

Rapport social unique 2022



grenoble-inp.fr/rapport-social





Ioannis PARISSIS,
Vice-Président en charge
des Ressources Humaines

Le rapport social unique est toujours le meilleur moyen de découvrir ou de redécouvrir l'établissement "par l'humain". Je ne peux que vous encourager à le lire attentivement.

Vous vous réjouirez certainement en découvrant, par exemple, que le rapport femmes/hommes est en légère progression depuis 4 ans chez les enseignants chercheurs, les enseignants, les personnels IATS de catégorie A ; que notre taux d'agents en situation de handicap s'établit à un plus haut historique de 4,88% ; que 25 nouveaux CDI ont été établis cette année, grâce au délai plus court (4 ans) permettant désormais aux agents d'y accéder.

Vous constaterez aussi des faits qui incitent à la vigilance. Par exemple, la répartition des agents IATS montre un "glissement" vers les catégories supérieures : si cela démontre la technicité croissante de nos métiers, une vigilance sur l'impact sur la masse salariale s'impose. De même, les tensions sur le marché de l'emploi sont sans doute une des raisons principales du taux de rotation externe en forte hausse.

Ce rapport social est le dernier que j'ai le plaisir de signer après deux mandats de quatre ans en tant que vice-président en charge des ressources humaines. C'est l'occasion de rendre hommage à tous ceux et à toutes celles qui ont contribué à la préparation et la présentation du rapport, mais aussi à l'ensemble des personnels qui, par leur travail, leurs actions, leurs décisions et par notre dialogue social, ont contribué à l'évolution de notre politique.

Quant à moi, je retiendrai que pendant mes deux mandats j'ai réussi à vaincre le temps : l'âge moyen de nos personnels est resté stable à 46 ans !

Depuis la parution du décret du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, sont désormais proposés :

- **Une Base de données sociales**, rendue accessible aux seuls membres des comités sociaux, comportant sous forme dématérialisée des indicateurs et données, fixés par arrêté.
- **Un Rapport social unique, que constitue le présent document**, alimenté par les indicateurs de la base de données sociales, et présentant les données de manière plus graphique, et si possible de manière historisée.

Un document synthétique reprenant les « **chiffres clés** » du **rapport social unique** est également mis à disposition de l'ensemble des agents.

1. EMPLOI	5	4. FORMATION	45	7. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	69
1.1. Effectifs globaux	5	4.1. Nombre d'agents formés hors Perform	45	7.1. Télétravail	69
Effectifs gérés	5	4.2. Nombre de jours de formation hors Perform	46	7.2. Quotités de travail	70
Personnels en fonction	6	4.3. Nombre de stagiaires en formation hors Perform	47	7.3. Congés	72
1.2. Personnels enseignants chercheurs et enseignants	9	4.4. Nombre de demandes de congé formation	48	7.4. Compte Epargne Temps	73
1.3. Personnels administratifs et techniques IATS	16	4.5. Focus sur l'offre de formation mutualisée PerForm	49	7.5. Absences au travail hors raisons de santé	76
1.4. Focus stagiaires	25	5. REMUNERATIONS	53	7.6. Absences au travail pour raisons de santé	77
1.5. Contractuels de recherche et doctorants	26	5.1. Masse salariale globale	53	7.7. Jours de carence	80
1.6. Pyramides des âges (par sexe et par statut)	27	5.2. Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées	54	7.8. Personnes en situation de handicap	81
2. RECRUTEMENTS	32	5.3. GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat)	54	8. ACTION SOCIALE	83
2.1. Entrées	32	5.4. Rémunérations nettes par déciles	55	8.1. Bilan de la politique sociale en faveur des personnels de Grenoble INP – UGA	83
3. PARCOURS PROFESSIONNELS	36	5.5. Rémunérations annuelles brutes versées	56	9. DIALOGUE SOCIAL	90
3.1. Mobilité	36	5.6. Nombre d'Equivalents temps plein annuels rémunérés (ETPR)	58	9.1. Représentants du personnel par type d'instance	90
3.2. Conseils en mobilité carrière	38	5.7. Nombre de mois de personnes physiques payées	59	9.2. Réunions des instances au cours de l'année	91
3.3. Avancement	39	5.8. Rémunérations par tranche d'indice majoré	60	9.3. Grèves	92
3.4. Départs	43	6. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	61	GLOSSAIRE	93
		6.1. Risques professionnels	61		
		6.2. Dispositifs de signalement	63		
		6.3. Bénéficiaire d'un temps partiel thérapeutique	64		
		6.4. Médecine de prévention	65		

1.1. Effectifs globaux

1.1.1. Effectifs gérés au 31/12/2022

Les effectifs gérés incluent l'ensemble des personnels en fonction et hors activité, titulaires et contractuels, rattachés à l'établissement au 31 décembre 2022.

Sont pris en compte :

- les agents en fonction (dont apprentis) occupant un poste au 31/12/2022, soit 1 319 agents
 - le personnel hors activité, non présent dans l'établissement au 31/12/2022, soit 42 agents
- Les contractuels étudiants, vacataires, stagiaires ne sont, en revanche, pas pris en compte.

1367

Plafond d'emplois autorisé, dont 1065 ETPT sur le plafond ministériel

1361

Agents gérés au 31/12/2022

1319

Agents en fonction (en activité) au 31/12/2022

		Enseignants	IATS	Contractuels de recherche	Total		Rappel 2021	Rappel 2020
		Effectif	Effectif	Effectif	Effectif	%		
En fonction = en activité (agent occupant un poste)		405	677	237	1 319	96,9%	1 297	1 275
Hors activité (agent n'occupant pas de poste dans l'établissement)	Maladies longues (CLD...)	0	3	0	3	0,2%	4	2
	Congé parental	0	0	0	0	0	1	1
	Congé formation	1	2	0	3	0,2%	1	0
	Détachement sortant	5	7	0	12	0,9%	14	10
	Congé mobilité	0	0	0	0	0	0	2
	Fin de droits maladie	0	0	0	0	0	0	0
	Disponibilité*	11	13	0	24	1,8%	24	26
Total Hors activité		17	25	0	42	3,1%	44	41
Total Effectifs gérés		422	702	237	1 361	100,0%	1 341	1 316

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 en fonction au 31/12/2022 *

	EFFECTIFS 2022						Rappel 2021			Rappel 2020		
	Hommes		Femmes		Total		H	F	Total	H	F	Total
Enseignants	284	70,12%	121	29,88%	405	31%	282	113	395	277	114	391
IATS	245	36,19%	432	63,81%	677	51%	243	415	658	242	408	650
Contractuels de recherche	171	72,15%	66	27,85%	237	18%	173	71	244	161	73	234
Total	700	53,07%	619	46,93%	1319	100%	698	599	1297	680	595	1275

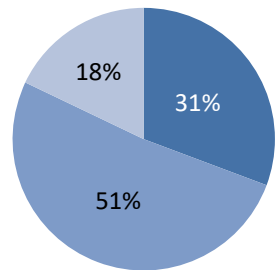


La proportion d'hommes est **plus importante que celle des femmes (53% d'hommes contre 47% de femmes)**.

On constate toutefois des disparités importantes entre les populations puisque les enseignants comprennent 70% d'hommes, les contractuels de recherche 72% contre 36% seulement chez les agents administratifs.

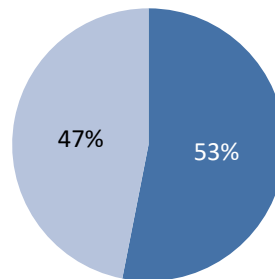
* Comprend tous les personnels Grenoble INP occupant un poste au 31/12/2022 (titulaires et contractuels, dont contrats de recherche et de formation, hors contractuels étudiants, vacataires et stagiaires et hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP). Il s'agit d'une observation des effectifs présents au 31/12/2022 et non d'une photographie des postes de l'établissement (postes vacants non représentés).

Répartition par type de population



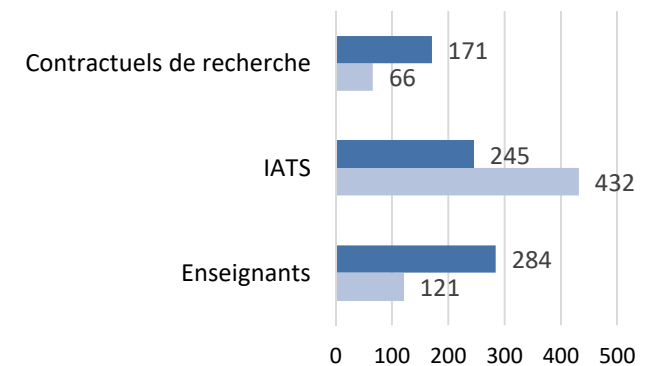
- Enseignants
- IATS
- Contractuels de recherche

Répartition par sexe



- Hommes
- Femmes

Répartition par type de population et sexe



- Hommes
- Femmes

Répartition des effectifs en fonction (en activité) par statut d'emploi, catégorie et sexe

	Effectifs en fonction 2022										Rappel 2021	Rappel 2020
	A			B			C			TOTAL GENERAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL			
FONCTIONNAIRE SUR EMPLOI PERMANENT	349	191	540	25	64	89	16	45	61	690	695	685
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	63	84	147	24	91	115	11	12	23	285		
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	209	111	320	1	13	14	1	3	4	338		
APPRENTI	1	3	4	0	1	1	0	1	1	6		
TOTAL	622	389	1011	50	169	219	28	61	89	1319	1297	1275

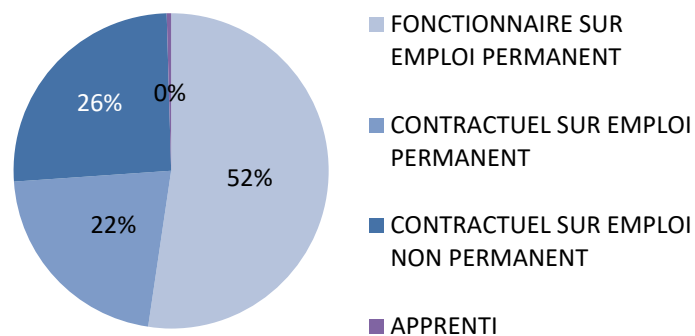


Les effectifs ont augmenté entre 2021 et 2022 (+22 agents) :

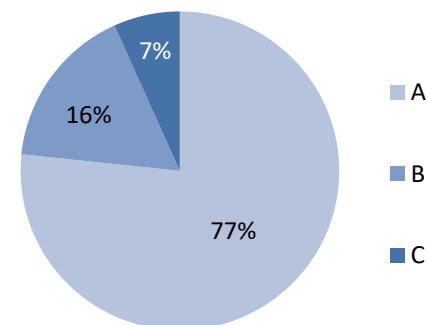
-5 titulaires

+27 contractuels

Répartition par statut d'emploi



Répartition par catégorie hiérarchique



Répartition des ETP en fonction par statut d'emploi, catégorie et sexe

	ETP en fonction 2022										Rappel 2021	Rappel 2020
	A			B			C			TOTAL GENERAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL			
FONCTIONNAIRE SUR EMPLOI PERMANENT	345	185	530	24	61	86	16	43	59	673,9	679,4	668,6
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	59	79	138	24	86	109	10	11	21	268,3		
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	208	107	315	1	11	12	1	2	3	330,8		
APPRENTI	1	3	4	0	1	1	0	1	1	6,0		
TOTAL	613	374	987	49	159	208	27	57	84	1279	1261,7	1236,8

1.2. Personnels enseignants chercheurs et enseignants

Effectifs d'enseignants par catégorie d'emploi, sexe et statut au 31/12/2022

Catégorie d'emploi	ETP 2022			Rappel 2021	Rappel 2020
	Hommes	Femmes	Total		
PR	98	32,6	130,6	125,7	123,7
MCF	124,9	49,3	174,2	176,4	173,0
PRAG	31,6	19	50,6	50	45,6
PRCE	6	5,6	11,6	12,5	14,2
Sous Total Titulaires	260,5	106,5	367	364,6	356,5
ATER	8	5	13	8	15,0
PAST	4,5	1,5	6	5	5,0
ENS CONT	4,5	3	7,5	8,3	7,0
Sous Total Contractuels	17	9,5	26,5	21,3	27,0
TOTAUX	277,5	116	393,5	385,9	383,5

EFFECTIFS 2022			Rappel 2021	Rappel 2020
Hommes	Femmes	Total		
98	33	131	126	124
127	50	177	179	175
32	20	52	51	46
6	6	12	13	15
263	109	372	369	360
8	5	13	8	15
8	3	11	9	9
5	4	9	9	7
21	12	33	26	31
284	121	405	395	391

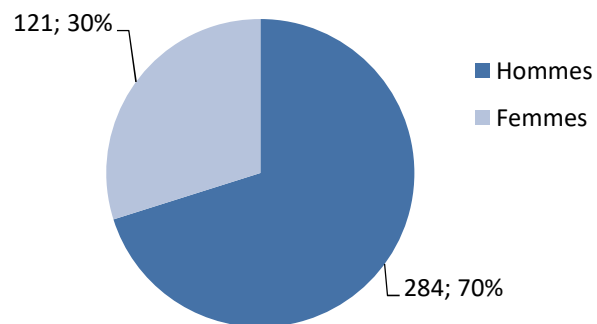


On observe une augmentation des effectifs entre 2021 et 2022 (+10 agents au total, +7 agents si on observe les contractuels uniquement) :

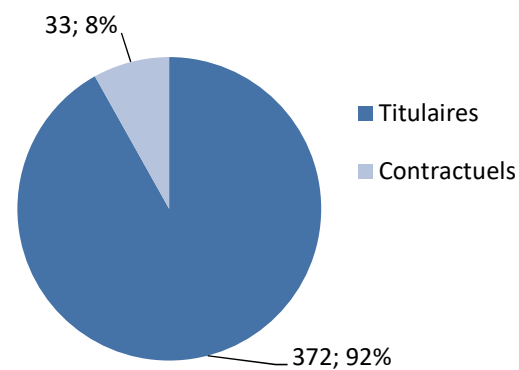
- +5 professeurs des universités
- 2 maîtres de conférences
- +1 professeur agrégé
- 1 professeur certifié
- +5 ATER
- +2 PAST

Au global, les professeurs des universités représentent 35% des enseignants, et les maîtres de conférence représentent 48% des enseignants titulaires.

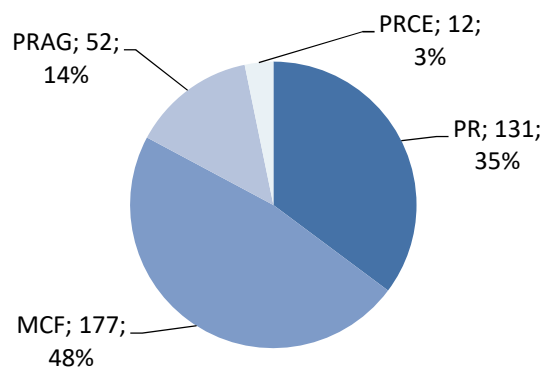
Effectifs enseignants par sexe



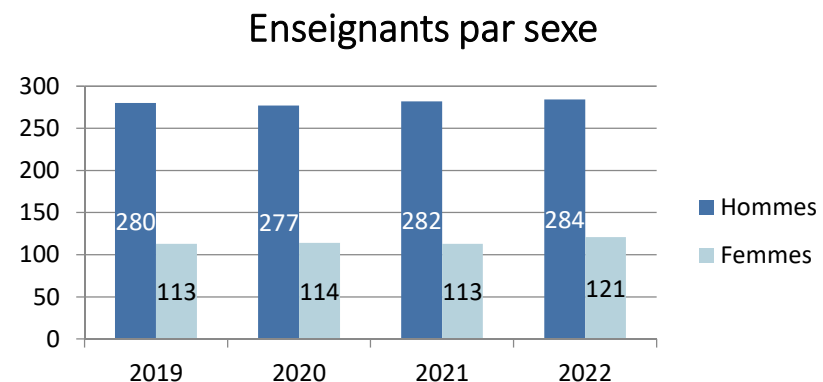
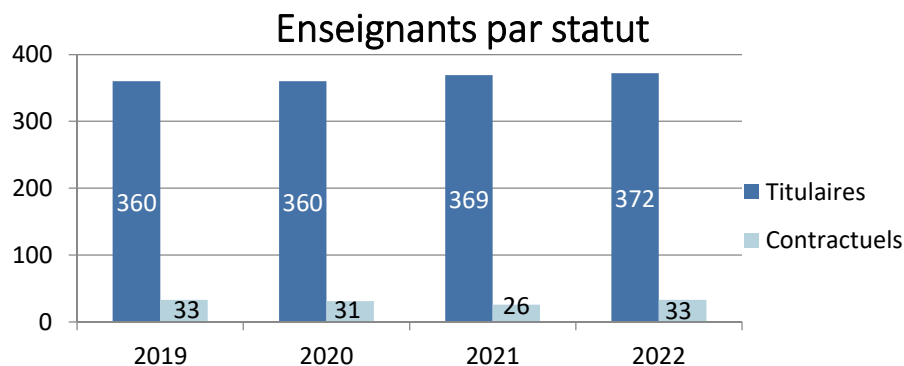
Effectifs enseignants par statut



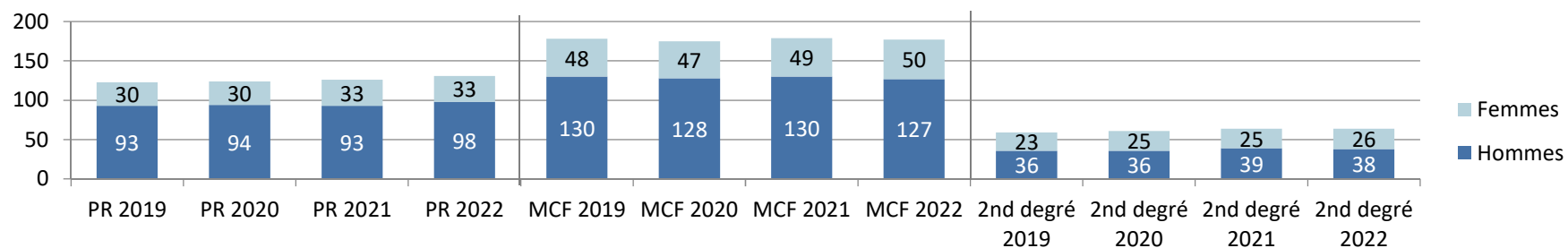
Répartition des enseignants titulaires



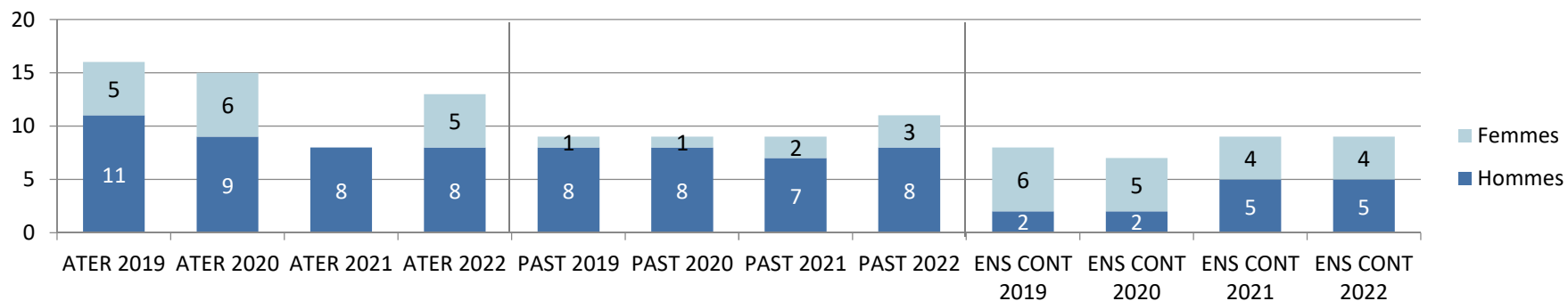
Evolution des effectifs enseignants de Grenoble INP - UGA sur les 4 dernières années



Enseignants chercheurs et enseignants du second degré



ATER, PAST et enseignants contractuels



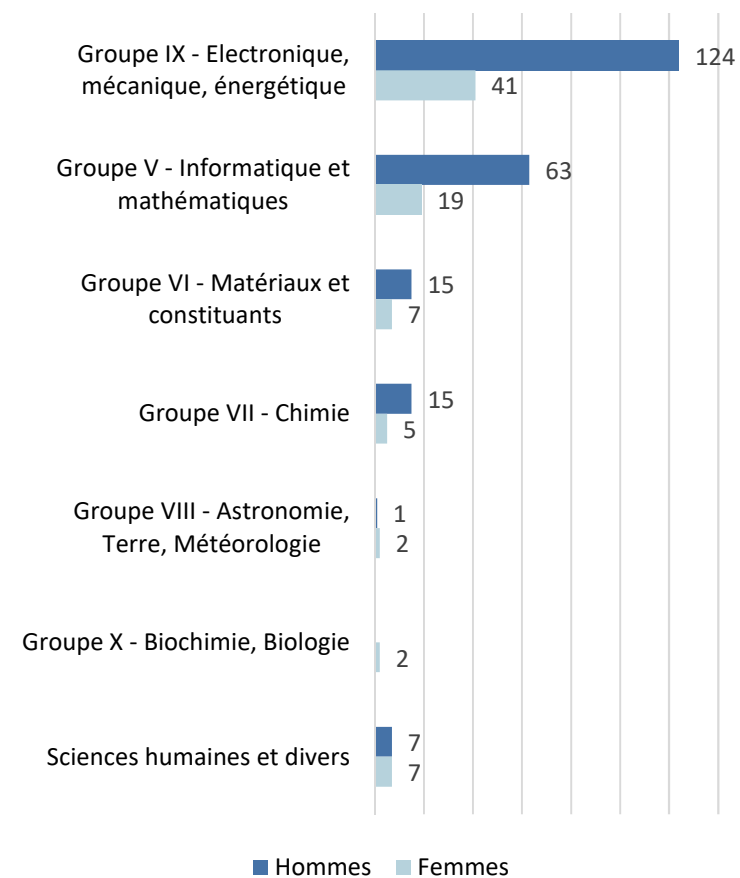
(Source SIHAM)

Les effectifs enseignants par métier au 31/12/2022

Enseignants chercheurs titulaires par section CNU

S.CNU	Intitulé section	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2021	Rappel 2020
Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique		124	41	165	166	165
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	34	6	40	40	41
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	42	10	52	53	53
62	Energétique, génie des procédés	13	10	23	23	21
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	35	15	50	50	50
Groupe V - Informatique et mathématiques		63	19	82	80	78
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	10	2	12	13	13
27	Informatique	53	17	70	67	65
Groupe VI - Matériaux et constituants		15	7	22	22	22
28	Milieux denses et matériaux	9	5	14	14	14
29	Constituants élémentaires	6	2	8	8	8
Groupe VII - Chimie		15	5	20	19	18
31	Chimie théorique, physique, analytique	5	1	6	5	5
33	Chimie des matériaux	10	4	14	14	13
Groupe VIII - Astronomie, Terre, Météorologie		1	2	3	3	2
37	Enveloppes fluides du système Terre et autres planètes	1	2	3	3	2
Groupe X - Biochimie, Biologie		0	2	2	1	1
64	Biochimie et biologie moléculaire	0	2	2	1	1
Sciences humaines et divers		7	7	14	14	13
05	Sciences économiques	3	2	5	6	5
06	Sciences de gestion et du management	3	2	5	5	5
19	Sociologie, démographie	1	3	4	3	3
Total des enseignants chercheurs		225	83	308	305	299

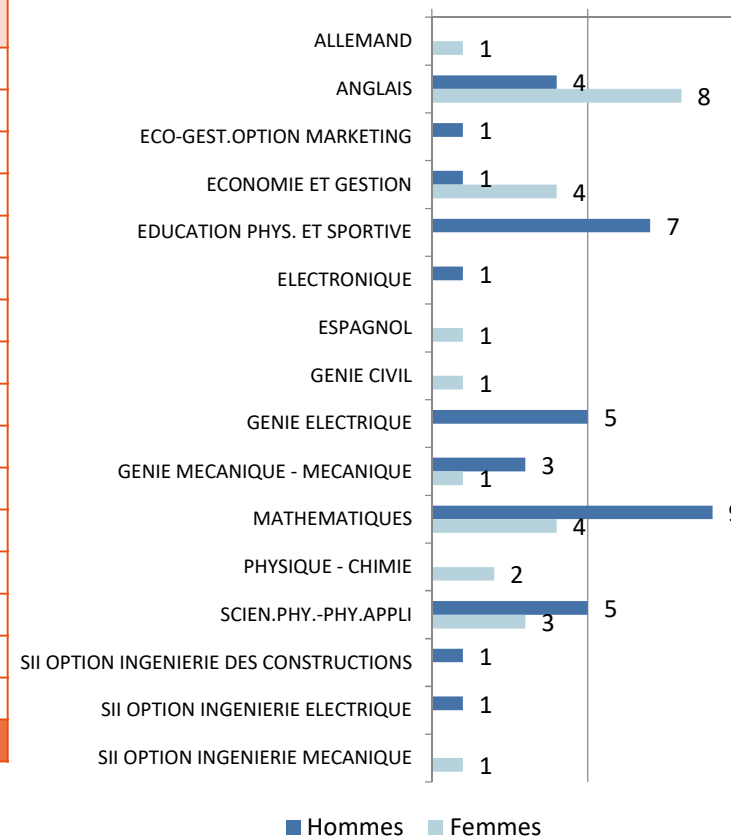
Enseignants chercheurs titulaires par groupe de section CNU



Enseignants du second degré titulaires par discipline

Discipline	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2021	Rappel 2020
ALLEMAND	0	1	1	1	1
ANGLAIS	4	8	12	12	12
ECO-GEST.OPTION MARKETING	1	0	1	1	0
ECONOMIE ET GESTION	1	4	5	5	5
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	7	0	7	7	7
ELECTRONIQUE	1	0	1	1	1
ESPAGNOL	0	1	1	1	1
GENIE CIVIL	0	1	1	1	1
GENIE ELECTRIQUE	5	0	5	5	5
GENIE MECANIQUE - MECANIQUE	3	1	4	4	4
MATHEMATIQUES	9	4	13	12	12
PHYSIQUE - CHIMIE	0	2	2	3	2
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	5	3	8	8	7
SII OPTION INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS	1	0	1	1	1
SII OPTION INGENIERIE ELECTRIQUE	1	0	1	1	1
SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE	0	1	1	1	1
Total des emplois du second degré	38	26	64	64	61

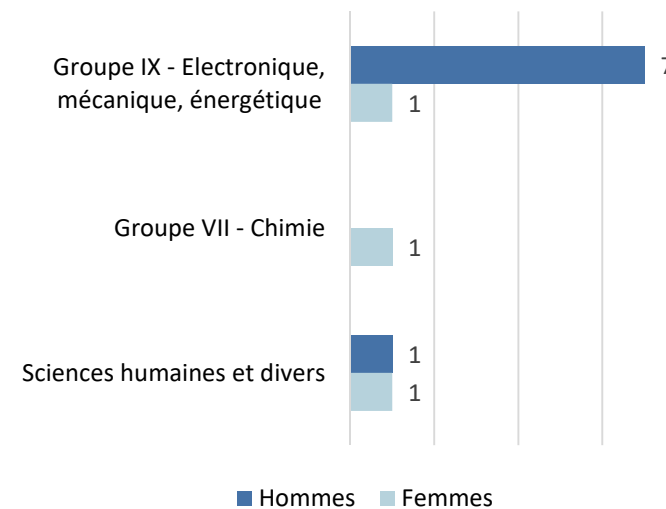
Enseignants du second degré titulaires par discipline



Enseignants contractuels PAST par section CNU

S.CNU	Intitulé section	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2021	Rappel 2020
Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique		7	1	8	6	5
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	3	1	4	2	2
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	0	1	1	1
62	Energétique, génie des procédés	1	0	1	1	1
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	2	0	2	2	1
Groupe V - Informatique et mathématiques		0	0	0	0	1
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	0	0	0	0	1
Groupe VI - Matériaux et constituants		0	0	0	0	1
28	Milieus denses et matériaux	0	0	0	0	1
Groupe VII - Chimie		0	1	1	1	0
33	Chimie des matériaux	0	1	1	1	0
Sciences humaines et divers		1	1	2	2	3
06	Sciences de gestion et du management	1	1	2	2	3
Total des emplois de PAST		8	3	11	9	9

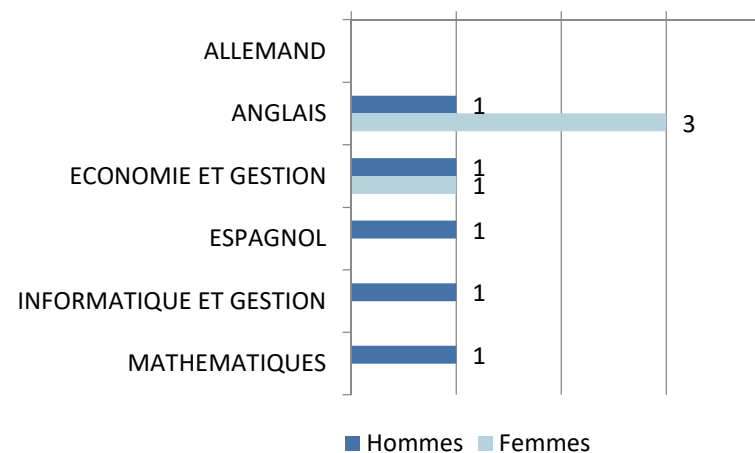
PAST par groupe de section CNU



Enseignants contractuels par discipline

Discipline	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2021	Rappel 2020
ALLEMAND	0	0	0	0	1
ANGLAIS	1	3	4	4	3
ECONOMIE ET GESTION	1	1	2	1	1
ESPAGNOL	1	0	1	1	1
INFORMATIQUE ET GESTION	1	0	1	1	1
MATHEMATIQUES	1	0	1	2	0
Total des emplois enseignants contractuels	5	4	9	9	7

Enseignants contractuels par discipline



1.3. Personnels administratifs et techniques IATS

1.3.1 Effectifs IATS

Observation au 31/12/2022

	Effectifs IATS en fonction 2022										Rappel 2021	Rappel 2020
	A			B			C			TOTAL GENERAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL			
FONCTIONNAIRE SUR EMPLOI PERMANENT	86	82	168	25	64	89	16	45	61	318	326	325
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	39	71	110	24	91	115	11	12	23	248		
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	41	46	87	1	13	14	1	3	4	105	332	325
APPRENTI	1	3	4	0	1	1	0	1	1	6		
TOTAL	167	202	369	50	169	219	28	61	89	677	658	650



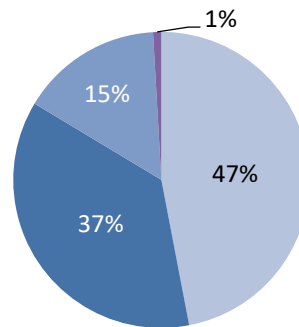
Entre 2020 et 2021, on observait une hausse de 8 agents personnels administratifs et techniques.

Entre 2021 et 2022, la tendance est toujours à la hausse (+19 agents) :

-8 titulaires
+27 contractuels

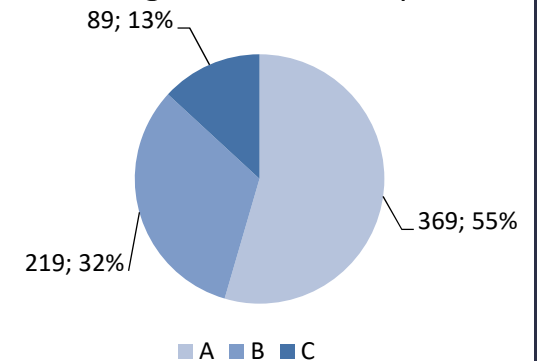
+30 catégories A
+1 catégorie B
-12 catégorie C

Effectifs par statut d'emploi



- FONCTIONNAIRE SUR EMPLOI PERMANENT
- CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT
- CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT
- APPRENTI

Effectifs par catégorie hiérarchique



1.3.2. Effectifs titulaires IATS

Observation au 31/12/2022

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

	ETP 2022			Rappel 2021	Rappel 2020	EFFECTIFS 2022			Rappel 2021	Rappel 2020
	Hommes	Femmes	Total			Hommes	Femmes	Total		
CATEGORIE A				CATEGORIE A		CATEGORIE A			CATEGORIE A	
IGR	19,8	7,7	27,5	30,5	32,7	20	8	28	31	33
IGE	46,8	37,6	84,4	77,3	71,2	48	40	88	80	74
ASI	12,8	25,4	38,2	36,1	36	13	26	39	37	37
Total A	79,4	70,7	150,1	143,9	139,9	81	74	155	148	144
CATEGORIE B				CATEGORIE B		CATEGORIE B			CATEGORIE B	
TCH	23,1	52,7	75,8	80,6	77,1	24	55	79	84	80
CATEGORIE C				CATEGORIE C		CATEGORIE C			CATEGORIE C	
ATRF	14,6	25,4	40	46,9	47,5	15	27	42	49	50
Total	117,1	148,8	265,9	271,4	264,5	120	156	276	281	274



Entre 2020 et 2021, on notait une hausse de 7 agents titulaires ITRF.

Entre 2021 et 2022, les effectifs d'agents titulaires ITRF sont en baisse (-5 agents) :

- +7 catégories A
- 5 catégories B
- 7 catégories C

Observation au 31/12/2022

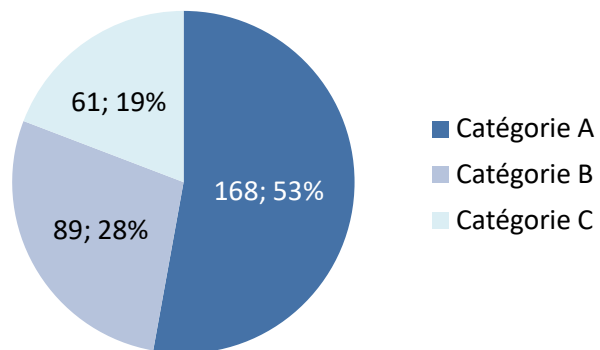
Titulaires AENES (Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur)

	ETP 2022			Rappel 2021	Rappel 2020	EFFECTIFS 2022			Rappel 2021	Rappel 2020
	Hommes	Femmes	Total			Hommes	Femmes	Total		
CATEGORIE A				CATEGORIE A		CATEGORIE A			CATEGORIE A	
DGS/AGC/DGSA	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3
AAE	3	6	9	9	10	3	6	9	9	10
Total A	5	8	13	12	13	5	8	13	12	13
CATEGORIE B				CATEGORIE B		CATEGORIE B			CATEGORIE B	
SAENES	1	8,5	9,5	12,6	12,3	1	9	10	13	13
CATEGORIE C				CATEGORIE C		CATEGORIE C			CATEGORIE C	
ADJENES	1	17,5	18,5	18,8	22,3	1	18	19	20	25
Total	7	34	41	43,4	47,6	7	35	42	45	51

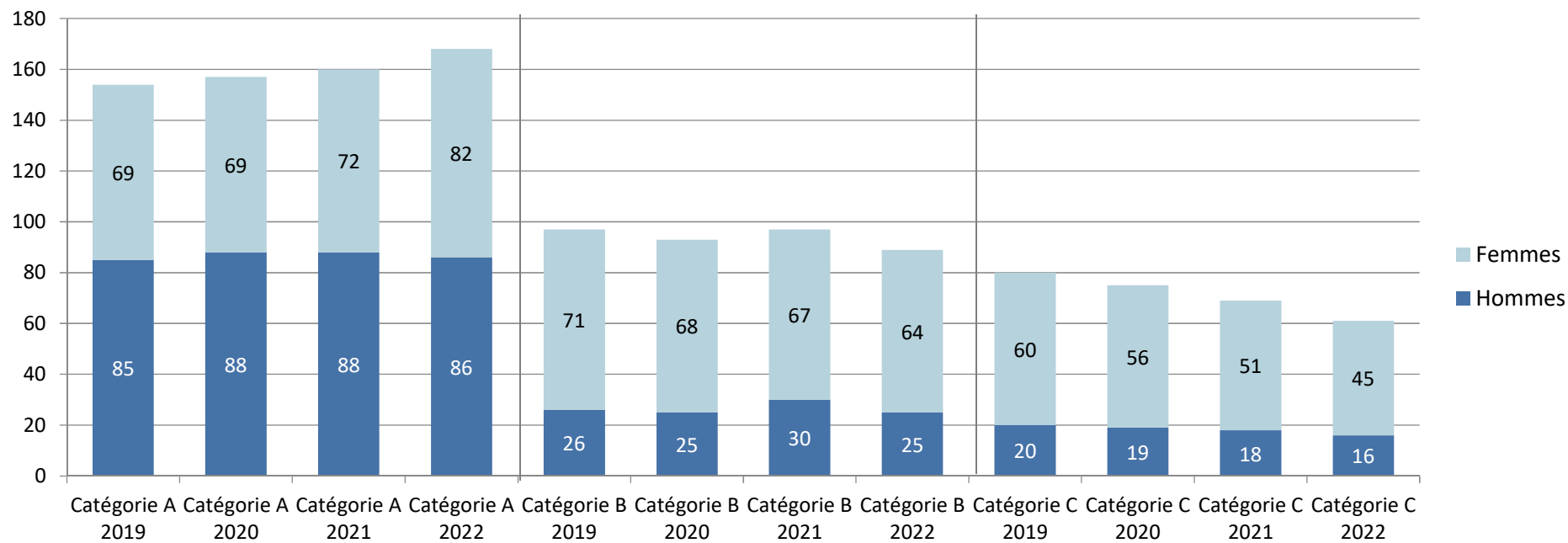


Entre 2021 et 2022, les effectifs AENES diminuent (-3 agents dont 2 agents qui ont été intégrés à la filière ITRF).

Titulaires IATS par catégorie au 31/12/2022



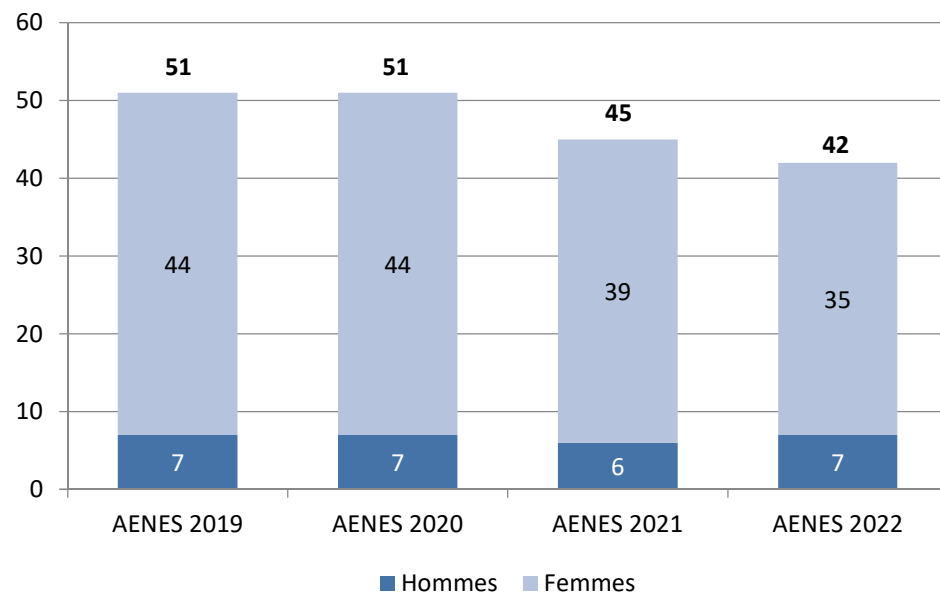
Evolution des effectifs titulaires IATS par catégorie de fonction publique et sexe



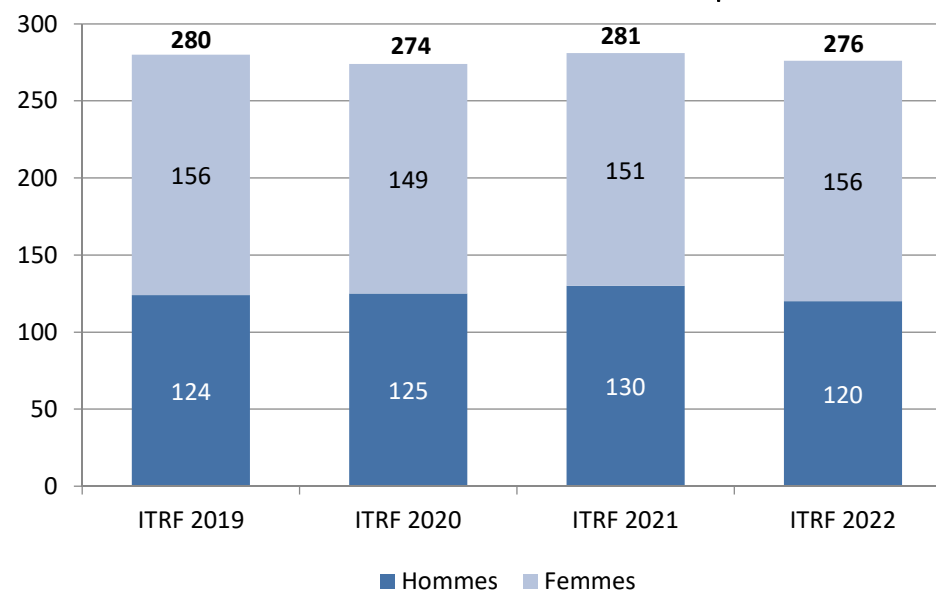
(Source SIHAM)

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

Evolution des effectifs titulaires AENES par sexe

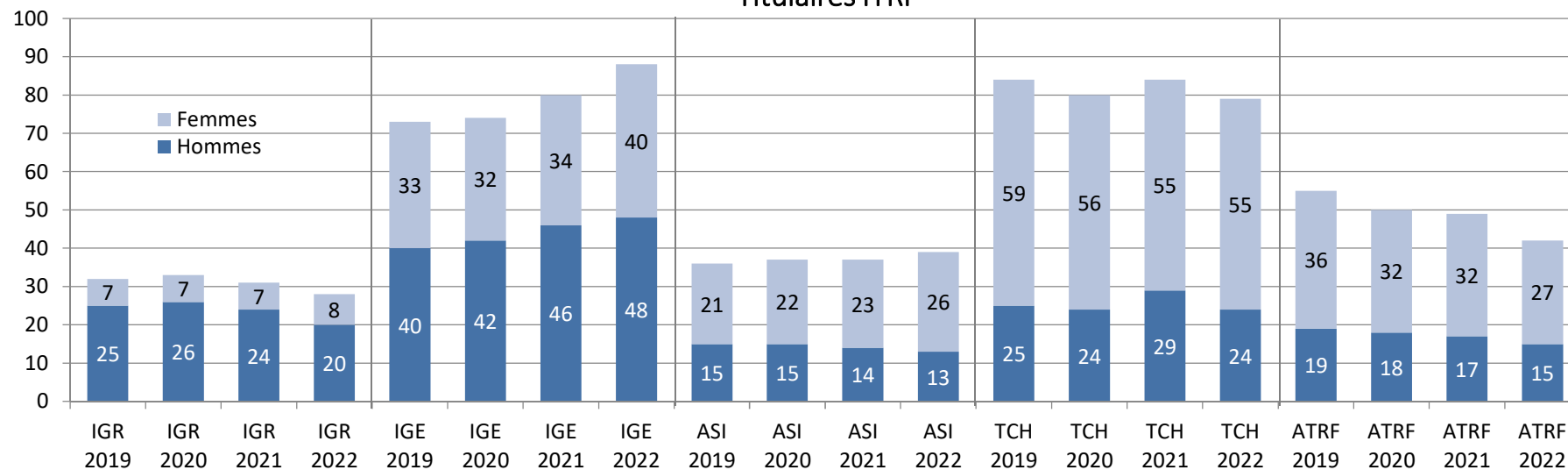


Evolution des effectifs titulaires ITRF par sexe

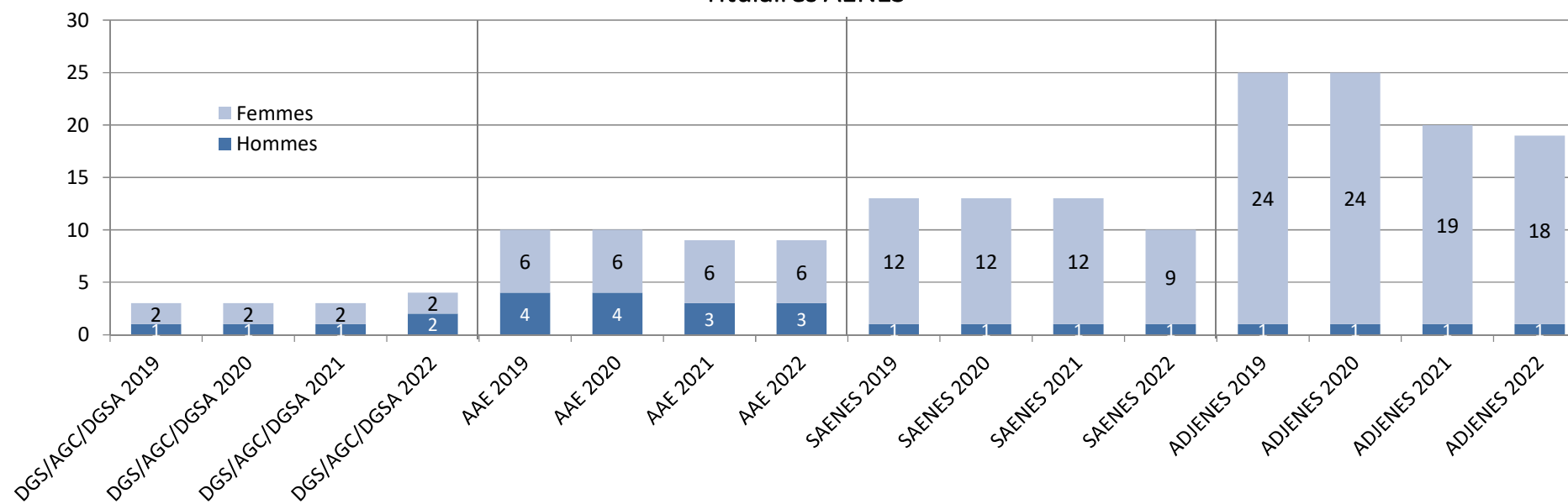


Sur les 4 dernières années, les effectifs de titulaires AENES ont baissé de 21,4% et ceux de titulaires ITRF ont baissé de 1,4%.

Titulaires ITRF



Titulaires AENES

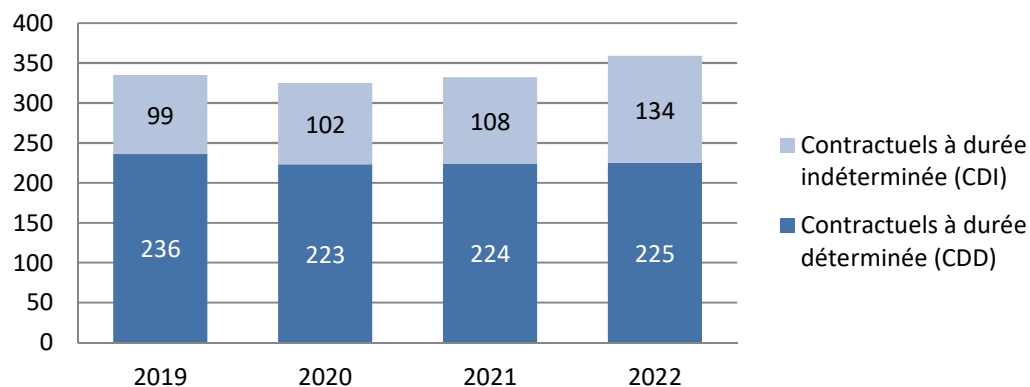


1.3.4. Effectifs contractuels IATS

Observation au 31/12/2022

	ETP 2022			Rappel 2021	Rappel 2020	EFFECTIFS 2022			Rappel 2021	Rappel 2020
	Hommes	Femmes	Total			Hommes	Femmes	Total		
Contractuels à durée déterminée (CDD)	86,1	128,63	214,73	215,4	211,1	87	138	225	224	223
Contractuels à durée indéterminée (CDI)	30	96,9	126,9	102,3	96,1	31	103	134	108	102
Total	116,1	225,53	341,63	317,7	307,2	118	241	359	332	325

Evolution des effectifs contractuels IATS par type de contrat



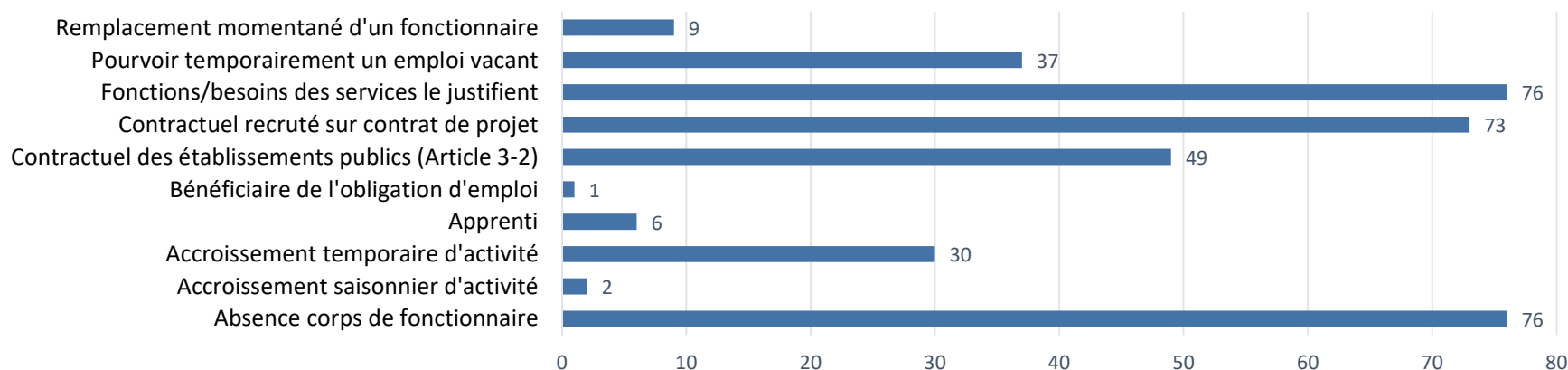
Entre 2020 et 2021, on constatait une hausse de 7 agents contractuels IATS.

Entre 2021 et 2022, la tendance est toujours à la hausse avec +27 agents dont :

- +1 CDD**
- +26 CDI**

			ETP 2022			EFFECTIFS 2022		
Statut d'emploi	Catégorie	Corps	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	A	IGR	10	6	16	10	6	16
		IGE	25,8	43,5	69,3	26	45	71
		ASI	3	18,9	21,9	3	20	23
	B	TECH	24	85,5	109,5	24	91	115
	C	ATRF	10,2	10,9	21,1	11	12	23
Sous Total EMPLOI PERMANENT			73	164,8	237,8	74	174	248
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	A	IGR	12,3	8,2	20,5	13	10	23
		IGE	21	28,8	49,8	21	30	51
		ASI	6,8	5,03	11,83	7	6	13
	B	TECH	1	11,2	12,2	1	13	14
	C	ATRF	1	2,5	3,5	1	3	4
Sous Total EMPLOI NON PERMANENT			42,1	55,73	97,83	43	62	105
APPRENTI	A	APPRENTI	1	3	4	1	3	4
	B	APPRENTI	0	1	1	0	1	1
	C	APPRENTI	0	1	1	0	1	1
Sous Total APPRENTI			1	5	6	1	5	6
Total			116,1	225,53	341,63	118	241	359

Effectifs contractuels IATS par fondement juridique de recrutement

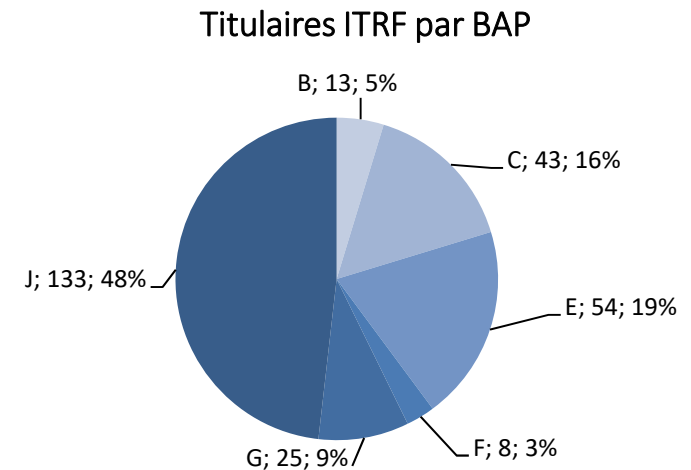


(Source SIHAM)

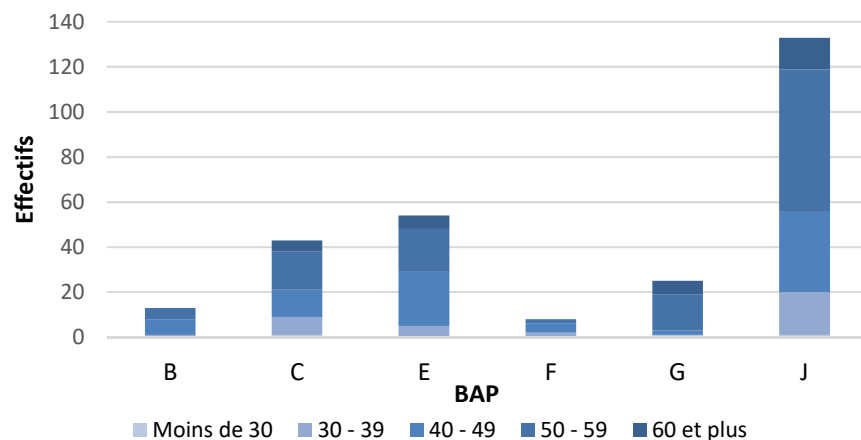
1.3.5. Personnels titulaires ITRF par Branche d'Activité Professionnelle

Observation au 31/12/2022

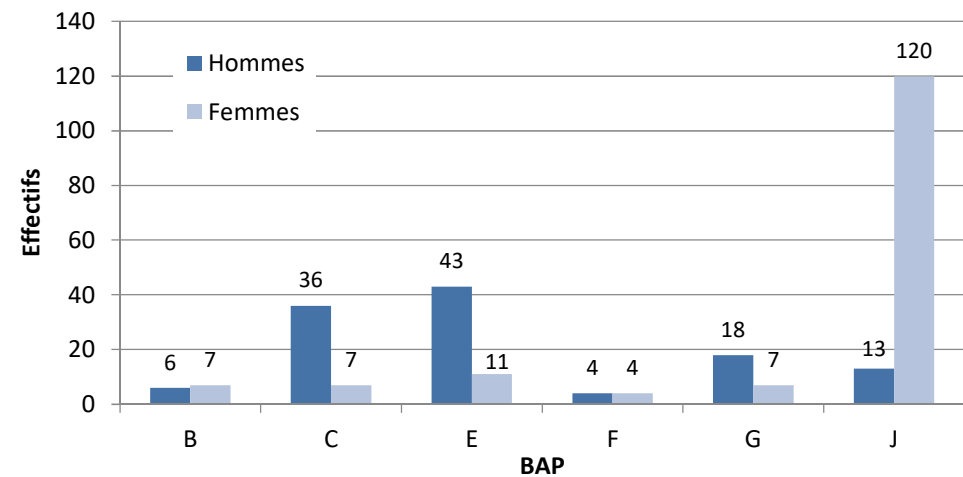
Les branches d'activités professionnelles (BAP)	
A	Science du vivant
B	Sciences chimiques Sciences des matériaux
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
D	Sciences Humaines et Sociales
E	Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
F	Information, Documentation, Culture, Communication,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



Titulaires ITRF par BAP et classe d'âge



Titulaires ITRF par BAP et sexe



(Source SIHAM)

1.4. Focus stagiaires

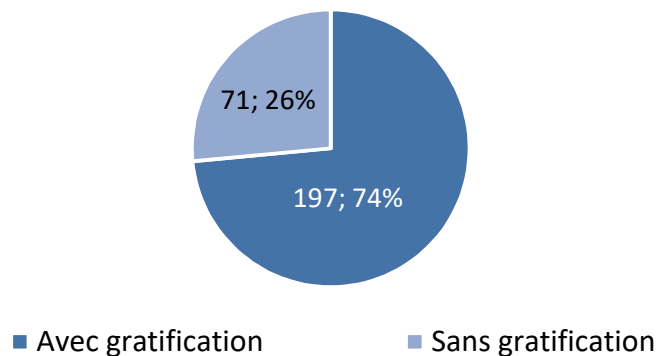
268

Stagiaires accueillis au cours de l'année 2022

Nombre de stagiaires accueillis au cours de l'année 2022 par durée du stage

Durée du stage	Nombre de Stagiaires
Moins d'un mois	44
1 à 2 mois	38
2 à 4 mois	90
4 à 6 mois	90
6 mois et plus	6
TOTAL	268

Nombre de stagiaires sur l'année 2022 avec gratification et sans gratification



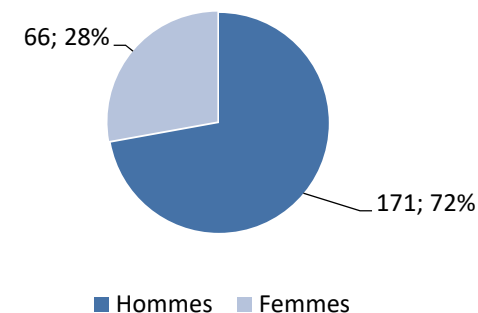
1.5. Contractuels de recherche et doctorants

Les effectifs de contractuels de recherche et doctorants

Observation au 31/12/2022

	Hommes	Femmes	Total 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
Doctorant	141	54	195	207	199
Chercheur confirmé	1	0	1	1	1
Jeune chercheur	29	12	41	36	34
Total	171	66	237	244	234

Effectifs des contractuels de recherche et doctorants par sexe

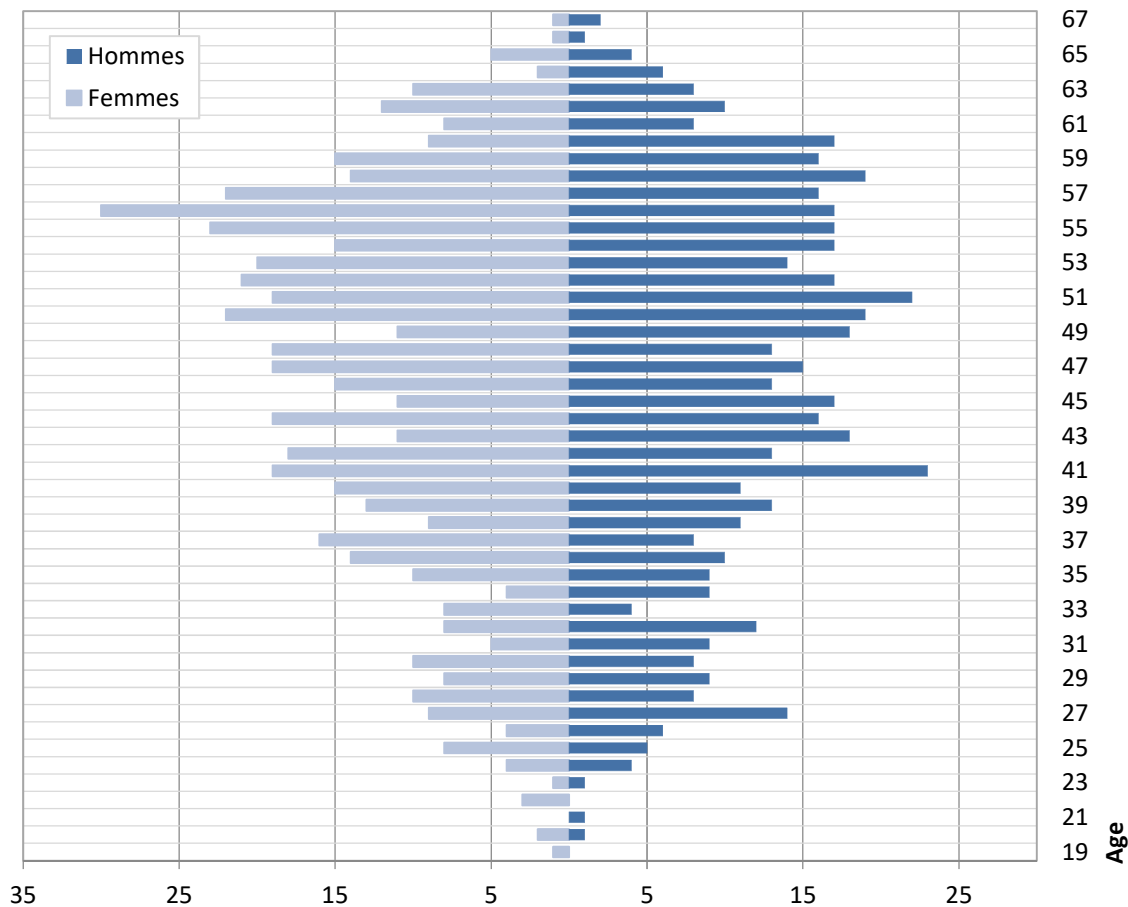


Diminution de -7 contractuels de recherche et doctorants entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022. Tous les contractuels de recherche sont recrutés à temps plein.

1.6. Pyramides des âges

1.6.1. Pyramides des âges par sexe

Personnel en fonction au 31/12/2022*
Enseignants, enseignants-chercheurs et IATS de Grenoble INP



46 ans

Age moyen des enseignants et IATS de Grenoble INP - UGA



46 ans, âge moyen des femmes

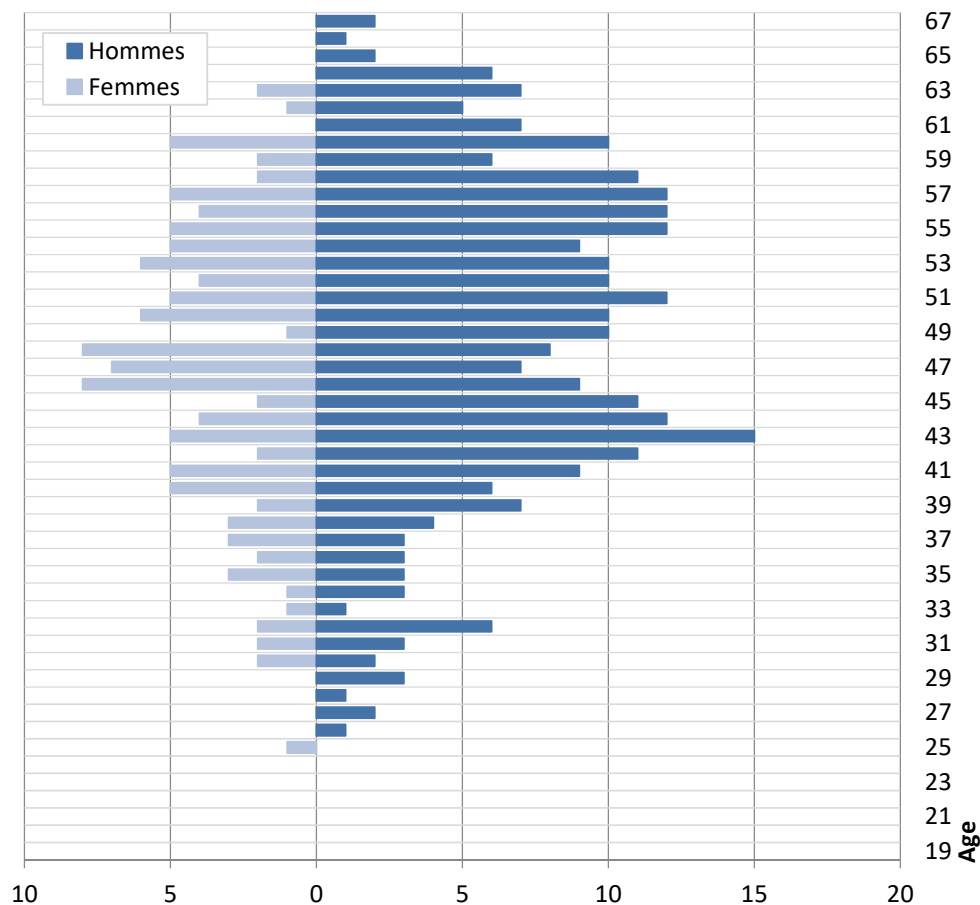


46 ans, âge moyen des hommes

*Comprend tous les personnels en fonction à Grenoble INP au 31/12/2022 (titulaires et contractuels hors contractuels de recherche)

Population concernée : 1082 personnes

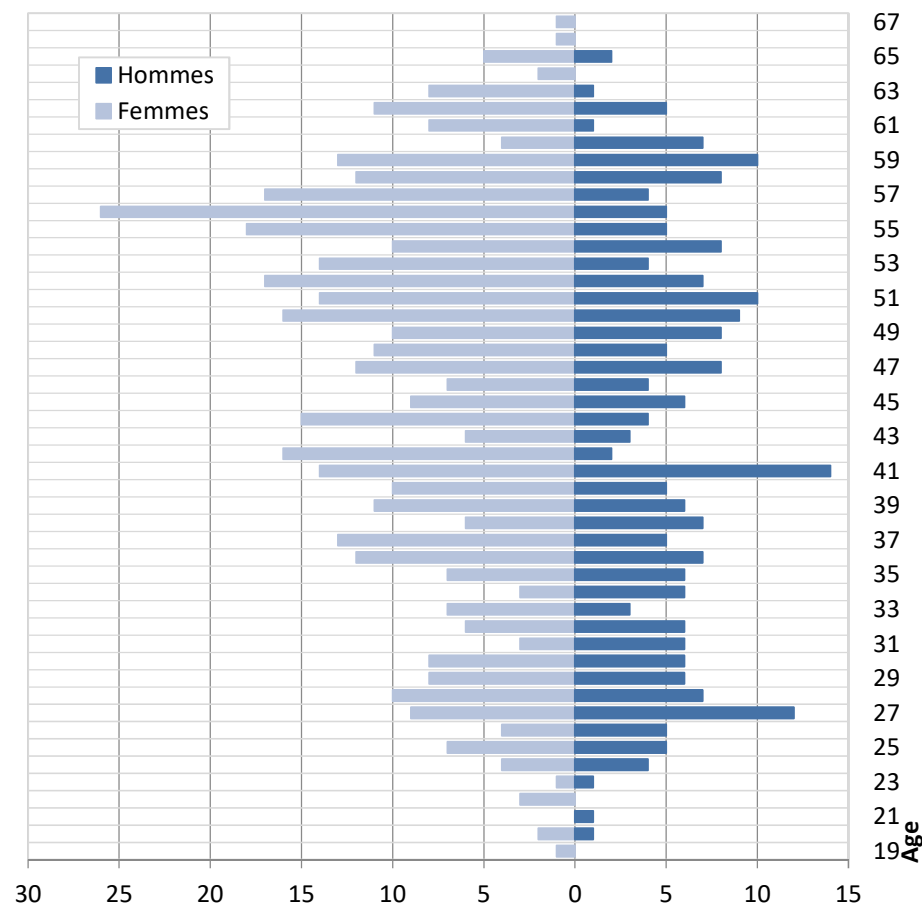
Enseignants et enseignants chercheurs *



*Comprend tous les enseignants et enseignants chercheurs de Grenoble INP en fonction au 31/12/2022 (titulaires et contractuels)

Age moyen : 47 ans pour les femmes, 49 ans pour les hommes
Population concernée : 405 personnes

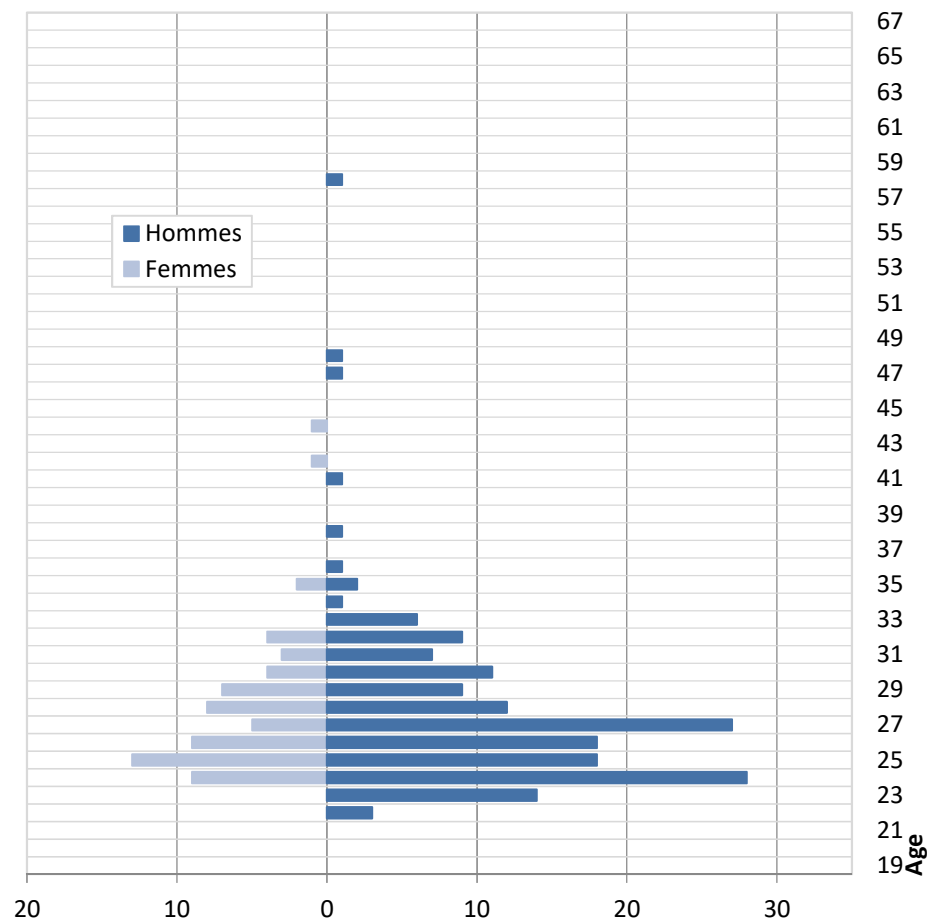
Personnels IATS **



**Comprend tous les IATS de Grenoble INP en fonction au 31/12/2022 (titulaires et contractuels)

Age moyen : 46 ans pour les femmes, 43 ans pour les hommes
Population concernée : 677 personnes

Contractuels de recherche et doctorants *

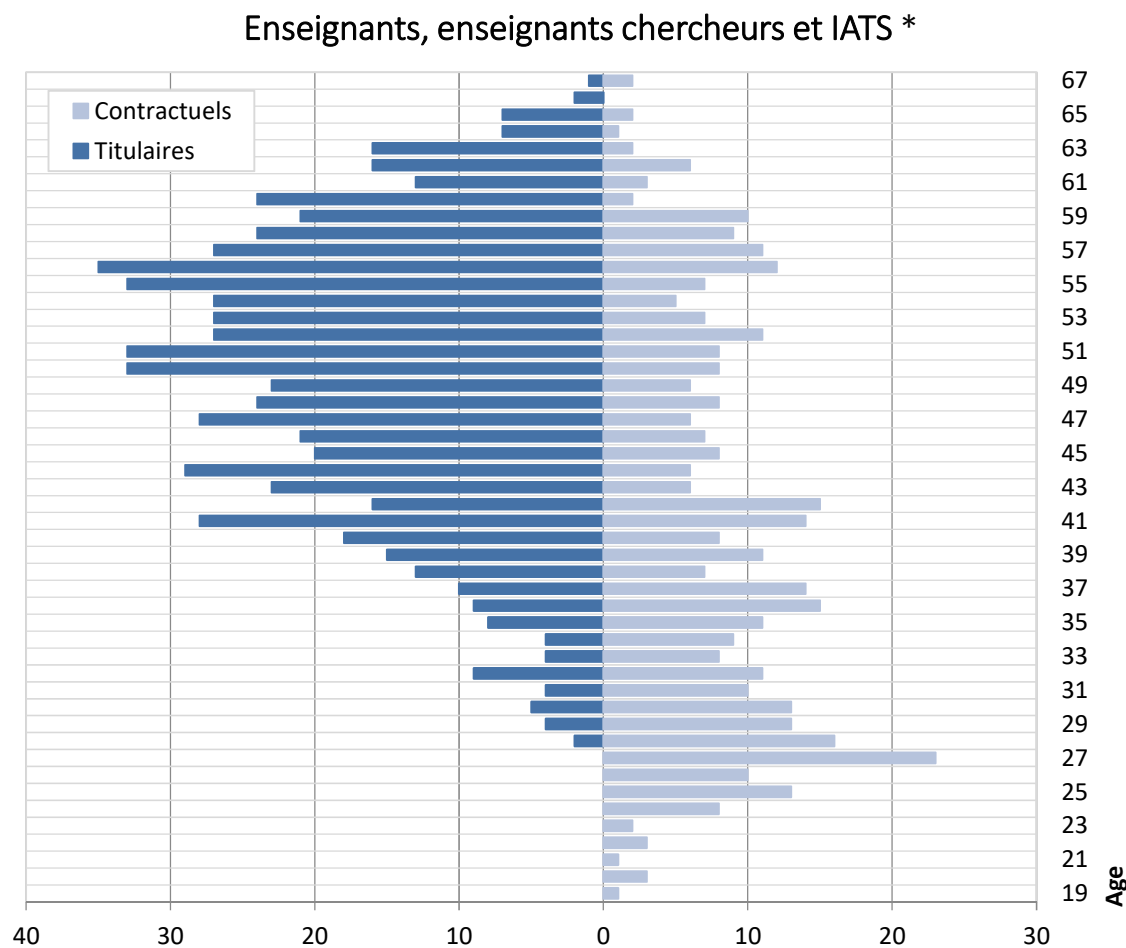


* Comprend tous les contractuels de recherche et doctorants en fonction de Grenoble INP au 31/12/2022 (doctorants, jeunes chercheurs, chercheurs confirmés)

Age moyen : 28 ans pour les femmes, 28 ans pour les hommes

Population concernée : 237 personnes

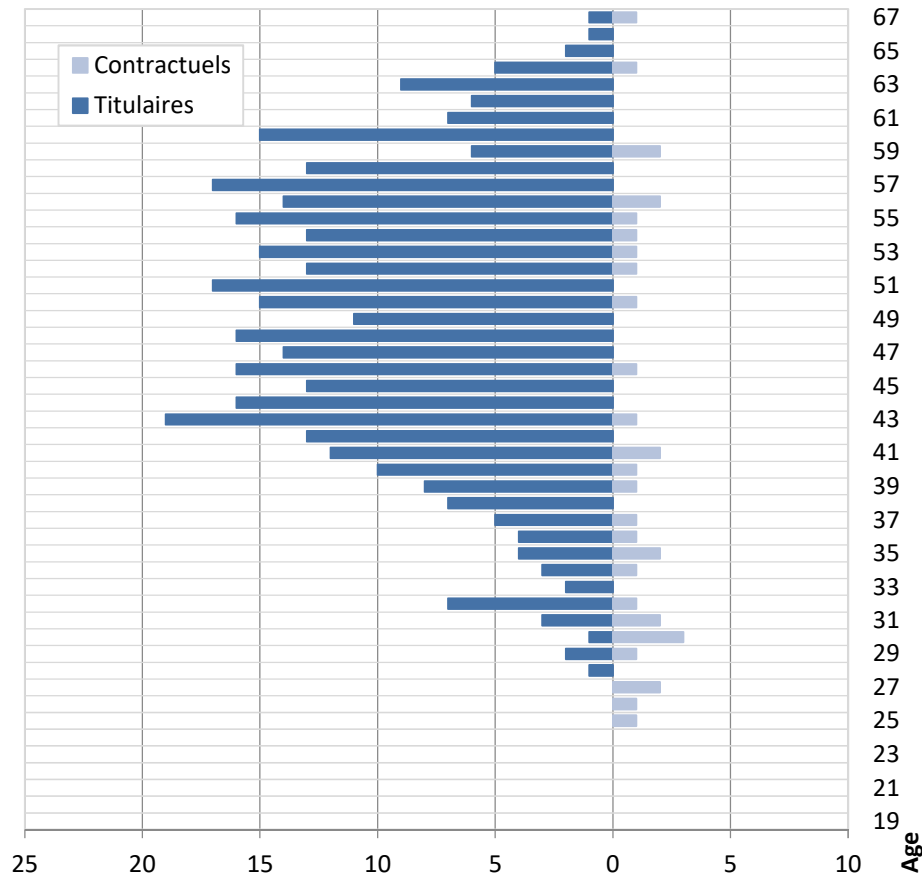
1.6.2. Pyramides des âges par statut



*Comprend tous les personnels en fonction à Grenoble INP au 31/12/2022 (titulaires et contractuels hors contractuels de recherche)

Age moyen : 50 ans pour les titulaires, 40 ans pour les contractuels
Population concernée : 1082 personnes

Enseignants et enseignants chercheurs*

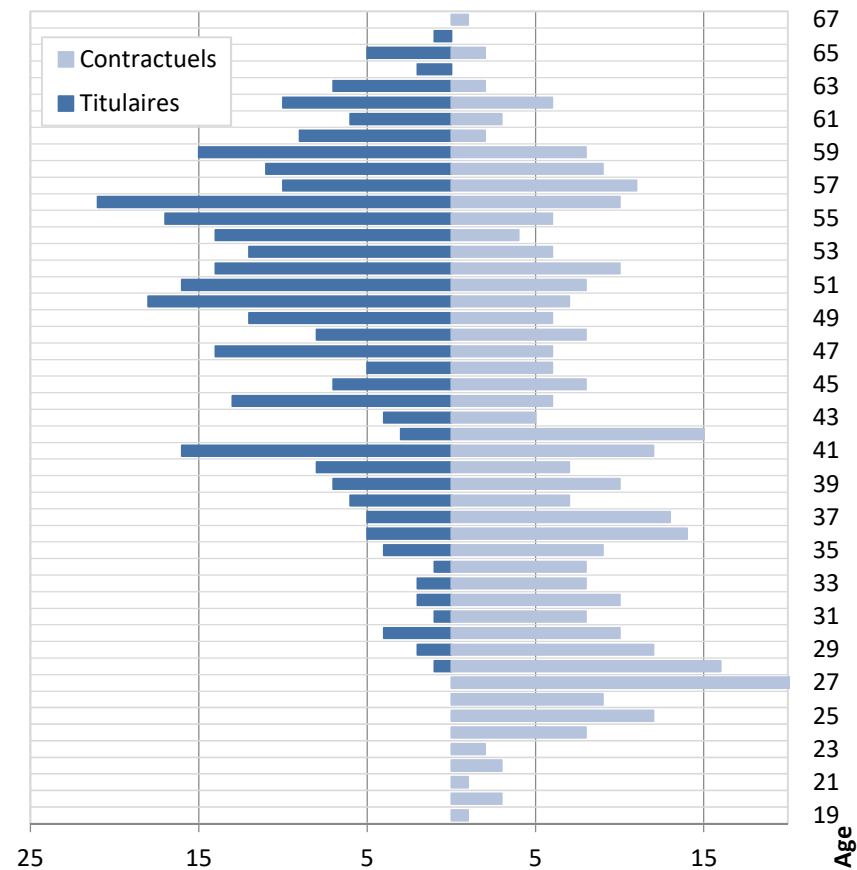


*Comprend tous les enseignants et enseignants chercheurs de Grenoble INP en fonction au 31/12/2022 (titulaires et contractuels)



Age moyen : 49 ans pour les titulaires, 42 ans pour les contractuels
Population concernée : 405 personnes
 Les enseignants sont en grande majorité titulaires.

Personnel IATS**



**Comprend tous les IATS de Grenoble INP en fonction au 31/12/2022 (titulaires et contractuels)

Age moyen : 50 ans pour les titulaires, 40 ans pour les contractuels
Population concernée : 677 personnes

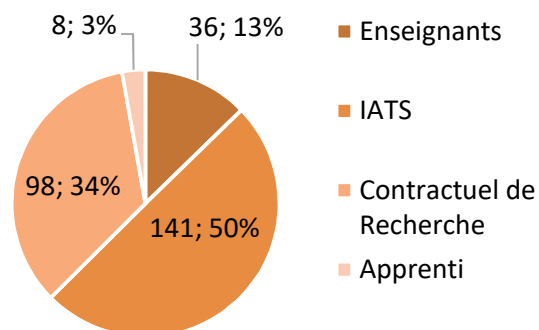
2.1 Entrées

283

Entrées en 2022

Entrées 2022 par motif									
Motif	Enseignants			IATS			Contractuels de recherche sur emploi non permanent	Apprentis	TOTAL 2022
	Fonctionnaire sur emploi permanent	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent	Fonctionnaire sur emploi permanent	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent			
Détachement entrant	0	0	0	7	0	0	0	0	7
Concours	8	0	0	2	0	0	0	0	10
Contrat	0	6	14	0	40	74	98	8	240
Mutation	7	0	0	8	0	0	0	0	15
Réintégration (suite à disponibilité, détachement, congé parental, congé formation ...)	1	0	0	8	2	0	0	0	11
TOTAL	16	6	14	25	42	74	98	8	283

Entrées par type de population



(Source SIHAM)

2.1.1 Agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

		2022		
		Hommes	Femmes	Total
A	PR	4	0	4
A	MCF	4	4	8
Total enseignants-chercheurs		8	4	12
A	PRAG	1	2	3
A	PRCE	0	0	0
A	Professeur d'EPS	1	0	1
Total enseignants second degré		2	2	4
A	IGR	1	1	2
A	IGE	3	7	10
A	ASI	1	3	4
B	TECH	0	3	3
C	ATRF	2	1	3
Total ITRF		7	15	22
A	Emplois fonctionnels	1	1	2
A	AAE	0	0	0
B	SAENES	0	0	0
C	ADJAENES	0	1	1
Total AENES		1	2	3
TOTAL GENERAL		18	23	41

41

Entrées fonctionnaires en 2022 dont

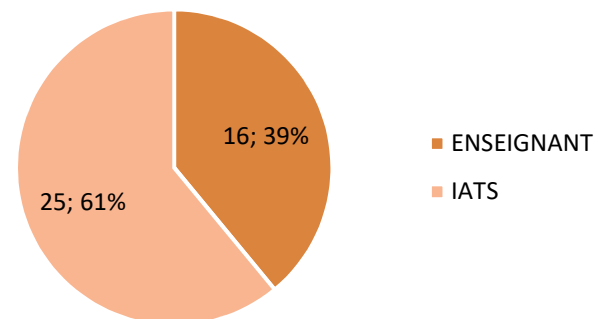


18 hommes

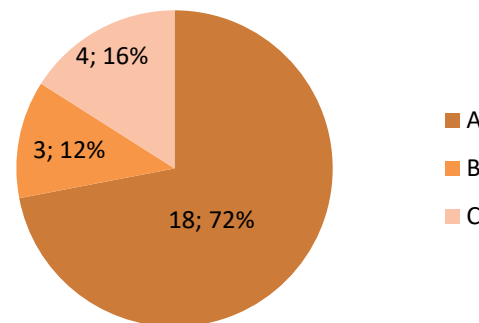


23 femmes

Fonctionnaires recrutés par type de population



Fonctionnaires IATS recrutés par catégorie de la fonction publique



2.1.2 Agents contractuels recrutés au cours de l'année

Agents contractuels recrutés sur emploi permanent au cours de l'année

	CDD		CDI*		TOTAL	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	10	12	3	1	13	13
B	5	12	0	2	5	14
C	1	1	0	1	1	2
Total	16	25	3	4	19	29

* Réintégrations en CDI suite à congé parental, convenance personnelle, ... ou portabilité du CDI au sein de la fonction publique.

48

Entrées contractuels sur emploi permanent en 2022 dont

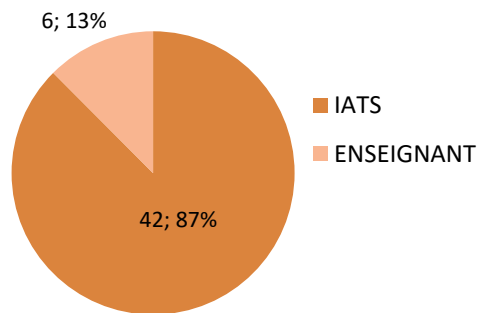


19 hommes

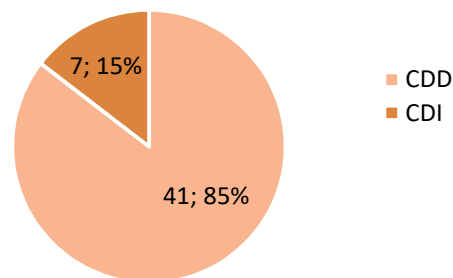


29 femmes

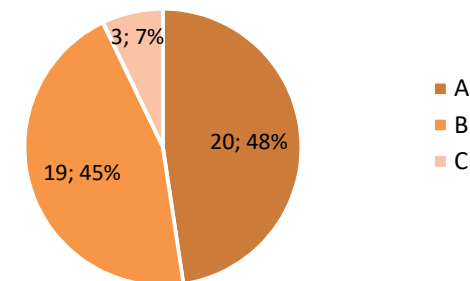
Contractuels recrutés sur un emploi permanent par type de population



Contractuels recrutés sur un emploi permanent par type de contrat



Contractuels IATS uniquement recrutés sur un emploi permanent par catégorie fonction publique



Agents contractuels recrutés sur emploi non permanent au cours de l'année (Hors apprentis)

	Hommes	Femmes	TOTAL
A	108	53	161
B	3	14	17
C	1	7	8
TOTAL	112	74	186

186

Entrées contractuels sur emploi non permanent en 2022 dont

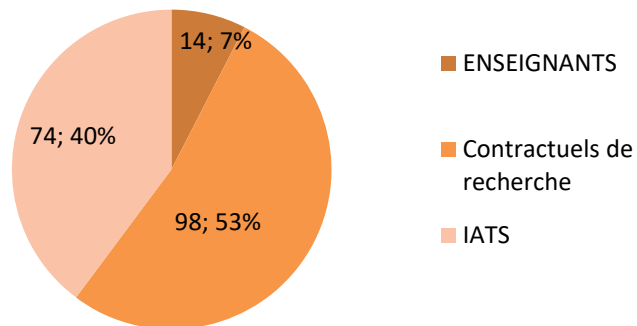


112 hommes

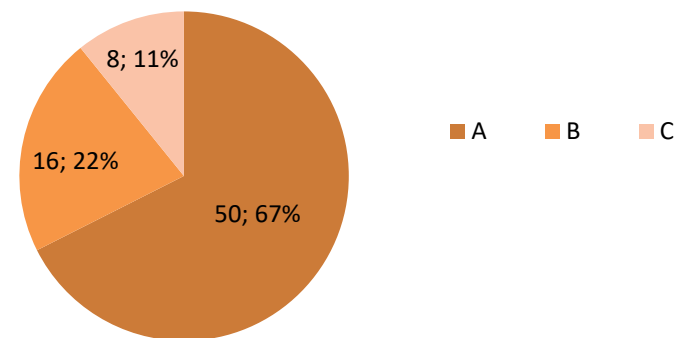


74 femmes

Contractuels recrutés sur un emploi non permanent par type de population



Contractuels IATS recrutés sur un emploi non permanent par catégorie fonction publique



3.1 Mobilité

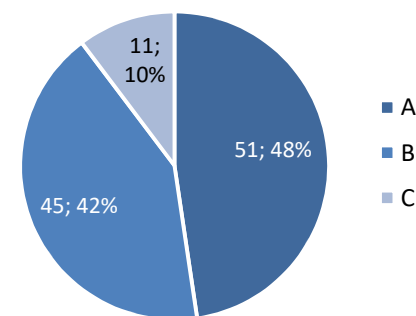
107

Postes pourvus suite à publication comme poste vacant ou susceptible de l'être

3.1.1 Postes pourvus suite à publication comme poste vacant ou susceptible de l'être

Postes pourvus par Branche d'activité professionnelle (BAP)	2022	Taux
A - Science du vivant	0	0%
B - Sciences chimiques Sciences des matériaux	2	2%
C - Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	4	4%
D - Sciences Humaines et sociales	0	0%
E - Informatique, Statistique et Calcul Scientifique	13	12%
F - Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	3	3%
G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration	6	5%
J - Gestion et pilotage	79	74%
Total	107	100%

Postes pourvus par catégorie fonction publique



Sont pris en compte ici les arbitrages de recrutements "au fil de l'eau", qui ont fait l'objet d'une publication comme postes vacants ou susceptibles d'être vacants (hors concours, hors recrutements de doctorants/ jeunes chercheurs/ chercheurs confirmés, hors repositionnements d'agents)



Sur l'année 2022 :

- 107 postes ont été publiés comme vacants ou susceptibles de l'être
- 800 candidatures reçues
- 2 postes n'ont pas fait l'objet de candidature

3.1.2. Mobilités internes au cours de l'année

2,62%

Taux de mobilité interne 2022

Mobilité 2022 des agents par structure : 14 mobilités internes INP (changement de structure de rattachement - IATS uniquement)

	2022	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
Nombre total de mobilités Internes	14	6	7	11
Service établissement vers laboratoire	1	1	0	1
Service établissement vers Service établissement	6	4	5	6
Service établissement vers Ecole	2	0	0	0
Autre vers Service établissement	1	0	0	0
Ecole vers Service établissement	3	0	1	0
Ecole vers Ecole	1	1	0	3
Ecole vers laboratoire	0	0	0	1
Laboratoire vers laboratoire	0	0	1	0
Nombre total de mobilités Internes entrantes UGA vers INP	5	3		
Nombre total de mobilités Internes sortantes INP vers UGA	3	5		
Mobilité externe (hors UGA)	3	3		

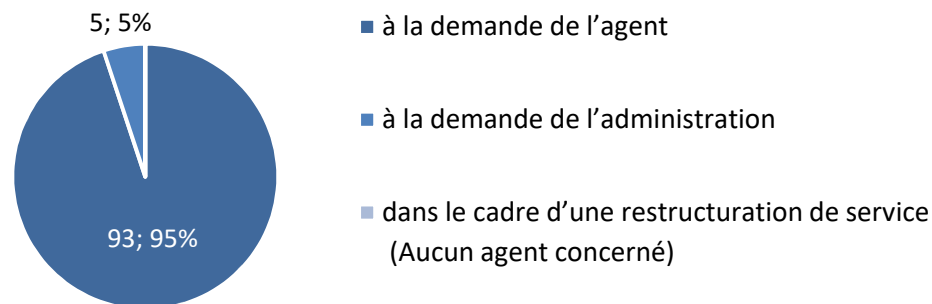
Le **taux de mobilité interne** (Nombre de mobilités internes dans l'année / effectif moyen de l'année.), pour l'année 2022 est de **2,62%** (1,15% en 2021)

Les mobilités correspondent ici à des changements de postes, que ce soit à l'intérieur du même service ou hors du service.

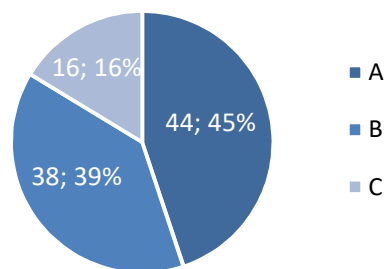
3.2 Conseil en mobilité carrière

98 agents accompagnés sur 2022

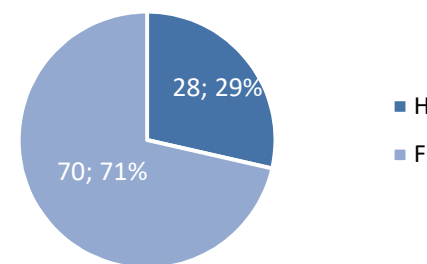
Répartition par contexte de l'accompagnement - 2022



Répartition par catégorie hiérarchique - 2022



Répartition par sexe - 2022



3.3 Avancement

3.3.1. Promotions titulaires IATS par liste d'aptitude (LA)

La liste d'aptitude permet l'accès au corps supérieur.

ITRF - Liste d'aptitude (LA) 2022														Liste d'aptitude 2021		Liste d'aptitude 2020	
Corps de promotion	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre de dossiers classés par l'étab.			Nombre d'agents promus			Nb de possibilités natio. Ou acad.	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total					
TECH	17	29	46	3	12	15	1	3	4	0	1	1	293	22	1	22	2
ASI	29	50	79	8	11	19	2	3	5	0	1	1	87	18	1	25	1
IGE	11	18	29	7	9	16	2	3	5	1	1	2	179	12	2	14	1
IGR	27	46	73	1	4	5	0	0	0	0	0	0	32	12	0	7	0
TOTAL	90	125	215	19	36	55	5	9	14	1	3	4	591	64	4	68	4

AENES - Liste d'aptitude (LA) 2022														Liste d'aptitude 2021		Liste d'aptitude 2020	
Corps de promotion	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre de dossiers classés par l'étab.			Nombre d'agents promus			Nb de possibilités natio. Ou acad.	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total					
SAENES	1	19	20	0	6	6	0	2	2	0	1	1	12	8	1	8	0
AAE	1	9	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	1	0	0	0
TOTAL	2	28	30	0	6	6	0	5	5	0	1	1	19	9	1	8	0

(Source DRH)

3.3.2. Promotions titulaires IATS par tableau d'avancement (TA)

Le tableau d'avancement permet l'accès au grade supérieur dans un même corps.

ITRF - Tableau d'avancement (TA) 2022													ITRF (TA 2021)		ITRF (TA 2020)		
Grade de promotion	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre de dossiers classés par l'étab.			Nombre d'agents promus			Nb de possibilités natio. Ou acad.	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total					
ATRF Principal 2C	4	5	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	NC	3	2	3	2
ATRF Principal 1C	3	15	18	0	5	5	0	4	5	0	3	3	NC	10	2	11	2
TECH CS	6	24	30	2	9	11	1	4	5	1	4	5	602	15	3	15	3
TECH CE	6	13	19	3	4	7	1	3	4	1	0	1	175	8	1	7	0
IGE HC	16	13	29	8	7	15	1	5	6	1	2	3	399	12	3	5	2
IGR 1C	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	159	1	1	3	2
IGR HC	3	0	3	2	0	2	2	0	2	2	0	2	39	2	1	2	2
IGR HC éch spécial	4	3	7	1	2	3	1	1	2	0	0	0	NC	5	0	3	0
TOTAL	47	73	120	16	27	43	6	18	24	5	9	14	1374	56	13	49	13

AENES - Tableau d'avancement (TA) 2022													AENES (TA 2021)		AENES (TA 2020)		
Grade de promotion	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre de dossiers classés par l'étab.			Nombre d'agents promus			Nb de possibilités natio. Ou acad.	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total					
ADJENES P1	1	14	15	1	10	11	0	3	3	0	3	3	129	14	1	15	1
SAENES CS	0	4	4	0	2	2	0	1	1	0	0	0	30	3	0	3	0
SAENES CE	1	3	4	1	3	4	1	3	4	0	0	0	16	4	0	7	0
APAE	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	1	0
AAEHC	0	3	3	0	1	1	0	1	1	0	0	0	N.C.	0	0	0	0
TOTAL	2	25	27	2	16	18	1	8	9	0	3	3	180	21	1	26	1

3.3.3. Promotions des contractuels IATS

L'établissement a fait valider en Conseil d'Administration du 12 décembre 2019, un dispositif de promotion pour l'ensemble des agents contractuels IATS recrutés en Contrat à Durée Indéterminée.

Promotions non titulaires IATS - 2022										Rappel 2021	
	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre d'agents promus			Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
TECH	4	6	10	1	1	2	0	1	1	3	1
ASI	5	42	47	1	9	10	0	1	1	8	0
IGE	1	11	12	1	4	5	0	0	0	6	2
IGR	8	30	38	3	3	6	0	0	0	4	1
TOTAL	18	89	107	6	17	23	0	2	2	21	4

3.3.4. Promotions des enseignants chercheurs

	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Taux de candidature	Nombre d'agents promus			Taux de promotion	Nombre agents promus		Taux de promotion	
	H	F	Total	H	F	Total		H	F	Total		2020	2021	2020	2021
MCF HORS CLASSE	49	17	66	21	9	30	45,45%	13	6	19	63,3%	10	15	30,3%	44,1%
MCF HORS CLASSE / ECHELON EXCEPTIONNEL	10	1	11	5	1	6	54,54%	3	1	4	66,7%	3	2	75,0%	50,0%
PR 1ERE CLASSE	16	6	22	6	4	10	45,45%	1	3	4	40,0%	4	4	50,0%	50,0%
PR CLASSE EXCEPTIONNELLE / ECHELON 01	24	14	38	13	8	21	55,26%	4	2	6	28,6%	6	5	40,0%	26,3%
PR CLASSE EXCEPTIONNELLE / ECHELON 02	21	5	26	4	2	6	23,08%	2	2	4	66,7%	5	8	45,5%	80,0%
TOTAL	121	42	163	49	24	73	44,78%	23	14	37	50,7%	28	34	39,4%	45,3%



En 2022, 24 enseignants chercheurs (dont 1 dans le cadre de la campagne spécifique) ont été promus par la voie de l'avancement national, et 13 par la voie de l'avancement local.

3.3.5. Promotions des enseignants du second degré

	Nombre de promouvables			Nombre d'agents promus			Taux de promotion	Nombre agents promus		Taux de promotion	
	H	F	Total	H	F	Total		2021	2020	2021	2020
PRAG Hors Classe	6	8	14	1	2	3	21,4%	2	2	14,3%	14,3%
PRAG Classe Exceptionnelle	8	4	12	1	0	1	8,3%	5	2	45,5%	25,0%
PRCE Hors Classe	0	2	2	1	0	1	50%	1	0	33,3%	0,0%
PRCE Classe Exceptionnelle	1	0	1	1	0	1	100%	0	0	0,0%	0,0%
TOTAL	15	14	29	4	2	6	44,92%	8	4	28,6%	16,0%

3.4 Départs

261

Départs en 2022 dont



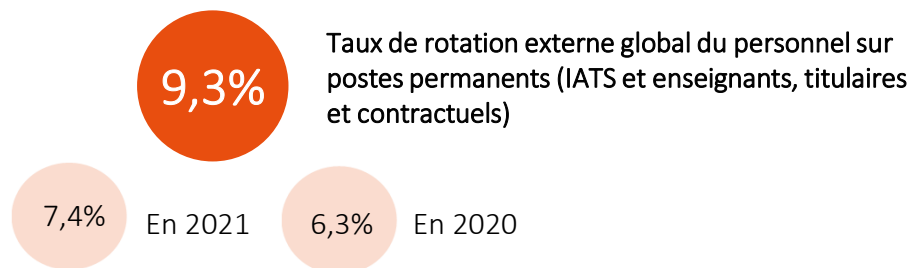
147 hommes



114 femmes

Motif de départ	Enseignants			IATS			Contractuels de recherche sur emploi non permanent Dont doctorant Etat	Apprentis	TOTAL
	Fonctionnaire sur emploi permanent	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent	Fonctionnaire sur emploi permanent	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent			
Retraite	8	0	0	22	6	0	0	0	36
Fin de contrat	0	4	7	0	11	43	78	3	146
Démission	0	1	2	0	12	14	25	2	56
Mutation	1	0	0	4	0	0	0	0	5
Licenciement	0	0	0	0	0	1	0	1	2
Décès	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Détachement sortant	1	0	0	2	0	0	0	0	3
Disponibilité	1	0	0	3	0	0	0	0	4
Autres départs (congrés formation, congrés parentaux, congrés longue durée etc.)	2	0	0	4	2	0	0	0	8
TOTAL	13	5	9	35	32	58	103	6	261

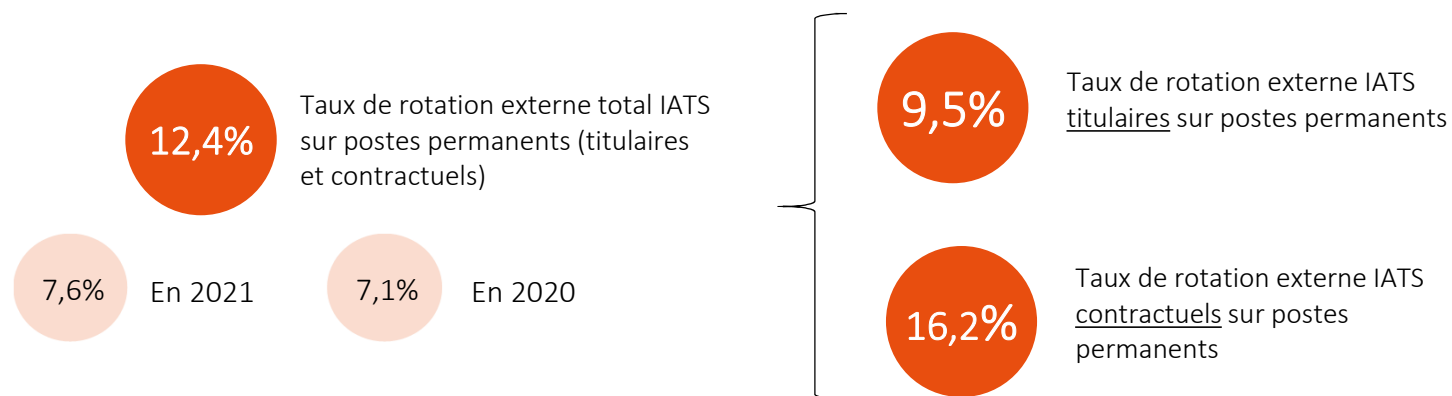
3.4.1 Taux de rotation externe du personnel



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 ne tient pas compte des mobilités internes.

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



4.1 Nombre d'agents formés, hors PERFORM

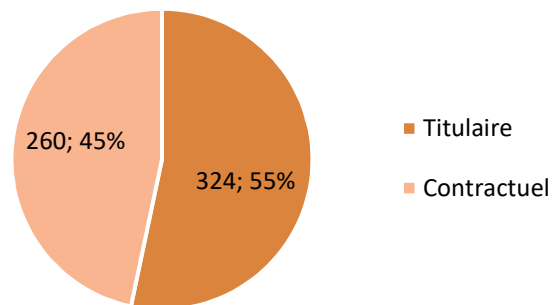
Concerne uniquement les formations suivies par le service Formation de la DRH.
 Ne sont pas comptabilisées les autres formations gérées par PERFORM
 ainsi que les formations prises en charge directement par les composantes ou services.

584 agents formés en 2022 dont

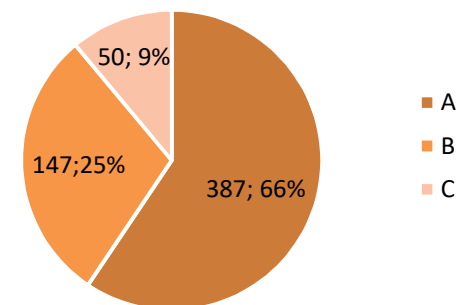
257 hommes 327 femmes

Statut d'emploi	Catégorie	Hommes	Femmes	2022	Rappel 2021
TITULAIRE	A	142	90	232	190
	B	16	47	63	63
	C	8	21	29	36
CONTRACTUEL	A	70	85	155	132
	B	15	69	84	97
	C	6	15	21	24
TOTAL		257	327	584	542

Nombre d'agents formés par statut



Nombre d'agents formés par catégorie hiérarchique



4.2 Nombre de jours de formation, hors PERFORM

Concerne uniquement les formations suivies par le service Formation de la DRH.
 Ne sont pas comptabilisées les autres formations gérées par PERFORM
 ainsi que les formations prises en charge directement par les composantes ou services.

1627

Jours de formation en 2022 dont



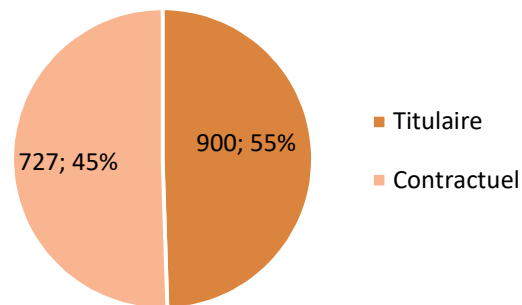
710 pour les hommes



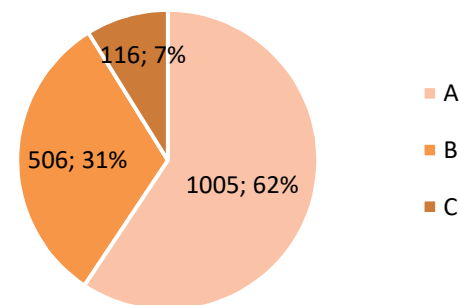
917 pour les femmes

Statut d'emploi	Catégorie	Hommes	Femmes	2022	Rappel 2021
TITULAIRE	A	378	202	580	464
	B	56	195	251	218
	C	44	25	69	86
CONTRACTUEL	A	169	256	425	461
	B	41	214	255	278
	C	22	25	47	53
TOTAL		710	917	1627	1559

Nombre de jours de formation par statut



Nombre de jours de formation par catégorie hiérarchique



4.3 Nombre de stagiaires (départs en formation), hors PERFORM

Concerne uniquement les formations suivies par le service Formation de la DRH.
 Ne sont pas comptabilisées les autres formations gérées par PERFORM ainsi que les formations prises en charge directement par les composantes ou services.



Statut d'emploi	Catégorie	Hommes	Femmes	2022	Rappel 2021
TITULAIRE	A	231	173	404	342
	B	28	117	145	148
	C	23	31	54	71
CONTRACTUEL	A	102	182	284	255
	B	37	148	185	178
	C	13	29	42	46
TOTAL		434	680	1114	1040

4.4 Nombre de demandes acceptées de congés 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 2022		
Hommes	Femmes	Total
1	2	3

Nombre d'agents 2021		
Hommes	Femmes	Total
1	0	1

Nombre d'agents 2020		
Hommes	Femmes	Total
1	1	2

4.5 Focus sur l'offre de formation mutualisée* PerForm

En quelques chiffres :

- Une **1^{ière} mouture** de l'offre PerForm proposée en **2006** aux enseignantes et enseignants de Grenoble INP, et qui évolue depuis **16 ans**
- **12** accompagnateurs et accompagnatrices pédagogiques de PerForm ont aussi pour mission de concevoir et animer des ateliers.
- *** 3 partenaires** : DAPI (Direction d'Appui à la Pédagogie et à l'Innovation de l'UGA), le LeD (Learning Design de GEM – Grenoble École de Management) et le collège doctoral de l'Université Grenoble Alpes.

40 ateliers programmés organisés sur 4 axes :

- Concevoir et planifier ses cours
- Gérer la séance avec les étudiant.e.s
- Évaluer les apprentissages
- Faire apprendre autrement

A qui s'adresse l'offre de formation ?

Les ateliers PerForm sont proposés aux :

- Personnels enseignants tous profils confondus, et ce afin de faciliter les échanges autour de la vision de l'enseignement et de l'apprentissage et de partager des pratiques et des postures.
- Personnels administratifs ayant des missions de soutien à la pédagogie, et ce afin de faciliter les échanges et le travail collaboratif transversal entre les personnels administratifs et enseignant.

Ces choix s'inscrivent dans la démarche qualité de l'enseignement à Grenoble INP.

Nombre d'agents formés, PERFORM

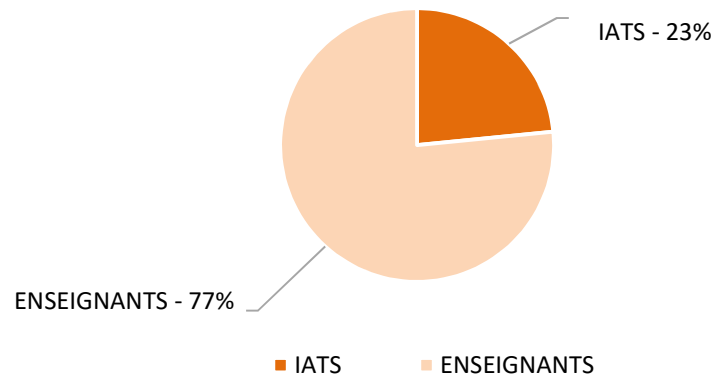
Population	Statut	Hommes	Femmes	TOTAL
ENSEIGNANTS dont Polytech & Grenoble IAE	Titulaires	29	17	46
	Non titulaires	3	3	6
ENSEIGNANTS EXTERIEURS		4	6	10
IATS	Titulaires	2	5	7
	Non titulaires	2	10	12
Total		40	41	81

A noter, les formations représentées ici concernent uniquement celles gérées par le DET / PerForm de Grenoble INP – UGA.

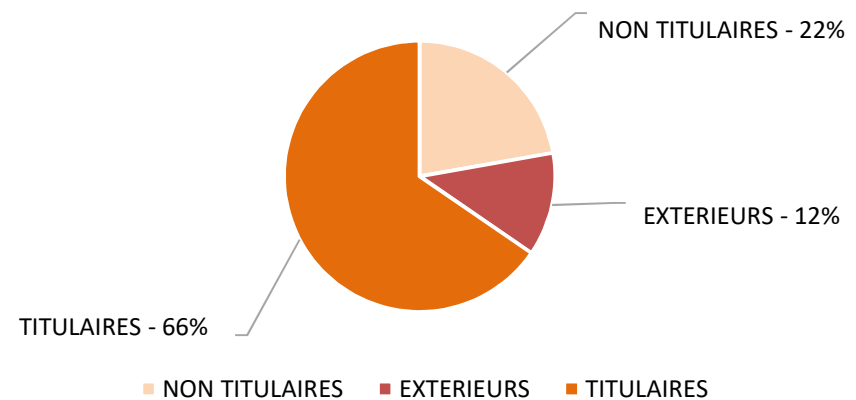
81 agents formés en 2022 dont

40 hommes 41 femmes

Nombre d'agents formés par population



Nombre d'agents formés par statut



Nombre d'heures de formation, PERFORM

Population	Statut	Hommes	Femmes	TOTAL
ENSEIGNANTS Avec Polytech & Grenoble IAE	Titulaires	176	112	288
	Non titulaires	36	31	67
ENSEIGNANTS EXTERIEURS		16	17	33
IATS	Titulaires	19,5	16	35,5
	Non titulaires	3,5	52	55,5
Total		251	228	479

A noter, les formations représentées ici concernent uniquement celles gérées par le DET / PerForm de Grenoble INP – UGA.

479

Heures de formation en 2022 dont

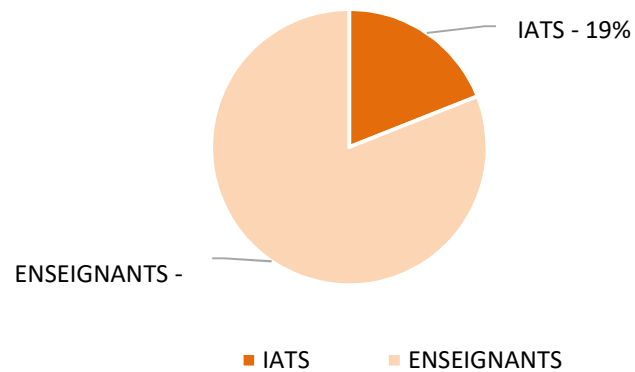


251 pour les hommes

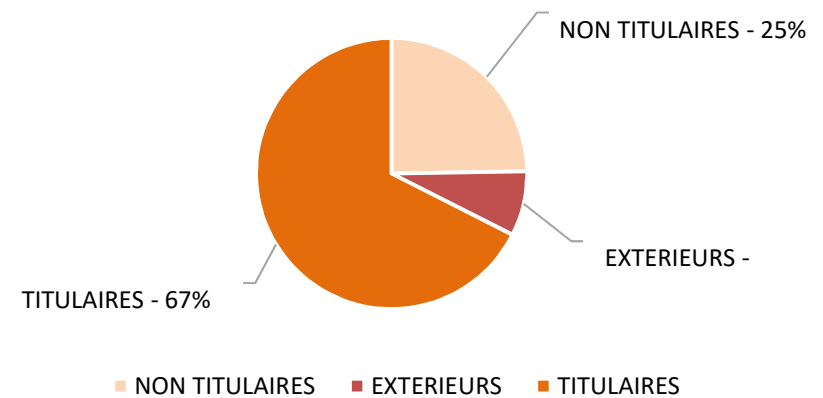


228 pour les femmes

Nombre d'heures de formation par population



Nombre d'agents formés par statut



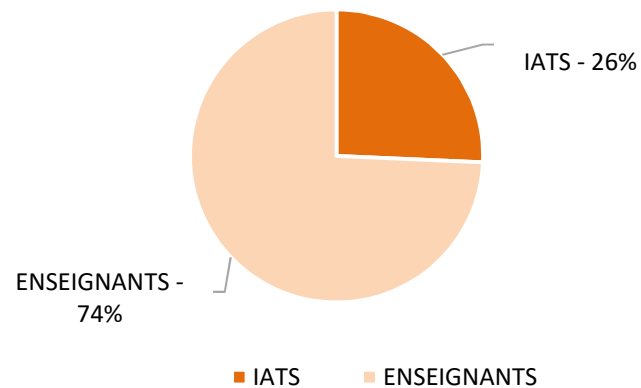
Nombre de stagiaires (départs en formation), PERFORM

Population	Statut	Hommes	Femmes	TOTAL
ENSEIGNANTS Avec Polytech & Grenoble IAE	Titulaires	51	30	81
	Non titulaires	5	4	9
ENSEIGNANTS EXTERIEURS		7	10	17
IATS	Titulaires	7	8	15
	Non titulaires	2	17	19
Total		72	69	141

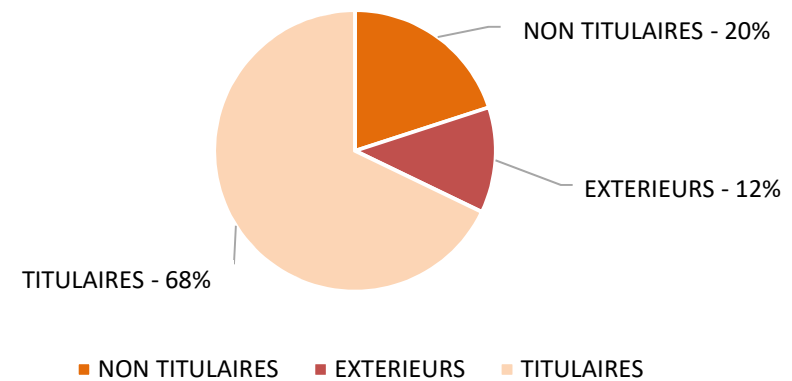


A noter, les formations représentées ici concernent uniquement celles gérées par le DET / PerForm de Grenoble INP – UGA.

Nombre de stagiaires formés par population

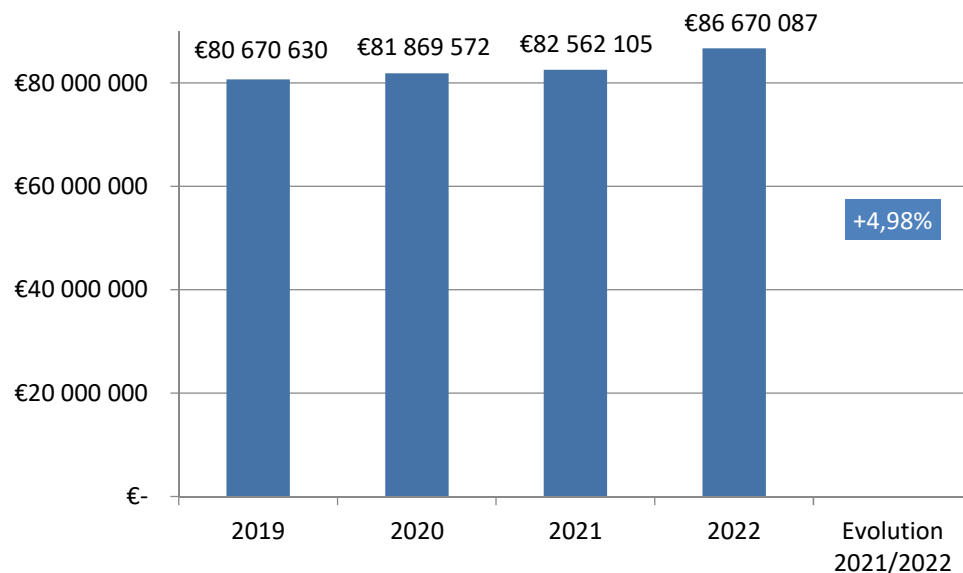


Nombre d'agents formés par statut



5.1 Masse salariale globale

Masse salariale globale de Grenoble INP - UGA



La masse salariale globale a augmenté de **4,98 %** soit +4 107 982 € entre 2021 et 2022.

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).



La Masse Salariale hors Ressources Fléchées* (78 631 K€ en 2022) augmente de +4,6% entre 2021 et 2022 (+3 448 K€).

Les principales explications à cette augmentation sont les suivantes : hausse des effectifs (concours enseignants rentrée 2021 et 2022, création de postes IATS dans le cadre de l'intégration de l'IAE et de Polytech et de la mise en place de la Design Factory), revalorisation du point d'indice au 1er juillet 2022, mise en œuvre de différentes mesures dans le cadre de la loi de Programmation de la Recherche – LPR (indemnités différentielles pour les maîtres de conférences, restructuration et reclassements des enseignants), augmentation de l'indemnité de fonction (C1) pour les enseignants, participation à la protection sociale complémentaire des agents, revalorisation des primes RIFSEEP pour les agents IATS de catégorie C, versement d'une « aide inflation », mise en place d'indemnités télétravail et du forfait mobilité durable, hausse des remboursements domicile-travail.

La Masse Salariale sur Ressources Fléchées * (8 040 K€ en 2022) augmente de +9% entre 2021 et 2022 (+660 K€) : augmentation du nombre de contrats de recherche et de formation.

*"Ressources fléchées" signifie qu'il s'agit d'un financement affecté (dépenses = recettes) : contrats de recherche et de formation principalement.

5.2 Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents

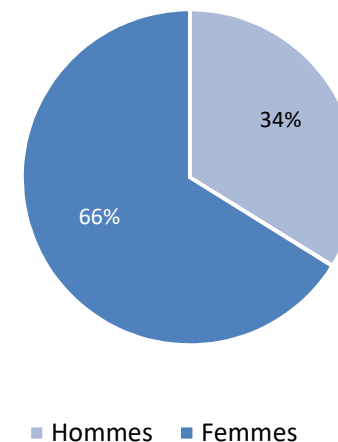
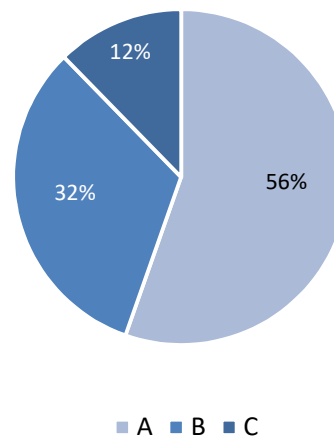
	2022	Rappel 2021
Moyenne des 10 plus hautes rémunérations	995 569 €	922 437 €
Pourcentage de femmes	30%	20%

5.3 GIPA (Garantie Individuelle du pouvoir d'achat) 2022

La GIPA a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération a peu augmenté au cours des 4 dernières années.

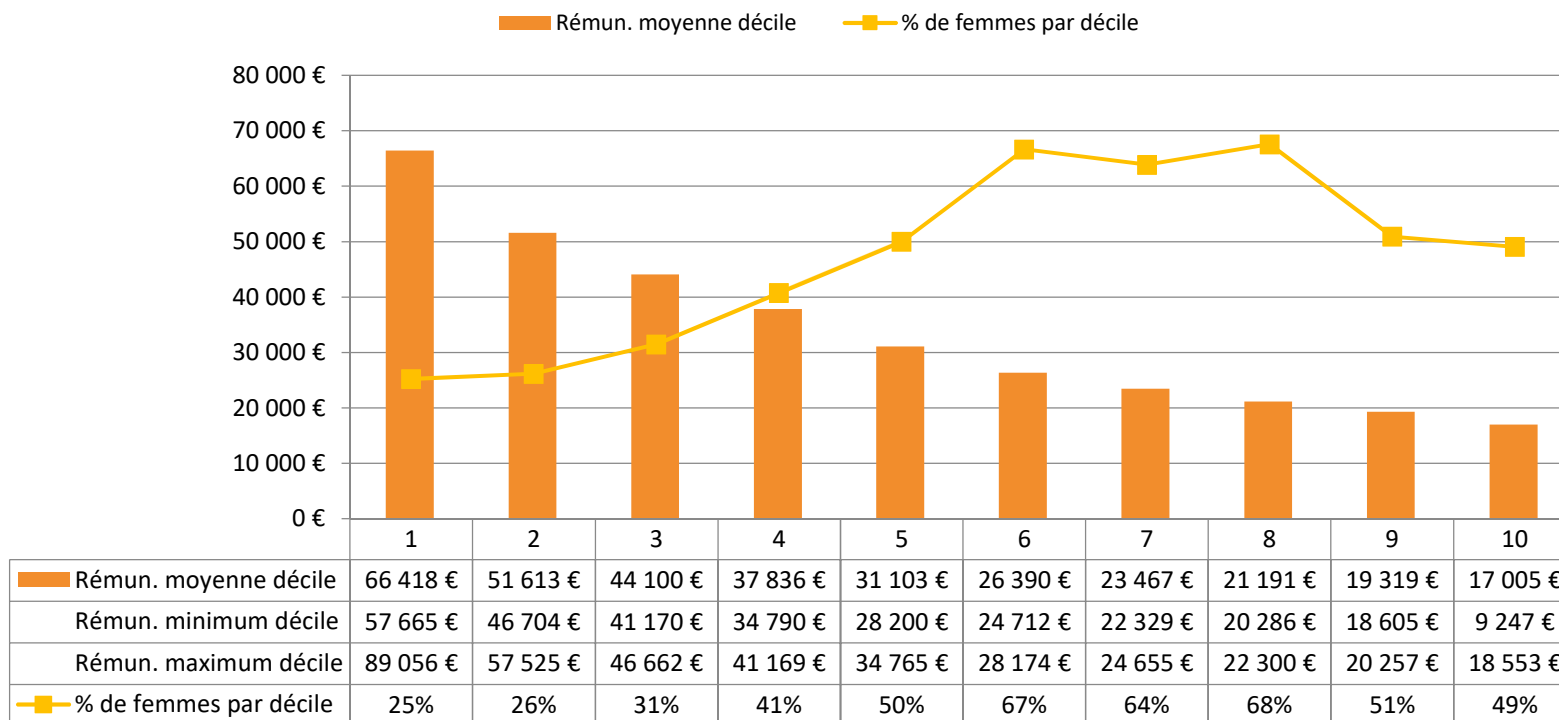
Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

	Hommes	Femmes	2022	Rappel 2021
A	18	18	36	22
B	1	20	21	4
C	3	5	8	3
TOTAL	22	43	65	29



5.4 Rémunérations nettes par déciles

Rémunérations nettes 2022 par décile en données réelles



Déciles de 108 personnes

Rémunérations nettes annuelles en données réelles :

Moyenne
33 798€



Moyenne Hommes :
37 573 €



Moyenne Femmes :
29 577 €

Médiane
28 165€



Comment lire ce graphe ?

La population observée est composée de tous les agents dont l'employeur principal est Grenoble INP - UGA et qui ont été **rémunérés pendant les 12 mois de l'année concernée**. Il s'agit ici de rémunérations nettes, hors prélèvement à la source. Chaque décile contient 10% de la population classée par montant décroissant des rémunérations nettes. La population observée comprend **47,22% de femmes**. 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 37 836€ pour le décile 4)

5.5 Rémunérations annuelles brutes versées

Rémunérations annuelles brutes versées pour les agents sur emploi permanent rémunérés au cours de l'année

	Contractuels sur emploi permanent	Fonctionnaires sur emploi permanent	TOTAL
REMUNERATIONS PRINCIPALES	5 772 703 €	28 906 771 €	34 679 474 €
REMUNERATIONS ACCESSOIRES	1 227 201 €	5 879 323 €	7 106 524 €
PRESTATIONS SOCIALES	58 308 €	137 440 €	195 748 €
TOTAL	7 058 212 €	34 923 534 €	41 981 746 €

41 982 K€

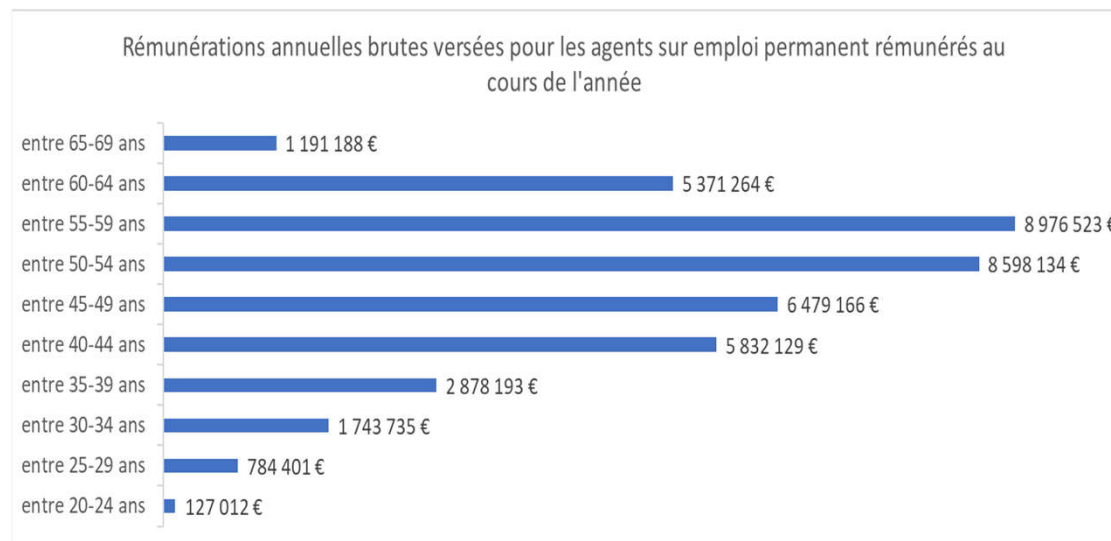
Rémunérations brutes annuelles versées pour les agents permanents dont



Hommes :
24 454 K€



Femmes :
17 527 K€



Rémunérations annuelles brutes versées pour les agents sur emploi non permanent rémunérés au cours de l'année

	Hommes	Femmes	TOTAL
Contractuels sur emploi non permanent	5 395 770 €	3 637 435 €	9 033 205 €
Apprentis	51 916 €	34 923 €	86 839 €
Vacataire	191 587 €	34 776 €	226 363 €
Autres	974 011 €	787 299 €	1 761 309 €
TOTAL	6 613 284 €	4 494 433 €	11 107 717 €

11 108 K€

Rémunérations brutes annuelles versées pour les agents non permanents dont :



Hommes :
6 613 K€



Femmes :
4 494 K€

5.6 Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés (ETPR)

Attention - périmètre de calcul différent de l'an dernier :

L'année dernière, on observait le type de poste pour répartir les ETPR permanents et temporaires.

Cette année, on observe le fondement juridique du recrutement (article de recrutement) pour répartir les ETPR permanents et temporaires, conformément aux modalités de calculs précisées par le ministère.

Pour les agents sur emplois permanents

933 Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés

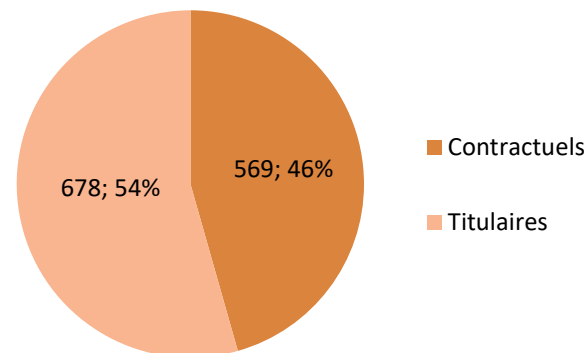


Hommes :
471



Femmes :
462

Répartition des ETPR par statut



Pour les agents sur emploi non permanents

314 Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés



Hommes :
197



Femmes :
117

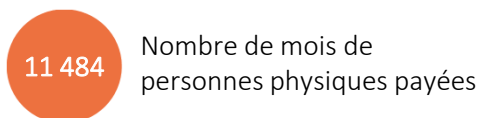
5.7 Nombre de mois de personnes physiques payées

Attention - périmètre de calcul différent de l'an dernier :

L'année dernière, on observait le type de poste pour répartir les personnes physiques payées permanentes et temporaires.

Cette année, on observe le fondement juridique du recrutement (article de recrutement) pour répartir les personnes physiques payées permanentes et temporaires, conformément aux modalités de calculs précisées par le ministère.

Pour les agents sur emplois permanents

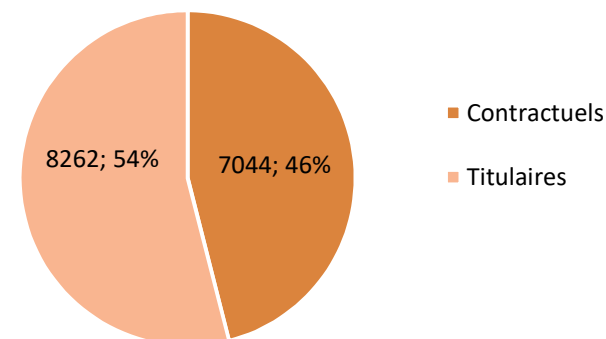


Hommes :
5737

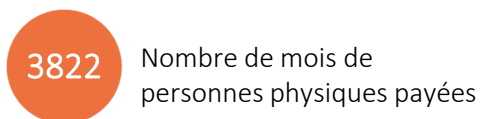


Femmes :
5747

Nombre de mois de personnes physiques payées



Pour les agents sur emplois non permanents



Hommes :
2376

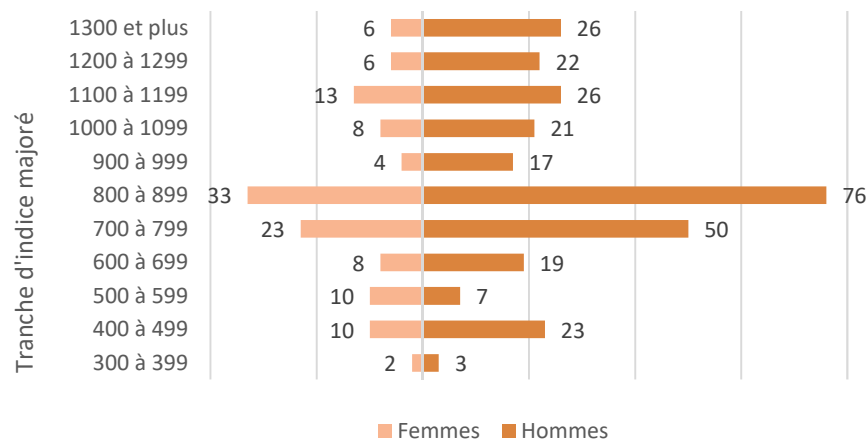


Femmes :
1146

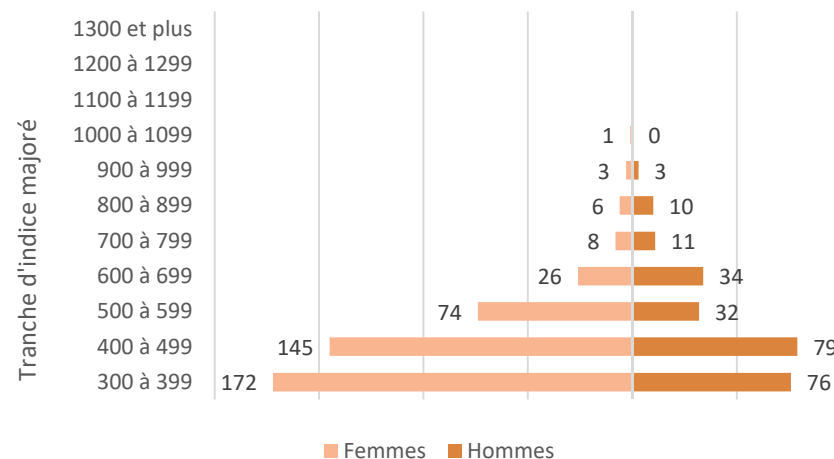
5.8 Rémunérations par tranche d'indice majoré

Observation décembre 2022

Pyramide par tranche d'indice des enseignants



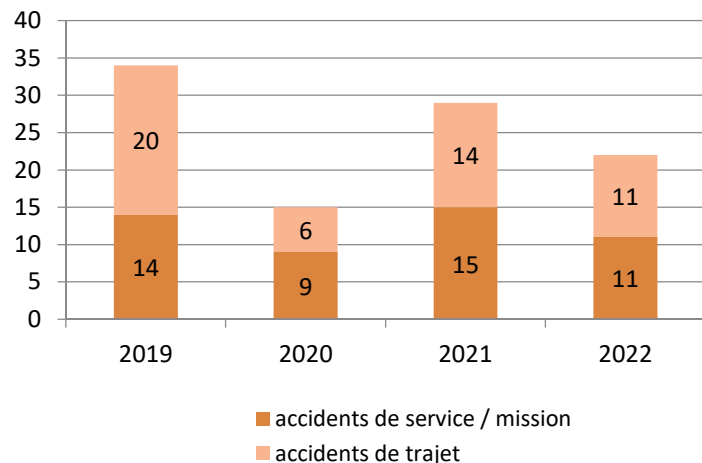
Pyramide par tranche d'indice des IATS



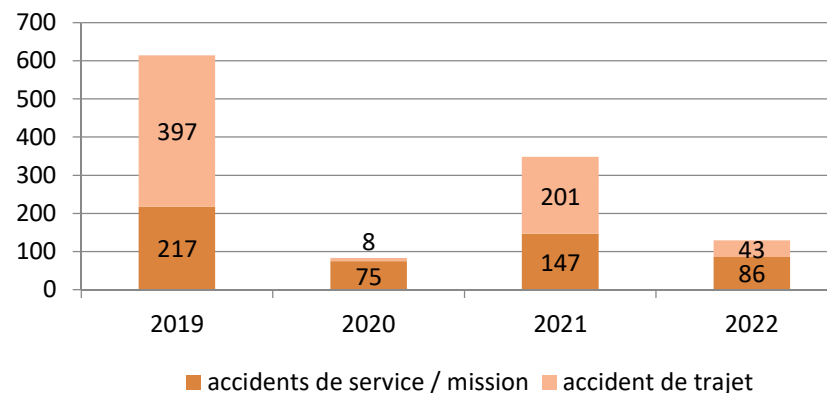
6.1 Risques professionnels

Accidents de service, accidents de trajet et maladies professionnelles

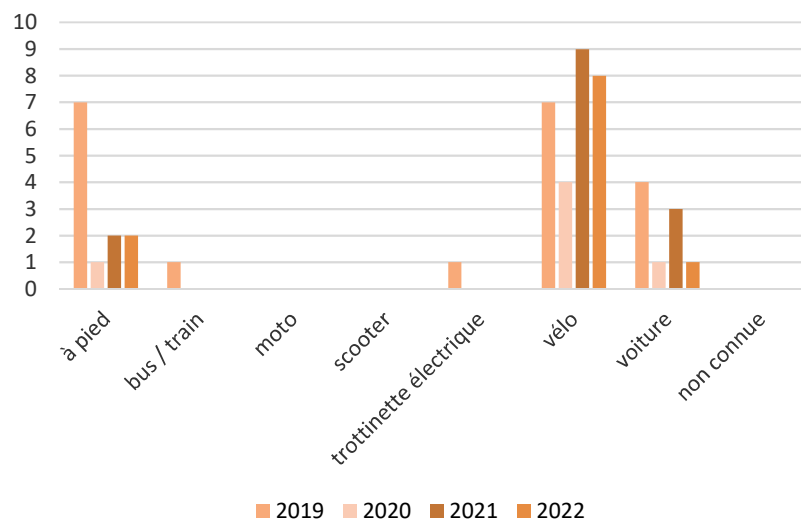
Nombre d'accidents déclarés



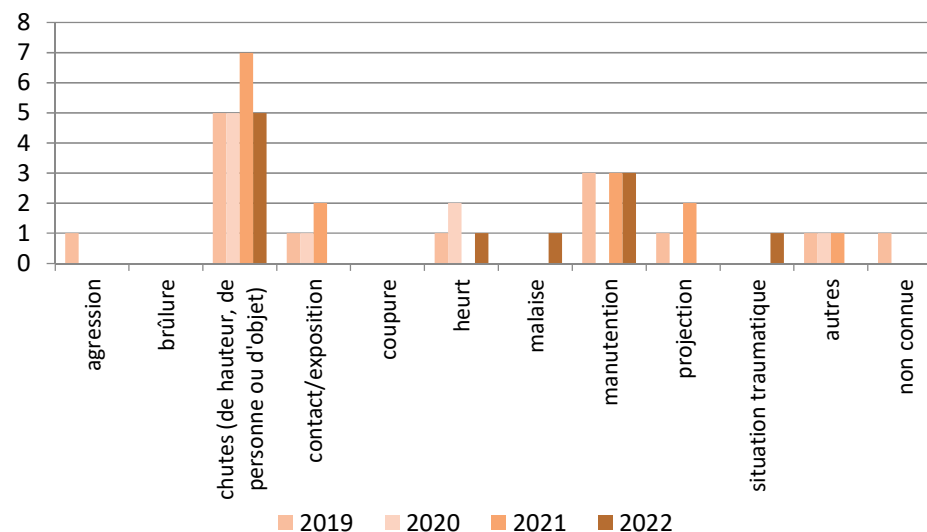
Nombre de jours d'arrêt suite à accident survenu l'année observée



Les types d'accidents de trajet

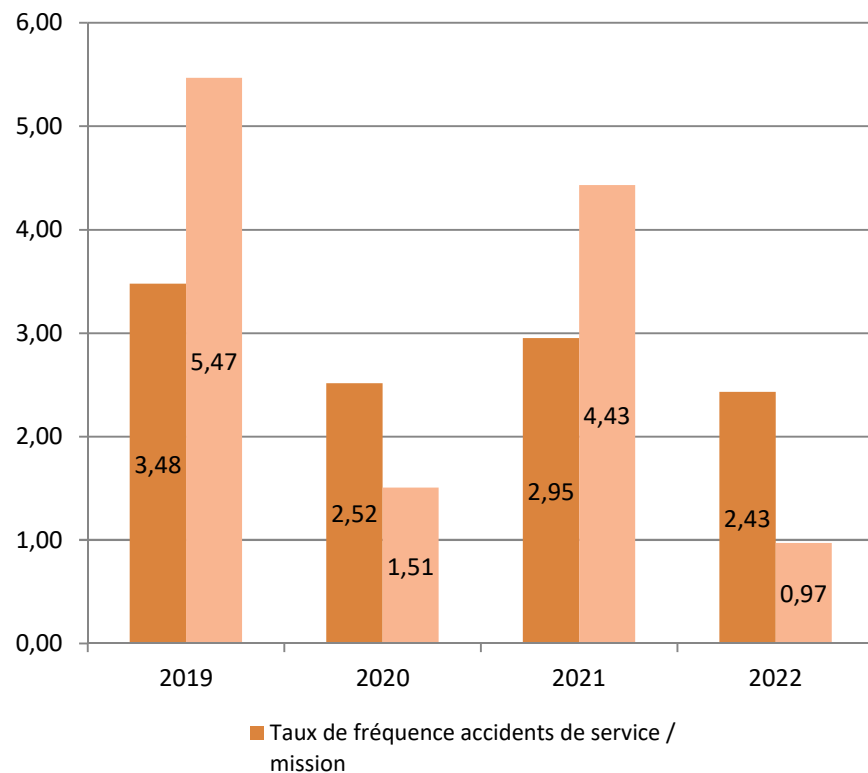


Les types d'accident de travail (accidents de service et de mission)



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

Taux de fréquence des accidents



Taux de fréquence = Nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées

Taux de gravité des accidents



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

6.2 Dispositifs de signalement

	2022
Nombre de saisines du dispositif de signalement VSS au cours de l'année	2
Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement	1
Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement	1

6.3 Bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique

32

agents bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique

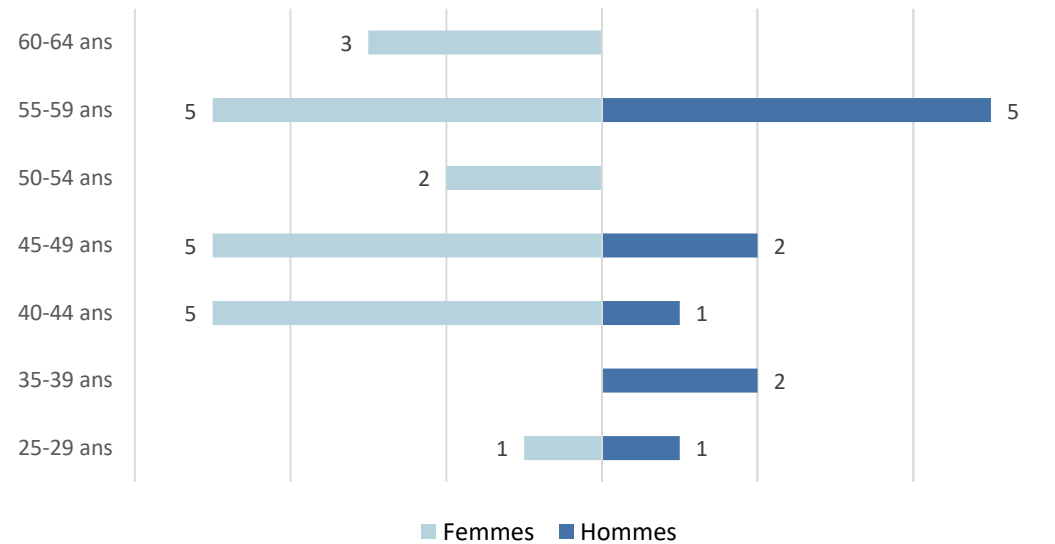


11 hommes



21 femmes

Observation année 2022



6.4 Médecine de prévention

6.4.1 Personnel du service de santé au travail

Médecins :

Effectifs au 31/12/2022 : **1 ETP**

Sur l'année 2022 :

- 0,8 ETP retraite au 1^{er} septembre 2022
- 1 ETP du 1^{er} avril 2022 au 30 septembre 2022
- 1 ETP arrivée septembre 2022

Depuis le 1^{er} juillet 2021, le suivi médical d'une partie des laboratoires INP situés sur la Presqu'île est transféré au service interentreprise METRAZIF

Infirmières et secrétaires :

- 2 infirmières de Santé au travail (1,8 ETP)
- 1 secrétaire – assistante médicale (1 ETP)

6.4.2 Effectifs à surveiller

Le décret du 27/05/2020 a modifié le décret du 28/05/1982 notamment pour la surveillance médicale des agents.

Les personnels suivants sont soumis à une surveillance médicale particulière :

- o les personnels exposés certains risques professionnels,
- o les personnels en situations de handicap,
- o les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes
- o les personnels réintégrés après un CLM ou un CLD,
- o Les agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin du travail

Ces agents bénéficient d'une visite médicale dont la périodicité maximale est de 4 ans, avec une visite intermédiaire obligatoire à 2 ans pouvant être réalisée par un IDEST ou un collaborateur médecin ou un interne.

Les autres agents bénéficient d'une **visite d'information et prévention (VIP)**, toujours quinquennale, pouvant être réalisée par un IDEST ou un collaborateur médecin ou un interne.

L'activité du service a été marquée en début d'année 2022 par la vague Omicron avec retour du télétravail à 100 % pour les agents dont les activités le permettaient jusque mi-février.

Nous avons connu une explosion des déclarations sur la plateforme d'auto-signalment (jusqu'à 165 cas par semaine de Covid positifs au pic de la vague) mobilisant totalement l'activité des infirmières pendant presque 2 mois.

6.4.3 Données chiffrées sur les visites médicales des personnels

Répartition des visites médicales par motif de visite

120 actes réalisés en 2022 par le service santé au travail et 26 par la Metrazif

Surveillance Médicale Particulière – SMP	Surveillance Médicale Quinquennale - SMQ	Visites à la demande
<ul style="list-style-type: none"> - Surveillances médicales particulières : 13 + 1 Metrazif - Reprises : 14 - Pré-reprises : 2 	<ul style="list-style-type: none"> - Visites infirmiers périodiques : 2 + 11 Metrazif - Visites médicales périodiques : 9 Metrazif 	<ul style="list-style-type: none"> - Visites à la demande : 68 + 5 Metrazif (dont 2 demandes de l'administration, 1 demande du médecin de prévention, 1 demande de l'IDEST, 1 visite d'embauche) - Suivis COVID : 21
Total : 30	Total : 22	Total : 94

Propositions particulières et avis

Aménagement du poste de travail / temps partiel thérapeutique	57 + 2 Metrazif
Délivrance d'une attestation de suivi	1+ 12 Metrazif (dont 4 avec aménagement)
Pas d'attestation de suivi	33
Pas de motif d'aptitude	12 Metrazif
Aptitude spécifique (rayonnements ionisants, laser, pont roulant, altitude, habilitation électrique, travail en hauteur, SSIAP, RQTH, acide fluorhydrique, ...)	4
Inapte temporaire	2
Inapte définitif	0

Actions en milieu de travail

Metrazif : 1 étude de poste individuelle et 1 évaluation risques psycho-sociaux

7.1 Télétravail

63%

De télétravailleurs à Grenoble INP – UGA soit 427 personnes



74 % sont des femmes



26 % sont des hommes

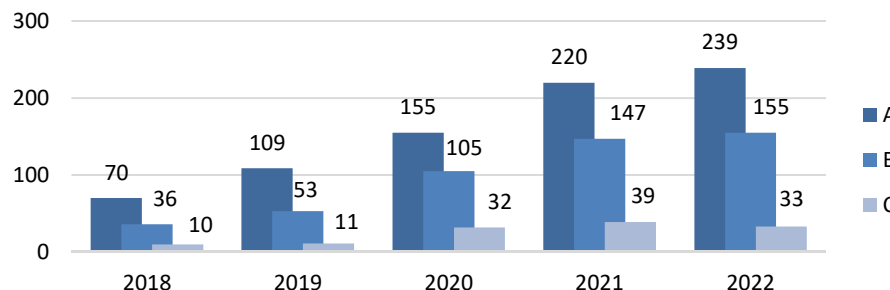
Après une phase expérimentale de télétravail réussie sur l'année universitaire 2017-2018, le télétravail a été généralisé pour l'ensemble des personnels IATS de l'établissement à compter de la rentrée 2018.

Les chiffres étudiés ici, font référence aux demandes de télétravail et non au télétravail imposé par le contexte sanitaire, avec lequel nous avons connu du 100% télétravail comme des formats hybrides alliant présentiel et télétravail.

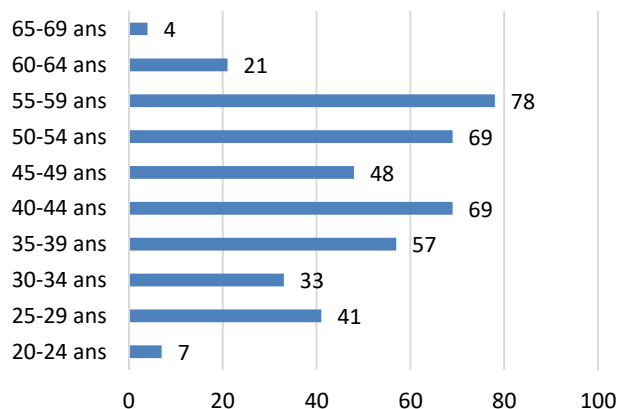
Le télétravail s'adresse aux personnels administratifs et techniques de l'établissement.

Nombre de télétravailleurs					
Catégorie fonction publique	Effectif	Nombre de télétravailleurs 2022	% de télétravailleurs 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
	IATS au 31/12/2022			% de télétravailleurs	% de télétravailleurs
A	369	239	64,77 %	64,90 %	45,20 %
B	219	155	70,78 %	67,43 %	50,20 %
C	89	33	37,08 %	38,61 %	32,70 %
TOTAL	677	427	63,07 %	62,46 %	44,90 %

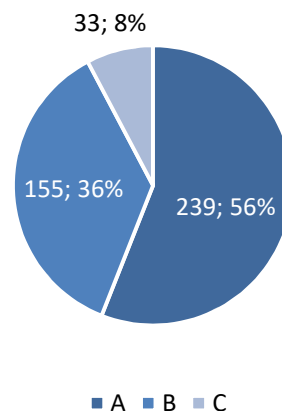
Evolution du nombre de télétravailleurs



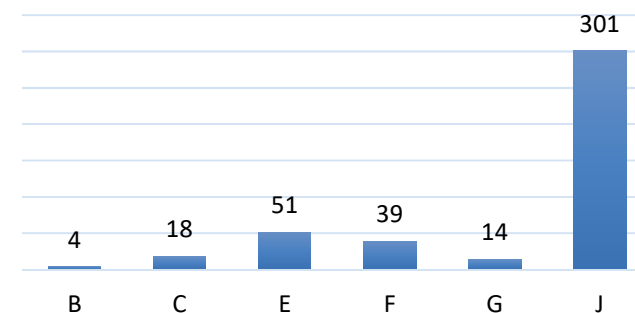
Répartition des télétravailleurs par tranches d'âge - 2022



Répartition des télétravailleurs par catégorie hiérarchique - 2022



Répartition des télétravailleurs par Branche d'Activités Professionnelles (BAP) - 2022



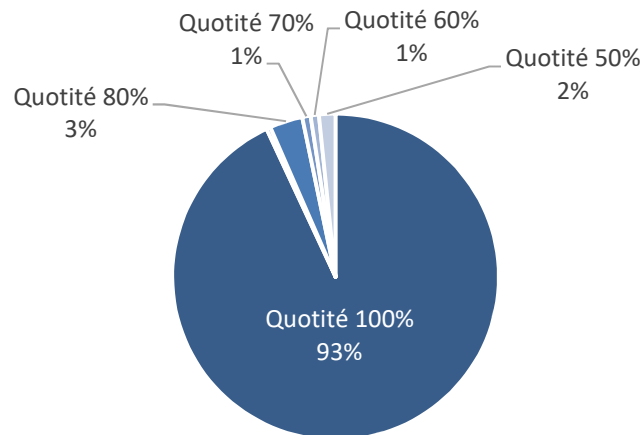
(Source DRH)

7.2. Quotités de travail

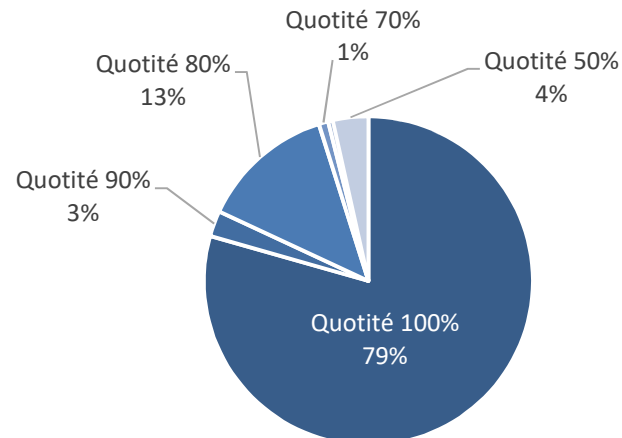
Observation des effectifs par quotité de travail au 31/12/2022

	ENSEIGNANTS		IATS		CONTRACTUELS DE RECHERCHE		TOTAL	Rappel 2021
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Quotité 100%	267	107	228	343	171	66	1182	1150
Quotité 90%	0	0	1	11	0	0	12	26
Quotité 80%	6	6	8	57	0	0	77	88
Quotité 70%	0	0	2	4	0	0	6	4
Quotité 60%	2	2	2	2	0	0	8	6
Quotité 50%	9	6	4	15	0	0	34	23
TOTAL	284	121	245	432	171	66	1319	1297

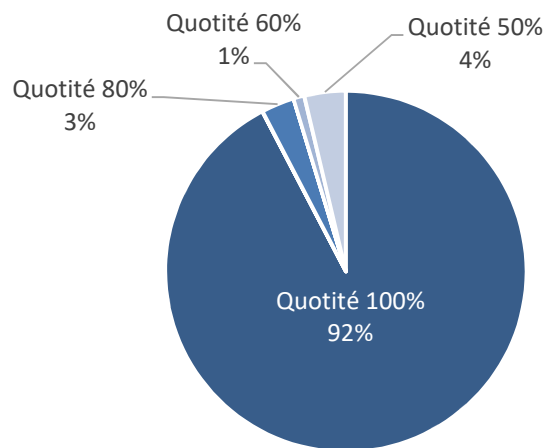
Quotité des IATS Hommes au 31/12/2022



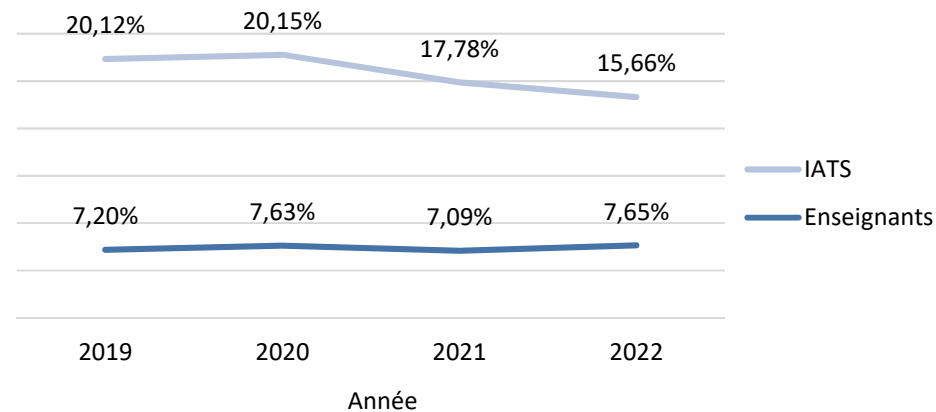
Quotité des IATS Femmes au 31/12/2022



Quotité des enseignants au 31/12/2022



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



(Source SIHAM)

7.3 Congés

Nombre de jours de congés pris au cours de l'année universitaire 2021-2022 (congés payés et RTT)

	Hommes	Femmes	TOTAL
A	6489	7780	14269
B	2 173	7001	9174
C	1232	2526	3 758
TOTAL	9 894	17 307	27 201

Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET au titre de l'année universitaire 2021-2022

Ces jours correspondent à des jours perdus, non pris au 31/12/2022, non versés au CET, ni consommés en rémunération directe ou RAFP

	Hommes	Femmes	TOTAL
A	4,0	14,5	18,5
B	8,5	8,5	17,0
C	14,0	10,5	24,5
TOTAL	26,5	36,5	60,0

7.4 Compte Epargne Temps (CET)

Tous les **personnels IATS** de l'établissement fonctionnaires ou contractuels, quelle que soit la quotité travaillée, **employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de service** au moment de la demande d'ouverture du compte peuvent demander expressément l'ouverture d'un compte épargne temps sur lequel sont capitalisés les jours de congés non utilisés au 31 août de l'année N, **sous réserve d'avoir pris au moins 20 jours ouvrés** au prorata du temps de travail, sur les droits à congé de l'année N (pris entre le 1er septembre N-1 et le 31 août N).

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**. 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)**.

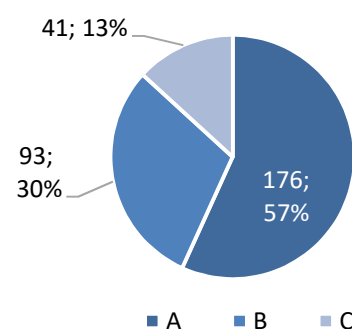
- 310 comptes épargne-temps ouverts au 31/12/2022
- 203 pour des femmes
- 107 pour des hommes

Nombre total de comptes épargne temps ouverts au 31/12/2022

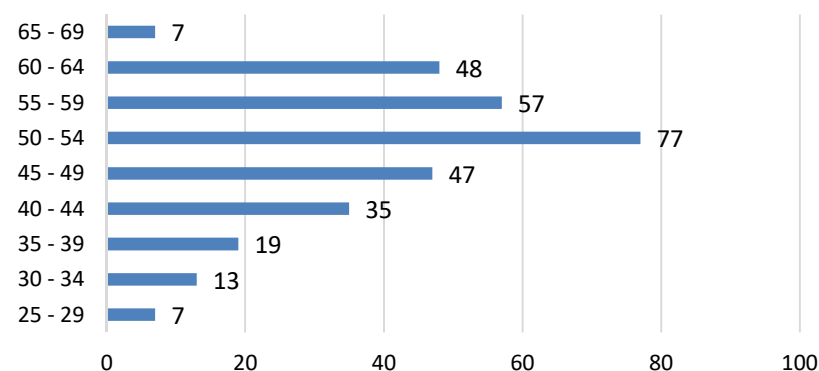
- Prise en compte de tous les CET et pas seulement ceux avec un solde supérieur à 0.
- Le solde de nombre de jours placés sur le CET s'apprécie après rémunérations des jours en rémunérations directes ou en RAFP

	Nombre de CET	
	Ouverts au 31/12/2022	Nouveaux CET ouverts en 2022
A	176	18
B	93	6
C	41	2
Total	310	26

Nombre de CET au 31/12/2022 par catégorie hiérarchique



Nombre CET au 31/12/2022 par tranches d'âge



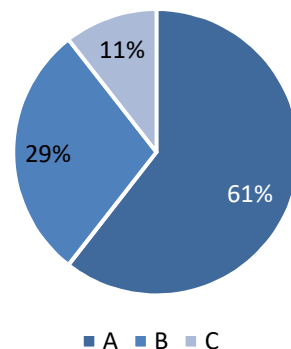
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année 2022

180 agents ont déposé des jours sur leur compte épargne-temps en 2022

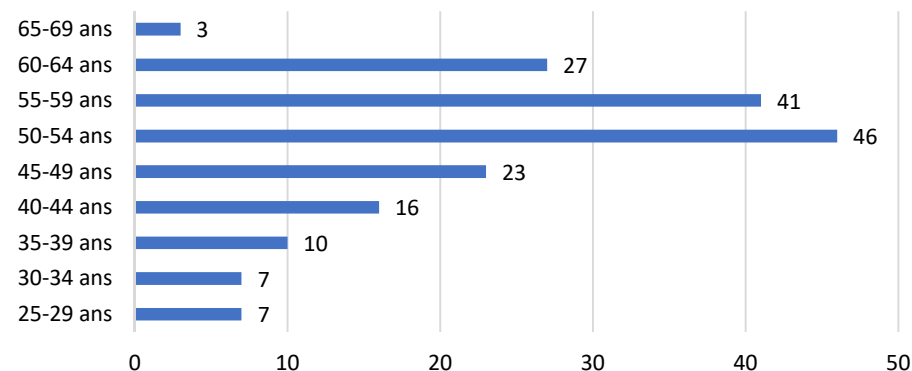
124 femmes

56 hommes

Agents par catégorie hiérarchique



Agents par tranches d'âge



Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre

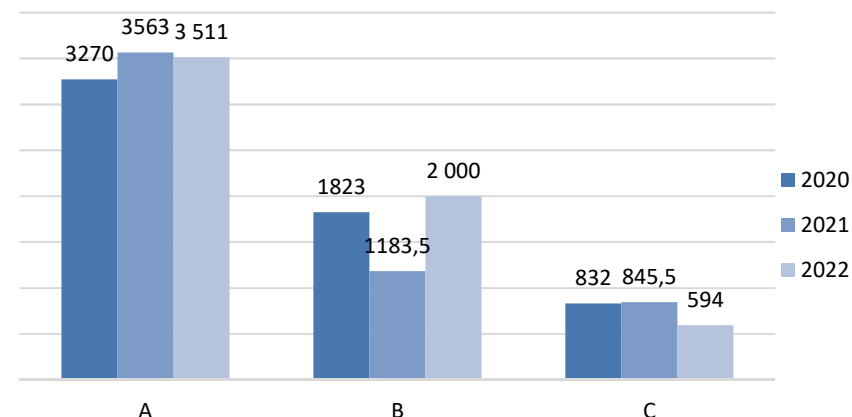
6105 jours stockés sur le CET

4155 pour les femmes

1950 pour les hommes

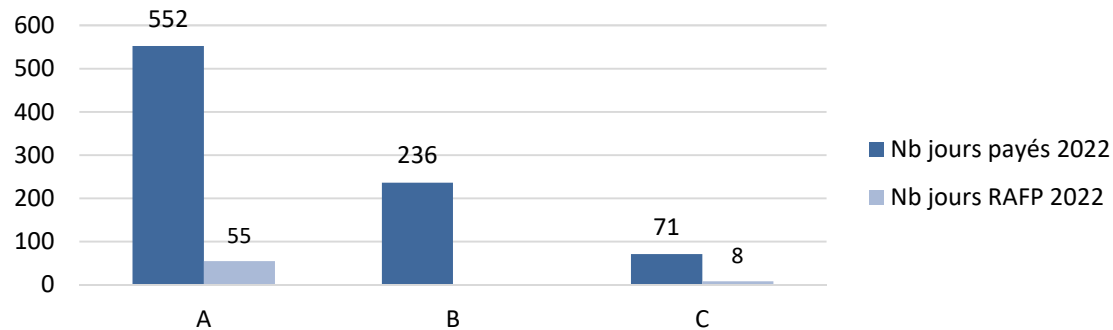
	Total jours stockés au 31/12/2022	Jours versés en 2022
A	3511	1007
B	2000	451
C	594	159
Total	6105	1616

Evolution du solde de nombre de jours stockés sur le CET



Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année

Nombre de jours consommés en rémunération directe ou RAFP en 2022



922 jours consommés

571 pour les femmes

351 pour les hommes

	Nb jours payés 2022	Nb jours RAFP 2022	TOTAL 2022	Nb jours payés 2021	Nb jours RAFP 2021	TOTAL 2021	Nb jours payés 2020	Nb jours RAFP 2020	TOTAL 2020
A	552	55	607	689	22	711	610	25	635
B	236	0	236	180	5	185	139	2	141
C	71	8	79	130	20	150	107	17	124
TOTAL	859	63	922	999	47	1046	856	44	900

7.5. Absences au travail hors raisons de santé

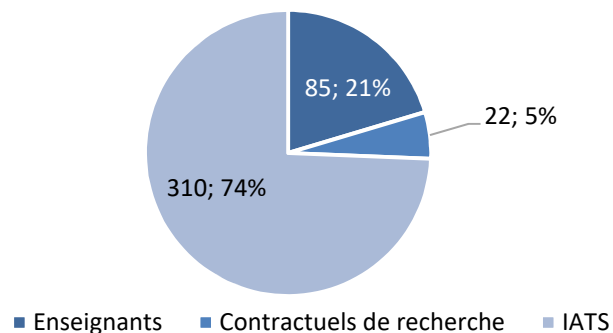
	2022		2021		2020	
	Nombre d'agents ayant eu au moins une absence	Nombre total de journées d'absence	Nombre d'agents ayant eu au moins une absence	Nombre total de journées d'absence	Nombre d'agents ayant eu au moins une absence	Nombre total de journées d'absence
CONGE MATERNITE	18	1566	19	1903	17	1472
A	11	1012	9	755	11	934
B	5	380	9	1022	10	690
C	2	174	1	126	0	0
CONGE PATERNITE ACCUEIL ENFANT	8	164	6	90	8	88
A	8	164	4	54	7	77
B	0	0	2	36	0	0
C	0	0	0	0	1	11
CONGE ADOPTION ou PRESENCE PARENTALE	0	0	1	70	4	463
A	0	0	1	70	3	311
B	0	0	0	0	1	152
C	0	0	0	0	0	0
Total général	26	1730	26	2063	29	2023

7.6. Absences au travail pour raisons de santé

7.6.1. Agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé

Type de population	2022			Rappel 2021			Rappel 2020
	Nb agents ayant au moins un arrêt	Effectifs en fonction au 31/12/2022	% de l'effectif total par population	Nb agents ayant au moins un arrêt	Effectifs en fonction au 31/12/2021	% de l'effectif total par population	% de l'effectif total par population
Enseignants	85	422	20,14%	36	395	9,11%	6,90%
Contractuels de recherche	22	237	9,28%	10	244	4,10%	6,00%
IATS	310	702	44,16%	179	658	27,20%	34,90%
TOTAL	417	1361	30,64%	225	1297	17,35%	21,00%

Répartition par population des agents ayant été absents au moins un jour dans l'année en 2022



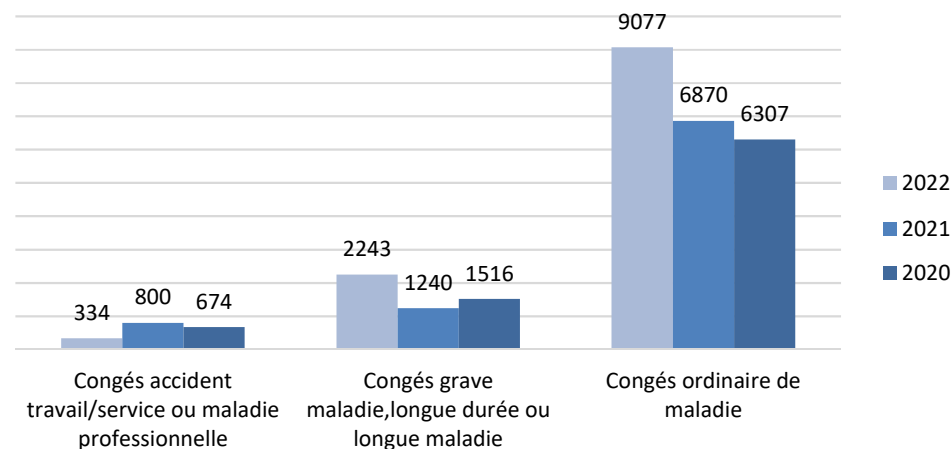
7.6.2. Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année 2022

	Hommes	Femmes	TOTAL
A	3053	2682	5735
B	621	2704	3325
C	1004	1590	2594
TOTAL	4678	6976	11654

Nombre de journées d'absences par type de congés

	2022	2021	2020
Congés accident travail/service ou maladie professionnelle	334	800	674
Congés grave maladie, longue durée ou longue maladie	2243	1240	1516
Congés ordinaire de maladie	9077	6870	6307
TOTAL	11654	8910	8497

Evolution du nombre de jours d'arrêts par type de congés



7.6.3. 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.

8,8

Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent en 2022

Nombre de jours d'arrêt / nombre total des agents présents au 31/12/2022

Type de population	2022			Rappel 2021	Rappel 2020
	Durée total des arrêts en jours	Effectifs au 31/12/2022	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent
Enseignants	2433	405	6,01	2,79	2,09
Contractuels de recherche	579	237	2,44	2,14	1,06
IATS	8642	677	12,77	11,07	11,44
Total général	11654	1319	8,84	6,87	6,66

Type d'absence	2022					
	Enseignants		Contractuels de recherche		IATS	
	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent
MALADIES LONGUES	854	2,11	0	00	1389	2,05
MALADIES ORDINAIRES	1535	3,79	579	2,44	6963	10,29
ACCIDENTS	44	0,11	0	0	290	0,43
MALADIE PROFESSIONNELLE	0	0	0	0	0	0
Total général	2433	6,01	579	2,44	8642	12,77

Nombre de jours d'absence / nombre de jours théoriques travaillés pour les ETP au 31/12/2022

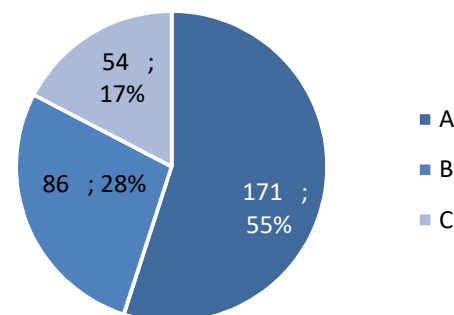
Le nombre de jours théoriquement travaillés (205 jours) correspondant à : 365 jours - 11 jours fériés - 104 jours de week-ends - 45 jours de congés.

	2022				Rappel 2021				Rappel 2020			
	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total
Durée total des arrêts en jours	2433	579	8642	11654	1104	522	7284	8910	817	247	7433	8497
Effectifs au 31/12/2022	405	237	677	1319	395	244	658	1297	391	234	650	1275
Taux d'absentéisme	2,93%	1,19%	6,23%	3,89%	1,36%	1,04%	5,42%	3,36%	1,00%	0,50%	5,50%	3,20%

7.7 Jours de carence

Catégorie hiérarchique	Nombre de jours de carence imputés aux agents	Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence
A	171	15 475 €
B	86	5 209 €
C	54	3 105 €
TOTAL	311	23 789 €

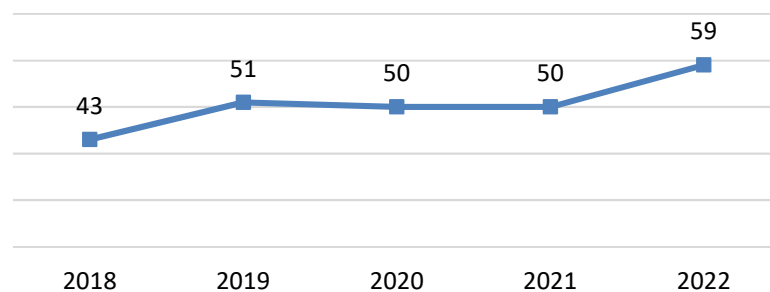
Nombre de jours de carence imputés aux agents en 2022



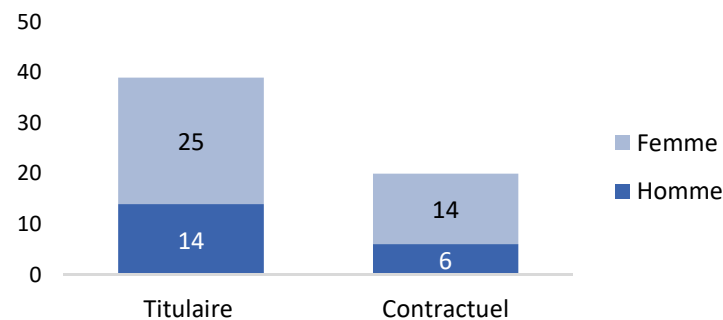
7.8. Personnes en situation de handicap

	2022	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019	Rappel 2018
Nb de personnes en situation de handicap	59	50	50	51	43
Nb d'agents en janvier de l'année *	1208	1170	1148	1067	1033
Part des personnels en situation de handicap dans l'établissement	4,88%	4,27%	4,36%	4,78%	4,16%

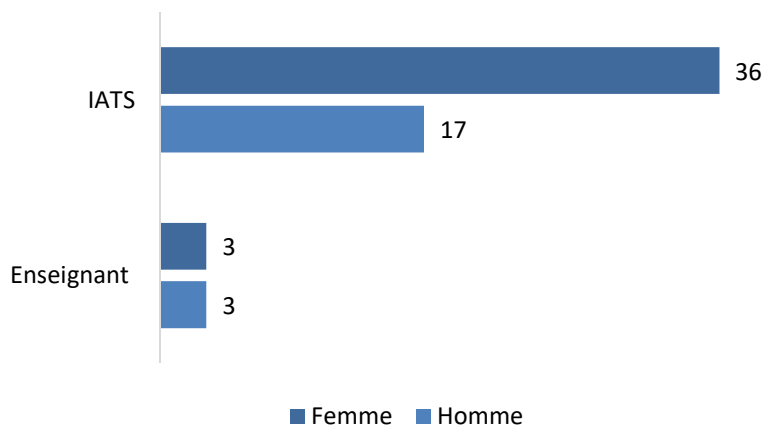
Evolution du nombre de personnes en situation de handicap



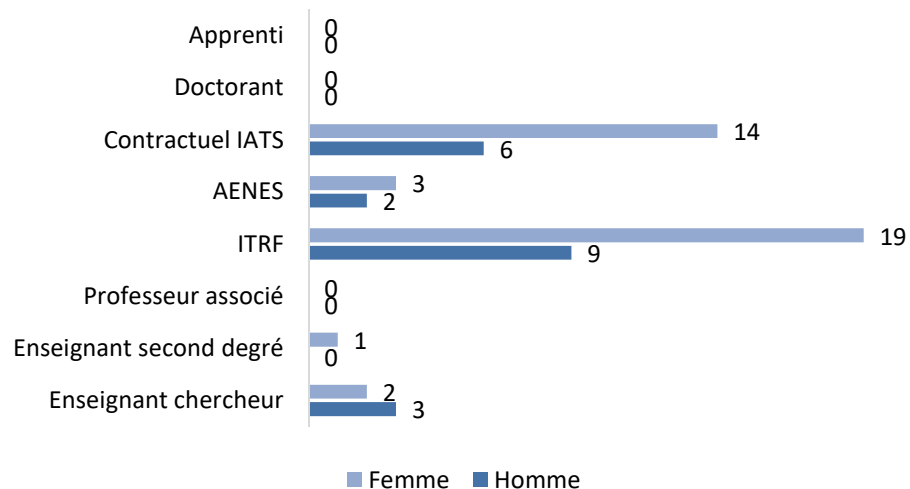
Répartition des agents en situation de handicap par statut en 2022



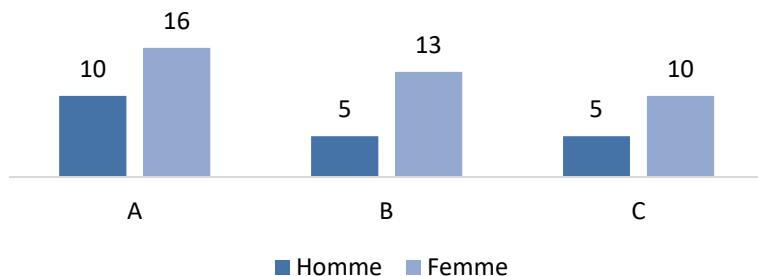
Répartition des agents en situation de handicap par type de population en 2022



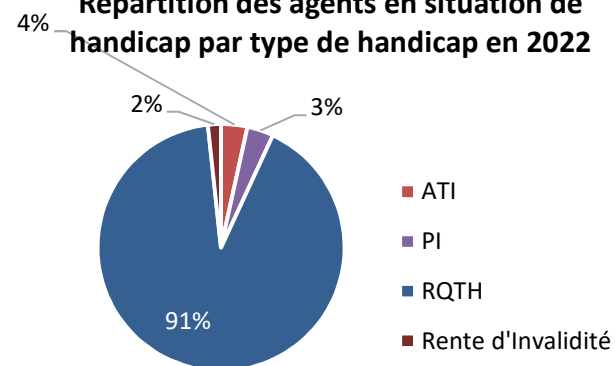
Répartition des agents en situation de handicap par type de population en 2022



Répartition des agents en situation de handicap par catégorie hiérarchique en 2022



Répartition des agents en situation de handicap par type de handicap en 2022



CI : Carte d'Invalidité

ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité

MP : Maladie Professionnel

PI : Pension d'Invalidité

RQTH : Reconnaissance de la Qualité Travailleur Handicapé

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

Le Service Commun d'Action Sociale (SCAS) est un service d'établissement qui œuvre pour les agents de Grenoble INP-UGA et leur famille. Son positionnement est à l'interface entre vie personnelle et vie professionnelle.

L'action sociale fait partie intégrante des responsabilités sociétales et environnementales (RSE) de l'établissement ce qui conduit le SCAS à travailler avec d'autres entités sur des domaines transverses (**Ressources Humaines, Développement Durable, Hygiène et Sécurité, Handicap, Plan d'égalité professionnelle, ...**).

Les raisons d'être du SCAS sont :

- Améliorer la qualité de vie des personnels (cadre de vie – restauration, transport, conciliation vie personnelle / travail, prestations sociales, soutien psychologique, ...)
- Informer et sensibiliser les personnels sur les évolutions sociétales
- Consolider et faire évoluer le Plan de Mobilité (PDM) pour les personnels

Prestations sociales



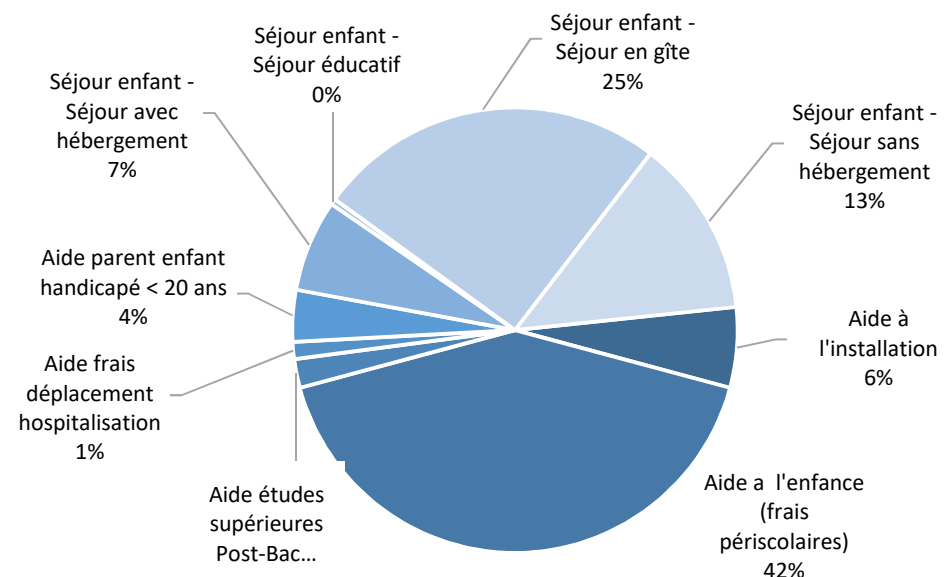
Pour l'année 2022, **240 demandes de prestations sociales** ont été traitées, dont **222 favorablement (93%)**.

Le graphique ci-contre donne une répartition des dossiers traités entre les différentes prestations sociales pour l'année 2022.

Pour l'année 2021, 194 demandes de prestations sociales avaient été traitées, dont 181 favorablement (93%).

Pour l'année 2020, 176 demandes de prestations sociales avaient été traitées, dont 159 favorablement (90%).

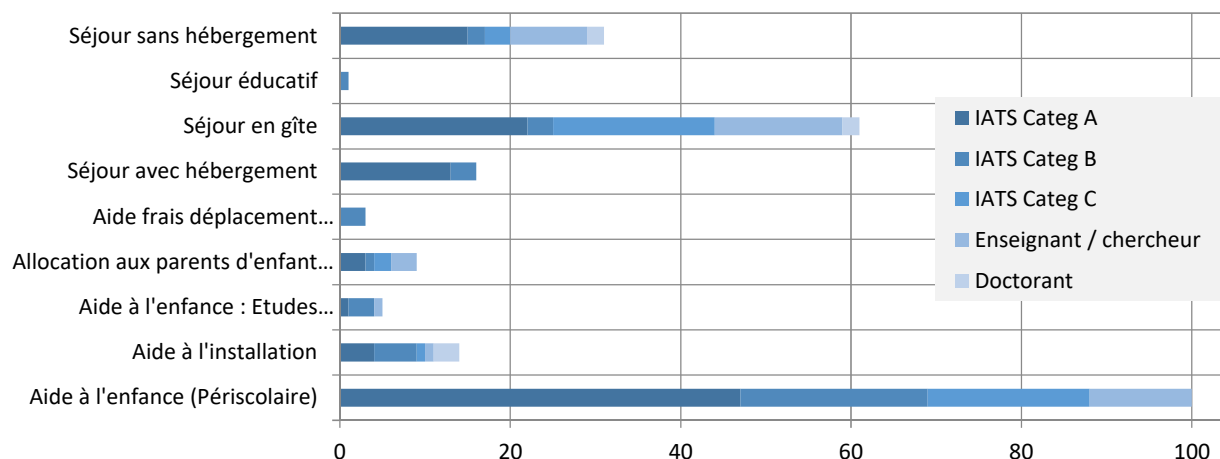
PRESTATIONS SOCIALES : 240 DOSSIERS TRAITES EN 2022



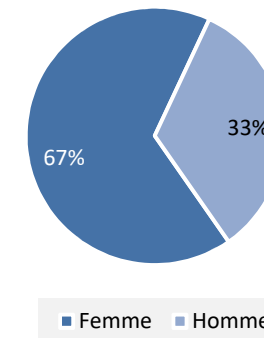
(Source SCAS)

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 2022
par type d'aide et population**



Répartition par sexe



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-UGA. 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. En 2022, un week-end en famille a été proposé aux agents leur permettant ainsi de découvrir Paris et la cité des sciences.

Aides exceptionnelles

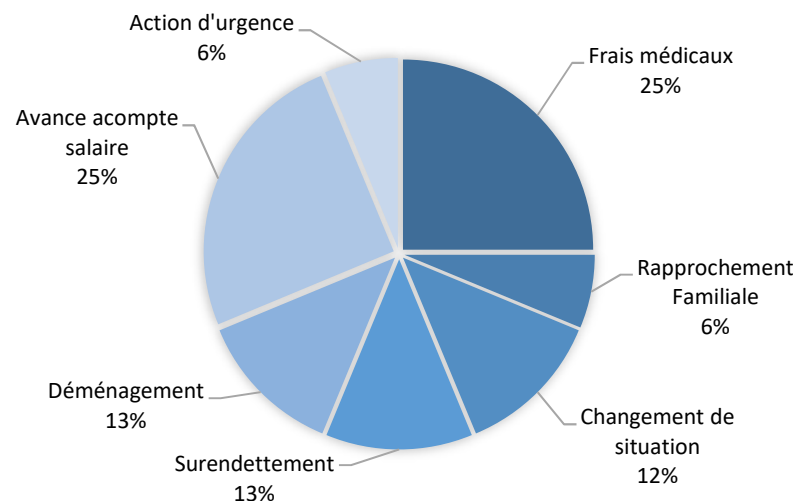
Les **aides exceptionnelles** sont des aides spécifiques en faveur des agents pour faire face à des situations personnelles très difficiles. Pour en bénéficier, une demande motivée auprès de l'assistante sociale doit être faite. La décision d'attribution d'une aide exceptionnelle à un agent est décidée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



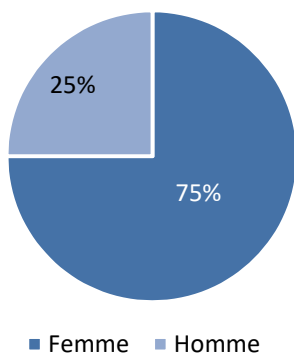
Pour l'année 2022, **16 agents** ont fait une demande d'aide exceptionnelle, pour un montant global attribué de **11 570 euros**.

Le graphique ci-dessous donne une répartition des motifs des demandes pour l'année 2022.

MOTIF DES DEMANDES D'AIDE EXCEPTIONNELLE



Le graphique ci-dessous **donne la répartition Homme/Femme des personnels ayant déposé un dossier en 2022**.

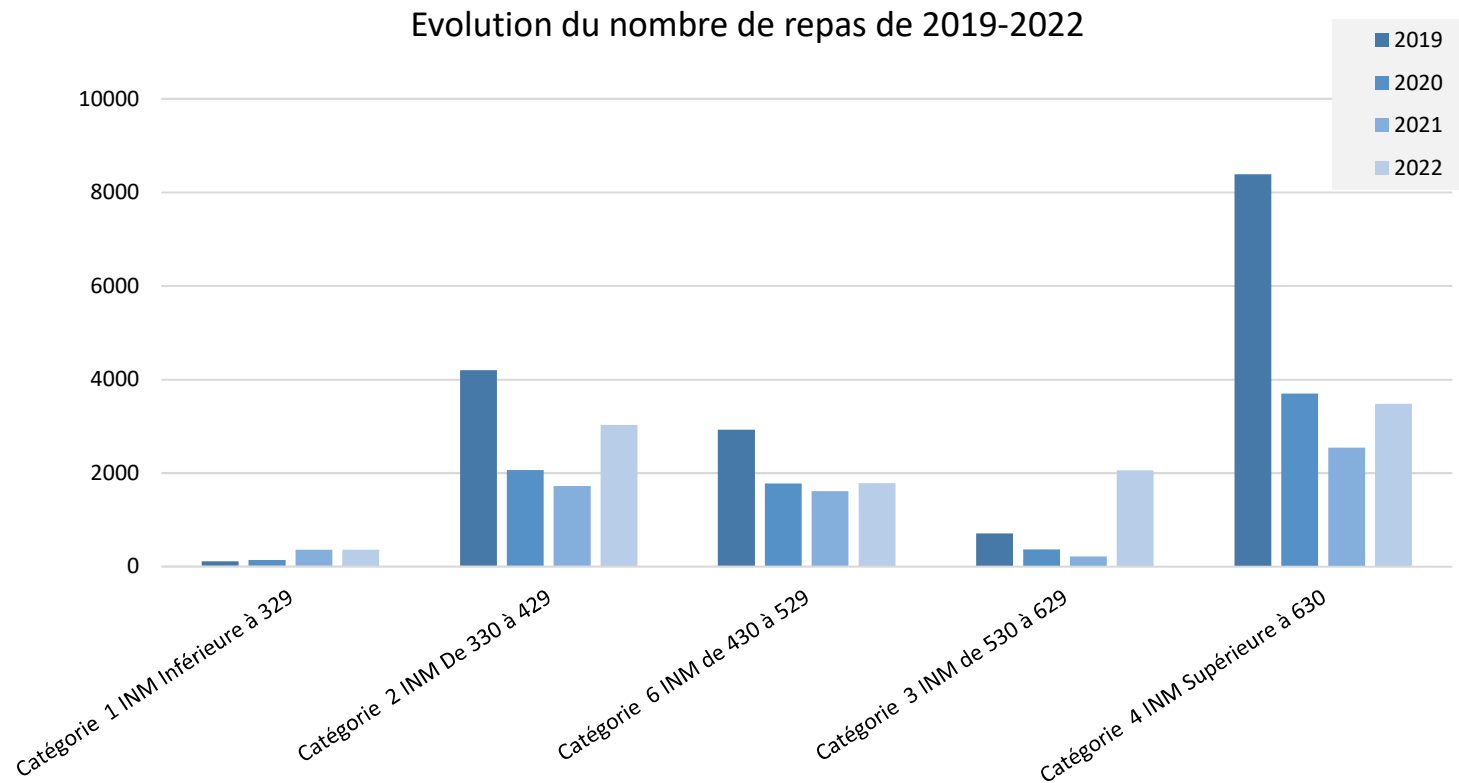


Pour l'année 2021, 16 agents ont fait une demande d'aide exceptionnelle, pour un montant global attribué de 13 150 euros

Pour l'année 2020, 17 agents ont fait une demande d'aide exceptionnelle, pour un montant global attribué de 12 990 euros

Restauration

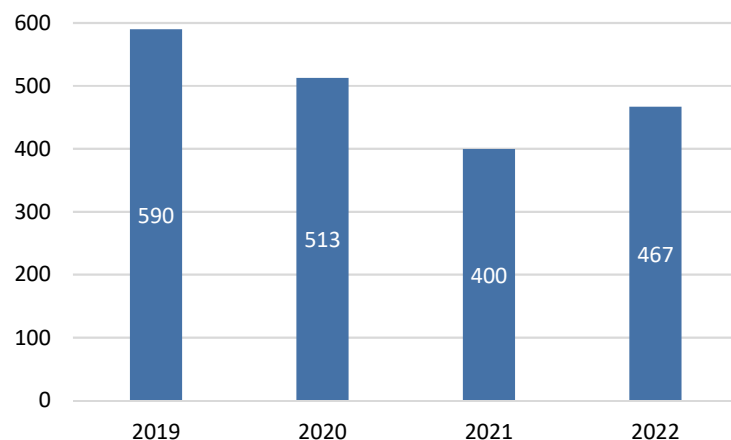
La politique de **restauration** est un champ complexe qui va bien au-delà d'une simple subvention. Il s'agit de renforcer le lien social entre les personnels, notamment en leur donnant accès à un lieu de restauration convivial, hors du cadre de travail. Ce moment est aussi destiné à renforcer la santé 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.



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 - UGA 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 - UGA 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 - UGA, 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 en 2022



Afin d’encourager le recours à des modes de transports alternatifs, durables et moins polluants la loi d’orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a prévu la mise en place du Forfait Mobilités Durables (FMD) – Décret n°2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement d’un montant de 200 € pour l’utilisation d’un vélo/vélo assistance électrique ou du covoiturage.

Dans le même but, Grenoble INP-UGA a décidé de mettre en place une prestation sociale permettant de prendre en compte les autres engins personnels de déplacement comme la trottinette, l’overboard, les rollers... exclu du Décret n°2020-543 du 9 mai 2020 relatif au FMD pour la fonction publique.

En 2022, 167 personnels ont demandé à bénéficier du dispositif FMD qui représente un montant de 31 636€ et seulement 1 personnel a demandé à bénéficier de l’Extension FMD pour un montant de 200€.

Bilan 2022

Le budget non consolidé géré par le SCAS en 2022 a été de **253 477 €**, hors thématique transport.

Cette dernière comprend un plan de déplacement d'administration géré par le SCAS, le remboursement des frais de transport en commun et le FMD – géré par la DRH – l'extension du FMD et enfin l'attribution de tickets de transport en commun pour les réunions nécessitant un déplacement dans l'agglomération grenobloise pour un montant total de **149 065 €**.

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.

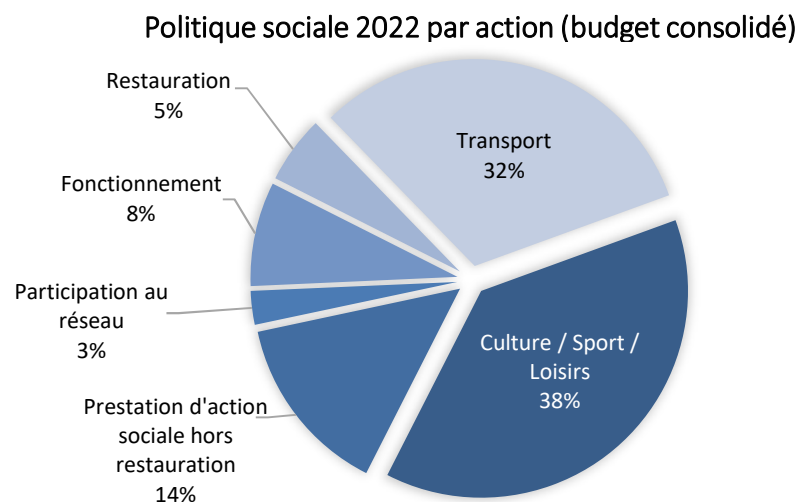
Le budget non consolidé consacré à l'action sociale de Grenoble INP-UGA est de 402 542 €, soit 315 € en moyenne par agent et par an.



En 2022, le SCAS a fonctionné avec 3 personnels (1 à plein temps, 1 à 70% 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 **86 450 €**.

Par conséquent, en 2022, Grenoble INP-UGA a consacré 488 992 € à sa politique sociale, soit 383 € en moyenne par agent et par an.

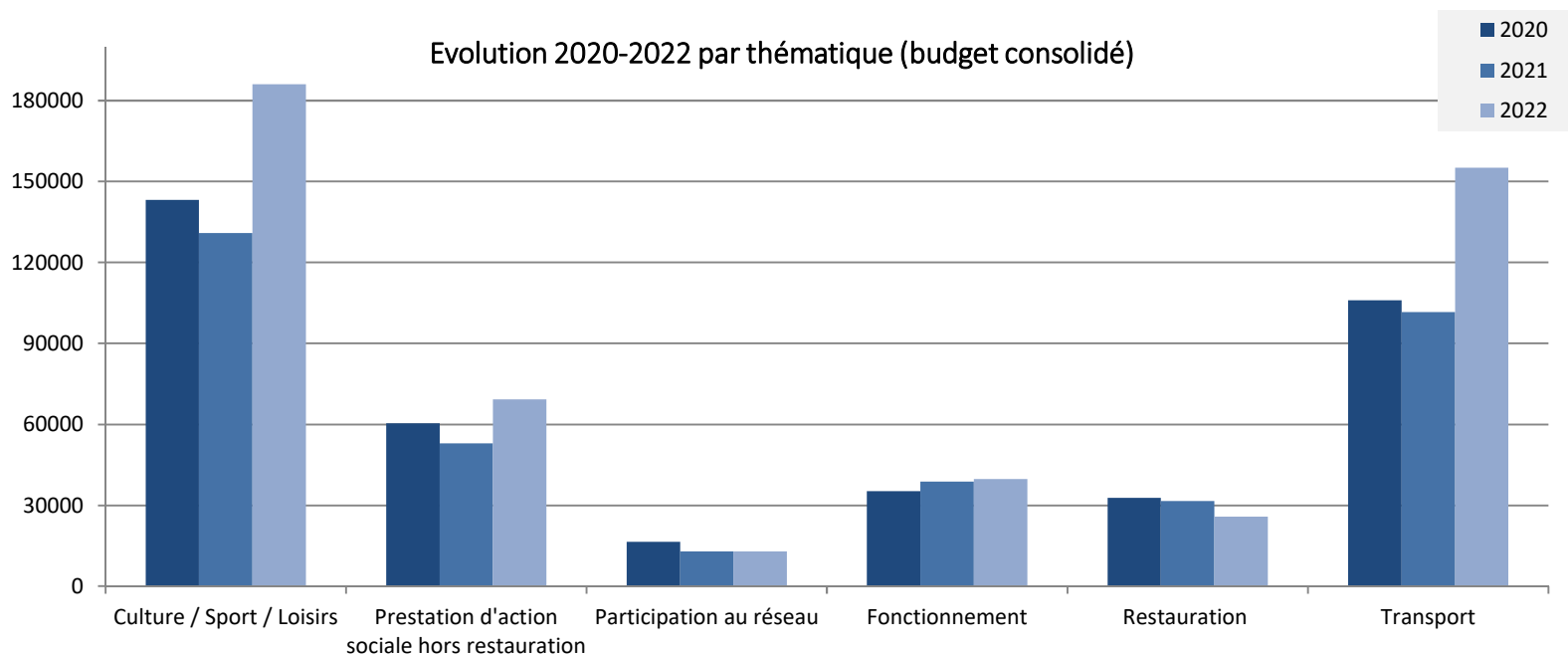
Le graphe ci-dessous donne une répartition plus fine en pourcentage entre les différentes thématiques pour l'année 2022.



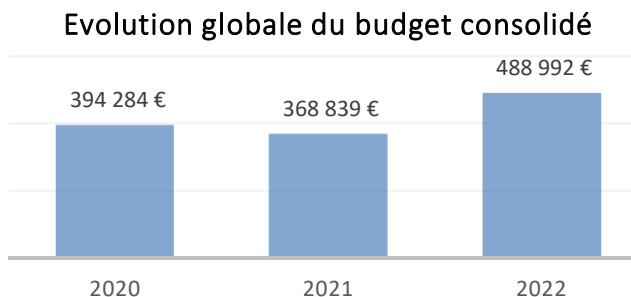
En 2021, Grenoble INP - UGA a consacré 368 568 € à sa politique sociale, soit 298 € par agent et par an.

En 2020, Grenoble INP - UGA a consacré 394 283 € à sa politique sociale, soit 310 € par agent et par an.

Enfin, le graphique ci-dessous donne l'évolution entre 2020 et 2022 du budget consolidé consacré aux différentes thématiques : culture / sport / loisirs, prestations d'action sociale hors restauration, communication / information, fonctionnement, restauration, et transport.



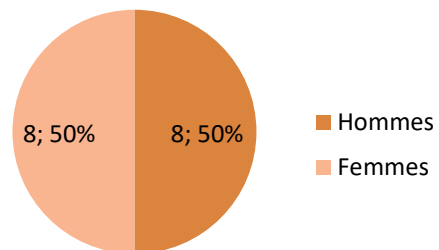
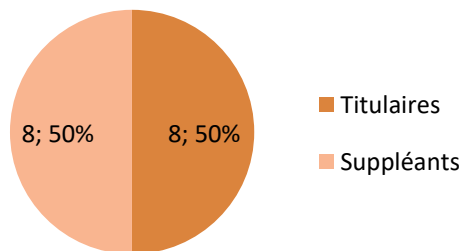
Après deux années 2020 et 2021 fortement impactées par la crise sanitaire Covid-19, notamment sur la fermeture des restaurants d'entreprise et universitaire (réduction du nombre de repas) et sur la mobilité (diminution du nombre d'abonnements transport), mais également sur la réduction des activités de loisirs (colonie de vacances, séjour en gîte, activité périscolaire, ...), on constate, en 2022, un regain d'activités et par conséquent une augmentation significative du nombre de dossiers déposés et du montant global des prestations sociales attribuées aux agents.



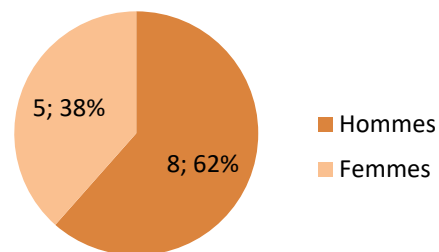
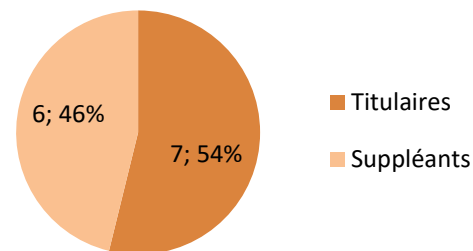
9.1 Représentants du personnel par type d'instance

Nombre de représentants du personnel par type d'instance en 2022

Comité Technique



CHSCT



9.2 Réunions des instances au cours de l'année

Nombre de réunions des instances au cours de l'année

	2022	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
Conseil d'Administration (CA)	5	4	5 + 2 liées aux élections	6
Conseil Scientifique (CS)	4	4	4 + 2 liées aux élections	4
Conseil de Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU)	4	5	4 + 2 liées aux élections	3
Comité Technique (CT)	7	7	6	7
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)	5	8	9	5

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.

"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 - UGA 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.

9.3 Grèves

	2022		Rappel 2021		Rappel 2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local	3	0	0	0	31	10
TOTAL	3		0		41	

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
CIA	Complément Indemnitaires Annuel
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

G

GIPA	Garantie Individuelle du pouvoir d'achat
------	--

I

IATS	Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers et personnels de Service
IDEX	Initiative d'Excellence
IFSE	Indemnités de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
IGE	Ingénieur d'Etudes
IGR	Ingénieur de Recherche
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et Formation

M

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

P

PA	Prime d'administration
PAST	Enseignant-chercheur associé à temps partiel
PCA	Prime de charges administratives
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PEP	Place de l'Emploi Public
PPCR	Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur

R

RAFP	Retraite Additionnelle de la Fonction Publique
RIFSEEP	Régime Indemnitaires 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 2022 a été réalisé sous le pilotage de la **Direction des Ressources Humaines** avec la participation active des services **Direction des Systèmes d'Information, Hygiène et sécurité** et **SCAS**.
La composition graphique a été effectuée par la **Direction de la Communication** de Grenoble INP - UGA.



Grenoble INP - UGA

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