

# Rapport social unique 2023

 [grenoble-inp.fr/rapport-social](https://grenoble-inp.fr/rapport-social)





**Etienne Gheeraert**

Vice-Président stratégie, RH, DD&RS  
et du conseil d'administration

Le Rapport Social Unique (RSU) se veut être un reflet fidèle de la situation sociale de notre institution, mettant en lumière les évolutions, les initiatives et les défis rencontrés au cours de l'année écoulée.

Il est tout d'abord à noter une hausse significative des effectifs en 2023 conséquence directe de l'intégration des postes empreintes de l'institut d'ingénierie et de management nécessaire au bon fonctionnement de Grenoble IAE et Polytech Grenoble .

Le dynamisme des recrutements a été particulièrement notable, accompagné d'une augmentation du taux de mobilité interne. Cette vitalité démontre l'attractivité de notre institution et sa capacité à évoluer en répondant aux besoins et aspirations de nos collaborateurs.

La promotion des agents a également été un axe fort en 2023, avec une hausse des promus sur la liste d'aptitude ITRF, facilitée par la mise en place par le ministère de listes d'aptitudes exceptionnelles. Parallèlement, le nombre de jours de formation a connu une hausse significative, renforçant ainsi les compétences et l'adaptabilité de notre personnel face aux défis actuels et à venir.

En matière de rémunération, plusieurs mesures ont été mises en place pour améliorer les conditions de travail et de vie de nos agents. Notamment, la revalorisation du point d'indice au 1er juillet 2022 et au 1er juillet 2023, les revalorisations des grilles IGR et des contrats doctoraux, ainsi que certaines grilles ITRF. De plus, des augmentations de primes pour les enseignants et IATS, le versement d'une prime de pouvoir d'achat, et la revalorisation de l'indemnité de télétravail ont été effectués.

Le télétravail a continué sa progression en 2023, s'inscrivant désormais comme un mode de travail incontournable pour notre institution. Cette flexibilité contribue à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle pour nos collaborateurs.

Nous notons également une progression de la parité, avec une augmentation du nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations, conséquence du plan d'action égalité.

Enfin, le taux des personnels en situation de handicap a continué de progresser, atteignant désormais 5,03% en 2023. Cette augmentation reflète notre engagement constant pour l'inclusion et la diversité au sein de notre établissement et la prise en compte de ce sujet depuis de très nombreuses années.

Ensemble, poursuivons nos efforts pour faire de Grenoble INP-UGA un lieu de travail exemplaire, et attractif, où l'innovation et le bien-être des individus vont de pair. Nous vous invitons à découvrir dans ce rapport les multiples facettes de notre politique sociale et les initiatives qui font la richesse et la force de notre établissement.

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.

<b>1. EMPLOI</b>	<b>5</b>	<b>4. FORMATION</b>	<b>46</b>	<b>7. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>69</b>
1.1. Effectifs globaux	5	4.1. Nombre d'agents formés hors Perform	46	7.1. Télétravail	69
Effectifs gérés	5	4.2. Nombre de jours de formation hors Perform	47	7.2. Quotités de travail	70
Personnels en fonction	6	4.3. Nombre de stagiaires en formation hors Perform	48	7.3. Congés	72
1.2. Personnels enseignants chercheurs et enseignants	9	4.4. Nombre de demandes de congé formation	50	7.4. Compte Epargne Temps	73
1.3. Personnels administratifs et techniques IATS	16	4.5. Focus sur l'offre de formation mutualisée PerForm	51	7.5. Absences au travail hors raisons de santé	76
1.4. Focus stagiaires	25	<b>5. REMUNERATIONS</b>	<b>54</b>	7.6. Absences au travail pour raisons de santé	77
1.5. Contractuels de recherche et doctorants	26	5.1. Masse salariale globale	54	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	55	7.8. Personnes en situation de handicap	81
<b>2. RECRUTEMENTS</b>	<b>32</b>	5.3. GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat)	55	<b>8. ACTION SOCIALE</b>	<b>83</b>
2.1. Entrées	32	5.4. Rémunérations nettes par déciles	56	8.1. Bilan de la politique sociale en faveur des personnels de Grenoble INP – UGA	83
<b>3. PARCOURS PROFESSIONNELS</b>	<b>36</b>	5.5. Rémunérations annuelles brutes versées	57	<b>9. DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>90</b>
3.1. Mobilité	36	5.6. Nombre d'Equivalents temps plein annuels rémunérés (ETPR)	59	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	60	9.2. Réunions des instances au cours de l'année	91
3.3. Avancement	39	5.8. Rémunérations par tranche d'indice majoré	61	9.3. Grèves	92
3.4. Départs	44	<b>6. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL</b>	<b>62</b>	<b>GLOSSAIRE</b>	<b>93</b>
		6.1. Risques professionnels	62		
		6.2. Dispositifs de signalement	64		
		6.3. Bénéficiaire d'un temps partiel thérapeutique	65		
		6.4. Médecine de prévention	66		

## 1.1. Effectifs globaux

### 1.1.1. Effectifs gérés au 31/12/2023

Les effectifs gérés incluent l'ensemble des personnels en fonction et hors activité, titulaires et contractuels, rattachés à l'établissement au 31 décembre 2023.

Sont pris en compte :

- les agents en fonction (dont apprentis) occupant un poste au 31/12/2023, soit 1 367 agents
  - le personnel hors activité, non présent dans l'établissement au 31/12/2023, soit 42 agents
- Les contractuels étudiants, vacataires, stagiaires et mises à disposition entrantes (1 en 2023) ne sont, en revanche, pas pris en compte.

1 409

Agents gérés au  
31/12/2023

1 367

Agents en fonction  
(en activité) au 31/12/2023

		Enseignants	IATS	Contractuels de recherche	Total		Rappel 2022	Rappel 2021
		Effectif	Effectif	Effectif	Effectif	%		
<b>En fonction = en activité (agent occupant un poste)</b>		<b>403</b>	<b>742</b>	<b>222</b>	<b>1 367</b>	<b>97,0%</b>	<b>1 319</b>	<b>1 297</b>
<b>Hors activité (agent n'occupant pas de poste dans l'établissement)</b>	Maladies longues (CLD...)	0	3	0	3	0,2%	3	4
	Congé parental	0	1	0	1	0,1%	0	1
	Congé formation	0	0	0			3	1
	Détachement sortant	6	7	0	13	0,9%	12	14
	Congé mobilité	0	0	0	0	0	0	0
	Fin de droits maladie	0	0	0	0	0	0	0
	Disponibilité*	10	15	0	25	1,8%	24	24
<b>Total Hors activité</b>		<b>16</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>3,0%</b>	<b>42</b>	<b>44</b>
<b>Total Effectifs gérés</b>		<b>419</b>	<b>768</b>	<b>222</b>	<b>1 409</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 361</b>	<b>1 341</b>

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 31/12/2023 \*

	EFFECTIFS 2023						Rappel 2022			Rappel 2021		
	Hommes		Femmes		Total		H	F	Total	H	F	Total
Enseignants	279	69,23%	124	30,77%	<b>403</b>	<b>29%</b>	284	121	<b>405</b>	282	113	<b>395</b>
IATS	265	35,71%	477	64,29%	<b>742</b>	<b>54%</b>	245	432	<b>677</b>	243	415	<b>658</b>
Contractuels de recherche	157	70,72%	65	29,28%	<b>222</b>	<b>16%</b>	171	66	<b>237</b>	173	71	<b>244</b>
<b>Total</b>	<b>701</b>	<b>51,28%</b>	<b>666</b>	<b>48,72%</b>	<b>1367</b>	<b>100%</b>	<b>700</b>	<b>619</b>	<b>1319</b>	<b>698</b>	<b>599</b>	<b>1297</b>

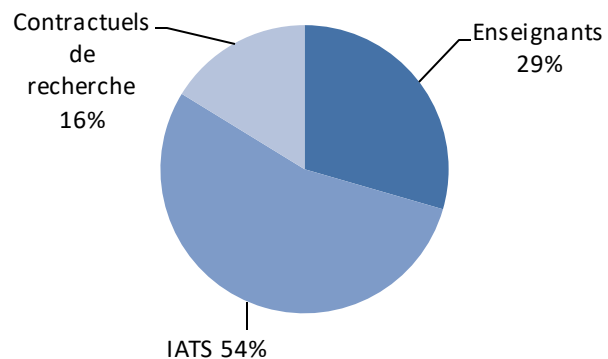


Les proportions d'hommes et femmes sont proches (51% d'hommes contre 49% de femmes).

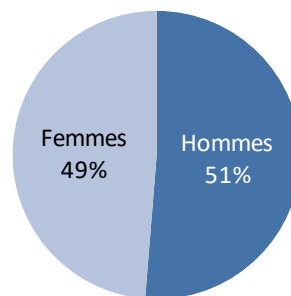
On constate toutefois des disparités importantes entre les populations importantes puisque les enseignants comprennent 69% d'hommes, les contractuels de recherche 71% contre 36% seulement chez les agents administratifs.

\* Comprend tous les personnels Grenoble INP occupant un poste au 31/12/2023 (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 31/12/2023 et non d'une photographie des postes de l'établissement (postes vacants non représentés).

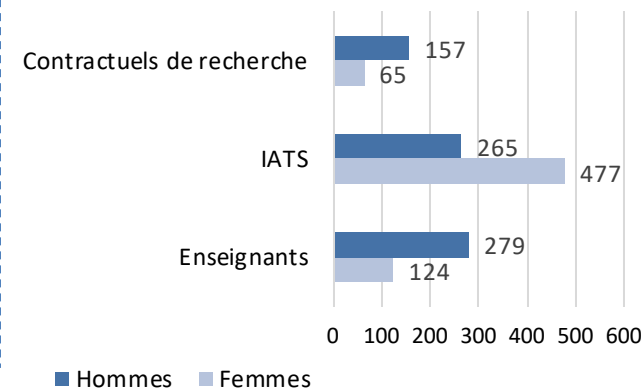
### Répartition par type de population



### Répartition par sexe



### Répartition par type de population et sexe



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

	Effectifs en fonction 2023										Rappel 2022	Rappel 2021
	A			B			C			TOTAL GENERAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL			
FONCTIONNAIRE SUR EMPLOI PERMANENT	355	192	<b>547</b>	21	66	<b>87</b>	14	39	<b>53</b>	<b>687</b>	690	695
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	56	79	<b>135</b>	22	98	<b>120</b>	14	17	<b>31</b>	<b>286</b>	285	602
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	205	144	<b>349</b>	5	18	<b>23</b>	4	6	<b>10</b>	<b>382</b>	338	
APPRENTI	5	5	<b>10</b>	0	2	<b>2</b>	0	0	<b>0</b>	<b>12</b>	6	
<b>TOTAL</b>	<b>621</b>	<b>420</b>	<b>1041</b>	<b>48</b>	<b>184</b>	<b>232</b>	<b>32</b>	<b>62</b>	<b>94</b>	<b>1367</b>	<b>1319</b>	<b>1297</b>

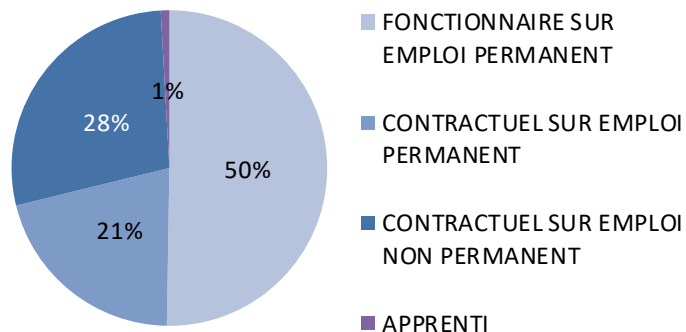


Les effectifs ont augmenté entre 2022 et 2023 (+48 agents) :

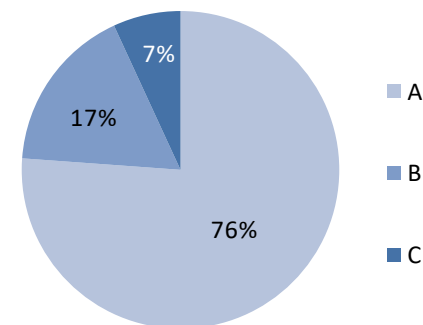
- 3 titulaires

+ 51 contractuels (dont +6 apprentis, + 44 sur emploi non permanent, + 1 sur emploi permanent) - A noter : 13 ATER sont inclus dans les non-permanents en 2023 (permanents en 2022)

### Répartition par statut d'emploi



### Répartition par catégorie hiérarchique



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

	ETP en fonction 2023										Rappel 2022	Rappel 2021
	A			B			C			TOTAL GENERAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL			
FONCTIONNAIRE SUR EMPLOI PERMANENT	351,20	186,00	<b>537,20</b>	20,60	63,80	<b>84,40</b>	14,00	37,10	<b>51,10</b>	<b>672,70</b>	<b>673,9</b>	<b>679,4</b>
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	51,80	74,50	<b>126,30</b>	22,00	92,50	<b>114,50</b>	13,00	16,00	<b>29,00</b>	<b>269,80</b>	<b>268,3</b>	<b>582,3</b>
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	203,80	140,30	<b>344,10</b>	4,50	16,20	<b>20,70</b>	3,70	5,10	<b>8,80</b>	<b>373,60</b>	<b>330,8</b>	
APPRENTI	5,00	5,00	<b>10,00</b>	0	2,00	<b>2,00</b>	0	0	<b>0</b>	<b>12,00</b>	<b>6</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>611,80</b>	<b>405,80</b>	<b>1017,60</b>	<b>47,10</b>	<b>174,50</b>	<b>221,60</b>	<b>30,70</b>	<b>58,20</b>	<b>88,90</b>	<b>1328,10</b>	<b>1279,0</b>	<b>1261,7</b>



Les ETP ont augmenté entre 2022 et 2023 (+ 49,1 ETP)

- 1,2 titulaires

+ 50,3 contractuels (dont + 6 apprentis, + 42,8 sur emploi non permanent, + 1,5 sur emploi permanent)



## 1.2. Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

Effectifs d'enseignants par catégorie d'emploi, sexe et statut au 31/12/2023

Catégorie d'emploi	ETP 2023			Rappel 2022	Rappel 2021
	Hommes	Femmes	Total		
PR	96,7	33,8	130,5	130,6	125,7
MCF	121,4	48,4	169,8	174,2	176,4
PRAG	32	18,1	50,1	50,6	50
PRCE	6	6,6	12,6	11,6	12,5
<b>Sous Total Titulaires</b>	<b>256,1</b>	<b>106,9</b>	<b>363,0</b>	<b>367,0</b>	<b>364,6</b>
ATER	7	6	13	13,0	8
PAST	4	1	5	6,0	5
ENS CONT	6,5	4,5	11	7,5	8,3
<b>Sous Total Contractuels</b>	<b>17,5</b>	<b>11,5</b>	<b>29,0</b>	<b>26,5</b>	<b>21,3</b>
<b>TOTAUX</b>	<b>273,6</b>	<b>118,4</b>	<b>392,0</b>	<b>393,5</b>	<b>385,9</b>

EFFECTIFS 2023			Rappel 2022	Rappel 2021
Hommes	Femmes	Total		
97	34	131	131	126
123	50	173	177	179
32	19	51	52	51
6	7	13	12	13
<b>258</b>	<b>110</b>	<b>368</b>	<b>372</b>	<b>369</b>
7	6	13	13	8
7	2	9	11	9
7	6	13	9	9
<b>21</b>	<b>14</b>	<b>35</b>	<b>33</b>	<b>26</b>
<b>279</b>	<b>124</b>	<b>403</b>	<b>405</b>	<b>395</b>

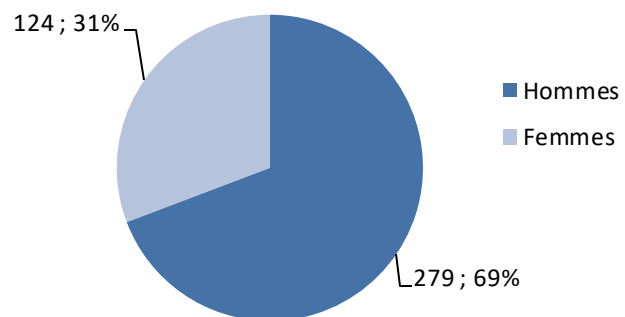


On observe une légère baisse des effectifs entre 2022 et 2023 (-2 agents au total) :

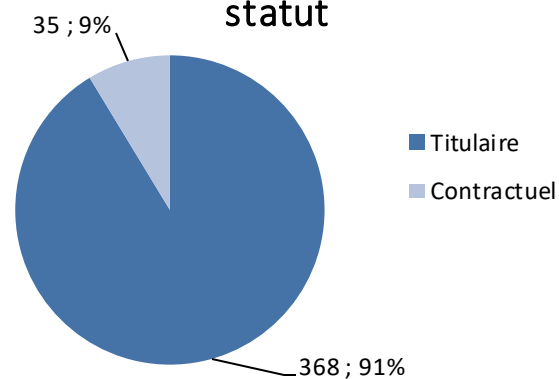
- 4 maîtres de conférences
- 1 professeur agrégé
- +1 professeur certifié
- 2 PAST
- +4 enseignants contractuels

Au global, les professeurs des universités représentent 36% des enseignants titulaires, et les maîtres de conférence représentent 47% des enseignants titulaires.

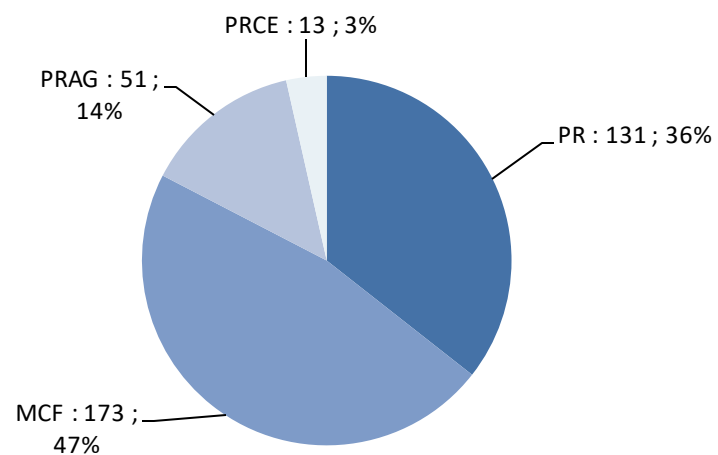
### Effectifs enseignants par sexe



### Effectifs enseignants par statut

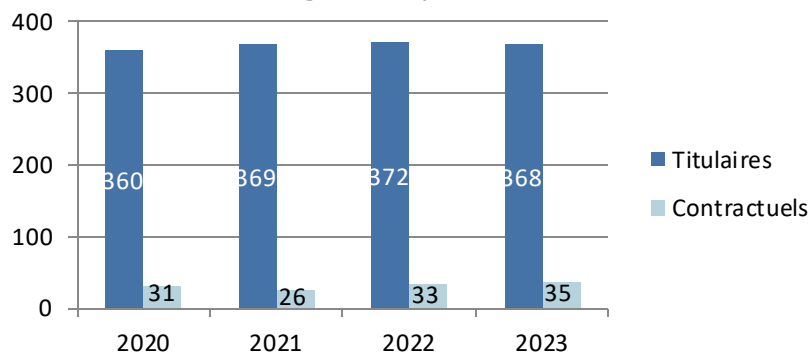


### Répartition des enseignants titulaires

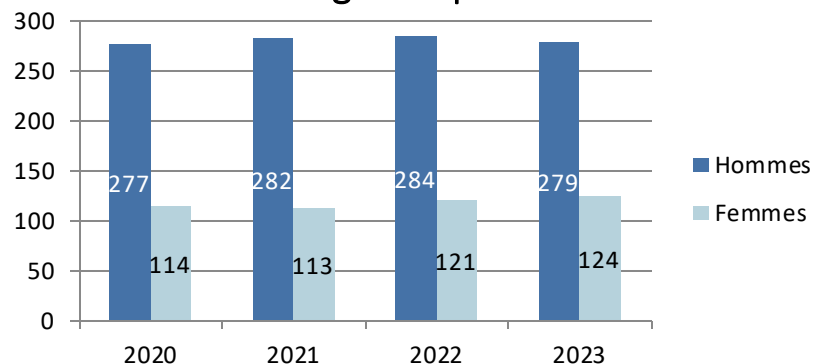


## Evolution des effectifs enseignants de Grenoble INP - UGA sur les 4 dernières années

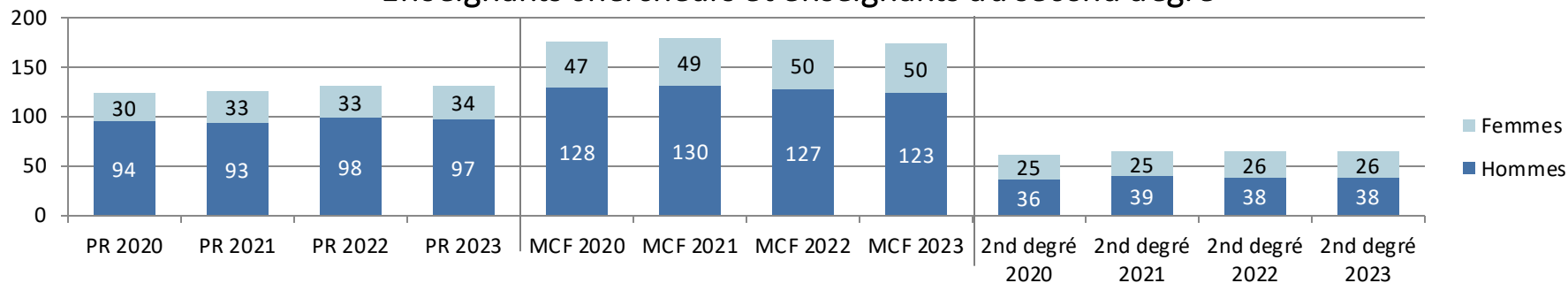
### Enseignants par statut



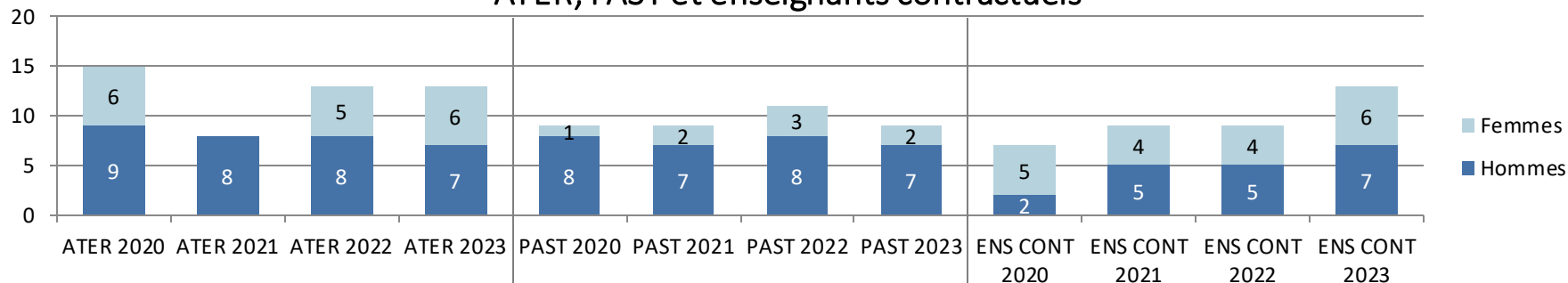
### Enseignants par sexe



### Enseignants chercheurs et enseignants du second degré



### ATER, PAST et enseignants contractuels



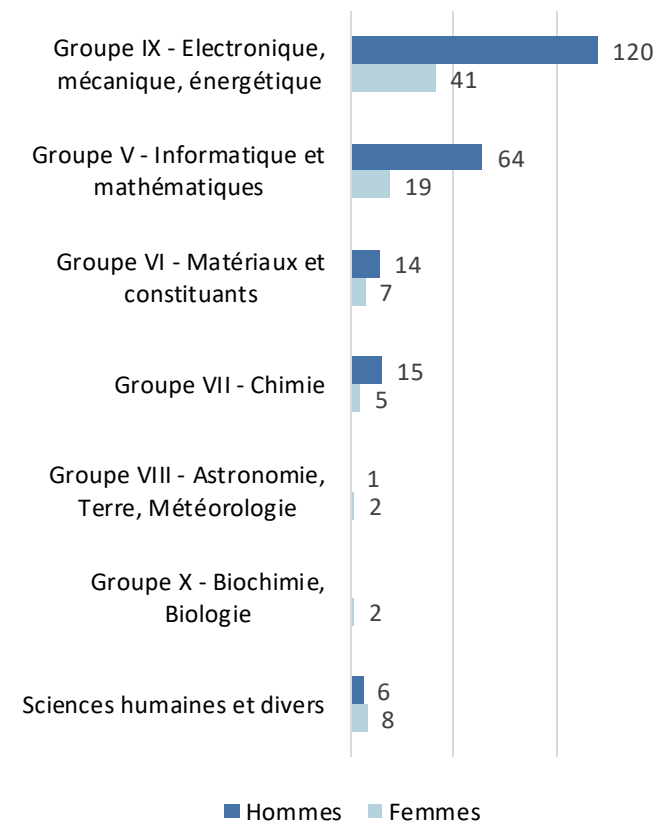
(Source SIHAM)

## Les effectifs enseignants par métier au 31/12/2023

### Enseignants-chercheurs titulaires par section CNU

S.CNU	Intitulé section	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2022	Rappel 2021
<b>Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique</b>		<b>120</b>	<b>41</b>	<b>161</b>	<b>165</b>	<b>166</b>
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	34	6	40	40	40
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	41	9	50	52	53
62	Energétique, génie des procédés	11	11	22	23	23
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	34	15	49	50	50
<b>Groupe V - Informatique et mathématiques</b>		<b>64</b>	<b>19</b>	<b>83</b>	<b>82</b>	<b>80</b>
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	12	2	14	12	13
27	Informatique	52	17	69	70	67
<b>Groupe VI - Matériaux et constituants</b>		<b>14</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>22</b>
28	Milieux denses et matériaux	8	5	13	14	14
29	Constituants élémentaires	6	2	8	8	8
<b>Groupe VII - Chimie</b>		<b>15</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>19</b>
31	Chimie théorique, physique, analytique	5	1	6	6	5
33	Chimie des matériaux	10	4	14	14	14
<b>Groupe VIII - Astronomie, Terre, Météorologie</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
37	Enveloppes fluides du système Terre et autres planètes	1	2	3	3	3
<b>Groupe X - Biochimie, Biologie</b>			<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
64	Biochimie et biologie moléculaire	0	2	2	2	1
<b>Sciences humaines et divers</b>		<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>14</b>
05	Sciences économiques	3	2	5	5	6
06	Sciences de gestion et du management	2	3	5	5	5
19	Sociologie, démographie	1	3	4	4	3
<b>Total des enseignants chercheurs</b>		<b>220</b>	<b>84</b>	<b>304</b>	<b>308</b>	<b>305</b>

### Enseignants-chercheurs titulaires par groupe de section CNU

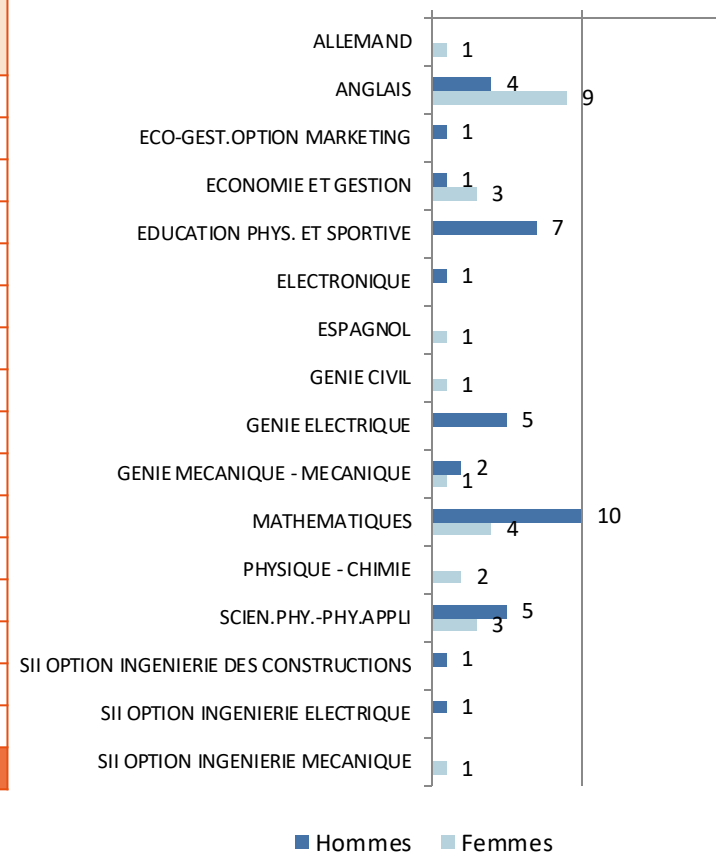


(Source SIHAM)

## Enseignants du second degré titulaires par discipline

Discipline	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2022	Rappel 2021
ALLEMAND	0	1	1	1	1
ANGLAIS	4	9	13	12	12
ECO-GEST.OPTION MARKETING	1	0	1	1	1
ECONOMIE ET GESTION	1	3	4	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	2	1	3	4	4
MATHEMATIQUES	10	4	14	13	12
PHYSIQUE - CHIMIE	0	2	2	2	3
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	5	3	8	8	8
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
<b>Total des emplois du second degré</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>64</b>

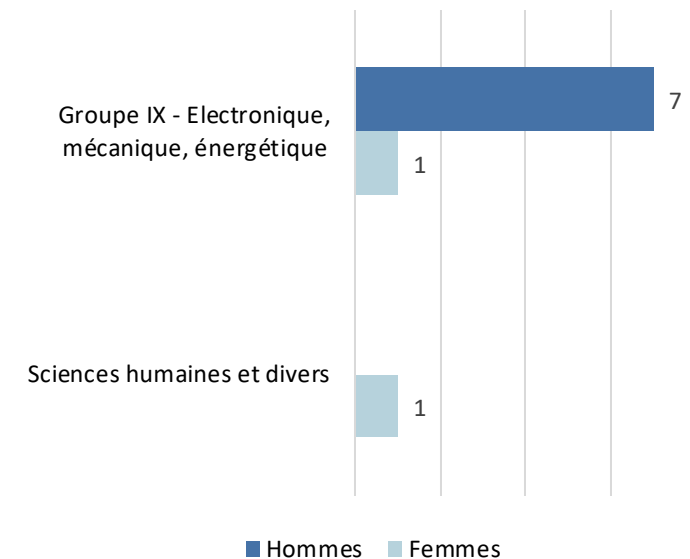
## Enseignants du second degré titulaires par discipline



## Enseignants contractuels PAST par section CNU

S.CNU	Intitulé section	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2022	Rappel 2021
<b>Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique</b>		<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	3	1	4	4	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	2
<b>Groupe VII - Chimie</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
33	Chimie des matériaux	0	0	0	1	1
<b>Sciences humaines et divers</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
06	Sciences de gestion et du management	0	1	1	2	2
<b>Total des emplois de PAST</b>		<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>9</b>

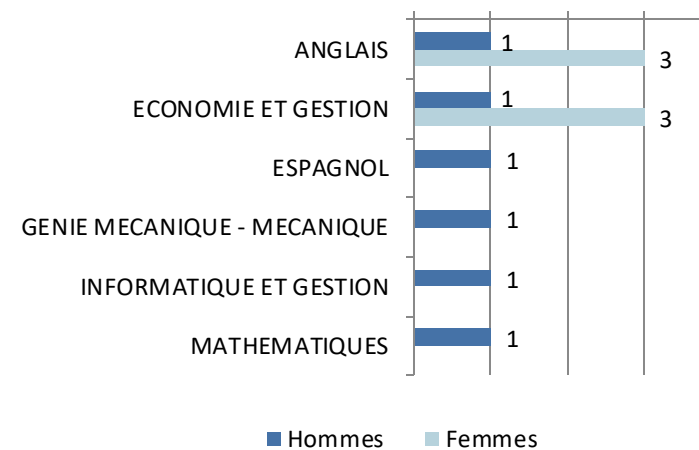
## PAST par groupe de section CNU



## Enseignants contractuels par discipline

Discipline	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2022	Rappel 2021
ANGLAIS	1	3	4	4	4
ECONOMIE ET GESTION	1	3	4	2	1
ESPAGNOL	1	0	1	1	1
GENIE MECANIQUE - MECANIQUE	1	0	1	0	0
INFORMATIQUE ET GESTION	1	0	1	1	1
MATHEMATIQUES	1	0	1	1	2
<b>Total des emplois enseignants contractuels</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

## Enseignants contractuels par discipline



## 1.3. Personnels administratifs et techniques IATS

### 1.3.1 Effectifs IATS

Observation au 31/12/2023

	Effectifs IATS en fonction 2023										Rappel 2022	Rappel 2021
	A			B			C			TOTAL GENERAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL			
FONCTIONNAIRE SUR EMPLOI PERMANENT	97	82	179	21	66	87	14	39	53	319	318	326
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	42	71	113	22	98	120	14	17	31	264	248	332
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	41	73	114	5	18	23	4	6	10	147	105	
APPRENTI	5	5	10	0	2	2	0	0	0	12	6	
<b>TOTAL</b>	<b>185</b>	<b>231</b>	<b>416</b>	<b>48</b>	<b>184</b>	<b>232</b>	<b>32</b>	<b>62</b>	<b>94</b>	<b>742</b>	<b>677</b>	<b>658</b>

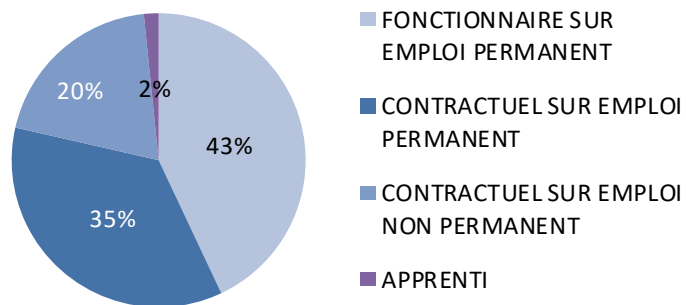


Entre 2022 et 2023, on observe une hausse de 65 agents :

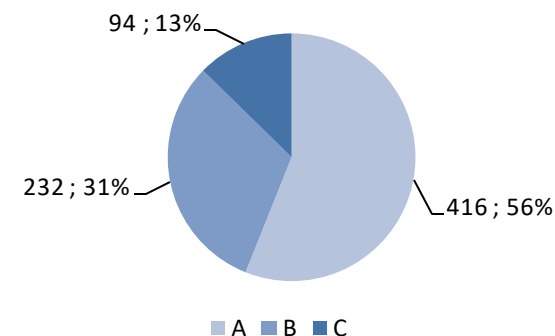
- + 1 titulaire
- + 64 contractuels (+6 apprentis, +42 sur emploi non permanent, + 16 sur emploi permanent)

- + 47 catégories A
- + 13 catégories B
- + 5 catégories C

Effectifs par statut d'emploi



Effectifs par catégorie hiérarchique



(Source SIHAM)



## 1.3.2. Effectifs titulaires IATS

Observation au 31/12/2023

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

	ETP 2023			Rappel 2022	Rappel 2021	EFFECTIFS 2023			Rappel 2022	Rappel 2021
	Hommes	Femmes	Total			Hommes	Femmes	Total		
CATEGORIE A				CATEGORIE A		CATEGORIE A			CATEGORIE A	
IGR	22	7,7	29,7	27,5	30,5	22	8	30	28	31
IGE	53,6	40,7	94,3	84,4	77,3	55	43	98	88	80
ASI	15,5	27,7	43,2	38,2	36,1	16	28	44	39	37
<b>Total A</b>	<b>91,1</b>	<b>76,1</b>	<b>167,2</b>	<b>150,1</b>	<b>143,9</b>	<b>93</b>	<b>79</b>	<b>172</b>	<b>155</b>	<b>148</b>
CATEGORIE B				CATEGORIE B		CATEGORIE B			CATEGORIE B	
TCH	20,6	54,5	75,1	75,8	80,6	21	56	77	79	84
CATEGORIE C				CATEGORIE C		CATEGORIE C			CATEGORIE C	
ATRF	13	21,8	34,8	40	46,9	13	23	36	42	49
<b>Total</b>	<b>124,7</b>	<b>152,4</b>	<b>277,1</b>	<b>265,9</b>	<b>271,4</b>	<b>127</b>	<b>158</b>	<b>285</b>	<b>276</b>	<b>281</b>



Entre 2021 et 2022, on notait une baisse de 5 agents titulaires ITRF.

Entre 2022 et 2023, les effectifs sont en hausse (+9 agents) :

- +17 catégories A
- 2 catégories B
- 6 catégories C

Observation au 31/12/2023

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

	ETP 2023			Rappel 2022	Rappel 2021
	Hommes	Femmes	Total		
CATEGORIE A			CATEGORIE A		
DGS/AGC/DGSA	2	1	3	4	3
AAE	2	2	4	9	9
<b>Total A</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>12</b>
CATEGORIE B			CATEGORIE B		
SAENES		9,3	9,3	9,5	12,6
CATEGORIE C			CATEGORIE C		
ADJENES	1	15,3	16,3	18,5	18,8
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>27,6</b>	<b>32,6</b>	<b>41</b>	<b>43,4</b>

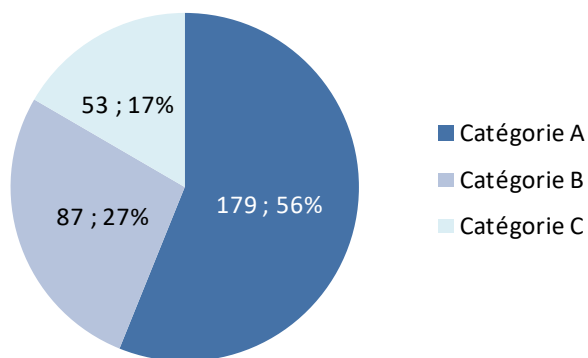
  

	EFFECTIFS 2023			Rappel 2022	Rappel 2021
	Hommes	Femmes	Total		
CATEGORIE A			CATEGORIE A		
	2	2	4	4	3
	2	1	3	9	9
<b>Total A</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>12</b>
CATEGORIE B			CATEGORIE B		
		10	10	10	13
CATEGORIE C			CATEGORIE C		
	1	16	17	19	20
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>42</b>	<b>45</b>

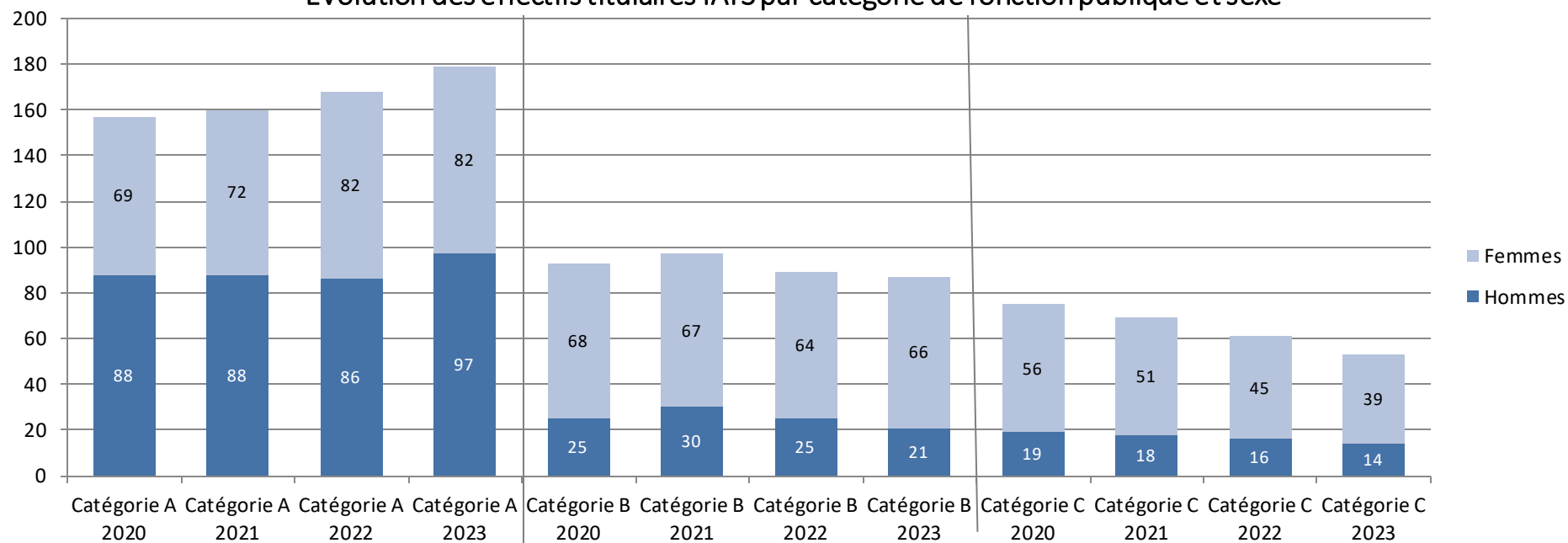


Entre 2022 et 2023, les effectifs AENES diminuent (-8 agents).

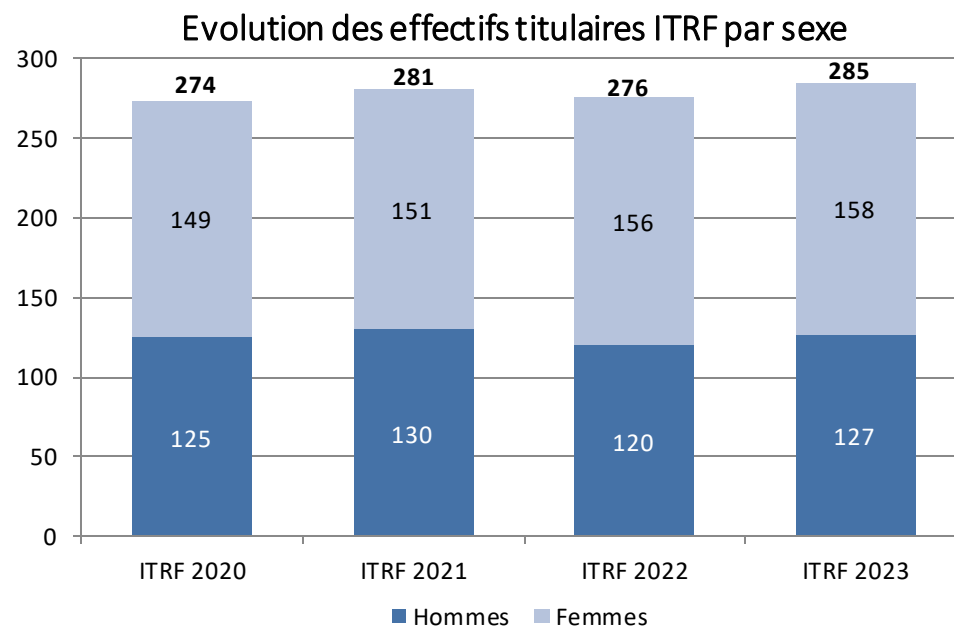
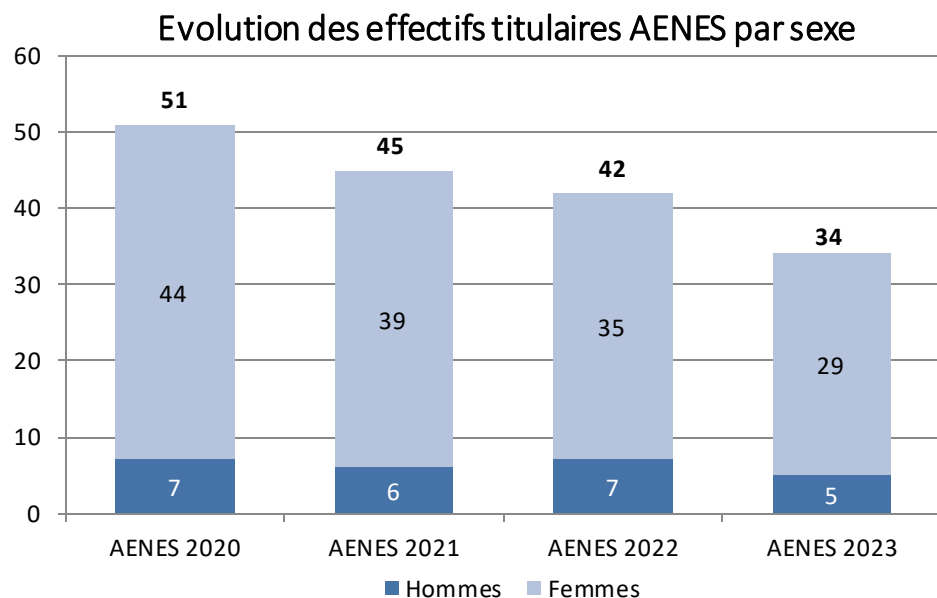
## Titulaires IATS par catégorie au 31/12/2023



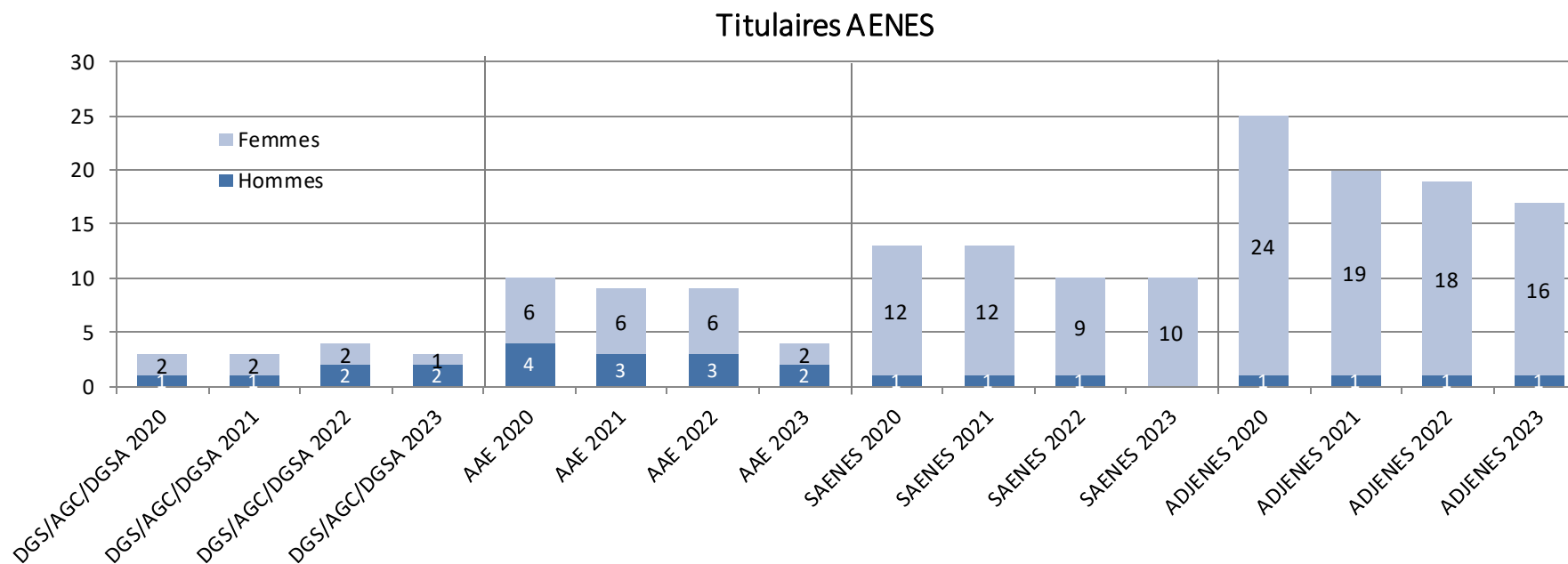
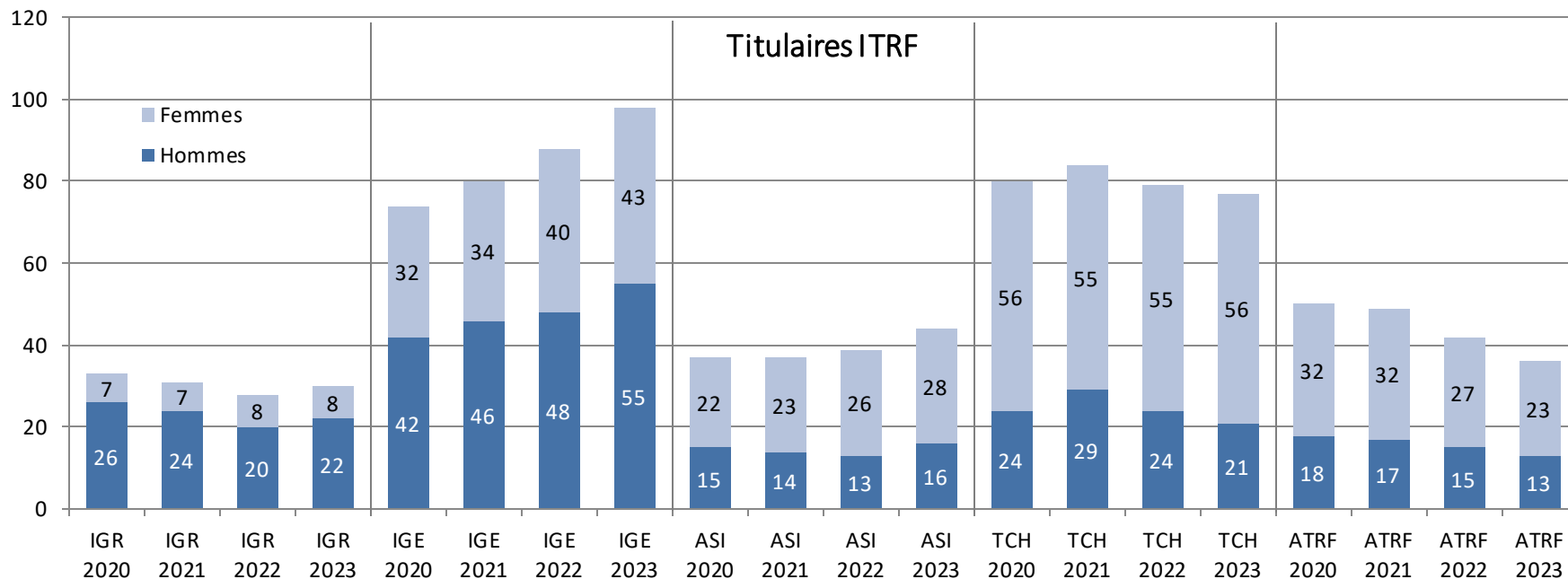
## Evolution des effectifs titulaires IATS par catégorie de fonction publique et sexe



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



Sur les 4 dernières années, les effectifs de titulaires AENES ont baissé de 50% et ceux de de titulaires ITRF ont augmenté de 3,86%.

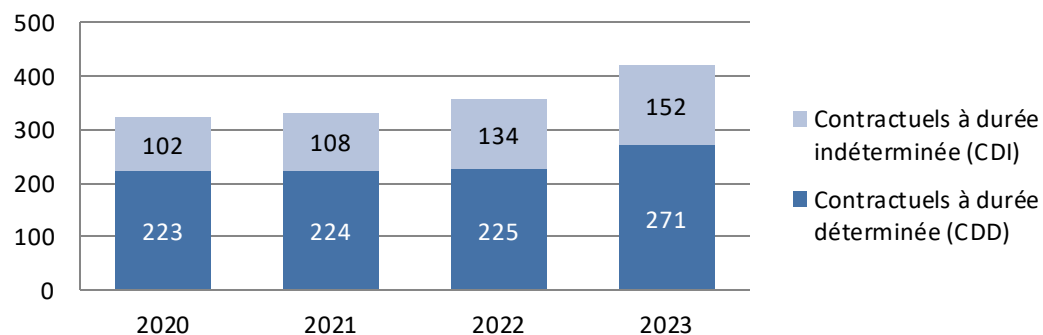


## 1.3.4. Effectifs contractuels IATS

Observation au 31/12/2023

	ETP 2023			Rappel 2022	Rappel 2021	EFFECTIFS 2023			Rappel 2022	Rappel 2021
	Hommes	Femmes	Total			Hommes	Femmes	Total		
Contractuels à durée déterminée (CDD)	94,1	165,5	259,6	214,73	215,4	97	174	271	225	224
Contractuels à durée indéterminée (CDI)	35,2	109,6	144,8	126,9	102,3	36	116	152	134	108
<b>Total</b>	<b>129,3</b>	<b>275,1</b>	<b>404,4</b>	<b>341,63</b>	<b>317,7</b>	<b>133</b>	<b>290</b>	<b>423</b>	<b>359</b>	<b>332</b>

Evolution des effectifs contractuels IATS par type de contrat

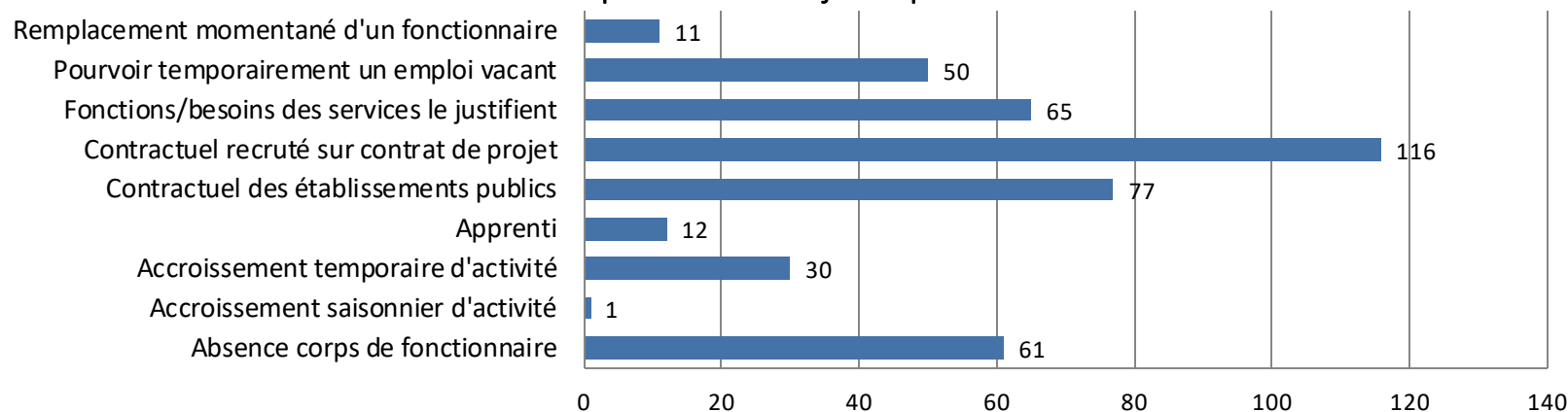


Entre 2022 et 2023, on constate une hausse de 64 agents contractuels IATS :  
 +46 CDD  
 +18 CDI

Sur l'année 2023, 29 agents ont été CDIés.

Statut d'emploi	Catégorie	Corps	ETP 2023			Rappel 2022	EFFECTIFS 2023			Rappel 2022
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	A	IGR	9,8	4	13,8	16	10	4	14	16
		IGE	24,5	45,1	69,6	69,3	25	46	71	71
		ASI	7	19,9	26,9	21,9	7	21	28	23
	B	TECH	22	92,5	114,5	109,5	22	98	120	115
	C	ATRF	13	16	29	21,1	14	17	31	23
<b>Sous Total EMPLOI PERMANENT</b>			<b>76,3</b>	<b>177,5</b>	<b>253,8</b>	<b>237,8</b>	<b>78</b>	<b>186</b>	<b>264</b>	<b>248</b>
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	A	IGR	20,3	9	29,3	20,5	21	10	31	23
		IGE	16,5	50,9	67,4	49,8	17	53	70	51
		ASI	3	9,4	12,4	11,83	3	10	13	13
	B	TECH	4,5	16,2	20,7	12,2	5	18	23	14
	C	ATRF	3,7	5,1	8,8	3,5	4	6	10	4
<b>Sous Total EMPLOI NON PERMANENT</b>			<b>48</b>	<b>90,6</b>	<b>138,6</b>	<b>97,83</b>	<b>50</b>	<b>97</b>	<b>147</b>	<b>105</b>
APPRENTI	A	APPRENTI	5	5	10	4	5	5	10	4
	B	APPRENTI	0	2	2	1	0	2	2	1
	C	APPRENTI	0	0	0	1	0	0	0	1
<b>Sous Total APPRENTI</b>			<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>6</b>
<b>Total</b>			<b>129,3</b>	<b>275,1</b>	<b>404,4</b>	<b>341,63</b>	<b>133</b>	<b>290</b>	<b>423</b>	<b>359</b>

## Effectifs contractuels IATS par fondement juridique de recrutement

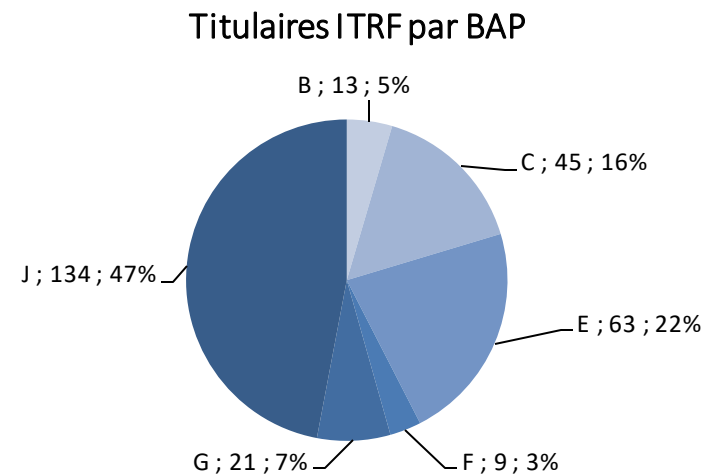


(Source SIHAM)

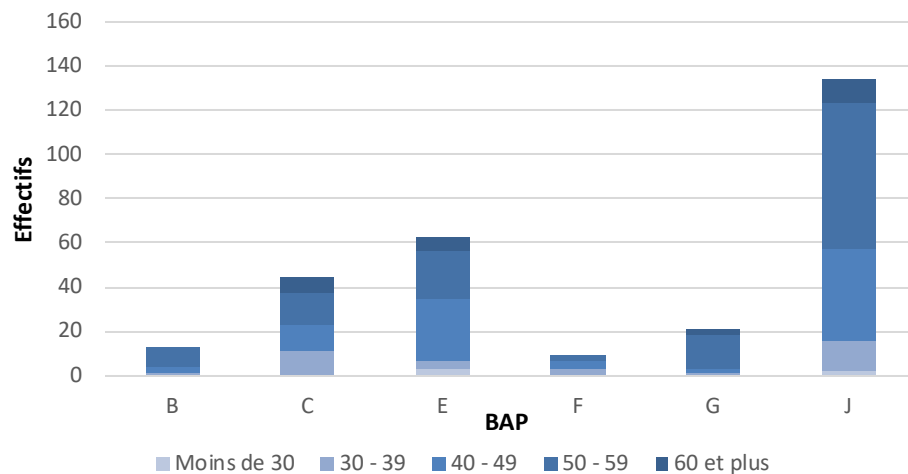
## 1.3.5. Personnels titulaires ITRF par Branche d'Activité Professionnelle

Observation au 31/12/2023

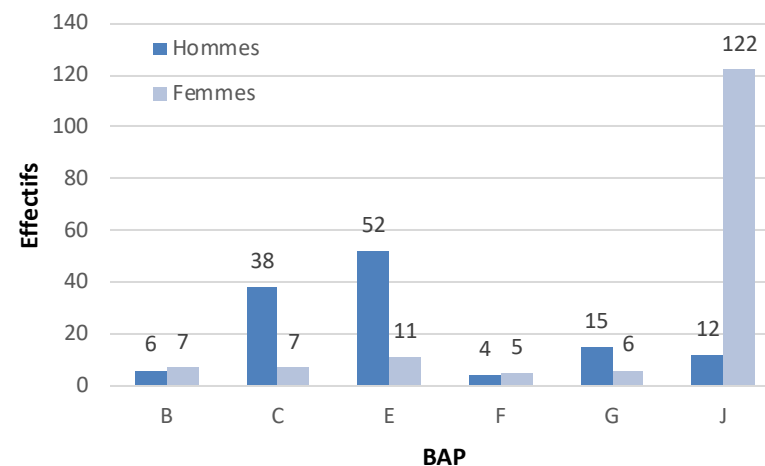
Les branches d'activités professionnelles (BAP)	
A	Science du vivant
B	Sciences chimiques Sciences des matériaux
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
D	Sciences Humaines et Sociales
E	Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
F	Information, Documentation, Culture, Communication, 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

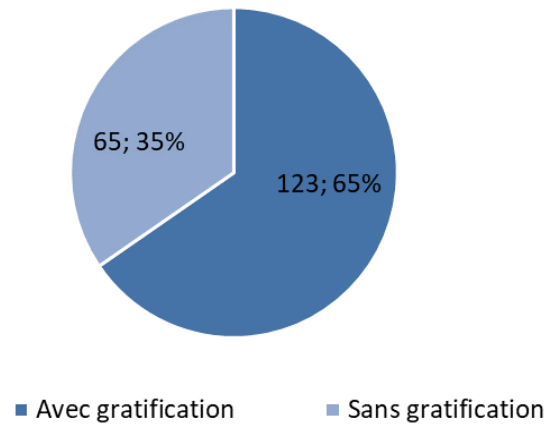
188

Stagiaires accueillis au cours de l'année 2023

Nombre de stagiaires accueillis au cours de l'année 2023 par durée du stage

Durée du stage	Nombre de Stagiaires
Moins d'un mois	47
1 à 2 mois	43
2 à 4 mois	81
4 à 6 mois	14
6 mois et plus	3
<b>TOTAL</b>	<b>188</b>

Nombre de stagiaires sur l'année 2023 avec gratification et sans gratification



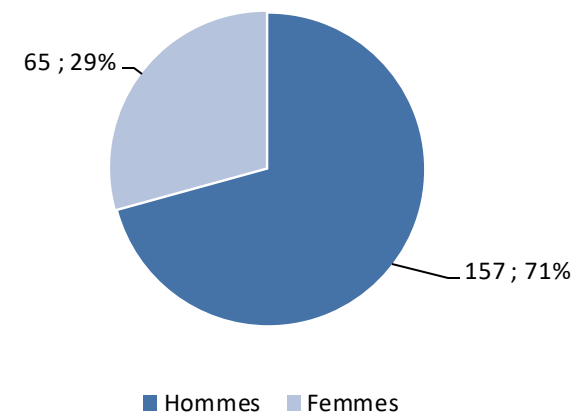
## 1.5. Contractuels de recherche et doctorants

### Les effectifs de contractuels de recherche et doctorants

Observation au 31/12/2023

	EFFECTIFS 2023			Rappel 2022	Rappel 2021
	Hommes	Femmes	Total		
Doctorant	133	55	188	195	207
Chercheur confirmé	1	0	1	1	1
Jeune chercheur	23	10	33	41	36
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>65</b>	<b>222</b>	<b>237</b>	<b>244</b>

Effectifs des contractuels de recherche et doctorants par sexe



Baisse de 15 contractuels de recherche et doctorants entre 2022 et 2023.

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 31/12/2023\*  
Enseignants, enseignants-chercheurs et IATS de Grenoble INP



46 ans

Age moyen des enseignants et IATS de Grenoble INP - UGA



45 ans, âge moyen des femmes

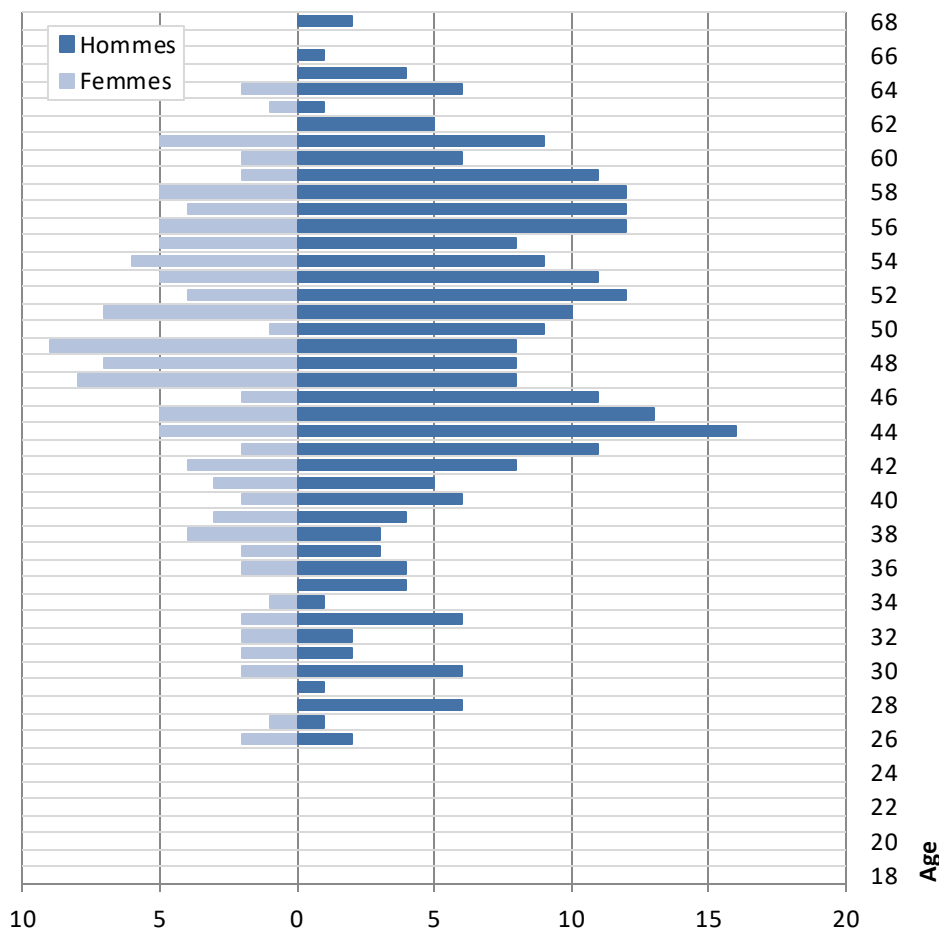


46 ans, âge moyen des hommes

\*Comprend tous les personnels IATS et enseignants en fonction à Grenoble INP au 31/12/2023 (titulaires et contractuels, hors contractuels de recherche)

Population concernée : 1 145 personnes

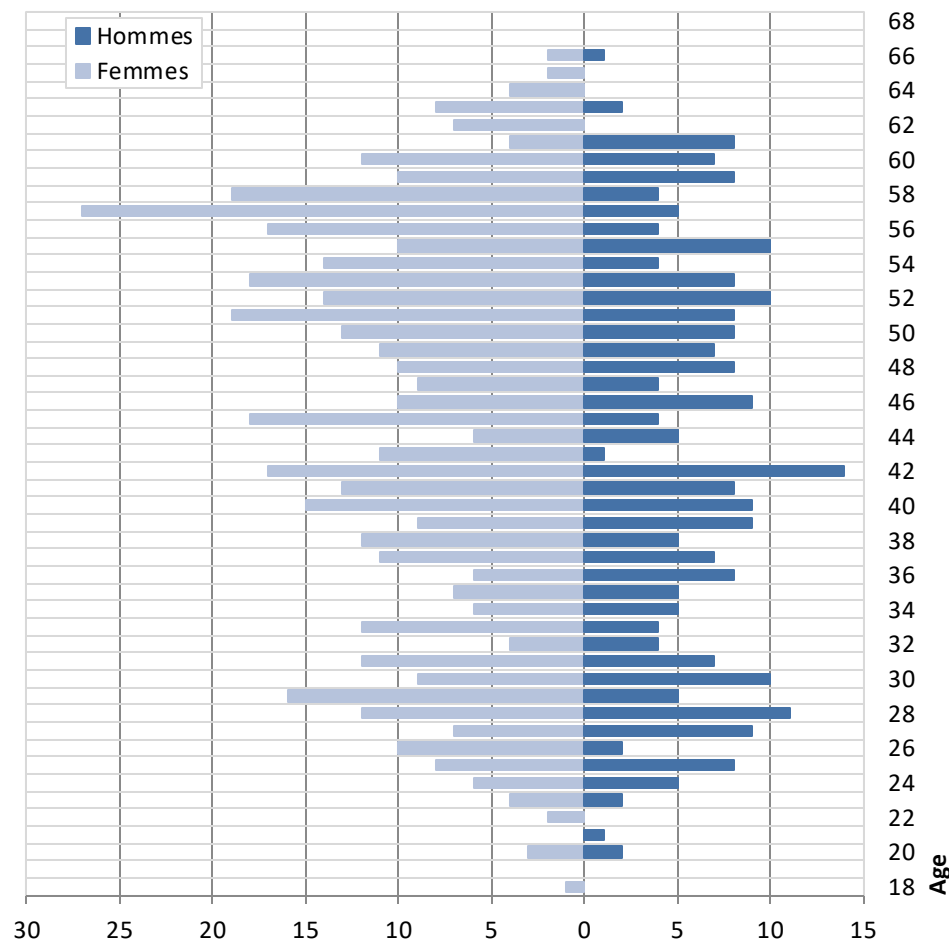
## Enseignants et enseignants chercheurs \*



\*Comprend tous les enseignants et enseignants chercheurs de Grenoble INP en fonction au 31/12/2023 (titulaires et contractuels)

Age moyen : 48 ans pour les femmes, 49 ans pour les hommes  
Population concernée : 403 personnes

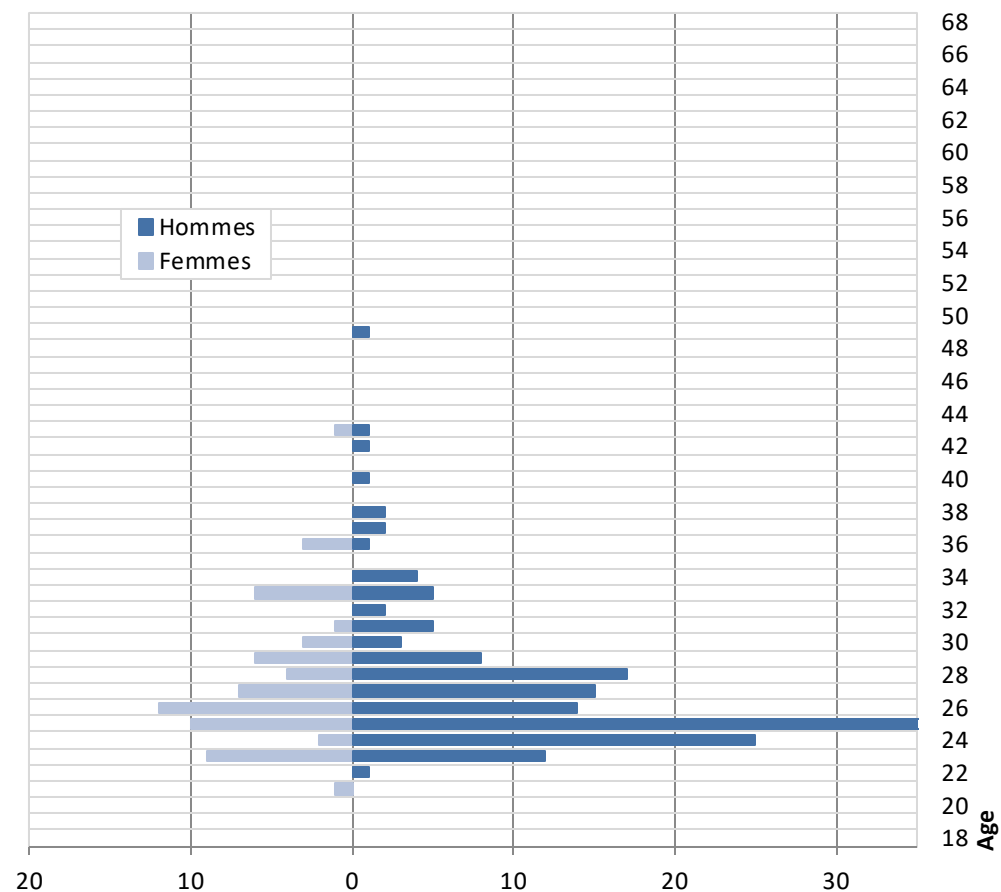
## Personnels IATS \*\*



\*\*Comprend tous les IATS de Grenoble INP en fonction au 31/12/2023 (titulaires et contractuels)

Age moyen : 45 ans pour les femmes, 43 ans pour les hommes  
Population concernée : 742 personnes

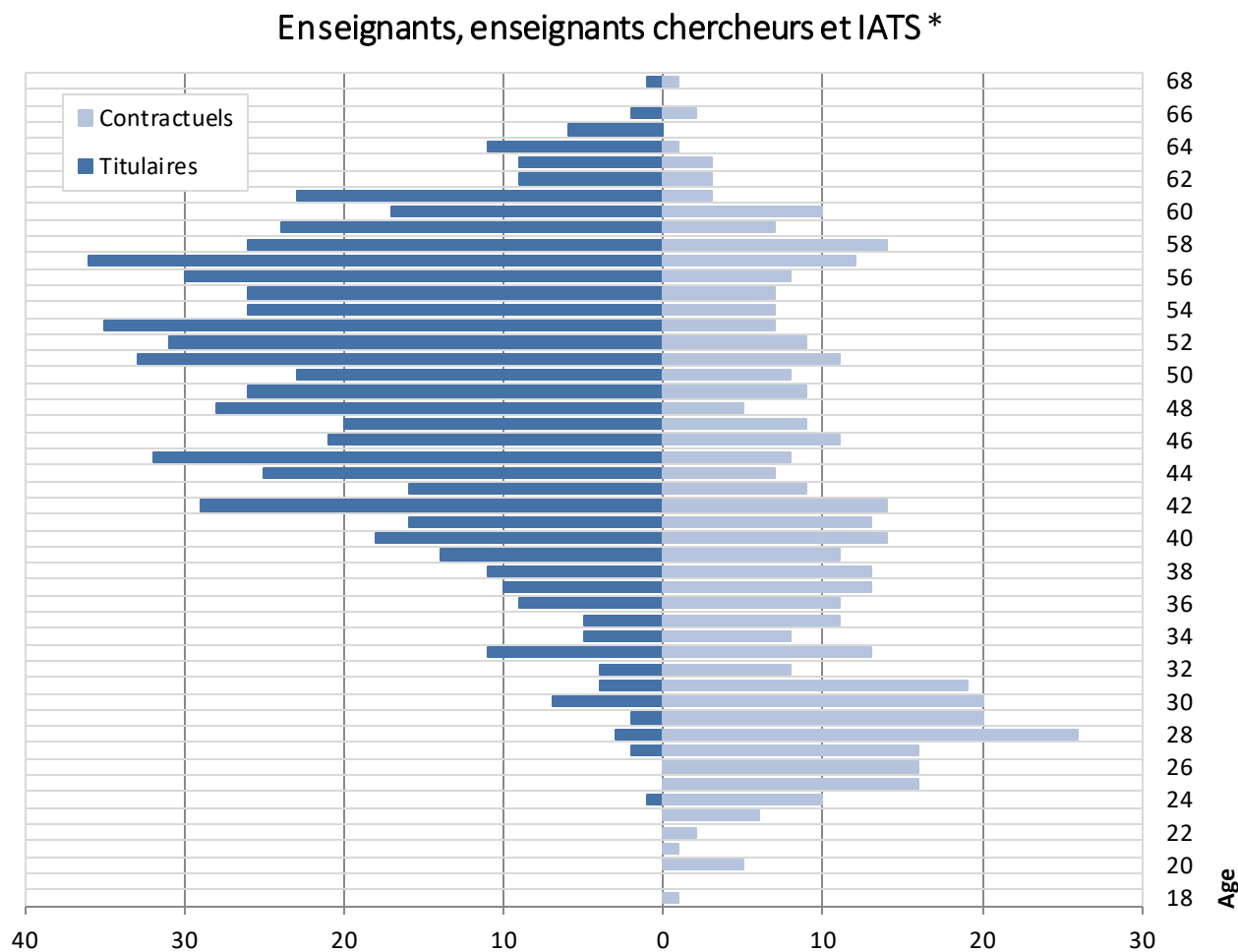
## Contractuels de recherche et doctorants \*



\* Comprend tous les contractuels de recherche et doctorants en fonction de Grenoble INP au 31/12/2023 (doctorants, jeunes chercheurs, chercheurs confirmés)

Age moyen : 27 ans pour les femmes, 27 ans pour les hommes  
Population concernée : 222 personnes

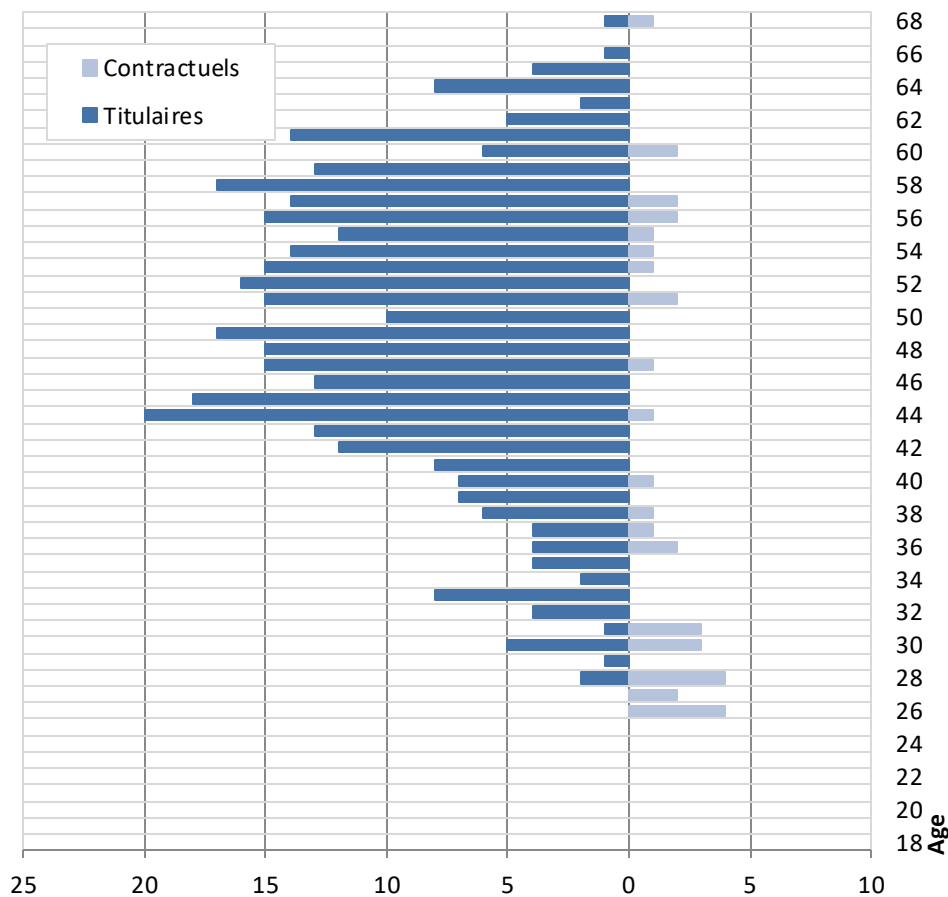
## 1.6.2. Pyramides des âges par statut



\*Comprend tous les personnels enseignants et IATS en fonction à Grenoble INP au 31/12/2023 (titulaires et contractuels hors contractuels de recherche)

**Age moyen** : 50 ans pour les titulaires, 40 ans pour les contractuels  
**Population concernée** : 1 145 personnes

## Enseignants et enseignants chercheurs\*

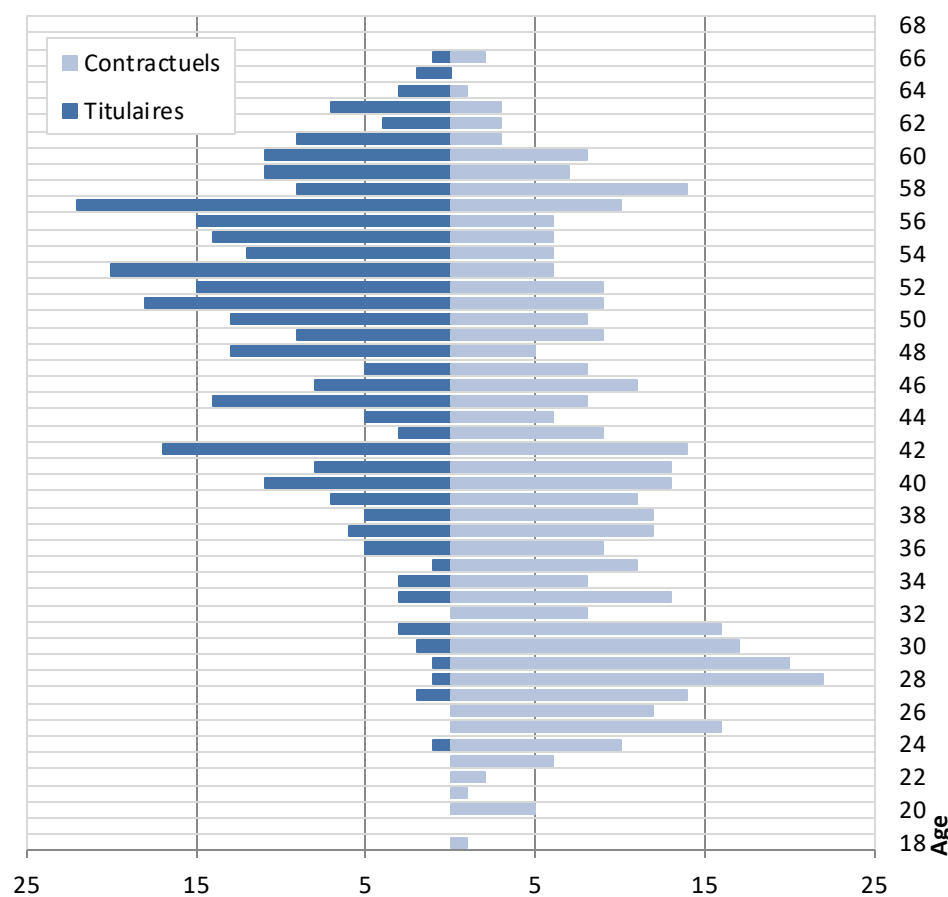


\*Comprend tous les enseignants et enseignants chercheurs de Grenoble INP en fonction au 31/12/2023 (titulaires et contractuels)



**Age moyen :** 49 ans pour les titulaires, 40 ans pour les contractuels  
**Population concernée :** 403 personnes  
 Les enseignants sont en grande majorité titulaires.

## Personnel IATS\*\*



\*\*Comprend tous les IATS de Grenoble INP en fonction au 31/12/2023 (titulaires et contractuels)

**Age moyen :** 50 ans pour les titulaires, 40 ans pour les contractuels  
**Population concernée :** 742 personnes

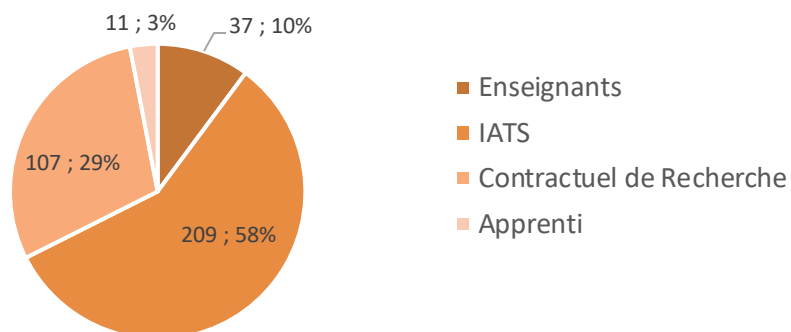
## 2.1 Entrées

364

Entrées en 2023

Entrées 2023 par motif									
Motif	Enseignants			IATS			Contractuels de recherche sur emploi non permanent	Apprentis	TOTAL 2023
	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	6	0	0	0	0	6
Concours	8	0	0	16	0	0	0	0	24
Contrat	0	7	13	0	69	104	107	11	311
Mutation	5	0	0	9	0	0	0	0	14
Réintégration (suite à disponibilité, détachement, congé parental, congé formation ...)	4	0	0	5	0	0	0	0	9
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>36</b>	<b>69</b>	<b>104</b>	<b>107</b>	<b>11</b>	<b>364</b>

Entrées par type de population



(Source SIHAM)



## 2.1.1 Agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

53

Entrées fonctionnaires en 2023 dont



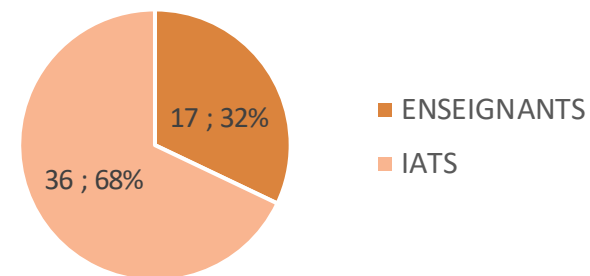
31 hommes



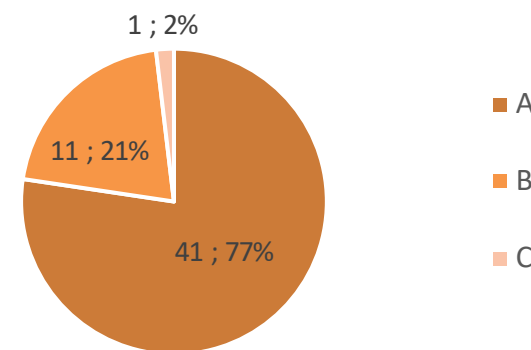
22 femmes

		2023		
		Hommes	Femmes	Total
A	PR	1	0	1
A	MCF	9	3	12
<b>Total enseignants-chercheurs</b>		<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>
A	PRAG	1	0	1
A	PRCE	1	2	3
A	Professeur d'EPS	0	0	0
<b>Total enseignants second degré</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
A	IGR	3	0	3
A	IGE	9	5	14
A	ASI	3	4	7
B	TECH	3	7	10
C	ATRF	1	0	1
<b>Total ITRF</b>		<b>19</b>	<b>16</b>	<b>35</b>
A	Emplois fonctionnels	0	0	0
A	AAE	0	0	0
B	SAENES	0	1	1
C	ADJAENES	0	0	0
<b>Total AENES</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>31</b>	<b>22</b>	<b>53</b>

### Fonctionnaires recrutés par type de population



### Fonctionnaires IATS recrutés par catégorie fonction publique



(Source SIHAM)

## 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	13	16	2	1	15	17
B	7	20	1	0	8	20
C	5	8	0	3	5	11
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>44</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>48</b>

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

76

Entrées contractuels sur emploi permanent en 2023 dont

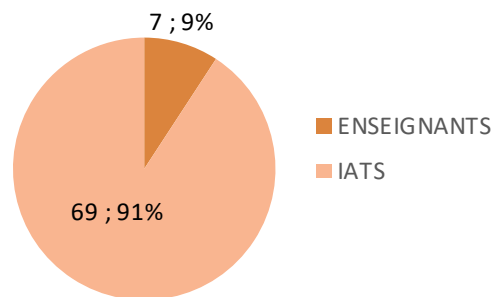


28 hommes

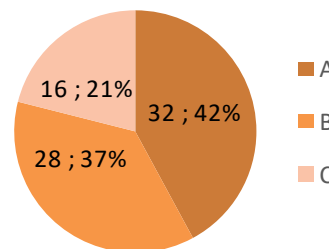


48 femmes

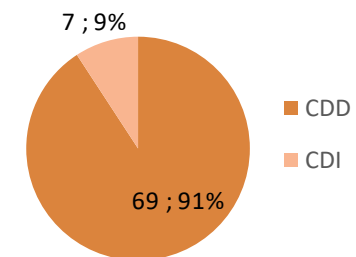
Contractuels recrutés sur un emploi permanent par type de population



Contractuels IATS recrutés sur un emploi permanent par catégorie fonction publique



Contractuels recrutés sur un emploi permanent par type de contrat



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

	Hommes	Femmes	TOTAL
A	107	81	188
B	4	17	21
C	7	8	15
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>106</b>	<b>224</b>

224

Entrées contractuels sur emploi non permanent en 2023 dont

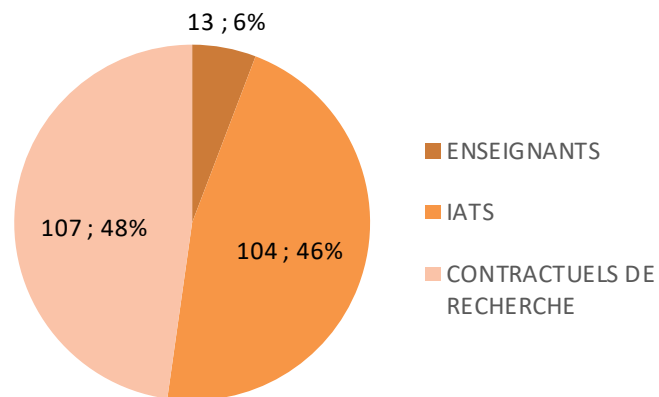


118 hommes

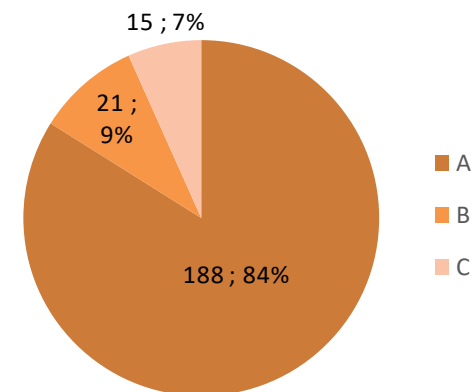


106 femmes

### 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

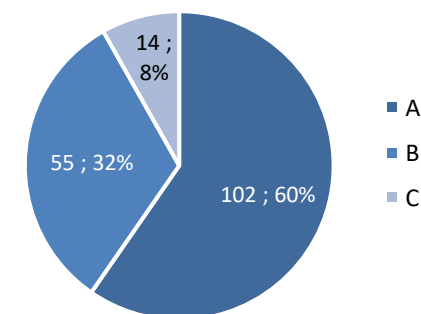
171

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)	2023	Taux
A - Sciences du vivant	0	0%
B - Sciences chimiques Sciences des matériaux	6	4%
C - Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	14	8%
D - Sciences Humaines et sociales	2	1%
E - Informatique, Statistique et Calcul Scientifique	11	6%
F - Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	10	6%
G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration	11	6%
J - Gestion et pilotage	117	68%
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>100%</b>

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 repositionnements d'agents)



Sur l'année 2023 :

- 188 postes ont été publiés comme vacants ou susceptibles de l'être
- 2072 candidatures reçues
- Aucun poste n'a pas fait l'objet de candidature

## 3.1.2. Mobilités internes au cours de l'année

4,29%

Taux de mobilité interne 2023

Mobilité 2023 des agents par structure : 24 mobilités internes INP (changement de structure de rattachement - IATS uniquement)

	2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
Nombre total de mobilités Internes	24*	14	6	7
Service établissement vers laboratoire	0	1	1	0
Service établissement vers Service établissement	9	6	4	5
Service établissement vers Ecole	0	2	0	0
Autre vers Service établissement	0	1	0	0
Ecole vers Service établissement	3	3	0	1
Ecole vers Ecole	5	1	1	0
Ecole vers laboratoire	1	0	0	0
Laboratoire vers laboratoire	3	0	0	1
Nombre total de mobilités Internes entrantes UGA vers INP	7	5		
Nombre total de mobilités Internes sortantes INP vers UGA	3	3		
Mobilité externe (hors UGA)	7	3		

Le **taux de mobilité interne** (Nombre de mobilités internes dans l'année / effectif moyen de l'année.), pour l'année 2023 est de **4,29%** (2,62% en 2022)

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

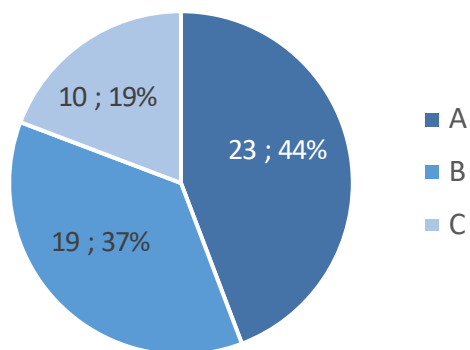
\* cette année, comptabilisation des mobilités postes temporaires vers permanents / attention changement de périmètre de calcul

## 3.2 Conseil en mobilité carrière

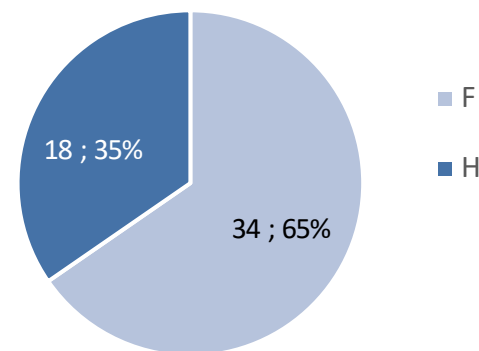
52

agents accompagnés sur 2023  
(du 22/05 au 31/12/2023)

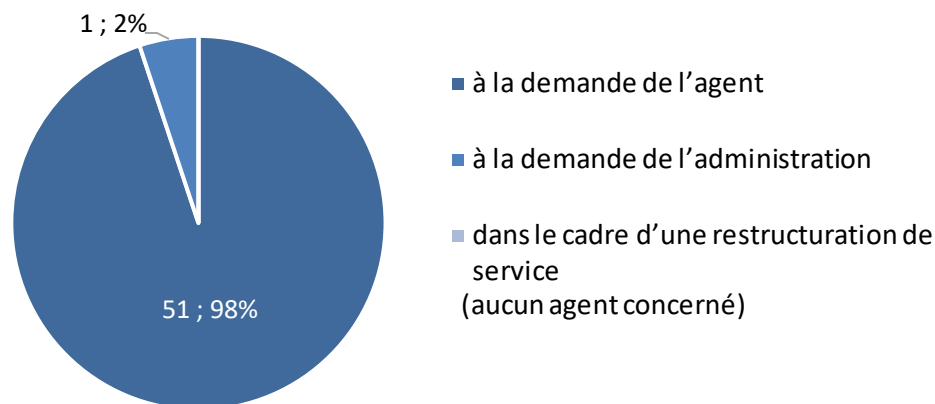
Répartition par catégorie hiérarchique - 2023



Répartition par sexe - 2023



Répartition par contexte de l'accompagnement - 2023



## 3.3 Avancement

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

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

AENES - Liste d'aptitude (LA) 2023													Liste d'aptitude 2022		Liste d'aptitude 2021		
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	18	19	0	5	5	0	2	2	0	1	1	20	6	1	8	0
AAE	1	6	7	0	1	1	0	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

ITRF - Liste d'aptitude de droit commun 2023

Liste d'aptitude 2022

Liste d'aptitude 2021

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	15	24	<b>39</b>	5	14	<b>19</b>	2	2	<b>4</b>	0	1	<b>1</b>	406	15	1	22	1
ASI	20	48	<b>68</b>	7	11	<b>18</b>	2	3	<b>5</b>	0	1	<b>1</b>	160	19	1	18	1
IGE	9	17	<b>26</b>	5	11	<b>16</b>	3	2	<b>5</b>	1	1	<b>2</b>	200	16	2	12	2
IGR	38	31	<b>69</b>	6	4	<b>10</b>	2	0	<b>2</b>	1	0	<b>1</b>	66	5	0	12	0
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>120</b>	<b>202</b>	<b>23</b>	<b>40</b>	<b>63</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>832</b>	<b>55</b>	<b>4</b>	<b>64</b>	<b>4</b>

ITRF - Liste d'aptitude Exceptionnelle (Repyramidage) 2023

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.
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
TECH	16	24	<b>40</b>	7	14	<b>21</b>	2	3	<b>5</b>	0	0	<b>0</b>	500
ASI	20	42	<b>62</b>	N.C	N.C	<b>N.C</b>	N.C	N.C	<b>N.C</b>	0	1	<b>1</b>	410
IGE	8	10	<b>18</b>	4	2	<b>6</b>	4	2	<b>6</b>	1	0	<b>1</b>	151
IGR	30	24	<b>54</b>	9	5	<b>14</b>	9	5	<b>14</b>	0	0	<b>0</b>	33
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>100</b>	<b>174</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>41</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1094</b>



## 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) 2023

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.
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
ATRF Principal 2C	3	3	6	1	0	1	1	0	1	1	0	1	536
ATRF Principal 1C	4	11	15	0	4	4	0	4	4	0	2	2	1302
TECH CS	5	19	24	2	3	5	0	3	3	0	3	3	572
TECH CE	4	15	19	2	8	10	1	2	3	1	0	1	198
IGE HC	13	14	27	5	8	13	1	4	5	1	2	3	412
IGR HC	11	6	17	2	2	4	2	1	3	1	0	1	38
IGR HC éch spécial	4	4	8	3	1	4	3	1	4	0	1	1	44
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>72</b>	<b>116</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>3102</b>

ITRF (TA 2022)

ITRF (TA 2021)

Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
0	0	3	2
5	3	10	2
11	5	15	3
7	1	8	1
15	3	12	3
2	2	2	1
3	0	5	0
<b>43</b>	<b>14</b>	<b>56</b>	<b>13</b>

AENES - Tableau d'avancement (TA) 2023

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.
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
ADJENES P1	1	4	5	1	4	5	1	4	5	0	0	0	En attente
SAENES CS	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	25
SAENES CE	1	2	3	1	2	3	1	1	2	0	0	0	17
APAE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
AAEHC	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	126
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>172</b>

AENES (TA 2022)

AENES (TA 2021)

Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
11	3	14	1
2	0	3	0
4	0	4	0
0	0	0	0
1	0	0	0
<b>18</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>1</b>

## 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 - 2023

	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
TECH	6	6	12	1	1	2	0	0	0
ASI	11	44	55	5	8	13	1	1	2
IGE	0	11	11	0	5	5	0	0	0
IGR	11	35	46	2	5	7	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>96</b>	<b>124</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

### Rappel 2022

Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
2	1
10	1
5	0
6	0
<b>23</b>	<b>2</b>

### Rappel 2021

Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
3	1
8	0
6	2
4	1
<b>21</b>	<b>4</b>

## 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		2022	2021	2022	2021
MCF HORS CLASSE	39	15	54	16	7	23	42,6 %	9	5	14	60,9 %	19	15	63,3%	44,1%
MCF HORS CLASSE / ECHELON EXCEPTIONNEL	8	0	8	1	0	1	12,5 %	1	0	1	100 %	4	2	66,7%	50,0%
PR 1ERE CLASSE	23	4	27	9	2	11	40,7 %	3	0	3	27,3 %	4	4	40,0%	50,0%
PR CLASSE EXCEPTIONNELLE / ECHELON 01	24	12	36	8	7	15	41,7 %	3	1	4	26,7 %	6	5	28,6%	26,3%
PR CLASSE EXCEPTIONNELLE / ECHELON 02	20	6	26	9	3	12	46,1 %	2	1	3	25 %	4	8	66,7%	80,0%
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>37</b>	<b>151</b>	<b>43</b>	<b>19</b>	<b>62</b>	<b>41,1 %</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>40,3 %</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>50,7%</b>	<b>45,3%</b>



En 2023, 13 enseignants chercheurs ont été promus par la voie de l'avancement national, et 12 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		2022	2021	2022	2021
PRAG Hors Classe	5	6	11	2	4	6	54,6 %	3	2	21,4%	14,3%
PRAG Classe Exceptionnelle	6	6	12	4	1	5	41,7 %	1	5	8,3%	45,5%
PRCE Hors Classe	0	3	3	0	0	0	0 %	1	1	50%	33,3%
PRCE Classe Exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	Aucun promouvable	1	0	100%	0,0%
EPS HC	1	0	1	1	0	1	100%	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>44,4 %</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>44,92%</b>	<b>28,6%</b>

## 3.4 Départs

312

Départs en 2023 dont



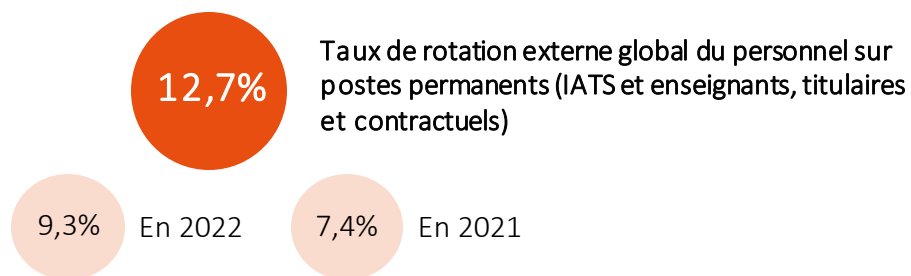
183 hommes



124 femmes

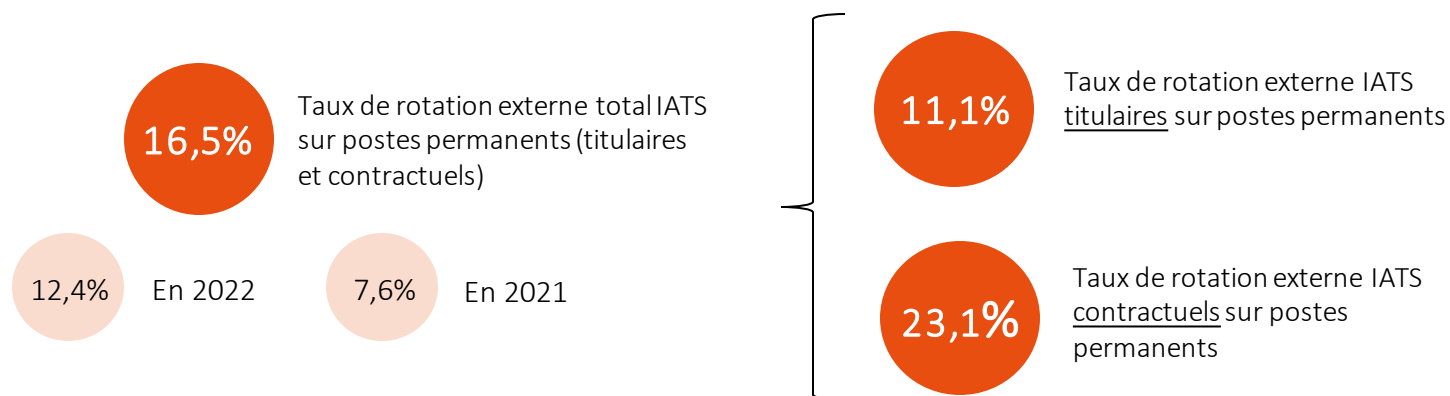
Motif de départ	Enseignants			IATS			Contractuels de recherche sur emploi non permanent Dont doctorant Etat	Apprentis	TOTAL
	Fonctionnaire sur emploi permanent	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent	Fonctionnaire sur emploi permanent	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent			
Retraite	15	0	0	13	5	0	0	0	<b>33</b>
Fin de contrat	0	5	11	0	23	49	98	5	<b>191</b>
Démission	1	0	2	0	15	13	19	0	<b>50</b>
Mutation	2	0	0	13	0	0	0	0	<b>15</b>
Licenciement	0	1	0	0	3	0	1	0	<b>5</b>
Décès	1	0	0	0	1	0	0	0	<b>1</b>
Détachement sortant	2	0	0	3	0	0	0	0	<b>5</b>
Disponibilité	3	0	0	4	1	0	0	0	<b>8</b>
Autres départs (congrés formation, congrés parentaux, congrés longue durée etc.)	2	0	0	0	1	0	0	0	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>62</b>	<b>118</b>	<b>5</b>	<b>312</b>

## 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

**596** agents formés en 2023 dont

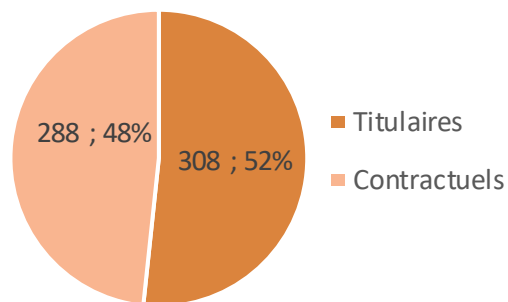
- 204 hommes
- 392 femmes

Concerne uniquement les formations suivies par les services Formation de la DRH et Hygiène et Sécurité.

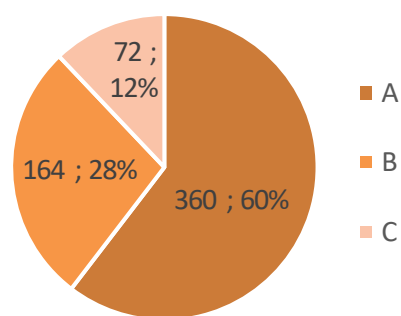
Ne sont pas comptabilisées les autres formations gérées par PERFORM ainsi que les formations prises en charge directement par les composantes ou services.

Statut d'emploi	Catégorie	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
TITULAIRE	A	93	107	<b>200</b>	232	190
	B	10	54	<b>64</b>	63	63
	C	11	33	<b>44</b>	29	36
CONTRACTUEL	A	60	100	<b>160</b>	155	132
	B	18	82	<b>100</b>	84	97
	C	12	16	<b>28</b>	21	24
<b>TOTAL</b>		<b>204</b>	<b>392</b>	<b>596</b>	<b>584</b>	<b>542</b>

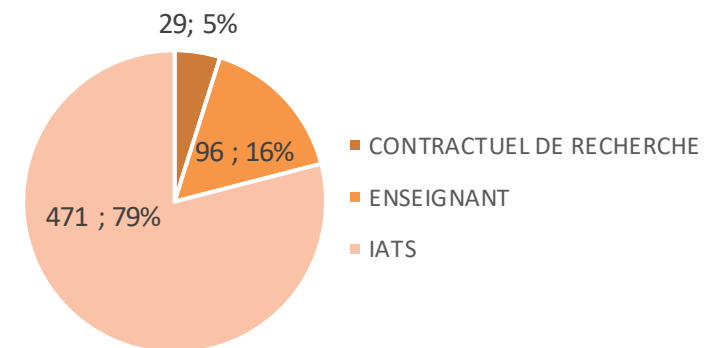
Nombre d'agents formés par statut



Nombre d'agents formés par catégorie hiérarchique



Nombre d'agents formés par population



## 4.2 Nombre de jours de formation, hors PERFORM

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

2093

Jours de formation en 2023 dont



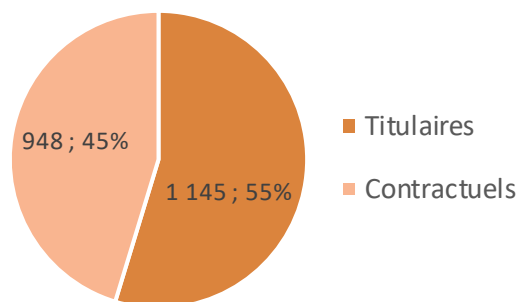
716 pour les hommes



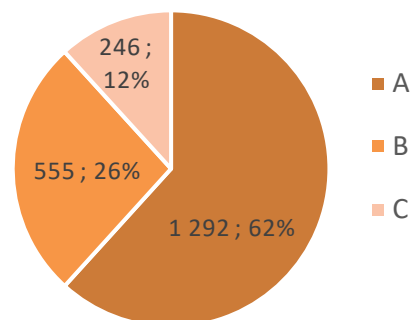
1377 pour les femmes

Statut d'emploi	Catégorie	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
TITULAIRE	A	313	442	755	580	464
	B	61	207	268	251	218
	C	56	66	122	69	86
CONTRACTUEL	A	132	405	537	425	461
	B	75	214	289	255	278
	C	80	43	123	47	53
<b>TOTAL</b>		<b>716</b>	<b>1377</b>	<b>2093</b>	<b>1627</b>	<b>1559</b>

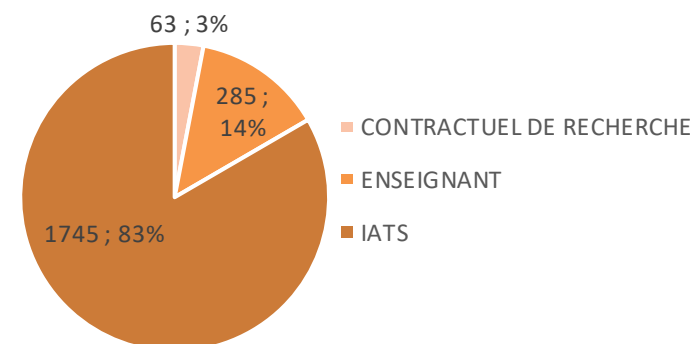
Nombre de jours de formation par statut



Nombre de jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre de jours de formation par population



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

Concerne uniquement les formations suivies par les services Formation de la DRH et Hygiène et Sécurité.

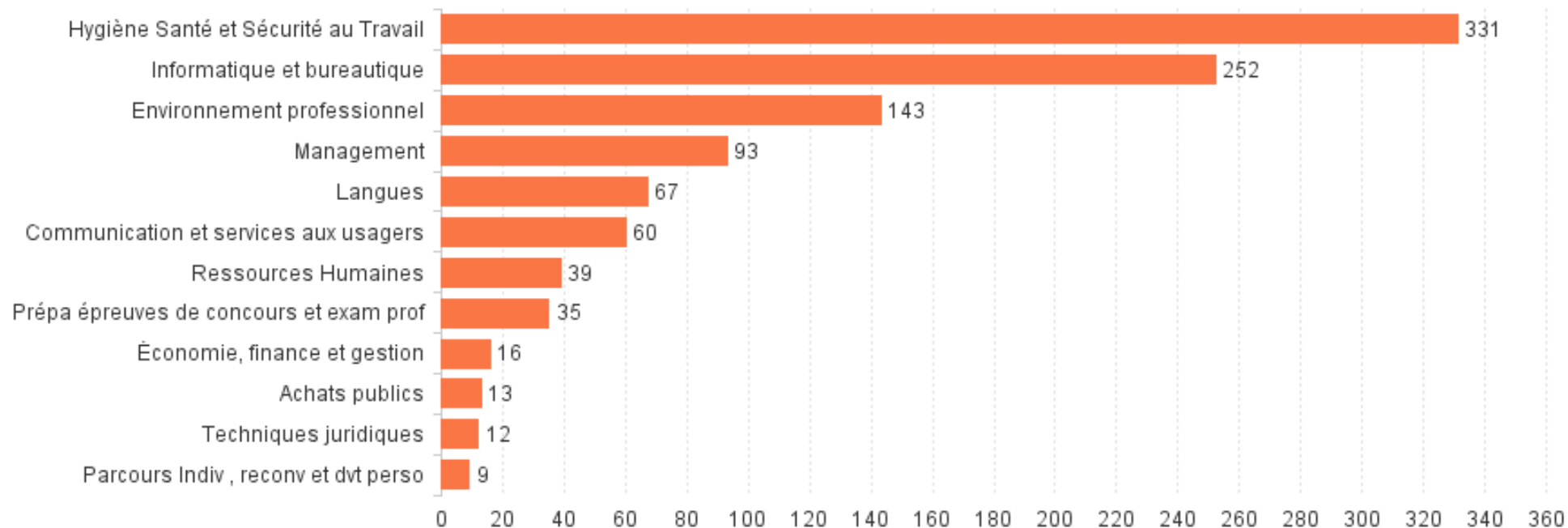
Ne sont pas comptabilisées les autres formations gérées par PERFORM ainsi que les formations prises en charge directement par les composantes ou services.



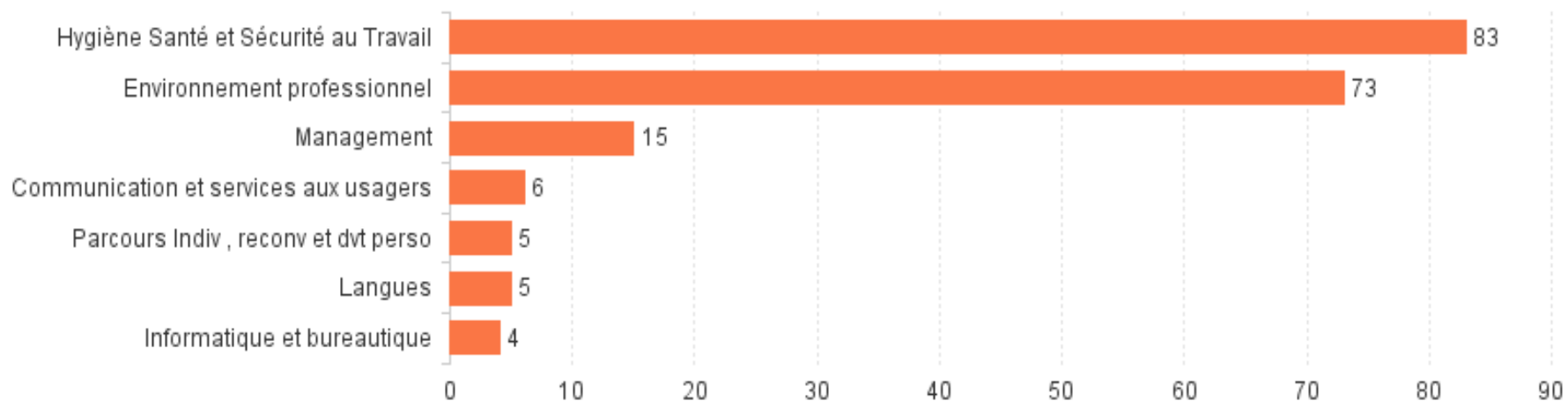
Statut d'emploi	Catégorie	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
TITULAIRE	A	167	222	<b>389</b>	404	342
	B	22	151	<b>173</b>	145	148
	C	28	79	<b>107</b>	54	71
CONTRACTUEL	A	78	225	<b>303</b>	284	255
	B	37	193	<b>230</b>	185	178
	C	29	30	<b>59</b>	42	46
<b>TOTAL</b>		<b>361</b>	<b>900</b>	<b>1261</b>	<b>1114</b>	<b>1040</b>



## Répartition par domaine des départs en formation des agents IATS



## Répartition par domaine des départs en formation des agents Enseignants et Contractuels de Recherche



## 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 2023		
Hommes	Femmes	Total
0	1	1

Nombre d'agents 2022		
Hommes	Femmes	Total
1	2	3

Nombre d'agents 2021		
Hommes	Femmes	Total
1	0	1

## 4.5 Focus sur l'offre de formation mutualisée\* PerForm

### En quelques chiffres

Une **1<sup>ère</sup> 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	H	F	TOTAL
ENSEIGNANTS avec Polytech & Grenoble IAE	Titulaire	36	24	60
	Non titulaire	7	1	8
ENSEIGNANTS EXTERIEURS (dont enseignants UGA)		7	9	16
IATS	Titulaire	0	1	1
	Non titulaire	0	5	5
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>40</b>	<b>90</b>

**90** agents formés\* en 2023 dont



50 hommes

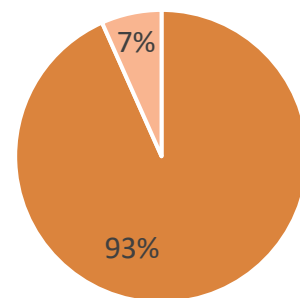


40 femmes

\* Nombre d'agents ayant participé à au moins une formation Perform en 2023

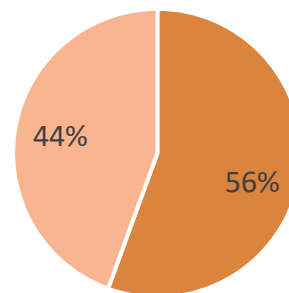
A noter, les formations représentées ici concernent uniquement celles gérées par le DHeP/ Perform de Grenoble INP – UGA.

Proportion d'agents formés par population



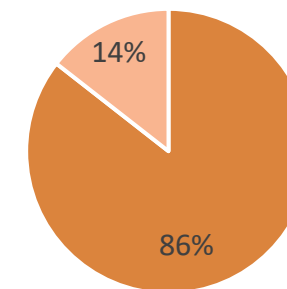
■ Enseignants ■ IATS

Proportion d'agents formés par genre



■ Hommes ■ Femmes

Proportion d'agents formés par statut



■ Titulaires ■ Non-Titulaires

## Nombre d'heures de formation - Perform

470

Heures de formation en 2023 dont

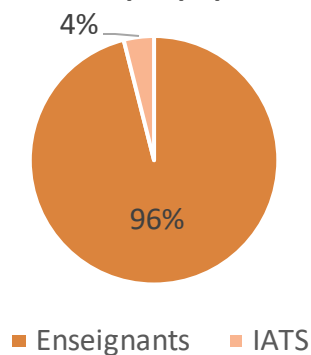
303,5 pour les hommes

166,5 pour les femmes

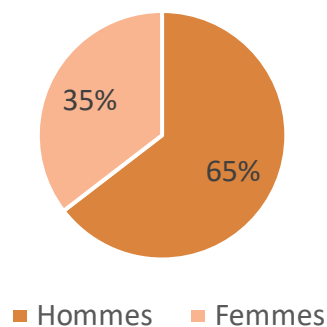
Population	Statut	H	F	TOTAL
ENSEIGNANTS avec Polytech & Grenoble IAE	Titulaire	153,5	106	259,5
	Non titulaire	126	6	132
ENSEIGNANTS EXTERIEURS (dont enseignants UGA)		24	36	60
IATS	Titulaire	0	2	2
	Non titulaire	0	16,5	16,5
<b>Total</b>		<b>303,5</b>	<b>166,5</b>	<b>470</b>

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

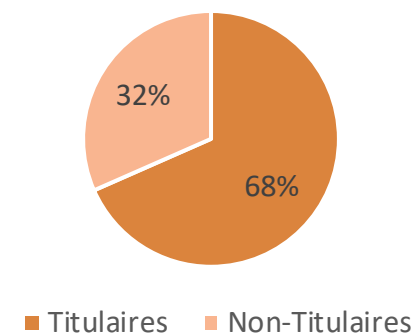
Répartition du nombre d'heures de formation par population



Repartition du nombre d'heures de formation en fonction du genre

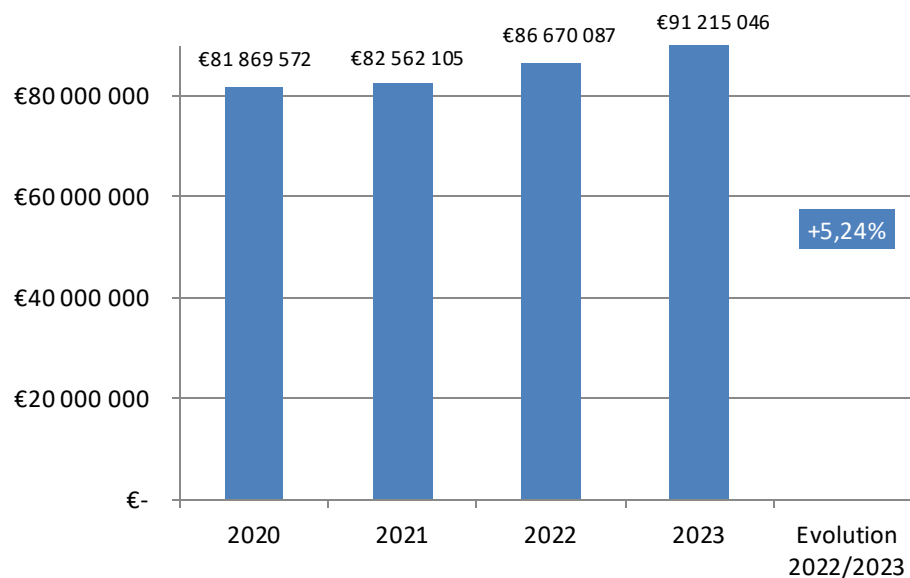


Repartition du nombre d'heures de formation par statut



## 5.1 Masse salariale globale

Masse salariale globale de Grenoble INP - UGA



La masse salariale globale a augmenté de **5,24 %** soit +4 544 959 € entre 2022 et 2023.

*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\* (81 969 K€ en 2023) augmente de +4,3% entre 2022 et 2023 (+3 373 K€).**

Les principales explications à cette augmentation sont les suivantes : hausse des effectifs (concours enseignants rentrée 2022 et 2023, création de postes IATS dans le cadre de l'intégration de l'IAE et de Polytech et transfert progressif des postes), revalorisation du point d'indice au 1er juillet 2022 et au 1er juillet 2023, revalorisation des grilles IGR et des contrats doctoraux en janvier 2023, revalorisation des grilles catégories B et C et ASI (mesure de soutien des bas salaires) en juillet 2023, augmentation de l'indemnité de fonction (C1) pour les enseignants, versement d'une prime pouvoir d'achat, revalorisation des primes RIFSEEP pour les agents IATS, revalorisation de l'indemnité télétravail.

**La Masse Salariale sur Ressources Fléchées \* (9 246 K€ en 2023) augmente de +14,5% entre 2022 et 2023 (+1 172 K€) :** augmentation du nombre de contrats de recherche et de formation et prise en compte notamment de la hausse de la valeur du point d'indice.

\*"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

	2023	Rappel 2022	Rappel 2021
Moyenne des 10 plus hautes rémunérations (agents permanents)	987 952 €	959 516 €	922 437 €
Pourcentage de femmes	40%	30%	20%

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

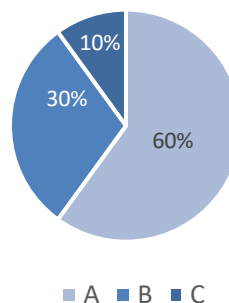
La GIPA a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération a peu augmenté au cours des 4 dernières années.

### Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

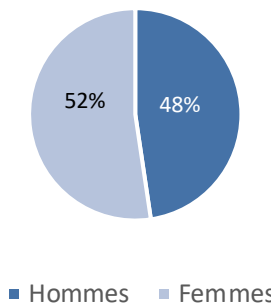
	Hommes	Femmes	2023	Rappel 2022	Rappel 2021
A	63	39	102	36	22
B	8	43	51	21	4
C	10	7	17	8	3
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>89</b>	<b>170</b>	<b>65</b>	<b>29</b>

Hausse de la GIPA versée sur 2023 (calcul basé sur le taux d'inflation, élevé sur cette année)

### Bénéficiaires de la GIPA par catégorie

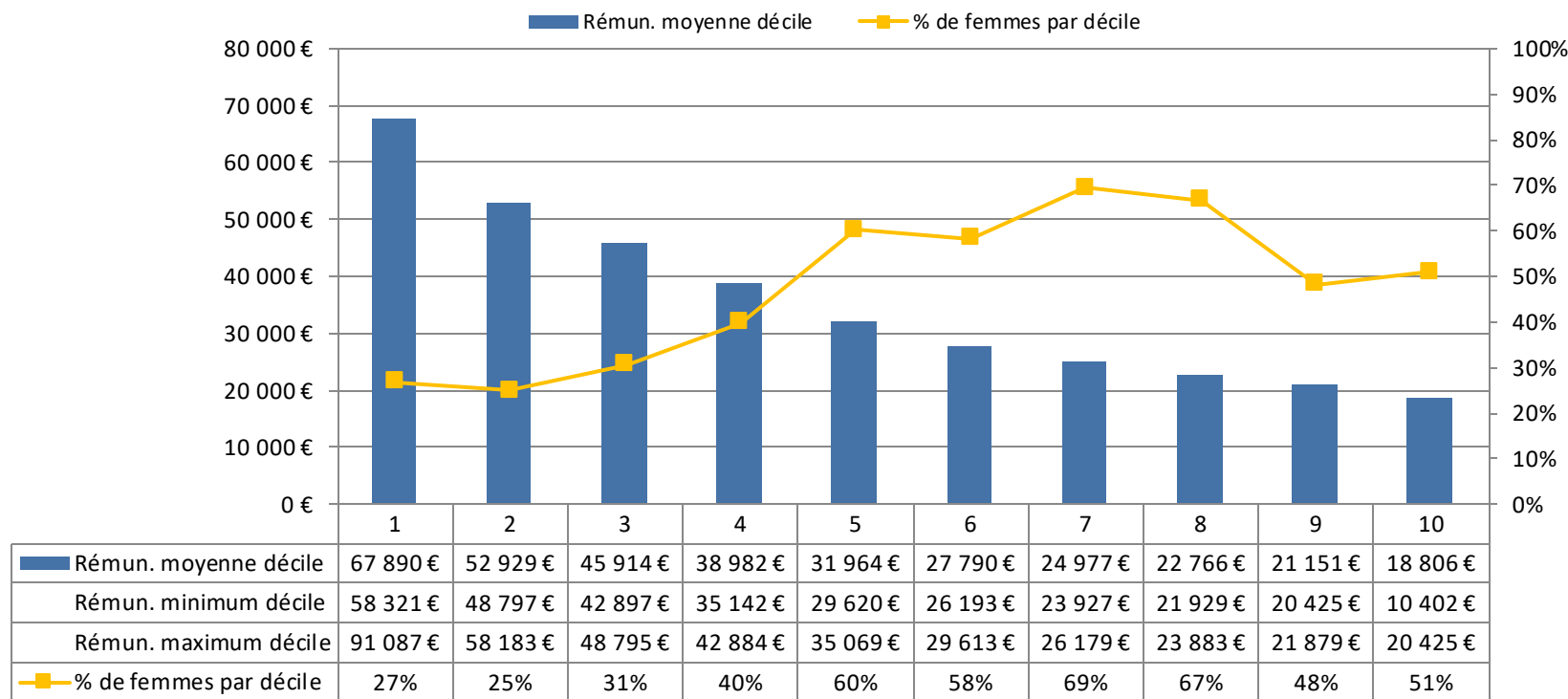


### Bénéficiaires de la GIPA par sexe



## 5.4 Rémunérations nettes par déciles

Rémunérations nettes 2023 par décile en données réelles :



Déciles de 108 personnes

Rémunérations nettes annuelles :

Médiane  
29 617€

Moyenne  
35 317€



Moyenne Hommes :  
39 107 €



Moyenne Femmes :  
31 144 €



### 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 **47,59% 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 38 982€ 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

44 598 k€

Rémunérations brutes annuelles versées pour les agents permanents dont



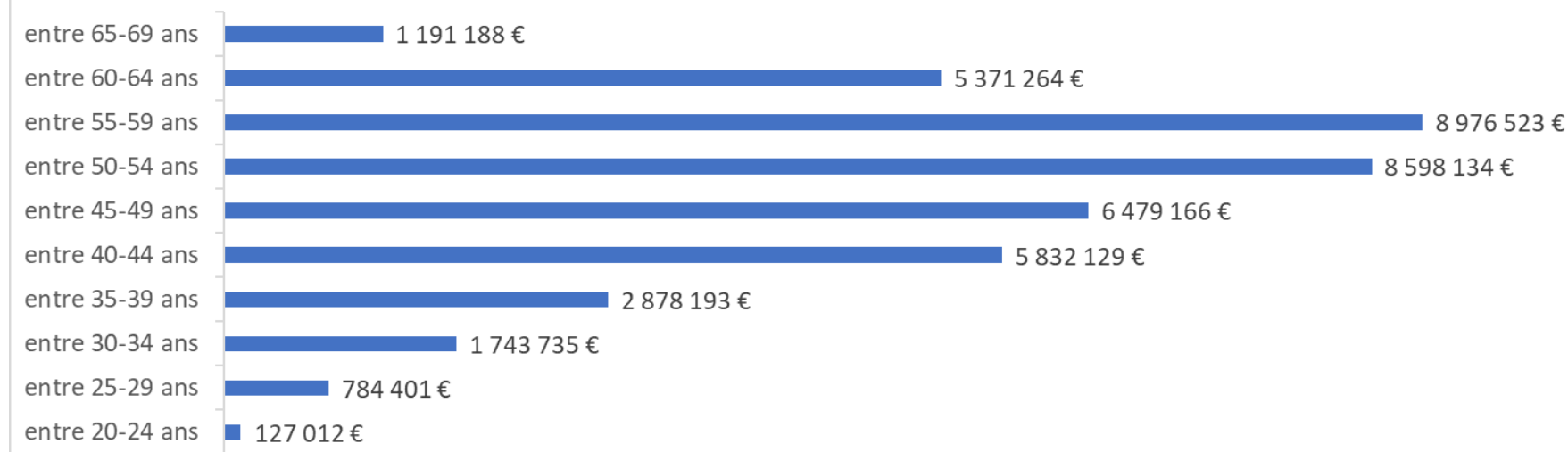
Hommes :  
25 591 k€



Femmes :  
19 007 k€

	Contractuels sur emploi permanent	Fonctionnaires sur emploi permanent	TOTAL
REMUNERATIONS PRINCIPALES	6 944 077 €	29 476 285 €	36 420 362 €
REMUNERATIONS ACCESSOIRES	1 771 882 €	6 156 835 €	7 928 717 €
PRESTATIONS SOCIALES	75 461 €	173 578 €	249 039 €
<b>TOTAL</b>	<b>8 791 420 €</b>	<b>35 806 698 €</b>	<b>44 598 118 €</b>

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



(Source fichiers retours de paie)

## 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	6 173 576 €	3 946 580 €	10 120 156 €
Apprentis	49 406 €	97 368 €	146 774 €
Vacataire	37 976 €	86 300 €	124 276 €
Autres	834 929 €	411 760 €	1 246 689 €
<b>TOTAL</b>	<b>7 095 887 €</b>	<b>4 542 008 €</b>	<b>11 637 895 €</b>

11 638 k€

Rémunérations brutes annuelles versées pour les agents non permanents dont :



Hommes :  
7 096 k€





Femmes :  
4 542 k€

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

Observation du 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

**927** Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés

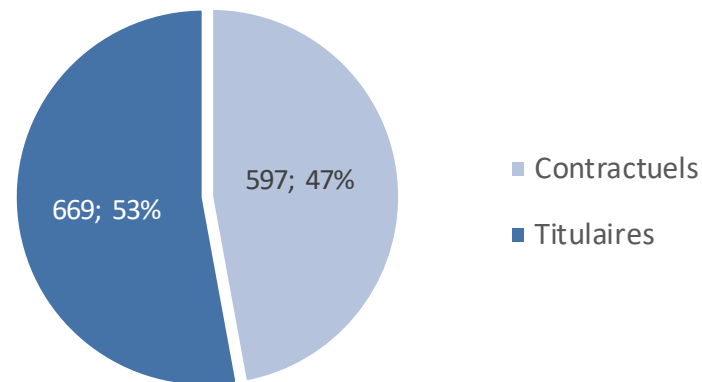
 Hommes : 469  
 Femmes : 458

### Pour les agents sur emploi non permanents

**339** Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés

 Hommes : 207  
 Femmes : 132

### Répartition des ETPR par statut



## 5.7 Nombre de mois de personnes physiques payées

Observation du 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

**11 419** Nombre de mois de personnes physiques payées

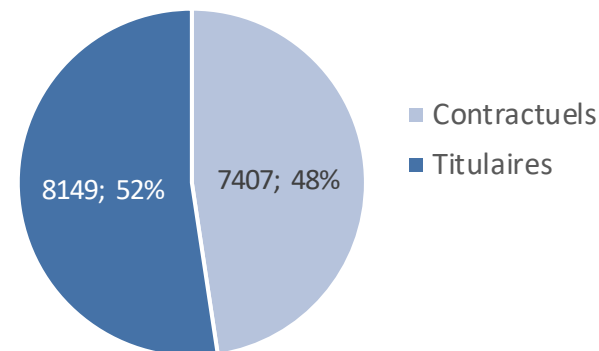


Hommes :  
5 723



Femmes :  
5 696

### Nombre de mois de personnes physiques payés



### Pour les agents sur emplois non permanents

**4 137** Nombre de mois de personnes physiques payées



Hommes :  
2 497

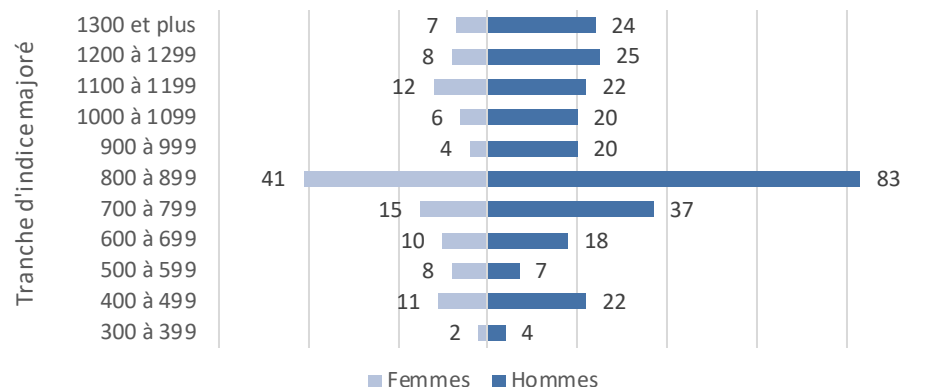


Femmes :  
1 640

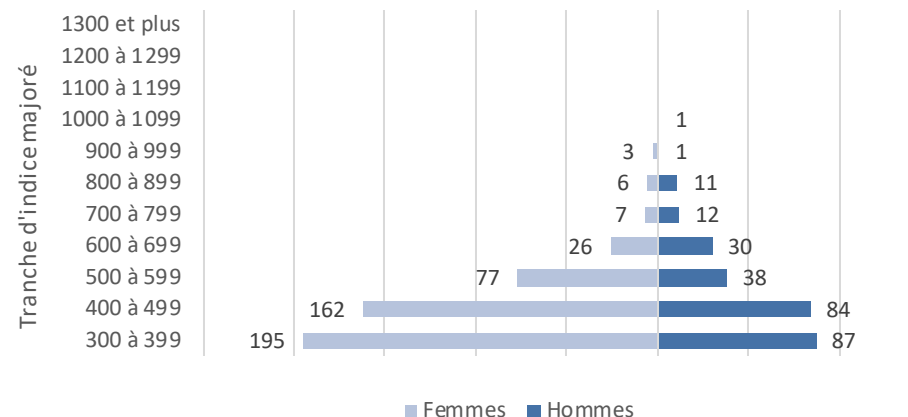
## 5.8 Rémunérations par tranche d'indice majoré

Observation décembre 2023

### Pyramide par tranche d'indice des enseignants

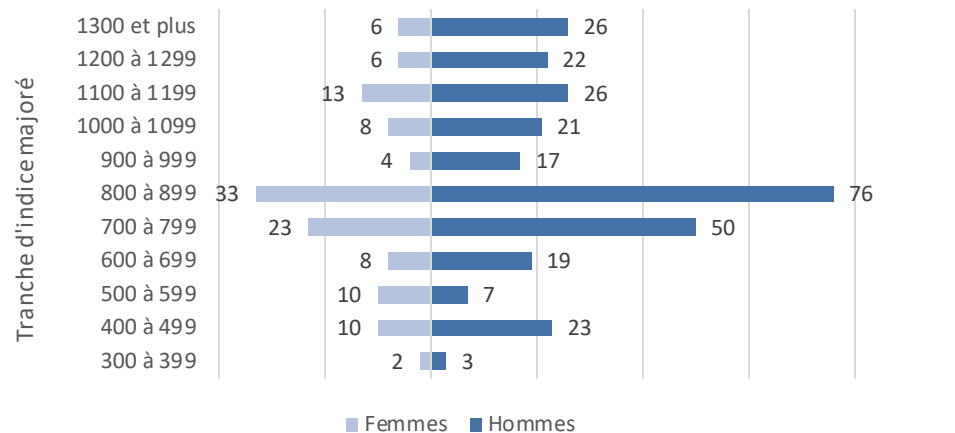


### Pyramide par tranche d'indice des IATS

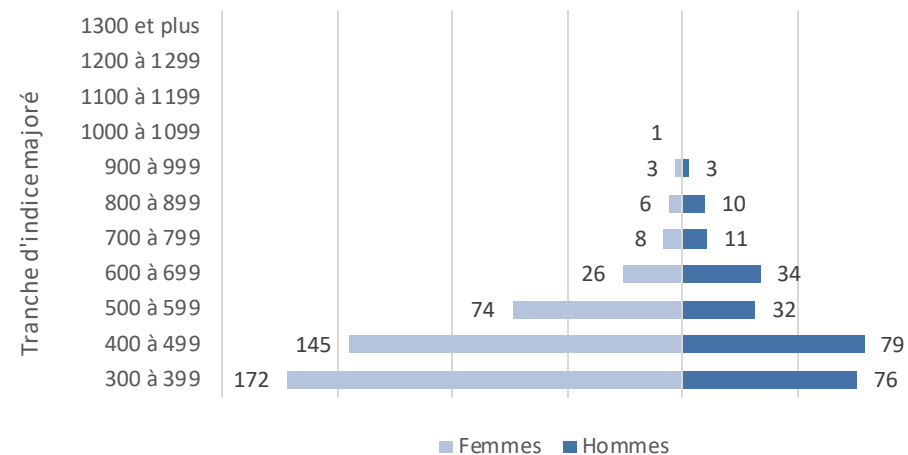


Rappel 2022

### Pyramide par tranche d'indice des enseignants



### Pyramide par tranche d'indice des IATS

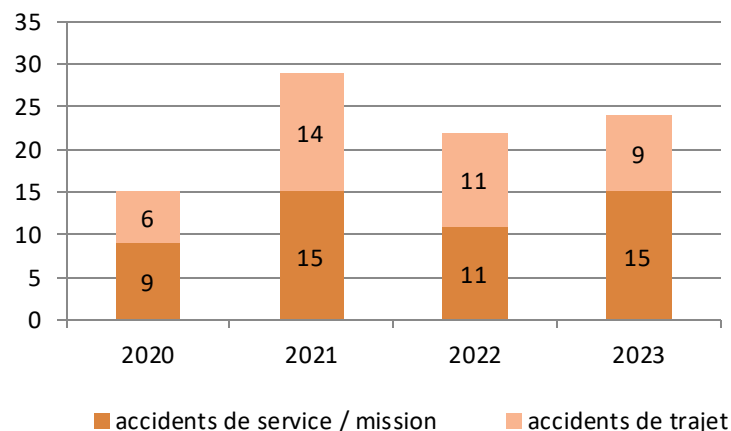


(Source : (Source fichiers retours de paie)

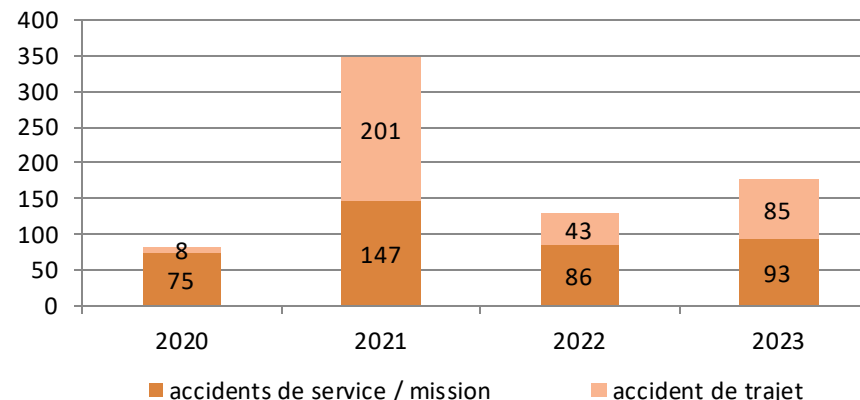
## 6.1 Risques professionnels

### Accidents de service, accidents de trajet et maladies professionnelles

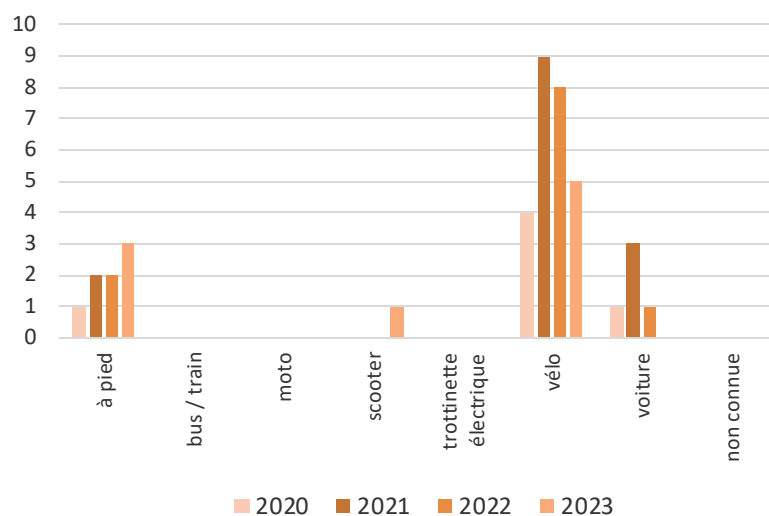
Nombre d'accidents déclarés



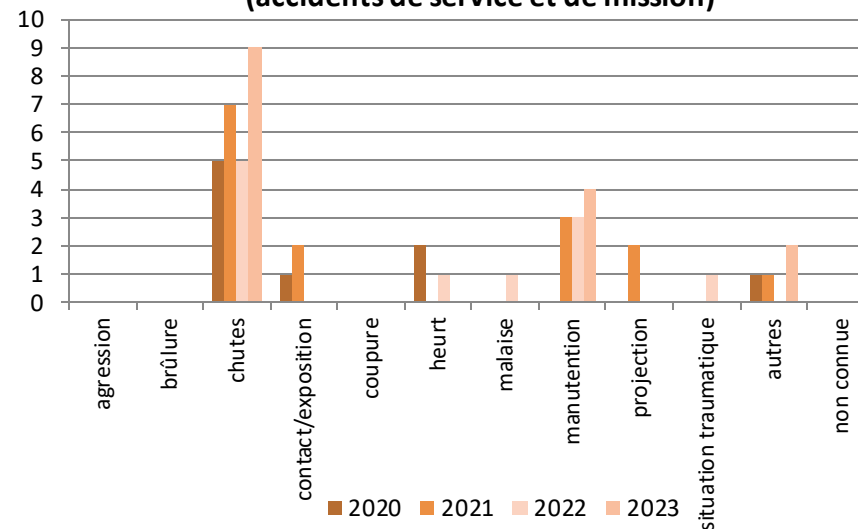
Nombre de jours d'arrêt suite à accident survenu l'année observée



Les types d'accidents de trajet

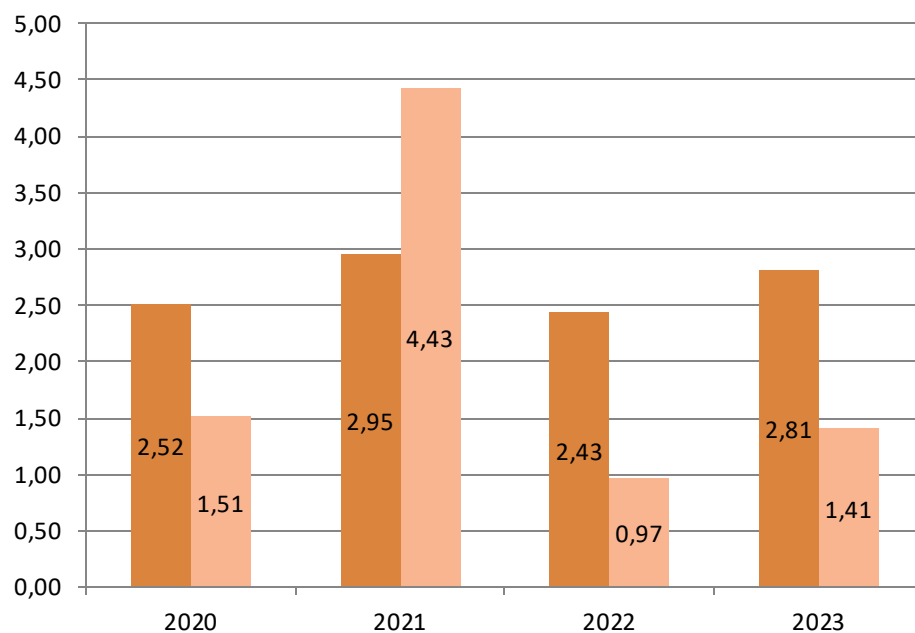


Les types d'accident de travail (accidents de service et de mission)



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

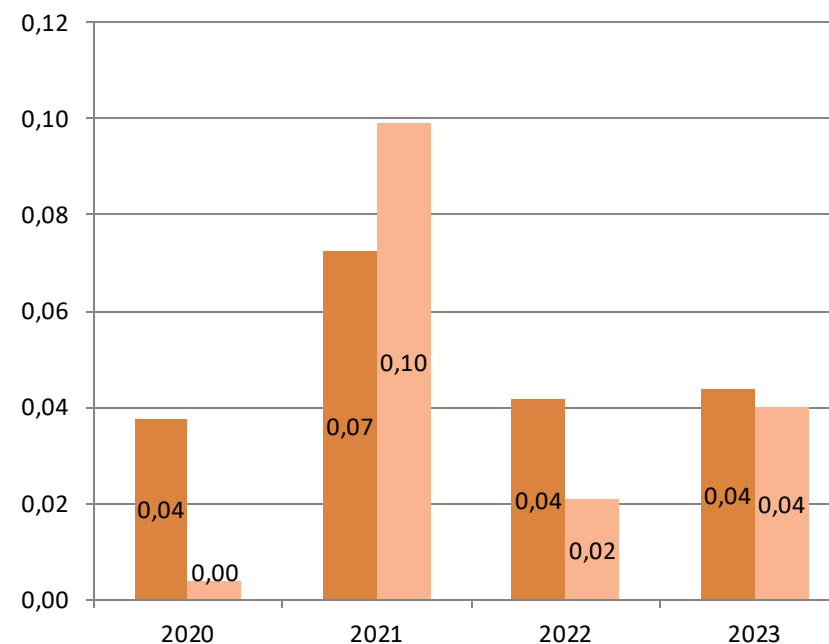
### Taux de fréquence des accidents



- Taux de fréquence accidents de service / mission
- Taux de fréquence accidents de trajet

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

### Taux de gravité des accidents



- Taux de gravité accidents de service / mission
- Taux de gravité accidents de trajet

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

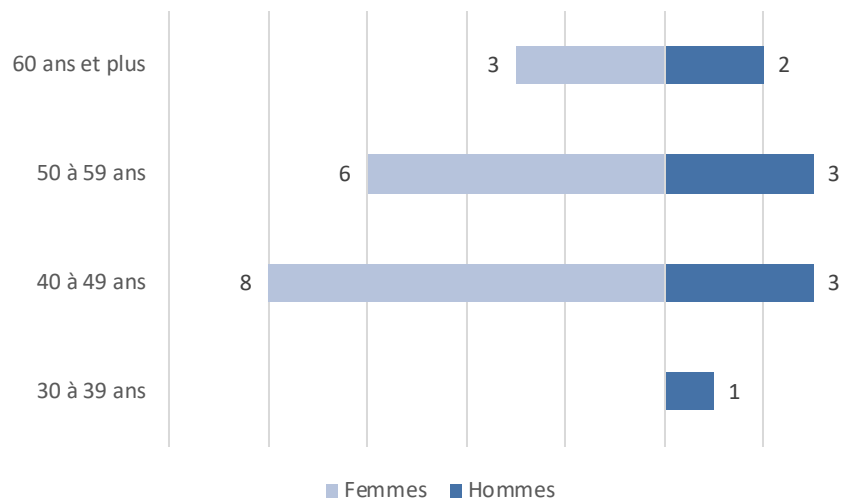
## 6.2 Dispositifs de signalement

	2023	2022	2021
Nombre de saisines du dispositif de signalement VSS au cours de l'année	6	2	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	6	1	0
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	6	1	0



## 6.3 Bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique

Observation année 2023



26

agents bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique en 2023 (32 sur 2022)



9 hommes



17 femmes

## 6.4 Médecine de prévention

### 6.4.1 Personnel du service de santé au travail

Le Service de Santé au Travail interuniversitaire, rattaché à la DGDSA RH Prévention/ Santé - QVT de l'UGA depuis le 1er janvier 2022, a déménagé de la Villa située au 362 rue de la Chimie à la MUSE fin août 2023.

#### Médecins

Effectifs au 31/12/2023 : **2,8 ETP**

Sur l'année 2023 :

- 1 ETP sur l'année 2023
- 1 ETP depuis septembre 2023
- 0,8 ETP depuis fin août 2023

#### Infirmières et secrétaires

- 2 Infirmières Diplômées En Santé au travail (1,8 ETP)
- 1 secrétaire – assistante médicale (1 ETP)

**Depuis le 1er juillet 2021 et jusqu'au 31 décembre 2023, le suivi médical d'une partie des laboratoires INP situés sur la Presqu'île est transféré au service interentreprise METRAZIF.**

## 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 (SMP)**:

- 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 (Infirmier Diplômé En Santé au Travail) 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 (Infirmier Diplômé En Santé au Travail) ou un collaborateur médecin ou un interne.

La visite d'information et de prévention a pour objet :

- «1- D'interroger l'agent sur son état de santé ;
- «2- De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- «3- De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en oeuvre ;
- «4- D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- «5- De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

A l'issue de toute visite d'information et de prévention, si elle n'est pas réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui l'a effectuée peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai l'agent vers le médecin du travail, dans le respect du protocole. Il l'informe de la possibilité d'être reçu par un médecin du travail.

## 6.4.3 Données chiffrées sur les visites médicales des personnels

131 visites réalisées en 2023 par le service santé au travail (120 en 2022).

### Répartition des visites médicales par motif de visite

Visite d'information et prévention (VIP)	72 (+ 55 Métrazif)
Surveillance médicale particulière (SMP)	3
Reprise	4
Pré-reprise	2 (+ 1 Métrazif)
A la demande (agent, administration, médecin du travail)	50 (+ 12 Métrazif)
<b>Total</b>	<b>131 (+ 68 Métrazif)</b>

### Propositions particulières et avis

Aménagement du poste de travail	24
Temps partiel thérapeutique	2
Apte	4
Délivrance d'une attestation de suivi	77
Pas d'attestation de suivi	23
Inapte temporaire	1
Inapte définitif	0
<b>Total</b>	<b>131</b>

## 7.1 Télétravail

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.

**74,6%**

de télétravailleurs  
soit 551 personnes



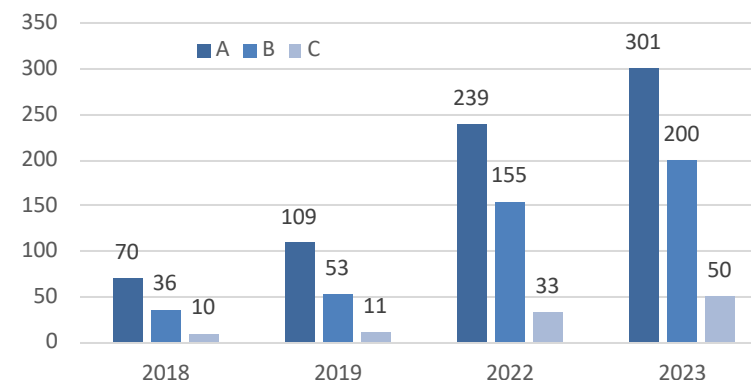
59,6 % des hommes  
sont en télétravail



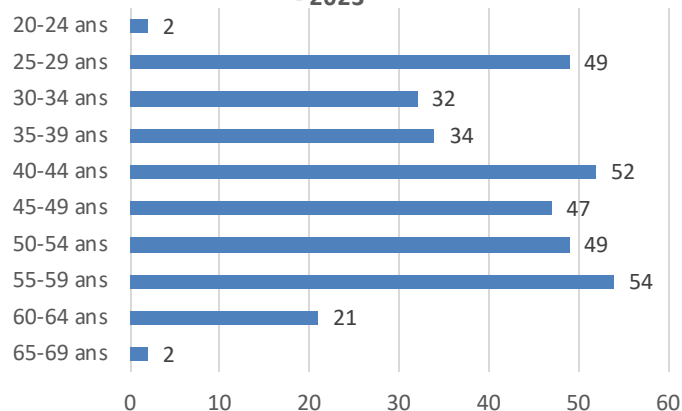
82,9 % des femmes  
sont en télétravail

Nombre de télétravailleurs						
2023				% de télé-travailleurs		
Catégorie fonction publique	Effectifs IATS au 31/12/2023	Nombre de télétravailleurs	% de télétravailleurs	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
A	416	301	<b>72,4 %</b>	64,8 %	64,9 %	45,2 %
B	229	200	<b>87,3 %</b>	70,8 %	67,4 %	50,2 %
C	94	50	<b>53,2 %</b>	37,1 %	38,6 %	32,7 %
<b>Total</b>	<b>739</b>	<b>551</b>	<b>74,6 %</b>	<b>63,1 %</b>	<b>62,5 %</b>	<b>44,9 %</b>

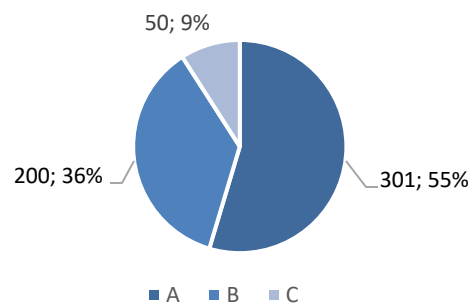
Evolution du nombre de télétravailleurs par catégorie



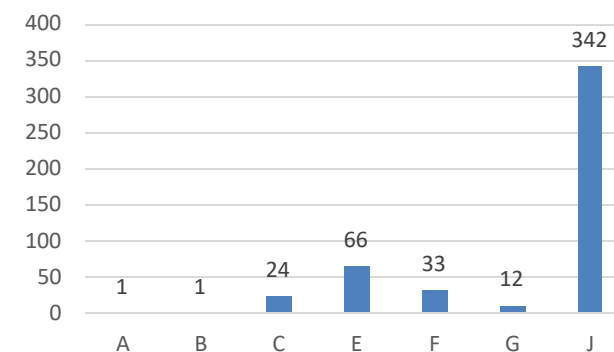
Répartition des télétravailleurs par tranche d'âge - 2023



Répartition des télétravailleurs par catégorie - 2023



Répartition des télétravailleurs par Branche d'Activité Professionnelles (BAP) - 2023



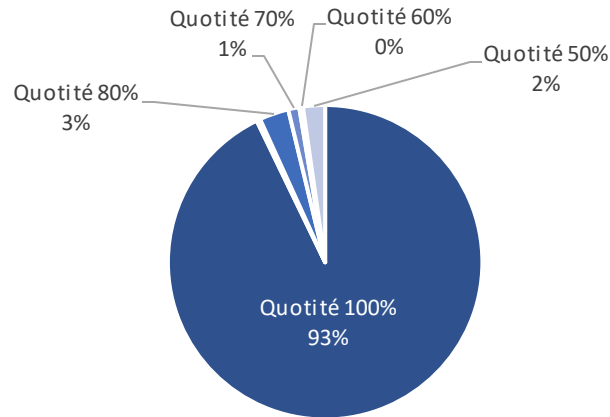
(Source DRH)

## 7.2. Quotités de travail

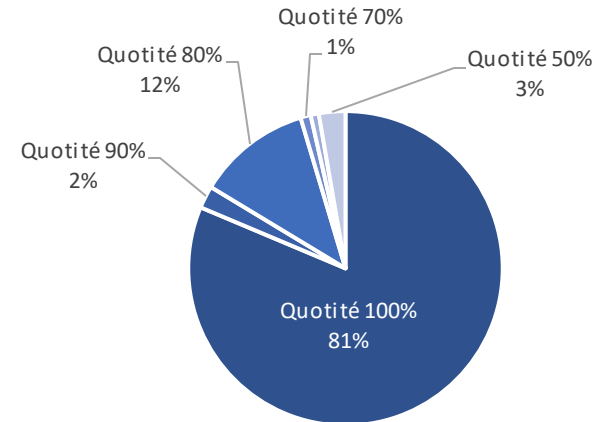
Observation des effectifs par quotité de travail au 31/12/2023

	ENSEIGNANTS		IATS		CONTRACTUELS DE RECHERCHE		TOTAL	Rappel 2022	Rappel 2021
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Quotité 100%	265	109	246	388	157	65	1230	1182	1150
Quotité 90%	0	0	1	11	0	0	12	12	26
Quotité 80%	4	6	8	56	0	0	74	77	88
Quotité 70%	1	0	3	5	0	0	9	6	4
Quotité 60%	2	1	1	4	0	0	8	8	6
Quotité 50%	7	8	6	13	0	0	34	34	23
<b>TOTAL</b>	<b>279</b>	<b>124</b>	<b>265</b>	<b>477</b>	<b>157</b>	<b>65</b>	<b>1367</b>	<b>1319</b>	<b>1297</b>

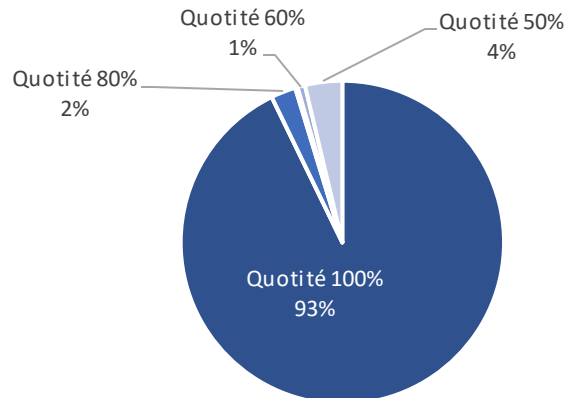
**Quotité des IATS Hommes au 31/12/2023**



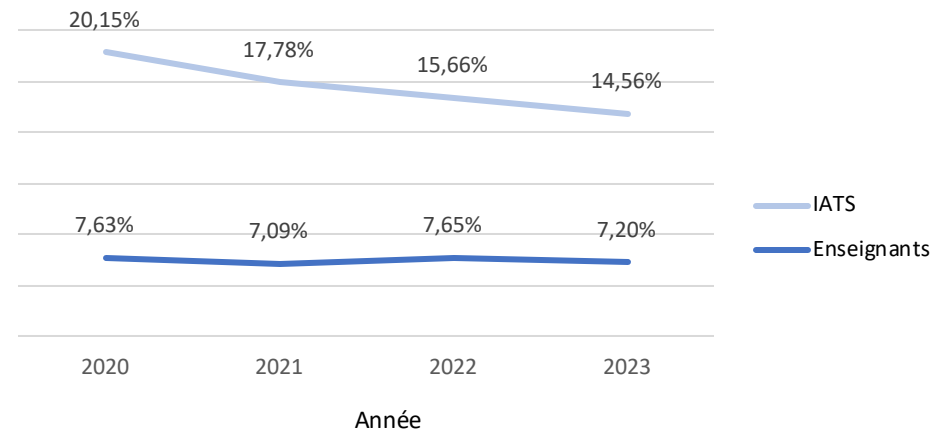
**Quotité des IATS Femmes au 31/12/2023**



**Quotité des enseignants au 31/12/2023**



**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 2022-2023 (congés payés et RTT)

	Hommes	Femmes	TOTAL
A	6 507	7 783	14 290
B	1 929	7 052	8 981
C	1 318	2 174	3 492
<b>TOTAL</b>	<b>9 754</b>	<b>17 009</b>	<b>26 763</b>

Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET au titre de l'année universitaire 2022-2023

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

	Hommes	Femmes	TOTAL
A	10,5	17	27,5
B	2,5	25,5	28
C	8,5	24	32,5
<b>TOTAL</b>	<b>21,5</b>	<b>66,5</b>	<b>88</b>



## 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)**.

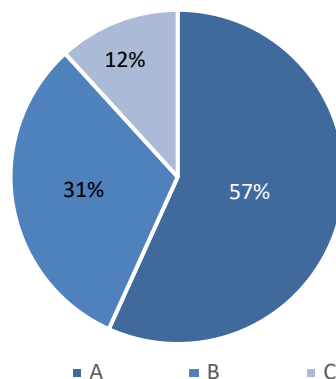
- 340 comptes épargne-temps ouverts au 31/12/2023
- 219 pour des femmes
- 121 pour des hommes

### Nombre total de comptes épargne temps ouverts au 31/12/2023

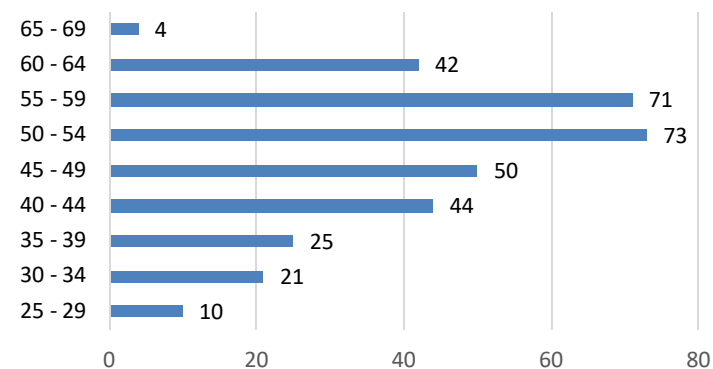
- Prise en compte de tous les CET et pas seulement ceux avec un solde supérieur à 0.
- Le solde de nombre de jours placés sur le CET s'apprécie après rémunérations des jours en rémunérations directes ou en RAFP

	Nombre de CET	
	Ouverts au 31/12/2023	Nouveaux CET ouverts en 2023
A	193	26
B	107	24
C	40	4
<b>Total</b>	<b>340</b>	<b>54</b>

Nombre de CET au 31/12/2023 par catégorie hiérarchique



Nombre CET au 31/12/2023 par tranches d'âge



(Source DRH)

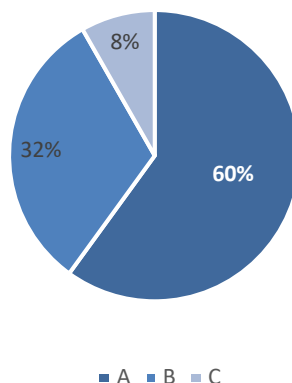
## Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année 2023

**230** agents ont déposé des jours sur leur compte épargne-temps en 2023

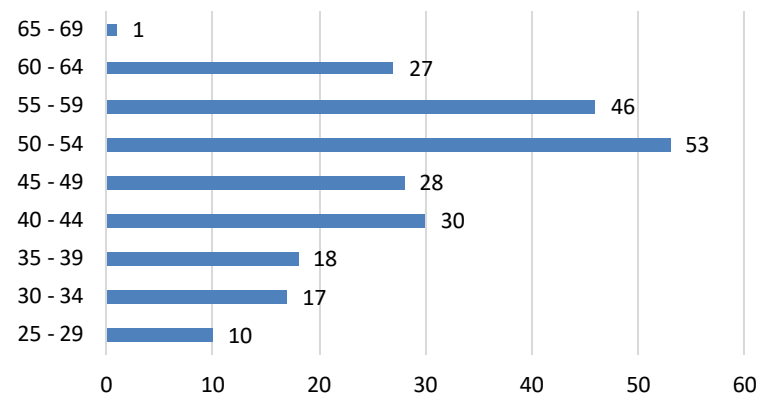
152 femmes

78 hommes

### Agents par catégorie hiérarchique



### Agents par tranches d'âge



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

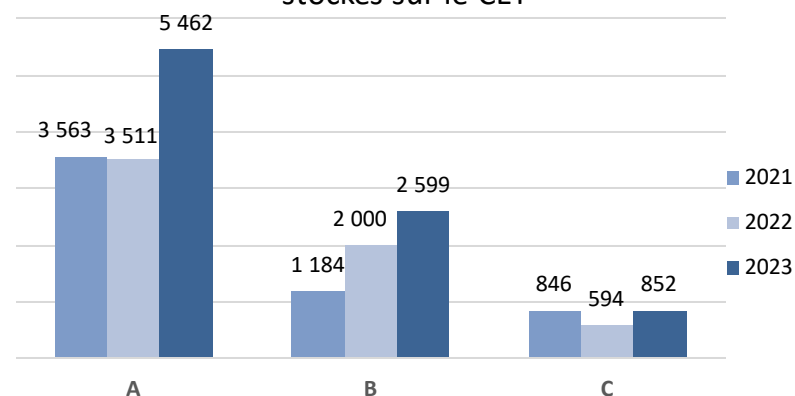
**8 912** jours stockés sur le CET

5 641 pour les femmes

3 271 pour les hommes

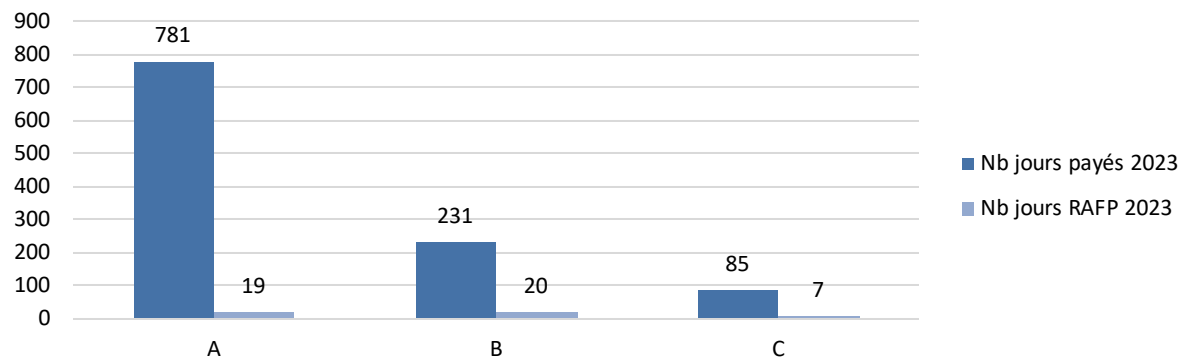
	Total stockés au 31/12/2023	Versés en 2023
<b>A</b>	5 462	1 400
<b>B</b>	2 599	624
<b>C</b>	852	217
<b>TOTAL</b>	<b>8 912</b>	<b>2 241</b>

### 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 2023



**1143** jours consommés

687 pour les femmes

456 pour les hommes

	Nb jours payés 2023	Nb jours RAFP 2023	TOTAL 2023	Nb jours payés 2022	Nb jours RAFP 2022	TOTAL 2022	Nb jours payés 2021	Nb jours RAFP 2021	TOTAL 2021
A	781	19	800	552	55	607	689	22	711
B	231	20	251	236	0	236	180	5	185
C	85	7	92	71	8	79	130	20	150
<b>TOTAL</b>	<b>1 097</b>	<b>46</b>	<b>1 143</b>	<b>859</b>	<b>63</b>	<b>922</b>	<b>999</b>	<b>47</b>	<b>1 046</b>

## 7.5. Absences au travail hors raisons de santé

	2023		2022		2021	
	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
<b>CONGE MATERNITE</b>	<b>23</b>	<b>1967</b>	18	1566	19	1903
A	15	1444	11	1012	9	755
B	6	473	5	380	9	1022
C	2	50	2	174	1	126
<b>CONGE PATERNITE ACCUEIL ENFANT</b>	<b>8</b>	<b>186</b>	8	164	6	90
A	7	161	8	164	4	54
B	0	0	0	0	2	36
C	1	25	0	0	0	0
<b>CONGE ADOPTION ou PRESENCE PARENTALE</b>	<b>1</b>	<b>122</b>	0	0	1	70
A	1	122	0	0	1	70
B	0	0	0	0	0	0
C	0	0	0	0	0	0
<b>Total général</b>	<b>26</b>	<b>2275</b>	<b>26</b>	<b>1730</b>	<b>26</b>	<b>2063</b>

## 7.6. Absences au travail pour raisons de santé

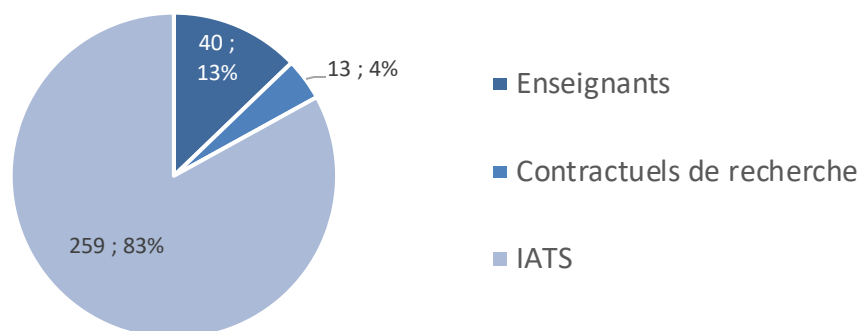
### 7.6.1. Agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé

2023			
Type de population	Nb agents ayant au moins un arrêt	Effectifs en fonction au 31/12/2023	% de l'effectif total par population
Enseignants	40	403	<b>9,93%</b>
Contractuels de recherche	13	222	<b>5,86%</b>
IATS	259	742	<b>34,91%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>312</b>	<b>1367</b>	<b>22,82%</b>

Rappel 2022		
Nb agents ayant au moins un arrêt	Effectifs en fonction au 31/12/2022	% de l'effectif total par population
85	422	<b>20,14%</b>
22	237	<b>9,28%</b>
310	702	<b>44,16%</b>
<b>417</b>	<b>1361</b>	<b>30,64%</b>

Rappel 2021		
Nb agents ayant au moins un arrêt	Effectifs en fonction au 31/12/2021	% de l'effectif total par population
36	395	<b>9,11%</b>
10	244	<b>4,10%</b>
179	658	<b>27,20%</b>
<b>225</b>	<b>1297</b>	<b>17,35%</b>

Répartition par population des agents ayant été absents au moins un jour dans l'année en 2023



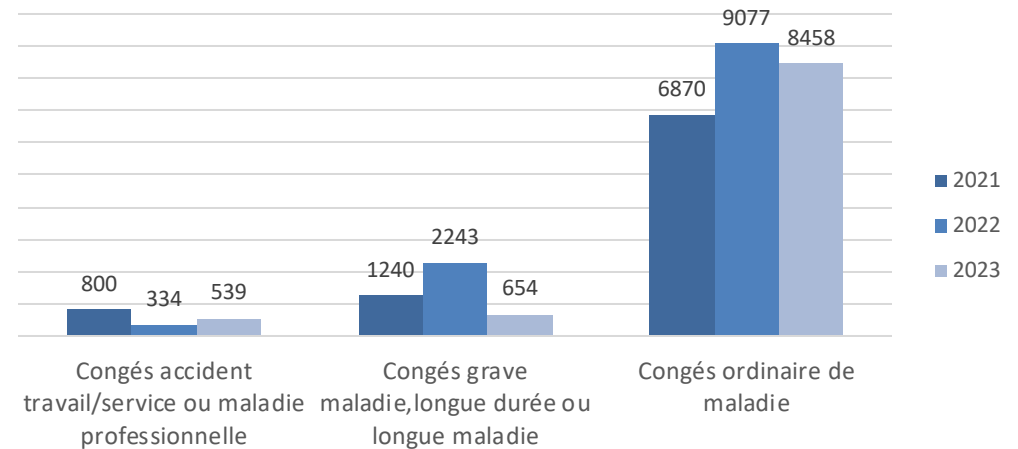
## 7.6.2. Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année 2023

	Hommes	Femmes	TOTAL
A	1666	2872	4538
B	816	2875	3691
C	694	728	1422
<b>TOTAL</b>	<b>3176</b>	<b>6475</b>	<b>9651</b>

### Nombre de journées d'absences par type de congés

	2023	2022	2021
Congés accident travail/service ou maladie professionnelle	539	334	800
Congés grave maladie, longue durée ou longue maladie	654	2243	1240
Congés ordinaire de maladie	8458	9077	6870
<b>TOTAL</b>	<b>9651</b>	<b>11654</b>	<b>8910</b>

### 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.

**7,1**

Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent en 2023

### Nombre de jours d'arrêt / nombre total des agents présents au 31/12/2023

Type de population	2023			Rappel 2022	Rappel 2021
	Durée total des arrêts en jours	Effectifs au 31/12/2023	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent
Enseignants	1107	403	<b>2,75</b>	6,01	2,79
Contractuels de recherche	423	222	<b>1,91</b>	2,44	2,14
IATS	8121	742	<b>10,94</b>	12,77	11,07
<b>Total général</b>	<b>9651</b>	<b>1367</b>	<b>7,06</b>	<b>8,84</b>	<b>6,87</b>

Type d'absence	2023					
	Enseignants		Contractuels de recherche		IATS	
	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent
MALADIES LONGUES	250	0,62	<b>0</b>	0	404	0,54
MALADIES ORDINAIRES	857	2,13	423	1,91	7178	9,67
ACCIDENTS	0	0	0	0	539	0,73
MALADIE PROFESSIONNELLE	0	0	0	0	0	0
<b>Total général</b>	<b>1107</b>	<b>2,75</b>	<b>423</b>	<b>1,91</b>	<b>8121</b>	<b>10,94</b>

## Nombre de jours d'absence / nombre de jours théoriques travaillés pour les ETP au 31/12/2023

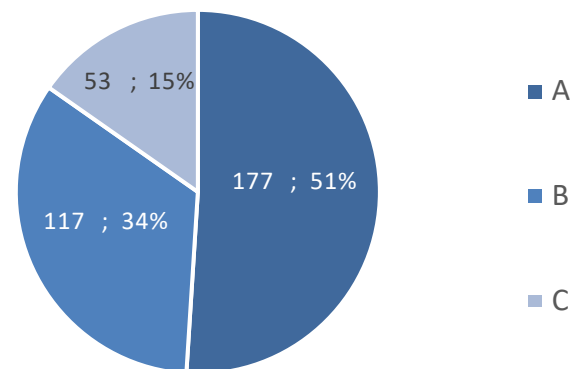
Le nombre de jours théoriquement travaillés (205 jours) correspondant à : 365 jours - 11 jours fériés - 104 jours de week-ends - 45 jours de congés.

2023					Rappel 2022				Rappel 2021			
	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total
Durée total des arrêts en jours	1107	423	8121	<b>9651</b>	2433	579	8642	<b>11654</b>	1104	522	7284	<b>8910</b>
Effectifs au 31/12/2022	403	222	742	<b>1367</b>	405	237	677	<b>1319</b>	395	244	658	<b>1297</b>
Taux d'absentéisme	1,34%	0,93%	5,34%	<b>3,44%</b>	2,93%	1,19%	6,23%	<b>4,31%</b>	1,36%	1,04%	5,42%	<b>3,36%</b>

## 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	177	16 190 €
B	117	7 474 €
C	53	3 211 €
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>26 875 €</b>

Nombre de jours de carence imputés aux agents en 2023

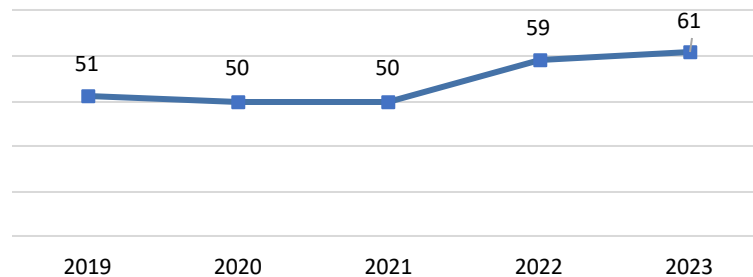




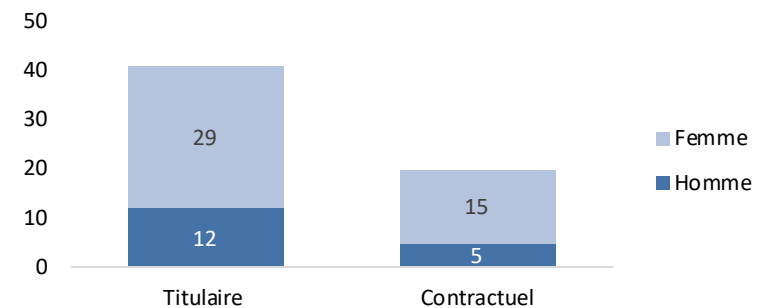
## 7.8. Personnes en situation de handicap

	2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
Nb de personnes en situation de handicap	61	59	50	50	51
Nb d'agents en janvier de l'année *	1213	1208	1170	1148	1067
Part des personnels en situation de handicap dans l'établissement	5,03%	4,88%	4,27%	4,36%	4,78%

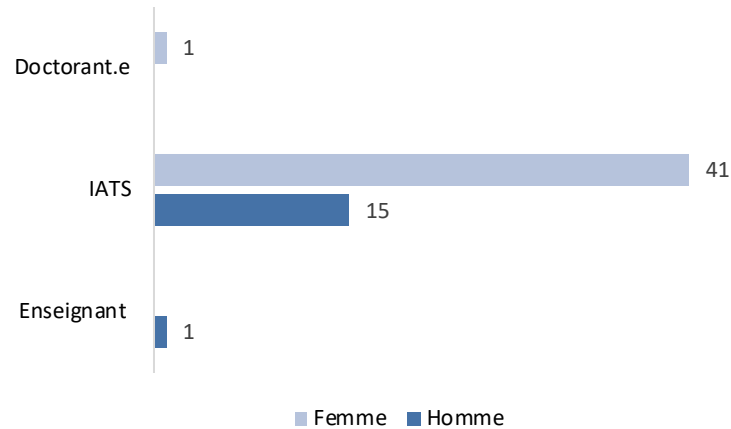
Evolution du nombre de personnes en situation de handicap



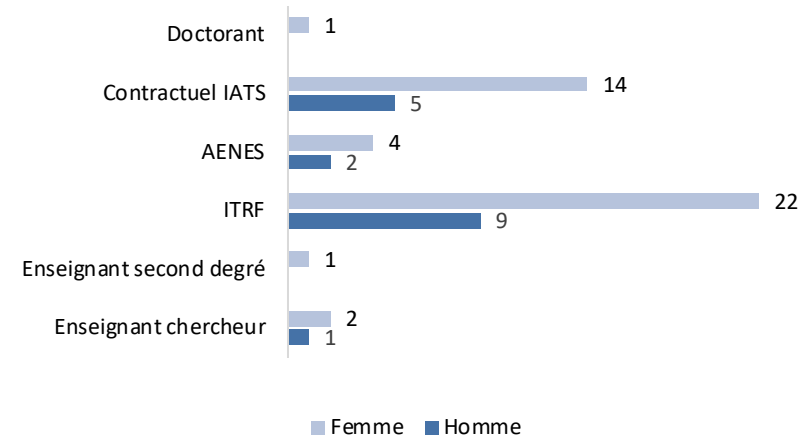
Répartition des agents en situation de handicap par statut en 2023



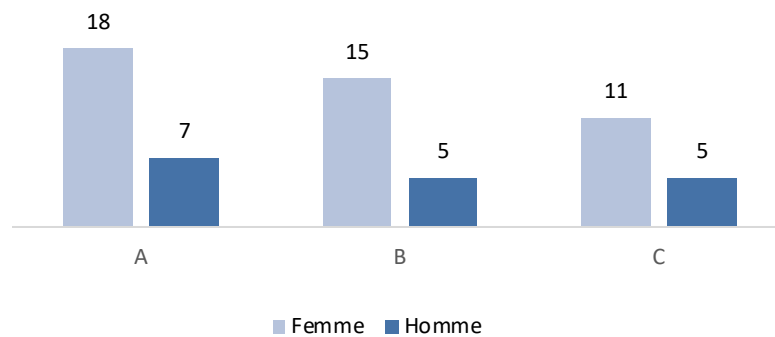
### Répartition des agents en situation de handicap par type de population en 2023



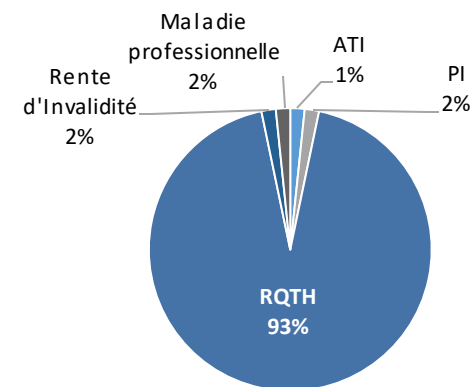
### Répartition des agents en situation de handicap par type de population en 2023



### Répartition des agents en situation de handicap par catégorie hiérarchique en 2023



### Répartition des agents en situation de handicap par type de handicap en 2023



CI : Carte d'Invalidité  
 ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité  
 MP : Maladie Professionnelle  
 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



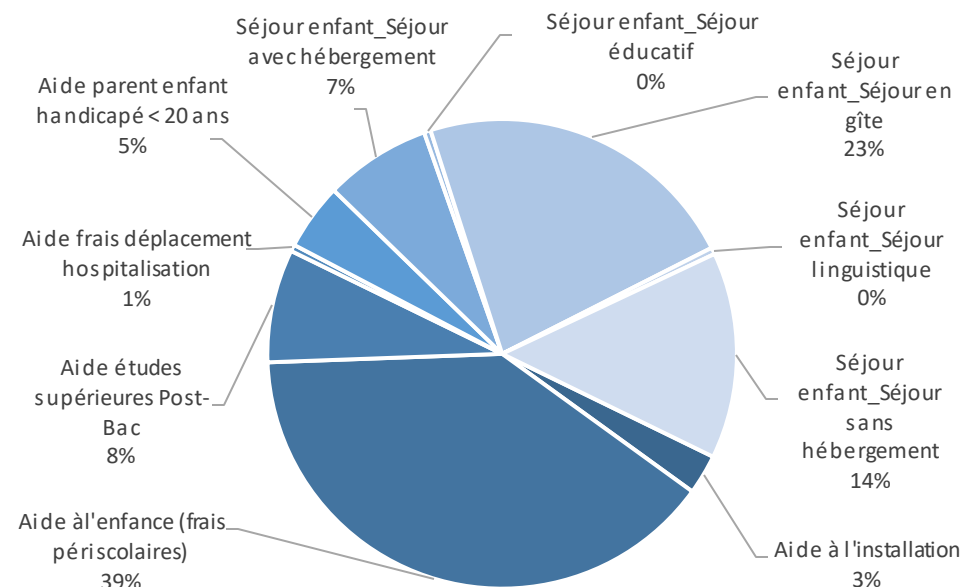
Pour l'année 2023, **218 demandes de prestations sociales** ont été traitées, dont **212 favorablement (97%)**.

Le graphique ci-contre donne une répartition des dossiers traités entre les différentes prestations sociales pour l'année 2023.

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

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

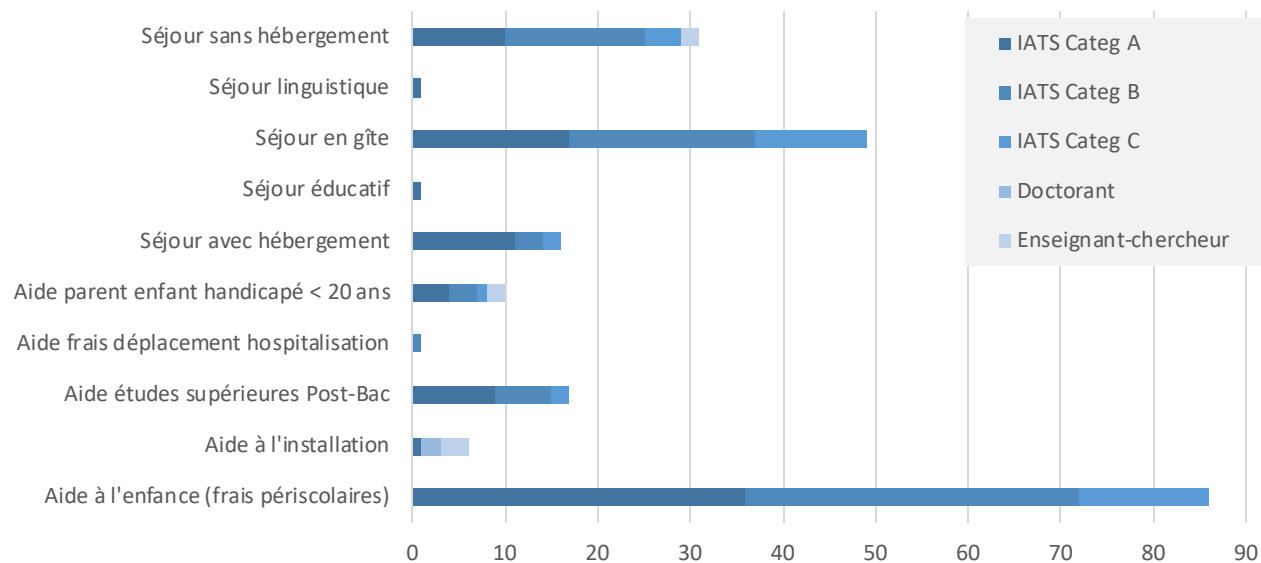
PRESTATIONS SOCIALES : 218 DOSSIERS TRAITES EN 2023



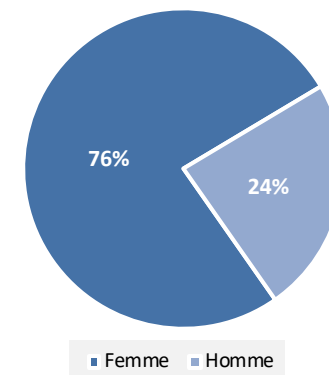
(Source SCAS)

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 2023 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. Depuis 2022, un week-end en famille est proposé ce qui a permis aux agents de découvrir ou redécouvrir Paris et la cité des sciences en 2022 puis Orange, Nîmes et le Pont du Gard en 2023.

## Aides exceptionnelles

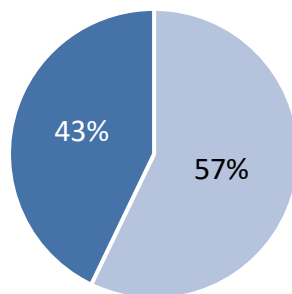
Les **aides exceptionnelles** sont des aides spécifiques en faveur des agents pour faire face à des situations personnelles très difficiles. Pour en bénéficier, une demande motivée auprès de l'assistante sociale doit être faite. La décision d'attribution d'une aide exceptionnelle à un agent est décidée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



Pour l'année 2023, **14 agents** ont fait une demande d'aide exceptionnelle, pour un montant global attribué de **11 650 euros**.

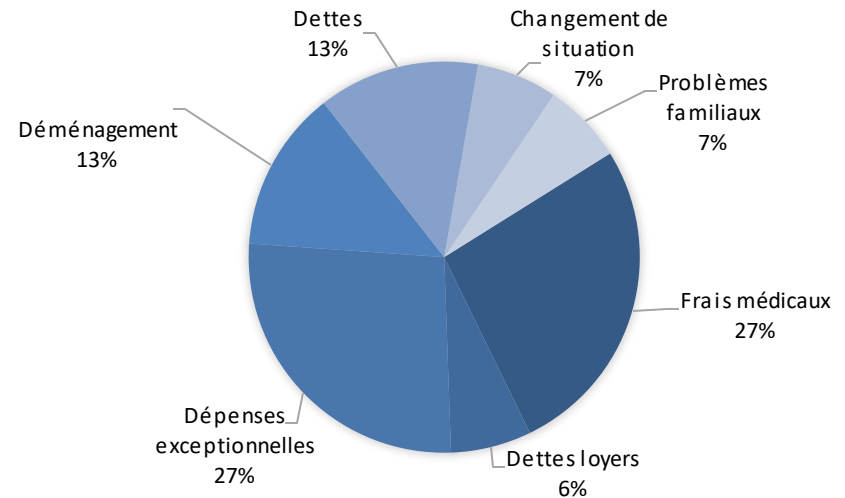
Le graphique ci-dessous donne une répartition des motifs des demandes pour l'année 2023.

Le graphique ci-dessous donne la répartition Homme/Femme des personnels ayant déposé un dossier en 2023.



■ Femme ■ Homme

## MOTIF DES DEMANDES D'AIDE EXCEPTIONNELLE



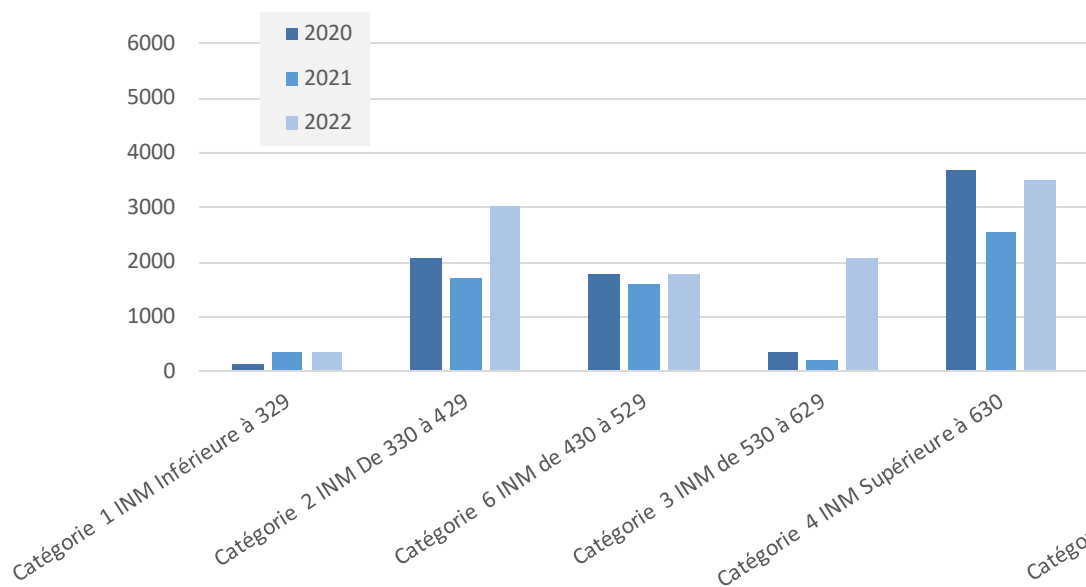
Pour l'année 2022, **16 agents** ont fait une demande d'aide exceptionnelle, pour un montant global attribué de **11 570 euros**

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

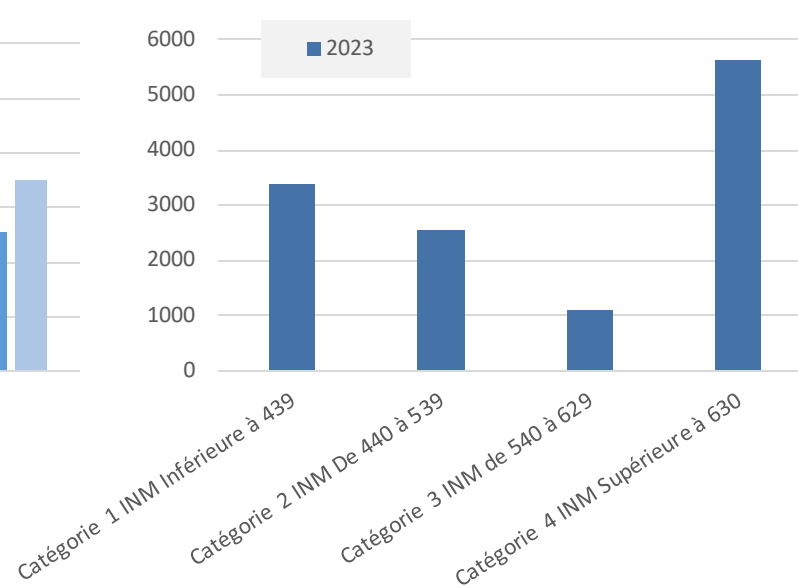
## Restauration

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.

Evolution du nombre de repas de 2020-2022



Nombre de repas de 2023

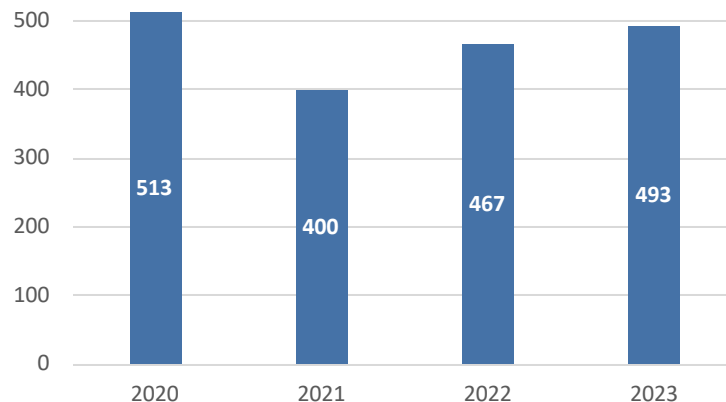


En janvier 2023, l’établissement a acté la modification des catégories et une augmentations des subventions.

## 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 2023



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 septembre 2022, la loi d'orientation des mobilités a évolué en augmentant le plafond du FMD à **300€** et en prenant en compte les autres engins personnels de déplacement. Par conséquent l'établissement a supprimé la prestation sociale « extension FMD ».

En septembre 2023, la prise en charge des frais de transport en commun a également évolué de 50% à **75%**.

Pour **l'année 2023**, **334 agents** ont bénéficié du dispositif FMD pour un montant de **89 700€**

Pour **l'année 2022**, **167 agents** ont bénéficié du dispositif FMD pour un montant de **31 636€** et seulement **1 agent** a bénéficié de l'Extension FMD pour un montant de **200€**.

## Bilan 2023

Le budget non consolidé géré par le SCAS en 2023 a été de **291 835 €**, 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 – et l'attribution de tickets de transport en commun pour les réunions nécessitant un déplacement dans l'agglomération grenobloise pour un montant total de **227 011 €**.

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 518 846 €, soit 392 € en moyenne par agent et par an.**

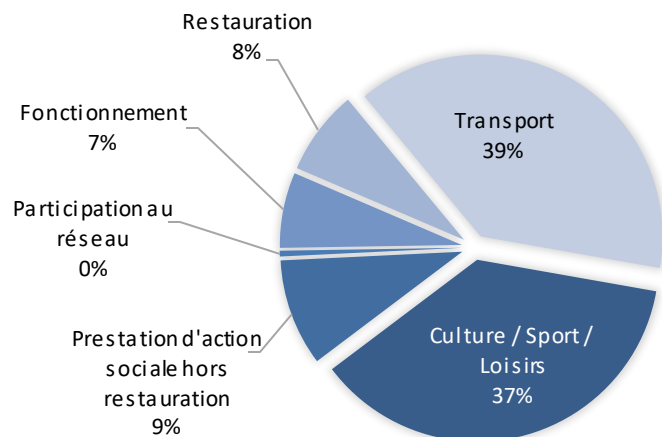


En 2023, le SCAS a fonctionné avec 3 personnels (2 à plein temps, 1 à 80%), 1 Chargé de Mission/Directeur (50%) et 1 responsable de commission activités sportives, culturelles et de loisirs, ayant 10% de son temps de travail à consacrer à sa fonction. On obtient ainsi une masse salariale consacrée à la politique sociale de **83 851 €**.

*Par conséquent, en 2023, Grenoble INP - UGA a consacré 602 697 € à sa politique sociale, soit 455 € 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 2023.

Politique sociale 2023 par action (budget consolidé)

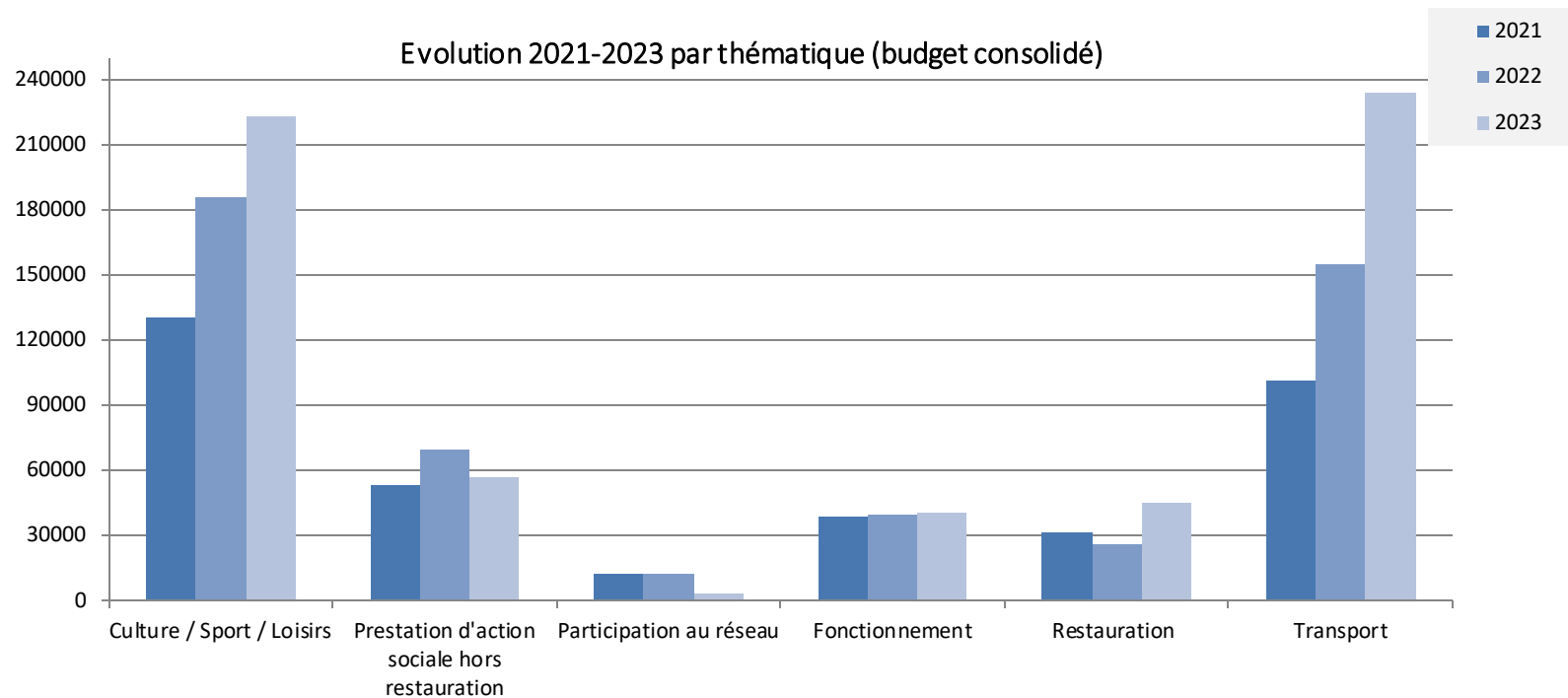


*En 2022, Grenoble INP - UGA a consacré 488 992 € à sa politique sociale, soit 383 € par agent et par an.*

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

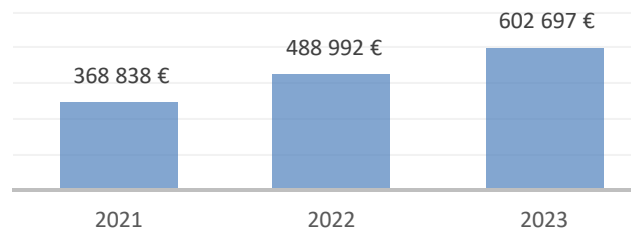


Enfin, le graphique ci-dessous donne l'évolution entre 2021 et 2023 du budget consolidé consacré aux différentes thématiques : culture / sport / loisirs, prestations d'action sociale hors restauration, participation au réseau d'action sociale, fonctionnement, restauration, et transport.



Après deux années 2020 et 2021 fortement impactées par la crise sanitaire Covid-19, on constate, depuis 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. L'évolution de la loi d'orientation des mobilités en septembre 2022 puis en septembre 2023 a eu un fort impact sur l'augmentation du budget alloué au transports et par conséquent sur le budget global consacré à l'action sociale.

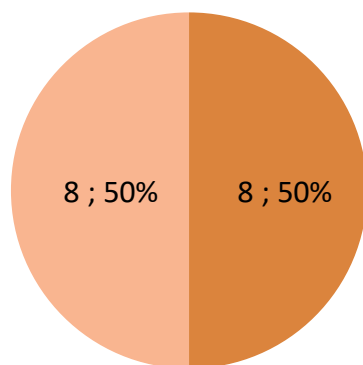
**Evolution globale du budget consolidé**



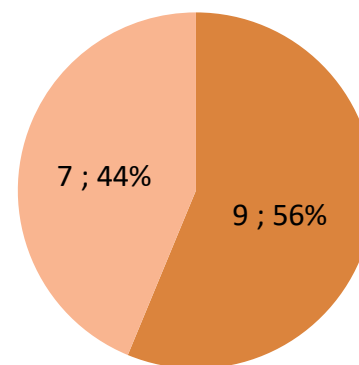
(Source SCAS)

## 9.1 Représentants du personnel du CSA

Nombre de représentants du personnel en 2023



■ Titulaires  
■ Suppléants



■ Hommes  
■ Femmes

## 9.2 Réunions des instances au cours de l'année

### Nombre de réunions des instances au cours de l'année

	2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
Conseil d'Administration (CA)	4	5	4	5 + 2 liées aux élections
Conseil Scientifique (CS)	4	4	4	4 + 2 liées aux élections
Conseil de Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU)	5	4	5	4 + 2 liées aux élections
Comité social d'administration (CSA)	7	-	-	-
La Formation spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSCT) du CSA	4	-	-	-
Comité Technique (CT)	-	7	7	6
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)	-	5	8	9

**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.

**Le comité social d'administration (CSA)** est une instance consultative qui remplace le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) depuis le 1er janvier 2023.

## 9.3 Grèves

	2023		Rappel 2022		Rappel 2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local	254	170	3	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>424</b>		<b>3</b>		<b>0</b>	

## 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
ASI	Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et Formation

## B

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

## C

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

## D

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
IGE	Ingénieur d'Etudes
IGR	Ingénieur de Recherche
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et Formation

## M

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

## P

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

## R

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

## S

S. CNU	Section du Conseil National des Universités
SAENES	Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

## T

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

Ce rapport social unique 2023 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