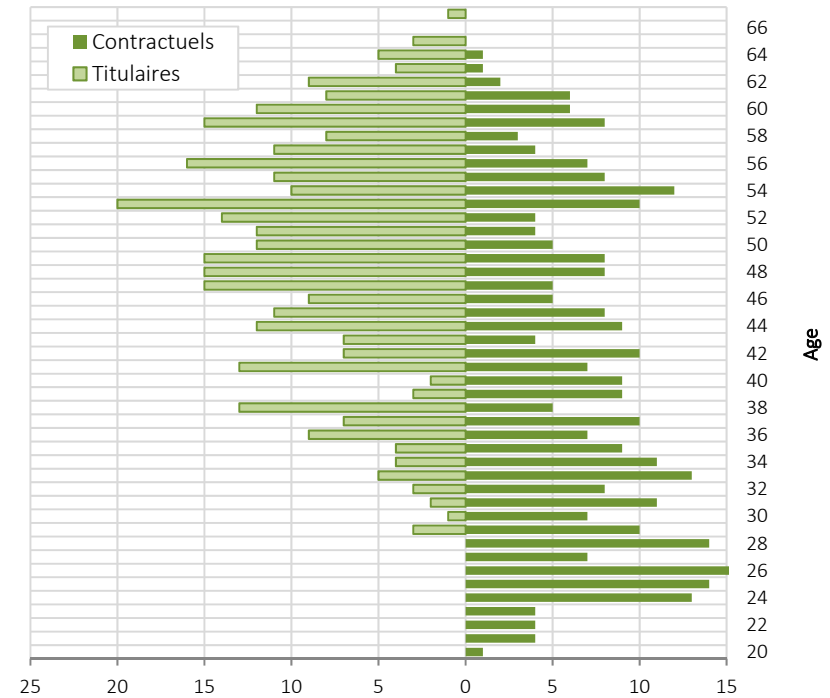
Enseignants et enseignants chercheurs de Grenoble INP au 31/12/2019*



* Comprend tous les **enseignants et enseignants chercheurs** Grenoble INP, au 31/12/2019 (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 : 393 personnes
 Les enseignants sont en grande majorité titulaires.

Personnel IATS de Grenoble INP au 31/12/2019 par statut*



** Comprend tous les **IATS** Grenoble INP, dont contrats de recherche et de formation, au 31/12/2019 (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 : 49 ans pour les titulaires, 39 ans pour les contractuels
Population concernée : 666 personnes

(Source Harpège)

3.1 Entrées / sorties

315

Entrées en 2019

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

Entrées 2019 par motif

Motif	ENSEIGNANTS POSTES TEMPORAIRES		ENSEIGNANTS POSTES PERMANENTS		IATS POSTES PERMANENTS		IATS POSTES TEMPORAIRES		CONTRACTUELS DE RECHERCHE		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Concours			4	1							5
Début de contrat	2	1	8	5	17	15	72	67	74	29	290
Détachement entrant						4					4
Mutation			1	2	1	6					10
Retour après congé formation						1					1
Retour après congé parental / présence parentale			1			1					2
Retour après détachement				1							1
Retour après disponibilité / convenance personnelle					2						2
TOTAL	2	1	14	9	20	27	72	67	74	29	315
Dont total flux titulaires			6	4	2	12					24
Dont total flux non titulaires	2	1	8	5	18	15	72	67	74	29	291

Chapitre 3 - Flux de personnel

272

Départs en 2019

Départs 2019 par motif

Motif	ENSEIGNANTS POSTES PERMANENTS		IATS POSTES PERMANENTS		IATS POSTES TEMPORAIRES		CONTRACTUELS DE RECHERCHE		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Retraite		3		7					10
Fin de contrat	10	5	8	8	40	32	68	37	208
Détachement sortant		1		2					3
Mutation	1		3	3					7
Démission			4	2	8	7	5	3	29
Départ en congé formation		1	1						2
Départ en congé parental / présence parentale	1			1					2
Départ en disponibilité / convenance personnelle	2	1	2	3					8
Autres motifs (décès, abandon de poste, ...)		1					2		3
TOTAL	14	12	18	26	48	39	75	40	272
Dont total flux titulaires	4	7	6	11					28
Dont total flux non titulaires	10	5	12	15	48	39	75	40	244

(Source Harpège et DRH)

Chapitre 3 - Flux de personnel

3.1.2. Calcul du taux de rotation externe du personnel

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

Pour 2019 : Le taux de rotation externe global du personnel sur postes permanents (IATS et enseignants, titulaires et non titulaires) s'élève à 7,7%.

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

Le taux de rotation externe des agents IATS titulaires sur postes permanents s'élève à 4,6 %.

Le taux de rotation externe des agents IATS non titulaires sur postes permanents s'élève à 16,7% (CDD et CDI).

7,7%

Taux de rotation externe global du personnel sur postes permanents

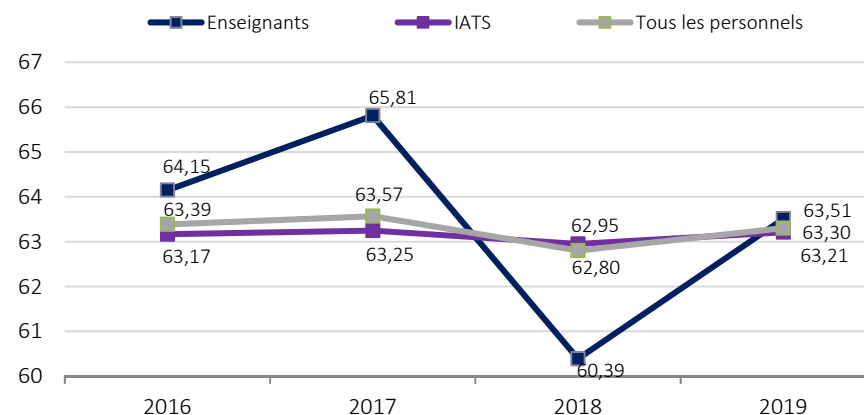
8,8%

Taux de rotation externe total IATS sur postes permanents

3.1.3. Focus sur les départs à la retraite

Départs à la retraite 2019 par population	Nombre	Age moyen	Minimum	Maximum
Enseignants chercheurs	3	63,51	62,29	64,41
Enseignants second degré	0			
AENES	0			
ITRF	5	64,22	60,06	66,17
Contractuels IATS	2	60,69	60,03	61,34
Total	10	63,30	60,03	66,17

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 2019 (LA 2019)					
	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	57	30	3	0	277
ASI	77	27	4	1	178
IGE	20	10	3	1	170
IGR	62	7	1	0	30
TOTAL	216	74	11	2	655

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 2019 (LA 2019)					
	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	26	10	4	1	10
AAE	10	0	0	0	6
TOTAL	36	10	4	1	16

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

Chapitre 3 - Flux de personnel

3.2.2. Promotions par tableau d'avancement (TA)

ITRF - Tableau d'avancement 2019 (TA 2019)					
	Nombre de promouvables	Nombre de candidatures reçues	Nombre de dossiers classés par l'étab.	Nombre d'agents promus	Nombre de possibilités natio. ou acad.
ATRF Principal 2C	17	14	4	1	22
ATRF Principal 1C	15	4	2	2	13
TECH CS	29	16	5	3	313
TECH CE	14	4	4	1	163
IGE HC	20	8	5	3	392
IGR 1C	7	6	5	3	178
IGR HC	4	2	2	1	40
IGR HC éch spécial	5	1	1	0	51
TOTAL	111	55	28	14	1172

ITRF - Tableau d'avancement 2018 (TA 2018)					
	Nombre de promouvables	Nombre de candidatures reçues	Nombre de dossiers classés par l'étab.	Nombre d'agents promus	Nombre de possibilités natio. ou acad.
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 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

AENES - Tableau d'avancement 2019 (TA 2019)					
	Nombre de promouvables	Nombre de candidatures reçues	Nombre de dossiers classés par l'étab.	Nombre d'agents promus	Nombre de possibilités natio. ou acad.
ADJENES P2	0	0	0	0	25
ADJENES P1	20	18	18	2	55
SAENES CS	4	4	4	0	15
SAENES CE	3	3	3	0	12
APAE	1	0	0	0	5
TOTAL	28	25	25	2	112

AENES - Tableau d'avancement 2018 (TA 2018)					
	Nombre de promouvables	Nombre de candidatures reçues	Nombre de dossiers classés par l'étab.	Nombre d'agents promus	Nombre de possibilités natio. ou acad.
ADJAENES P2	0	0	0	0	
ADJAENES 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

(Source CR CPE Grenoble INP)

3.3 Promotions des enseignants

3.3.1. Promotions des enseignants chercheurs

	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Taux de candidature	Nombre d'agents promus			Taux de promotion
	H	F	Total	H	F	Total	candidats/ promouvables	H	F	Total	promus/ candidats
MCF HORS CLASSE	42	16	58	21	9	30	51,7%	8	3	11	36,7%
MCF HORS CLASSE / ECHELON EXCEPTIONNEL	8	2	10	3	2	5	50,0%	2	1	3	60,0%
PR 1ERE CLASSE	14	4	18	6	2	8	44,4%	2	0	2	25,0%
PR CLASSE EXCEPTIONNELLE / ECHELON 01	32	16	48	10	4	14	29,2%	4	2	6	42,9%
PR CLASSE EXCEPTIONNELLE / ECHELON 02	26	7	33	8	2	10	30,3%	2	2	4	40,0%
TOTAL GENERAL	122	45	167	48	19	67	40,1%	18	8	26	38,8%

En 2019, 22 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

	Nombre de promouvables		Nombre d'agents promus		Taux de promotion
	H	F	H	F	
PRAG Hors Classe	8	11	4	1	26,3%
PRAG Classe Exceptionnelle	7	1	3	1	50,0%
PRCE Hors Classe	1	1	0	0	0,0%
PRCE Classe Exceptionnelle	0	0	0	0	0,0%
TOTAL	16	13	7	2	31,0%

3.4 Recrutements IATS et enseignants

3.4.1. Postes ouverts aux concours ITRF 2019

Aucun concours ouvert en 2019

3.4.2. Postes ouverts aux concours enseignants 2019

Emploi	Section CNU	Libellé section CNU	Nb candidatures recevables	Nb classés	Candidat retenu
MCF	27	Informatique	52	5	1
MCF	27 - 26	Informatique Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	47	5	1
MCF	26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	1	1	1*
MCF	27	Informatique	22	5	1
MCF	61 - 27	Génie informatique, automatique et traitement du signal Informatique	23	5	1
MCF	61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	22	4	1
PR	63-61	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes Génie informatique, automatique et traitement du signal	6	4	1

*concours infructueux, le candidat n'ayant pas pris ses fonctions

	Nombre de postes ouverts	Lauréat interne **	Lauréat Externe
PR	1	1	0
MCF	6	0	5

** PR : lauréat étant MCF au sein de l'INP
MCF : lauréat ayant effectué son doctorat au sein d'une des universités grenobloises

Le taux de recrutement exogène
(=lauréat externe / total lauréats)
pour les MCF s'élève à **100%** pour 2019

3.4.3. Recrutements via la PEP

La PEP (Place 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.

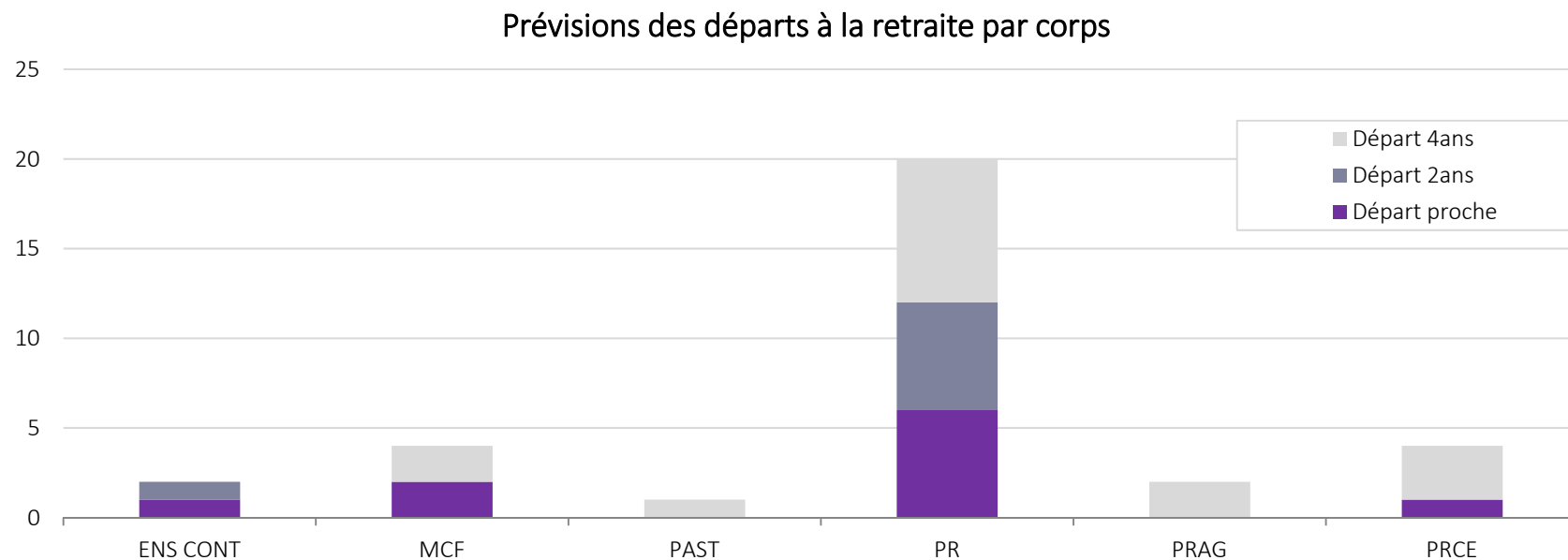
En 2019, **112** postes Grenoble INP ont été publiés sur la PEP.

3.5 Prévisions de départs à la retraite des personnels enseignants

Prévisions des départs à la retraite des personnels enseignants sur une période de 4 ans

Observation au 31/12/2019

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



Cette analyse met en avant **10 départs "proches"**.

Le nombre de départs d'enseignants dans les 2 et 4 prochaines années représente quant à lui 23 personnes (contre 22 sur le bilan social 2018, 20 sur le bilan social 2017, 18 sur le bilan social 2016 et 14 sur le bilan social 2015).

Départ 4 ans : agents ayant 61 ou 62 ans
Départ 2 ans : agents ayant 63 ou 64 ans
Départ proche : agents ayant 65 ans ou plus

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	0	1	0	1
Energétique, génie des procédés	0	0	1	1
Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1	1	1	3
Génie informatique, automatique et traitement du signal	0	3	3	6
Informatique	3	1	2	6
Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	0	0	1	1
Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	0	2	3
Milieux denses et matériaux	1	0	0	1
Sciences de gestion et du management	0	0	1	1
Sciences de l'éducation et de la formation	1	0	0	1
Sciences économiques	1	0	0	1
TOTAL	8	6	11	25

Prévisions des départs à la retraite Enseignants du second degré (PRAG, PRCE ou ENS CONT)				
Discipline	Proche	2 ans	4 ans	Total
Anglais	1	0	0	1
Economie Gestion	0	0	1	1
Education physique et sportive	0	0	3	3
Informatique et Gestion	0	1	0	1
Mathématiques	0	0	1	1
Physique - Chimie	1	0	0	1
TOTAL	2	1	5	8



Départ 4 ans : agents ayant 61 ou 62 ans
Départ 2 ans : agents ayant 63 ou 64 ans
Départ proche : agents ayant 65 ans ou plus

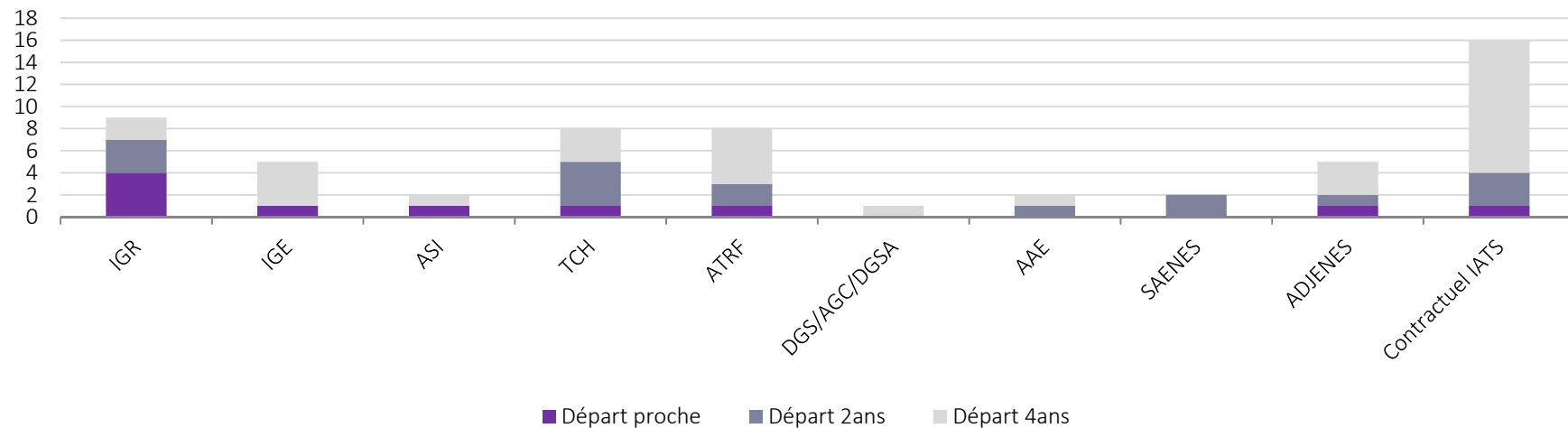
3.6 Prévisions de départs à la retraite des personnels administratifs et techniques (IATS)

Prévisions des départs à la retraite des personnels IATS sur une période de 4 ans

Observation au 31/12/2019

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

Prévisions des départs à la retraite par corps

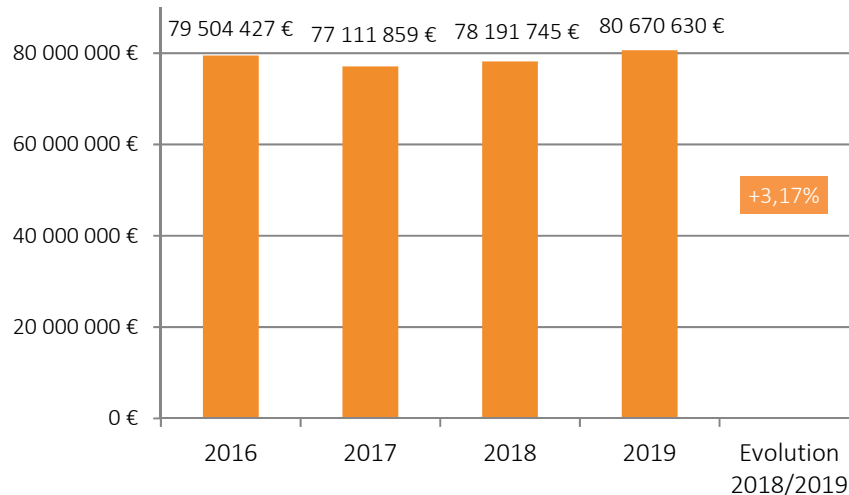


On prend comme hypothèse d'âge de départ à la retraite 64 ans, date de départ à la retraite constatée pour les IATS majorée d'une année (pour prise en compte de la hausse possible de la moyenne d'âge de départ à la retraite).

Départ 4 ans : agents ayant 61 ou 62 ans
Départ 2 ans : agents ayant 63 ou 64 ans
Départ proche : agents ayant 65 ans ou plus

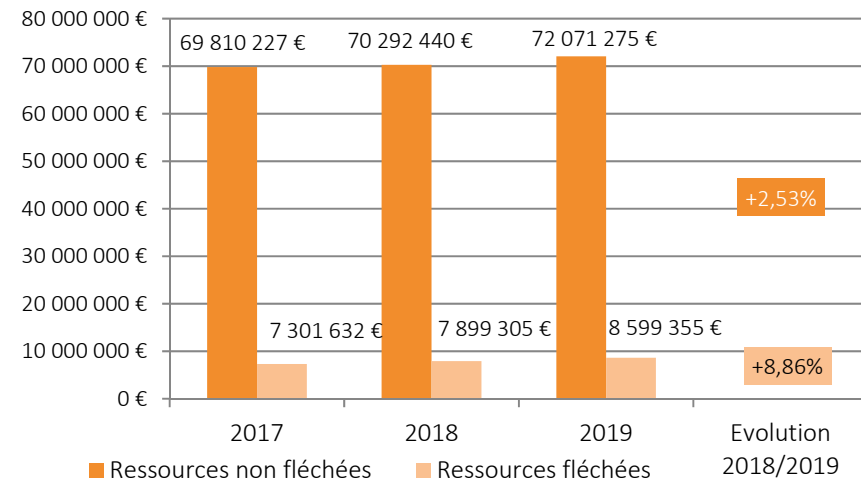
4.1 Masse salariale globale

Masse salariale globale de Grenoble INP



La masse salariale globale a augmenté de **3,17%**, soit +2 478 885 € entre 2018 et 2019.

Ressources fléchées* / non fléchées



L'augmentation de la masse salariale entre 2018 et 2019 s'explique :

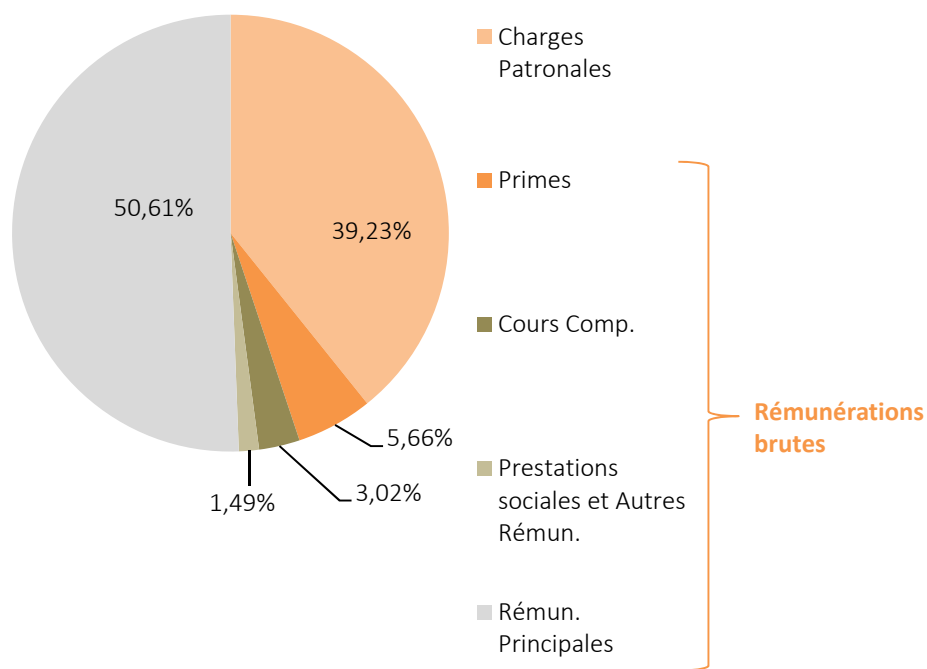
- par une augmentation de 8,86 % de la "masse salariale sur ressources fléchées" (+700 K€) : liée en grande partie à la hausse des effectifs sur contrats de recherche et de formation (IDEX) sur cette année.
- par une augmentation de 2,53 % de la "masse salariale hors ressources fléchées" (+1 779 K€).

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).

*"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 2019



Charges Patronales	31 645 080 €
Primes	4 562 859 €
Cours Comp.	2 434 606 €
Prestations sociales et Autres Rémun.	1 201 325 €
Rémun. Principales	40 826 760 €
TOTAL 2019	80 670 630 €

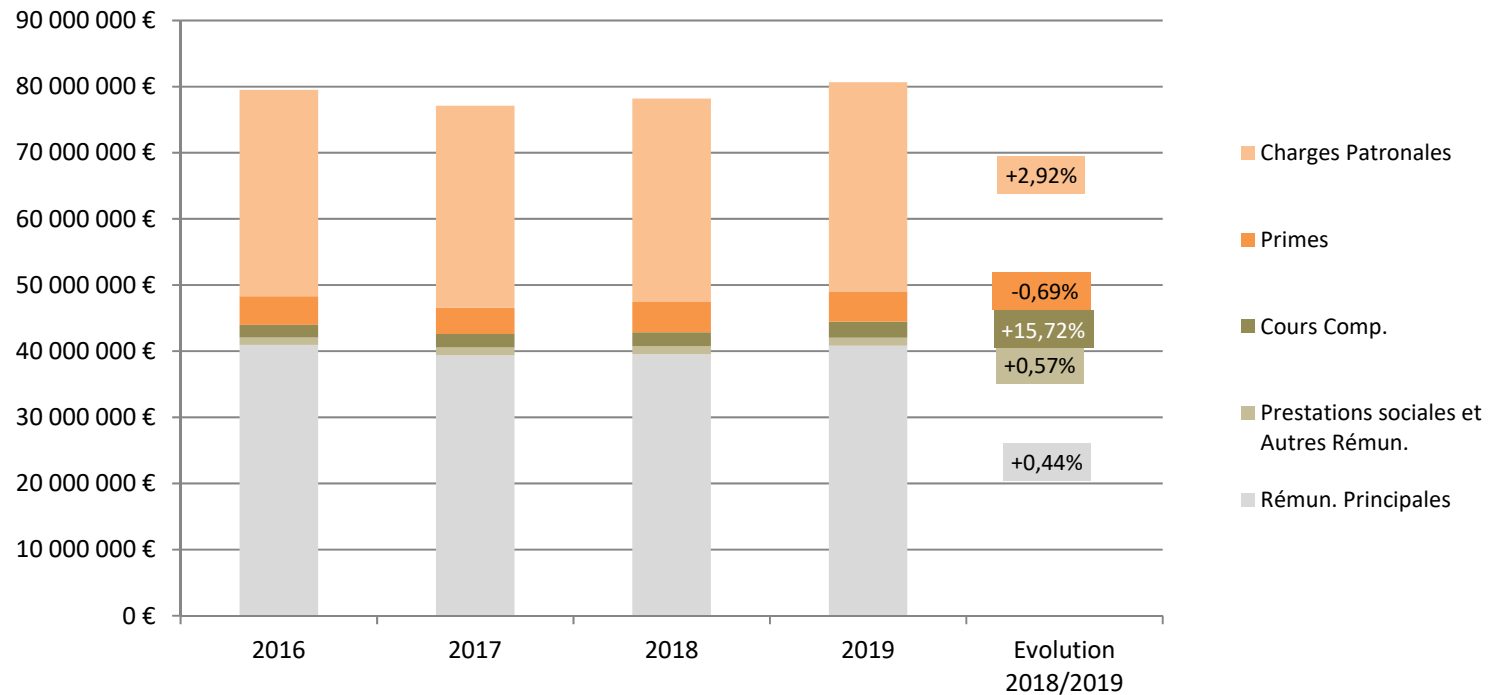
Données retours de paie uniquement (pas de prise en compte des différentes écritures de liquidations directes faites aux agents, telles que les visites médicales, les œuvres sociales et les remboursements pour accidents du travail et maladies professionnelles).

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



L'augmentation de la masse salariale totale entre 2018 et 2019 (+2 479 K€) s'explique par les éléments suivants :

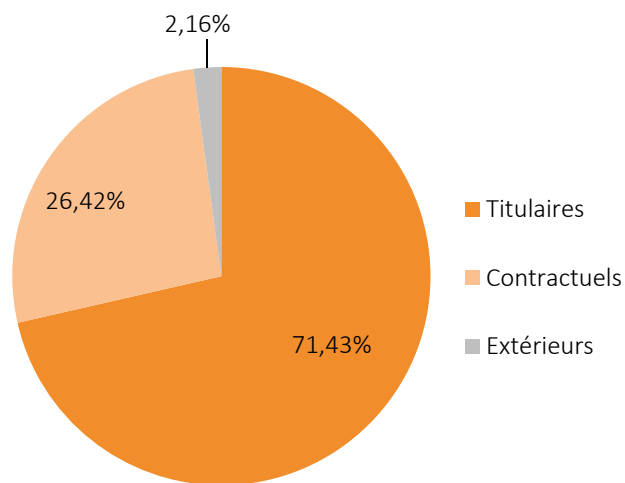


- Une augmentation des rémunérations principales (liée notamment à la hausse des effectifs).
 - Recrutement de CDD sur projets
 - Maintien et renfort des recrutements IDEX formation
 - Diminution du taux de vacances de postes avec le recrutement sur fonctions pérennes d'agents contractuels ou titulaires
 - La diminution des allocations de retour à l'emploi cette année (-121 K€ par rapport à 2018) vient toutefois atténuer la hausse constatée sur cette rubrique.
- Mise en place du PPCR pour les personnels titulaires uniquement.
- La mise en place des nouvelles grilles de rémunération pour les personnels contractuels IATS.
- Mise en œuvre du RIFSEEP pour l'ensemble des agents IATS
- Une augmentation des charges patronales versées, en lien avec la hausse des rémunérations principales et des primes.

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

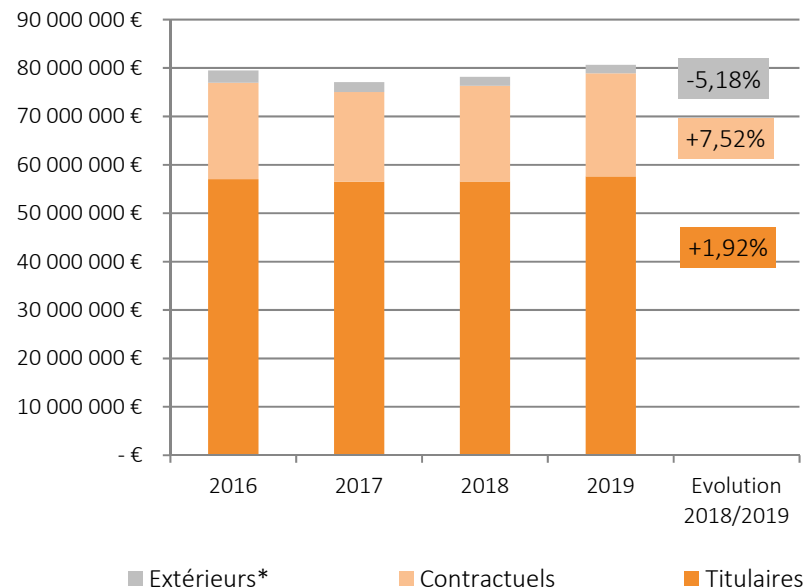
4.3 Masse salariale globale des titulaires et contractuels

Masse salariale globale 2019



Titulaires	57 620 169 €
Contractuels	21 310 105 €
Extérieurs*	1 740 356 €
TOTAL	80 670 630 €

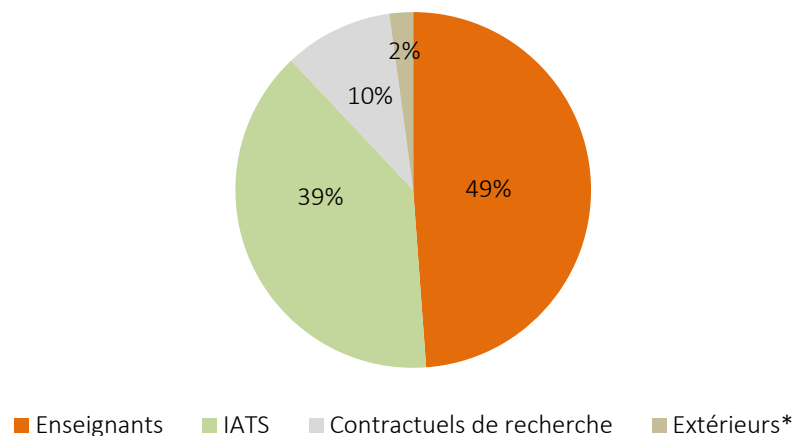
Evolution de la masse salariale globale



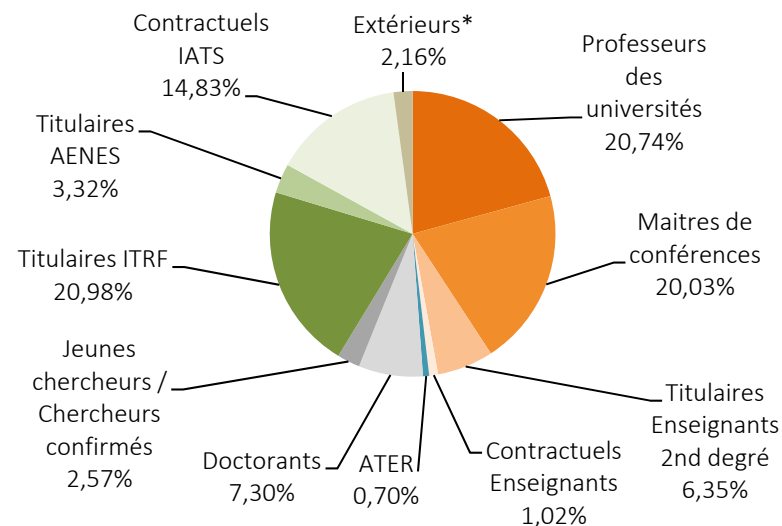
*Les personnels extérieurs sont des personnels dont l'employeur principal n'est pas Grenoble INP. Il s'agit de chargés d'enseignement vacataires, de contractuels étudiants et d'agents indemnitaires.

4.4 Masse salariale globale par type de population

Masse salariale globale 2019
par grand type de population



Masse salariale globale 2019



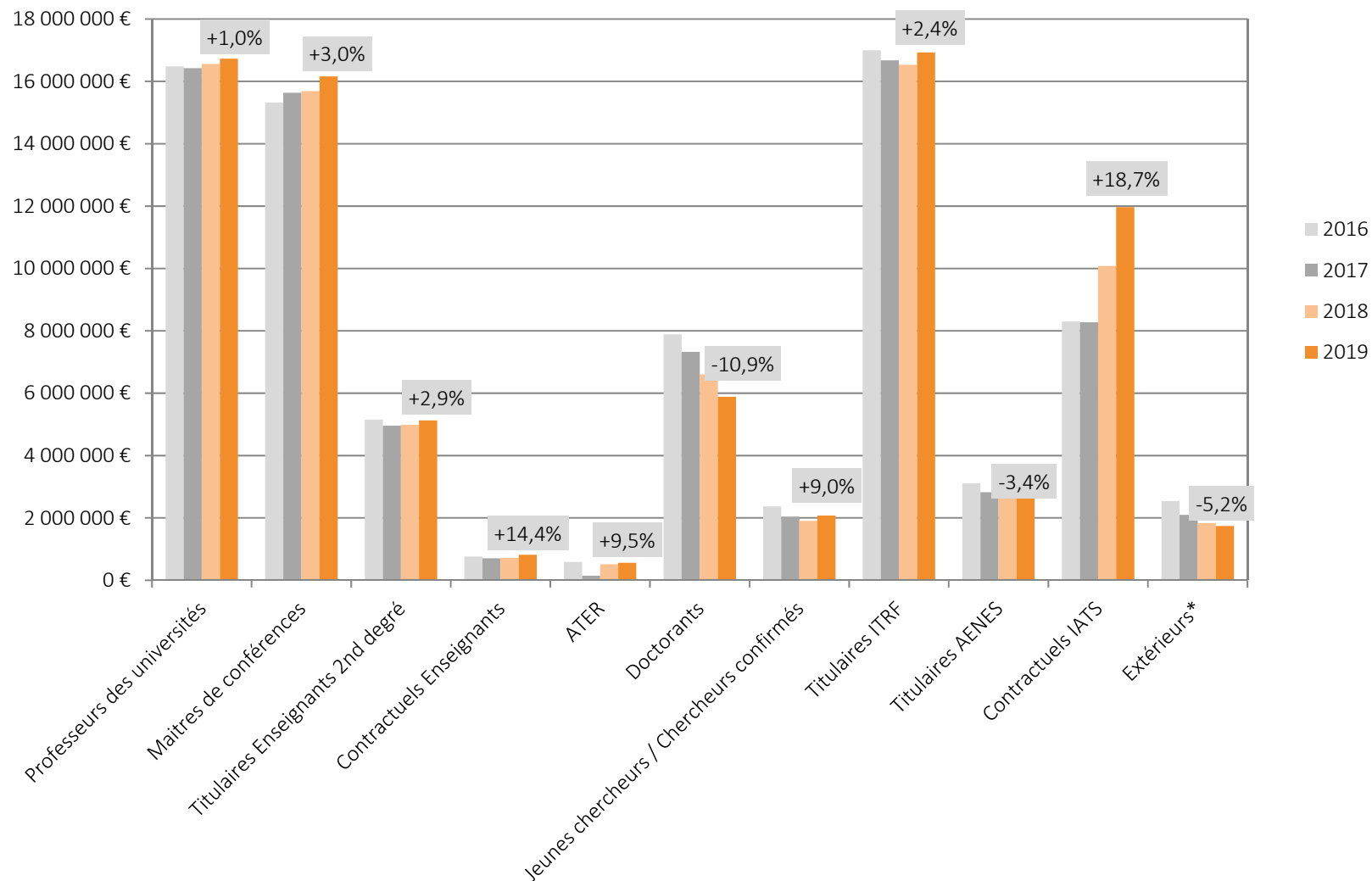
Enseignants	39 397 367 €
IATS	31 570 216 €
Contractuels de recherche	7 962 692 €
Extérieurs*	1 740 356 €
TOTAL	80 670 630 €

Professeurs des universités	16 730 548 €
Maîtres de conférences	16 159 387 €
Titulaires Enseignants 2nd degré	5 126 417 €
Contractuels Enseignants	819 955 €
ATER	561 060 €
Doctorants	5 887 179 €
Jeunes chercheurs / Chercheurs confirmés	2 075 513 €
Titulaires ITRF	16 926 566 €
Titulaires AENES	2 677 251 €
Contractuels IATS	11 966 399 €
Extérieurs*	1 740 356 €
TOTAL	80 670 630 €

*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 (bénéficiaires de l'ARE, de primes Invention brevet, d'indemnités de jury ...).

Chapitre 4 - Rémunérations

Evolution de la masse salariale globale

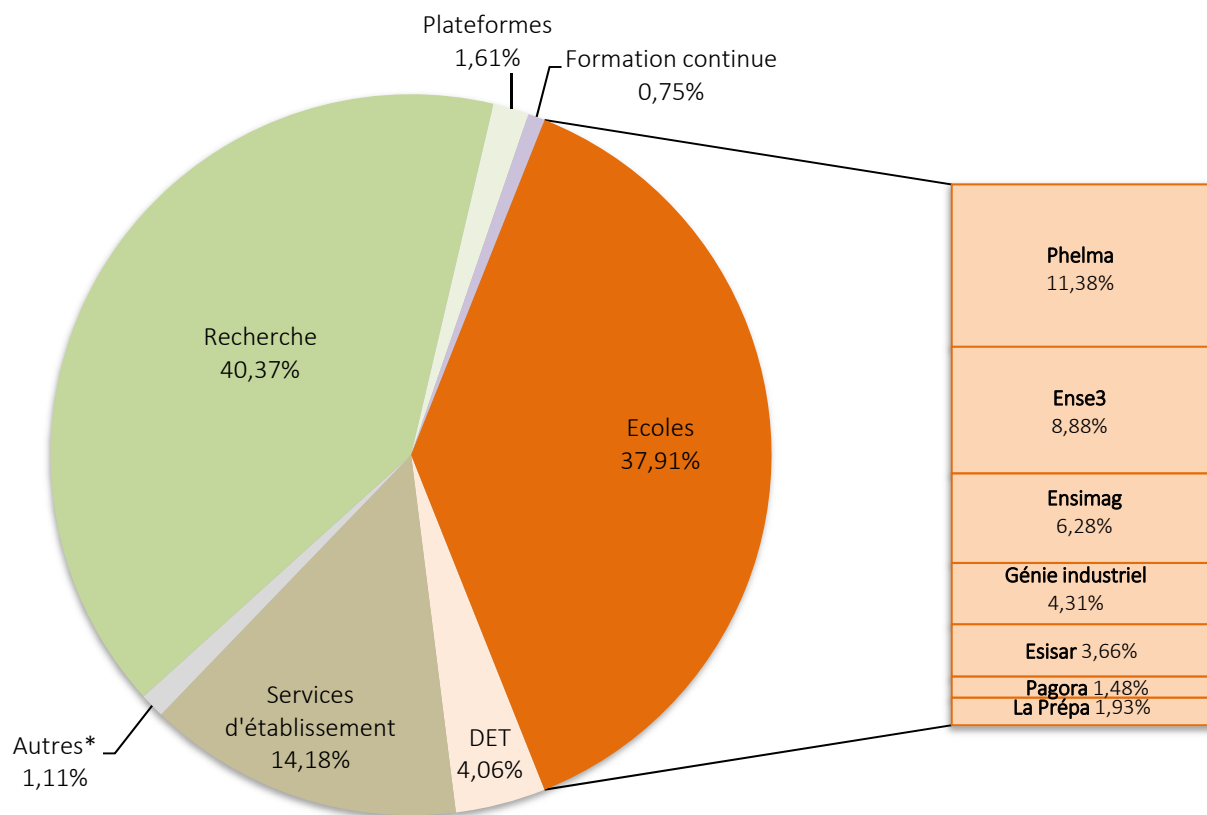


*Les personnels extérieurs sont des personnels dont l'employeur principal n'est pas Grenoble INP. Il s'agit de chargés d'enseignement vacataires, de contractuels étudiants, et d'agents indemnitaires (bénéficiaires de l'ARE, de primes Invention brevet, d'indemnités de jury ...).

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

4.5 Masse salariale globale par structure

Répartition de la masse salariale globale 2019 par structure

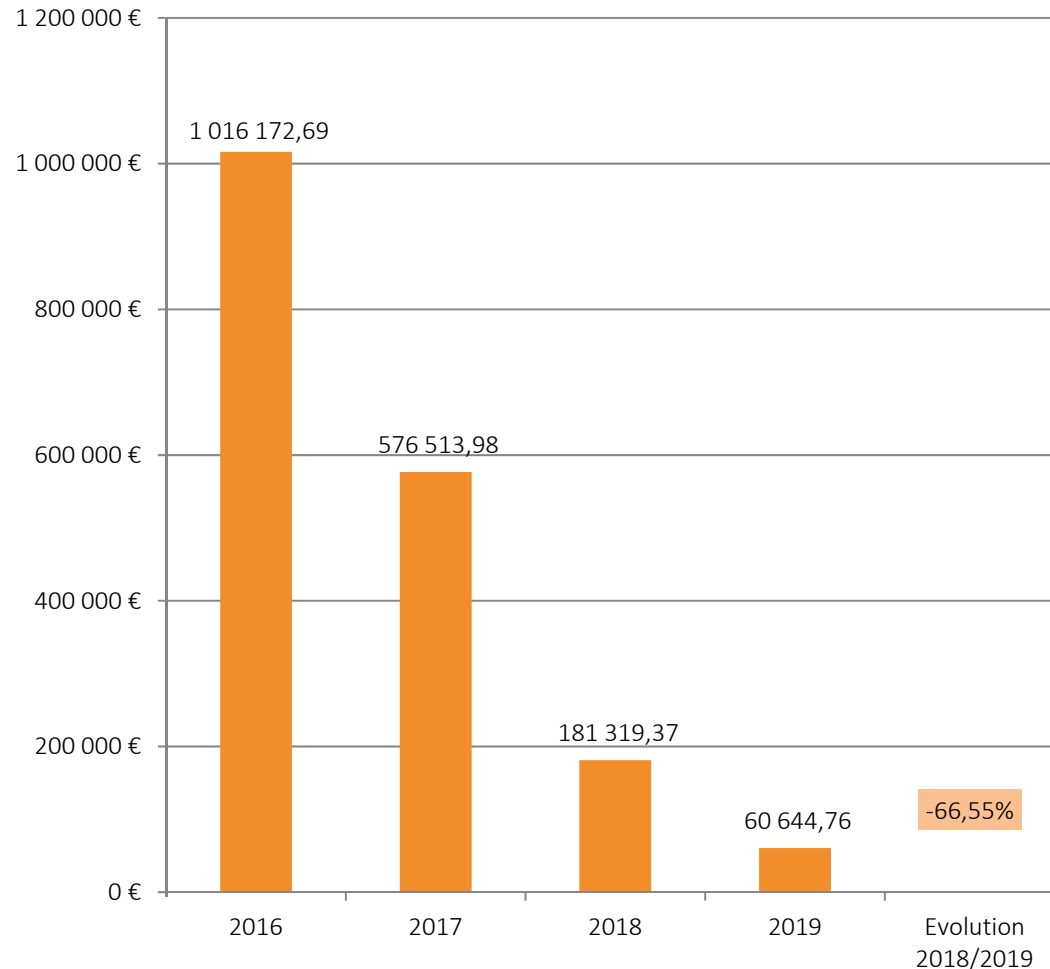


DET	3 271 271 €	4,06%
Services d'établissement	11 442 620 €	14,18%
Recherche	32 562 784 €	40,37%
Plateformes**	1 301 672 €	1,61%
Formation continue	608 042 €	0,75%
Phelma	9 183 805 €	11,38%
Ense3	7 164 267 €	8,88%
Ensimag	5 062 145 €	6,28%
Génie industriel	3 474 061 €	4,31%
Esisar***	2 955 488 €	3,66%
Pagora***	1 192 415 €	1,48%
La Prépa	1 553 818 €	1,93%
Autres*	898 241 €	1,11%
TOTAL	80 670 630 €	100,00%

Le salaire des enseignants chercheurs est déversé 50 % Recherche - 50 % Ecole
 *Autres : Allocation Retour Emploi (ARE), mise à disposition, indemnités de jury,...

** Les plateformes comprennent les structures suivantes : CIME, AIP, CREMHYG et CMP
 *** ne concerne que les personnels de Grenoble INP, hors personnels des structures associatives de ces écoles.

4.6 Allocation retour emploi (ARE)



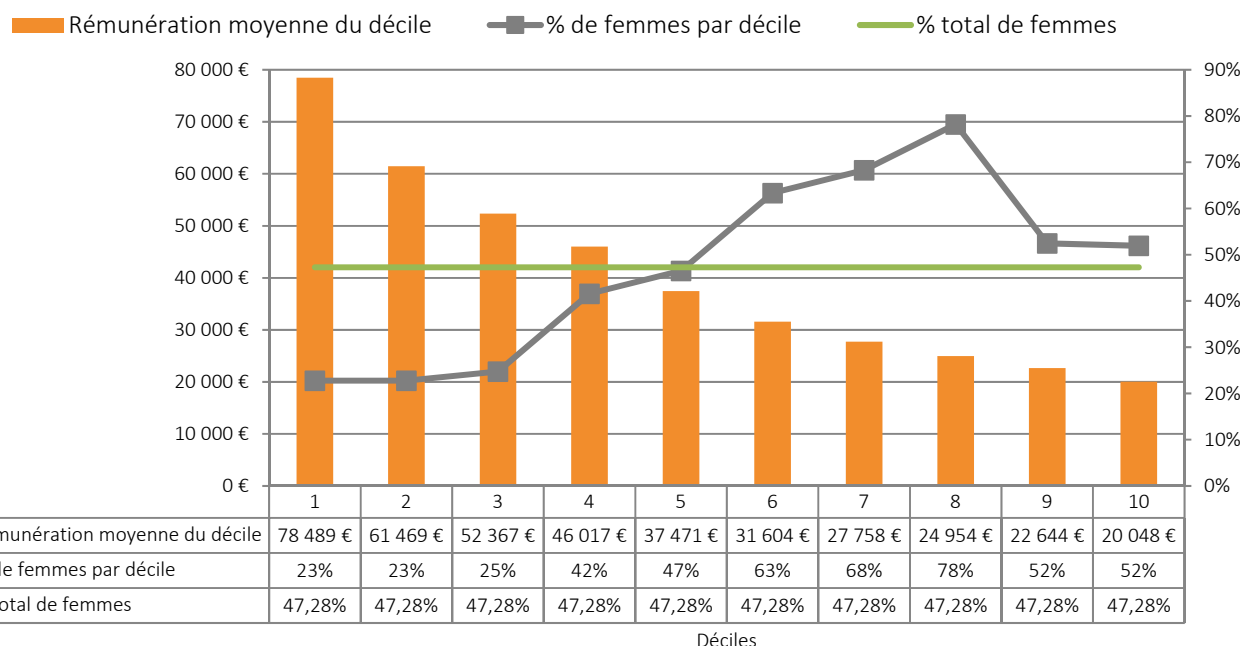
On constate une poursuite de la diminution des ARE versées par l'établissement. Cette diminution s'explique par le passage sur convention Pôle Emploi depuis le 1er octobre 2015.

L'établissement verse désormais une cotisation patronale supplémentaire pour les contractuels (cotisation pôle emploi de 640 052 € en 2019) mais il n'y a plus d'ARE versés 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 2019 par décile en données réelles



Rémunérations brutes annuelles



Moyenne des 10 plus hautes rémunérations : 91 349 €

Pourcentage de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0%

Moyenne des 10 plus basses rémunérations : 13 692 €

Pourcentage de femmes parmi les 10 plus basses rémunérations : 80%



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.

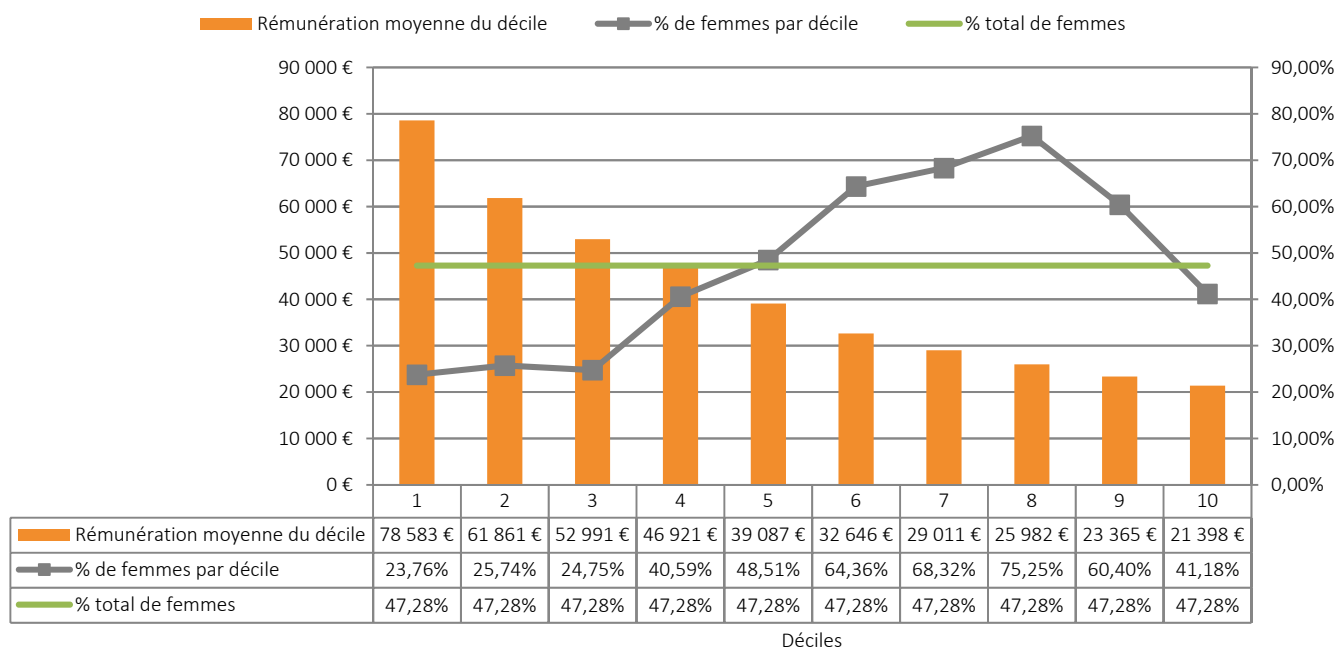
Le décile "1" concerne donc les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus élevées et ainsi de suite jusqu'au décile "10" qui concerne les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus faibles.

Les colonnes du graphe représentent la rémunération moyenne du décile observé (par exemple 46 017 € pour le décile 4)

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

Chapitre 4 - Rémunérations

Rémunérations brutes 2019 par décile en équivalent temps plein



Rémunérations
brutes
annuelles

Moyenne
41 165 €

Médiane
34 728 €

Moyenne des 10 plus hautes
rémunérations : 91 349 €



Pourcentage de femmes
parmi les 10 plus hautes
rémunérations

0%

Moyenne des 10 plus basses
rémunérations : 19 934 €



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.

L'équivalent temps plein correspond au calcul des rémunérations des agents comme s'ils avaient travaillé à temps plein. Par exemple l'équivalent temps plein d'un agent dont la quotité de travail a été de 50% toute l'année correspond donc au double de sa rémunération.

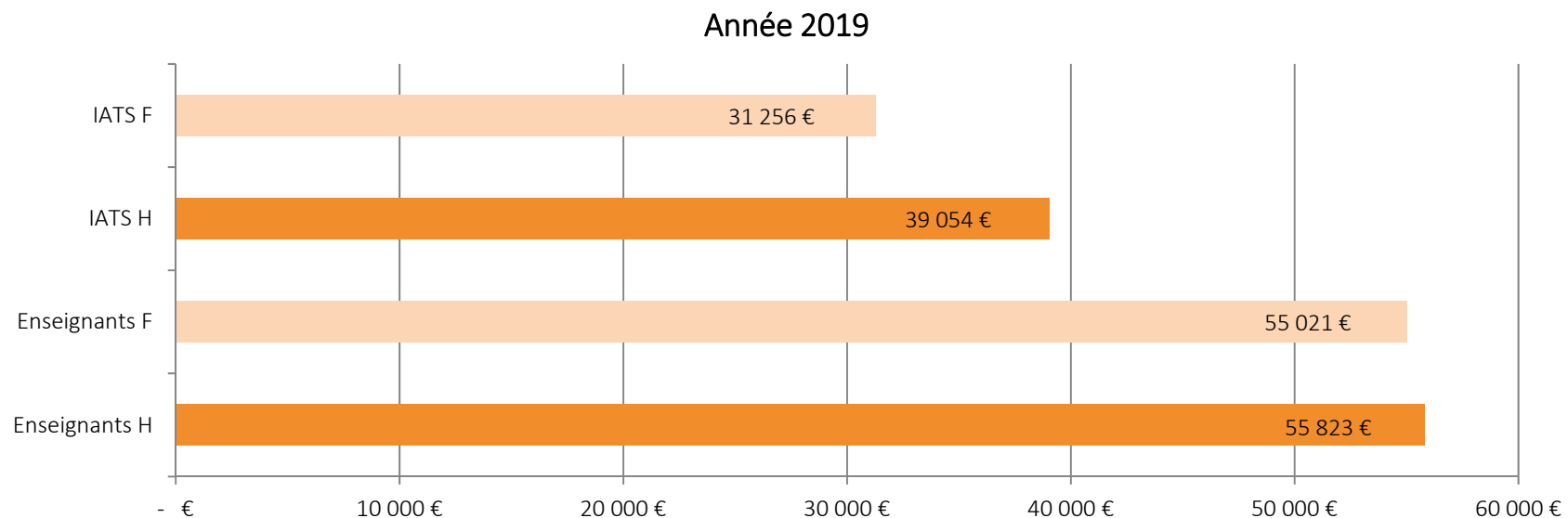
Chaque décile contient 10% de la population classée par montant décroissant des rémunérations.

Le décile "1" concerne donc les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus 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 graphe représentent la rémunération moyenne du décile observé (par exemple 46 921 € 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
 La tranche d'âge sur laquelle est calculé cet indicateur a pour but de supprimer les effets de début et de fin de carrière sur le salaire annuel moyen.

	Salaire brut annuel moyen		Variation	
	2018	2019	En valeur	En %
IATS F	31 226 €	31 256 €	31 €	0,10%
IATS H	38 039 €	39 054 €	1 015 €	2,67%
Enseignants F	56 276 €	55 021 €	- 1 255 €	-2,23%
Enseignants H	56 112 €	55 823 €	- 289 €	-0,52%

5.1. Compte épargne temps (CET)

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

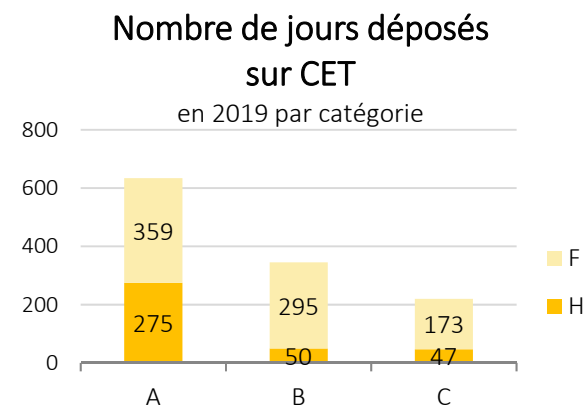
Désormais, le seuil à partir duquel les personnels peuvent exercer un choix quant à l'utilisation des jours déposés sur leur CET est fixé à 15 jours au lieu de 20 antérieurement. Les jours excédant ce seuil (à partir du 16ème) donnent lieu à option : indemnisation financière, maintien sous forme de congés 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 €

Suivi du nombre de jours déposés sur le CET sur 4 années en 2019

	H	F	2019	2018	2017	2016
A	275	359	634	630	683	599
B	50	295	345	554	397	368
C	47	173	220	217	260	166
TOTAL	372	827	1199	1401	1340	1133

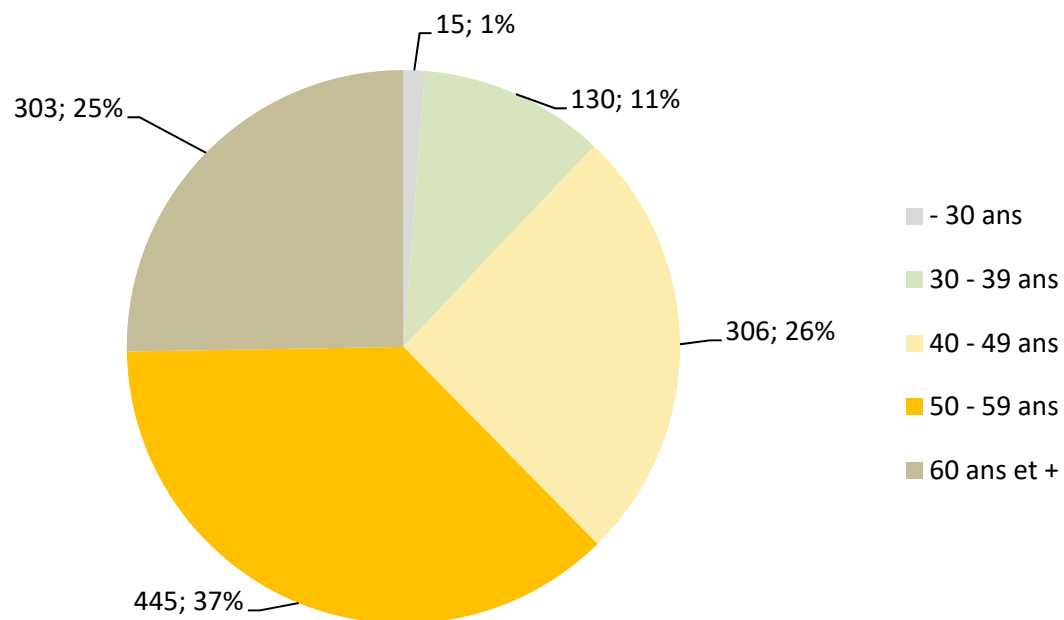


Légère baisse du nombre de jours déposés sur le CET par rapport à 2018. La baisse est particulièrement significative pour les agents de catégorie B

Nombre de jours déposés sur le CET en 2019 par tranches d'âge

9,2

Nombre de jours
moyens déposés par
agent en 2019



Le nombre de jours moyen déposés par les agents est en légère diminution par rapport aux années précédentes (pour rappel la moyenne s'élevait à 10 jours en 2018, 9,64 jours en 2017 et à 9,44 jours en 2016).
Le nombre d'agents ayant déposé au moins un jour sur son CET diminue également (131 agents cette année contre 140 en 2018).

Chapitre 5 - Conditions de travail

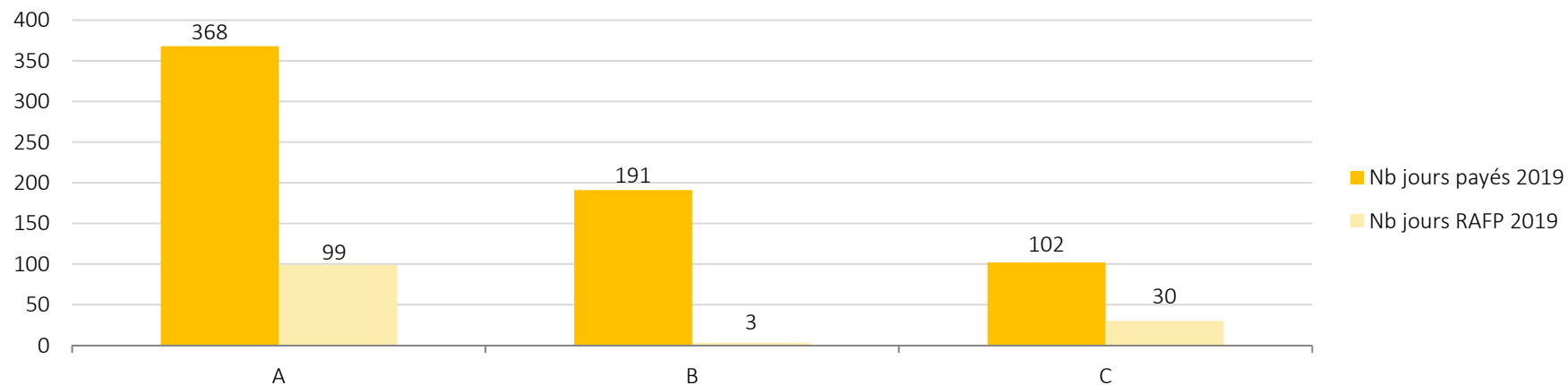
Nombre de jours utilisés en rémunération directe ou RAFP

	Nb jours payés 2019	Nb jours RAFP 2019	TOTAL 2019	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
A	368	99	467	460	77	537	330	66	396	331	87	418
B	191	3	194	320	10	330	187	10	197	175	7	182
C	102	30	132	149	35	184	105	41	146	67	30	97
TOTAL	661	132	793	929	122	1051	622	117	739	573	124	697



On observe une nette diminution du nombre total de jours payés (rémunération directe ou RAFP) en 2019. Le changement de réglementation en 2018 a eu un impact sur la rémunération de jours payés sur l'année. En 2019, nous retrouvons un volume plus en adéquation avec les années précédentes.

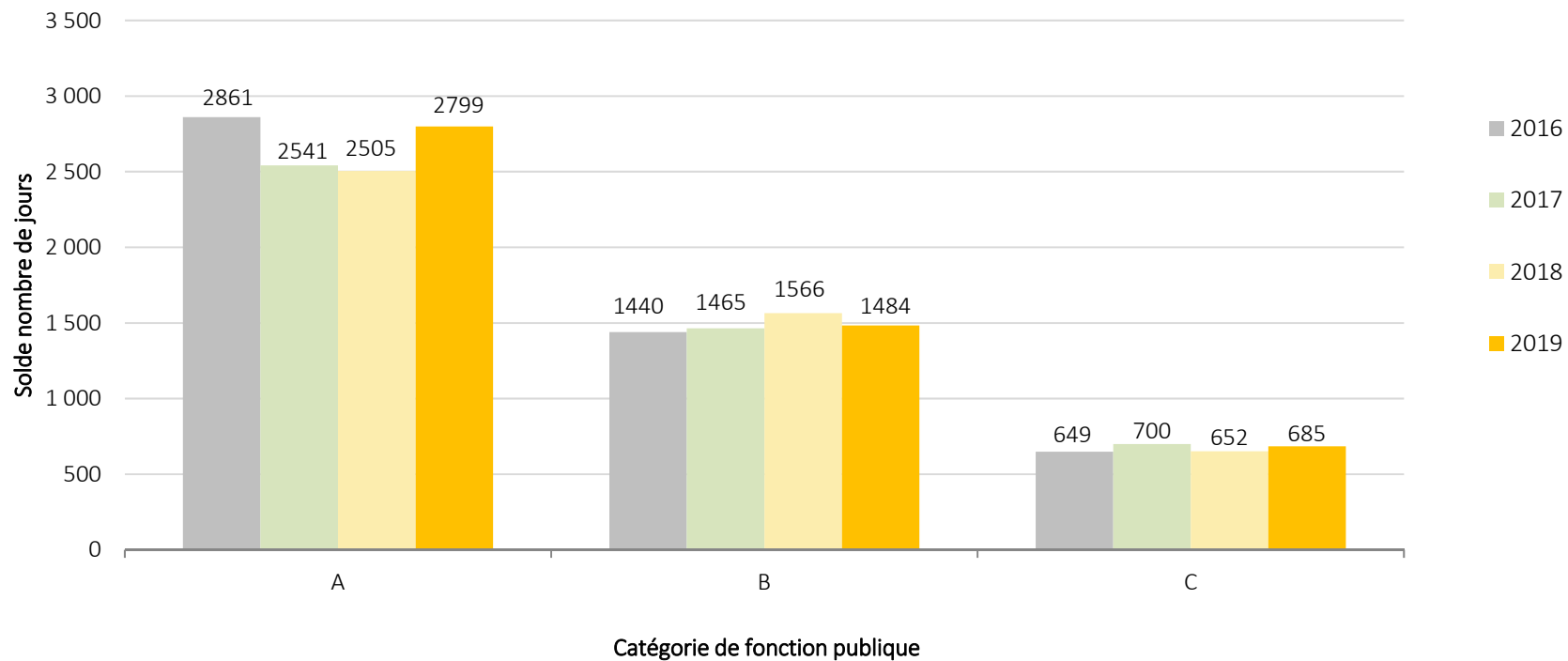
Nombre de jours utilisés en rémunération directe ou RAFP en 2019



Evolution du solde de nombre de jours placés sur le CET

- Prise en compte de tous les CET et pas seulement ceux avec un solde supérieur à 0.
- Tableaux source arrêtés tous les ans à 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
- En 2019, 11 agents ont un solde CET avec 60 jours et ne peuvent plus déposer de jours

Evolution du solde de nombre de jours placés sur CET



Chapitre 5 - Conditions de travail

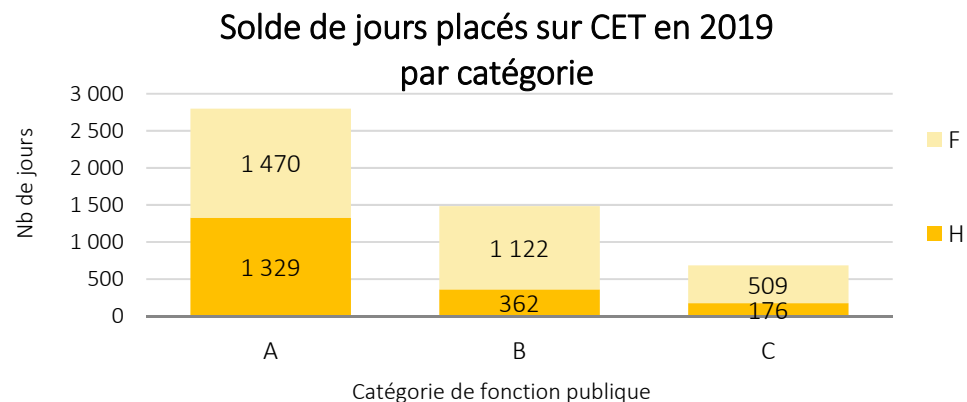
Evolution du solde de nombre de jours placés sur le CET

2016						
Catégorie	H		F		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

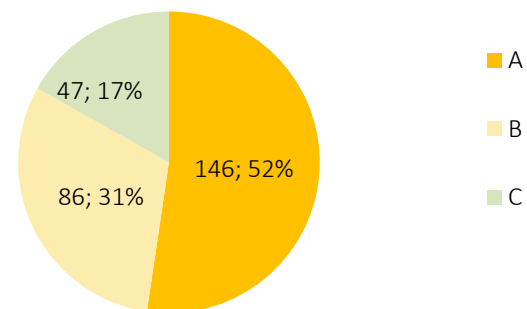
2017						
Catégorie	H		F		Total	
	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours
A	60	1 161	62	1 380	122	2 541
B	21	373	65	1 092	86	1 465
C	10	203	34	497	44	700
Total	91	1 737	161	2 969	252	4 705

2018						
Catégorie	H		F		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

2019						
Catégorie	H		F		Total	
	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours
A	70	1 329	76	1 470	146	2 799
B	23	362	63	1 122	86	1 484
C	11	176	36	509	47	685
Total	104	1 867	175	3 101	279	4 967



Nombre d'agents disposant d'un CET alimenté en 2019



On observe une légère augmentation du nombre de jours disponibles sur le CET cette année par rapport à l'année dernière (4967 jours au total contre 4722 jours en 2018).

5.2. Absences et congés

5.2.1 Congés maladie ou congés pour raisons de santé sur l'année 2019

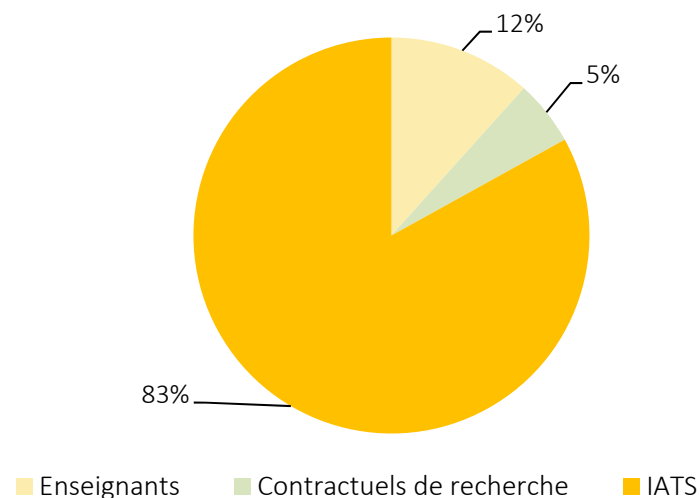
Les congés maladie ou pour raisons de santé comprennent les congés de maladie ordinaires, les congés de longue maladie, les congés de longue durée, les congés de grave maladie, les accidents de travail/service et les maladies professionnelles.

Répartition des agents ayant au moins un arrêt de travail

(congé maladie ou congé pour raisons de santé) en 2019 par type de population

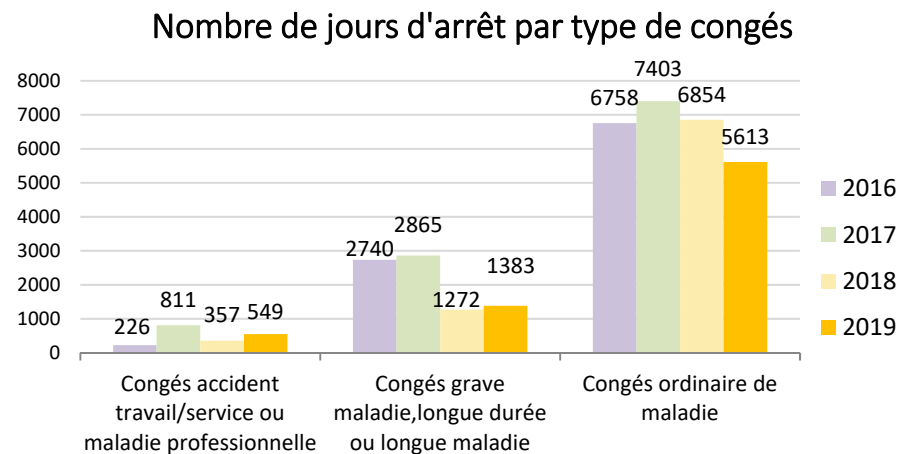
Type de population	Nb agents ayant au moins un arrêt	Effectifs au 31/12/2019	% de l'effectif total par population
Enseignants	33	393	8,4%
Contractuels de recherche	15	235	6,4%
IATS	235	666	35,3%
Total général	283	1294	21,9%

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				
	2016	2017	2018	2019
Congés accident travail/service ou maladie professionnelle	226	811	357	549
Congés grave maladie, longue durée ou longue maladie	2740	2865	1272	1383
Congés ordinaire de maladie	6758	7403	6854	5613
Total général	9724	11079	8483	7545



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	10	606	13	1,30	46,62
	M	23	595	29	1,26	20,52
Total Enseignants		33	1201	42	1,27	28,60
Contractuels de recherche	F	5	59	7	1,40	8,43
	M	10	110	10	1,00	11,00
Total Contractuels de recherche		15	169	17	1,13	9,94
IATS	F	161	4447	252	1,57	17,65
	M	74	1728	99	1,34	17,45
Total IATS		235	6175	351	1,49	17,59
Total général		283	7545	410	1,45	18,40

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.

5,8

Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent en 2019.

Nombre de jours d'arrêt / nombre total des agents présents au 31/12/2019

Type de population	Durée total des arrêts en jours	Effectifs au 31/12/2019	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent
Enseignants	1201	393	3,06
Contractuels de recherche	169	235	0,72
IATS	6175	666	9,27
Total général	7545	1294	5,83

Type de population	Enseignants		Contractuels de recherche		IATS	
	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyen 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 moyen de jours d'arrêt par agent
MALADIES LONGUES	352	0,90			1031	1,55
MALADIES ORDINAIRES	722	1,84	166	0,71	4725	7,09
ACCIDENTS	127	0,32	3	0,01	419	0,63
MALADIE PROFESSIONNELLE	0		0		0	
Total général	1201		169		6175	

Chapitre 5 - Conditions de travail

Nombre de jours d'absence / nombre de jours théoriques travaillés pour les ETP au 31/12/2019

Le nombre de jours théoriquement travaillés (206 jours) correspondant à : 365 jours - 10 jours fériés - 104 jours de week-ends - 45 jours de congés.

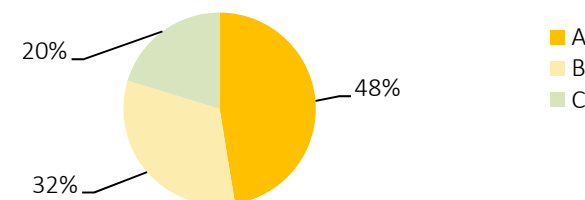
Type de population	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total général
Durée total des arrêts en jours	1201	169	6175	7545
Effectifs au 31/12/2019	393	235	666	1294
Taux d'absentéisme	1,5%	0,3%	4,5%	2,8%

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 31/12/2019	% de l'effectif total par population
A	110	336	33%
B	75	222	34%
C	47	108	44%
Total général	232	666	35%

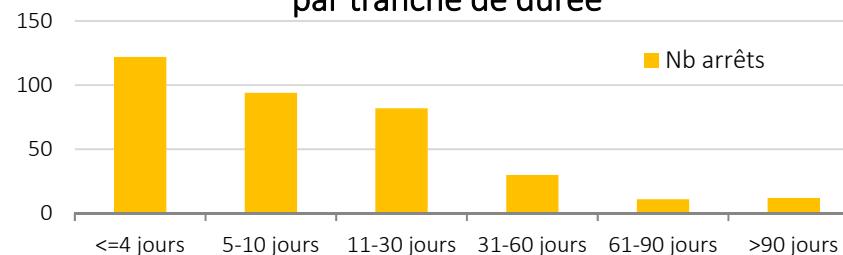
Répartition par catégorie des agents ayant eu au moins un arrêt de travail



Fréquence des congés maladie et pour raisons de santé des agents IATS

Durée arrêt	Nb arrêts	% du total
<=4 jours	122	35%
5-10 jours	94	27%
11-30 jours	82	23%
31-60 jours	30	9%
61-90 jours	11	3%
>90 jours	12	3%
Total général	351	100%

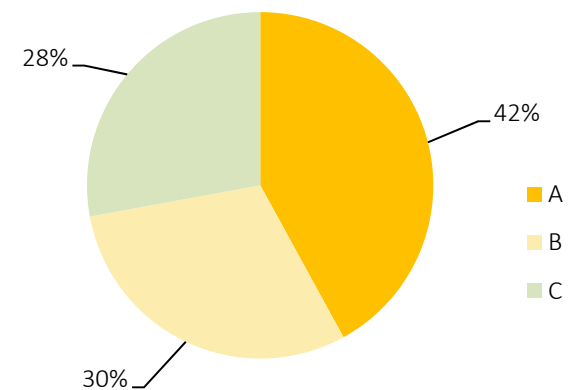
Répartition du nombre d'arrêts de congés maladie et pour raisons de santé par tranche de durée



Répartition des congés maladie ordinaire par catégorie de fonction publique

Catégorie	Durée total des arrêts en jours	Répartition en %
A	1985	42%
B	1423	30%
C	1317	28%
Total général	4725	100%

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



Chapitre 5 - Conditions de travail

5.2.4 Congés pour raisons familiales sur l'année 2019

Les congés pour raisons familiales comprennent les congés d'adoption, les congés maternité, les congés paternité et d'accueil de l'enfant, les congés parentaux et les congés de présence parentale.

Type de congé	Enseignants		IATS		Contractuels 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		
CONGE MATERNITE	2	301	13	1244	4	293	19	1838
A	2	301	9	882	4	293	15	1476
B			4	362			4	362
CONGE PATERNITE ACCUEIL ENFANT	3	29	10	147	0	0	13	176
A	3	29	8	95			11	124
B			1	41			1	41
C			1	11			1	11
CONGE PARENTAL	2	208	1	60	0	0	3	268
A	2	208	1	60			3	268
B							0	0
Total général	7	538	24	1451	4	293	35	2282

5.3. Quotités de travail

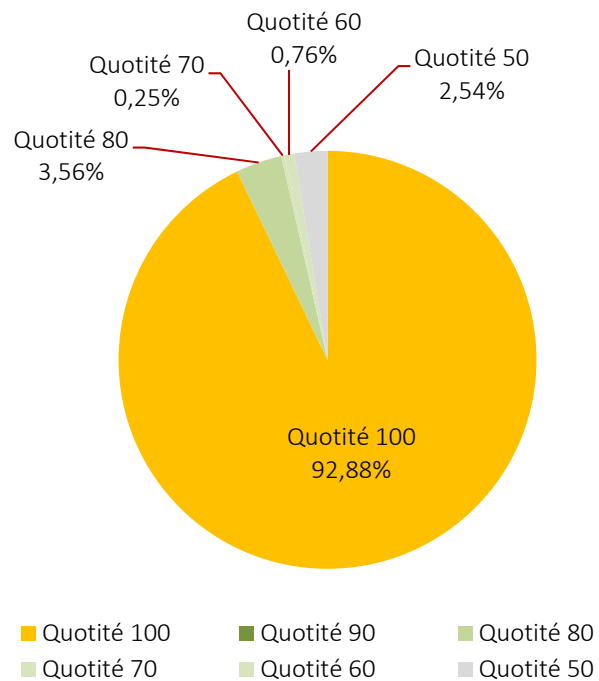
Observation des effectifs par quotité de travail au 31/12/2019

Motif	ENSEIGNANTS		IATS		CONTRACTUELS DE RECHERCHE		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
Quotité 100%	266	99	231	301	165	68	1130
Quotité 90%			1	24			25
Quotité 80%	4	10	6	68	1		89
Quotité 70%	1		5	5	1		12
Quotité 60%	2	1	2	4			9
Quotité 50%	7	3	3	16			29
TOTAL	280	113	248	418	167	68	1294

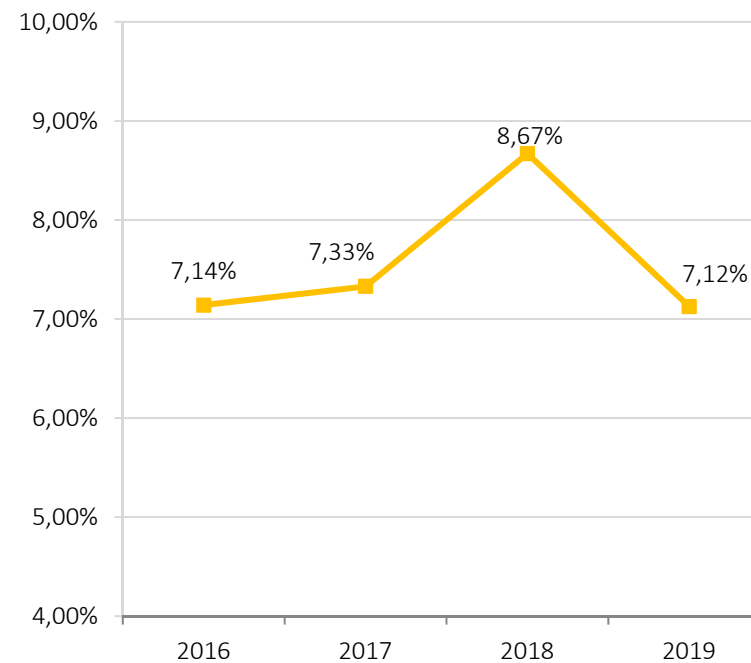


20 agents ont repris à temps plein en 2019, tandis que 13 agents sont passés d'un temps plein à une quotité de travail réduite

Quotité des enseignants au 31/12/2019



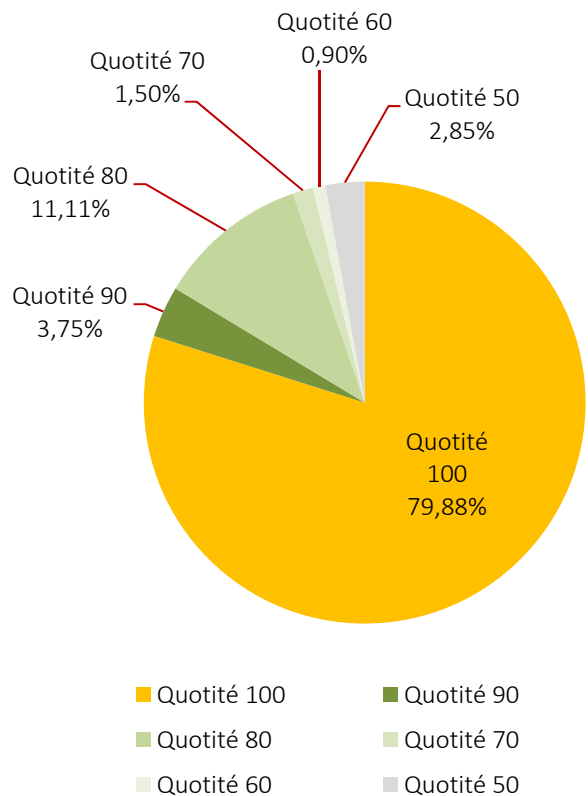
Evolution de la proportion d'enseignants qui ne travaillent pas à temps plein



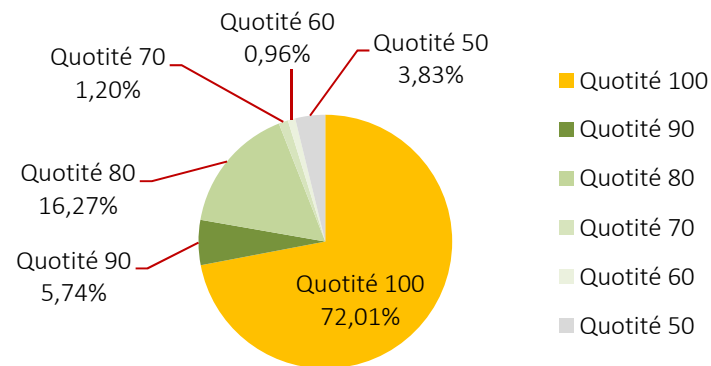
(Source Harpege)

Chapitre 5 - Conditions de travail

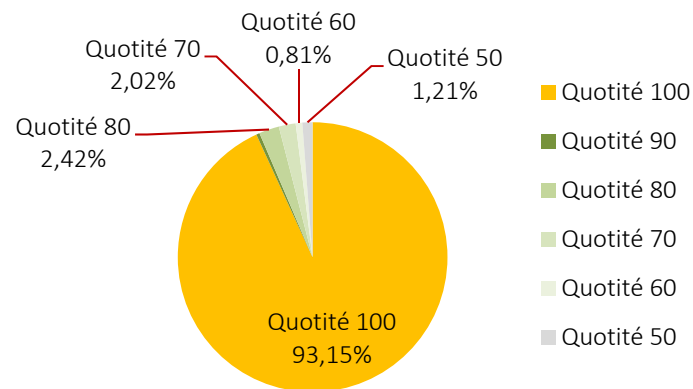
Quotité des IATS au 31/12/2019



Quotité des IATS femmes au 31/12/2019



Quotité des IATS hommes au 31/12/2019

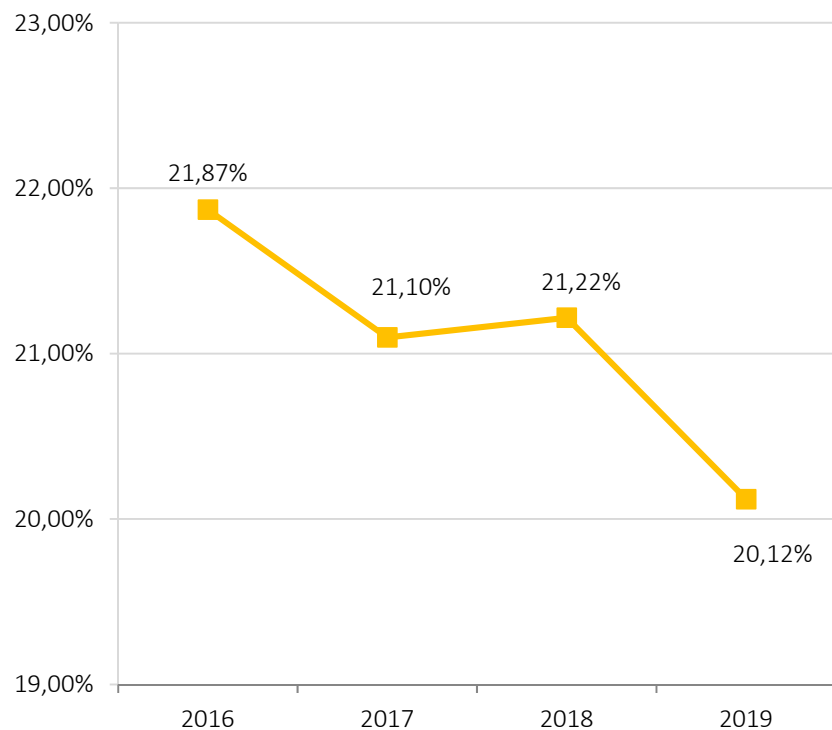


28% des IATS femmes ont une quotité différente de 100% contre 6,85% pour les IATS hommes

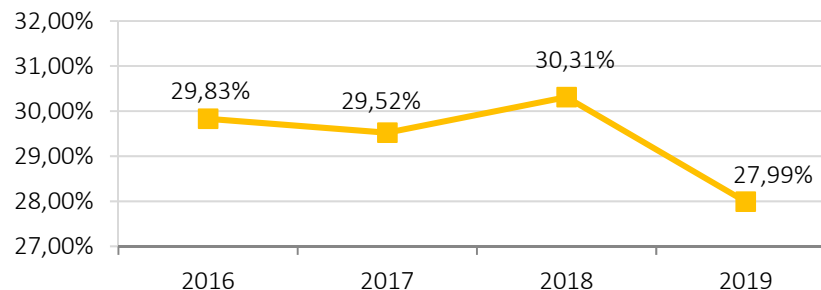
(Source Harpege)

Chapitre 5 - Conditions de travail

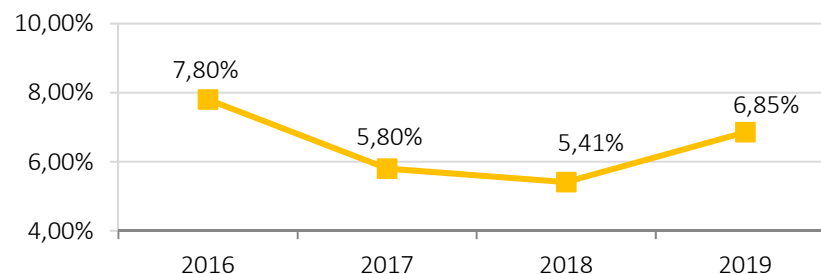
Evolution de la proportion des IATS qui ne travaillent pas à temps plein



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 (92,88% des agents) contre 79,88% seulement chez les IATS.

Ce sont essentiellement les femmes qui ne travaillent pas à temps plein : parmi les agents IATS, 93% des hommes sont à temps plein contre seulement 72% 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%.

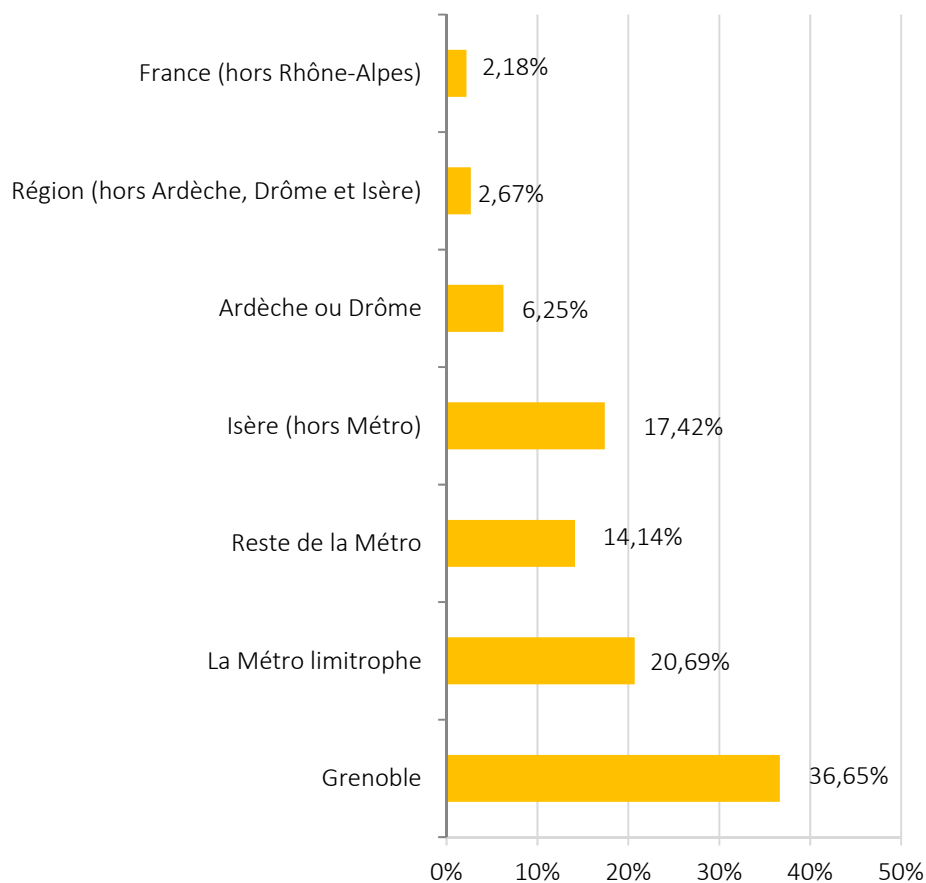
Ainsi, un agent qui travaille à mi-temps percevra 50% de la rémunération d'un agent à temps plein.

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 2019



Grenoble (160 625 habitants)	
La Métro limitrophe comprend les communes de :	
Echirolles (37 051 habitants)	Saint-Martin-d'Hères (38 755 habitants)
Eybens (10 302 habitants)	Saint-Martin-le-Vinoux (5 839 habitants)
Fontaine (22 790 habitants)	Sassenage (11 577 habitants)
La Tronche (6 737 habitants)	Seyssinet-Pariset (12 171 habitants)
Saint-Égrève (16 094 habitants)	Seyssins (7 791 habitants)
Le reste de la Métro comprend les communes de :	
Bresson (699 habitants)	Notre-dame-de-Mésage (1 159 habitants)
Brié-et-Angonnes (2 598 habitants)	Noyarey (2 299 habitants)
Champagnier (1 256 habitants)	Poisat (2 196 habitants)
Champ-sur-Drac (3 041 habitants)	Proveysieux (516 habitants)
Claix (8 129 habitants)	Quaix-en-Chartreuse (925 habitants)
Corenc (4 140 habitants)	Saint-Barthélémy-de-Séchilienne (437 habitants)
Domène (6 815 habitants)	Saint-Georges-de-Commiers (2 306 habitants)
Gières (6 861 habitants)	Saint-Paul-de-Varces (2 211 habitants)
Herbeys (1 387 habitants)	Saint-Pierre-de-Mésage (770 habitants)
Jarrie (3 814 habitants)	Sappey-en-Chartreuse (Le) (1 151 habitants)
Le Fontanil-Cornillon (2 749 habitants)	Sarcenas (197 habitants)
Le Gua (1 804 habitants)	Séchilienne (1 065 habitants)
Le Pont-de-Claix (10 498 habitants)	Varces-Allières-et-Risset (8 417 habitants)
Meylan (17 528 habitants)	Vaulnaveys-le-Bas (1 311 habitants)
Miribel-Lanchâtre (441 habitants)	Vaulnaveys-le-Haut (3 927 habitants)
Montchaboud (377 habitants)	Venon (745 habitants)
Mont-Saint-Martin (83 habitants)	Veurey-Voroize (1 464 habitants)
Murianette (893 habitants)	Vif (8 656 habitants)
Notre-dame-de-Commiers (524 habitants)	Vizille (7 534 habitants)

(Source site www.grenoblealpesmetropole.fr - janvier 2020 maj 06/2017) | (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 ;

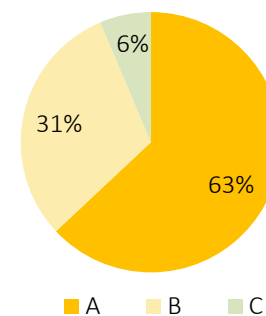
Conditions du télétravail :

- 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 ;

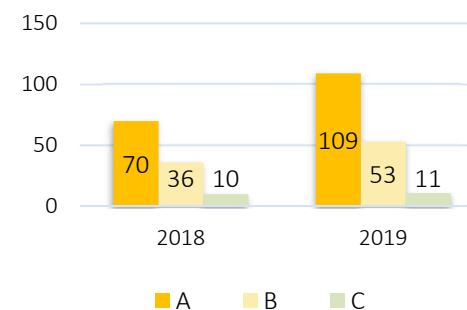
26 % De télétravailleurs à Grenoble INP

Nombre de télétravailleurs			
Catégorie fonction publique	Effectif IATS au 31/12/2019	Nombre de télétravailleurs	% de télétravailleurs
A	336	109	32,4%
B	222	53	23,9%
C	108	11	10,2%
TOTAL	666	173	26,0%

Répartition des télétravailleurs



Evolution du nombre de télétravailleurs

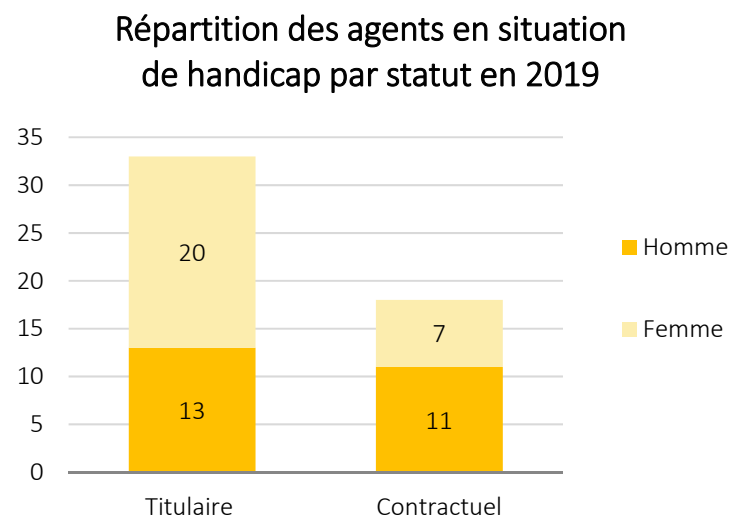
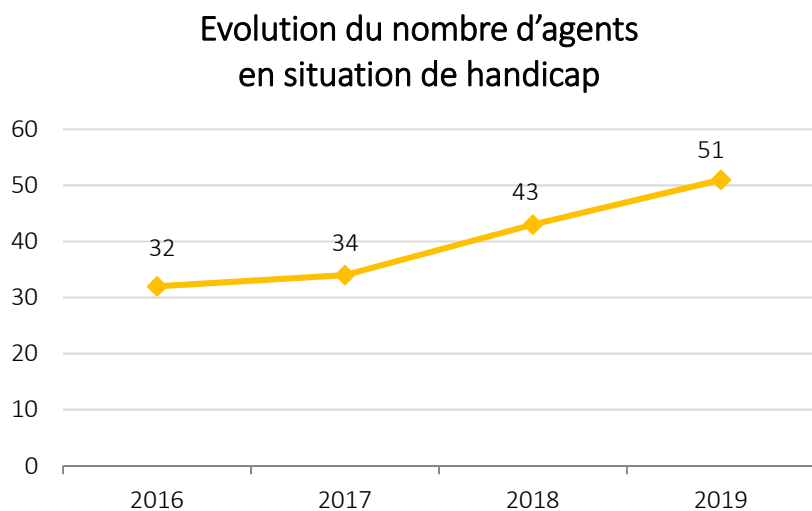


5.6. Personnes en situation de handicap

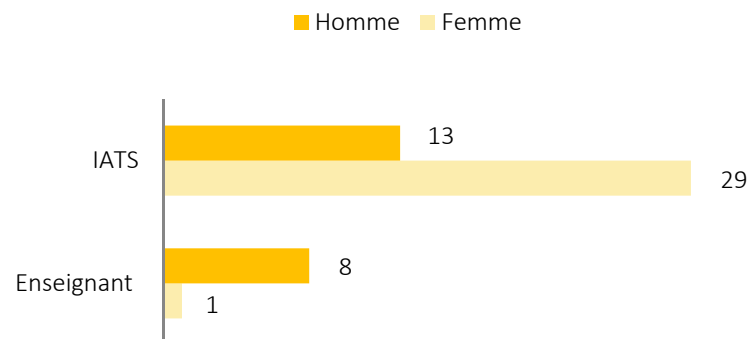
5.6.1 - Chiffres du handicap

Evolution sur 4 ans				
	2016	2017	2018	2019
Nb de personnes en situation de handicap	32	34	43	51
Nb d'agents en janvier de l'année *	1092	1031	1033	1067
Part des personnels en situation de handicap dans l'établissement	2,93%	3,30%	4,16%	4,78%

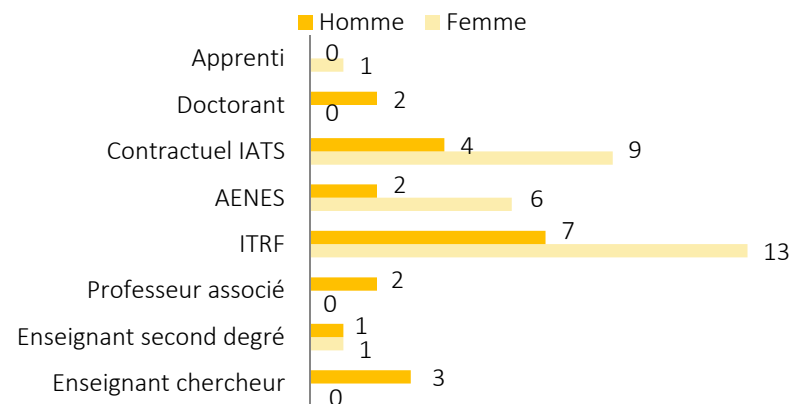
* Selon la règle de calcul du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)



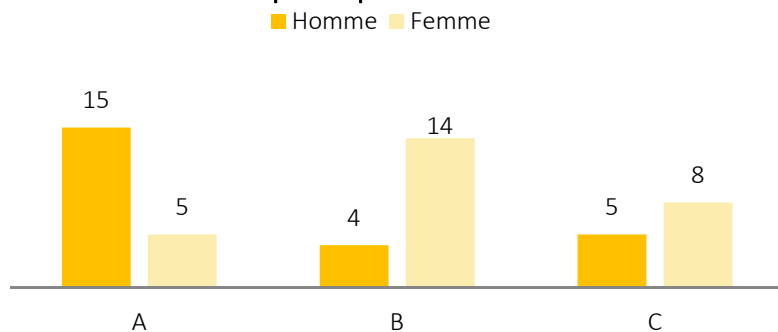
Répartition des agents en situation de handicap par type de population en 2019



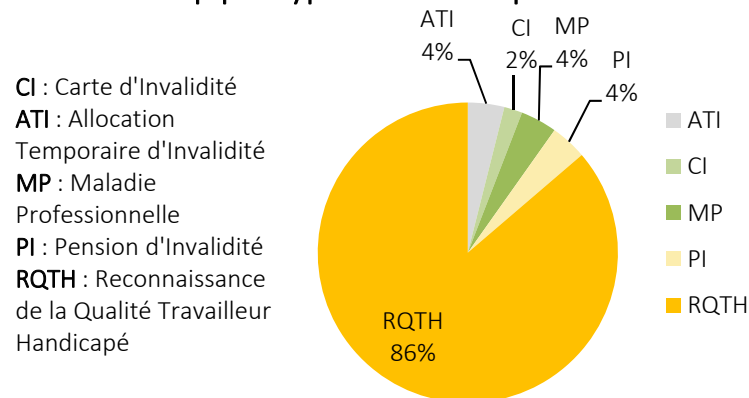
Répartition des agents en situation de handicap par sous-population en 2019



Répartition des agents en situation de handicap par catégorie fonction publique en 2019



Répartition des agents en situation de handicap par type de handicap en 2019



5.6.2 - Temps forts du handicap en 2019

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.



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

Demi-journée de sensibilisation pour les personnels

LE HANDICAP, PAS DE QUOI EN FAIRE TOUT UN PLAT !

Des ateliers de cuisine du monde, animés par la société Kialatok pour aborder la question du handicap.

Participation à la "Journée fonction publique & handicap"

organisée par Cap emploi



Recrutement :

- Deux CDD

Mobilité entrante :

- Un agent

Inauguration le 04/02/19 du projet **Aspie Firendly à Grenoble en présence des porteurs de projet de Toulouse** : Rendre l'enseignement supérieur inclusif pour les personnes à besoins éducatifs particuliers, comme les personnes avec troubles du spectre de l'autisme (TSA).

Participation 27/03/19 JNRH à Cergy Pontoise Journées Nationales du Réseau Handicap

Challenge SoliTudiant : challenge national au profit du secteur adapté / protégé, qui s'inscrit pleinement dans l'économie sociale et solidaire. 4 étudiantes de GI ont travaillé durant toute l'année sur le projet SoliTudiant auprès de l'Entreprise Adaptée d'Annonay. Participation à la finale nationale à Nantes le 26 juin 2019

Le 16 mai 2019, participation à l'**opération DUODAY** : formation de duos entre des personnes en situation de handicap et des professionnels volontaires dans de nombreuses entreprises, collectivités ou associations.

Objectif : ensemble, dépasser nos préjugés et avancer vers l'inclusion.

10 propositions de la part de Grenoble INP, 4 concrétisées.

Formations :

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

Sensibilisation du réseau des correspondants handicap de proximité :

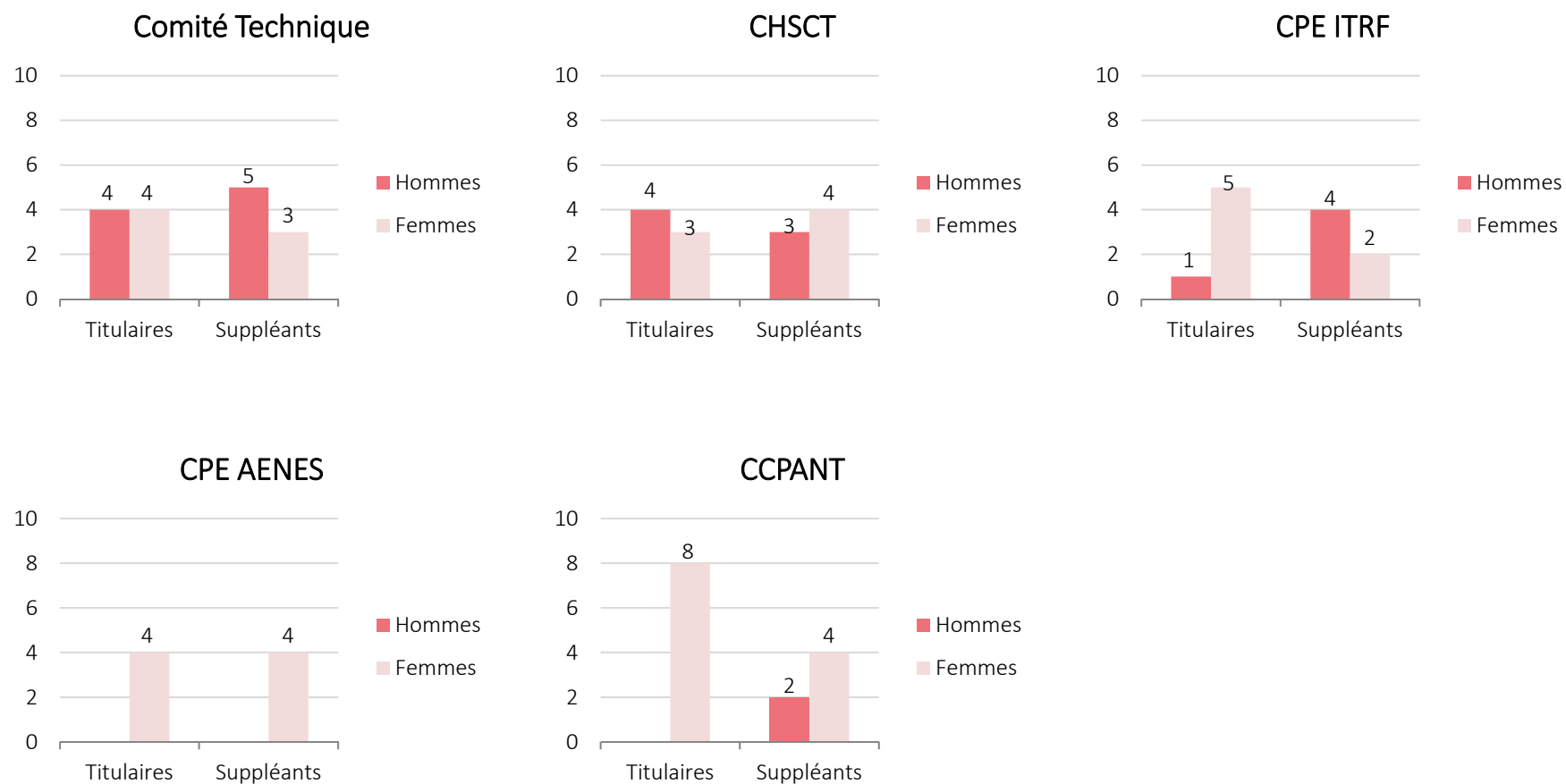
- Maintien dans l'emploi – Cap emploi
- Autisme & Emploi – Ohé Prométhée
- Accompagner les employeurs publics confrontés à la situation d'un agent en difficulté de santé – Ohé Prométhée

Sensibilisation Autisme

- **Esisar** : Session obligatoire pour les étudiants et ouverte aux enseignants et administratifs
- **Phelma** : Session à destination de l'équipe de direction, directeurs de service et de département et personnels de scolarité

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

	2019	2018
Conseil d'Administration (CA)	6	4
Conseil Scientifique (CS)	4	4
Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU)	3	4
Comité Technique (CT)	7	6
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	5	5
Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	4	3
Conseil d'Administration Restreint (CAR)	7	6
Conseil Scientifique Restreint (CSR)	5	6
Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)	3	1

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 œuvre 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 œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et centres de documentations.

Chapitre 6 - Relations professionnelles

"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.)

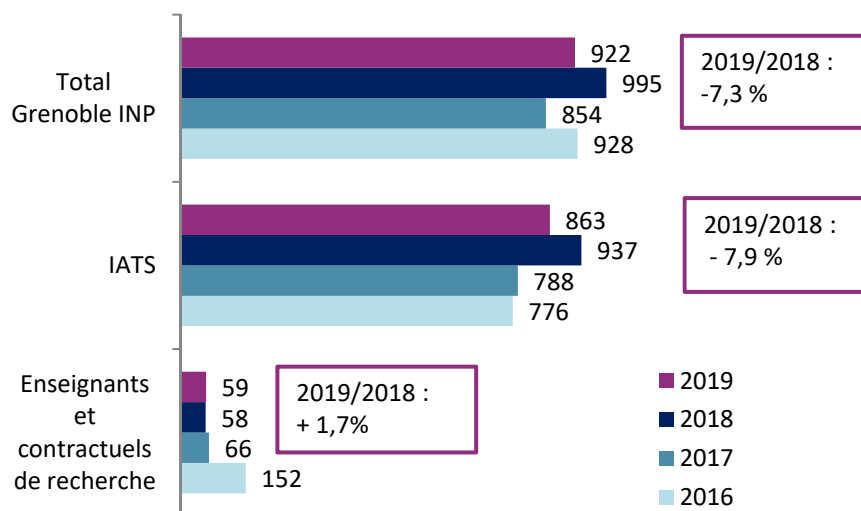
La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT) est consultée sur toute question relative à la situation professionnelle des agents non titulaires de l'établissement. Elle donne son avis sur les décisions individuelles (licenciements, sanctions disciplinaires autre que l'avertissement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

6.3 Nombre de jours non travaillés pour faits de grève

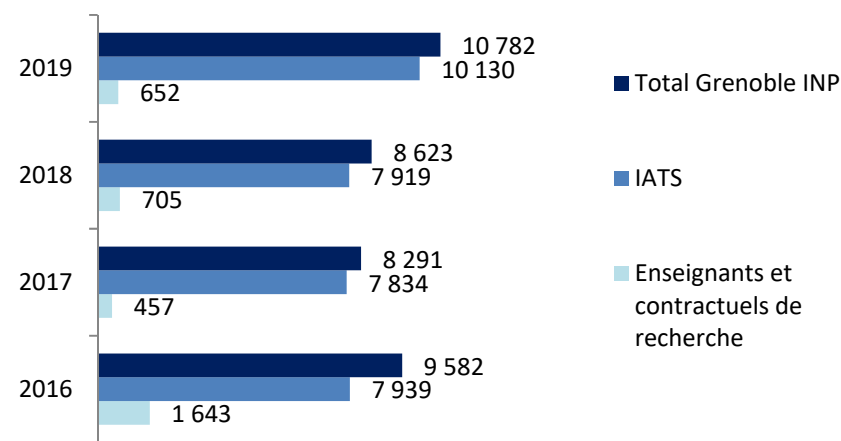
	2019	2018
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local	109	73

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

Comparaison de l'activité de formation en nombre de départs



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



A cela s'ajoutent les formations assurées par Perform pour les enseignants en 2019 : 18 ateliers organisés avec 68 participations de Grenoble INP.



Le nombre de départs en formation a légèrement diminué, par rapport à 2018: - 7,3%

Cette baisse est significative pour les IATS: -74 départs, mais pas pour les enseignants: +1.

La quasi intégralité des actions de formations sont cependant suivies par des personnels IATS.

Le service formation de la DRH a connu une période blanche (renouvellement des 3 personnels), ce qui peut éventuellement expliquer cette baisse.

Le nombre d'heures de formation a par contre augmenté de 26%, soit 2159h de plus, entre 2018 et 2019. Cette augmentation est significative pour les IATS,+ 2212h mais pas pour les enseignants -53h. Le nombre d'heures de formation a augmenté avec la mise en place d'un cursus de formation pour les agents du patrimoine (2362h).

A noter, les formations prises en charge directement par les composantes ou services ne sont pas comptabilisées.

7.2 Nombre de jours de congé formation

Tous les personnels titulaires ou non titulaires peuvent bénéficier d'un congé formation sous certaines conditions d'ancienneté.

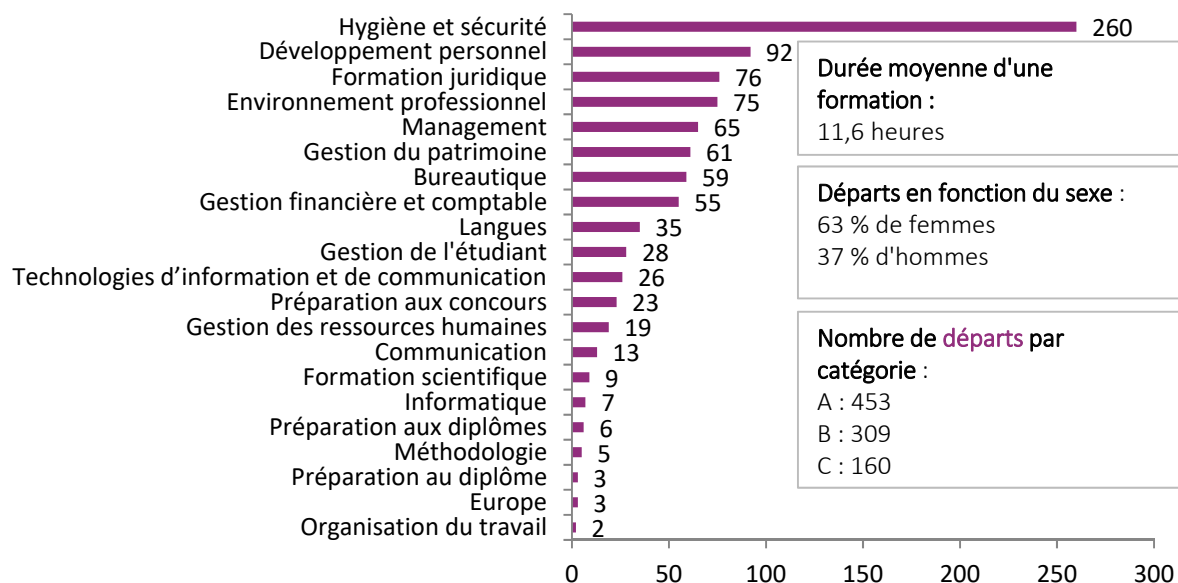
- Pour les titulaires : avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans à temps plein de services dans la fonction publique
- Pour les non titulaires : avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans de services publics à temps plein, dont au moins 1 an dans l'administration dans laquelle est demandé le congé formation

Nombre d'agents 2019			Nombre de jours 2019
Homme	Femme	Total	
1	3	4	530

Nombre d'agents 2018			Nombre de jours 2018
Homme	Femme	Total	
0	3	3	372

7.3 Répartition par thème des départs en formation

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



Comme l'an dernier, les formations relevant du domaine "hygiène et sécurité" génèrent le plus de départs (28,2%).

La durée moyenne d'une formation (11,6 h) a légèrement augmenté par rapport à l'année dernière (8,6h).

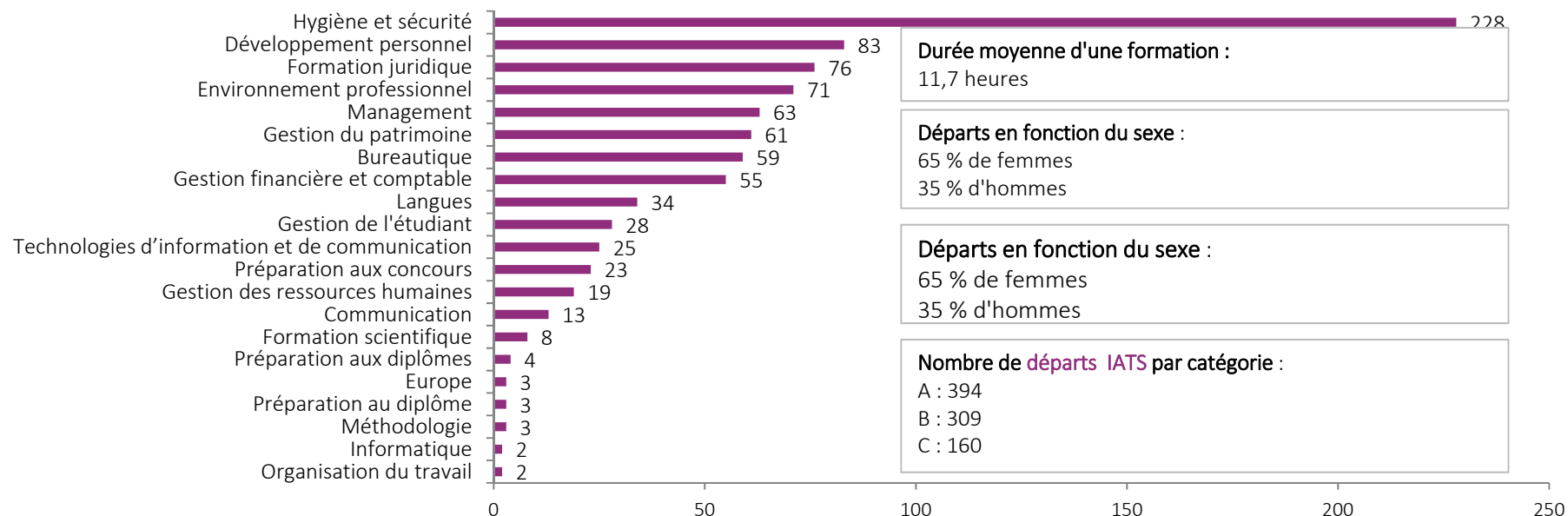
On constate que le nombre de départs est plus élevé :

- chez les femmes que chez les hommes (alors que les femmes représentent 46,3% des effectifs de Grenoble INP)

- chez les catégories A (49%) que chez les catégories B (34%) et C (17%). Nous constatons donc une sous représentation des agents de catégorie A dans les départs en formation (répartition des effectifs : 75,75% de catégorie A- 15,90% de catégorie B- 8,35% de catégorie C). Cette sous-représentation est accentuée par le faible recours des enseignants-chercheurs aux dispositifs de formation.

7.4 Personnels administratifs et techniques IATS

Répartition par thème des départs en formation



Que ce soit au niveau des thématiques, de la durée moyenne des formations, ou des départs en fonction de la catégorie d'emploi, la population IATS connaît les mêmes tendances générales que celles des données tout type de population confondue.

Ce qui est logique car les départs en formation pour les IATS sont élevés (93,6 % des départs).

On note cette année une hausse de la durée moyenne de formation (11,7 heures vs 8,4 heures). Cette hausse est en partie due au cursus de formation du service patrimoine.

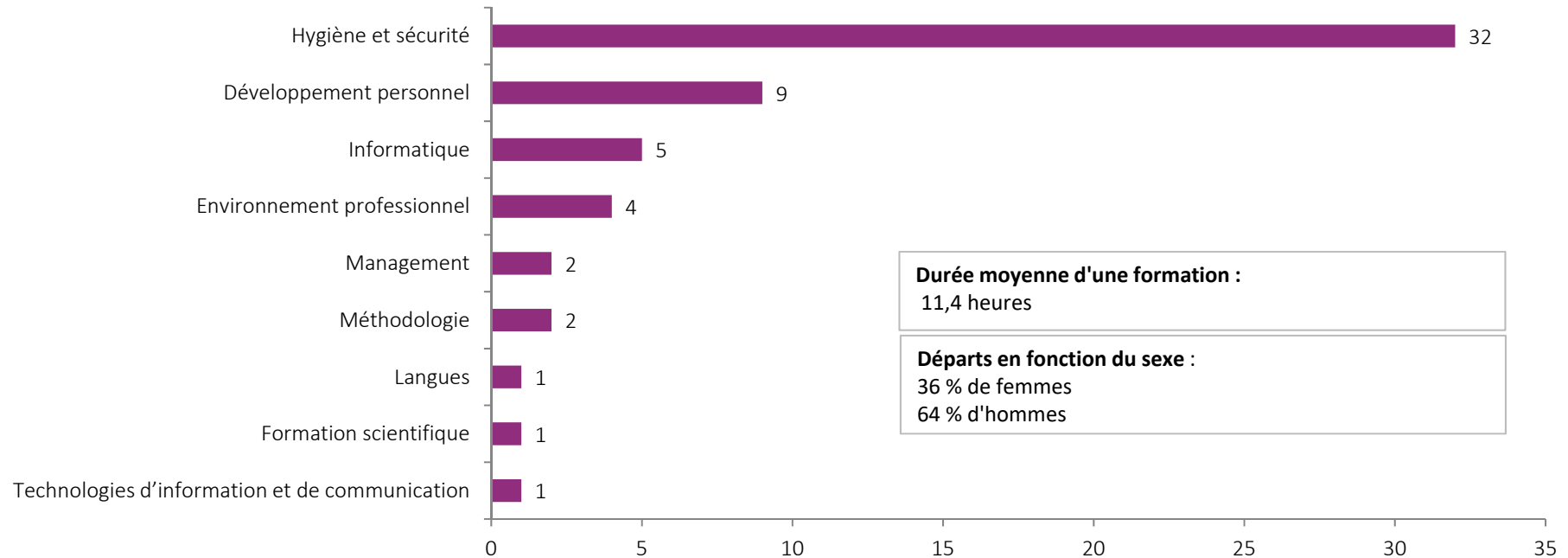
Le nombre de départ en fonction du sexe suit la répartition hommes (37,3%)/femmes (62,70%) chez les IATS

Pour les départs par catégorie, la moyenne de départ par agent est de :

- 1,12 pour un agent de catégorie A
- 1,5 pour un agent de catégorie B
- 1,48 pour un agent de catégorie C

7.5 Personnels Enseignants et doctorants contractuels

Répartition par thème des départs en formation



Les formations relevant du domaine "hygiène et sécurité" engendrent le plus de départs comme sur les autres populations (56,14% des départs en formation).

Le nombre de départ en formation dans la population enseignants-doctorants est faible (0,1 départ en moyenne par agent)

A l'inverse de la population IATS, la majorité des départs en formation concerne les hommes (64%), une donnée à mettre en lien avec la forte proportion d'hommes dans cette population (71%).

8.1. Instances et acteurs de la prévention

Les acteurs de la prévention

observation au 31/12/2019

	2019	2018
Nombre d'assistants de prévention*	46	43
Nombre d'ETP assistants de prévention*	6,035	NC
Nombre d'agents Sauveteur Secouriste du Travail*	212	171
Nombre de chargés d'évacuation*	359	
Nombre de personnels formés au maniement d'extincteurs ces 10 dernières années*	187	175
Nombre de Personnes Compétentes en Radioprotection*	6	6
Nombre de Référents Laser*	6	6
Nombre de conseillers de prévention	1	1
Nombre de médecin de prévention	1	1
Nombre ETP de médecin de prévention	0,4**	0,4

* ces données concernent l'ensemble des personnels hébergés au sein des locaux de Grenoble INP, quel que soit l'employeur

** En 2019, 0,4 ETP jusqu'en juillet 2019, puis départ à la retraite non remplacé

Le Comité d'Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

	2019	2018
Nombre de réunions du CHSCT	5	5
Nombre de visites de service par le CHSCT	3	3
Nombre d'enquêtes pour accident du travail avec un membre du CHSCT	3	1

8.2 Rapport d'activité de la médecine de prévention

8.2.1 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 (2,2 ETP), 3 secrétaires (1,7 ETP) et 2 infirmières (1,5 ETP).

Les personnels de Grenoble INP sont suivis par le Dr CHOMAT qui travaille à 40 % pour cet établissement. Le Dr CHOMAT est parti à la retraite en juin 2019 et le recrutement de son remplaçant(e) est en cours. Depuis son départ le Dr ARNAUD consacre 20 % de son temps à l'établissement et assure les visites « prioritaires ».

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 1294 personnels. Environ 400 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 »).

Taux de couverture : un médecin à 0,4 ETP pendant le 1^{er} semestre et 0,2 ETP pendant le 2^{ème} semestre pour 1294 personnels

8.2.2 Données chiffrées sur les visites médicales des personnels :

L'année 2019 est une année en mode très dégradé en raison de l'absence de médecin de prévention. Les données de ce rapport sont donc succinctes en raison du manque d'effectifs au sein du service de médecine de prévention.

8.2.2.1 Personnels suivis :

Seuls **68** personnels INP ont bénéficié d'une visite médicale en 2019. Aucune surveillance médicale quinquennale n'a pu être assurée.

Ce sont 6 enseignants, 51 personnels administratifs et techniques et 11 doctorants qui ont été suivis.

Chapitre 8 - Santé et sécurité au travail

8.2.2.2 Répartition des visites médicales par motif de visite

SMP	SMQ	A la demande
<ul style="list-style-type: none">- Risques : 12- Pathologie particulière : 1- Reprise : 4- Maternité : 1- Handicap : 16		<p>Demande de l'administration : 7</p> <p>Demande du médecin de prévention : 3</p> <p>Demande de l'agent : 24</p> <ul style="list-style-type: none">- Conflit, souffrance au travail : 6- Aménagement de poste : 4- Congés maladie : 3- Santé : 5- Renouvellement TPT* : 2- Urgence : 1- Autre : 3
Total : 34	Total : 0	Total : 34

SMP : Surveillance Médicale Particulière (annuelle)

SMQ : Surveillance Médicale Quinquennale

TPT : Temps Partiel Thérapeutique

*Renouvellement Temps Partiel Thérapeutique : nouveau motif, suite à l'application de la nouvelle procédure d'attribution des temps partiels thérapeutiques pour les fonctionnaires.

8.2.2.3 Vaccinations faites par le service de médecine de prévention

DT Polio	DT CoqPolio	Grippe	Autre
			1

Chapitre 8 - Santé et sécurité au travail

8.2.2.4 Avis d'aptitude

Aménagement du poste de travail	16
Temps partiel thérapeutiques	5
Apte avec restriction	4
Aptitude spécifique	
- RQTH	7
- Laser	3
- Rayonnements ionisants	2
- Cariste	
- Conduite pont roulant	
- Manipulation HF (Acide Fluorhydrique)	1
- Manipulation CMR	1
- produits sanguins	1
Inapte temporaire	7
Inapte définitif	

8.2.2.5 Déclaration de maladie professionnelle

Aucune déclaration de maladie professionnelle en 2019

8.2.3 Tiers temps

Aucun Tiers-temps n'a été réalisé en 2019

8.3 Les risques professionnels

La démarche du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels – DUERP

Pour mener cette démarche réglementaire, l'établissement est réparti en "Unités de Travail" qui représentent une composante, un laboratoire ou des services.

Chaque Unité de Travail établit un DUERP qui comprend une évaluation des risques et un plan d'actions qui doivent être actualisés tous les ans.

	2019	2018
Nombre d'Unités de Travail définies	33	33
Nombre d'évaluations des risques mises à jour dans l'année	28	26
Nombre de plans d'actions validés dans l'année	21	23

Sécurité incendie	2019	2018
Nombre d'exercices d'évacuation réalisés	45	58
Nombre de visites périodiques de la commission de sécurité avec avis favorable	9	5
Taux d'avis favorable de la part des commissions de sécurité pour les Etablissements Recevant du Public	100	100

8.4 Les risques psychosociaux

	2019	2018
Nombre de réunions du groupe de prévention RPS	6	3
Nombre de réunions du groupe RPS d'intervention	8	11
Nombre d'utilisation de l'adresse d'alerte RPS à titre personnel	0	4
Nombre d'utilisation de l'adresse d'alerte RPS en tant que témoin	3	2
Nombre d'alertes individuelles	2	5
Nombre d'alertes collectives	1	1



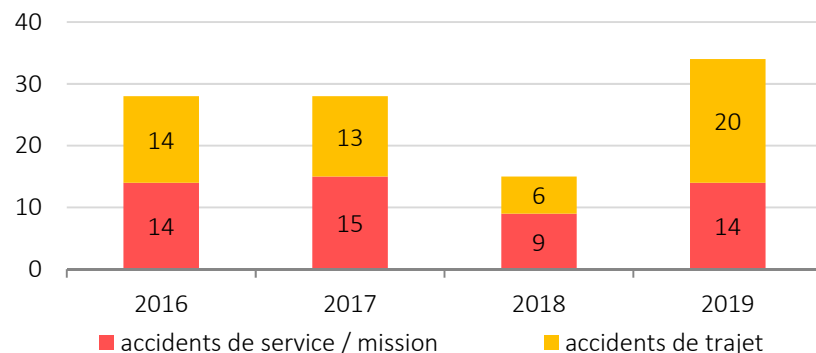
Commentaire sur donnée de l'année (situation au 31/12/2019) :

5 dossiers ont été clôturés dans le cadre de l'alerte RPS, 2 sont encore en veille auprès de la DRH et 4 en cours de traitement

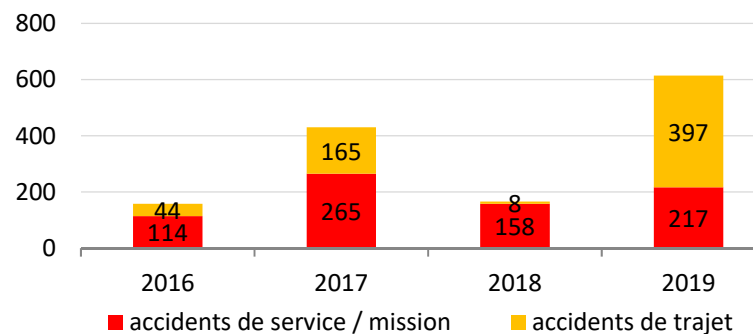
8.5. Accidents du travail

8.5.1 Bilan des accidents de service du personnel de Grenoble INP

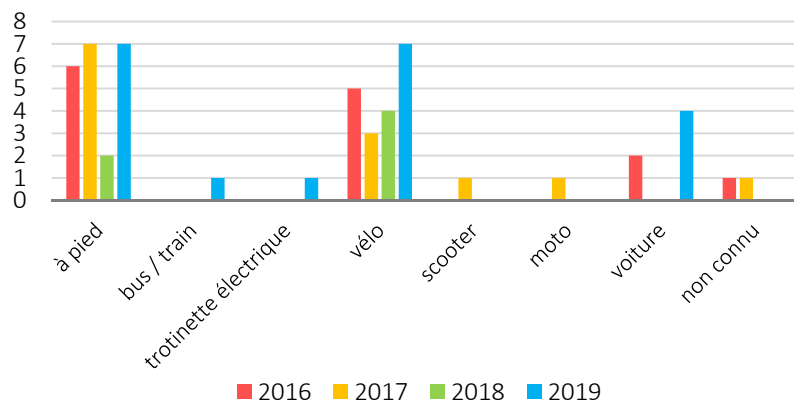
Nombre d'accidents déclarés



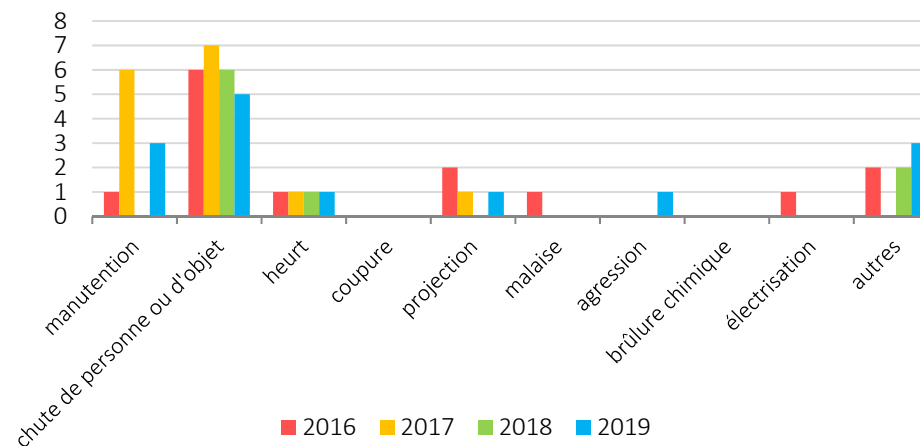
Nombre de jours d'arrêt suite à accident survenu l'année observée



Les types d'accidents de trajet



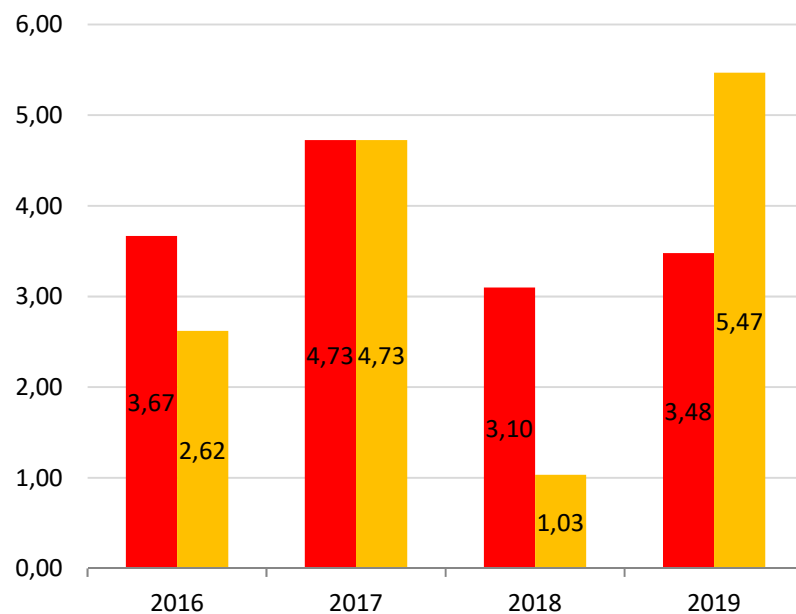
Les types d'accidents de travail (hors trajet)



(Source service Hygiène et sécurité)

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

Taux de fréquence des accidents

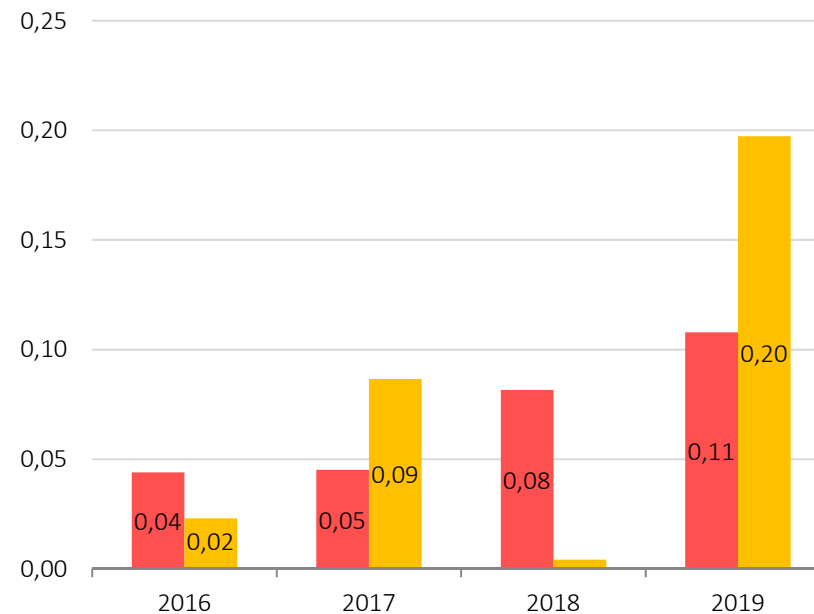


- taux de fréquence accidents service et mission
- Taux de fréquence accidents de trajet

Taux de fréquence

Nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées

Taux de gravité des accidents



- taux de gravité accidents service et missions
- taux de gravité accidents de trajet

Taux de gravité

Nombre de jours d'arrêt x 1 000 / nombre d'heures travaillées

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 :

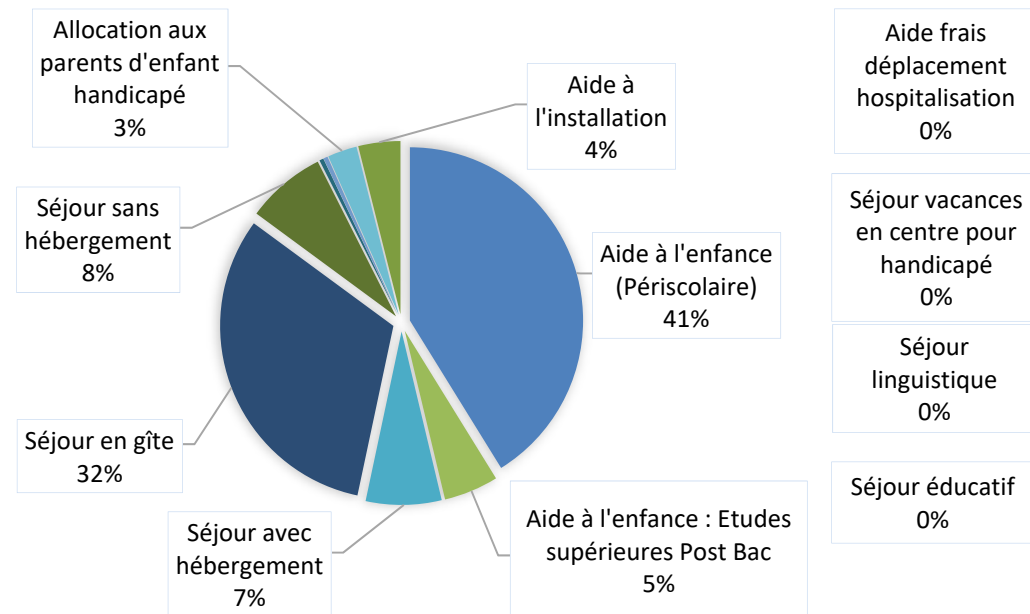
- les prestations d'action sociale ;
- les actions culturelles, sportives et de loisirs ;
- la communication et l'information ;
- le transport ;
- la restauration.

Prestations sociales

Pour l'année 2019, 255 demandes de prestations sociales ont été traitées, dont 244 favorablement (96%).

Le graphique ci-contre donne une répartition des dossiers traités entre les différentes prestations sociales pour l'année 2019.

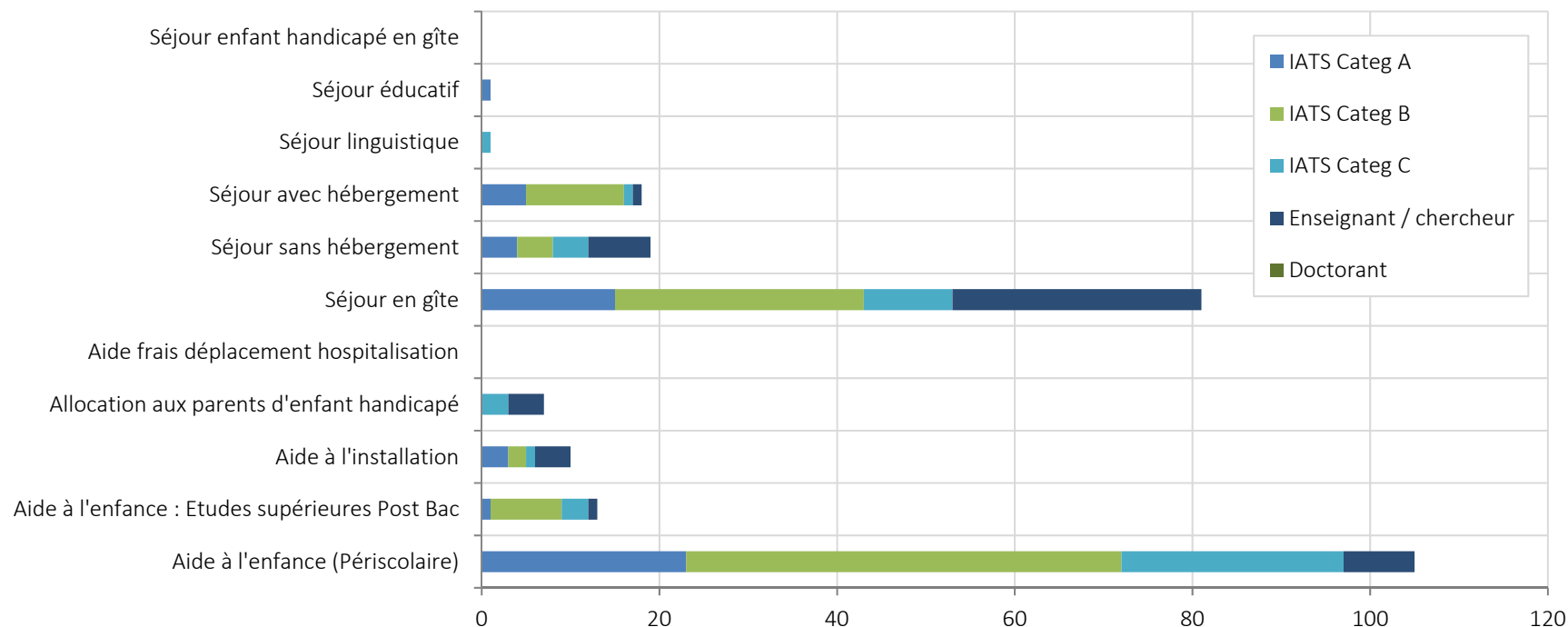
Prestations sociales : 255 dossiers traités en 2019



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 2019 par type d'aide et population



Les actions culturelles sportives et de loisirs

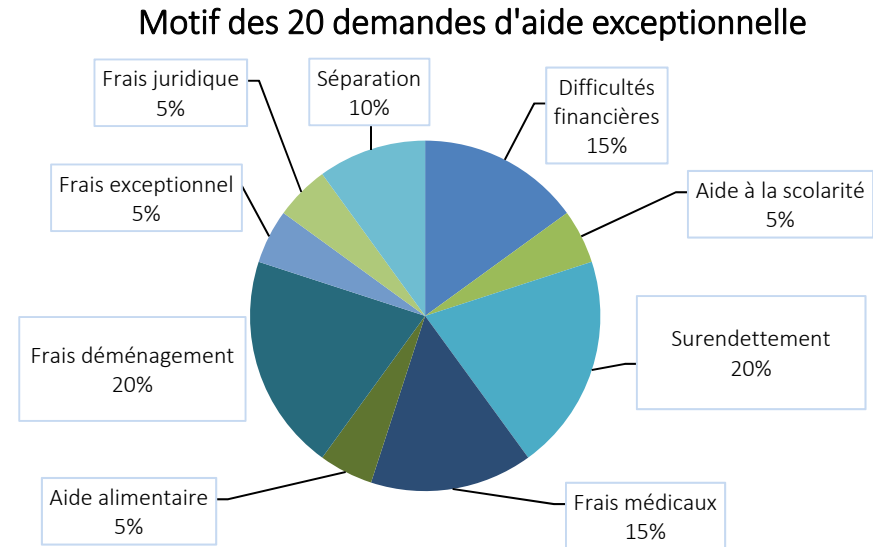
Les actions culturelles sportives et de loisirs mutualisables entre les universités grenobloises et le CNRS sont confiées au Comité d'Action et d'Entraide Sociale du CNRS grenoblois et des Universités de Grenoble (CAESUG), association qui reçoit une subvention de Grenoble INP. De plus, l'établissement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

(Source SCAS)

Aides exceptionnelles

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 2019, **17 agents ont fait une demande d'aide exceptionnelle**, pour un montant global attribué de 12 185 euros.

Le graphique ci-contre donne une répartition des motifs des demandes pour l'année 2019.

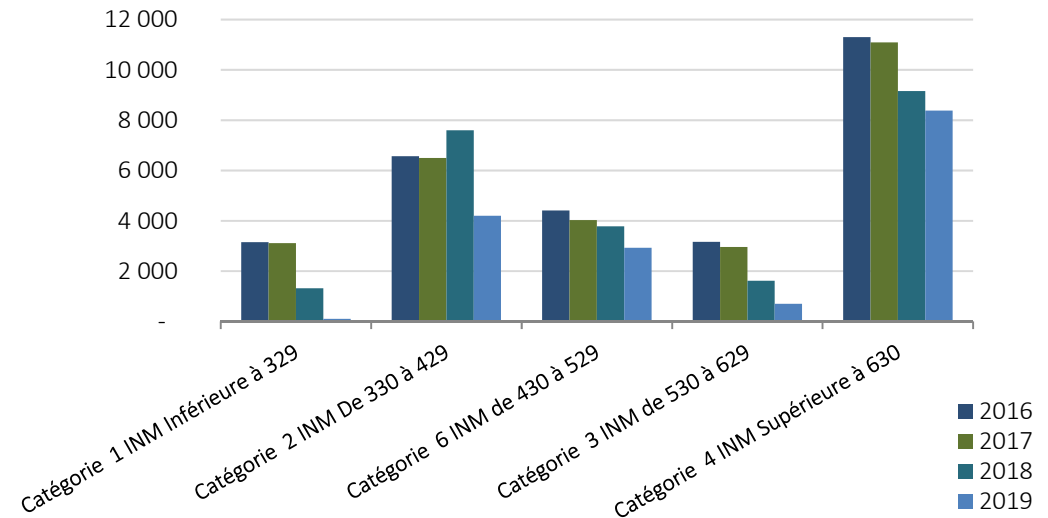


Restauration

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

Le taux du nombre de repas pris en 2019 par rapport au nombre de cartes est de 38% pour le CROUS (Grenoble) et de 76% pour SODEXO (Valence).

Evolution 2016-2019 du nombre de repas



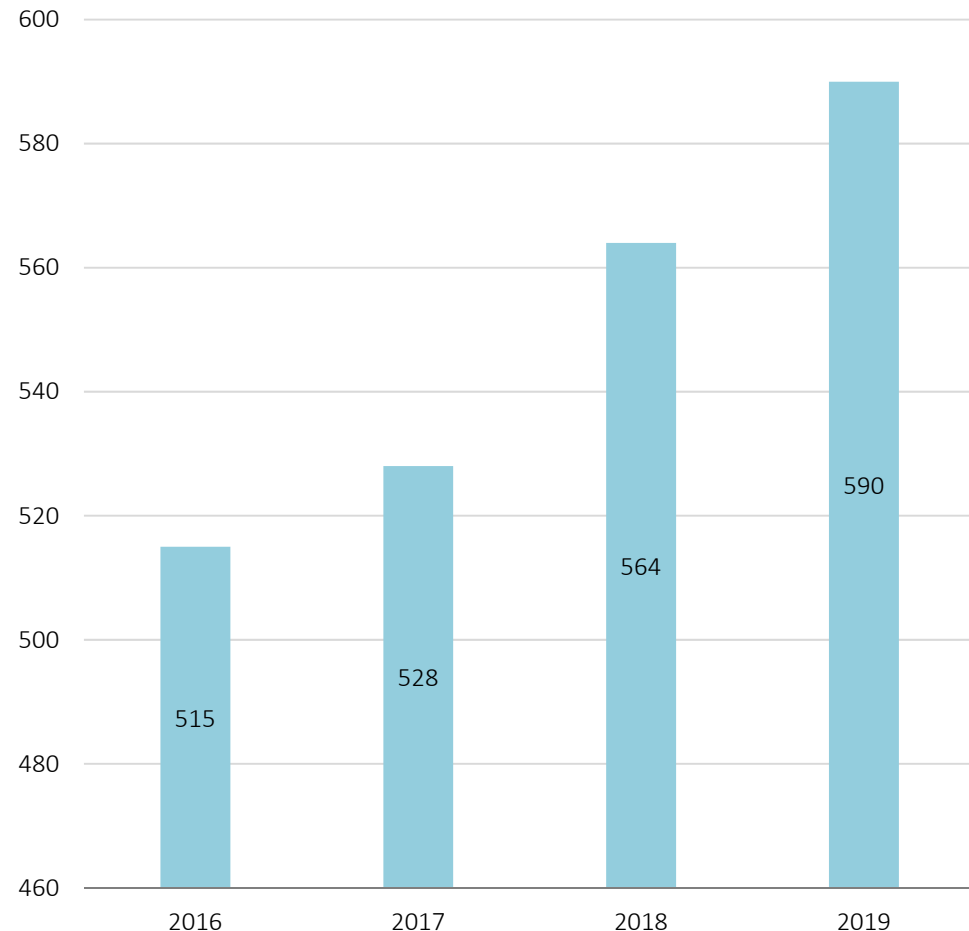
Transport

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) et d'un Plan de Déplacement Inter-Etablissements (PDIE) avec les transports de l'agglomération grenobloise en ont été le point de départ en 2006. Cet engagement 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.

Nombre de personnels ayant bénéficié d'une subvention pour un abonnement de transport en commun



Chapitre 9 - Action sociale

Bilan 2019

Le budget non consolidé géré par le SCAS en 2019 a été de 211 109 €, hors thématique transport.

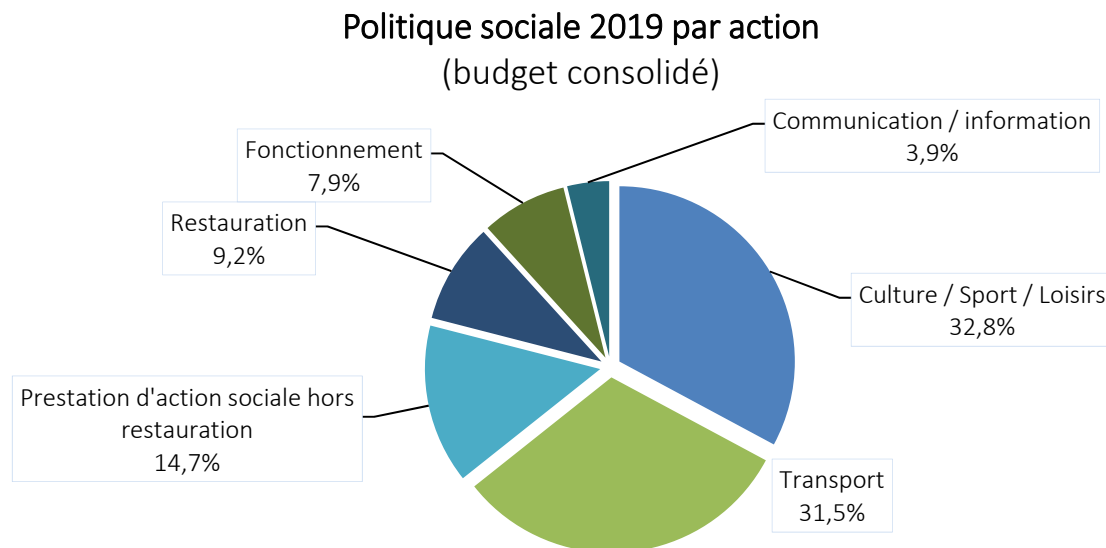
Cette dernière comprend un plan de déplacement d'administration géré par le SCAS, le remboursement des frais de transport en commun – montant de 132 015 € – géré par la DRH et enfin l'attribution de tickets de transport en commun pour les réunions nécessitant un déplacement dans l'agglomération grenobloise.

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 2019, le SCAS a fonctionné avec 3 personnels (1 à plein temps, 1 à 80% et 1 à mi-temps), 1 Chargé de Mission/Directeur et 2 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 94 250 €.

Par conséquent, en 2019, Grenoble INP a consacré 442 748 € à sa politique sociale, **soit 358 € par agent et par an**.

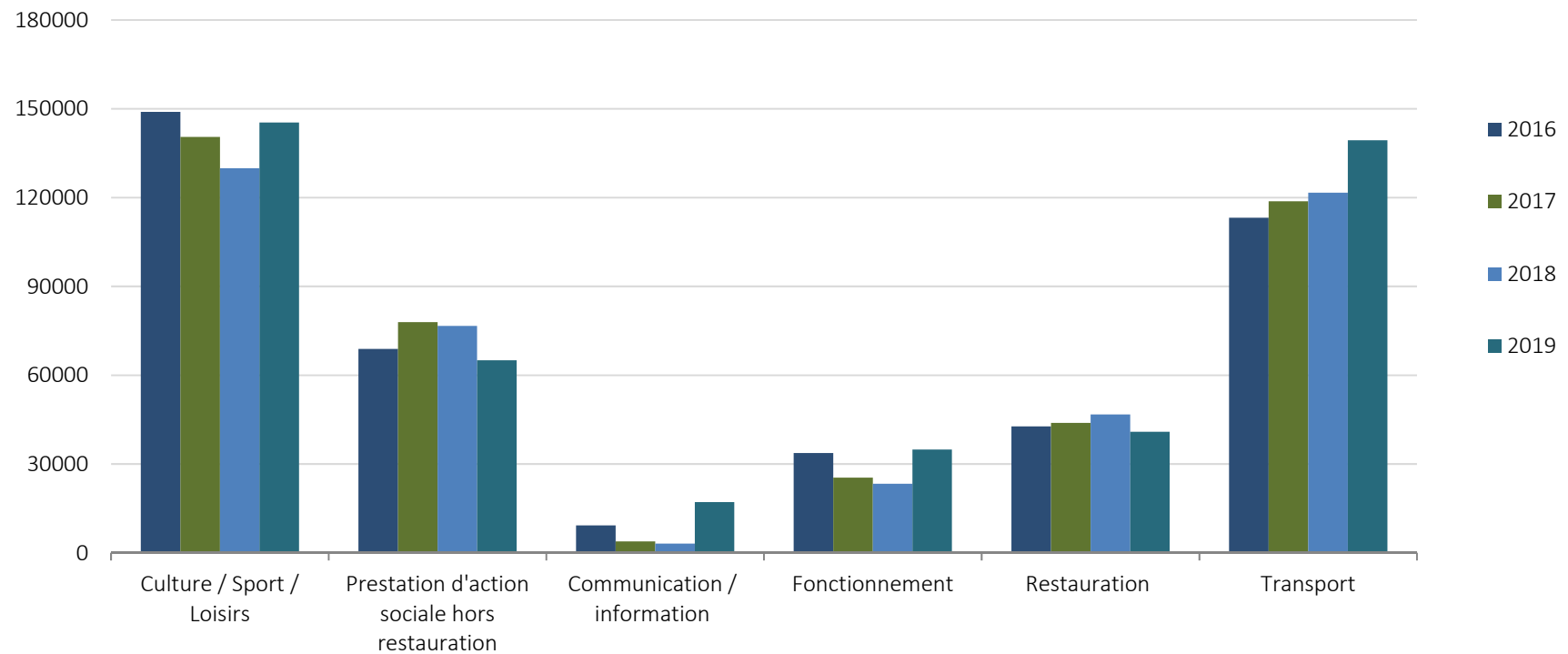
Le graphe ci-dessous donne une répartition plus fine en pourcentage entre les différentes thématiques pour l'année 2019



Chapitre 9 - Action sociale

Enfin, le graphique ci-dessous donne l'évolution entre 2016 et 2019 du budget consolidé consacré aux différentes thématiques : culture / sport / loisirs, prestations d'action sociale hors restauration, communication / information, fonctionnement, restauration, et transport.

Evolution 2016-2019 par thématique
(budget consolidé)



Depuis 2016, 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 Plan de Déplacement d'Administration (PDA) et d'un Plan de Déplacement Inter-Etablissements (PDIE), portés par l'action sociale.

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

CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CET	Compte Epargne Temps
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CLD	Congé Longue Durée
CMR	Cancérogène, Mutagène Reprotoxique

D

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

E

ENS CONT	Enseignant Contractuel
ETP	Equivalent temps plein

I

IATS	Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers et personnels de Service
IDEX	Initiative d'EXcellence
IGE	Ingénieur d'Etudes
IGR	Ingénieur de Recherche
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et Formation

M

MCF	Maître de Conférences
-----	-----------------------

P

PAST	Enseignant-chercheur associé à temps partiel
PEP	Place de l'Emploi Public
PPCR	Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié

R

RAFP	Retraite Additionnelle de la Fonction Publique
RIFSEEP	Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel
RQTH	Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé

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 2019 a été réalisé sous le pilotage de la **Direction des Ressources Humaines** avec une coordination assurée par la **Direction Générale des Services** et la participation active des services **Direction des Systèmes d'Information, 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

