

Rapport social 2020

 grenoble-inp.fr/rapport-social





Ioannis PARISSIS,
Vice-Président en charge
des Ressources Humaines

La crise sanitaire mondiale que nous traversons fait que ce travail de production du rapport social 2020 (nouvel intitulé qui succède à "bilan social") a de nouveau été réalisé dans un contexte très particulier. L'ensemble des personnels et des étudiants ont dû s'adapter à une organisation majoritairement basée sur le travail à distance.

Ce contexte a un impact sur tous les domaines de notre activité et l'interprétation des données qui sont présentées dans ce rapport doit en tenir compte. Par exemple, il est clair que le télétravail généralisé est à l'origine de la baisse significative des formations suivies par nos personnels IATS et de la diminution des dépenses d'action sociale. Un autre impact, positif, est la diminution des accidents du travail (nombre et gravité).

Mais ce rapport est aussi porteur de messages positifs et d'optimisme.

Nous observons, par exemple, la mise en place du RIFSEEP (nouveau régime indemnitaire IATS) depuis septembre 2019 appliqué aux agents titulaires et contractuels et qui a permis, en règle générale, une augmentation de leur rémunération. On notera également avec satisfaction le nombre d'avancements des enseignants chercheurs. Une section est désormais consacrée aux promotions des agents IATS contractuels rappelant ainsi qu'un dispositif annuel de promotion est en vigueur depuis 2020.

Par ailleurs, les données présentées dans le rapport social évoluent. Par exemple, dans le cadre de la mise en place de notre plan d'égalité professionnelle, des données "genrées" sont produites. Des informations sur les stagiaires et vacataires sont désormais incluses dans la présentation des effectifs. Pour les enseignants chercheurs et enseignants, les heures complémentaires réalisées ainsi que les primes (PCA, PRES, PEDR) attribuées font l'objet de sections dédiées.

Enfin, la qualité de document, que je vous invite à lire attentivement, mérite notre reconnaissance : un grand merci aux équipes qui y ont travaillé et qui ont réussi ce résultat exemplaire !

Sommaire

1. EFFECTIFS

1.1. Effectifs globaux

• Effectif social	4
• Personnel en activité	5
• Postes IATS et enseignant	8

1.2. Personnels enseignants chercheurs et enseignants

• Effectifs d'enseignants par catégorie d'emploi, sexe et statut	10
• Evolution des effectifs d'enseignants	12
• Effectifs d'enseignants par discipline	13

1.3. Personnels administratifs et techniques IATS

• Effectifs IATS titulaires et contractuels	17
• Titulaires IATS par catégorie d'emploi et par sexe	18
• Evolution des effectifs IATS titulaires	21
• Contractuels IATS par catégorie et par sexe	23
• Personnels ITRF par BAP	26

1.4. Contractuels de recherche et doctorants

• Effectifs de contractuels de recherche et doctorants par type de contrat et par sexe	27
--	----

1.5. Focus

• Agents sur projet	28
• Apprentis	31
• Contractuels étudiants	32
• Stagiaires	34
• Vacataires d'enseignement	35

2. PYRAMIDES DES AGES

2.1. Par sexe

• Enseignants, enseignants chercheurs et IATS	37
• Enseignants et enseignants chercheurs	38
• Personnels IATS	38
• Contractuels de recherche et doctorants	39

2.2. Par statut

• Enseignants, enseignants chercheurs et IATS	40
• Enseignants et enseignants chercheurs	41
• Personnels IATS	41

3. FLUX DE PERSONNELS

3.1. Entrées / Sorties	42
3.2. Promotions des IATS	46
3.3. Promotions des enseignants	49
3.4. Recrutements IATS et enseignants	50
3.5. Prévisions des départs à la retraite des personnels enseignants	52
3.6. Prévisions des départs à la retraite des personnels administratifs et techniques IATS	54

4. REMUNERATIONS

4.1. Masse salariale globale	55
4.2. Masse salariale globale par grands éléments de rémunération	56
4.3. Masse salariale globale par statut	58
4.4. Masse salariale globale par type de population	59
4.5. Masse salariale globale par structure	61
4.6. Allocation Retour Emploi	62
4.7. Rémunération brute par décile	63
4.8. Salaire brut annuel moyen des personnels 40-50 ans	66
4.9 Rémunération par tranche d'indice majoré	67
4.10 Heures complémentaires des enseignants	68
4.11 Primes des enseignants	69
4.12 Primes des IATS	71
4.13 Autres primes	72

5. CONDITIONS DE TRAVAIL

5.1. Compte épargne temps	73
5.2. Absences et congés	78
5.3. Quotités de travail	85
5.4. Domiciliations des personnels	89
5.5. Télétravail	90
5.6. Personnes en situation de handicap	91

6. DIALOGUE SOCIAL

6.1. Répartition par sexe des représentants du personnel par type d'instance	94
6.2. Nombre de réunions par instance	95
6.3. Grèves	96

7. FORMATION DU PERSONNEL

7.1. Comparaison de l'activité de formation par année	97
7.2. Répartition par thème des départs en formation	98
7.3. Départs en formation des personnels IATS	99
7.4. Départs en formation des personnels enseignants et contractuels doctorants	100
7.5. Nombre de jours de congés formation	101

8. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

8.1. Instances et acteurs de la prévention	102
8.2. Rapport d'activité médecine de prévention	103
8.3. Risques professionnels	106
8.4. Risques psychosociaux	107
8.5. Accidents du travail	108

9. ACTION SOCIALE

Bilan de la politique sociale en faveur des personnels de Grenoble INP - UGA	110
--	-----

GLOSSAIRE

115

1.1. Effectifs globaux

1275

Agents en activité au
31/12/2020

1.1.1. Effectif social de Grenoble INP - UGA au 31/12/2020

L'effectif social de Grenoble INP - UGA inclut l'ensemble des personnels en activité et hors activité, titulaires et contractuels, rattaché à l'établissement au 31 décembre 2020.

Sont pris en compte :

- les agents en activité occupant un poste au 31/12/2020, soit 1 275 agents
- le personnel hors activité non présent dans l'établissement au 31/12/2020, soit 41 agents

		Enseignants	IATS	Contractuels de recherche	Total		Rappel 2019	Rappel 2018
		Effectif	Effectif	Effectif	Effectif	%		
En activité (agent occupant un poste)		391	650	234	1 275	96,9%	1 294	1 249
Hors activité (agent n'occupant pas de poste dans l'établissement)	Maladies longues (CLD...)		2		2	0,2%	2	2
	Congé parental		1		1	0,1%		1
	Congé formation						2	2
	Détachement sortant	4	6		10	0,8%	9	7
	Congé mobilité		1	1	2	0,2%		
	Disponibilité*	12	14		26	2%	29	26
Total Hors activité		16	24	1	41	3,1%	42	38
Total Effectif social		407	674	235	1 316	100,0%	1 336	1 287

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

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

Chapitre 1 - Effectifs

1.1.2. Personnel de Grenoble INP - UGA en activité au 31/12/2020 *



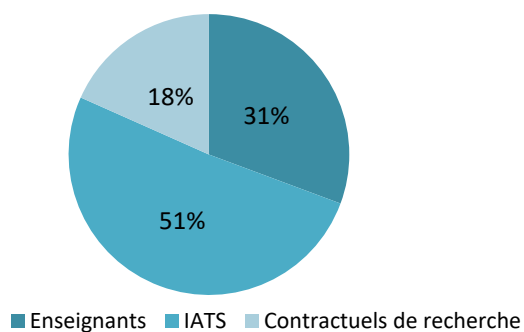
Population	EFFECTIFS 2020						Rappel 2019			Rappel 2018		
	Hommes		Femmes		Total		H	F	Total	H	F	Total
Enseignants	277	70,84 %	114	29,16 %	391	31%	280	113	393	279	113	392
IATS	242	37,23 %	408	62,77 %	650	51 %	248	418	666	222	386	608
Contractuels de recherche	161	68,80 %	73	31,20 %	234	18 %	167	68	235	168	81	249
Total	680	53,33 %	595	46,67 %	1 275	100 %	695	599	1 294	669	580	1 249

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

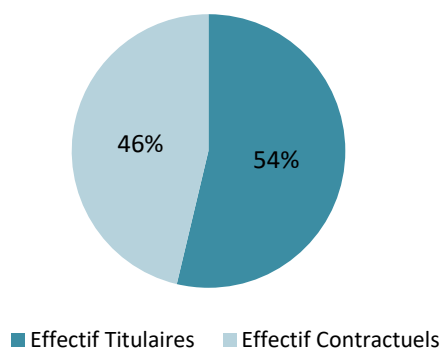
On constate toutefois des disparités importantes entre les populations. Les enseignants comprennent 71% d'hommes, les contractuels de recherche 69% contre 37% seulement pour les IATS.

* Comprend tous les personnels Grenoble INP - UGA occupant un poste permanent ou temporaire au 31/12/2020 (titulaires et contractuels, dont contrats de recherche et de formation, hors contractuels étudiants, vacataires, stagiaires et apprentis et hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP - UGA). Il s'agit ici d'une observation des effectifs présents au 31/12/2020 et non d'une photographie des postes de l'établissement (postes vacants non représentés).

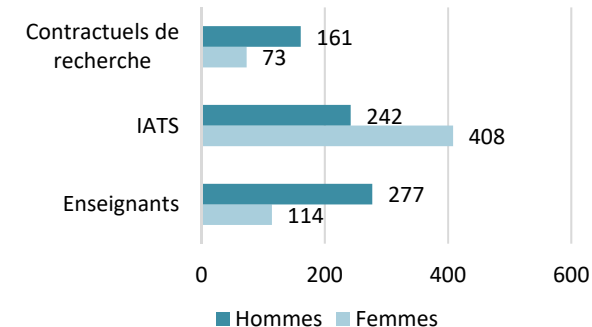
Répartition par type de population



Répartition par statut



Répartition par type de population et sexe



(Source Harpège)

Chapitre 1 - Effectifs

Répartition des effectifs en activité par statut, catégorie et sexe

Catégorie	EFFECTIFS 2020							Rappel 2019		Rappel 2018	
	Titulaires			Contractuels			TOTAL GENERAL	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
	Hommes	Femmes	Effectifs Titulaires	Hommes	Femmes	Effectifs Contractuels					
A	346	171	517	257	194	451	968	514	466	509	418
B	25	68	93	22	94	116	209	97	109	103	106
C	19	56	75	11	12	23	98	80	28	85	28
TOTAUX	390	295	685	290	300	590	1 275	691	603	697	552



Les effectifs ont baissé entre 2019 et 2020 (-19 agents) :
 - 6 titulaires
 - 13 contractuels



Rappel

Le plafond d'emplois global de l'établissement pour 2020 s'élève à 1367 ETP, dont **1065 ETP** sur le plafond ministériel

Chapitre 1 - Effectifs

Répartition des ETP en activité par statut, catégorie et sexe

Catégorie	ETP 2020							Rappel 2019		Rappel 2018	
	Titulaires			Contractuels			TOTAL GENERAL	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
	Hommes	Femmes	ETP Titulaires	Hommes	Femmes	ETP Contractuels					
A	343,4	166	509,4	252,5	188,1	440,6	950	504,6	453,0	497,7	409,1
B	24,6	64,8	89,4	20,9	85,8	106,7	196,1	92,6	101,0	97,1	97,9
C	18,5	51,3	69,8	10,2	10,7	20,9	90,7	75,9	24,9	80,0	23,0
TOTAUX	386,5	282,1	668,6	283,6	284,6	568,2	1 236,8	673,1	578,9	674,8	530,0

(Source Harpège)

Chapitre 1 - Effectifs

1.1.3. Postes IATS et enseignants au 31/12/2020

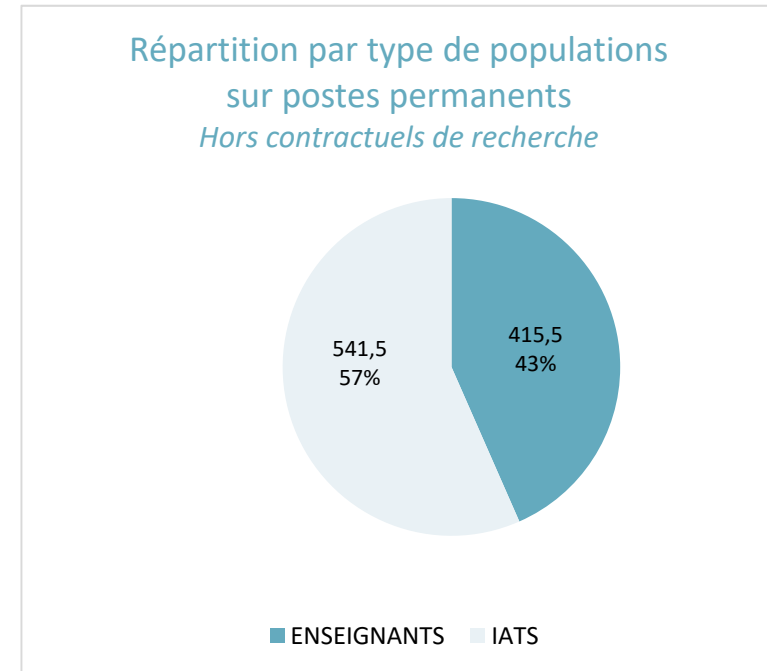
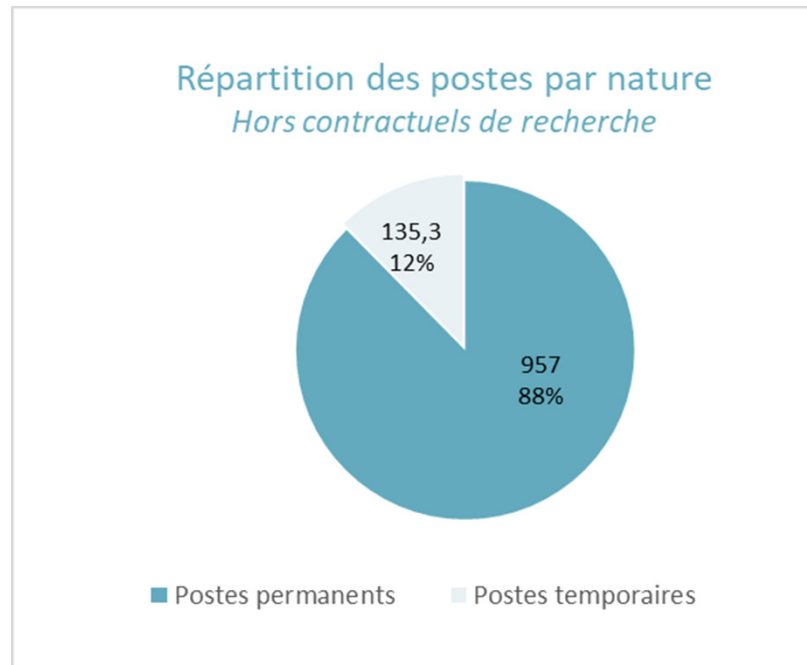
	Type de population	Catégorie fonction publique du poste	TOTAL Postes * au 31/12/2020	Variation du nombre de postes entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020	TOTAL Postes * au 31/12/2019	TOTAL Postes * au 31/12/2018	
POSTES PERMANENTS	Hors convention	ENSEIGNANTS	A	415,5	5,5	410	404
		IATS	A	252	7	245	226
			B	186,5	4	182,5	197,5
			C	103	-4	107	114
		TOTAL IATS		541,5	7	534,5	537,5
Total postes permanents			957	12,5	944,5	941,5	
POSTES TEMPORAIRES	Hors convention	ENSEIGNANTS	A	1	0	1	0,5
		IATS	A	16	3	13	7
			B	12	0,9	11,1	7,3
			C	4	3	1	3
			Apprentis	4	2	2	3
	TOTAL IATS		36	8,9	27,1	20,3	
	TOTAL Hors convention			37	8,9	28,1	20,8
	Sur convention autre	IATS	A	44,4	-4,8	49,2	35
			B	8,2	1,2	7	7
			C	0,9	0	0,9	1,4
			Apprentis	4	1	3	3
	TOTAL IATS		57,5	-2,6	60,1	46,4	
	TOTAL Sur convention Autre			54,5	-2,6	60,1	46,4
	Sur convention IDEX	IATS	A	35,3	-19,3	54,6	30,3
			B	6,5	-3	9,5	7,5
C				-3,7	3,7	1,5	
Apprentis			2	-4	6	1	
TOTAL IATS		43,8	-32	73,8	40,3		
TOTAL Sur convention IDEX			43,8	-32	73,8	40,3	
Total postes temporaires			135,3	-25,7	162	107,5	
TOTAL POSTES			1092,3	-13,2	1106,5	1049	

* prise en compte des quotités de création de postes ici : un poste ouvert à 80% décompte par exemple pour 0,8

La totalité des postes sont décomptés ici, y compris ceux vacants au 31/12/2020.

(Source Harpège)

1.1.3. Postes IATS et enseignants au 31/12/2020



Sur 2020, on constate :

- une légère hausse des postes permanents : +12,5 postes sur l'année 2020 (dont 5,5 créations de postes enseignants et 7 créations de postes dédiées à la mise en place de l'Institut d'Ingénierie et de Management)
- une baisse de 25,7 postes temporaires sur l'année 2020 (dont 32 suppressions de postes sur convention IDEX)

1.2. Personnels enseignants chercheurs et enseignants

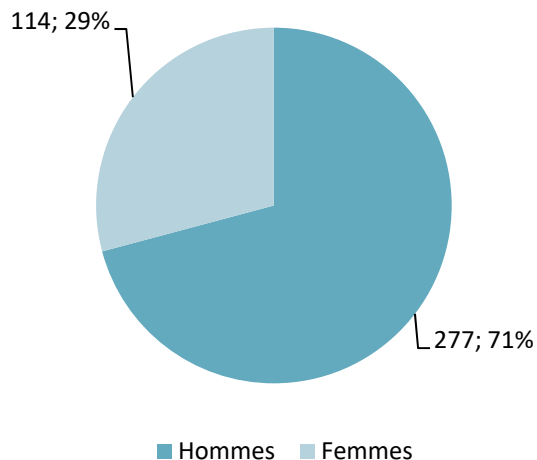
1.2.1. Effectifs d'enseignants par catégorie d'emploi, sexe et statut au 31/12/2020

Catégorie d'emploi	ETP 2020			Rappel 2019	Rappel 2018
	Hommes	Femmes	Total		
PR	93,9	29,8	123,7	122,4	123,7
MCF	126,5	46,5	173	175,5	175,3
PRAG	28,8	16,8	45,6	44,1	42,6
PRCE	7	7,2	14,2	13,4	10,6
Sous Total Titulaires	256,2	100,3	356,5	355,4	352,2
ATER	9	6	15	15,5	15,0
PAST	4,5	0,5	5	5,5	5,5
ENS CONT	2	5	7	7,3	7,5
Sous Total Contractuels	15,5	11,5	27	28,3	28,0
TOTAUX	271,7	111,8	383,5	383,7	380,2

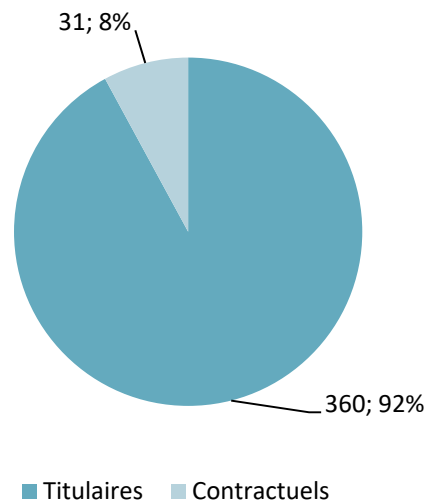
EFFECTIFS 2020			Rappel 2019	Rappel 2018
Hommes	Femmes	Total		
94	30	124	123	125
128	47	175	178	179
29	17	46	45	44
7	8	15	14	11
258	102	360	360	359
9	6	15	16	15
8	1	9	9	9
2	5	7	8	9
19	12	31	33	33
277	114	391	393	392

Chapitre 1 - Effectifs

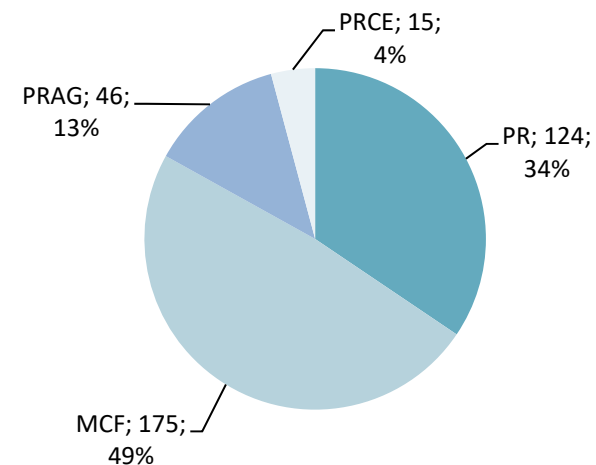
Effectifs enseignants par sexe



Effectifs enseignants par statut



Répartition des enseignants titulaires



On observe une certaine stabilité des effectifs entre 2019 et 2020 (-2 agents au 31/12) :

- +1 professeur des universités
- 3 maîtres de conférences
- +1 professeur agrégé
- +1 professeur certifié
- 1 ATER
- 1 enseignant contractuel

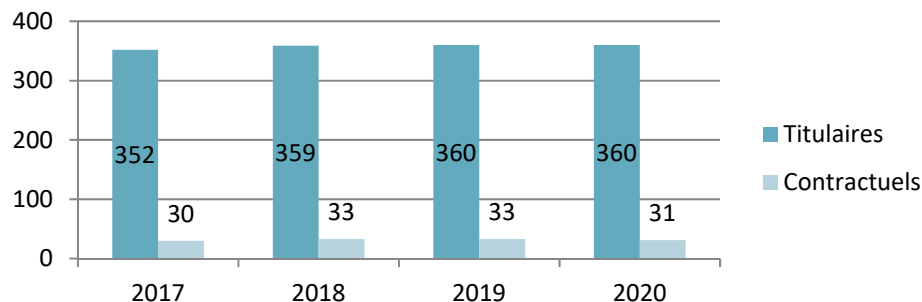
Attention, la diminution au niveau de la population des enseignants chercheurs concerne les effectifs et non le nombre de postes. En observant le nombre de postes total pour cette population, nous observons l'effet inverse : 5,5 créations de postes depuis 2019.

Au global, **les professeurs des universités représentent 34% des enseignants**, et **les maîtres de conférence représentent 49% des enseignants**.

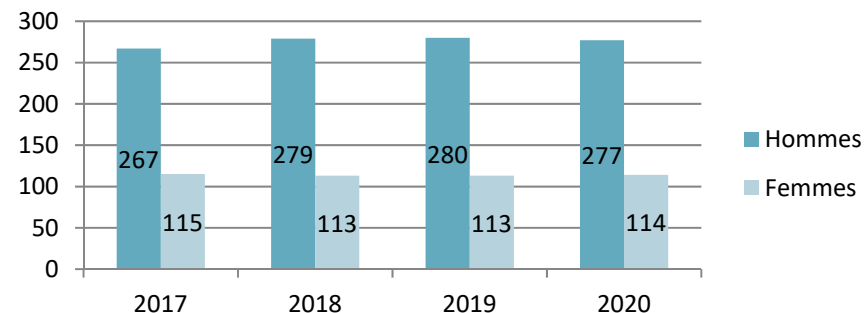
Chapitre 1 - Effectifs

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

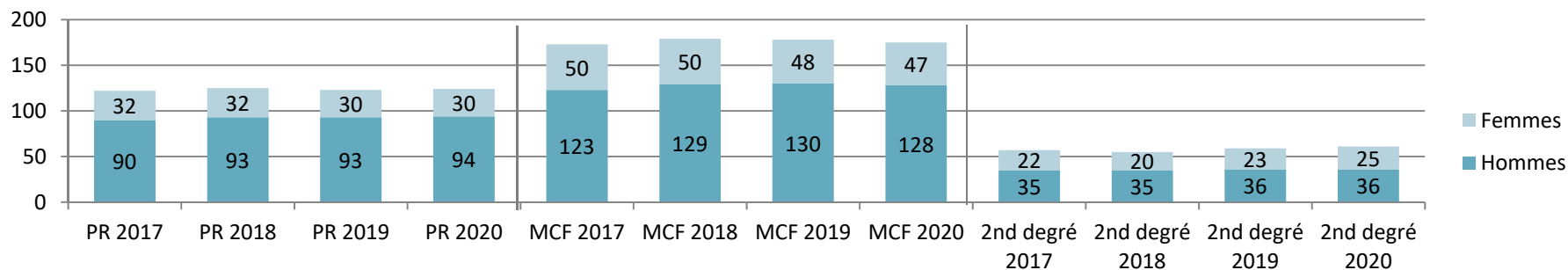
Enseignants par statut



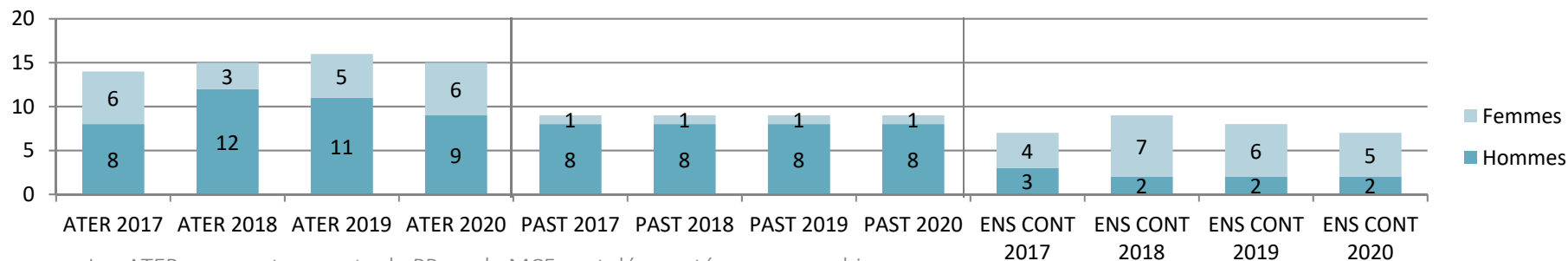
Enseignants par sexe



Enseignants chercheurs et enseignants du second degré



ATER, PAST et enseignants contractuels



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

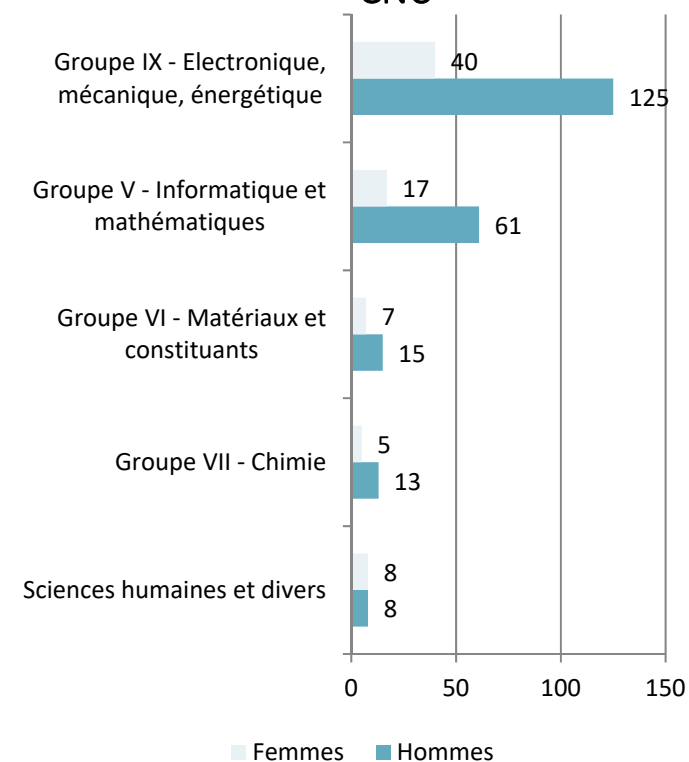
(Source Harpège)

1.2.3. Les effectifs enseignants par discipline au 31/12/2020

Enseignants chercheurs titulaires par section CNU						
S.CNU	Intitulé section	H	F	Total	Rappel 2019	Rappel 2018
Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique		125	40	165	164	166
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	35	6	41	42	41
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	44	9	53	53	52
62	Energétique, génie des procédés	11	10	21	21	23
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	35	15	50	48	50
Groupe V - Informatique et mathématiques		61	17	78	77	75
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	11	2	13	13	13
27	Informatique	50	15	65	64	62
Groupe VI - Matériaux et constituants		15	7	22	24	25
28	Milieux denses et matériaux	9	5	14	15	16
29	Constituants élémentaires	6	2	8	9	9
Groupe VII - Chimie		13	5	18	19	20
31	Chimie théorique, physique, analytique	4	1	5	5	5
33	Chimie des matériaux	9	4	13	14	15
Sciences humaines et divers		8	8	16	17	18
05	Sciences économiques	3	2	5	5	5
06	Sciences de gestion et du management	3	2	5	5	5
19	Sociologie, démographie	1	2	3	3	3
37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement	1	1	2	2	2
64	Biochimie et biologie moléculaire		1	1	1	2
70	Sciences de l'éducation et de la formation				1	1
Total des enseignants chercheurs		222	77	299	301	304

Age moyen : 49 ans

Enseignants chercheurs titulaires par groupe de section CNU



(Source Harpège)

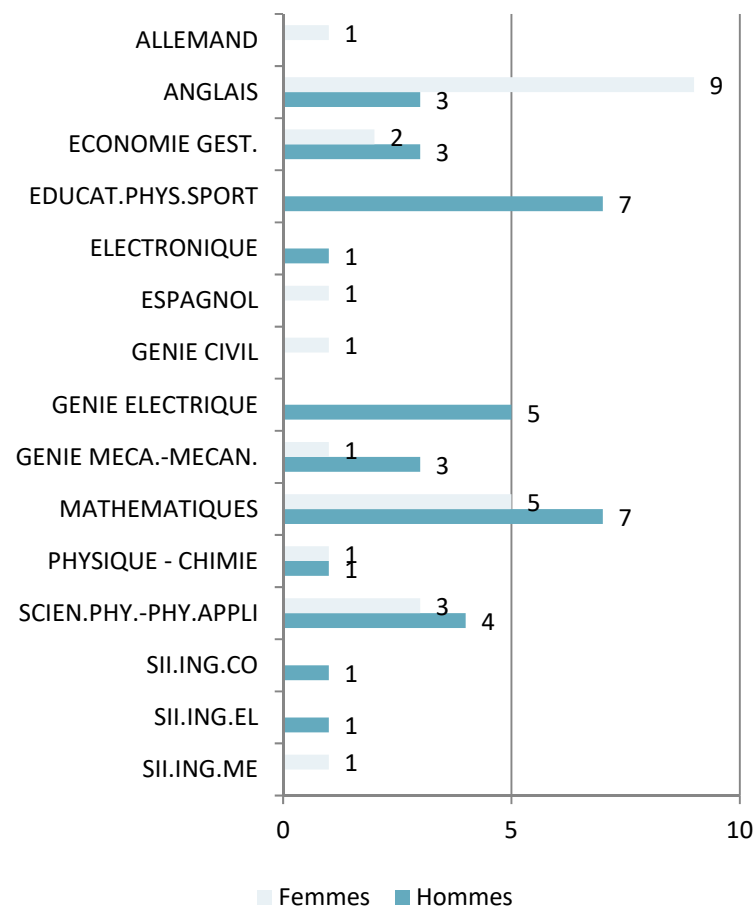
Chapitre 1 - Effectifs

Enseignants du second degré titulaires par discipline

Discipline	H	F	Total	Rappel 2019	Rappel 2018
ALLEMAND		1	1	1	
ANGLAIS	3	9	12	11	10
ECONOMIE GEST.	3	2	5	5	5
EDUCAT.PHYS.SPORT	7		7	7	6
ELECTRONIQUE	1		1	1	1
ESPAGNOL		1	1	1	1
GENIE CIVIL		1	1	1	1
GENIE ELECTRIQUE	5		5	5	5
GENIE MECA.-MECAN.	3	1	4	4	4
MATHEMATIQUES	7	5	12	12	11
PHYSIQUE - CHIMIE	1	1	2	2	2
SC.TEC.IND				1	1
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	4	3	7	7	7
SII.ING.CO	1		1		
SII.ING.EL	1		1	1	1
SII.ING.ME		1	1		
Total des emplois du second degré	36	25	61	59	55

Age moyen : 50 ans

Enseignants du second degré titulaires par discipline



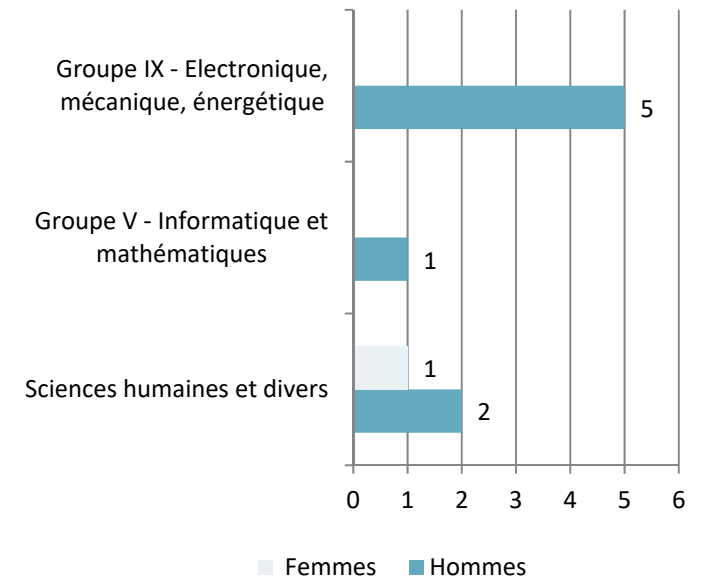
(Source Harpège)

Chapitre 1 - Effectifs

Enseignants contractuels PAST par section CNU

S.CNU	Intitulé section	H	F	Total	Rappel 2019	Rappel 2018
Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique		5		5	4	4
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	2		2	2	
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1		1		2
62	Energétique, génie des procédés	1		1	1	1
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1		1	1	1
Groupe V - Informatique et mathématiques		1		1	1	1
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	1		1	1	1
Groupe VI - Matériaux et constituants					1	1
28	Milieux denses et matériaux				1	1
Sciences humaines et divers		2	1	3	3	3
06	Sciences de gestion et du management	2	1	3	3	3
Total des emplois de PAST		8	1	9	9	9

PAST par groupe de section CNU



Age moyen : 53 ans

(Source Harpège)

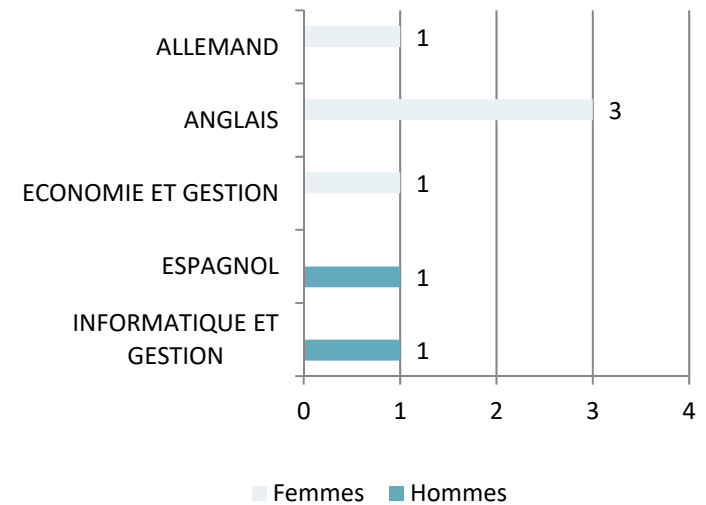
Chapitre 1 - Effectifs

Enseignants contractuels par discipline

Discipline	H	F	Total	Rappel 2019	Rappel 2018
ALLEMAND		1	1		1
ANGLAIS		3	3	4	4
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE				1	1
ECONOMIE ET GESTION		1	1		
ESPAGNOL	1		1	1	1
INFORMATIQUE ET GESTION	1		1	1	1
MATHEMATIQUES					1
SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE				1	
Total des emplois enseignants contractuels	2	5	7	8	9

Age moyen : 50 ans

Enseignants contractuels par discipline



(Source Harpège)

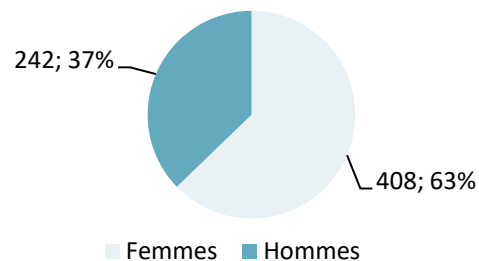
1.3. Personnels administratifs et techniques IATS

1.3.1 Effectifs IATS titulaires et contractuels (personnes physiques)

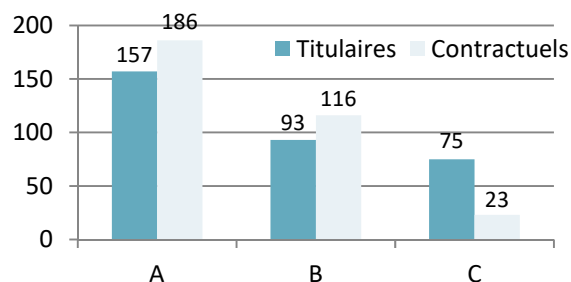
Observation au 31/12/2020

Effectifs 2020					
Catégorie	H	F	Total	Rappel 2019	Rappel 2018
Titulaires			Titulaires		
A	88	69	157	154	150
B	25	68	93	97	103
C	19	56	75	80	85
Total	132	193	325	331	338
Contractuels			Contractuels		
A	77	109	186	198	136
B	22	94	116	109	106
C	11	12	23	28	28
Total	110	215	325	335	270
Totaux	242	408	650	666	608

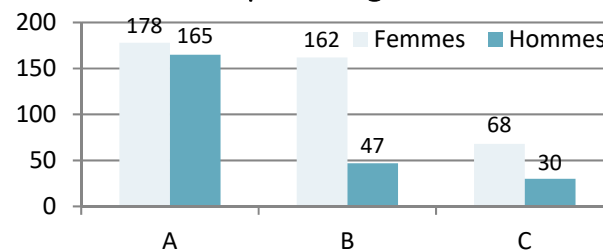
Effectifs par sexe



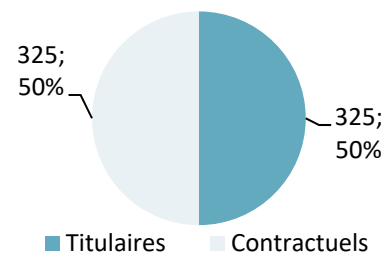
Effectifs par catégorie et statut



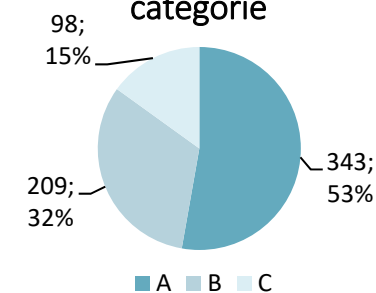
Effectifs par catégorie et sexe



Effectifs par statut



Effectifs par catégorie



Entre 2018 et 2019, on observait une hausse de 58 agents personnels administratifs et techniques.

Entre 2019 et 2020, la tendance est plutôt à la baisse (-16 agents au 31/12) :

- 9 catégories A
- +3 catégories B
- 10 catégories C

- 6 titulaires
- 10 contractuels

Chapitre 1 - Effectifs

1.3.2. Les effectifs titulaires IATS par catégorie d'emploi

Observation au 31/12/2020

Titulaires ITRF (Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation)											
ETP 2020				Rappel 2019	Rappel 2018	EFFECTIFS 2020				Rappel 2019	Rappel 2018
Catégorie d'emploi	H	F	Total			H	F	Total			
CATEGORIE A				CATEGORIE A				CATEGORIE A			
IGR	26	6,7	32,7	31,5	32,4	26	7	33	32	33	
IGE	41,4	29,8	71,2	70	68,1	42	32	74	73	71	
ASI	14,8	21,2	36	34,7	33	15	22	37	36	34	
Total A	82,2	57,7	139,9	136,2	133,5	83	61	144	141	138	
CATEGORIE B				CATEGORIE B				CATEGORIE B			
TCH	23,6	53,5	77,1	80,4	87,5	24	56	80	84	92	
CATEGORIE C				CATEGORIE C				CATEGORIE C			
ATRF	17,5	30	47,5	52,8	54,9	18	32	50	55	58	
Total	123,3	141,2	264,5	269,4	275,9	125	149	274	280	288	



Entre 2018 et 2019, on notait une diminution de 7 agents IATS titulaires.

Entre 2019 et 2020, les effectifs d'agents IATS titulaires **diminuent** (-6 agents) :

+3 catégorie A

-4 catégorie B

-5 catégorie C

(Source Harpège)

Chapitre 1 - Effectifs

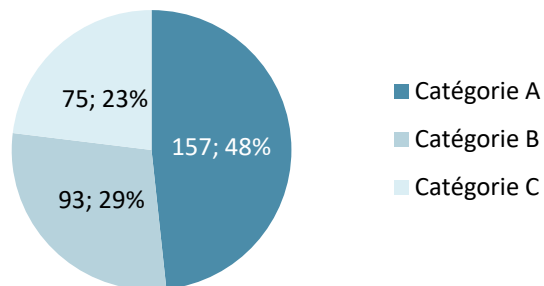
Observation au 31/12/2020

Titulaires AENES (Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur)									
ETP 2020			Rappel 2019	Rappel 2018	EFFECTIFS 2020			Rappel 2019	Rappel 2018
Catégorie d'emploi	H	F			Total	H	F		
CATEGORIE A			CATEGORIE A		CATEGORIE A			CATEGORIE A	
DGS/AGC/DGSA	1	2	3	3	3	3	3	3	3
AAE	4	6	10	10	10	9	10	10	9
Total A	5	8	13	13	12	13	13	13	12
CATEGORIE B			CATEGORIE B		CATEGORIE B			CATEGORIE B	
SAENES	1	11,3	12,3	12,2	9,6	13	13	13	11
CATEGORIE C			CATEGORIE C		CATEGORIE C			CATEGORIE C	
ADJENES	1	21,3	22,3	23,1	25,1	25	25	25	27
Total	7	40,6	47,6	48,3	46,7	51	51	51	50

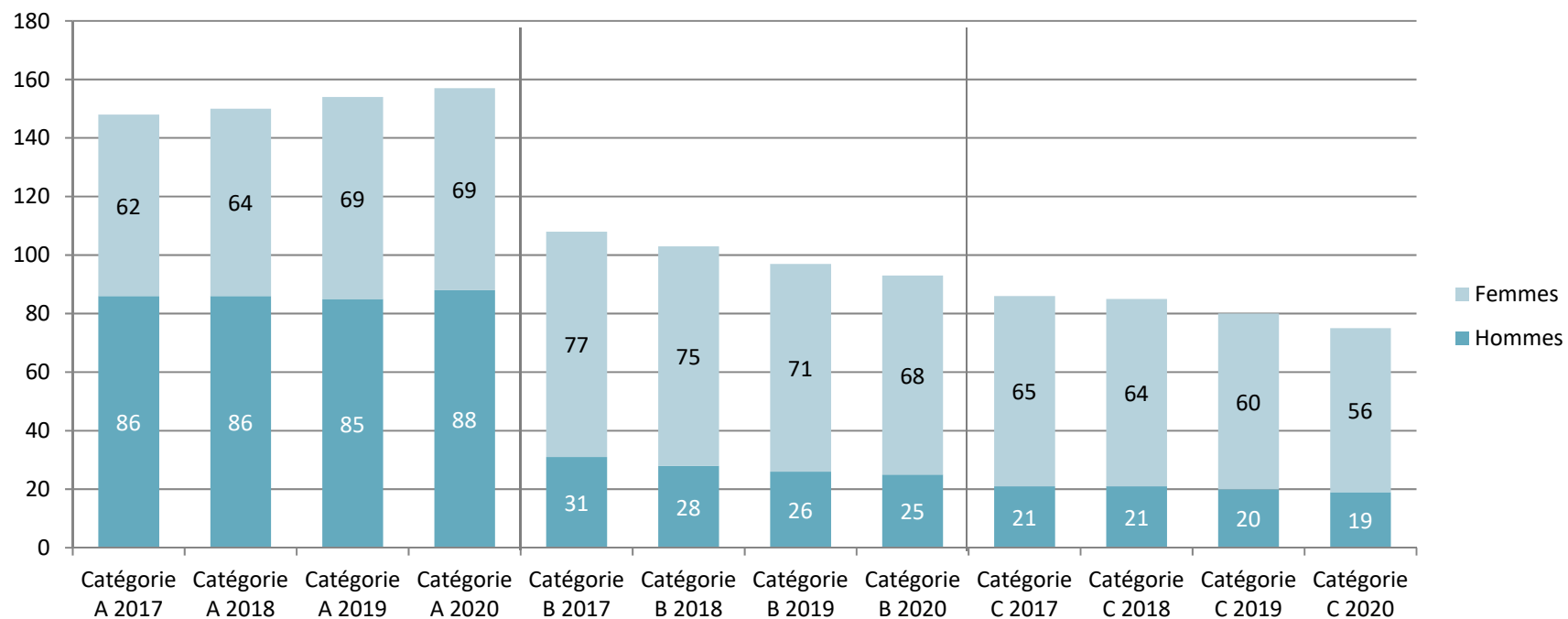
(Source Harpège)

Chapitre 1 - Effectifs

Titulaires IATS par catégorie de fonction publique
au 31/12/2020

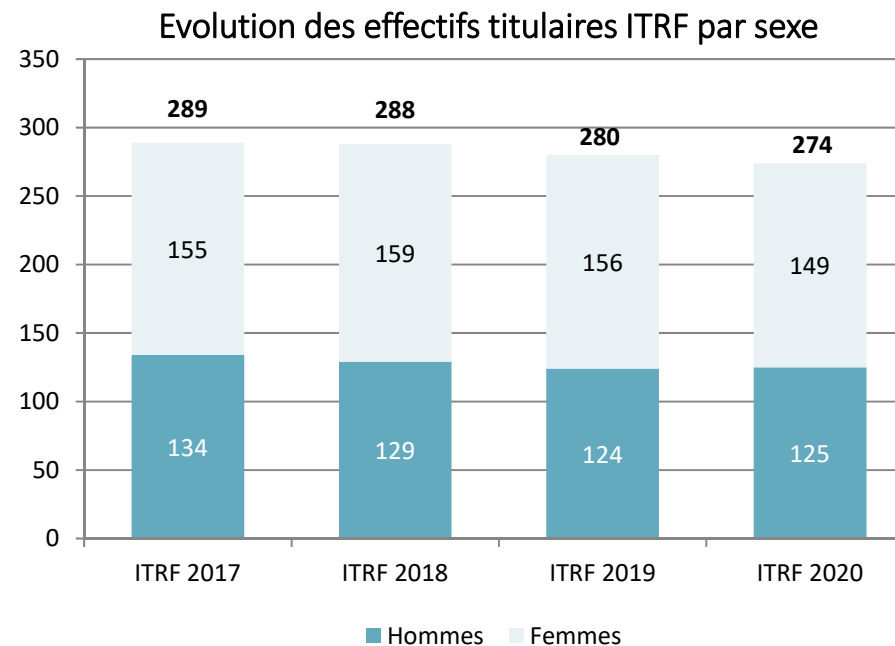
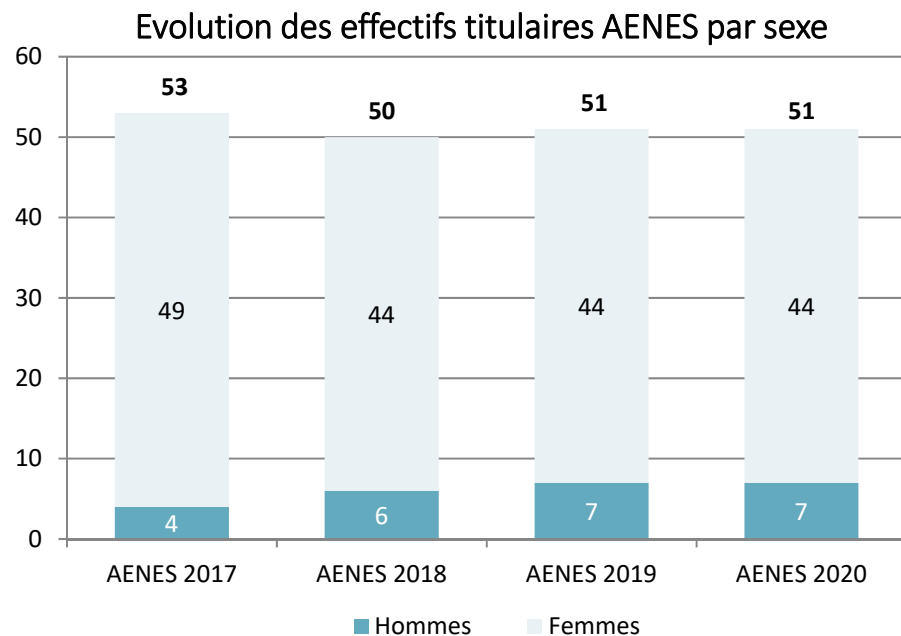


Evolution des effectifs titulaires IATS par catégorie de fonction publique et sexe



(Source Harpège)

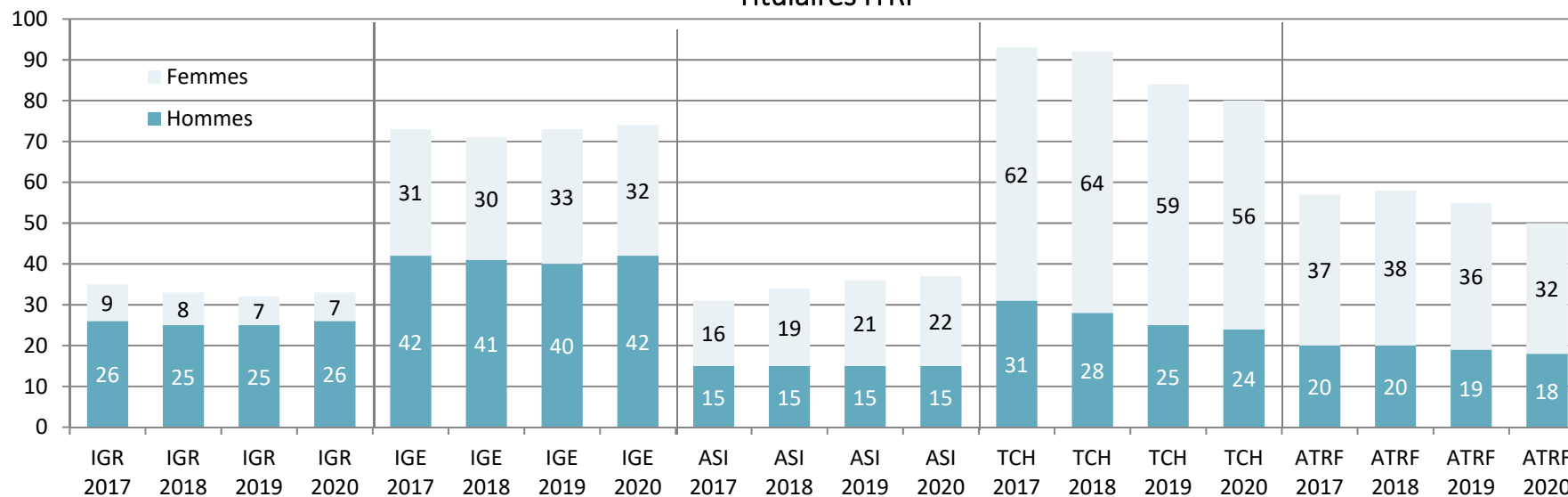
1.3.3. Evolution des effectifs titulaires IATS sur les 4 dernières années (personnes physiques)



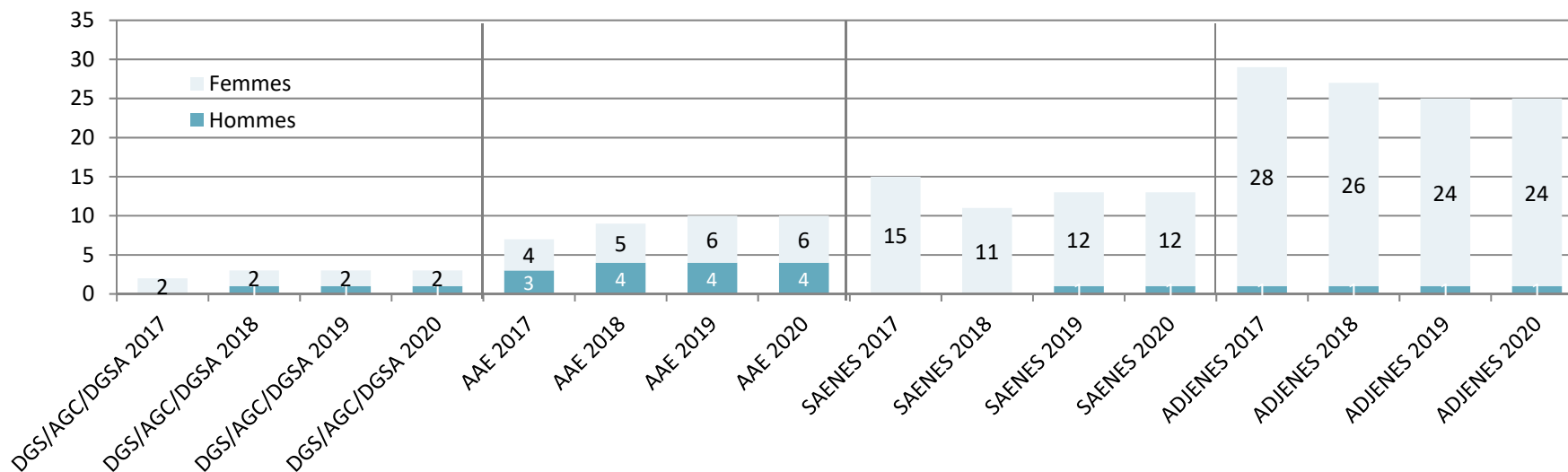
Sur les 4 dernières années, les effectifs de titulaires AENES ont baissé de 4% et ceux de de titulaires ITRF ont baissé de 5,5%.

Chapitre 1 - Effectifs

Titulaires ITRF



Titulaires AENES



(Source Harpège)

1.3.4. Les effectifs contractuels IATS

Observation au 31/12/2020

ETP 2020				Rappel 2019	Rappel 2018
Catégorie de fonction publique	H	F	Total		
Contractuels à durée déterminée (CDD)				CDD	
A	60	68,4	128,4	143,9	106
B	20	49,5	69,5	63,8	47,2
C	6	7,2	13,2	16,4	14,2
Total CDD	86	125,1	211,1	224,1	167,4
Contractuels à durée indéterminée (CDI)				CDI	
A	16	35,2	51,2	46,3	26,6
B	0,9	36,3	37,2	37,2	50,7
C	4,2	3,5	7,7	8,5	8,8
Total CDI	21,1	75	96,1	92	86,1
Total	107,1	200,1	307,2	316,1	253,5

EFFECTIFS 2020			Rappel 2019	Rappel 2018
H	F	Total		
Contractuels à durée déterminée (CDD)			CDD	
61	72	133	150	108
21	55	76	68	51
6	8	14	18	17
88	135	223	236	176
Contractuels à durée indéterminée (CDI)			CDI	
16	37	53	48	28
1	39	40	41	55
5	4	9	10	11
22	80	102	99	94
110	215	325	335	270

Entre 2018 et 2019, on constatait une augmentation de 65 agents contractuels IATS.

Entre 2019 et 2020, la tendance est à la baisse avec -10 agents dont :

-13 CDD (-17 catégories A, +8 catégories B, -4 catégorie C),

+3 CDI (+5 catégories A, -1 catégorie B, -1 catégorie C).

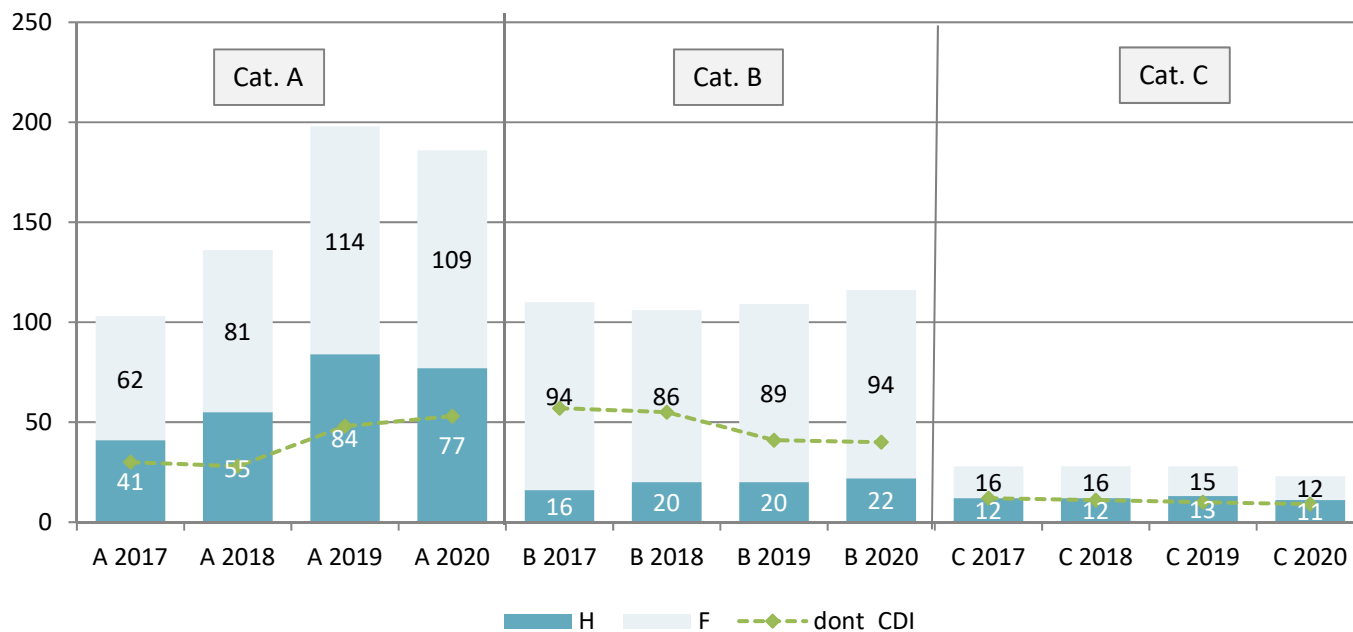


En 2020, 8 agents sont passés d'un statut de CDD à CDI.

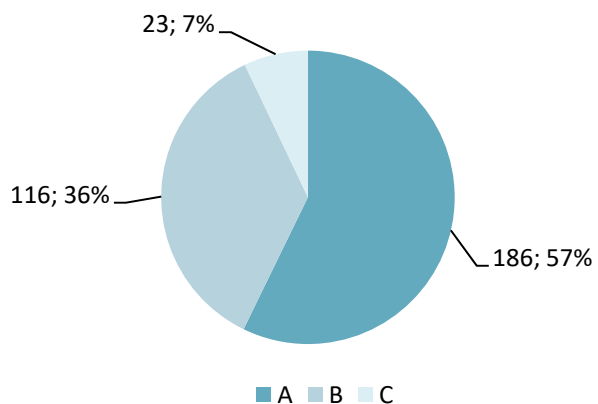
Chapitre 1 - Effectifs

Evolution des effectifs contractuels IATS

par catégorie et sexe sur 4 années

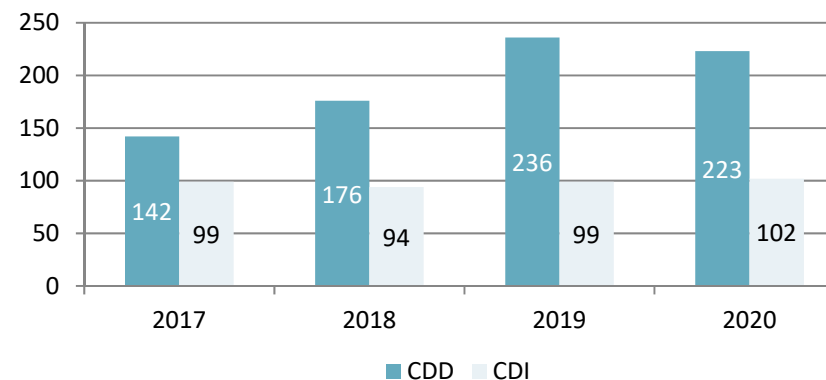


Effectifs contractuels IATS 2020 par catégorie



Evolution des effectifs en CDD et CDI

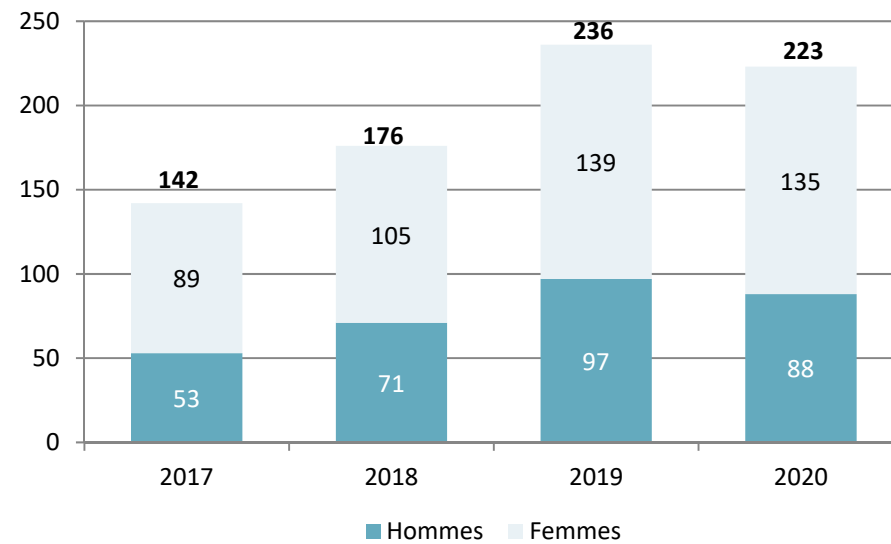
sur 4 années



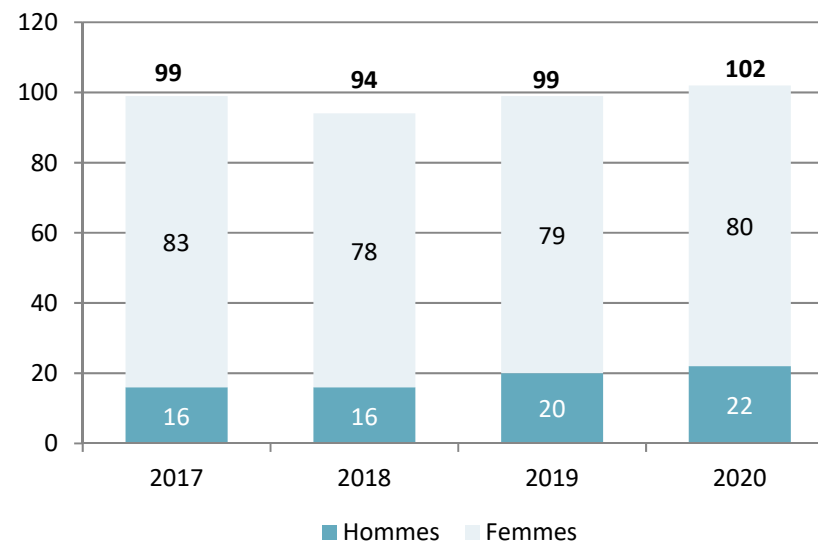
(Source Harpège)

Chapitre 1 - Effectifs

Evolution des effectifs de CDD par sexe



Evolution des effectifs de CDI par sexe

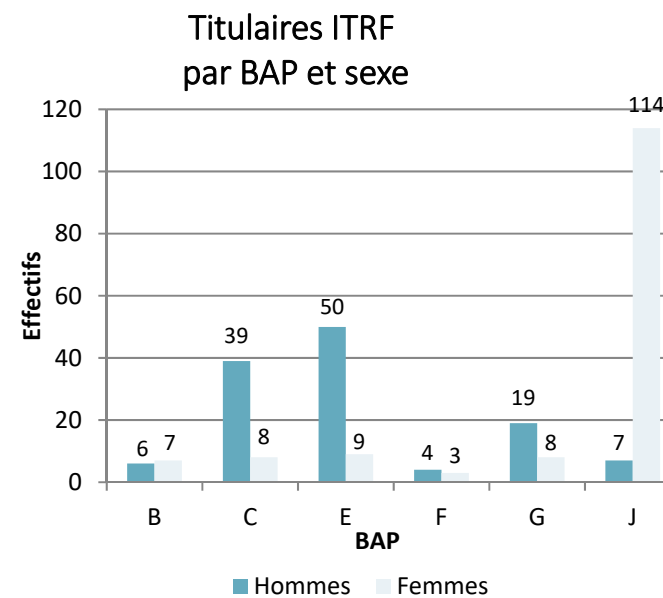
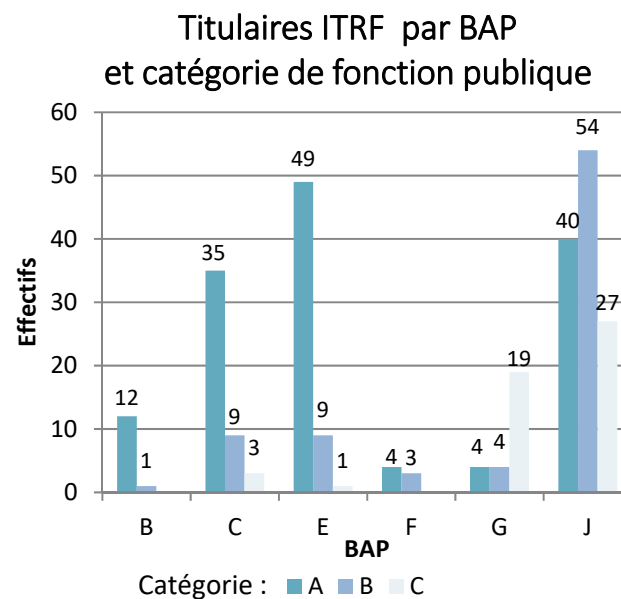
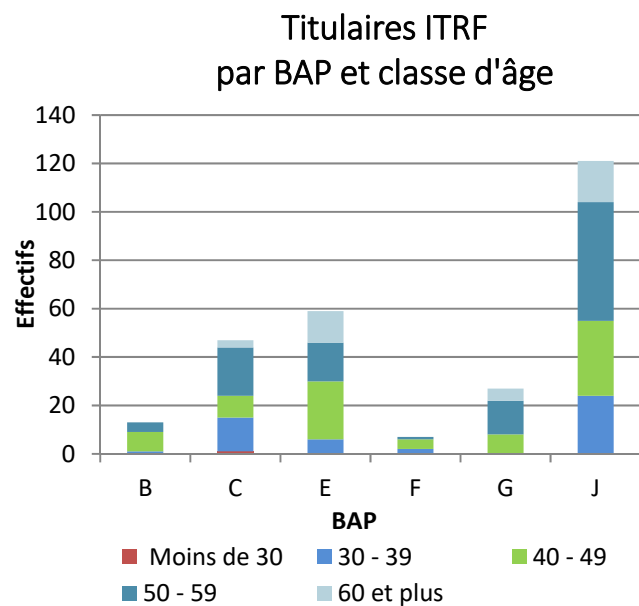
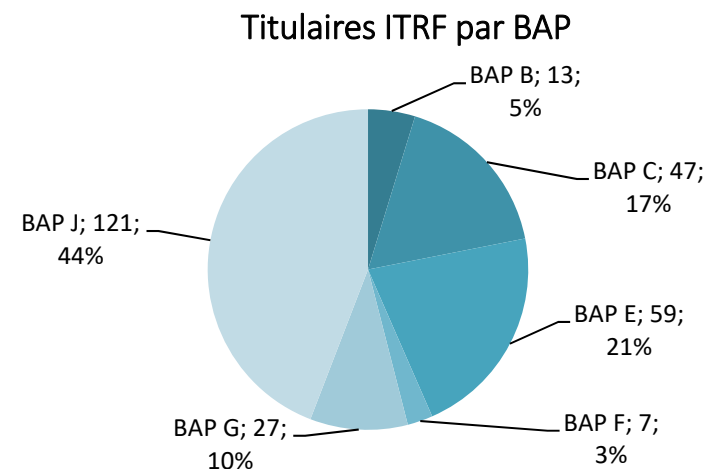


Chapitre 1 - Effectifs

1.3.5. Personnels titulaires ITRF par Branche d'Activité Professionnelle

Observation au 31/12/2020

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



(Source Harpège)

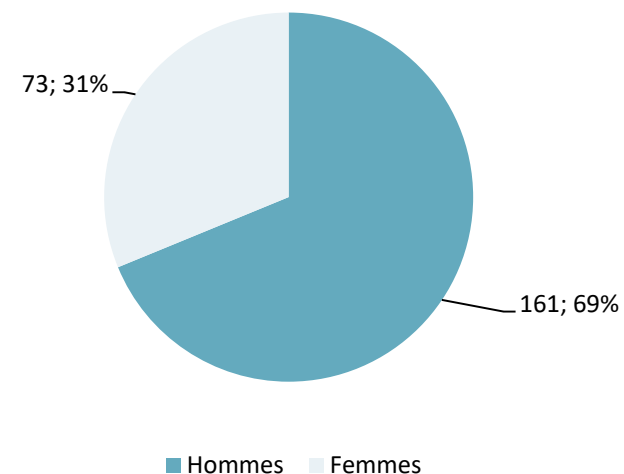
1.4. Contractuels de recherche et doctorants

Les effectifs de contractuels de recherche et doctorants

Observation au 31/12/2020

EFFECTIFS 2020				Rappel 2019	Rappel 2018
Type contrat	H	F	Total		
Doctorant	140	59	199	188	203
Chercheur confirmé		1	1	1	6
Jeune chercheur	21	13	34	46	40
Total	161	73	234	235	249

Effectifs des contractuels de recherche et doctorants par sexe



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

1.5. Focus

1.5.1. Focus sur les effectifs d'agents sur projets, en activité au 31/12/2020*

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

* Comprend tous les personnels Grenoble INP - UGA occupant un poste au 31/12/2020. Il s'agit ici d'une observation des effectifs présents au 31/12/2020 et non d'une photographie des postes de l'établissement (postes vacants non représentés).

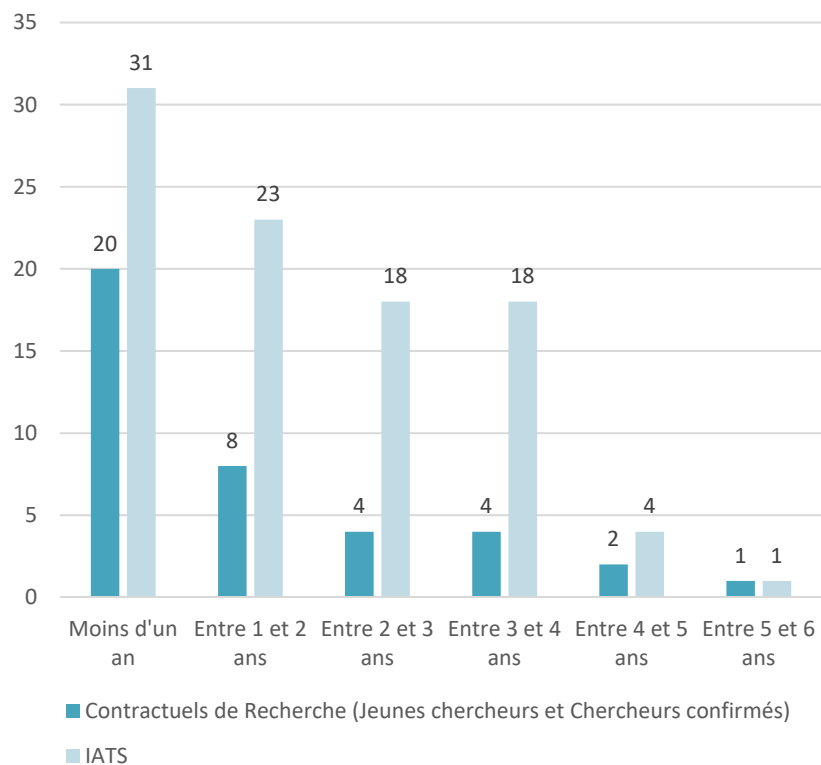
Répartition des effectifs sur projets au 31/12/2020 par ancienneté										
Ancienneté	Contractuels de Recherche (Jeunes chercheurs et Chercheurs confirmés)			IATS			Total général 2020	% par rapport au total global	Rappel 2019	Rappel 2018
	H	F	Total	H	F	Total				
Moins d'un an	13	7	20	17	14	31	51	38,1%	97	67
Entre 1 et 2 ans	4	4	8	11	12	23	31	23,1%	44	43
Entre 2 et 3 ans	3	1	4	6	12	18	22	16,4%	20	6
Entre 3 et 4 ans	2	2	4	5	13	18	22	16,4%	7	5
Entre 4 et 5 ans	2		2	1	3	4	6	4,5%	3	5
Entre 5 et 6 ans	1		1		1	1	2	1,5%		
TOTAL	25	14	39	40	55	95	134	100 %	171	126



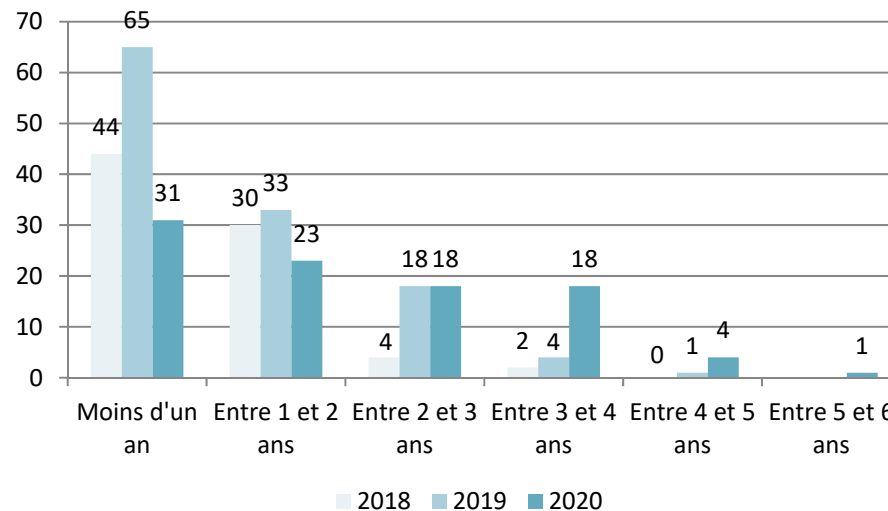
La forte baisse constatée au niveau postes IATS correspond à la fin de période probatoire de l'IDEX, et à la fin progressive des actions menées dans le cadre de l'IDEX formation.

Chapitre 1 - Effectifs

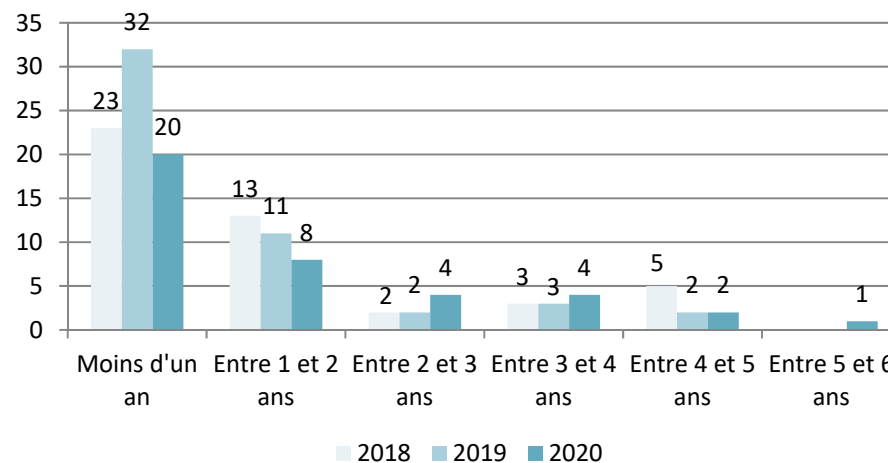
Répartition des effectifs sur projets au 31/12/2020 par ancienneté et par type de population



Répartition des effectifs IATS sur projets par ancienneté et par année



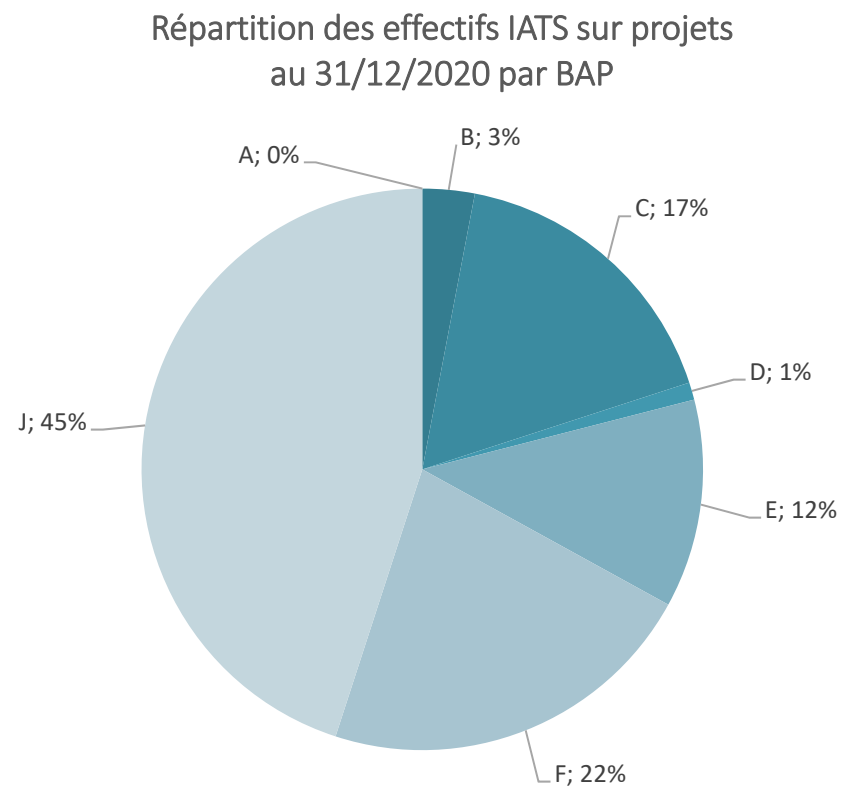
Répartition des effectifs contractuels de Recherche et ATER sur projets par ancienneté et par année



(Source Harpège)

Chapitre 1 - Effectifs

Répartition des effectifs IATS sur projets au 31/12/2020 par BAP						
BAP (Branche d'Activité Professionnelle)		Effectifs 2020			Rappel 2019	Rappel 2018
		H	F	Total		
A	Science du vivant	0	0	0	1	1
B	Sciences chimiques Sciences des matériaux	1	2	3	1	0
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	13	3	16	19	9
D	Sciences Humaines et Sociales	0	1	1	2	1
E	Informatique, Statistique et Calcul Scientifique	8	3	11	21	17
F	Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	9	12	21	26	13
J	Gestion et pilotage	9	34	43	51	39
Total général		40	55	95	121	80



(Source Harpège)

Chapitre 1 - Effectifs

1.5.2. Focus sur les effectifs d'apprentis

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

		Année 2020-2021	Année 2019-2020	Année 2018-2019
Niveau 1	Diplômes de niv. Bac. + 5 et sup. (Master, Doctorat, DSCG, DEC, diplômes des grandes écoles...)	2	1	0
Niveau 2	Diplômes de niveau Bac. + 3 (Licence générale et pro., DCG...)	4	7	6
Niveau 3	Diplômes de niveau Bac. + 2 (BTS, DUT, BM...)	2	3	1
Niveau 4	Tous Bac., BP, BT, MC4	1	0	0
Niveau 5	CAP, BEP, MC5	1	0	0
TOTAL Apprentis		10	11	7

Montant de la masse salariale dépensée sur 2020 pour la rémunération des apprentis

145 528 €

En 2020 :



4 femmes



6 hommes

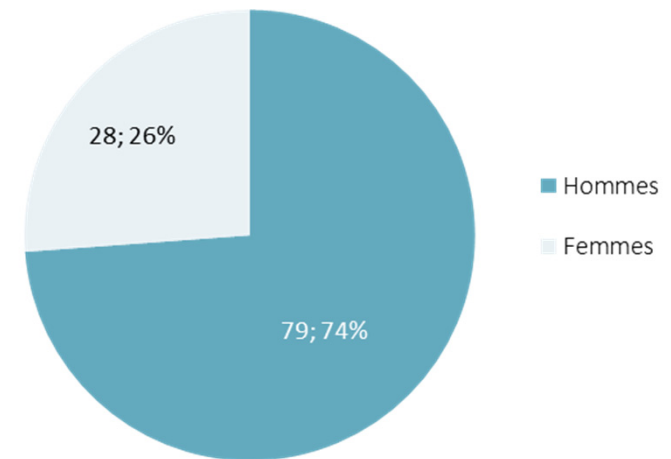
(Source DRH)

1.5.3. Focus sur les effectifs de contractuels étudiants

Répartition des contrats étudiants payés sur 2020 par sexe

	Hommes	Femmes	Total 2020	Rappel 2019	Rappel 2018
Nombre d'étudiants	79	28	107	95	95
Nombre d'heures payées	3237	1498	4735	4360	4486
Nombre d'heures moyen/étudiant	41,0	53,5	44,3	45,9	47,2

Répartition des contrats étudiants sur 2020 par sexe



Chapitre 1 - Effectifs

Répartition des contrats étudiants payés sur 2020 par tranches d'âge

Age au 31/12/2020	Nombre d'étudiants 2020	% Etudiant	Rappel 2019	Rappel 2018
25 ans et plus	7	6,5%	6	3
23 / 24 ans	18	16,8%	23	21
21 / 22 ans	50	46,7%	48	57
20 ans et moins	32	29,9%	18	14
Total général	107	100%	95	95

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

Répartition des contrats étudiants payés sur 2020 par mission

Mission	Nombre heures 2020	%	Rappel 2019	Rappel 2018
Accueil des étudiants (dont surveillance de salle)	920	19,4%	822	794
Aide à l'insertion professionnelle	209	4,4%	255	430
Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	0	0,0%	87	248
Promotion de l'offre de formation	775	16,4%	852	720
Service d'appui aux personnels des bibliothèques et médiathèques	1089	23,0%	815	817
Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies	1078	22,8%	918	1017
Tutorat d'étudiants	665	14,0%	611	459
Total général	4735	100%	4360	4486

(Source Fichiers tableaux de suivi gestion RH)

Masse salariale chargée 2020 allouée aux emplois étudiants	Rappel 2019	Rappel 2018
77 962 €	70828 €	72510 €

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

1.5.4. Focus sur les effectifs de stagiaires

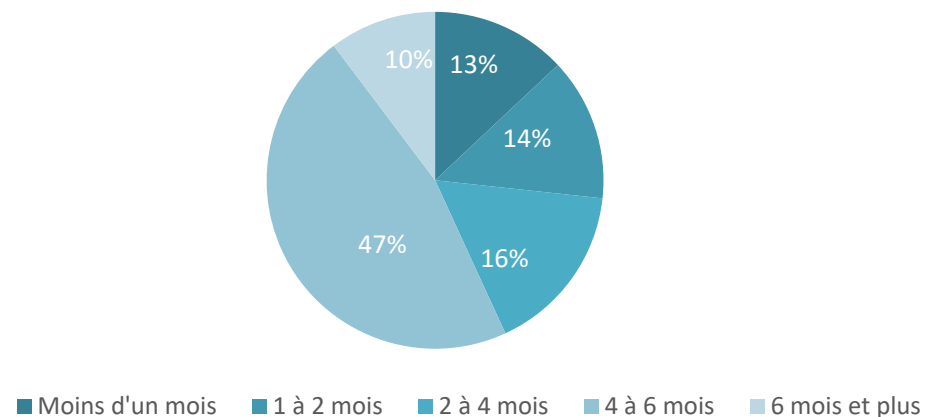
Nombre de stagiaires par durée de stage en 2020

Durée du stage	Nombre de Stagiaires
Moins d'un mois	19
1 à 2 mois	20
2 à 4 mois	24
4 à 6 mois	68
6 mois et plus	15
Total général	146

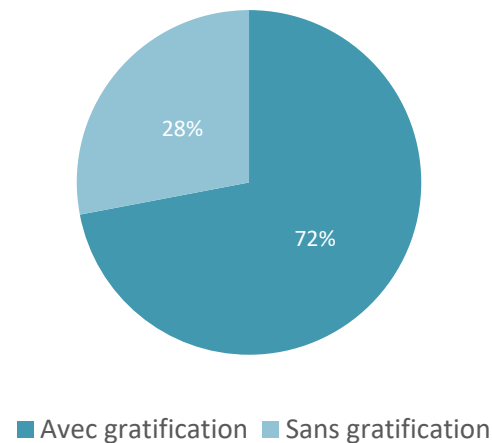
Nombre de stagiaires ayant touché une gratification de stage ou non en 2020

Gratification	Nombre de Stagiaires
Avec gratification	105
Sans gratification	41
Total général	146

Nombre de stagiaires 2020 par durée de stage



Nombre de stagiaires avec ou sans gratification de stage en 2020



1.5.5. Focus sur les effectifs de vacataires d'enseignement

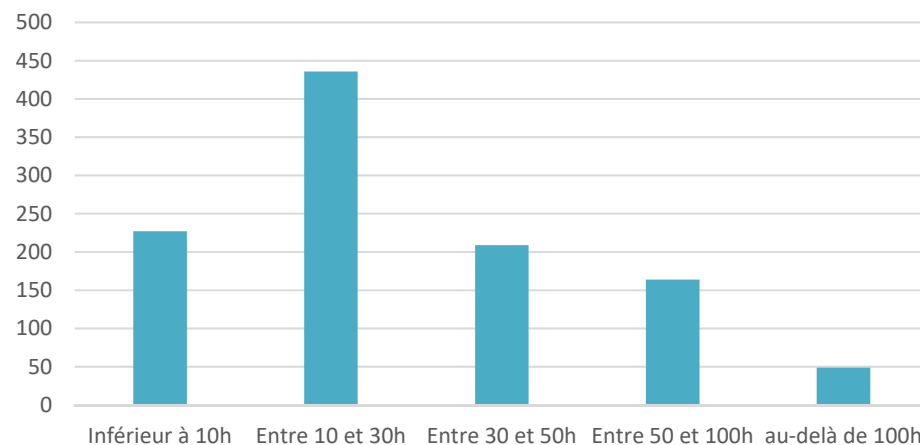
Les vacataires d'enseignement regroupent l'ensemble des intervenants dans les écoles en dehors des personnels de Grenoble INP - UGA (hors doctorants), APDISAR et AGEFPI

Répartition des vacataires et du nombres d'heures effectuées sur l'année universitaire 2019/2020 par sexe

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de vacataires	783	302	1 085
Nombre d'heures effectuées sur l'année scolaire 2019/2020 (eq TD)	23 485	11 624	35 109
Nombre d'heures moyen/vacataires	30	38	32

Tranches nb heures	Nombre vacataires
Inférieur à 10h	227
Entre 10 et 30h	436
Entre 30 et 50h	209
Entre 50 et 100h	164
au-delà de 100h	49
TOTAL	1 085

Nombre de vacataires par nombre d'heures d'enseignement pour l'année 2019/2020



Chapitre 1 - Effectifs

Catégorie	Nombre de vacataires	Nb d'heures effectuées
Enseignants chercheurs autres universités	175	5 308
Enseignants autres universités	77	4 097
Chercheurs organismes de recherche	152	4 185
Doctorant et collaborateur temporaire de recherche	186	5 692
IATS organisme recherche ou université	76	2 324
Monde sociaux-économique	419	13 503
Total général	1 085	35 109

2.1. Pyramides des âges par sexe

46 ans

Age moyen des enseignants et IATS de Grenoble INP - UGA

Personnel enseignants, enseignants-chercheurs et IATS *



46 ans, âge moyen des femmes



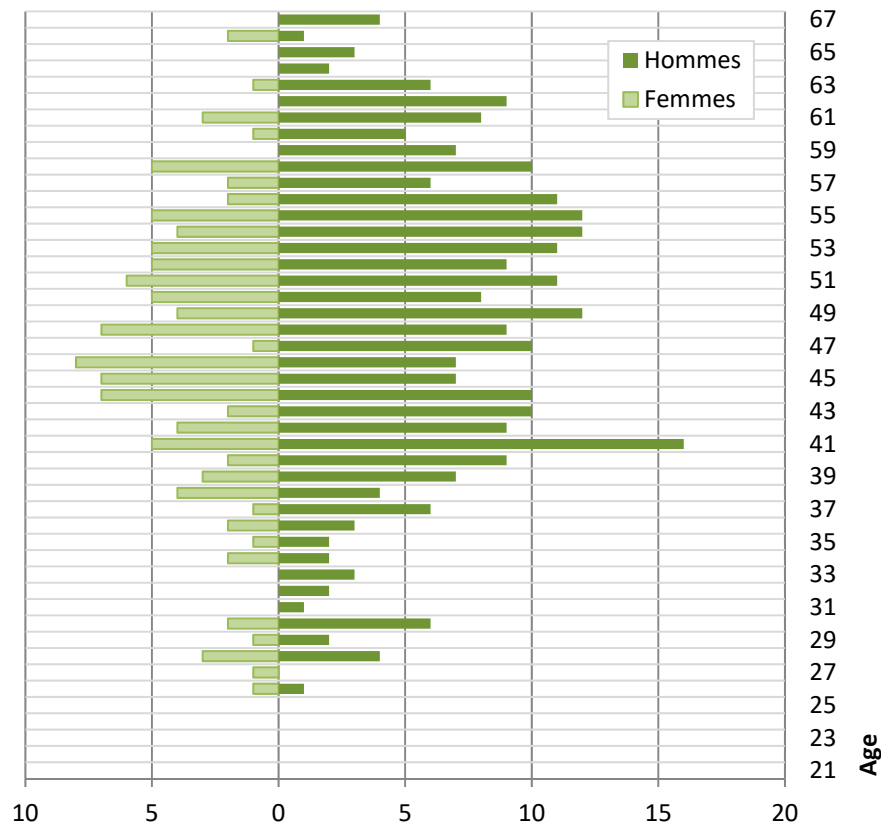
46 ans, âge moyen des hommes

*Comprend **tous les personnels** Grenoble INP - UGA, dont contrats de recherche et de formation, au 31/12/2020 (titulaires et contractuels) occupant un poste **hors contractuels de recherche**, contractuels étudiants, vacataires, stagiaires et apprentis, personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP - UGA.

Population concernée : 1041 personnes

Chapitre 2 - Pyramides des âges

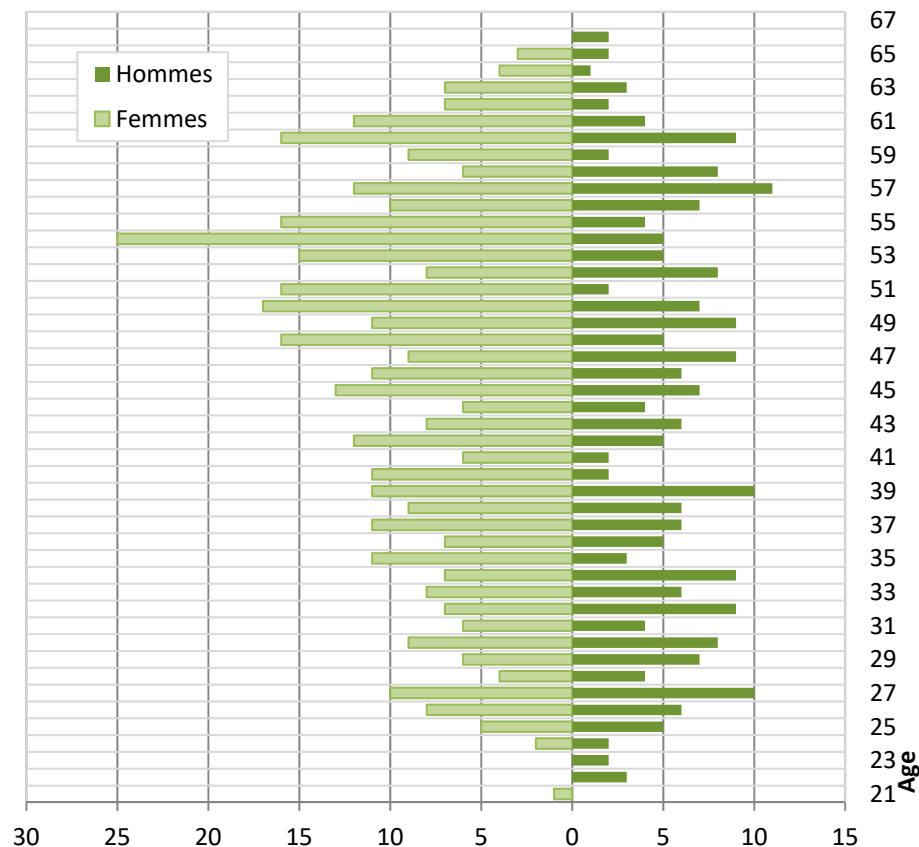
Enseignants et enseignants chercheurs *



*Comprend tous les **enseignants et enseignants chercheurs** Grenoble INP - UGA au 31/12/2020 (titulaires et contractuels) hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP - UGA.

Age moyen : 47 ans pour les femmes, 49 ans pour les hommes
Population concernée : 391 personnes

Personnels IATS de Grenoble INP - UGA **



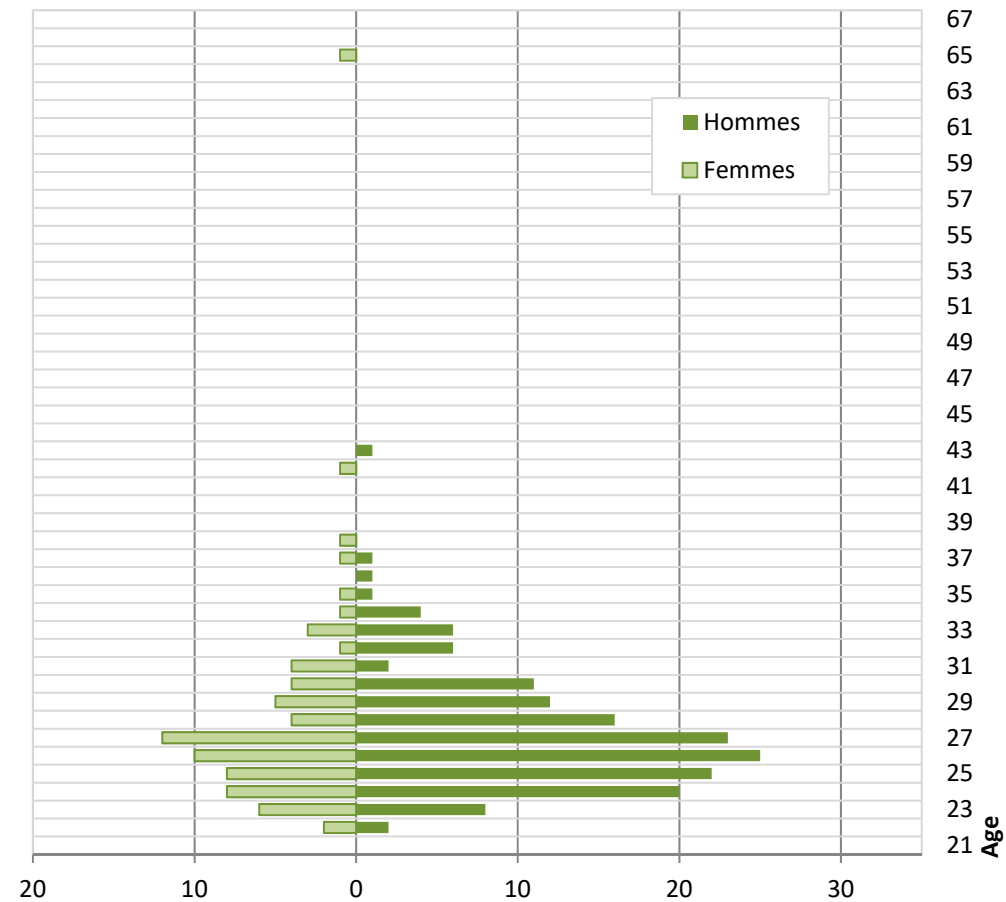
Comprend tous les **IATS Grenoble INP - UGA, dont contrats de recherche et de formation, au 31/12/2020 (titulaires et contractuels) hors contractuels étudiants, stagiaires et apprentis et hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP - UGA.

Age moyen : 46 ans pour les femmes, 43 ans pour les hommes
Population concernée : 650 personnes

(Source Harpège)

Chapitre 2 - Pyramides des âges

Contractuels de recherche et doctorants *

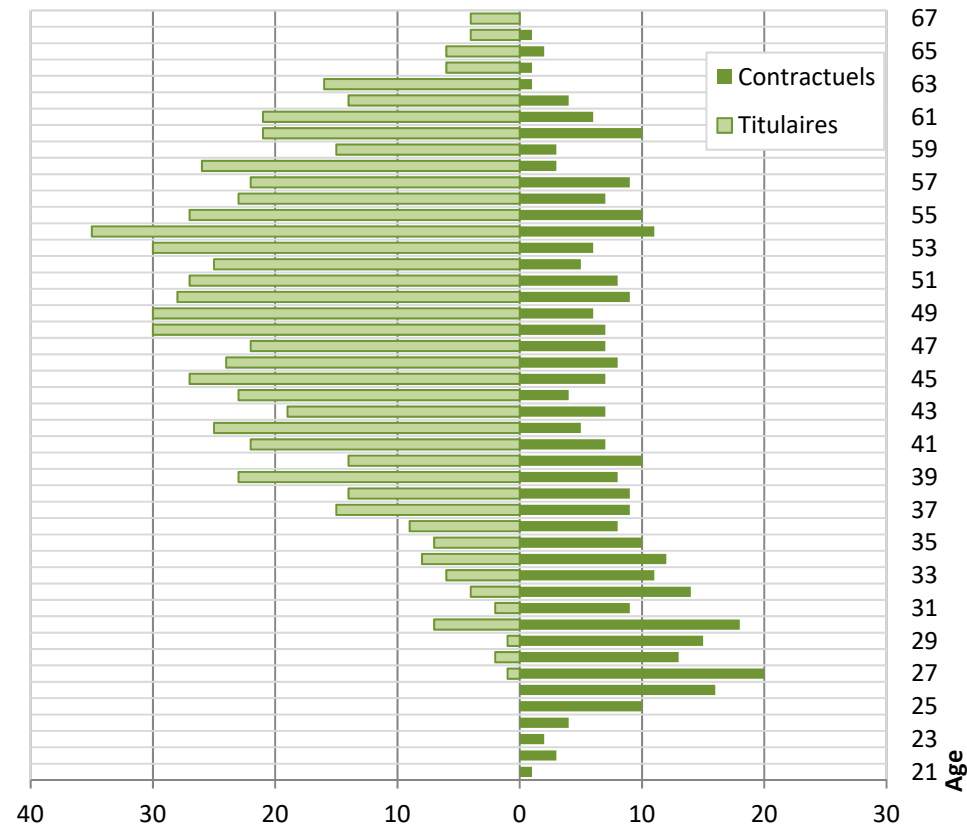


* Comprend tous les **contractuels de recherche et doctorants** de Grenoble INP - UGA au 31/12/2020 (doctorants, jeunes chercheurs, chercheurs confirmés)

Age moyen : 27 ans pour les femmes, 28 ans pour les hommes
Population concernée : 234 personnes

2.2. Pyramides des âges par statut

Enseignants, enseignants chercheurs et IATS *



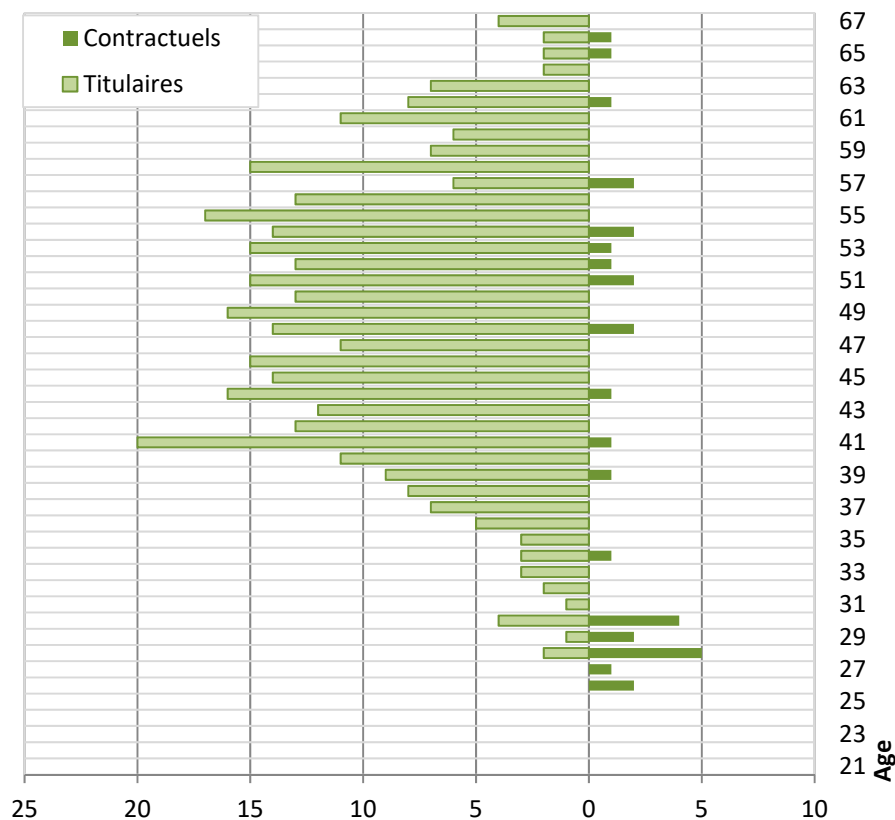
* Comprend **tous les personnels** Grenoble INP - UGA, dont contrats de recherche et de formation, au 31/12/2020 (titulaires et contractuels) occupant un poste hors contractuels de recherche, contractuels étudiants, vacataires, stagiaires et apprentis et hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP - UGA

Age moyen : 49 ans pour les titulaires, 40 ans pour les contractuels

Population concernée : 1041 personnes

Chapitre 2 - Pyramides des âges

Enseignants et enseignants chercheurs*



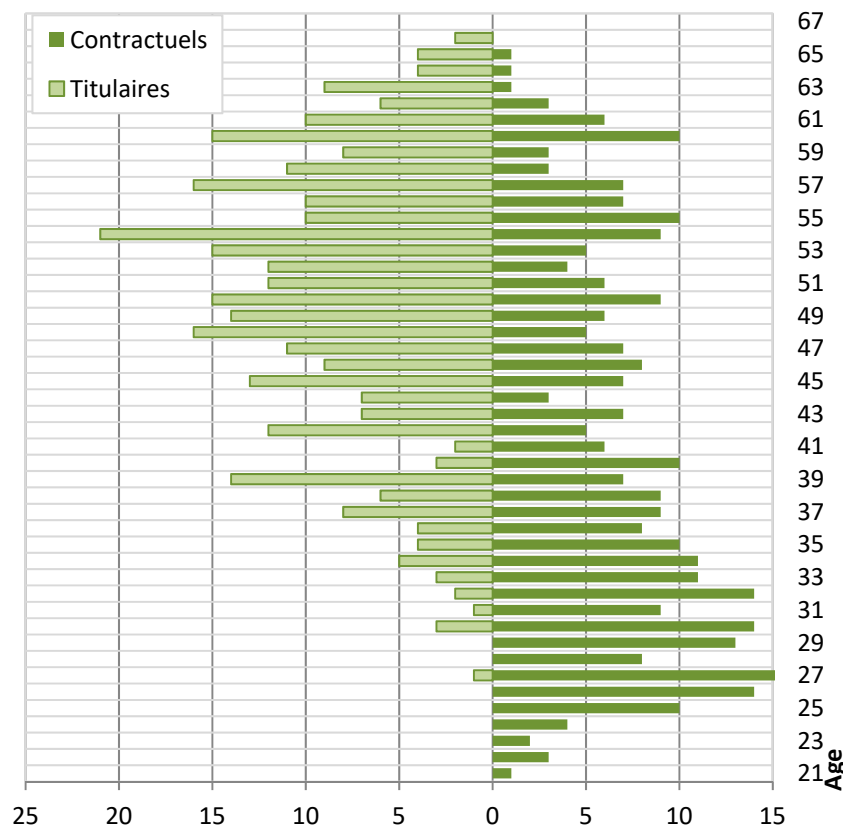
* Comprend tous les **enseignants et enseignants chercheurs** Grenoble INP - UGA, au 31/12/2020 (titulaires et contractuels) hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP - UGA

Age moyen : 49 ans pour les titulaires, 41 ans pour les contractuels

Population concernée : 391 personnes

Les enseignants sont en grande majorité titulaires.

Personnel IATS*



** Comprend tous les **IATS** Grenoble INP - UGA, dont contrats de recherche et de formation, au 31/12/2020 (titulaires et contractuels) hors contractuels étudiants, stagiaires et apprentis et hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP - UGA

Age moyen : 50 ans pour les titulaires, 40 ans pour les contractuels

Population concernée : 650 personnes

(Source Harpège)

3.1 Entrées / sorties

230

Entrées en 2020 dont

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



132 hommes



98 femmes

Entrées 2020 par motif

Motif	ENSEIGNANTS POSTES TEMPORAIRES		ENSEIGNANTS POSTES PERMANENTS		IATS POSTES PERMANENTS		IATS POSTES TEMPORAIRES		CONTRACTUELS DE RECHERCHE		TOTAL 2020	Rappel 2019	Rappel 2018
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Concours			5	1							5	5	12
Début de contrat			6	4	12	12	38	47	66	25	210	290	242
Détachement entrant					1	1					2	4	2
Mutation					1	1					3	10	4
Retour après congé formation				1	1						2	1	1
Retour après congé parental / présence parentale						3		1			4	2	2
Retour après détachement					1						1	1	2
Retour après disponibilité / convenance personnelle				1	1	1					3	2	3
TOTAL	0	0	11	7	17	18	38	48	66	25	230	315	268

Dont total flux titulaires			5	3	4	5					17	24	25
Dont total flux non titulaires			6	4	13	13	38	48	66	25	213	291	243



On constate un nombre d'entrées plus faible en 2020 qu'en 2019. Cela peut s'expliquer par le contexte sanitaire actuel qui a entraîné une diminution des recrutements. Au niveau de l'IDEX, on observe une baisse qui s'explique par la fin de plusieurs projets en attente de pérennisation.

Chapitre 3 - Flux de personnel



On constate un nombre de départ globalement en baisse par rapport à 2019.

- 17 départs de contractuels de recherche (cette baisse s'explique notamment par la prolongation des doctorants contractuels)
- + 16 départs IATS temporaires (notamment des fins de contrats sur l'IDEX)
- 6 départs IATS permanent
- Stabilité des départs d'enseignants

265

Départs en 2020 dont



158 hommes



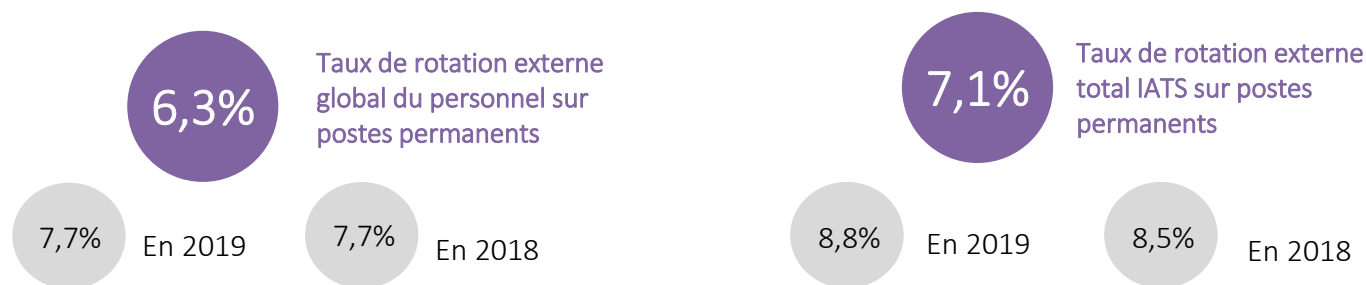
107 femmes

Départs 2020 par motif

Motif	ENSEIGNANTS POSTES TEMPORAIRES		ENSEIGNANTS POSTES PERMANENTS		IATS POSTES PERMANENTS		IATS POSTES TEMPORAIRES		CONTRACTUELS DE RECHERCHE		TOTAL 2020	TOTAL 2019	TOTAL 2018
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Retraite			4	2	2	8					16	10	17
Fin de contrat	2	1	8	3	1	4	47	50	65	23	204	208	185
Détachement sortant			1			2					3	3	3
Mutation			1	1	1	2					5	7	4
Démission			1		7	4	5		8	1	26	29	28
Départ en congé formation											0	2	2
Départ en congé de mobilité					1						1		
Départ en congé parental / présence parentale						3		1			4	2	2
Départ en disponibilité / convenance personnelle			1		1						2	8	5
Autres motifs (décès, abandon de poste, ...)			1			2			1		4	3	3
TOTAL	2	1	17	6	13	25	52	51	74	24	265	272	249

Dont total flux titulaires			9	3	5	12					29	28	32
Dont total flux non titulaires	2	1	8	3	8	13	52	51	74	24	236	244	217

3.1.2. Calcul du taux de rotation externe du personnel



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

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

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

Pour 2020 : Le taux de rotation externe global du personnel sur postes permanents (IATS et enseignants, titulaires et non titulaires) s'élève à 6,3%.

Le taux de rotation externe des agents IATS sur postes permanents s'élève à 7,1 %.

Le taux de rotation externe des agents IATS titulaires sur postes permanents s'élève à 4,0 %.

Le taux de rotation externe des agents IATS non titulaires sur postes permanents s'élève à 12,6% (CDD et CDI).

Le taux de rotation externe des agents IATS non titulaires sur postes permanents s'élève à 4,5 % (CDI uniquement).

Mobilité interne

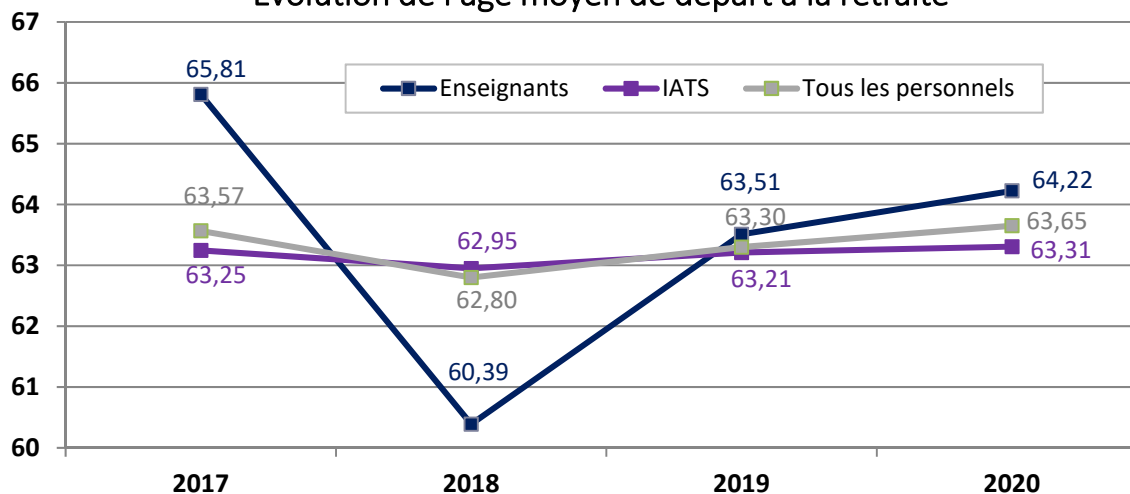
Le taux de **mobilité interne** (*Nombre de mobilités internes dans l'année / effectif moyen de l'année.*), pour l'année 2020 est de **1%** (7 mobilités interne)

Chapitre 3 - Flux de personnel

3.1.3. Focus sur les départs à la retraite

	Départ à la retraite 2020				Rappel 2019		Rappel 2018	
	Nombre	Age moyen	Age minimum	Age maximum	Nombre	Age moyen	Nombre	Age moyen
Enseignants chercheurs	5	64,64	62,05	66,59	3	63,51	1	60,39
Enseignants second degré	1	62,16	62,16	62,16				
AENES	0						3	63,83
ITRF	7	63,82	61,06	68,25	5	64,22	11	62,87
Contractuels IATS	3	62,11	62,03	62,28	2	60,69	2	62,05
Total	16	63,65	61,06	68,25	10	63,30	17	62,80

Evolution de l'âge moyen de départ à la retraite



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

3.2 Promotions des IATS

3.2.1. Promotions par liste d'aptitude (LA)

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

ITRF - Liste d'aptitude 2020 (LA 2020)														Liste d'aptitude 2019		Liste d'aptitude 2018	
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	19	35	54	4	18	22	1	3	4	0	2	2	317	30	0	31	2
ASI	22	51	73	9	16	25	0	25	25	0	1	1	184	27	1	25	3
IGE	11	13	24	8	6	14	3	11	14	1	0	1	176	10	1	6	4
IGR	36	29	65	3	4	7	0	7	7	0	0	0	32	7	0	13	1
TOTAL	88	128	216	24	44	68	4	46	50	1	3	4	709	74	2	75	10

AENES - Liste d'aptitude 2020 (LA 2020)														Liste d'aptitude 2019		Liste d'aptitude 2018	
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	24	25	0	8	8	0	5	5	0	0	0	11	10	1	0	0
AAE	1	10	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	10	0
TOTAL	2	34	36	0	8	8	0	5	5	0	0	0	18	10	1	10	0

Chapitre 3 - Flux de personnel

3.2.2. Promotions par tableau d'avancement (TA)

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

ITRF - Tableau d'avancement 2020 (TA 2020)														ITRF (TA 2019)		ITRF (TA 2018)	
Grade de promotion	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre de dossiers classés par l'étab.			Nombre d'agents promus			Nb de possibilités natio. Ou acad.	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total					
ATRF Principal 2C	8	6	14	3	0	3	3	0	3	2	0	2	13	14	1	5	NC
ATRF Principal 1C	4	15	19	2	9	11	2	3	5	1	1	2	23	4	2	13	NC
TECH CS	5	27	32	1	14	15	1	4	5	1	2	3	320	16	3	13	2
TECH CE	5	8	13	4	3	7	2	1	3	0	0	0	152	4	1	5	0
IGE HC	11	6	17	3	2	5	3	2	5	1	1	2	347	8	3	4	2
IGR 1C	5	0	5	3	0	3	3	0	3	2	0	2	169	6	3	6	3
IGR HC	3	1	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	45	2	1	6	2
IGR HC éch spécial	3	3	6	2	1	3	2	1	3	0	0	0	54	1	0	3	1
TOTAL	44	66	110	19	30	49	17	12	29	8	5	13	1123	55	14	55	10

AENES - Tableau d'avancement 2020 (TA 2020)														AENES (TA 2019)		AENES (TA 2018)	
Grade de promotion	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre de dossiers classés par l'étab.			Nombre d'agents promus			Nb de possibilités natio. Ou acad.	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total					
ADJENES P1	1	17	18	1	14	15	0	4	4	1	0	1	57	0	0	0	0
SAENES CS	0	4	4	0	3	3	0	2	2	0	0	0	15	3	0	3	0
SAENES CE	1	4	5	4	3	7	0	3	3	0	0	0	11	0	0	0	0
APAE	0	2	2	0	1	1	0	1	1	0	0	0	5	-	-	-	-
TOTAL	2	27	29	5	21	26	0	10	10	1	0	1	88	3	0	3	0

(Source CR CPE Grenoble INP - UGA)

3.2.3. Promotions des contractuels

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.

La première campagne de promotion a eu lieu en 2020.

Corps de promotion	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre d'agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
TECH	5	5	10	3	1	4	0	1	1
ASI	2	36	38	0	6	6	0	0	0
IGE	2	13	15	0	6	6	0	1	1
IGR	7	18	25	2	5	7	0	1	1
TOTAL	16	72	88	5	18	23	0	3	3

3.3 Promotions des enseignants

3.3.1. Promotions des enseignants chercheurs

	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Taux de candidature	Nombre d'agents promus			Taux de promotion n	Nombre agents promus		Taux de promotion	
	H	F	Total	H	F	Total		H	F	Total		2019	2018	2019	2018
MCF HORS CLASSE	52	20	72	26	7	33	45,8%	8	2	10	30,3%	11	10	36,7%	52,6%
MCF HORS CLASSE / ECHELON EXCEPTIONNEL	8	1	9	3	1	4	44,4%	3	0	3	75,0%	3	5	60,0%	71,4%
PR 1ERE CLASSE	13	5	18	5	3	8	44,4%	1	3	4	50,0%	2	4	25,0%	40,0%
PR CLASSE EXCEPTIONNELLE / ECHELON 01	31	15	46	10	5	15	32,6%	5	1	6	40,0%	6	2	42,9%	18,2%
PR CLASSE EXCEPTIONNELLE / ECHELON 02	25	5	30	10	1	11	36,7%	5	0	5	45,5%	4	2	40,0%	40,0%
TOTAL	129	46	175	54	17	71	40,6%	22	6	28	39,4%	26	23	38,8%	44,2%



En 2020, 17 enseignants chercheurs ont été promus par la voie de l'avancement national, et 11 par la voie de l'avancement local.

3.3.2. Promotions des enseignants du second degré

	Nombre de promouvables			Nombre d'agents promus			Taux de promotion	Nombre agents promus		Taux de promotion	
	H	F	Total	H	F	Total		2019	2018	2019	2018
PRAG Hors Classe	4	10	14	1	1	2	14,3%	5	2	26,3%	8,3%
PRAG Classe Exceptionnelle	8	0	8	2	0	2	25,0%	4	1	50,0%	12,5%
PRCE Hors Classe	2	1	3	0	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
PRCE Classe Exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
TOTAL	14	11	25	3	1	4	16,0%	9	3	31,0%	9,1%

(Source DRH)

3.4 Recrutements IATS et enseignants

3.4.1. Postes ouverts aux concours ITRF 2020

Emploi	BAP	EMPLOI - TYPE CONCOURS	Externe / Interne	Nb admissibles	Nb postes ouverts pour Grenoble INP - UGA	Poste pourvu : oui/non
IGE	C	Ingénieur électrotechnicien	externe	3	1	oui
IGR	E	Chef de projet - externe en infrastructures	interne	2	1	oui
ASI	B	Assistant analyse chimique	interne	2	1	oui
ASI	C	Assistant électrotechnicien	interne	4	1	oui
TOTAL				11	4	

3.4.2. Postes ouverts aux concours enseignants 2020

Emploi	Section CNU	Libellé section CNU	Nb candidatures recevable	Nb classés	Candidat retenu
MCF	27	Informatique	52	5	1
MCF	27 - 26	Informatique Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	47	5	1
MCF	26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	1	1	1*
MCF	27	Informatique	22	5	1
MCF	61 - 27	Génie informatique, automatique et traitement du signal Informatique	23	5	1
MCF	61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	22	4	1
PR	63-21	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes Génie informatique, automatique et traitement du signal	6	4	1

	Nombre de postes ouverts	Lauréat interne *	Lauréat Externe
PR	4	3	1
MCF	6	1	4

* PR : lauréat étant MCF au sein de l'INP

*MCF : lauréat ayant effectué son doctorat au sein d'une des universités grenobloise

Le taux de recrutement exogène (=lauréat externe / total lauréats) pour les MCF s'élève à **80%** pour 2020.

Le taux de recrutement exogène (=lauréat externe / total lauréats) pour les PR s'élève à **25%** pour 2020.

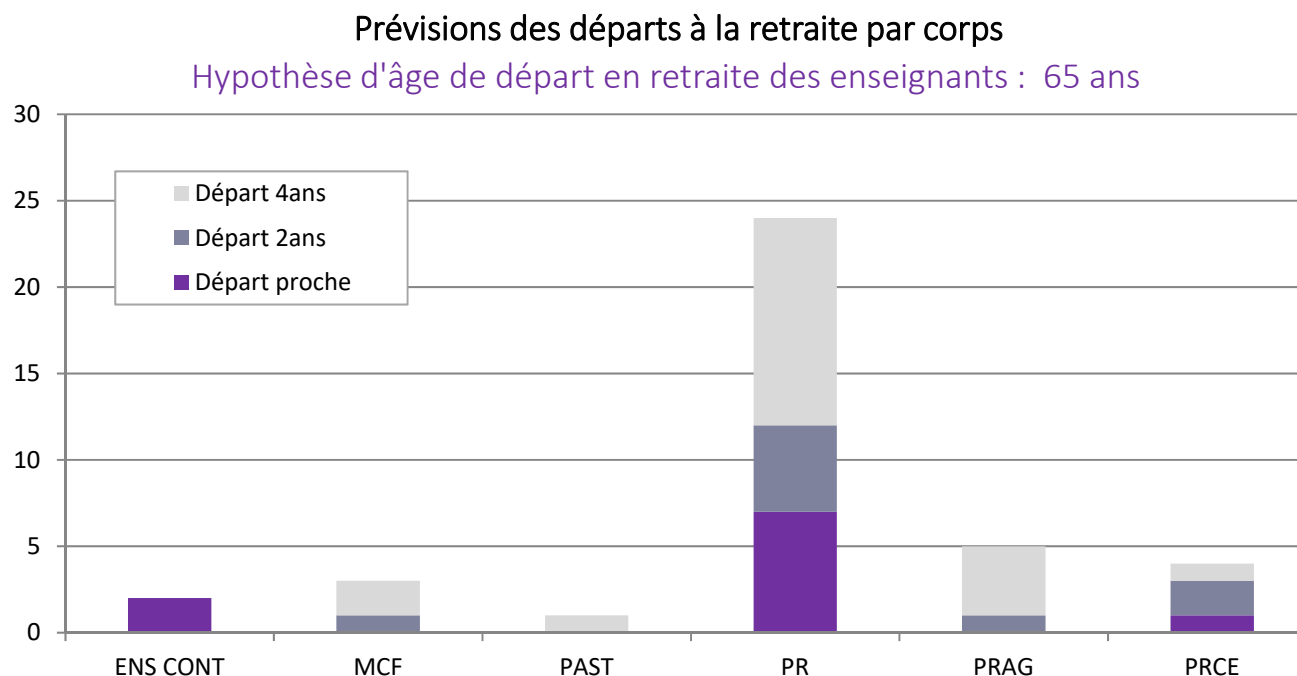
3.4.3. Recrutements via la PEP

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

En 2020, **103** postes Grenoble INP - UGA ont été publiés sur la PEP.

3.5 Prévisions de départs à la retraite des personnels enseignants

Observation au 31/12/2020



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

Le nombre de départs d'enseignants dans les 2 et 4 prochaines années représente quant à lui 29 personnes (contre 23 sur le bilan social 2019, 22 sur le bilan social 2018).

Départ 4 ans : agents ayant 61 ou 62 ans

Départ 2 ans : agents ayant 63 ou 64 ans

Départ proche : agents ayant 65 ans ou plus

Chapitre 3 - Flux de personnel

Prévisions des départs à la retraite Enseignants chercheurs (PR, MCF ou PAST)				
Section CNU	Proche	2 ans	4 ans	Total
Chimie des matériaux	0	0	2	2
Energétique, génie des procédés	0	1	1	2
Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1	1	2	4
Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	2	2	5
Informatique	3	0	3	6
Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	0	1	0	1
Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	1	4	6
Sciences de gestion et du management	0	1	0	1
Sciences économiques	1	0	0	1
TOTAL	7	7	14	28

Prévisions des départs à la retraite Enseignants du second degré (PRAG, PRCE ou ENS CONT)				
Discipline	Proche	2 ans	4 ans	Total
Allemand	1	0	0	1
Anglais	0	0	1	1
Economie Gestion	0	1	1	2
Education physique et sportive	0	2	1	3
Informatique et Gestion	1	0	0	1
Mathématiques	0	0	2	2
Physique - Chimie	1	0	0	1
TOTAL	3	3	5	11

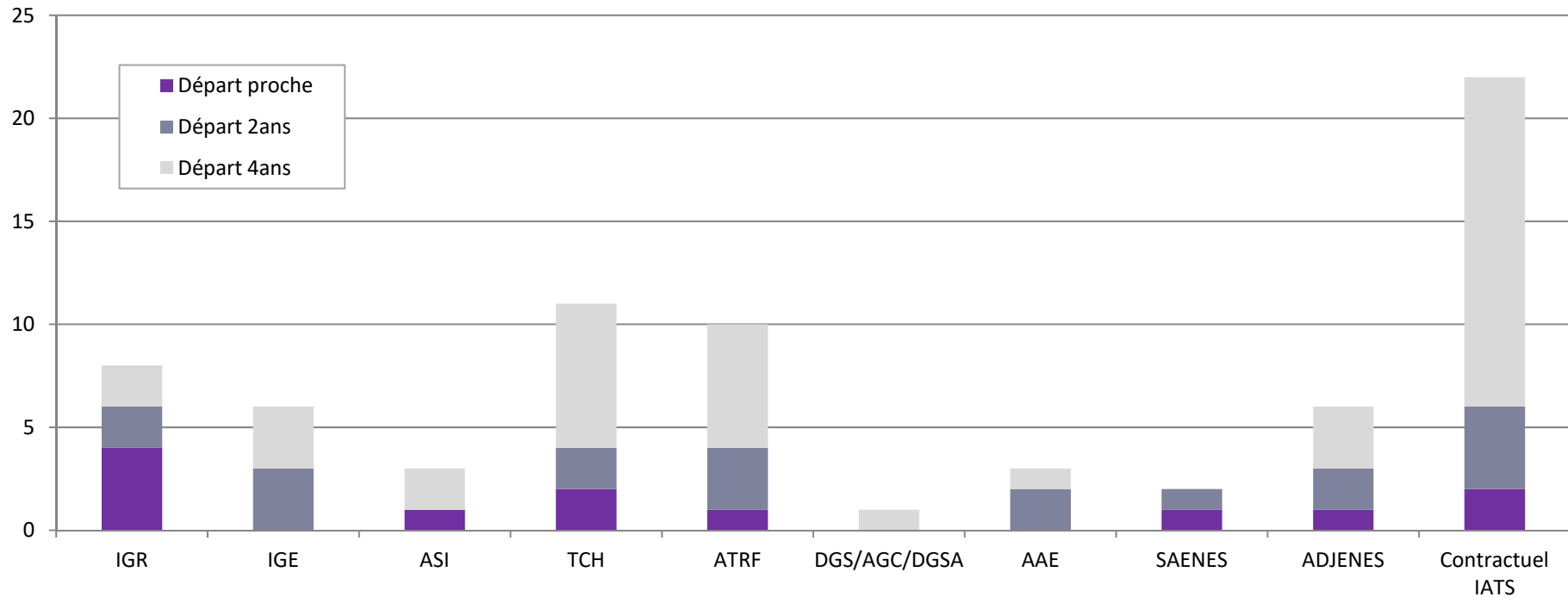


Départ 4 ans : agents ayant 61 ou 62 ans
Départ 2 ans : agents ayant 63 ou 64 ans
Départ proche : agents ayant 65 ans ou plus

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

Observation au 31/12/2020

Prévisions des départs à la retraite par corps
Hypothèse d'âge de départ en retraite des IATS : 64 ans



Cette analyse met en avant **12 départs "proches"**.

Le nombre de départs de IATS dans les 2 et 4 prochaines années représente quant à lui 60 personnes (contre 48 sur le bilan social 2019, 40 sur le bilan social 2018).

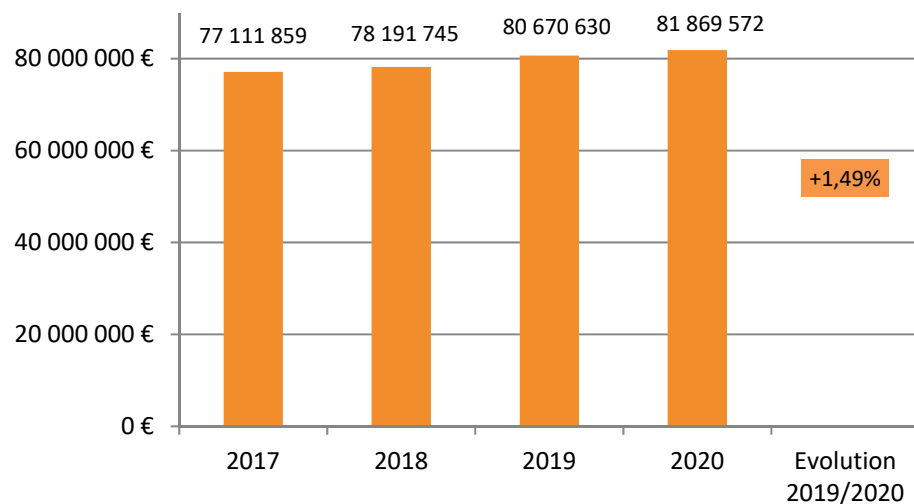
Départ 4 ans : agents ayant 60 ou 61 ans

Départ 2 ans : agents ayant 62 ou 63 ans

Départ proche : agents ayant 64 ans ou plus

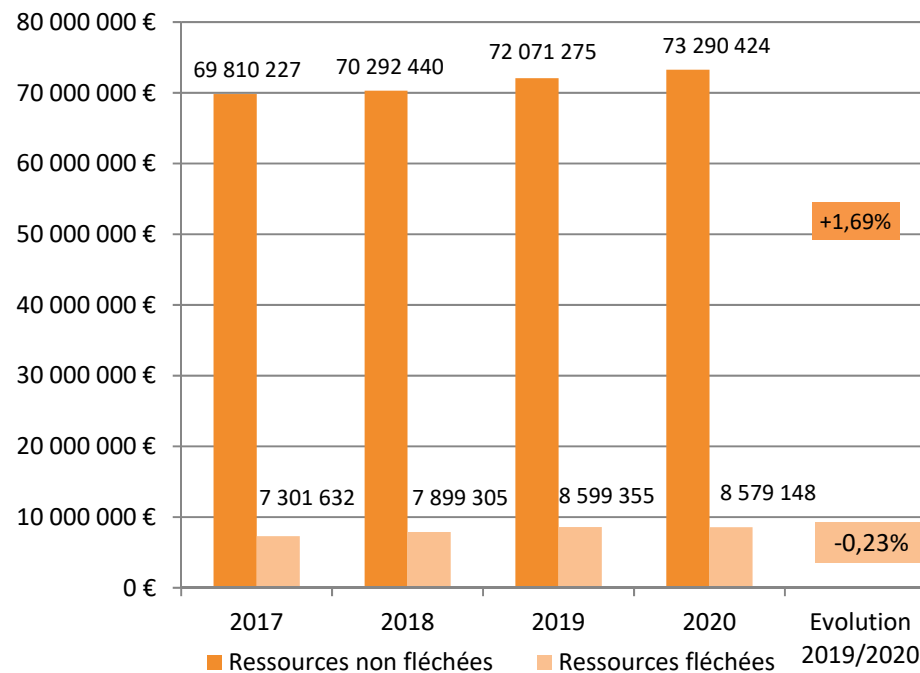
4.1 Masse salariale globale

Masse salariale globale de Grenoble INP - UGA



La masse salariale globale a augmenté de **1,49%**, soit +1 198 942 € entre 2019 et 2020.

Ressources fléchées* / non fléchées



On constate :

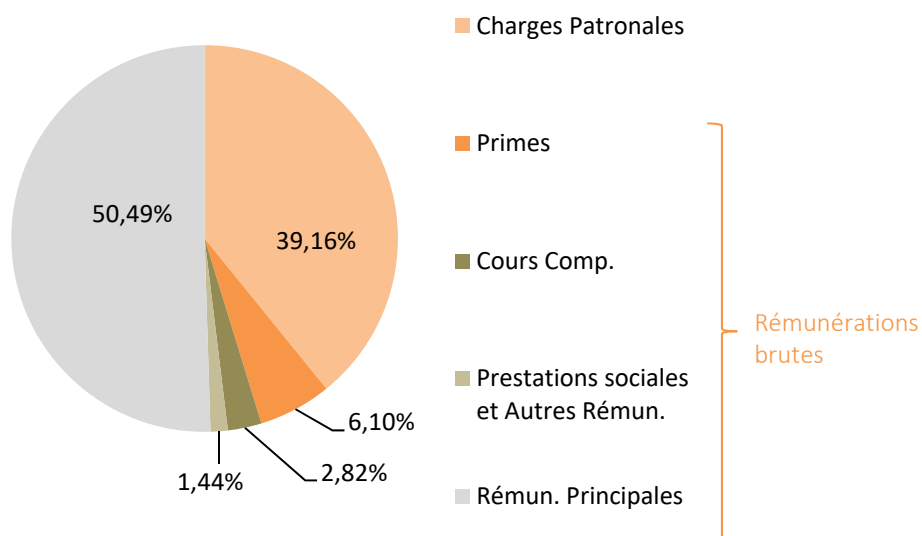
- une relative stabilité de la "masse salariale sur ressources fléchées" (-20 K€)
- une augmentation de 1,69 % de la "masse salariale hors ressources fléchées" (+1 219 K€).

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

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).

4.2 Masse salariale globale par grands éléments de rémunérations

Masse salariale globale 2020



Charges Patronales	32 060 229 €
Primes	4 990 747 €
Cours Comp.	2 307 155 €
Prestations sociales et Autres Rémun.	1 176 759 €
Rémun. Principales	41 334 683 €
TOTAL 2020	81 869 572 €

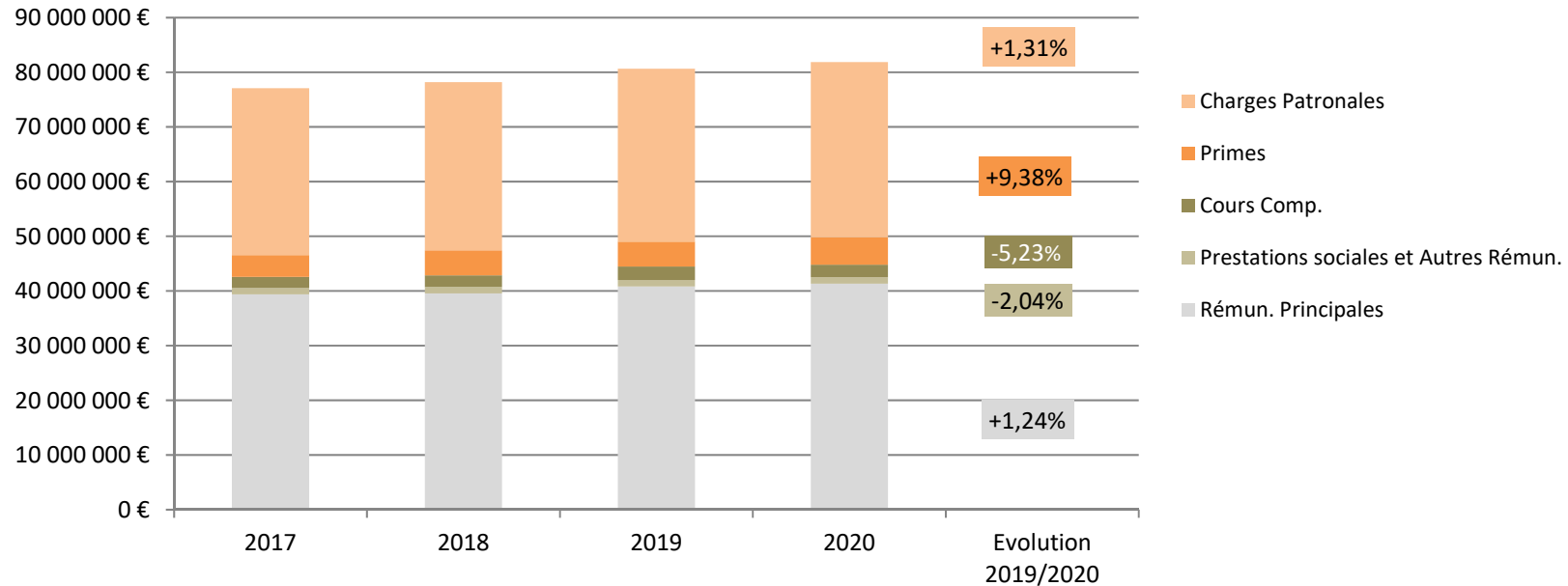
Données retours de paie uniquement (pas de prise en compte des différentes écritures de liquidations directes faites aux agents, telles que les visites médicales, les œuvres sociales et les remboursements pour accidents du travail et maladies professionnelles).

Les prestations sociales et autres rémunérations comprennent notamment :

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

Chapitre 4 - Rémunérations

Evolution de la masse salariale globale par grands éléments de rémunérations



L'augmentation de la masse salariale totale entre 2019 et 2020 (+1 199 K€) se décompose comme suit :

- une relative stabilité de la "masse salariale sur ressources fléchées" (-20 K€)
- une augmentation de 1,69 % de la "masse salariale hors ressources fléchées" (+1 219 K€).

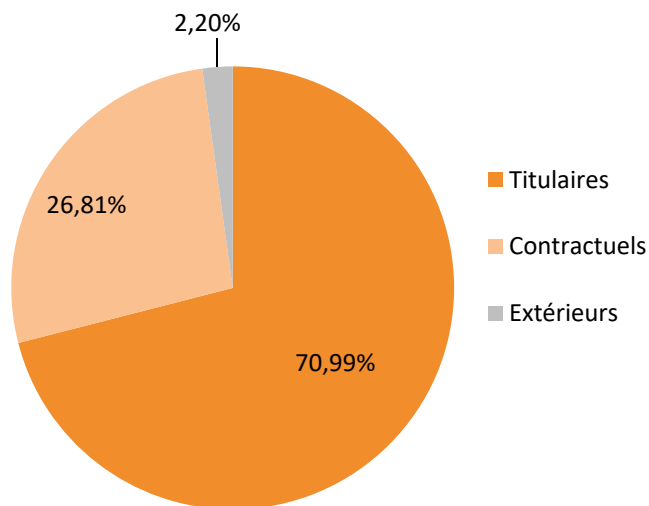


L'augmentation de la Masse salariale entre 2019 et 2020 s'explique par plusieurs éléments :

- **Une augmentation des rémunérations principales** : notamment par la revalorisation des grilles indiciaires sur 2020 (mesures PPCR, revalorisation des grilles d'agents non titulaires IATS) et par la prolongation des contrats doctoraux (contexte COVID).
- **Une augmentation des primes** : Les principales mesures qui expliquent la hausse sur cette rubrique sont le paiement de primes COVID, la mise en place du RIFSEEP titulaires et non titulaires à la rentrée 2019 (effet en année pleine ici) et la hausse des primes de charges administratives (nouvelles fonctions).
- **Une diminution des cours complémentaires**
- **Augmentation des charges patronales en lien avec les rémunérations principales et accessoires**
- **Relative stabilité des prestations sociales**

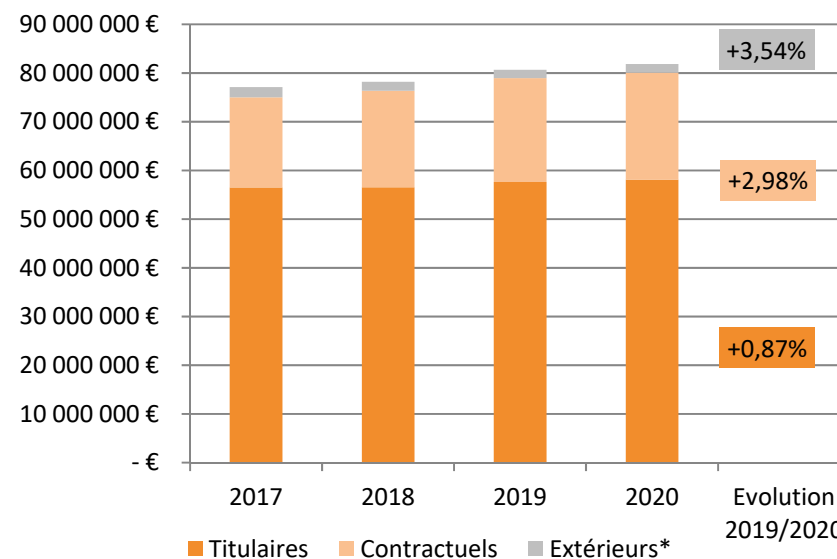
4.3 Masse salariale globale par statut

Masse salariale globale 2020



Titulaires	58 122 393 €
Contractuels	21 945 183 €
Extérieurs*	1 801 996 €
TOTAL	81 869 572 €

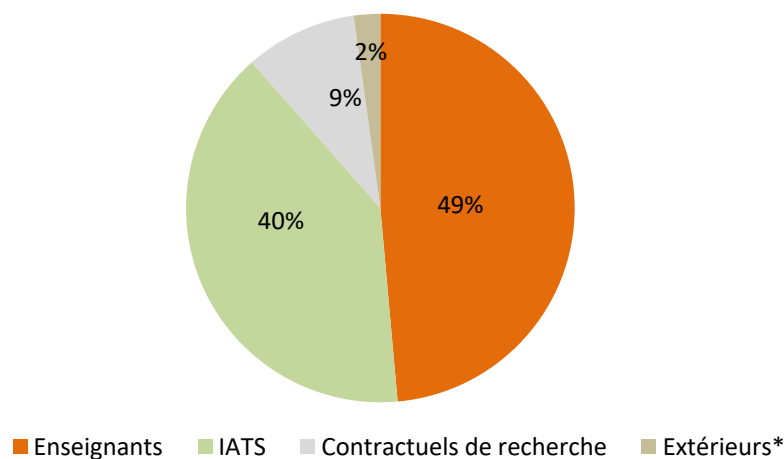
Evolution de la masse salariale globale



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

4.4 Masse salariale globale par type de population

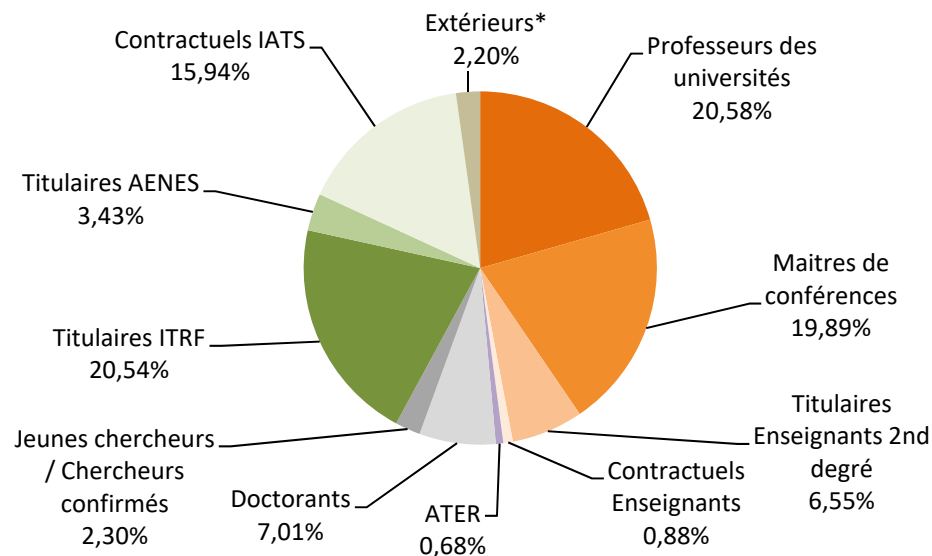
Masse salariale globale 2020 par grand type de population



Enseignants	39 779 481 €
IATS	32 668 609 €
Contractuels de recherche	7 619 486 €
Extérieurs*	1 801 996 €
TOTAL	81 869 572 €

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

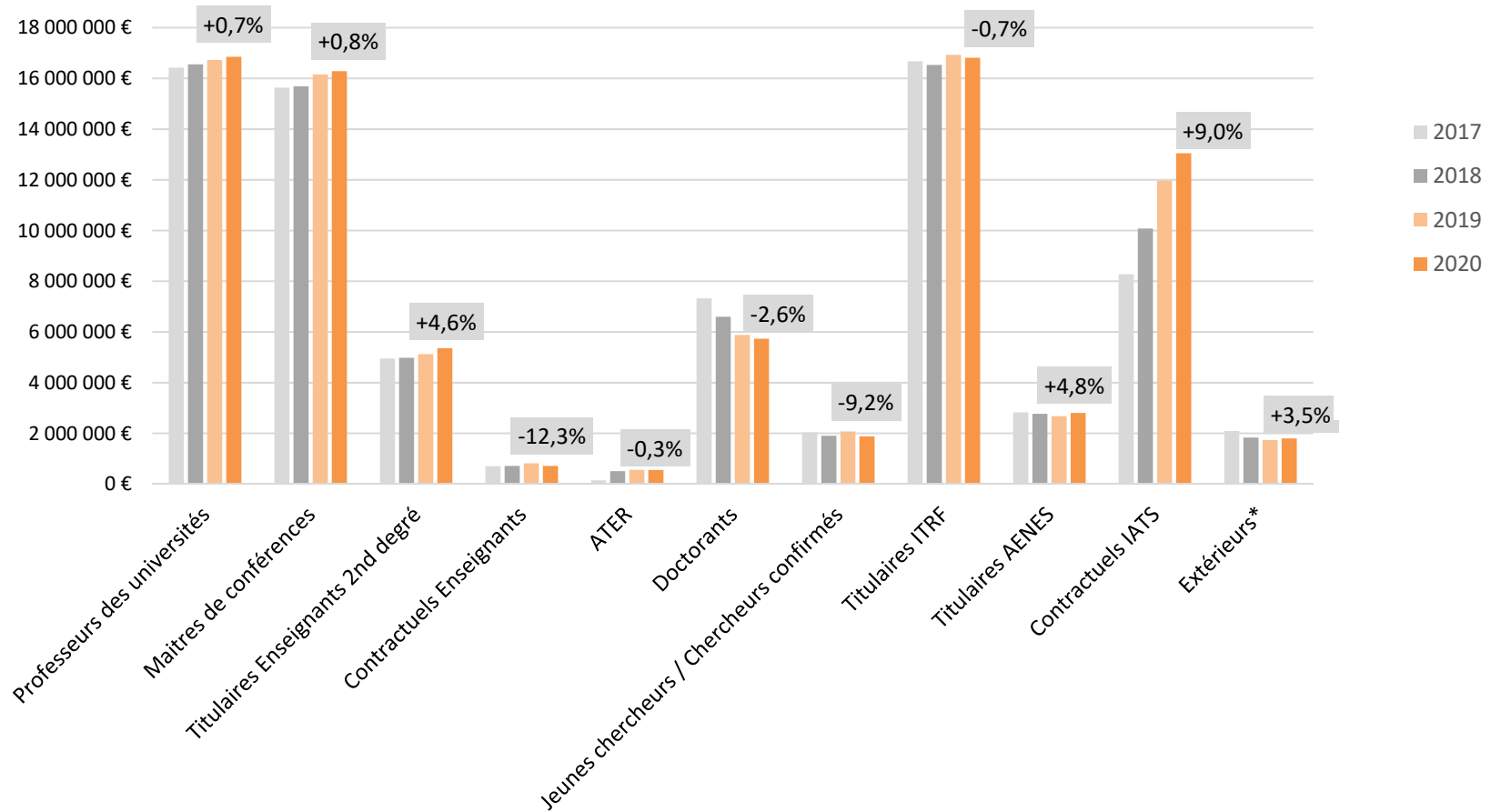
Masse salariale globale 2020



Professeurs des universités	16 851 903 €
Maîtres de conférences	16 285 068 €
Titulaires Enseignants 2nd degré	5 363 967 €
Contractuels Enseignants	719 190 €
ATER	559 353 €
Doctorants	5 735 068 €
Jeunes chercheurs / Chercheurs confirmés	1 884 418 €
Titulaires ITRF	16 815 160 €
Titulaires AENES	2 806 295 €
Contractuels IATS	13 047 154 €
Extérieurs*	1 801 996 €
TOTAL	81 869 572 €

Chapitre 4 - Rémunérations

Evolution de la masse salariale globale

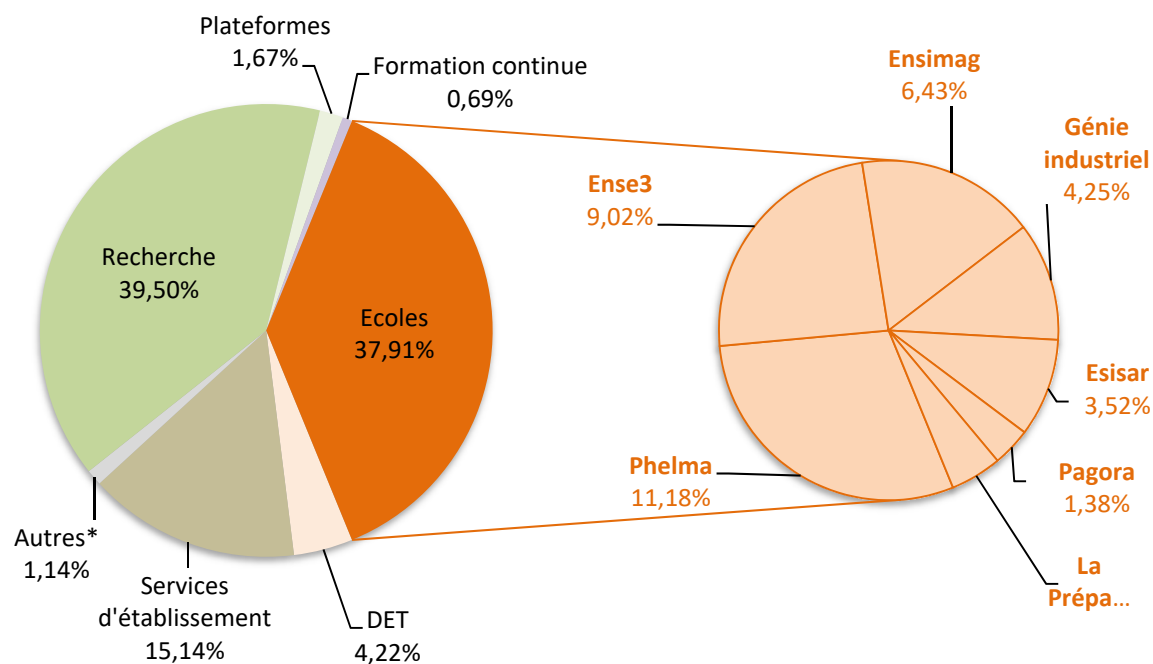


*Les personnels extérieurs sont des personnels dont l'employeur principal n'est pas Grenoble INP - UGA. Il s'agit de chargés d'enseignement vacataires, de contractuels étudiants, et d'agents indemnitaires (bénéficiaires de l'ARE, de primes Invention brevet, d'indemnités de jury ...).

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

4.5 Masse salariale globale par structure

Répartition de la masse salariale globale 2020 par structure



Masse salariale 2020 par structure			Rappel 2019	Rappel 2018
DET	3 458 037 €	4,22%	4,06%	3,99%
Services d'établissement	12 398 644 €	15,14%	14,18%	12,69%
Recherche	32 341 278 €	39,50%	40,37%	41,48%
Plateformes**	1 368 393 €	1,67%	1,61%	1,77%
Formation continue	564 645 €	0,69%	0,75%	0,80%
Phelma	9 154 652 €	11,18%	11,38%	11,74%
Ense3	7 382 191 €	9,02%	8,88%	8,78%
Ensimag	5 267 213 €	6,43%	6,28%	6,29%
Génie industriel	3 479 907 €	4,25%	4,31%	4,10%
Esisar***	2 882 752 €	3,52%	3,66%	3,65%
Pagora***	1 131 221 €	1,38%	1,48%	1,41%
La Prépa	1 507 678 €	1,84%	1,93%	1,93%
Autres*	932 962 €	1,14%	1,11%	1,37%
TOTAL	81 869 572 €	100%	100%	100%

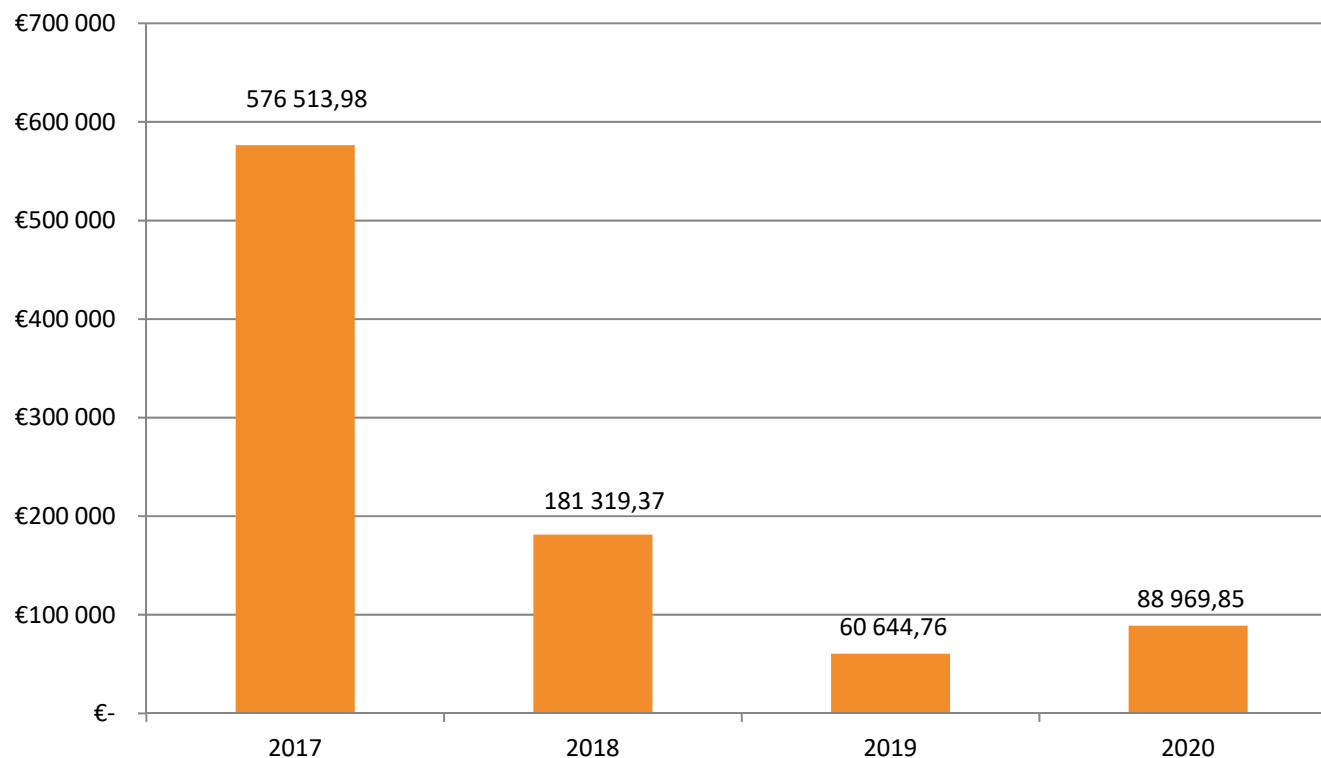
Le salaire des enseignants chercheurs est déversé 50 % Recherche - 50 % Ecole.

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

** Les plateformes comprennent les structures suivantes : CIME, S.mart, CREMHYG et CMP

*** ne concerne que les personnels de Grenoble INP - UGA, hors personnels des structures associatives de ces écoles.

4.6 Allocation retour emploi (ARE)



Comment lire ce graphe ?

On constate globalement une diminution des ARE versées par l'établissement depuis 2017.

Cette diminution s'explique par le passage sur convention Pôle Emploi depuis le 1er octobre 2015.

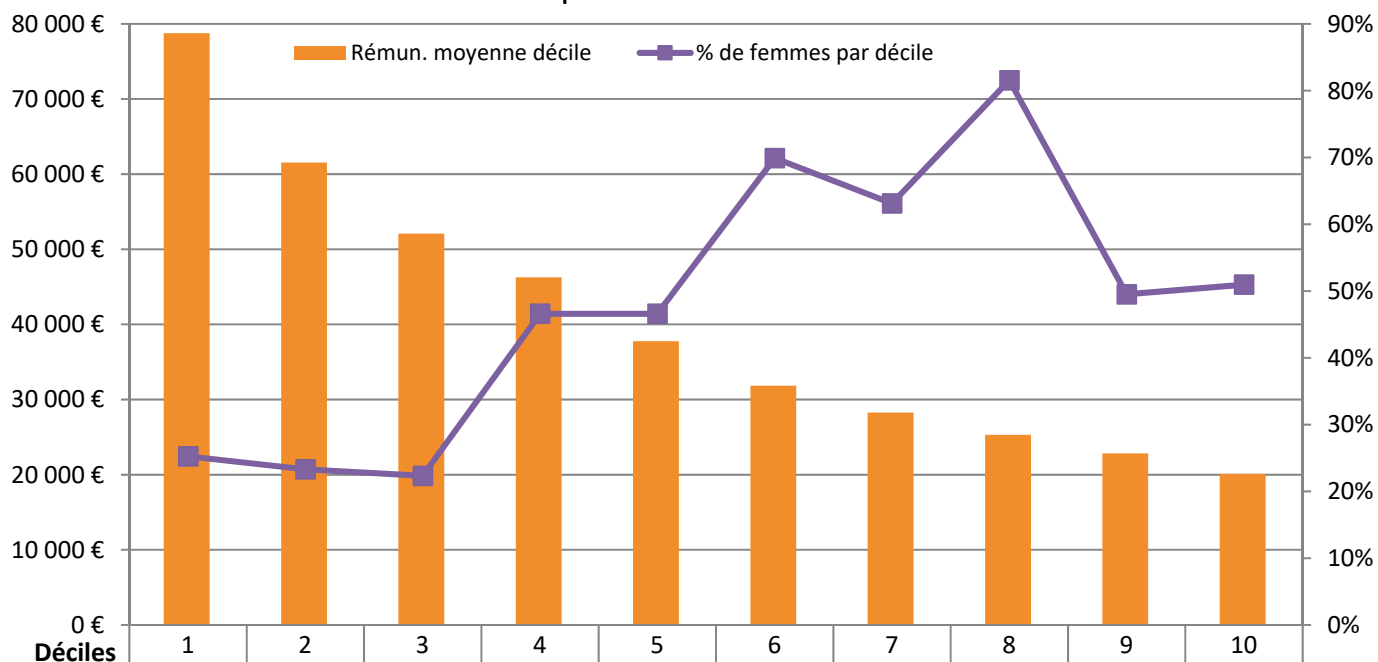
L'établissement verse désormais une cotisation patronale supplémentaire pour les contractuels mais il n'y a presque plus d'ARE versés directement par l'établissement à la fin des contrats agents.

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

La légère augmentation entre 2019 et 2020 s'explique par la reprise de quelques dossiers.

4.7 Rémunérations brutes par déciles

Rémunérations brutes 2020 par décile en données réelles



Rémunérations brutes annuelles en données réelles :

Moyenne
40 462 €



Moyenne Hommes :
45 758 €



Moyenne Femmes :
34 705 €

Médiane
34 224 €



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. Chaque décile contient 10% de la population classée par montant décroissant des rémunérations (chaque décile contient ici **103 personnes**, nous avons **47,91% de femmes** parmi le total des rémunérations observées).

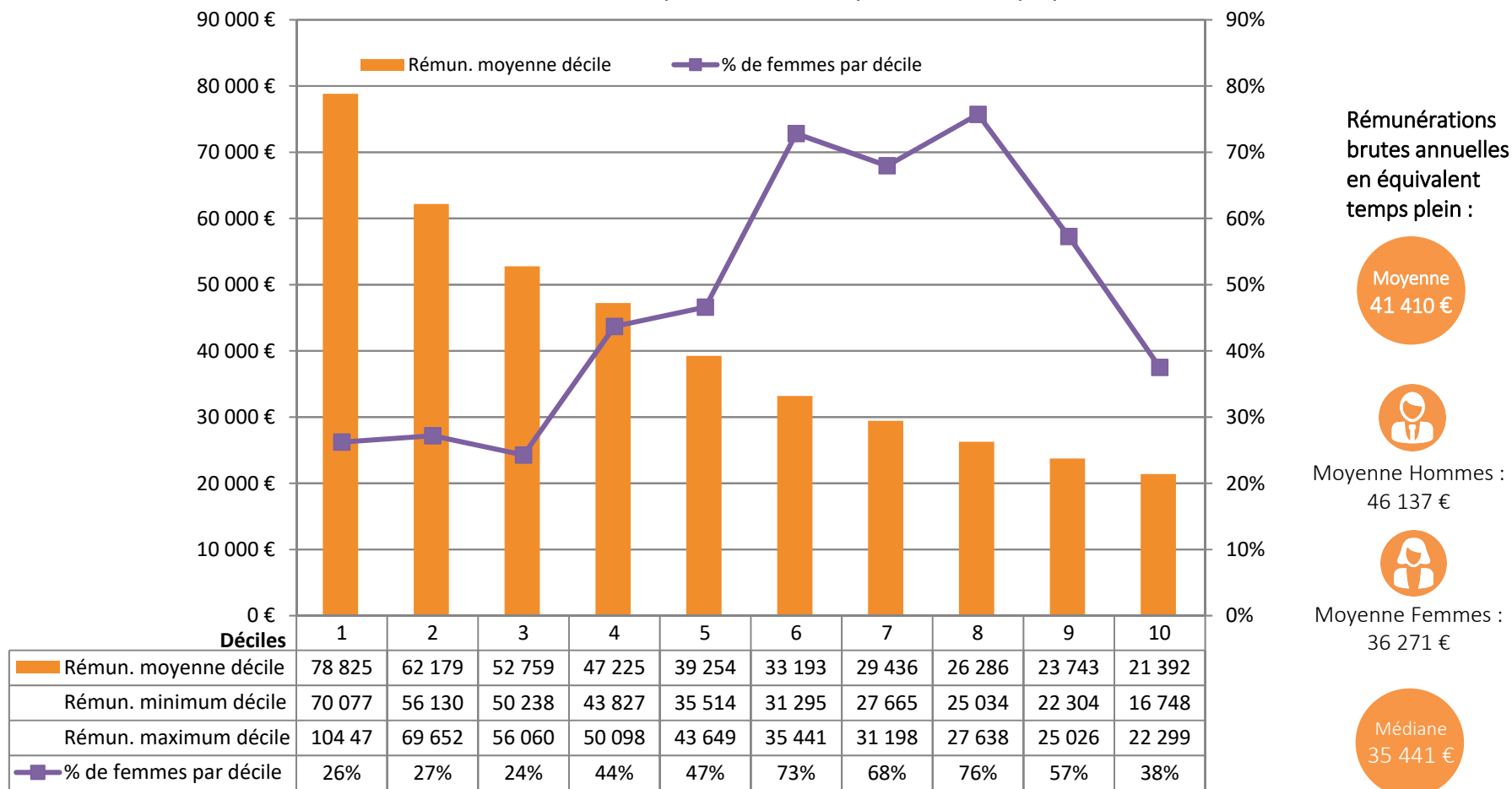
Le décile "1" concerne donc les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus élevées et ainsi de suite jusqu'au décile "10" qui concerne les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus faibles.

Les colonnes du graphe représentent la rémunération moyenne du décile observé (par exemple 46 267 € pour le décile 4)

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

Chapitre 4 - Rémunérations

Rémunérations brutes 2020 par décile en équivalent temps plein



Comment lire ce graphe ?

La lecture est la même que le graphe précédent, la population observée est la même également.


L'équivalent temps plein correspond au calcul des rémunérations des agents comme s'ils avaient travaillé à temps plein.

Par exemple l'équivalent temps plein d'un agent dont la quotité de travail a été de 50% toute l'année correspond donc au double de sa rémunération réelle.


(Source Fichiers KX retour de paie à façon)


Chapitre 4 - Rémunérations


Rémunérations brutes 2020 en données réelles

	2020	Rappel 2019	Rappel 2018
Moyenne des 10 plus hautes rémunérations	91 145 €	91 349 €	92 608 €
 Pourcentage de femmes	10%	0%	10%

Rémunérations brutes 2020 en équivalent temps plein

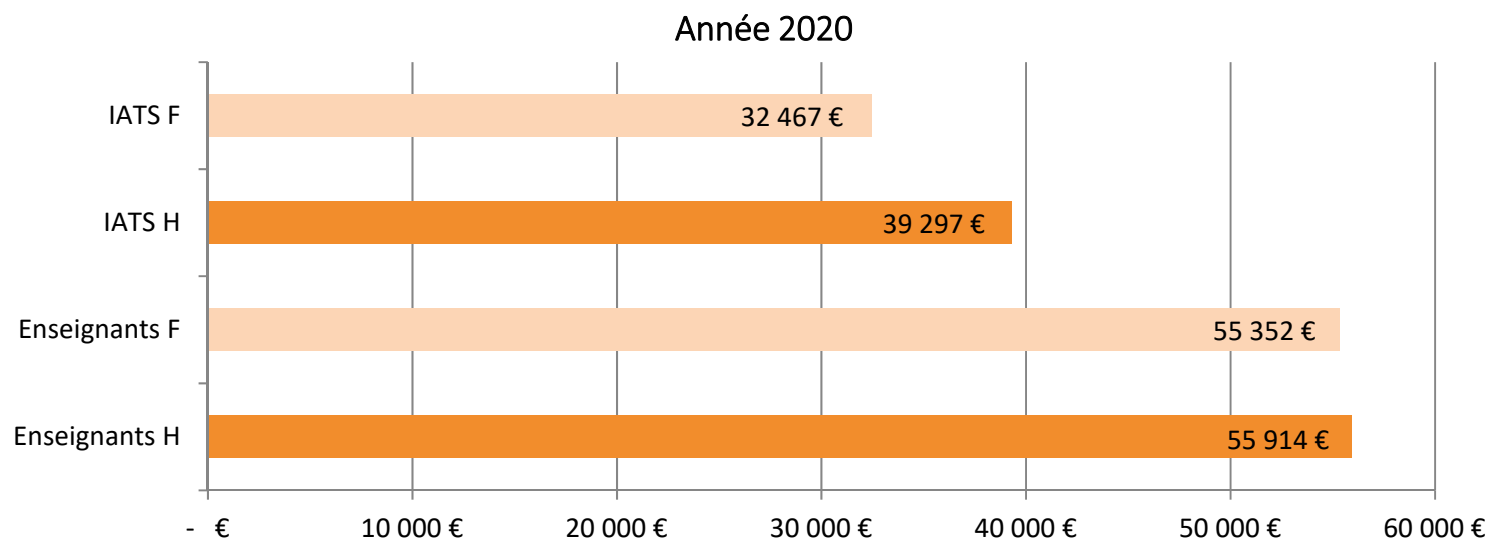
	2020	Rappel 2019	Rappel 2018
Moyenne des 10 plus hautes rémunérations	91 145 €	91 349 €	92 608 €
 Pourcentage de femmes	10%	0%	10%

	2020	Rappel 2019	Rappel 2018
Moyenne des 10 plus basses rémunérations	12 547 €	13 692 €	13 778 €
 Pourcentage de femmes	80%	80%	90%

	2020	Rappel 2019	Rappel 2018
Moyenne des 10 plus basses rémunérations	20 651 €	19 934 €	20 005 €
 Pourcentage de femmes	40%	70%	70%

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

4.8 Salaire brut annuel moyen des personnels 40-50 ans



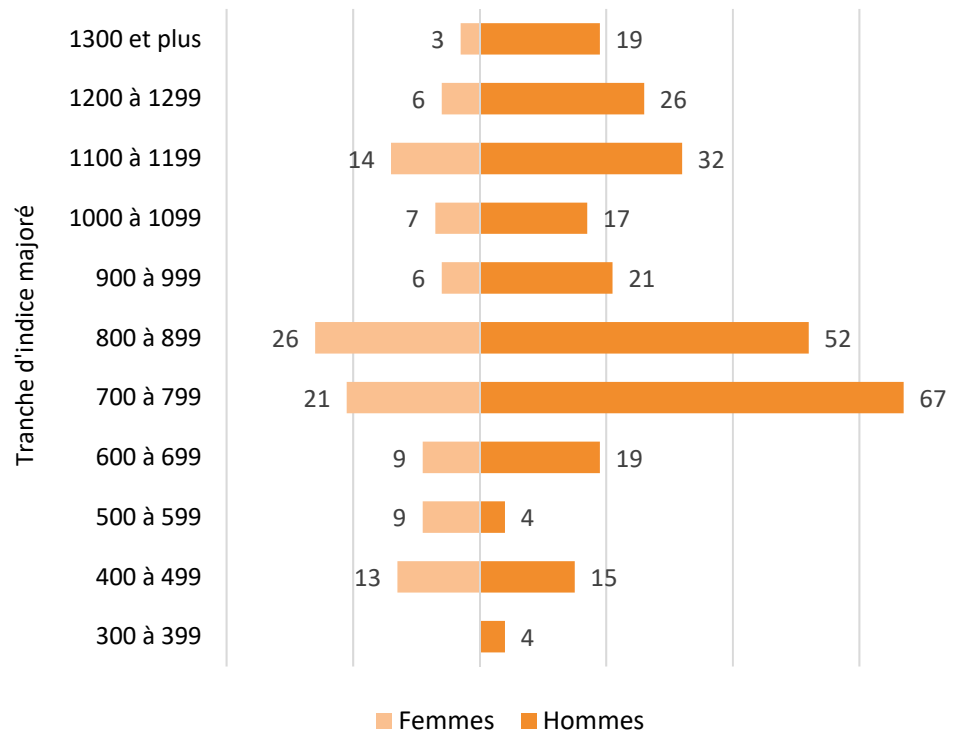
Salaire brut moyen calculé sur la base des agents ayant travaillé toute l'année à temps complet
 La tranche d'âge sur laquelle est calculé cet indicateur a pour but de supprimer les effets de début et de fin de carrière sur le salaire annuel moyen.

	Salaire brut annuel moyen		Variation	
	2019	2020	En valeur	En %
IATS F	31 256 €	32 467 €	1 211 €	3,87%
IATS H	39 054 €	39 297 €	244 €	0,62%
Enseignants F	55 021 €	55 352 €	331 €	0,60%
Enseignants H	55 823 €	55 914 €	91 €	0,16%

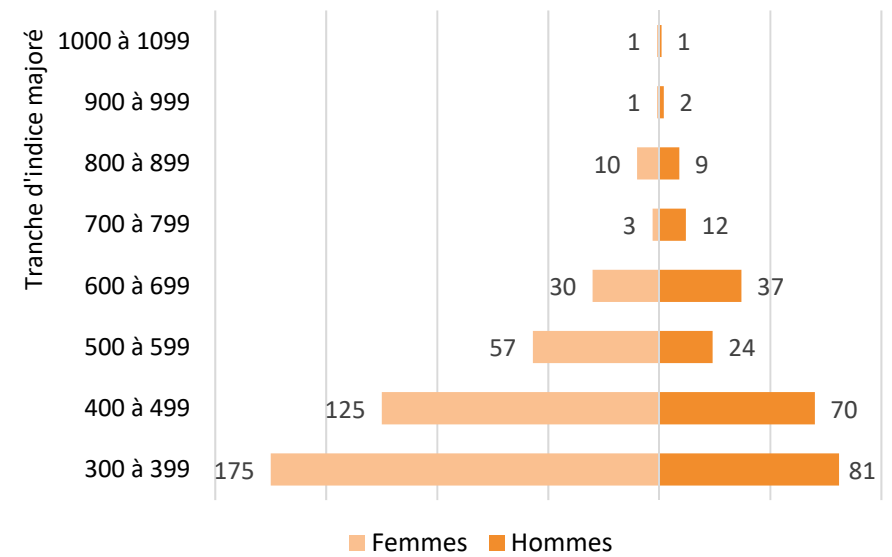
4.9 Rémunération par tranche d'indice majoré

Observation des indices de décembre 2020

Pyramide par tranche d'indice des enseignants



Pyramide par tranche d'indice des IATS



(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

4.10 Heures complémentaires des enseignants

Catégorie d'emploi	Nombre d'enseignants ayant des heures complémentaires payées sur 2020			% d'enseignants avec des heures complémentaires payés sur 2020			Nombre moyen d'heures complémentaires payées		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
PR	77	21	98	81,9%	70,0%	79,0%	70,2	95,8	75,7
MCF	106	42	148	82,8%	89,4%	84,6%	99,4	68,1	90,5
PRAG	27	16	43	93,1%	94,1%	93,5%	160,2	95,4	136,1
PRCE	7	5	12	100,0%	62,5%	80,0%	129,4	99,1	116,8
Sous Total Titulaires	217	84	301	84,1%	82,4%	83,6%	97,6	82,1	93,3
PAST	7	1	8	87,5%	100,0%	88,9%	90,5	174,5	101,0
Enseignants Contractuels	1	5	6	50,0%	100,0%	85,7%	170,0	79,9	94,9
Sous Total Contractuels	8	6	14	80,0%	100,0%	87,5%	100,4	95,6	98,4
Total	225	90	315	84,0%	83,3%	83,8%	97,7	83,0	93,5



83,8 % des enseignants ont des heures complémentaires payées sur 2020.
Le montant brut des Heures complémentaires payées aux enseignants s'élèvent à **1 219 375 €**

4.11 Primes des enseignants

PRES - prime de recherche et d'enseignement supérieur

La PRES est attribuée aux enseignants-chercheurs titulaires et stagiaires, aux enseignants associés à temps plein (PR ou MCF), aux personnels détachés sur un emploi d'enseignant-chercheur, aux ATER et aux enseignants du second degré.

Cette prime est attribuée aux personnels qui participent à l'élaboration et à la transmission des connaissances ainsi qu'au développement de la recherche. Elle ne peut être attribuée qu'aux enseignants accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Cette prime est attribuée au même taux aux enseignants placés en délégation ou en congé pour recherches ou conversions thématiques et aux personnels qui bénéficient de décharges de service.

Montant brut de la masse salariale
dépensée sur 2020 pour la PRES

468 024 €

PEDR - Prime d'encadrement doctoral et de recherche

La PEDR est accordée aux enseignants chercheurs (professeur des universités et maître de conférences) en raison d'une activité scientifique jugée d'un niveau élevé au regard notamment de leur production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées, d'une contribution exceptionnelle à la recherche, ou parce qu'ils ont été lauréats d'une distinction scientifique. Cette prime est attribuée pour une période de quatre ans renouvelable.

Corps	Nombre d'enseignants qui ont perçu la PEDR sur 2020			% d'enseignants ayant perçu la PEDR sur 2020		
	H	F	Total	H	F	Total
PR	55	20	75	58,5%	66,7%	60,5%
MCF	52	13	65	40,6%	27,7%	37,1%
TOTAL	107	33	140	48,2%	42,9%	46,8%

Montant brut de la masse salariale
dépensée sur 2020 pour la PEDR

654 630 €

Chapitre 4 - Rémunérations

PCA - Prime de charges administratives

La PCA est attribuée aux enseignants chercheurs titulaires et personnels assimilés exerçant une responsabilité administrative ou prenant la responsabilité d'une mission temporaire et dont la durée ne peut être inférieure à un an.

Corps	Nombre d'enseignants qui ont perçu la PCA sur 2020			% d'enseignants qui ont perçu la PCA sur 2020		
	H	F	Total	H	F	Total
PR	19	10	29	20,2%	33,3%	23,4%
MCF	34	13	47	26,6%	27,7%	26,9%
PRAG	4	1	5	13,8%	5,9%	10,9%
TOTAL	57	24	81	22,7%	25,5%	23,5%

Montant brut de la masse salariale
dépensée sur 2020 pour la PCA

196 843 €

PA - Prime d'administration

La PA est attribuée à l'administrateur général et aux directeurs d'écoles.

Au 31/12/2020, 7 agents perçoivent la prime d'administration.

Montant brut de la masse salariale
dépensée sur 2020 pour la PA

83 631 €

4.12 Primes des IATS

RIFSEEP - Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

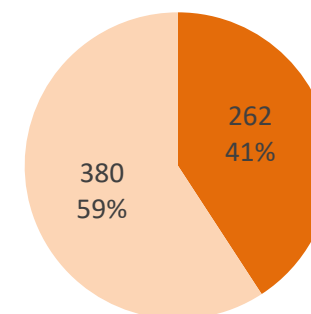
Le RIFSEEP se décompose de deux parts : l'IFSE (Indemnités de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, il s'agit d'une part mensuelle, fixe et obligatoire) et le CIA (Complément Indemnitare Annuel, une part variable et annuelle). Il concerne les agents titulaires ou contractuels IATS.

Le montant de l'IFSE dépend du groupe fonctions et des missions annexes de l'agent (fonctions informatiques, assistants de prévention, personnels compétents en radio protection ..)

Groupe fonctions de l'IFSE	Nombre d'agents au 31/12/20*		
	H	F	Total
Adjoins techniques et adjoins administratifs	30	68	98
Fonctions à responsabilités, expertise ou sujétions	15	37	52
Fonctions usuelles	15	31	46
Assistants ingénieurs	28	51	79
Fonctions à responsabilités, expertise ou sujétions	10	27	37
Fonctions usuelles	18	24	42
Ingénieur d'étude et attachés	90	105	195
Fonctions à responsabilités, expertise ou sujétions	33	45	78
Fonctions usuelles	57	60	117
Ingénieurs de recherche	42	19	61
Fonctions à responsabilités, expertise ou sujétions	19	9	28
Fonctions usuelles	23	10	33
Techniciens de la recherche et de la formation et secrétaires d'administration	47	162	209
Fonctions à responsabilités, expertise ou sujétions	17	50	67
Fonctions usuelles	30	112	142
Total général	237	405	642

*sont exclus ici les quelques agents non titulaires aux statuts spécifiques qui n'incluent pas le RIFSEEP

Nombre d'agents par fonction au 31/12/2020



- Fonctions à responsabilités, expertise ou sujétions
- Fonctions usuelles

**Montant brut de la masse salariale
dépensée sur 2020 pour le RIFSEEP
(incluant IFSE + CIA)**

3 448 846 €

4.13 Autres Primes

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.

Population	Nombre d'agents qui ont perçu la GIPA sur 2020			Montant moyen perçu		
	H	F	Total	H	F	Total
IATS						
Catégorie A	5	6	11	867 €	466 €	648 €
Catégorie B	0	1	1	- €	38 €	38 €
Catégorie C	3	2	5	258 €	197 €	234 €
ENSEIGNANTS						
MCF	10	1	11	746 €	867 €	757 €
PRAG	1	0	1	867 €	- €	867 €
PAST	3	0	3	212 €	- €	212 €
TOTAL	22	10	32	639 €	409 €	568 €

Montant brut de la masse salariale dépensée sur 2020 pour la GIPA
18 163 €

5.1. Compte épargne temps (CET)

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

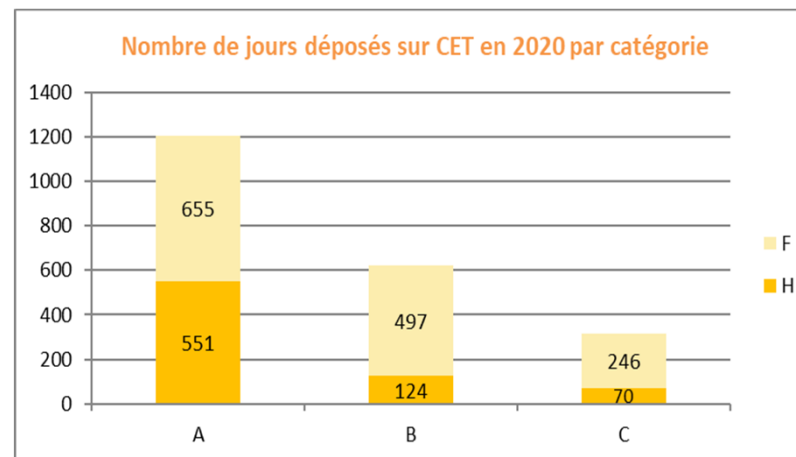
Désormais, le seuil à partir duquel les personnels peuvent exercer un choix quant à l'utilisation des jours déposés sur leur CET est fixé à 15 jours au lieu de 20 antérieurement. Les jours excédant ce seuil (à partir du 16ème) donnent lieu à option : indemnisation financière, maintien sous forme de congés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

"A compter du 1er janvier 2020 également, les montants forfaitaires d'indemnisation des jours épargnés sur un CET sont revalorisés de 10 euros pour chacune des 3 catégories statutaires et fixés ainsi :"

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

Suivi du nombre de jours déposés sur le CET sur 4 années en 2020

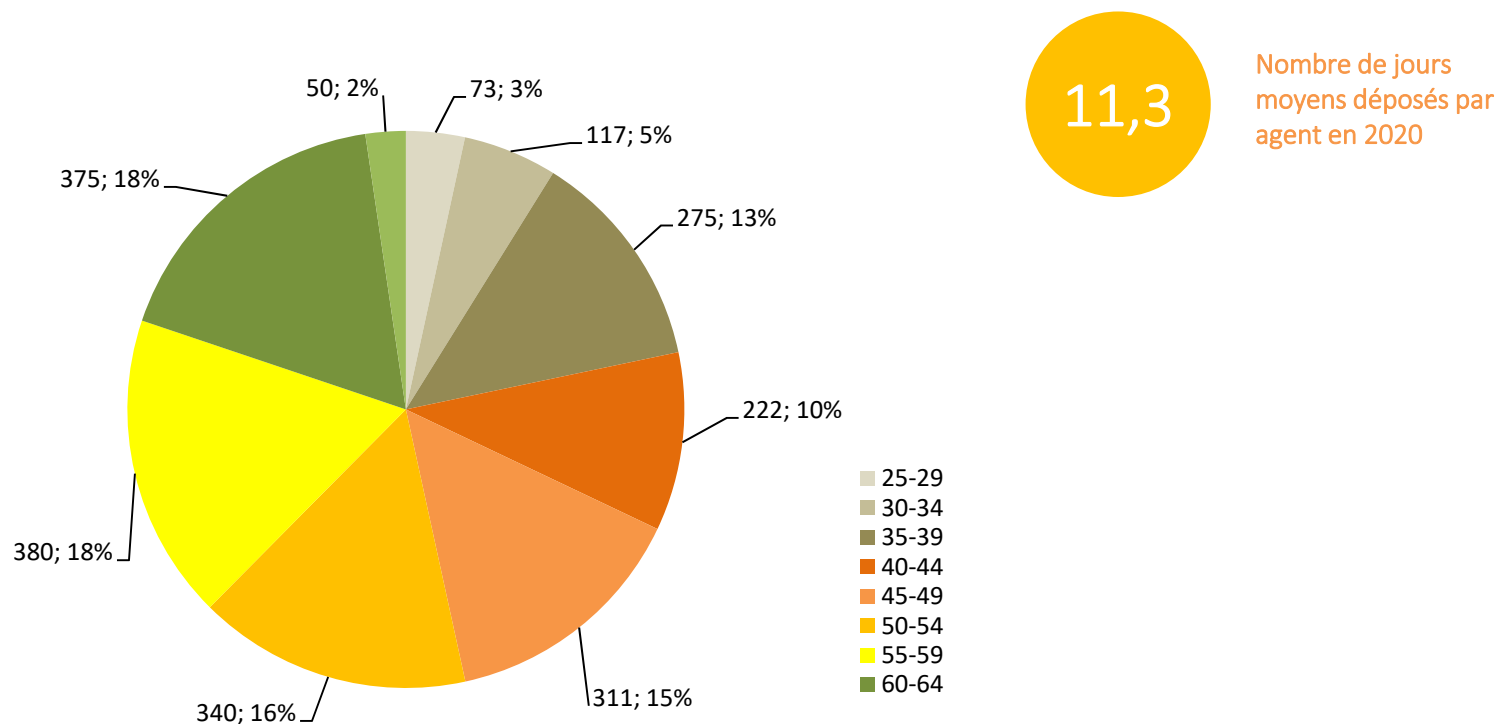
	H	F	2020	2019	2018	2017
A	551	655	1206	634	630	683
B	124	497	621	345	554	397
C	70	246	316	220	217	260
TOTAL	745	1398	2143	1199	1401	1340



Nette hausse du nombre de jours déposés sur le CET par rapport à 2019

Dû au contexte actuel de la COVID-19, le plafonnement d'abondement du CET a été revu à la hausse (70 jours en 2020 contre 60 jours en 2019).

Nombre de jours déposés sur le CET en 2020 par tranches d'âge



Le nombre de jours moyen déposés par les agents est en augmentation par rapport aux années précédentes (pour rappel la moyenne s'élevait à 10 jours en 2018, à 9,64 jours en 2017 et à 9,44 jours en 2016).
Le nombre d'agents ayant déposé au moins un jour sur son CET est en nette augmentation (190 agents cette année contre 131 en 2019)

Chapitre 5 - Conditions de travail

Nombre de jours utilisés en rémunération directe ou RAFP

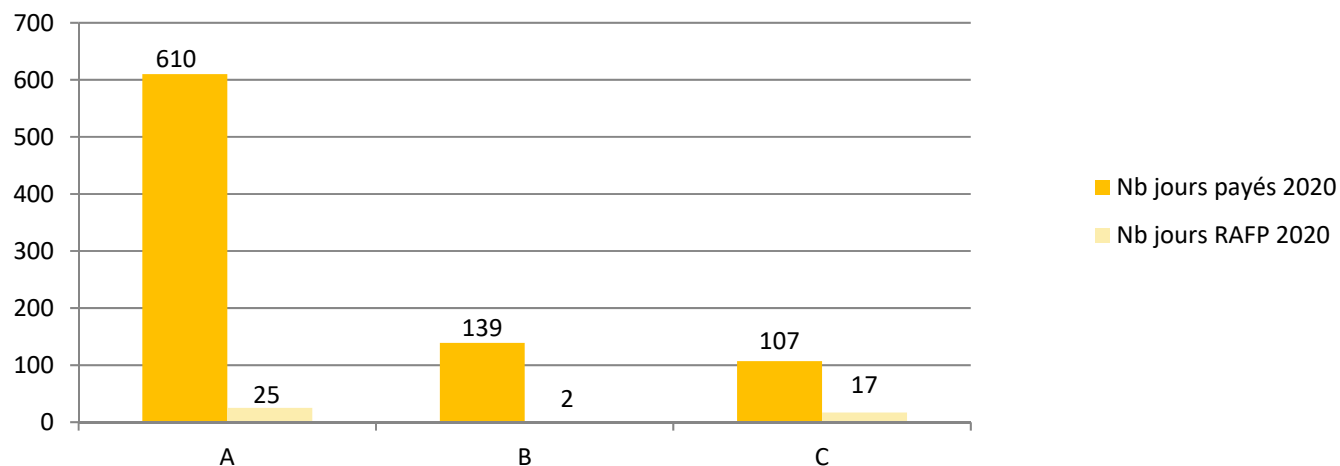
	Nb jours payés 2020	Nb jours RAFP 2020	TOTAL 2020	Nb jours payés 2019	Nb jours RAFP 2019	TOTAL 2019	Nb jours payés 2018	Nb jours RAFP 2018	TOTAL 2018
A	610	25	635	368	99	467	460	77	537
B	139	2	141	191	3	194	320	10	330
C	107	17	124	102	30	132	149	35	184
TOTAL	856	44	900	661	132	793	929	122	1051



On observe une augmentation du nombre total de jours payés (rémunération directe ou RAFP) en 2020. Nous observons également que cette augmentation concerne plus particulièrement la catégorie A.

Pour rappel : En 2018, un changement de réglementation est à l'origine de l'augmentation du nombre de jours payés (diminution du nombre de jours à partir duquel le droit d'option peut être effectué de 20 à 15 jours et hausse de la valeur financière des jours indemnisés +10 euros bruts par jour indemnisé)

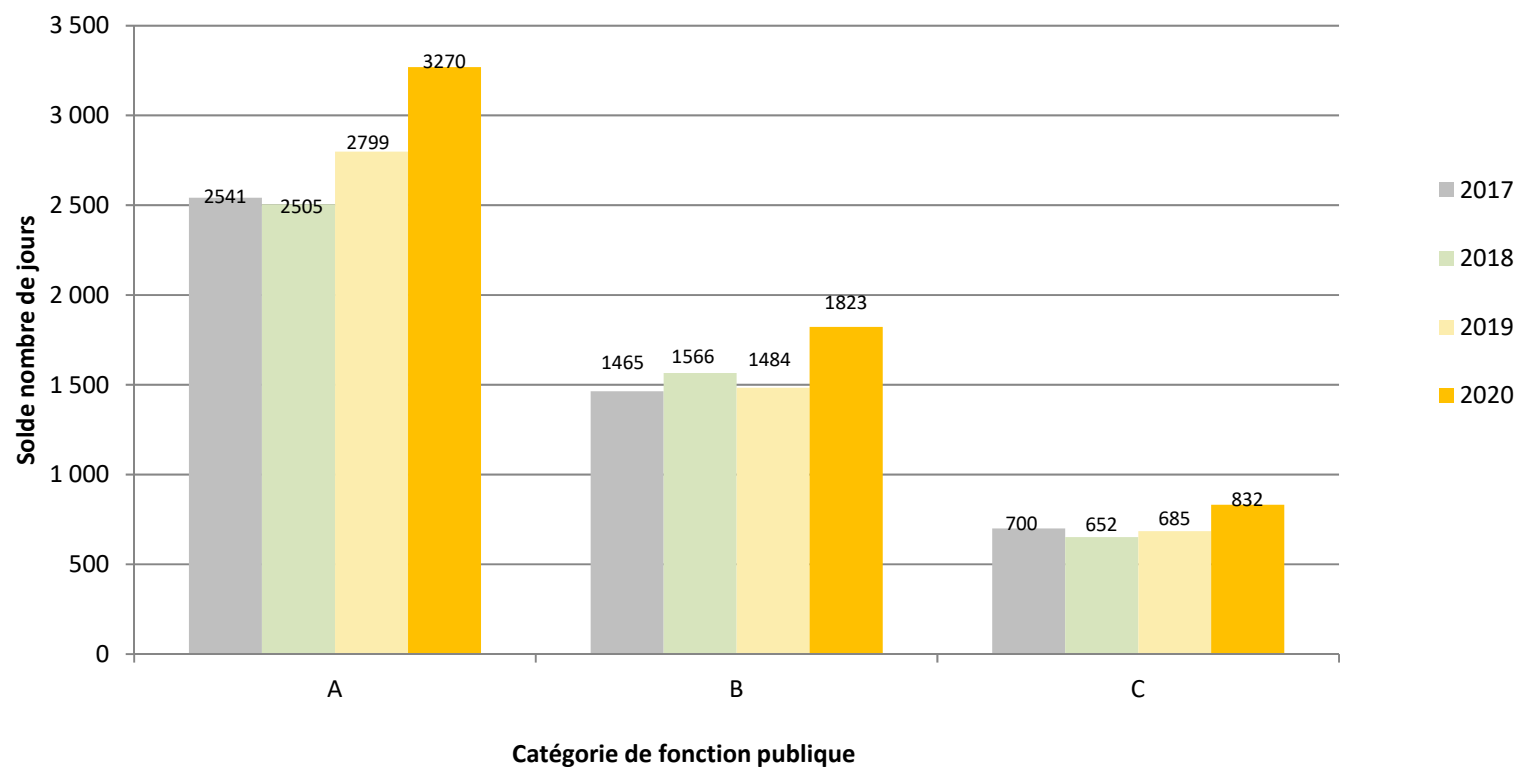
Nombre de jours utilisés en rémunération directe ou RAFP en 2020



Evolution du solde de nombre de jours placés sur le CET

- Prise en compte de tous les CET et pas seulement ceux avec un solde supérieur à 0.
- Tableaux source arrêtés tous les ans à début janvier pour améliorer les comparaisons de données entre années.
- Le solde de nombre de jours placés sur le CET s'apprécie après rémunérations des jours en rémunérations directes ou en RAFP
- En 2020, 1 agent seulement a un solde CET avec 70 jours et ne peut plus déposer de jours

Evolution du solde de nombre de jours placés sur CET



Chapitre 5 - Conditions de travail

Evolution du solde de nombre de jours placés sur le CET

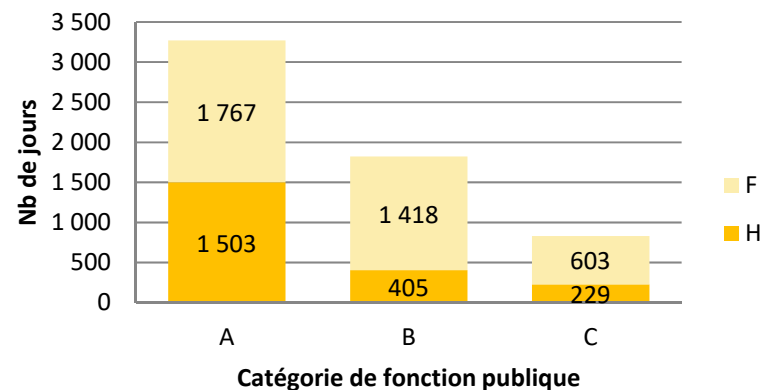
2020						
Catégorie	H		F		Total	
	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours
A	71	1 503	82	1 767	153	3 270
B	20	405	65	1 418	85	1 823
C	10	229	32	603	42	832
Total	107	2 136	188	3 788	280	5 924

2019						
Catégorie	H		F		Total	
	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours
A	70	1 329	76	1 470	146	2 799
B	23	362	63	1 122	86	1 484
C	11	176	36	509	47	685
Total	104	1866,5	175	3100,5	279	4967

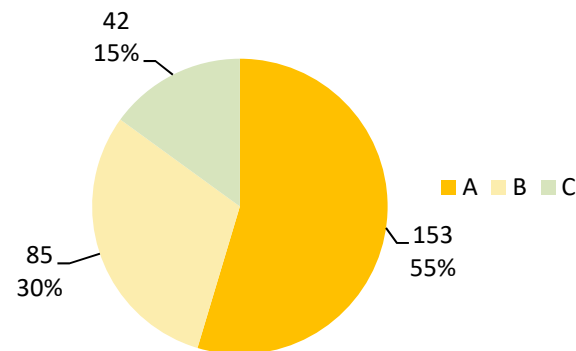
2018						
Catégorie	H		F		Total	
	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours
A	61	1 185	57	1 320	118	2 505
B	19	304	73	1 262	92	1 566
C	9	157	32	495	41	652
Total	89	1 645	162	3 077	251	4 722

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

Solde de jours placés sur CET en 2020 par catégorie



Nombre d'agents disposant d'un CET alimenté en 2020



On observe une augmentation du nombre de jours disponibles sur le CET cette année par rapport à l'année dernière (5924 jours au total contre 4967 jours en 2019).

5.2. Absences et congés

5.2.1 Congés maladie ou congés pour raisons de santé sur l'année 2020

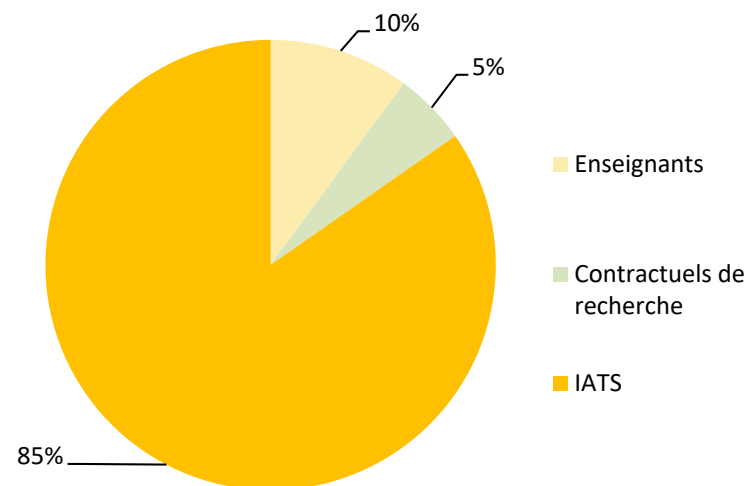
Les congés maladie ou pour raisons de santé comprennent les congés de maladie ordinaires, les congés de longue maladie, les congés de longue durée, les congés de grave maladie, les accidents de travail/service et les maladies professionnelles.

Répartition des agents ayant au moins un arrêt de travail

(congé maladie ou congé pour raisons de santé) en 2020 par type de population

2020				Rappel 2019	Rappel 2018
Type de population	Nb agents ayant au moins un arrêt	Effectifs au 31/12/2020	% de l'effectif total par population	% de l'effectif total par population	% de l'effectif total par population
Enseignants	27	391	6,9%	8,4%	11,2%
Contractuels de recherche	14	234	6,0%	6,4%	4,4%
IATS	227	650	34,9%	35,3%	37,3%
Total général	268	1275	21,0%	21,9%	22,6%

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

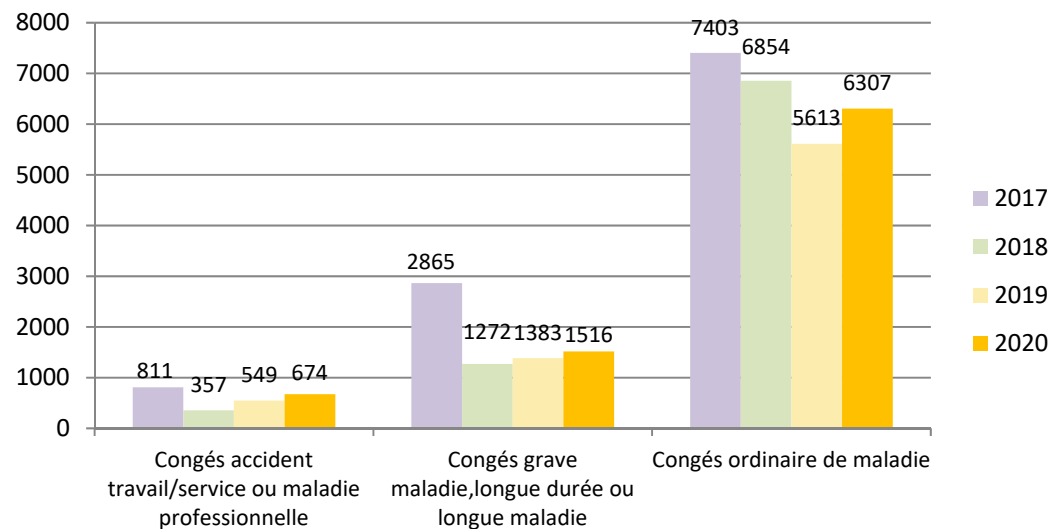


Chapitre 5 - Conditions de travail

Nombre de jours d'arrêt par type de congés

	2020	2019	2018	2017
Congés accident travail/service ou maladie professionnelle	674	549	357	811
Congés grave maladie, longue durée ou longue maladie	1516	1383	1272	2865
Congés ordinaire de maladie	6307	5613	6854	7403
Total général	8497	7545	8483	11079

Nombre de jours d'arrêt par type de congés



Durée moyenne des arrêts par type de population et par sexe 2020							2019	
Type de population	Sexe	Nb d'agents ayant au moins un arrêt	Durée total des arrêts en jours	Nb arrêts	Nombre arrêt moyen par agent arrêté	Nombre moyen de jours d'arrêts	Nombre arrêt moyen par agent arrêté	Nombre moyen de jours d'arrêts
Enseignants	H	15	511	23	1,53	22,22	1,26	20,52
	F	12	306	15	1,25	20,40	1,30	46,62
Total Enseignants		27	817	38	1,41	21,50	1,27	28,60
Contractuels de recherche	H	12	237	12	1,00	19,75	1,00	11,00
	F	2	10	2	1,00	5,00	1,40	8,43
Total Contractuels de recherche		14	247	14	1,00	17,64	1,13	9,94
IATS	H	60	1415	86	1,43	16,45	1,34	17,45
	F	167	6018	228	1,37	26,39	1,57	17,65
Total IATS		227	7433	314	1,38	23,67	1,49	17,59
Total général		268	8497	366	1,37	23,22	1,45	18,40

Chapitre 5 - Conditions de travail

5.2.2 Calcul du taux d'absentéisme

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

6,7

Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent en 2020.



3,2 jours moyens de jours d'arrêts pour les hommes



10,6 jours moyens de jours d'arrêts pour les femmes

Nombre de jours d'arrêt / nombre total des agents présents au 31/12/2020

2020				Rappel 2019	Rappel 2018
Type de population	Durée total des arrêts en jours	Effectifs au 31/12/2020	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent
Enseignants	817	391	2,09	3,06	4,83
Contractuels de recherche	247	234	1,06	0,72	0,92
IATS	7433	650	11,44	9,27	10,46
Total général	8497	1275	6,66	5,83	6,79

Type d'absence	2020						Rappel 2019					
	Enseignants		Contractuels de recherche		IATS		Enseignants		Contractuels de recherche		IATS	
	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent
MALADIES LONGUES	70	0,18			1446	2,22	352	0,90			1031	1,59
MALADIES ORDINAIRES	747	1,91	247	1,06	5313	8,17	722	1,85	166	0,71	4725	7,27
ACCIDENTS					674	1,04	127	0,32	3	0,01	419	0,64
MALADIE PROFESSIONNELLE							0		0		0	
Total général	817	2,09	247	1,06	7433	11,44	1201		169		6175	

Chapitre 5 - Conditions de travail

Nombre de jours d'absence / nombre de jours théoriques travaillés pour les ETP au 31/12/2020

Le nombre de jours théoriquement travaillés (207 jours) correspondant à : 365 jours - 9 jours fériés - 104 jours de week-ends - 45 jours de congés.

2020					Rappel 2019				Rappel 2018			
Type de population	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total général	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total général	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total général
Durée total des arrêts en jours	817	247	7433	8497	1201	169	6175	7545	1893	230	6360	8483
Effectifs au 31/12/2020	391	234	650	1275	393	235	666	1294	392	249	608	1249
Taux d'absentéisme	1,0%	0,5%	5,5%	3,2%	1,5%	0,3%	4,5%	2,8%	2,3%	0,4%	5,0%	3,3%

Le ministère calcul une proportion d'agents titulaires ayant pris au moins 1 jour de congé pour raison de santé au cours de l'année, en 2018 la proportion était de 24,4% , en 2020 pour Grenoble INP nous avons une proportion de 21% (titulaires et contractuels)

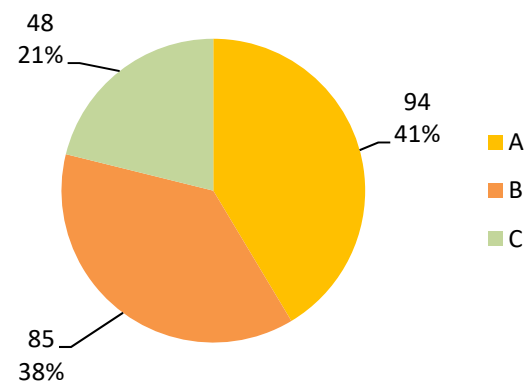
Chapitre 5 - Conditions de travail

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

Répartition par catégorie des agents IATS ayant au moins un arrêt de travail (congé maladie ou congé pour raisons de santé) par type de population

Catégorie	2020							Rappel 2019		
	Nb d'agents ayant au moins un arrêt			Effectifs au 31/12/2020			% de l'effectif total par population	Nb d'agents ayant au moins un arrêt	Effectifs au 31/12/2019	% de l'effectif total par population
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL				
A	32	62	94	165	178	343	27%	110	336	33%
B	13	72	85	47	162	209	41%	75	222	34%
C	15	33	48	30	68	98	49%	47	108	44%
Total général	60	167	227	242	408	650	35%	232	666	35%

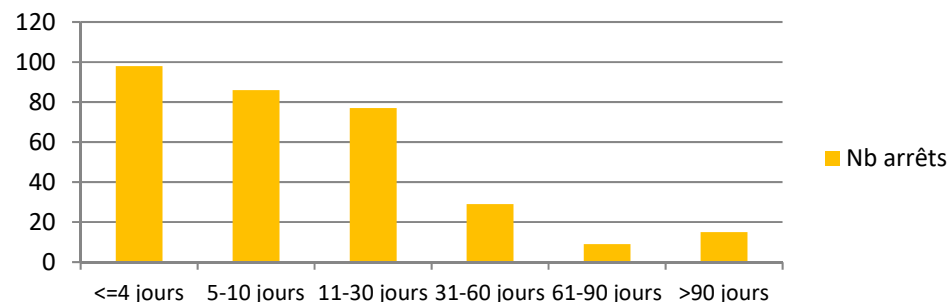
Répartition par catégorie des agents ayant eu au moins un arrêt de travail



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

Durée arrêt	Nb arrêts	% du total
<=4 jours	98	31%
5-10 jours	86	27%
11-30 jours	77	25%
31-60 jours	29	9%
61-90 jours	9	3%
>90 jours	15	5%
Total général	314	100%

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

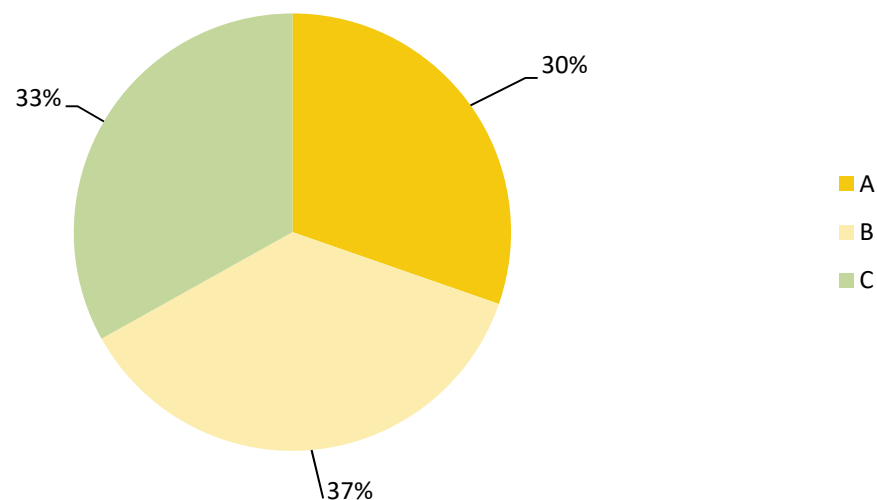


Chapitre 5 - Conditions de travail

Répartition des congés maladie ordinaire par catégorie FP

2020			Rappel 2019		Rappel 2018	
Catégorie	Durée total des arrêts en jours	Répartition en %	Durée total des arrêts en jours	Répartition en %	Durée total des arrêts en jours	Répartition en %
A	2605	41%	1985	42%	1868	37%
B	1943	31%	1423	30%	2065	41%
C	1759	28%	1317	28%	1104	22%
Total général	6307	100%	4725	100%	5037	100%

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



Chapitre 5 - Conditions de travail

5.2.4 Congés pour raisons familiales sur l'année 2020

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

2020									Rappel 2019		Rappel 2018	
Type de congé	Enseignants		IATS		Contractuels de recherche		Total Nb agents ayant au moins un arrêt	Total Durée total des arrêts en jours	Total Nb agents ayant au moins un arrêt	Total Durée total des arrêts en jours	Total Nb agents ayant au moins un arrêt	Total Durée total des arrêts en jours
	Nb agents ayant au moins un arrêt	Durée total des arrêts en jours	Nb agents ayant au moins un arrêt	Durée total des arrêts en jours	Nb agents ayant au moins un arrêt	Durée total des arrêts en jours						
CONGE MATERNITE	1	126	15	1338	2	134	17	1472	19	1838	18	1996
A	1	126	9	800	2	134	11	934	15	1476	10	1139
B			6	538			10	690	4	362	8	857
CONGE PATERNITE ACCUEIL ENFANT	3	26	6	66	2	22	8	88	13	176	16	170
A	3	26	5	55	2	22	7	77	11	124	14	148
B									1	41	1	11
C			1	11			1	11	1	11	1	11
CONGE PARENTAL	0	0	4	463	0	0	4	463	3	268	4	921
A			3	311			3	311	3	268	2	468
B			1	152			1	152	0	0	2	453
Total général	4	152	25	1867	4	156	29	2023	35	2282	38	3087

5.3. Quotités de travail

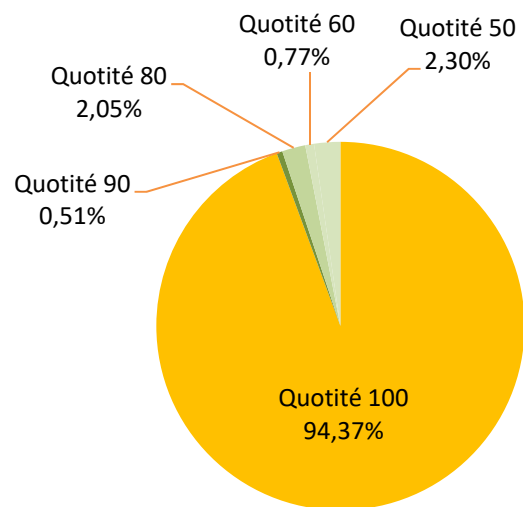
Observation des effectifs par quotité de travail au 31/12/2020

	ENSEIGNANTS		IATS		CONTRACTUELS DE RECHERCHE		TOTAL 2020	Rappel 2019	Rappel 2018
	H	F	H	F	H	F			
Quotité 100%	264	105	228	291	161	73	1122	1130	1085
Quotité 90%	1	1	1	24			27	25	22
Quotité 80%	2	6	5	74			87	89	85
Quotité 70%			1	3			4	12	9
Quotité 60%	2	1	3	1			7	9	7
Quotité 50%	8	1	4	14			27	29	41
Quotité 40%				1			1		
TOTAL	277	114	242	408	161	73	1275	1294	1249

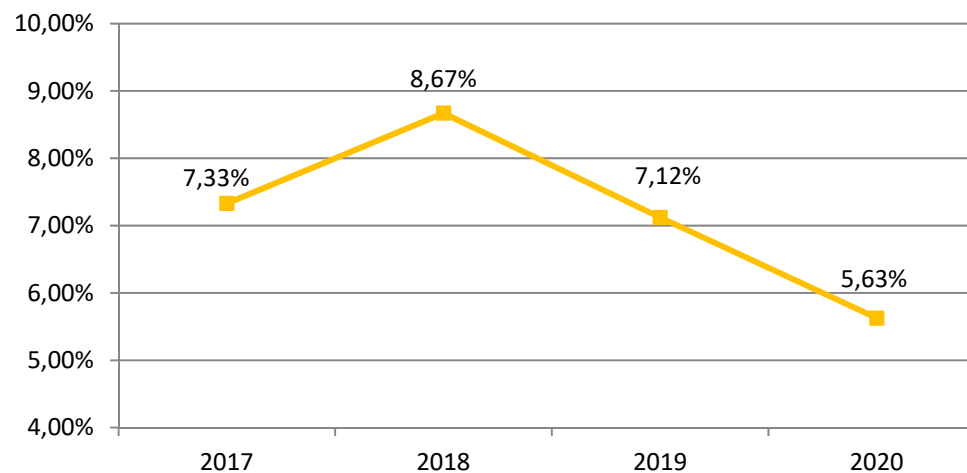


18 agents ont repris à temps plein en 2020, tandis que 23 agents sont passés d'un temps plein à une quotité de travail réduite

Quotité des enseignants au 31/12/2020



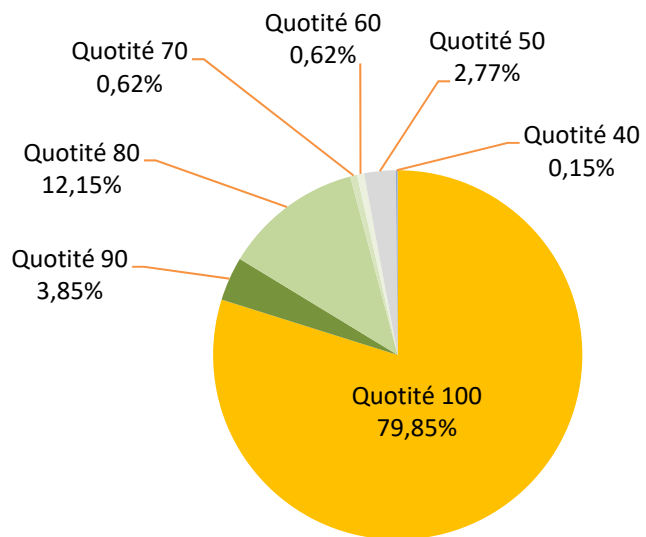
Evolution de la proportion d'enseignants qui ne travaillent pas à temps plein



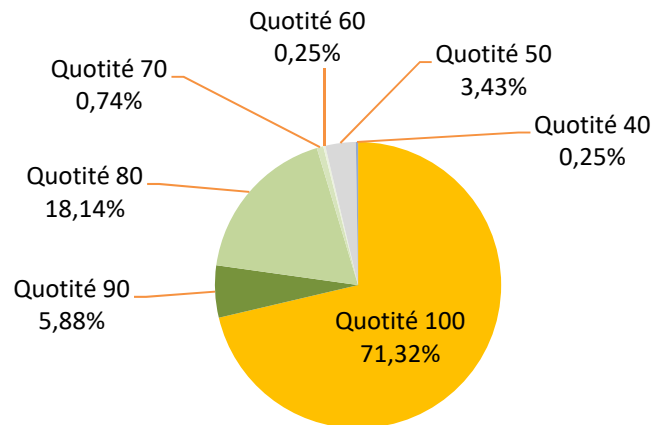
7,89% des enseignantes femmes ont une quotité différente de 100% contre 4,69% pour les enseignants hommes

Chapitre 5 - Conditions de travail

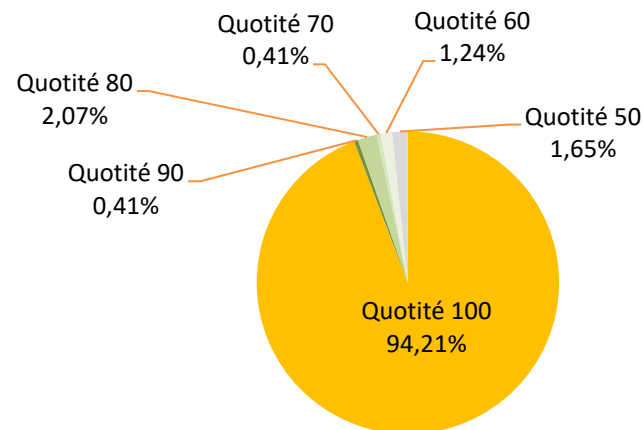
Quotité des IATS au 31/12/2020



Quotité des IATS femmes au 31/12/2020



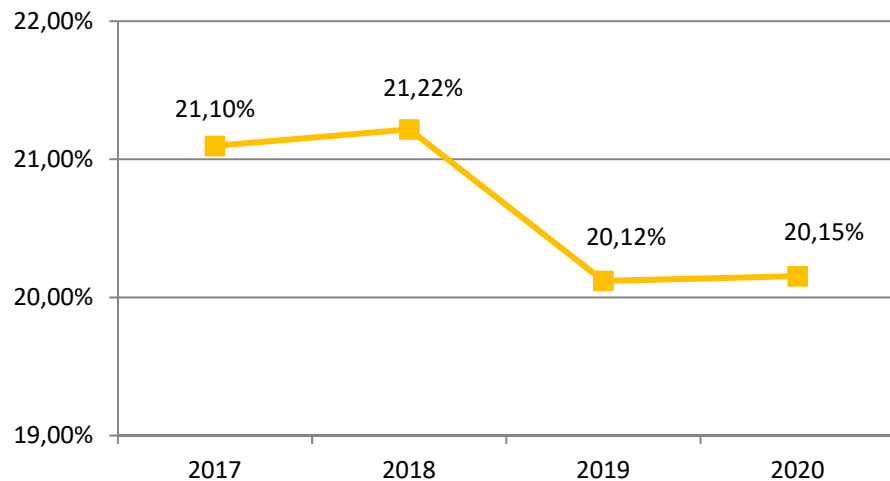
Quotité des IATS hommes au 31/12/2020



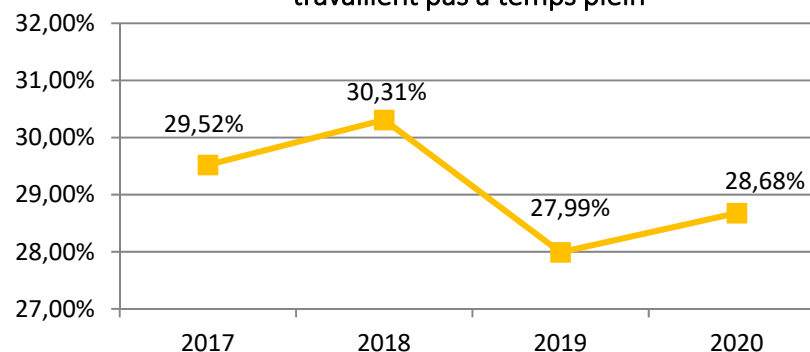
28,68% des IATS femmes ont une quotité différente de 100% contre 7,79% pour les IATS hommes

(Source Harpege)

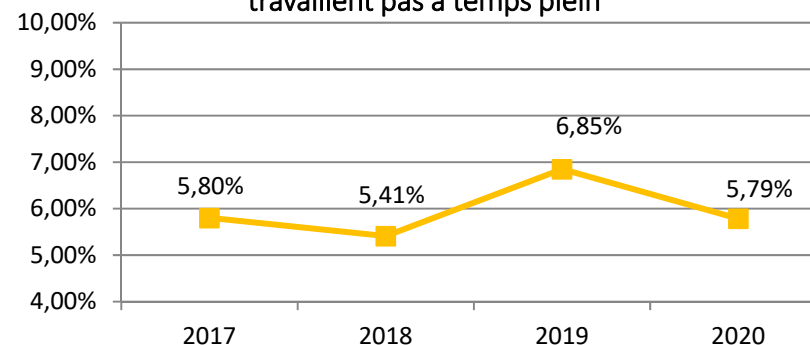
Evolution de la proportion des IATS qui ne travaillent pas à temps plein



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



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



On constate que la proportion d'agents à temps plein parmi les enseignants est très élevée (94,37% des agents) contre 79,85% seulement chez les IATS.

Ce sont essentiellement les femmes qui ne travaillent pas à temps plein : parmi les agents IATS, 94% des hommes sont à temps plein contre seulement 71% des femmes.

Règle générale de rémunération des agents à temps partiel :

La rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de la durée effective de service lorsque la quotité est de 50%, 60% ou 70%.

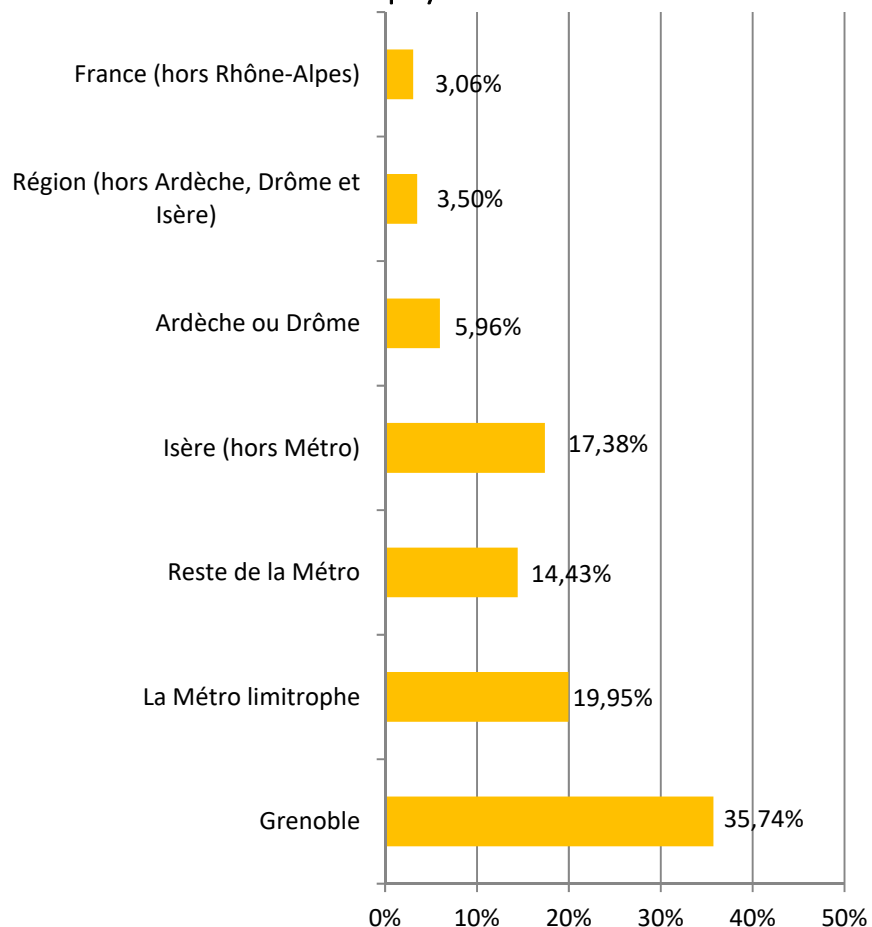
Ainsi, un agent qui travaille à mi-temps percevra 50% de la rémunération d'un agent à temps plein.

En revanche, les quotités de 80 et 90% sont rémunérées respectivement à hauteur de 6/7ème (85,7%) et de 32/35ème (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein.

Ces règles s'appliquent qu'il s'agisse de temps partiel sur autorisation ou de temps partiel de droit.

5.4. Domiciliation des personnels

Domiciliation des personnels de Grenoble INP
- UGA payés en 2020



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

(Source fichiers Kx)

5.5. Télétravail

Après une phase expérimentale de télétravail réussie sur l'année universitaire 2017-2018, le télétravail a été généralisé pour l'ensemble des personnels IATS de l'établissement à compter de la rentrée 2018. L'année universitaire 2019/2020, de par le contexte sanitaire actuel, a vu le télétravail s'imposer pour l'ensemble des personnels. Nous avons connu du 100% télétravail comme des formats hybrides alliant présentiel et télétravail. Les chiffres de cette année sont forcément impactés par ce contexte exceptionnel. Les chiffres étudiés ici font référence aux demandes de télétravail et non au télétravail imposé par le contexte.

Qu'est-ce que le télétravail ?

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

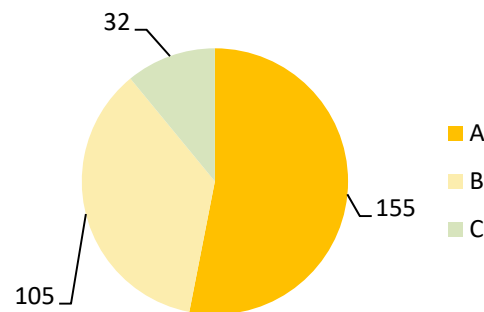
- en utilisant les technologies de l'information et de la communication ;
- dans le cadre d'un arrêté individuel pour les agents de la fonction publique.

Le télétravail s'adresse aux personnels administratifs et techniques de l'établissement, tous les agents sont éligibles, fonctionnaires comme contractuels.

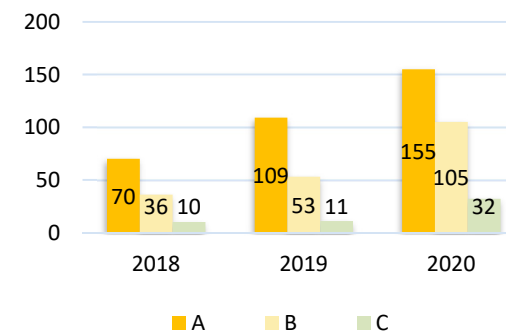


Nombre de télétravailleurs				
Catégorie fonction publique	Effectif IATS au 31/12/2020	Nombre de télétravailleurs	% de télétravailleurs	Rappel 2019 % de télétravailleurs
A	343	155	45,2%	32,4%
B	209	105	50,2%	23,9%
C	98	32	32,7%	10,2%
TOTAL	650	292	44,9%	26,0%

Répartition des télétravailleurs



Evolution du nombre de télétravailleurs



La proportion d'hommes et de femmes parmi les télétravailleurs est de :



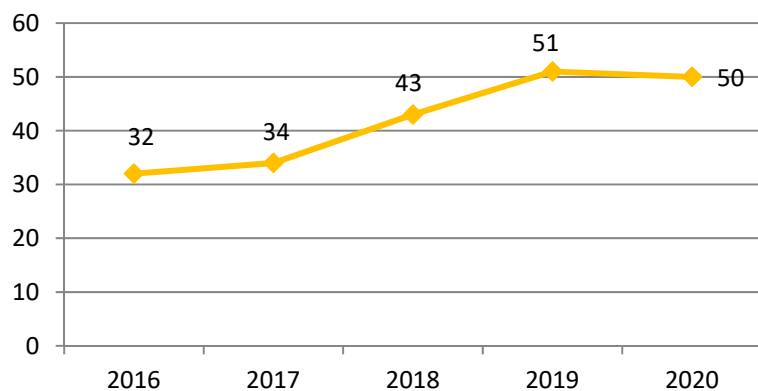
5.6. Personnes en situation de handicap

5.6.1 - Chiffres du handicap

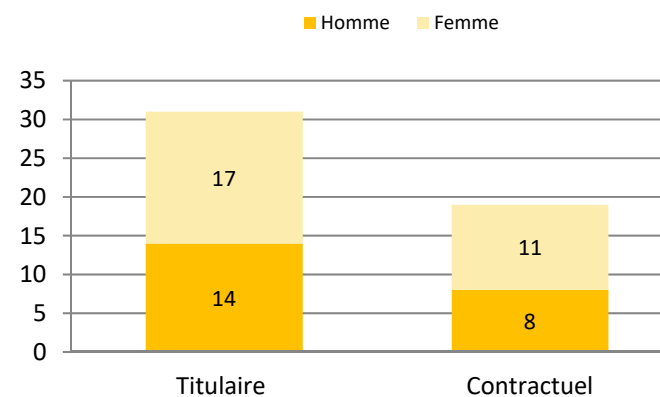
	2020	Rappel 2019	Rappel 2018	Rappel 2017
Nb de personnes en situation de handicap	50	51	43	34
Nb d'agents en janvier de l'année *	1148	1067	1033	1031
Part des personnels en situation de handicap dans l'établissement	4,36%	4,78%	4,16%	3,30%

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

Evolution du nombre de personnes en situation de handicap

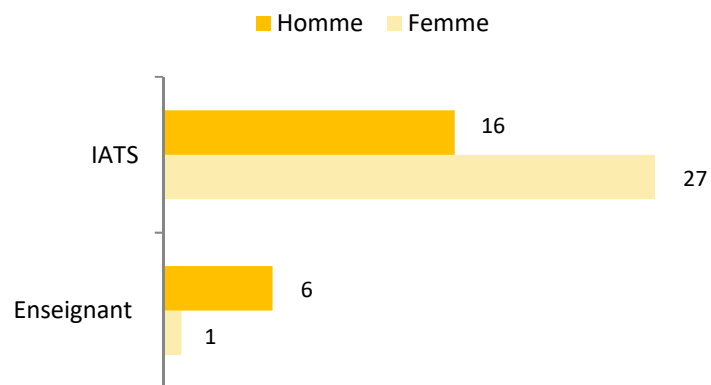


Répartition des agents en situation de handicap par statut en 2020

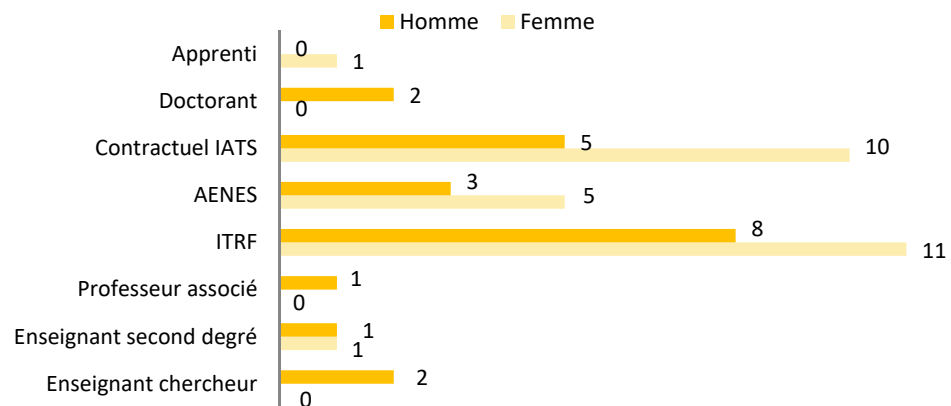


Chapitre 5 - Conditions de travail

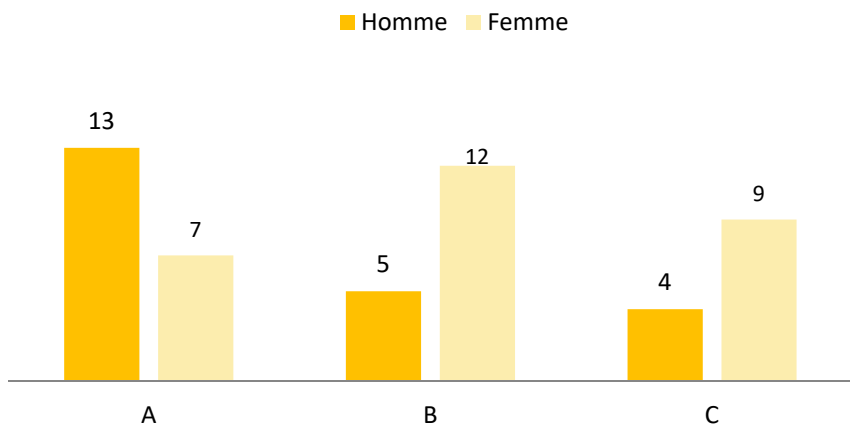
Répartition des agents en situation de handicap par type de population en 2020



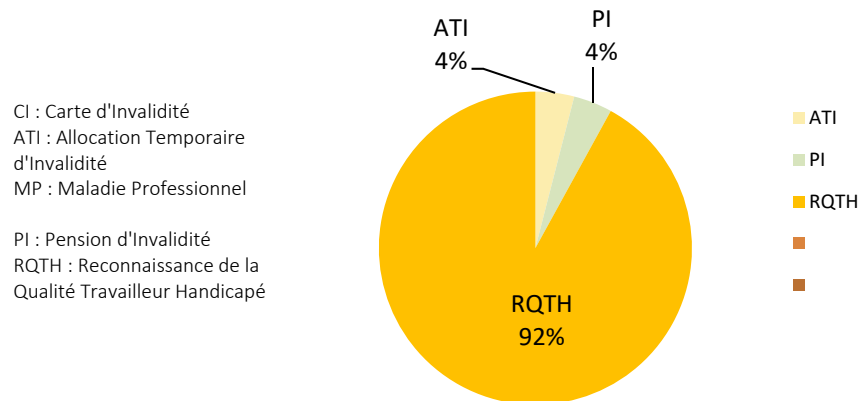
Répartition des agents en situation de handicap par sous-population en 2020



Répartition des agents en situation de handicap par catégorie fonction publique en 2020



Répartition des agents en situation de handicap par type de handicap en 2020



5.6.2 - Temps forts du handicap en 2020



Convention de partenariat

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



Grenoble HandiMention

Une semaine de sensibilisation est normalement organisée par un groupe d'étudiants de Génie industriel pour l'ensemble des étudiants de Grenoble INP - UGA. Cette année, l'évènement à été annulé en raison de la crise sanitaire

Demi-journée de sensibilisation pour les personnels

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

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

Participation à la "Journée fonction publique & handicap"

organisée par Cap emploi

Recrutement :

- 3 apprentis en situation de handicap

Projet Aspie Firendly à Grenoble en présence des porteurs de projet de Toulouse à eu lieu le 16 Octobre 2020

Journée de travail avec tous les représentants français responsables de l'insertion professionnelle dans les universités partenaires du projet Aspie Friendly. 3 entreprises ont également participées

Participation à la "Journée fonction publique & handicap"

organisée par Cap emploi
Annulée en raison de la crise sanitaire

Challenge SoliTudiant : Organisé pour la 5e année consécutive par l'association Handicap Travail Solidarité (HTS), SoliTudiant est un challenge national étudiant au profit du secteur des entreprises adaptées/protégées. Cinq étudiants en 1re année à Grenoble INP - UGA – Génie industriel, Clémence, Manon, Maxence, Sana et Tassadit, ont relevé le challenge cette année avec brio. Ils finissent à la 2e place parmi 20 écoles finalistes et remportent une dotation de 25 000 € destinée à mettre en œuvre, au sein de l'entreprise partenaire, les travaux menés par les étudiants.

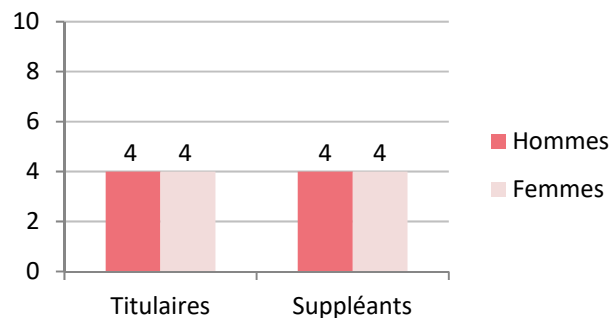
Création Association : projet Acceptation Autiste, créé en octobre 2020 par cinq étudiants dans le cadre de l'association Enactus ENSE³, vise à informer les étudiants et le personnel de Grenoble-INP sur le sujet de l'autisme, avec un double but. D'abord, améliorer l'expérience des étudiant.e.s autistes au sein de l'école. Ensuite, réduire la stigmatisation envers les personnes autistes et contribuer à la construction d'une société plus inclusive des personnes autistes et neurodiverses

En raison de la situation sanitaire actuelle et du travail à distance, un certain nombre de nos actions et évènements liés au handicap n'ont pas pu avoir lieu.

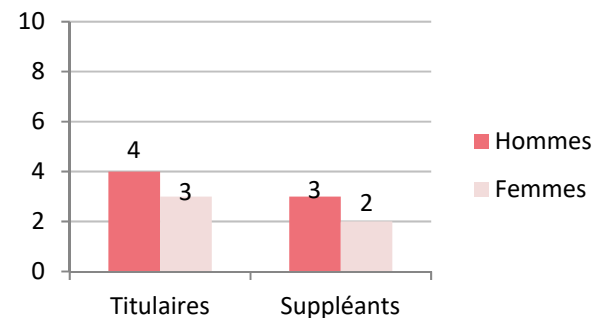
6.1 Répartition par sexe des représentants du personnel par type d'instance

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

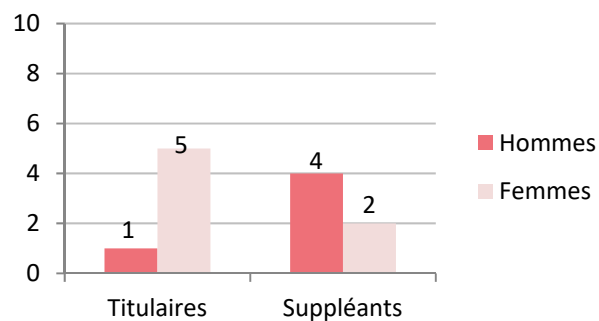
Comité Technique



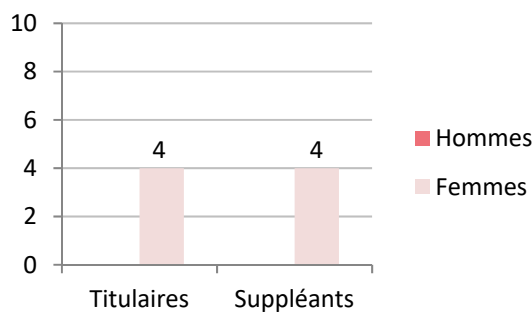
CHSCT



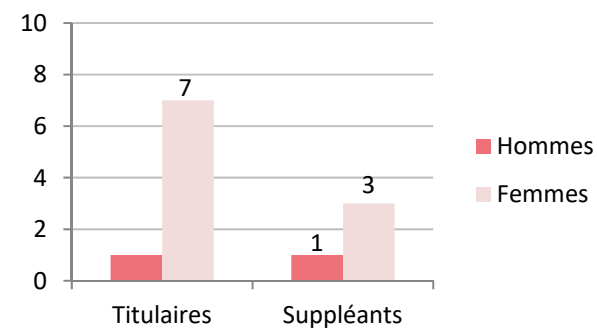
CPE ITRF



CPE AENES



CCPANT



6.2 Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type

	2020	Rappel 2019	Rappel 2018
Conseil d'Administration (CA)	5 + 2 liées aux élections	6	4
Conseil Scientifique (CS)	4 + 2 liées aux élections	4	4
Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU)	4 + 2 liées aux élections	3	4
Comité Technique (CT)	6	7	6
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	9	5	5
Conseil d'Administration Restreint (CAR)	9	7	6
Conseil Scientifique Restreint (CSR)	5	5	6
Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire Restreint (CEVUR)	1	0	0
Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	2	4	3
Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)	3	3	1

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

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

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

Chapitre 6 - Relations professionnelles

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

- A l'organisation et au fonctionnement des services ;
- A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- A la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- A l'insertion professionnelle ;
- A l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations."

Le rôle du **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)** est de faire toute proposition utile au Comité Technique de Grenoble INP - 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.

La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) est consultée sur toute question relative à la situation professionnelle des agents titulaires ITRF et de l'AENES telle que leur carrière, la mobilité interne, le refus opposé à des demandes de congés, de travail à temps partiel ou de mise à disposition. Elle doit obligatoirement être consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires. La commission est présidée par l'Administrateur général assisté par le Directeur général des services. Elle comprend en nombre égal des représentants de l'établissement et des représentants des personnels.

Le Conseil d'Administration Restreint (CAR) et le Conseil Scientifique Restreint (CSR) sont consultés sur toute question relative au recrutement, à la mobilité, à la carrière et à l'avancement des enseignants chercheurs (primes, répartition des services statutaires etc.)

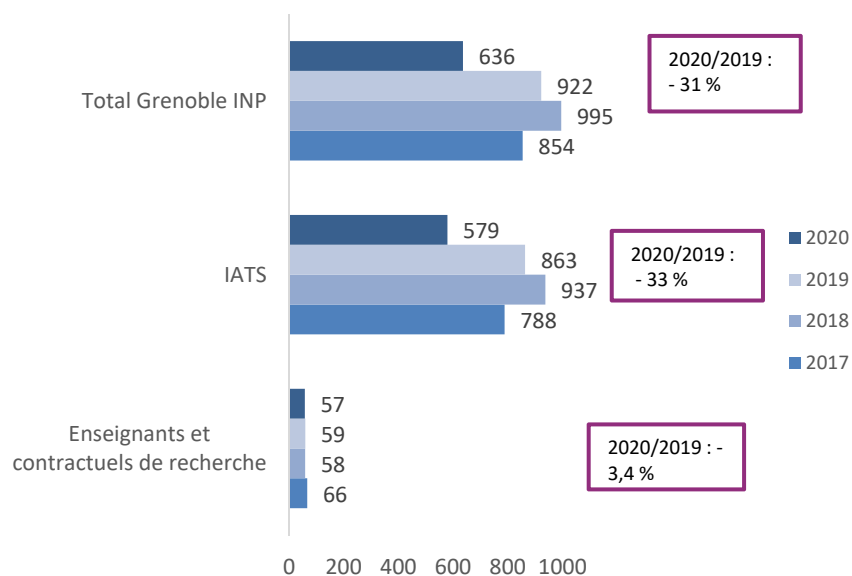
La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT) est consultée sur toute question relative à la situation professionnelle des agents non titulaires de l'établissement. Elle donne son avis sur les décisions individuelles (licenciements, sanctions disciplinaires autre que l'avertissement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

6.3 Nombre de jours non travaillés pour faits de grève

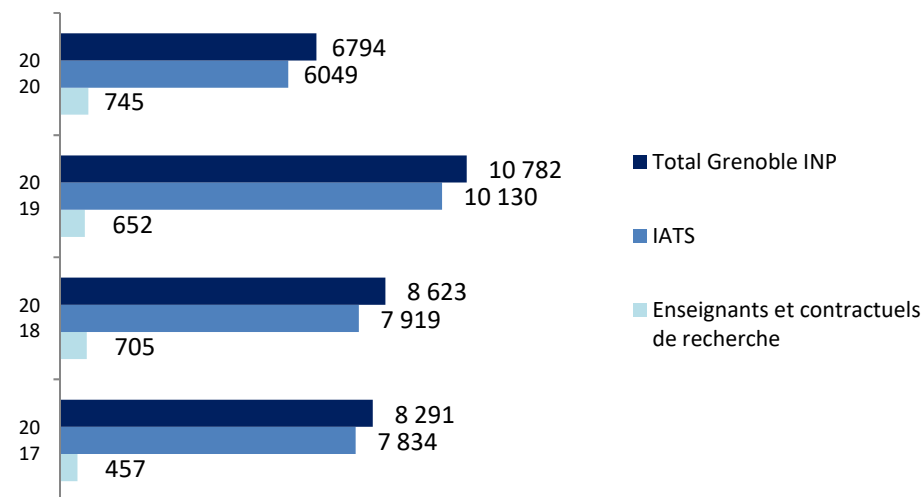
	2020		Rappel 2019		Rappel 2018	
	H	F	H	F	H	F
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local	31	10	70	39	30	43
TOTAL	41		109		73	

7.1 Activité de formation sur les quatre dernières années

Comparaison de l'activité de formation en nombre de départs



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



Le nombre de départs en formation a diminué par rapport à 2019: - 31 %

Cette baisse est significative pour les IATS (- 284 départs, mais pas pour les enseignants: -2).

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

Le nombre d'heures de formation a diminué de 37 %, soit 3988 heures en moins, entre 2019 et 2020.

Il y a une diminution significative pour les IATS (- 4081 heures mais pas pour les enseignants : + 93h).

La période de crise sanitaire (COVID) et les formations collectives des directions du patrimoine et de la finance menées en 2019 expliquent cette baisse.

La comparaison du nombre d'heures effectuées par les agents en 2020 par rapport à 2017 et 2018 (années excluant les formations collectives effectuées en 2019) isole mieux l'effet COVID (-20% par rapport à ces années de référence).

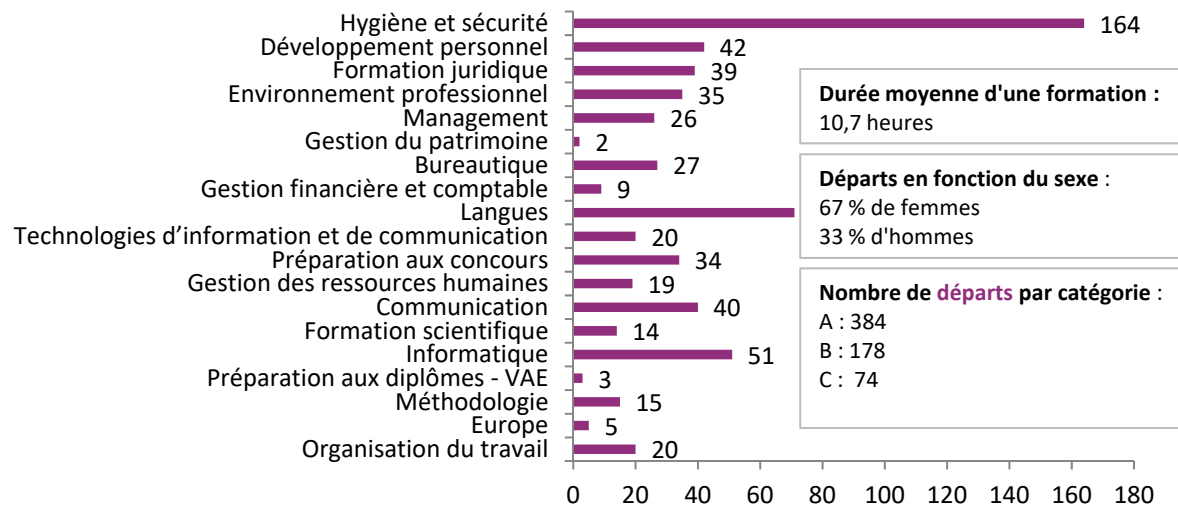
A cela s'ajoutent les formations assurées par Perform pour les enseignants : 18 ateliers organisés avec 68 participations de Grenoble INP **sur l'année universitaire 2019/ 2020**. Sur 37 actions proposées (dont 19 en ligne), 235 agents ont suivi des actions de formation menées par Perform, sur l'année universitaire 2019-2020.

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



7.2 Répartition par thème des départs en formation

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



Comme l'an dernier, les formations relevant du domaine "hygiène et sécurité" génèrent le plus de départs (25,8%).

La durée moyenne d'une formation (10,7 h) a légèrement diminué par rapport à l'année dernière (11,6h)

On constate que le nombre de départs est plus élevé :

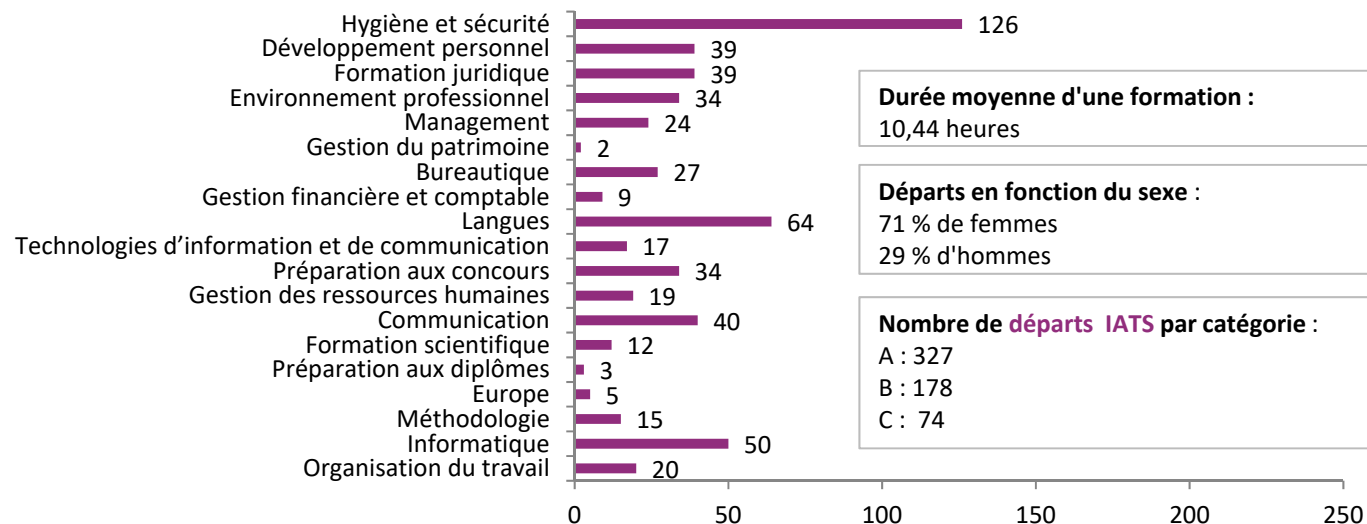
- chez les femmes que chez les hommes (alors que les femmes représentent 46,6% des effectifs de Grenoble INP - UGA) au 31/12/20

- les catégories A représentent 60,4% des départs; les catégories B 28% et C 11,6%

Nous constatons donc une sous représentation des agents de catégorie A dans les départs en formation (répartition des effectifs au 31/12/20: 76% de catégorie A-16,40% de catégorie B- 7,7% de catégorie C). Cette sous-représentation est accentuée par le faible recours des enseignants-chercheurs aux dispositifs de formation.

7.3 Personnels administratifs et techniques IATS

Répartition par thème des départs en formation



Que ce soit au niveau des thématiques, de la durée moyenne des formations, ou des départs en fonction de la catégorie d'emploi, la population IATS connaît les mêmes tendances générales que celles des données tout type de population confondue. Ce qui est logique car les départs en formation pour les IATS sont élevés (89% de départs).

Le nombre de départ en fonction du sexe est plus élevé chez les femmes que chez les hommes (pour rappel au 31/12/2020 la proportion est de 71% de femmes et 29% d'hommes).

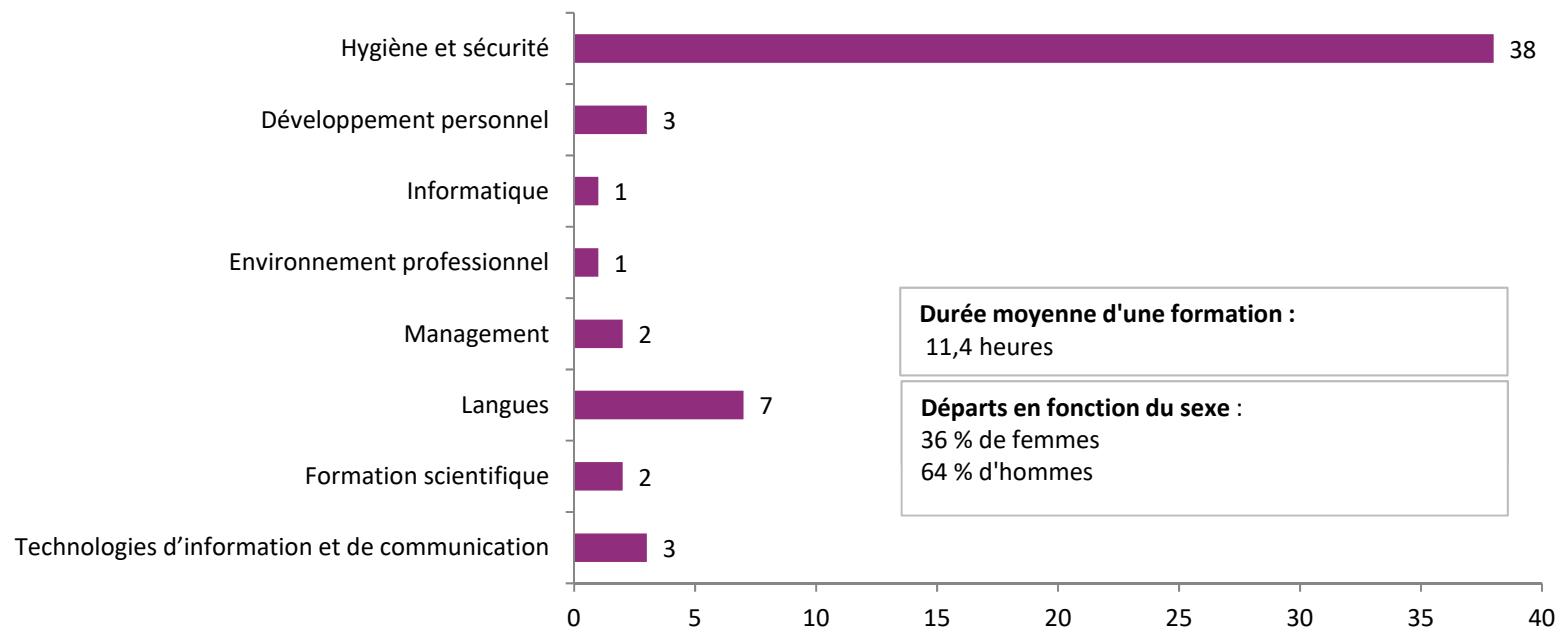
Pour les départs par catégorie :

la moyenne de départ par agent est de :

- 0,95 départs pour un agent de catégorie A
- 0,85 départs pour un agent de catégorie B
- 0,75 départs pour un agent de catégorie C

7.4 Personnels Enseignants et doctorants contractuels

Répartition par thème des départs en formation



Les formations relevant du domaine "hygiène et sécurité" engendrent le plus de départs comme pour les autres populations (66,6% des départs en formation).

Le nombre de départ en formation dans la population doctorante est faible (0,07 départ en moyenne par agent) mais le nombre d'heures de formation suivies est élevé (308h sur les 745h)

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

A noter, les données ne comprennent pas les formations proposées par le Collège des Etudes Doctorales aux doctorants.

7.5 Nombre de jours de congé formation

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

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

Nombre d'agents 2020			Nombre de jours 2020
Homme	Femme	Total	Total
1	1	2	90

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

8.1. Instances et acteurs de la prévention

Les acteurs de la prévention

observation au 31/12/2020

	2020			Rappel 2019	Rappel 2018
	H	F	Total	Total	Total
Nombre d'assistants de prévention*	26	17	43	46	43
Nombre d'ETP assistants de prévention*	3,83	1,81	5,64	6,035	NC
Nombre d'agents Sauveteur Secouriste du Travail*	111	95	206	212	171
Nombre de chargés d'évacuation*			359	359	
Nombre de personnels formés au maniement d'extincteurs ces 10 dernières années*			194	187	175
Nombre de Personnes Compétentes en Radioprotection*	5	1	6	6	6
Nombre de Référents Laser*	4	1	5	6	6
Nombre de conseillers de prévention	0	1	1	1	1
Nombre de médecin de prévention			0	1	1
Nombre ETP de médecin de prévention			0	0,4**	0,4

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

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

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

	2020	Rappel 2019	Rappel 2018
Nombre de réunions du CHSCT	9	5	5
Nombre de visites de service par le CHSCT	0	3	3
Nombre d'enquêtes pour accident du travail avec un membre du CHSCT	0	3	1

8.2 Rapport d'activité de la médecine de prévention

8.2.1 Organisation et fonctionnement du service :

Le service de médecine de prévention est interuniversitaire, intégré au centre de santé universitaire, et comprend 2 médecins du travail (1,3 ETP), 1 infirmière (0,9 ETP) et 1 secrétaire (0,4 ETP).

Depuis le départ à la retraite en juin 2019 du médecin de prévention qui assurait le suivi des personnels de Grenoble INP - UGA, le Dr ARNAUD assure uniquement les visites « prioritaires » sans ETP défini. Le recrutement d'un nouveau médecin de prévention est en cours depuis 2019.

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

Grenoble INP - UGA compte 1 275 personnels. Environ 400 relèvent d'une surveillance médicale particulière. Avec les visites quinquennales, 570 personnels devraient être suivis chaque année. En pratique, compte tenu de la quotité de travail du médecin de prévention, la surveillance médicale particulière se fait sur une périodicité de 2 ans.

Par ailleurs, tout personnel peut demander à être reçu par le médecin de prévention en dehors des visites médicales périodiques (visite « à la demande »).

Taux de couverture : absence de médecin de prévention sur l'année 2020.

8.2.2 Données chiffrées sur les visites médicales des personnels :

L'année 2020 est une année en mode très dégradé en raison de l'absence de médecin de prévention. Les données de ce rapport sont donc succinctes en raison du manque d'effectifs au sein du service de médecine de prévention.

8.2.2.1 Personnels suivis :

Seuls **106** personnels INP ont bénéficié d'une visite médicale en 2020. Aucune surveillance médicale quinquennale n'a pu être assurée, comme en 2019.

Ce sont 23 enseignants, 73 personnels administratifs et techniques et 10 doctorants qui ont été suivis.

Chapitre 8 - Santé et sécurité au travail

8.2.2.2 Répartition des visites médicales par motif de visite

Surveillance Médicale Particulière - SMP	Surveillance Médicale Quinquennale - SMQ	A la demande
<ul style="list-style-type: none">- Risques : 12- Pathologie particulière : 0- Reprise : 6- Maternité : 3- Handicap : 11		<ul style="list-style-type: none">Demande de l'administration : 11Demande du médecin de prévention : 6Demande de l'agent : 57<ul style="list-style-type: none">- Conflit, souffrance au travail : 2- Aménagement de poste : 22- Congés maladie : 8- Santé : 22- Renouvellement TPT* : 2- Urgence : 0- Autre : 1
Total : 32	Total : 0	Total : 74

SMP : Surveillance Médicale Particulière (annuelle)

SMQ : Surveillance Médicale Quinquennale

TPT : Temps Partiel Thérapeutique

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

8.2.2.3 Vaccinations faites par le service de médecine de prévention

DT Polio	DT CoqPolio	Grippe	Autre
0	0	0	0

Chapitre 8 - Santé et sécurité au travail

8.2.2.4 Avis d'aptitude

Aménagement du poste de travail	18
Aménagement du poste de travail FIPH	11
Temps partiel thérapeutiques	8
Changement de poste	1
Apte avec restriction	6
Aptitude spécifique	
- RQTH	9
- Laser	2
- Rayonnements ionisants	0
- Cariste	1
- Conduite pont roulant	0
- Manipulation HF (Acide Fluorhydrique)	0
- Manipulation CMR	0
- Altitude	1
- Autre	2
Inapte temporaire	11
Inapte définitif	0

8.2.2.5 Déclaration de maladie professionnelle

Aucune déclaration de maladie professionnelle en 2020

8.2.3 Tiers temps

Aucun Tiers-temps n'a été réalisé en 2020

8.3 Les risques professionnels

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

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

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

	2020	Rappel 2019	Rappel 2018
Nombre d'Unités de Travail définies	33	33	33
Nombre d'évaluations des risques mises à jour dans l'année	20	28	26
Nombre de plans d'actions validés dans l'année	18	21	23

Sécurité incendie	2020	Rappel 2019	Rappel 2018
Nombre d'exercices d'évacuation réalisés	18	45	58
Nombre de visites périodiques de la commission de sécurité avec avis favorable	6	9	5
Taux d'avis favorable de la part des commissions de sécurité pour les Etablissements Recevant du Public	100 %	100 %	100 %

8.4 Les risques psychosociaux

	2020	Rappel 2019	Rappel 2018
Nombre de réunions du groupe de prévention RPS	5	6	3
Nombre de réunions du groupe RPS d'intervention	11	8	11
Nombre d'utilisations de l'adresse d'alerte RPS à titre personnel	1	0	4
Nombre d'utilisations de l'adresse d'alerte RPS en tant que témoin	8	3	2
Nombre d'alertes individuelles	1	2	5
Nombre d'alertes collectives	2	1	1

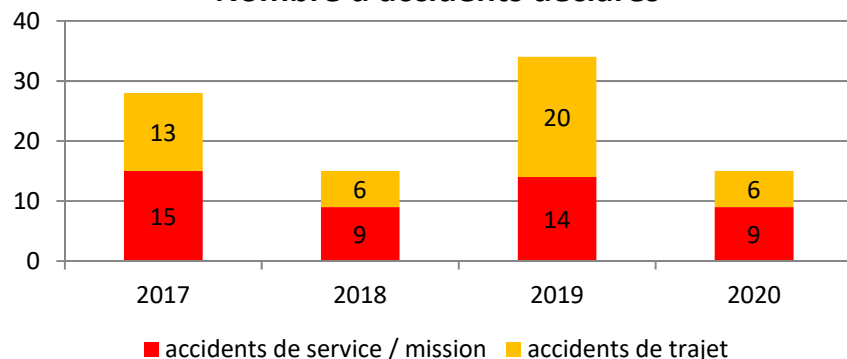


2 dossiers ont été clôturés dans le cadre de l'alerte RPS, 4 sont en veille auprès de la DRH et 1 en cours de traitement sur 2020.

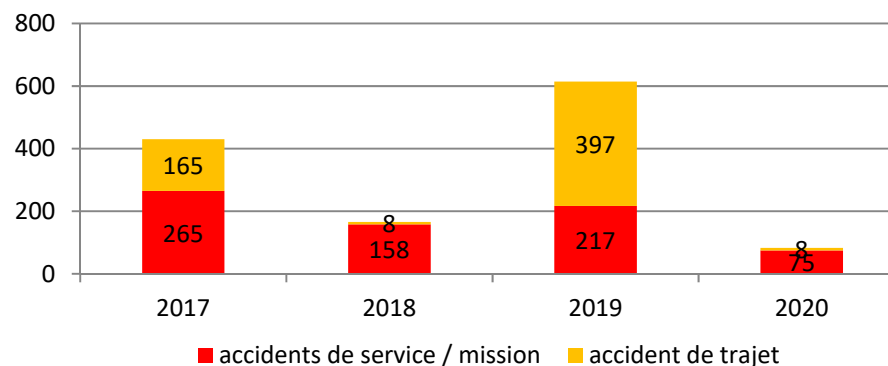
8.5. Accidents du travail

8.5.1 Bilan des accidents de service du personnel de Grenoble INP - UGA

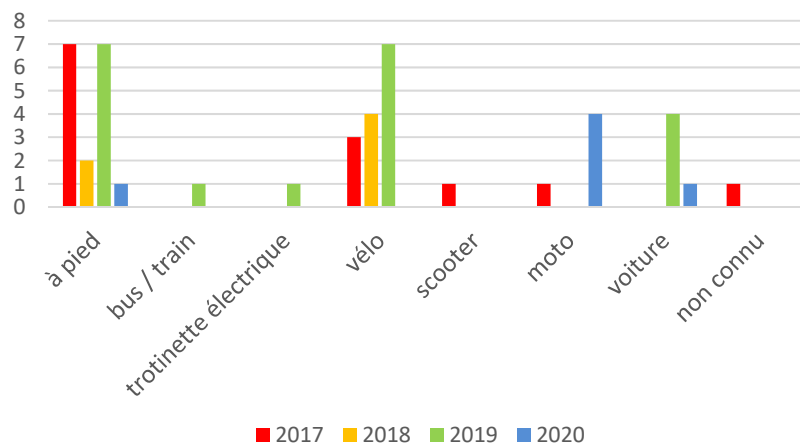
Nombre d'accidents déclarés



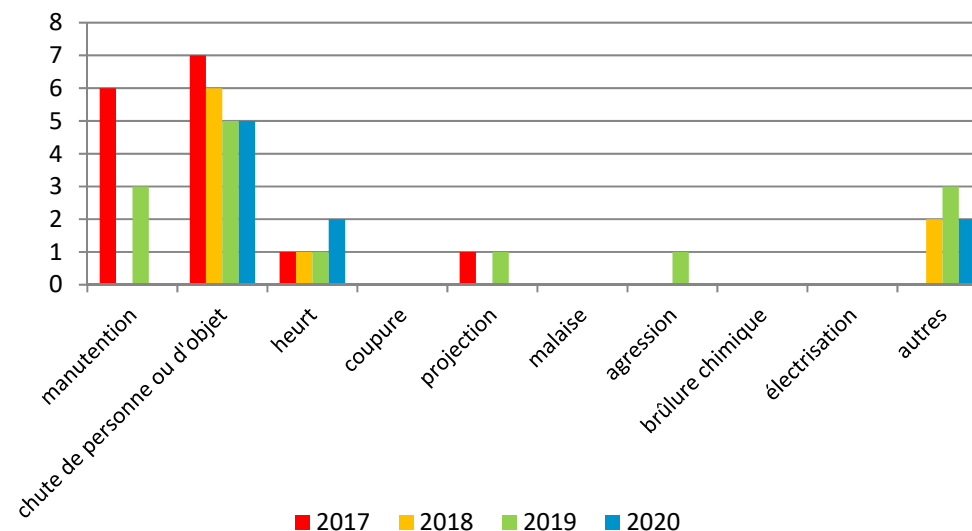
Nombre de jours d'arrêt suite à accident survenu l'année observée



Les types d'accidents de trajet



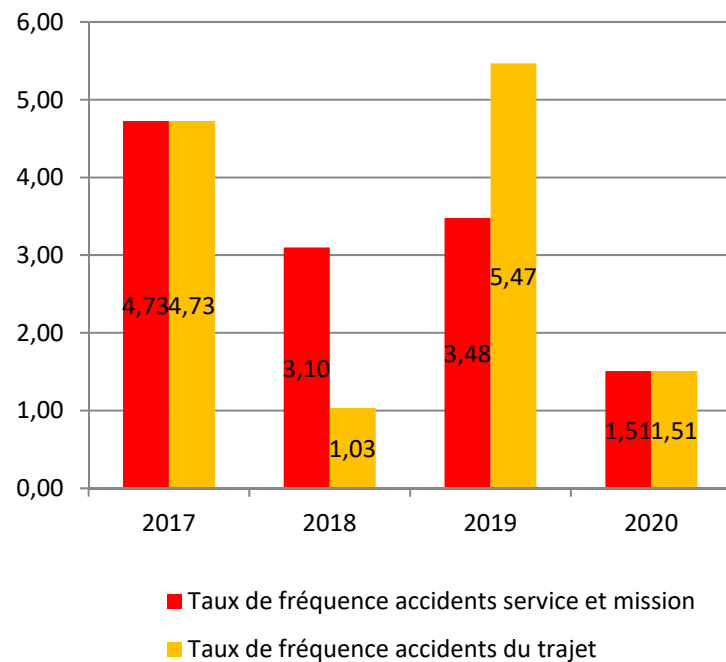
Les types d'accident de travail (hors trajet)



(Source service Hygiène et sécurité)

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

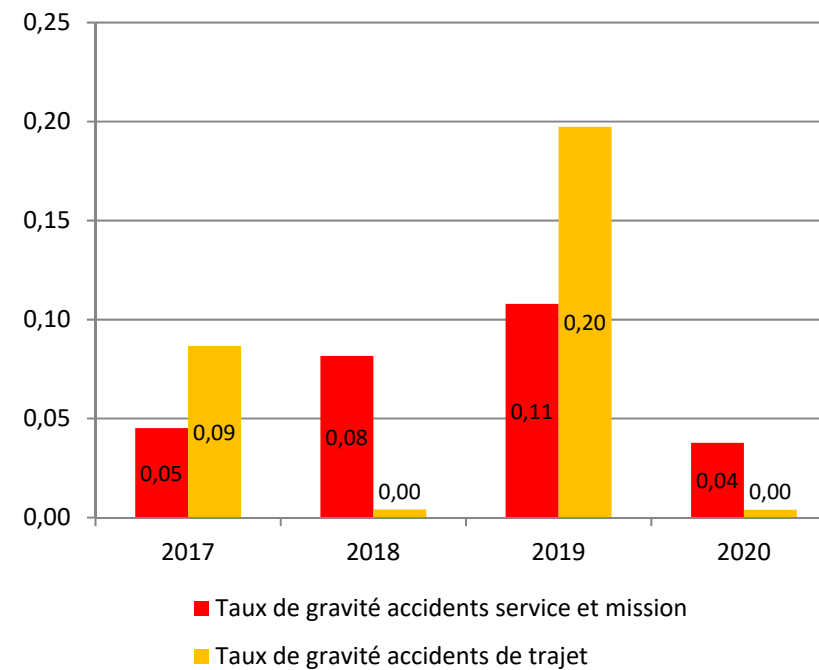
Taux de fréquence des accidents



Taux de fréquence

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

Taux de gravité des accidents



Taux de gravité

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

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

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

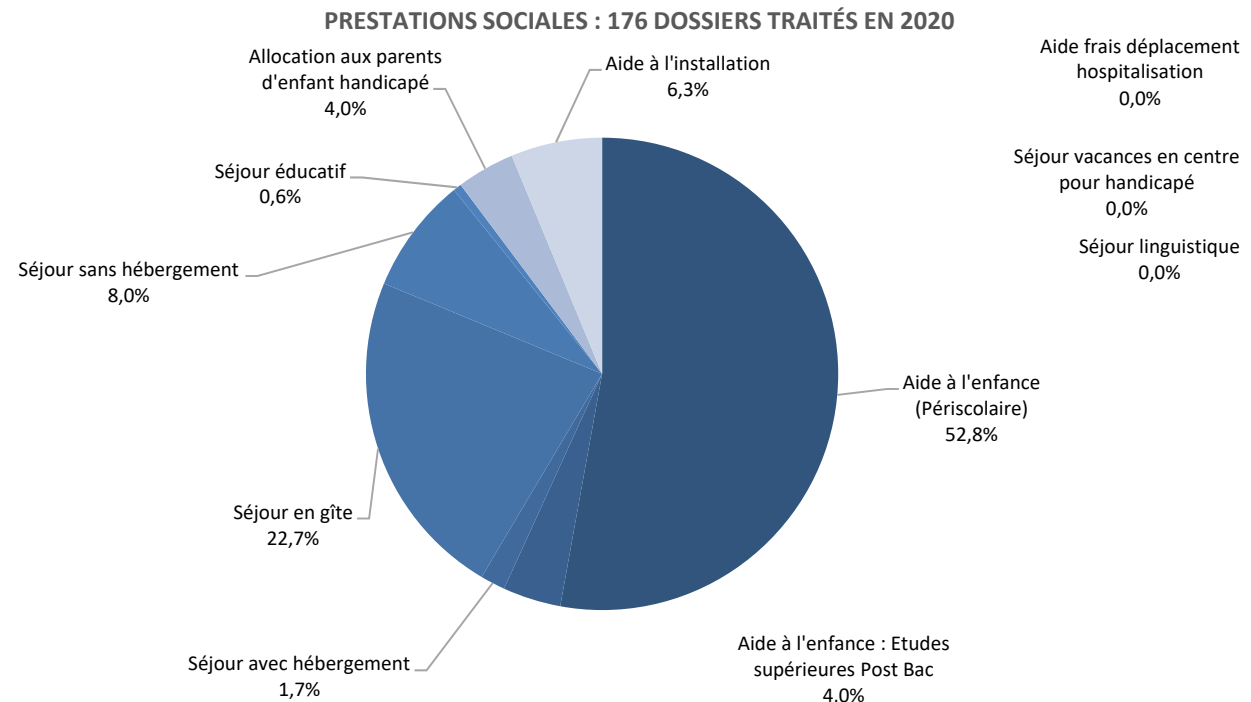
Prestations sociales

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

Le graphique ci-contre donne une répartition des dossiers traités entre les différentes prestations sociales pour l'année 2020.

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

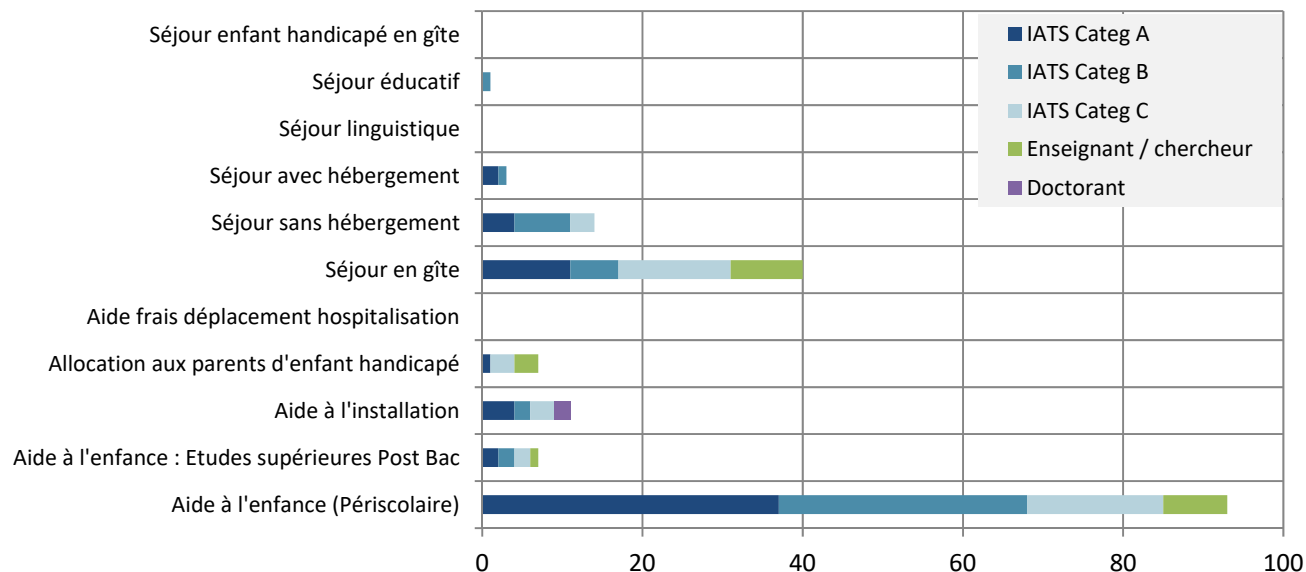
Pour l'année 2018, 279 demandes ont été traitées, dont 248 favorablement (89%).



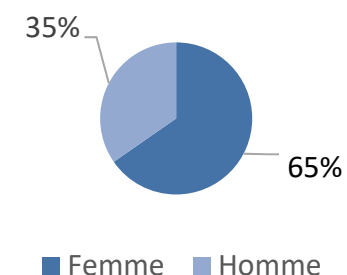
Chapitre 9 - Action sociale

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

Prestations sociales : nombre de dossiers traités en 2020 par type d'aide et population



Répartition Homme / Femme



Les actions culturelles sportives et de loisirs

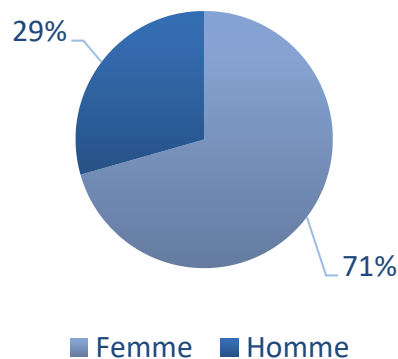
Les **actions culturelles sportives et de loisirs** mutualisables entre les universités grenobloises et le CNRS sont confiées au Comité d'Action et d'Entraide Sociale du CNRS grenoblois et des Universités de Grenoble (CAESUG), association qui reçoit une subvention de Grenoble INP - UGA. De plus, l'établissement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

Aides exceptionnelles

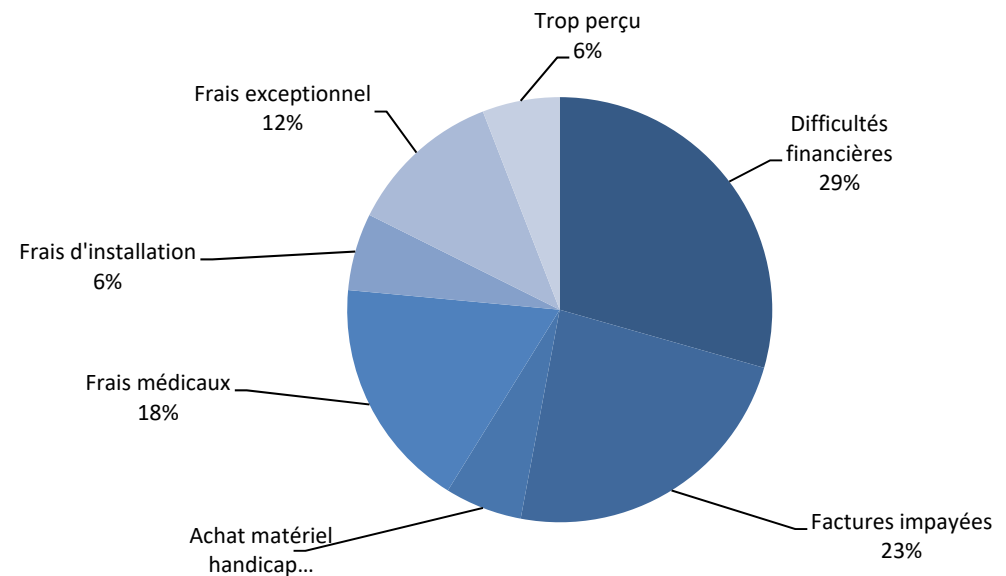
Les **aides exceptionnelles** sont des aides spécifiques en faveur des agents pour faire face à des situations personnelles très difficiles. Pour en bénéficier, une demande motivée auprès de l'assistante sociale doit être faite. La décision d'attribution d'une aide exceptionnelle à un agent est décidée dans la Commission Aides Exceptionnelles (CAE). Pour l'année 2020 **17 agents** ont fait une demande d'aide exceptionnelle, pour un montant global attribué de 12 990 euros.

Le graphique ci-dessous donne une répartition des motifs des demandes pour l'année 2020.

Le graphique ci-dessous **donne la répartition Homme/Femme des personnels ayant déposé un dossier en 2020.**



Motif des 17 demandes d'aide exceptionnelle



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

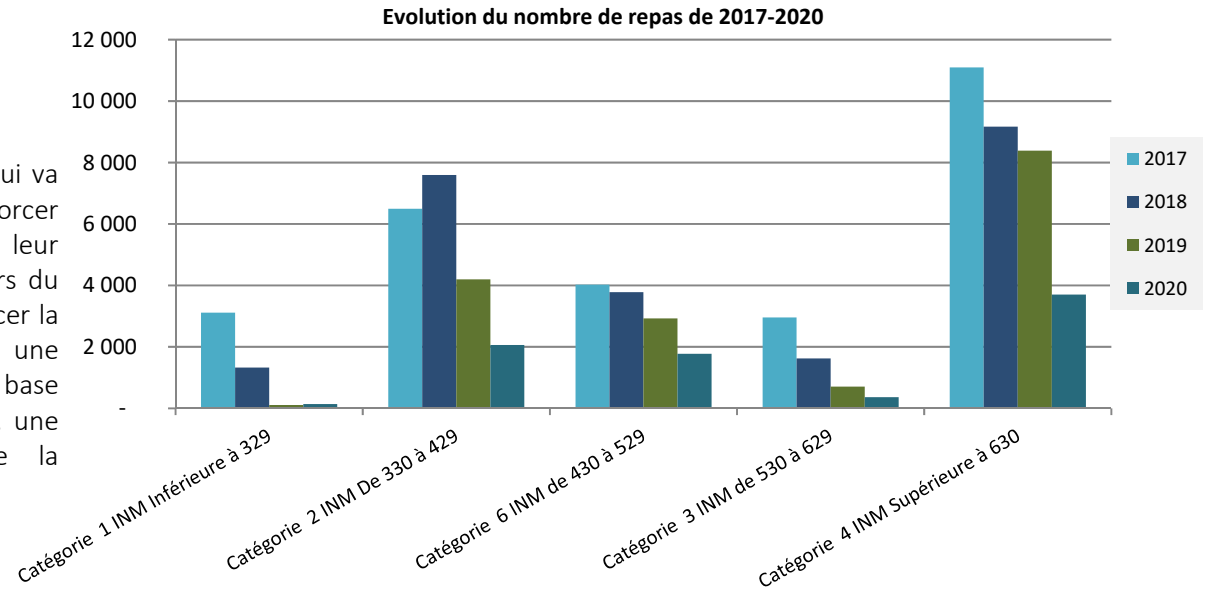


Pour l'année 2018, **25 agents** ont fait une demande d'aide exceptionnelle, pour un montant global attribué de 16 785 euros.

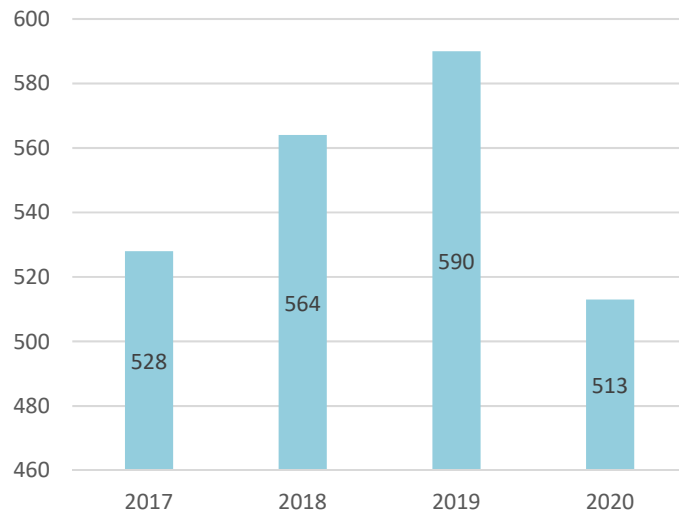
Chapitre 9 - Action sociale

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.



Nombre de personnels ayant bénéficié d'une subvention pour un abonnement de transport en commun en 2020



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.

Chapitre 9 - Action sociale

Bilan 2020

Le budget non consolidé géré par le SCAS en 2020 a été de **198 447€**, hors thématique transport.

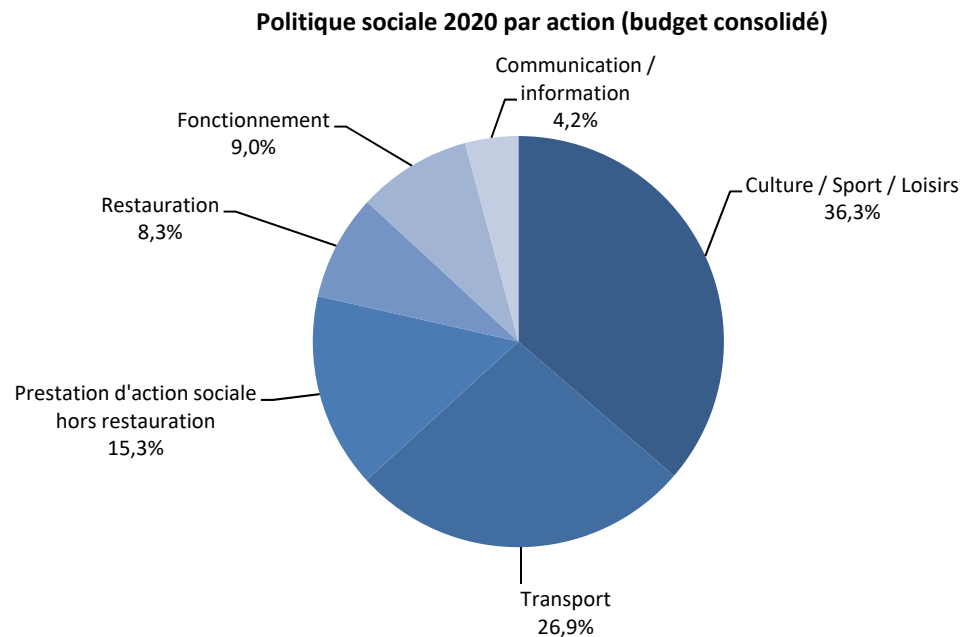
Cette dernière comprend un plan de déplacement d'administration géré par le SCAS, le remboursement des frais de transport en commun – montant de 100 379 € – géré par la DRH et enfin l'attribution de tickets de transport en commun pour les réunions nécessitant un déplacement dans l'agglomération grenobloise.

La convivialité est organisée au plus proche des écoles, des laboratoires et des plateformes pour leur permettre de disposer de lieux de rencontre de proximité. Ces actions sont donc menées en propre par chaque structure et ne sont pas gérées par le SCAS.

En 2020, le SCAS a fonctionné avec 3 personnels (1 à plein temps, 1 à 80% et 1 à mi-temps), 1 Chargé de Mission/Directeur et 2 présidents de commission qui gèrent les projets, chacun ayant 10% de leur temps de travail affecté au service. On obtient ainsi une masse salariale consacrée à la politique sociale de **92 618 €**.

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

Le graphe ci-dessous donne une répartition plus fine en pourcentage entre les différentes thématiques pour l'année 2020.

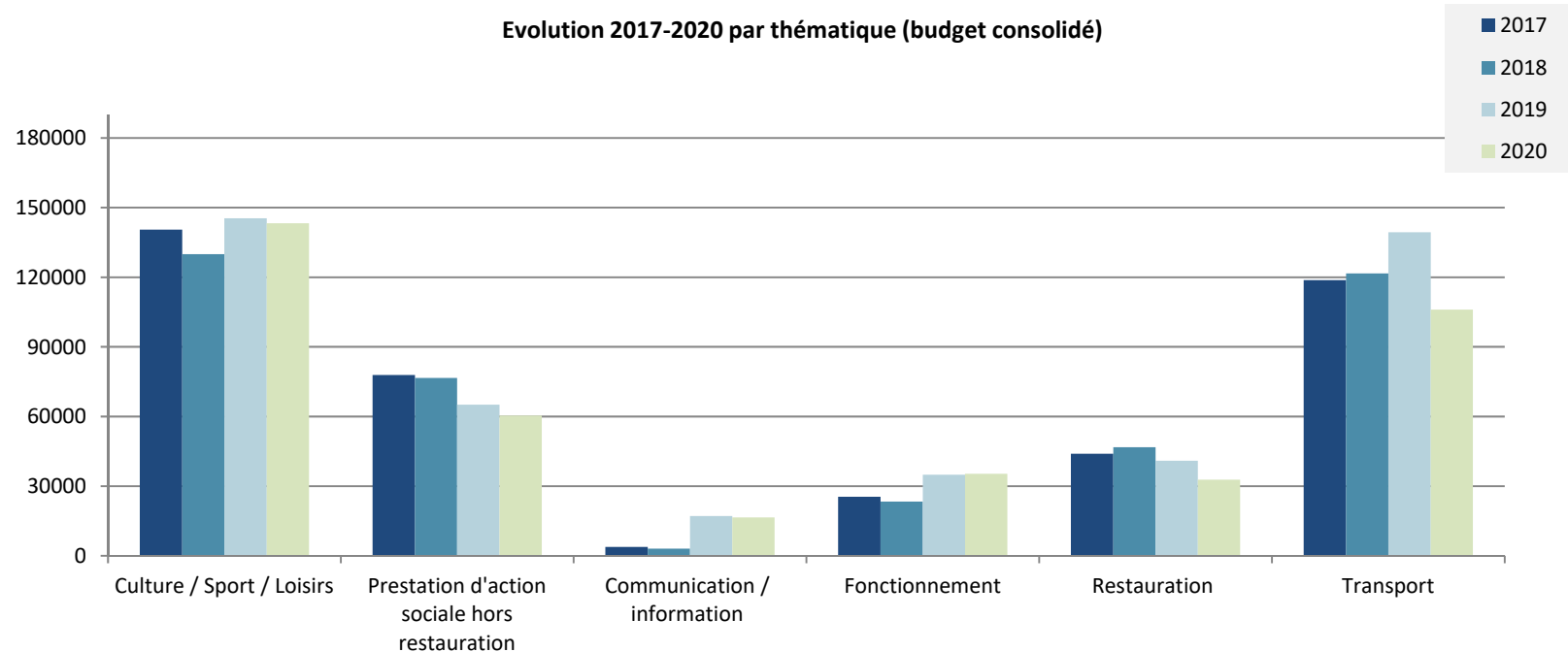


En 2019, Grenoble INP - UGA a consacré 442 748 € à sa politique sociale, soit 358 € par agent et par an.

En 2018, Grenoble INP - UGA a consacré 401 453 € à sa politique sociale, soit 332 € par agent et par an.

Chapitre 9 - Action sociale

Enfin, le graphique ci-dessous donne l'évolution entre 2017 et 2020 du budget consolidé consacré aux différentes thématiques : culture / sport / loisirs, prestations d'action sociale hors restauration, communication / information, fonctionnement, restauration, et transport



L'année 2020 a été fortement impactée par la crise sanitaire Covid-19, notamment sur la fermeture des restaurants d'entreprise et universitaires et sur la mobilité. Cela a eu une conséquence directe sur la réduction du nombre de repas et sur le nombre d'abonnement transport. La période de confinement a conduit à une réduction sur les activités de loisirs notamment des enfants (colonie de vacances, séjour en gîte, activité périscolaire, ...) et donc une réduction significative du nombre de dossier déposés et du montant global des prestations sociales attribuées aux agents.

(Source SCAS)

Glossaire

A

A AE	Attaché d'Administration de l'Etat
ADJENES	Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AGC	Agent Comptable
APAENES	Attaché Principal d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ARE	Allocation d'aide au Retour à l'Emploi
ASI	Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et Formation

B

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

C

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

D

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

E

ENS CONT	Enseignant Contractuel
ETP	Equivalent temps plein

G

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

I

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

M

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

P

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

R

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

S

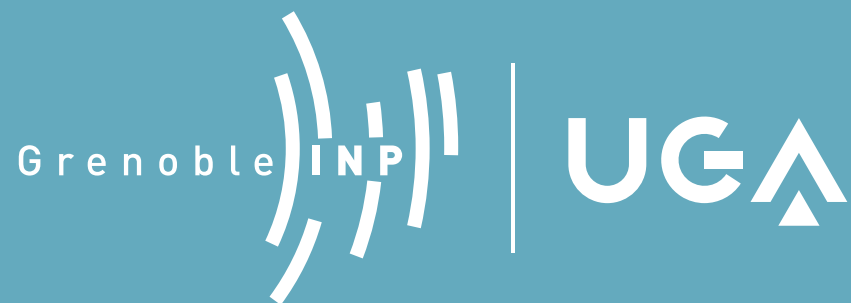
S. CNU	Section du Conseil National des Universités
SAENES	Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SE	Services d'Etablissement
SST	Sauveteur Secouriste du Travail

T

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

Ce bilan social 2020 a été réalisé sous le pilotage de la **Direction des Ressources Humaines** avec une coordination assurée par la **Direction Générale des Services** et la participation active des services **Direction des Systèmes d'Information, Hygiène et sécurité** et **SCAS**.

La composition graphique a été initiée par **le Service Communication** de Grenoble INP - UGA.



Grenoble INP - UGA

46 avenue Félix Viallet
38031 Grenoble Cedex 1
France

