

**Extrait du registre des délibérations
du Conseil d'administration de
l'Institut polytechnique de Grenoble
Séance ordinaire du jeudi 23 octobre 2025 à 13h30**

Le Conseil d'administration de l'Institut polytechnique de Grenoble s'est tenu le jeudi 23 octobre 2025 à 13h30, sous la présidence de Mme Christine GOCHARD, Présidente du Conseil.

À l'ouverture de la séance, le nombre des membres en exercice présents et représentés atteignait un total de 25 membres sur les 33 membres en exercice que compte le conseil. Le quorum prévu par l'article 22 du décret n°2007-317 du 8 mars étant atteint, l'assemblée pouvait valablement délibérer. Au cours de la séance, 2 membres ont quitté l'instance.

Décision n°CA20251013

Vu le code de l'éducation ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n°2007-317 du 8 mars 2007 relatif à l'Institut polytechnique de Grenoble ;

Vu l'avis du Comité social d'administration du 29 septembre 2025.

Rapport social unique 2024

Le Conseil d'administration approuve le rapport social unique 2024, tel qu'annexé.

Nombre de présents : 17
Nombre de pouvoirs : 7
Total présents et représentés : 24
Nombre de votants : 24
Nombre d'abstentions : 0
Total des suffrages exprimés : 24

Nombre de voix défavorables : 0
Nombre de voix favorables : 24

à l'unanimité des suffrages exprimés
 à la majorité des suffrages exprimés

Transmis au Rectorat le 24/10/2025

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Rapport social unique 2024



grenoble-inp.fr/rapport-social





Etienne Gheeraert

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

L'année 2024 marque une étape structurante pour Grenoble INP – UGA avec l'intégration complète des personnels de Grenoble IAE et Polytech Grenoble. Ce changement d'échelle, amorcé en 2023 avec aussi l'intégration des postes empreintes, explique pour majeure partie la hausse significative des effectifs (228 agents) et l'augmentation de la masse salariale de près de 24 %, modifiant sensiblement la structure et les équilibres internes de notre communauté de travail. La lecture de ce rapport est donc à lire en tenant compte de ces changements importants.

Ces changements s'accompagnent de revalorisations salariales, parmi lesquelles l'augmentation du point d'indice, l'ajout de 5 points d'indice pour l'ensemble des agents au 1er janvier 2024, ainsi que des revalorisations ciblées des grilles et primes pour les enseignants, les personnels IATS et les contrats doctoraux.

L'année est également marquée par un renforcement de l'accompagnement à la mobilité professionnelle, avec 77 agents accompagnés contre 52 en 2023, et une progression continue du télétravail. Dans un contexte de croissance, les campagnes de formation se stabilisent, avec plus d'agents formés, bien que le nombre global de jours de formation ait légèrement diminué.

Les démarches en faveur de l'égalité professionnelle et de l'inclusion restent des priorités affirmées : le taux d'emploi de personnels en situation de handicap franchit un nouveau cap, s'approchant des 6 %, contre 5 % en 2023.

Enfin, l'usage accru du compte épargne temps – notamment via les mises en paiement – illustre l'évolution des pratiques et besoins des agents dans leur rapport au temps de travail.

À travers ce rapport, nous vous invitons à découvrir les transformations profondes à l'œuvre au sein de Grenoble INP – UGA et les engagements concrets pris pour accompagner au mieux l'ensemble de nos personnels, dans un environnement en constante évolution.

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

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

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

1. EMPLOI 4

1.1. Effectifs globaux	4
Effectifs gérés	4
Personnels en fonction	5
1.2. Personnels enseignants chercheurs et enseignants	8
1.3. Personnels administratifs et techniques IATS	15
1.4. Focus stagiaires	24
1.5. Contractuels de recherche et doctorants	25
1.6. Pyramides des âges (par sexe et par statut)	26

2. RECRUTEMENTS 31

2.1. Entrées	31
--------------	----

3. PARCOURS PROFESSIONNELS 35

3.1. Mobilité	35
3.2. Conseils en mobilité carrière	37
3.3. Avancement	38
3.4. Départs	43

4. FORMATION 45

4.1. Nombre d'agents formés hors Perform	45
4.2. Nombre de jours de formation hors Perform	46
4.3. Nombre de stagiaires en formation hors Perform	47
4.4. Nombre de demandes de congé formation	49

5. REMUNERATIONS 50

5.1. Masse salariale globale	50
5.2. Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées	51
5.3. GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat)	51
5.4. Rémunérations nettes par déciles	52
5.5. Rémunérations annuelles brutes versées	53
5.6. Nombre d'Equivalents temps plein annuels rémunérés (ETPR)	55
5.7. Nombre de mois de personnes physiques payées	56
5.8. Rémunérations par tranche d'indice majoré	57

6. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 58

6.1. Risques professionnels	58
6.2. Dispositifs de signalement	60
6.3. Bénéficiaire d'un temps partiel thérapeutique	61
6.4. Médecine de prévention	62

7. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 65

7.1. Télétravail	65
7.2. Quotités de travail	66
7.3. Congés	68
7.4. Compte Epargne Temps	69
7.5. Absences au travail hors raisons de santé	72
7.6. Absences au travail pour raisons de santé	73
7.7. Jours de carence	76
7.8. Personnes en situation de handicap	77

8. ACTION SOCIALE 79

8.1. Bilan de la politique sociale en faveur des personnels de Grenoble INP – UGA	79
---	----

9. DIALOGUE SOCIAL 86

9.1. Représentants du personnel par type d'instance	86
9.2. Réunions des instances au cours de l'année	87
9.3. Grèves	88

GLOSSAIRE 89

1.1. Effectifs globaux

1.1.1. Effectifs gérés au 31/12/2024

Les effectifs gérés incluent l'ensemble des personnels en fonction et hors activité, titulaires et contractuels, rattachés à l'établissement au 31 décembre 2024.

Sont pris en compte :

- les agents en fonction (dont apprentis) occupant un poste au 31/12/2024, soit 1 595 agents
- le personnel hors activité, non présent dans l'établissement au 31/12/2024, soit 34 agents

Les contractuels étudiants, vacataires, stagiaires et mises à disposition entrantes ne sont, en revanche, pas pris en compte.

1 629

Agents gérés au 31/12/2024

1 595

Agents en fonction (en activité) au 31/12/2024

		Enseignants	IATS	Contractuels de recherche	Total		Rappel 2023	Rappel 2022
		Effectif	Effectif	Effectif	Effectif	%		
En fonction = en activité (agent occupant un poste)		548	809	238	1 595	97,9%	1 367	1 319
Hors activité (agent n'occupant pas de poste dans l'établissement)	Maladies longues (CLD...)	0	3	0	3	0,2%	3	3
	Congé parental	0	2	0	2	0,1%	1	0
	Congé formation	0	0	0	0	0,0%	0	3
	Détachement sortant	5	9	0	14	0,9%	13	12
	Congé mobilité	0	0	0	0	0,0%	0	0
	Fin de droits maladie	0	0	0	0	0,0%	0	0
	Disponibilité*	7	8	0	15	0,9%	25	24
Total Hors activité		12	22	0	34	2,1%	42	42
Total Effectifs gérés		560	831	238	1 629	100,0%	1 409	1 361

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

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

1.1.2. Personnel en fonction au 31/12/2024 *

	EFFECTIFS 2024						Rappel 2023			Rappel 2022		
	Hommes		Femmes		Total		H	F	Total	H	F	Total
Enseignants	357	65,15%	191	34,85%	548	34%	279	124	403	284	121	405
IATS	284	35,11%	525	64,89%	809	51%	265	477	742	245	432	677
Contractuels de recherche	165	69,33%	73	30,67%	238	15%	157	65	222	171	66	237
Total	806	50,53%	789	49,47%	1595	100%	701	666	1367	700	619	1319

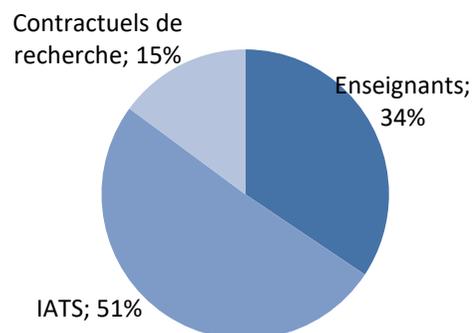


Les proportions d'hommes et femmes sont proches (51% d'hommes contre 49% de femmes).

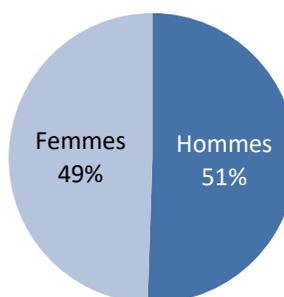
On constate toutefois des disparités importantes entre les populations puisque les enseignants comprennent 65% d'hommes, les contractuels de recherche 69% et seulement 35% chez les agents administratifs.

* Comprend tous les personnels Grenoble INP occupant un poste au 31/12/2024 (titulaires et contractuels, dont contrats de recherche et de formation, hors contractuels étudiants, vacataires et stagiaires et hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP). Il s'agit d'une observation des effectifs présents au 31/12/2024 et non d'une photographie des postes de l'établissement (postes vacants non représentés).

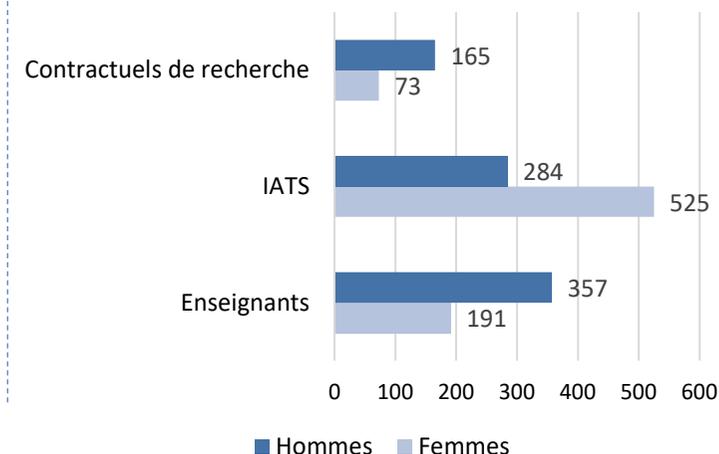
Répartition par type de population



Répartition par sexe



Répartition par type de population et sexe



(Source SIHAM)

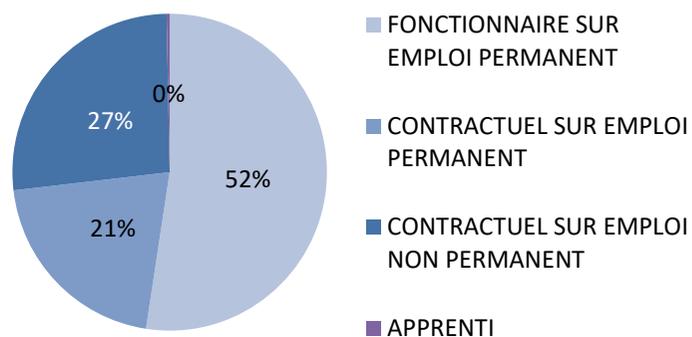
Répartition des effectifs en fonction par statut d'emploi, catégorie et sexe

	Effectifs en fonction 2024										Rappel 2023	Rappel 2022
	A			B			C			TOTAL GENERAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL			
FONCTIONNAIRE SUR EMPLOI PERMANENT	429	260	689	21	75	96	12	39	51	836	687	690
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	61	92	153	30	112	142	17	19	36	331	286	285
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	226	168	394	6	16	22	3	4	7	423	382	338
APPRENTI	1	3	4	0	1	1	0	0	0	5	12	6
TOTAL	717	523	1240	57	204	261	32	62	94	1595	1367	1319

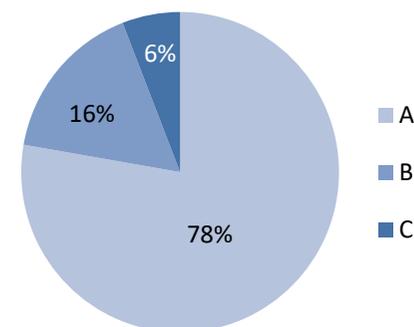


Les effectifs ont augmenté entre 2023 et 2024 (+228 agents) :
 + 149 titulaires (dont + 131 agents IAE / Polytech)
 + 79 contractuels (dont + 26 agents IAE / Polytech)

Répartition par statut d'emploi



Répartition par catégorie hiérarchique



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

	ETP en fonction 2024										Rappel 2023	Rappel 2022
	A			B			C			TOTAL GENERAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL			
FONCTIONNAIRE SUR EMPLOI PERMANENT	423,4	252,9	676,3	20,8	72,4	93,2	11,0	37,7	48,7	818,2	672,7	673,9
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	55,5	87,3	142,8	29,6	106,8	136,4	16,7	17,2	33,9	313,1	269,8	268,3
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	225,1	162,6	387,7	5,5	13,7	19,2	2,2	2,8	5,0	411,9	373,6	330,8
APPRENTI	1,0	3,0	4,0		1,0	1,0				5,0	12,0	6,0
TOTAL	705,0	505,8	1210,8	55,9	193,9	249,8	29,9	57,7	87,6	1548,2	1328,1	1279,0



Les ETP ont augmenté entre 2023 et 2024 (+ 220,1 ETP)
 + 145,5 titulaires (dont + 130,6 agents IAE / Polytech)
 + 74,6 contractuels (dont + 23,4 agents IAE / Polytech)

1.2. Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

Effectifs d'enseignants par catégorie d'emploi, sexe et statut au 31/12/2024

Catégorie d'emploi	ETP 2024			Rappel 2023	Rappel 2022
	Hommes	Femmes	Total		
PR	127,8	49,5	177,3	130,5	130,6
MCF	152,3	83,4	235,7	169,8	174,2
PRAG	36	23,3	59,3	50,1	50,6
PRCE	7,5	11,6	19,1	12,6	11,6
Sous Total Titulaires	323,6	167,8	491,4	363,0	367,0
ATER	14	9	23	13	13,0
PAST	3	3	6	5	6,0
ENS CONT	8,8	6	14,8	11	7,5
Sous Total Contractuels	25,8	18	43,8	29,0	26,5
TOTAUX	349,4	185,8	535,2	392,0	393,5

EFFECTIFS 2024			Rappel 2023	Rappel 2022
Hommes	Femmes	Total		
129	50	179	131	131
154	85	239	173	177
36	24	60	51	52
8	12	20	13	12
327	171	498	368	372
14	9	23	13	13
6	5	11	9	11
10	6	16	13	9
30	20	50	35	33
357	191	548	403	405

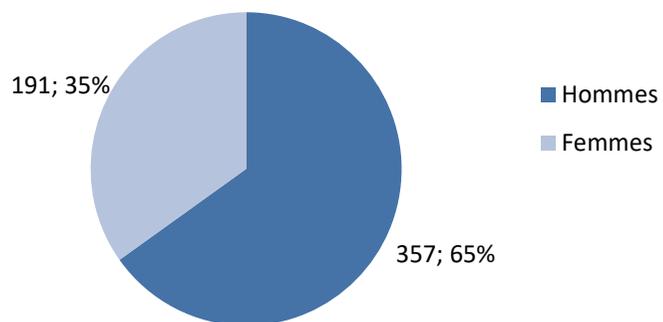


On observe une hausse des effectifs entre 2023 et 2024 (+145 agents au total (dont + 123 agents IAE / Polytech)) :

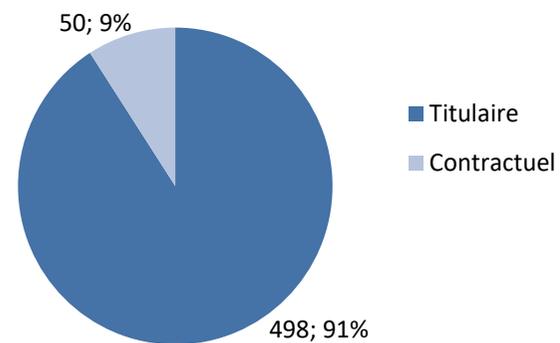
- + 48 professeurs d'universités
- + 66 maîtres de conférences
- + 9 professeurs agrégés
- + 7 professeurs certifiés
- + 10 ATER
- + 2 PAST
- + 3 enseignants contractuels

Au global, les professeurs des universités représentent 36% des enseignants, et les maîtres de conférence représentent 48% des enseignants titulaires.

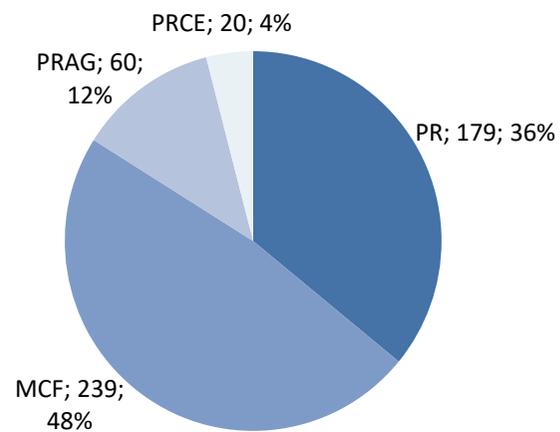
Effectifs enseignants par sexe



Effectifs enseignants par statut

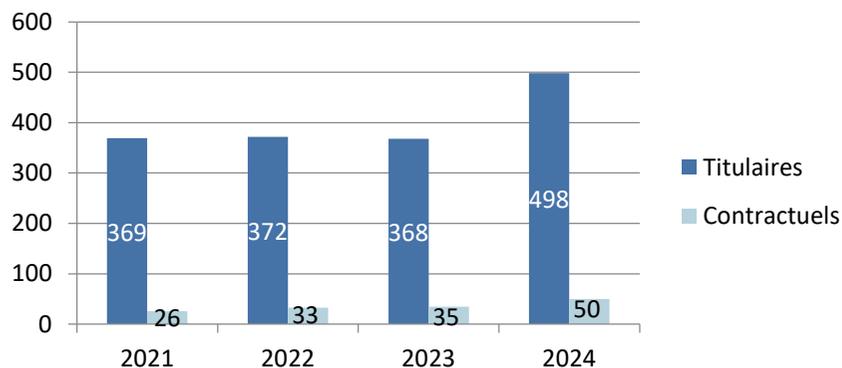


Répartition des enseignants titulaires

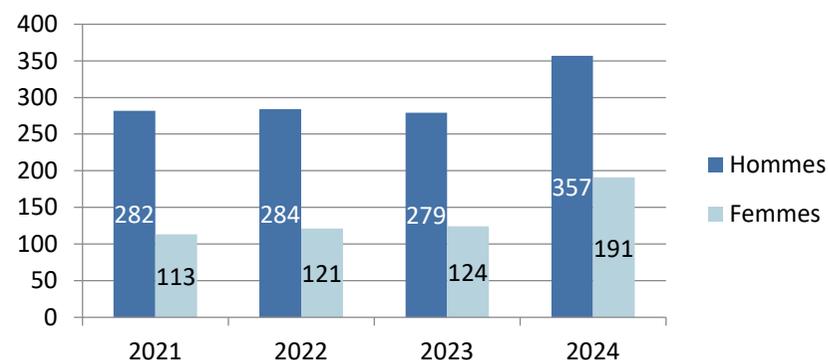


Evolution des effectifs enseignants de Grenoble INP - UGA sur les 4 dernières années

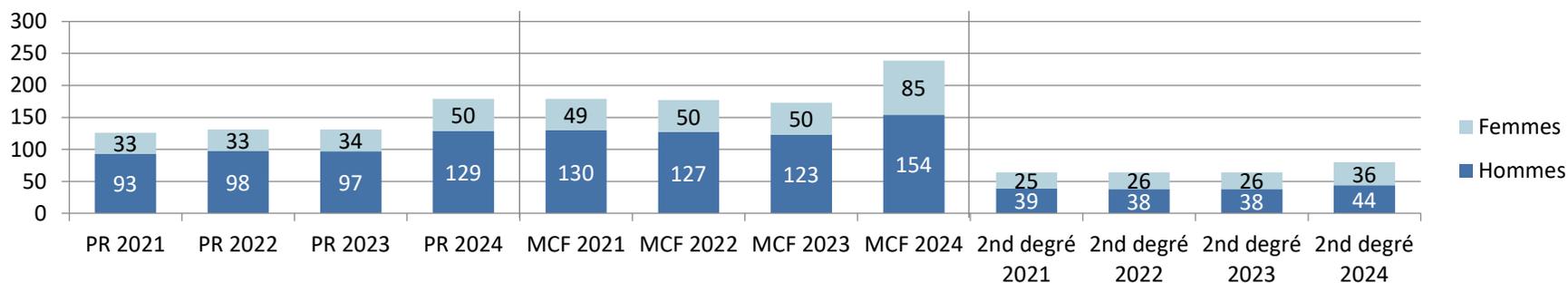
Enseignants par statut



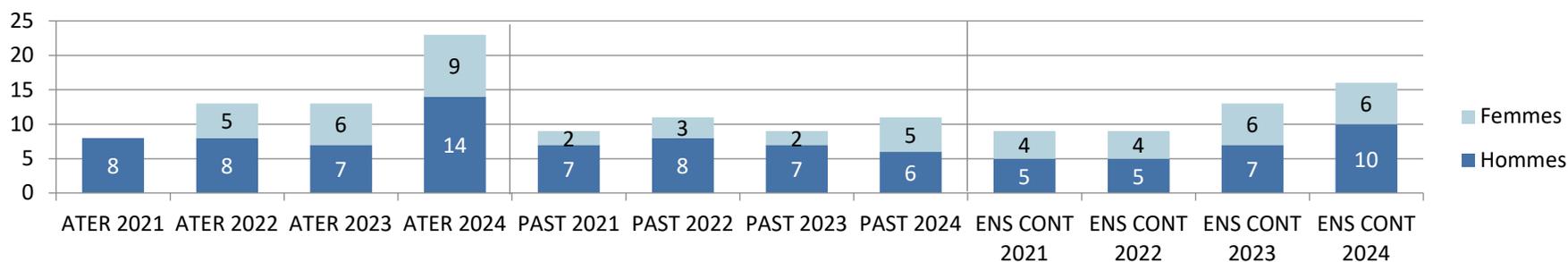
Enseignants par sexe



Enseignants chercheurs et enseignants du second degré



ATER, PAST et enseignants contractuels



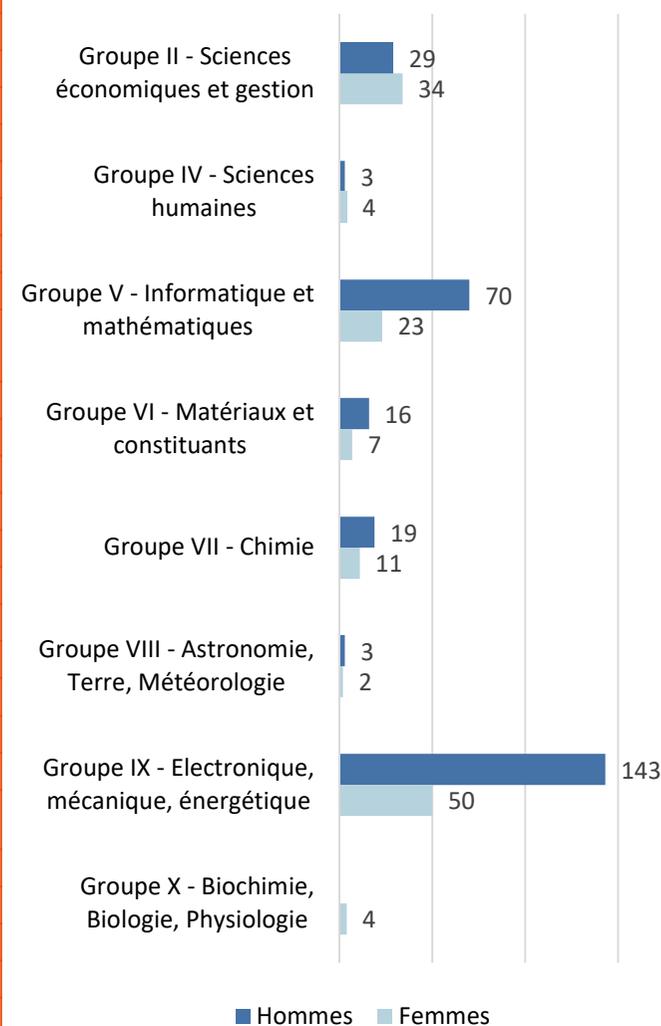
(Source SIHAM)

Les effectifs enseignants par métier au 31/12/2024

Enseignants-chercheurs titulaires par section CNU

S.CNU	Intitulé section	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2023	Rappel 2022
Groupe II - Sciences économiques et gestion		29	34	63	10	10
05	Sciences économiques	3	2	5	5	5
06	Sciences de gestion et du management	26	32	58	5	5
Groupe IV - Sciences humaines		3	4	7	4	4
16	Psychologie et ergonomie	0	1	1	0	0
17	Philosophie	1	0	1	0	0
19	Sociologie, démographie	2	3	5	4	4
Groupe V - Informatique et mathématiques		70	23	93	83	82
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	12	2	14	14	12
27	Informatique	58	21	79	69	70
Groupe VI - Matériaux et constituants		16	7	23	21	22
28	Milieux denses et matériaux	10	5	15	13	14
29	Constituants élémentaires	6	2	8	8	8
Groupe VII - Chimie		19	11	30	20	20
31	Chimie théorique, physique, analytique	5	4	9	6	6
33	Chimie des matériaux	14	7	21	14	14
Groupe VIII - Astronomie, Terre, Météorologie		3	2	5	3	3
37	Enveloppes fluides du système Terre et autres planètes	3	2	5	3	3
Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique		143	50	193	161	165
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	41	7	48	40	40
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	48	17	65	50	52
62	Energétique, génie des procédés	14	12	26	22	23
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	40	14	54	49	50
Groupe X - Biochimie, Biologie, Physiologie		0	4	4	2	2
64	Biochimie et biologie moléculaire	0	3	3	2	2
66	Physiologie	0	1	1	0	0
Total des enseignants chercheurs		283	135	418	304	308

Enseignants chercheurs titulaires par groupe de section CNU

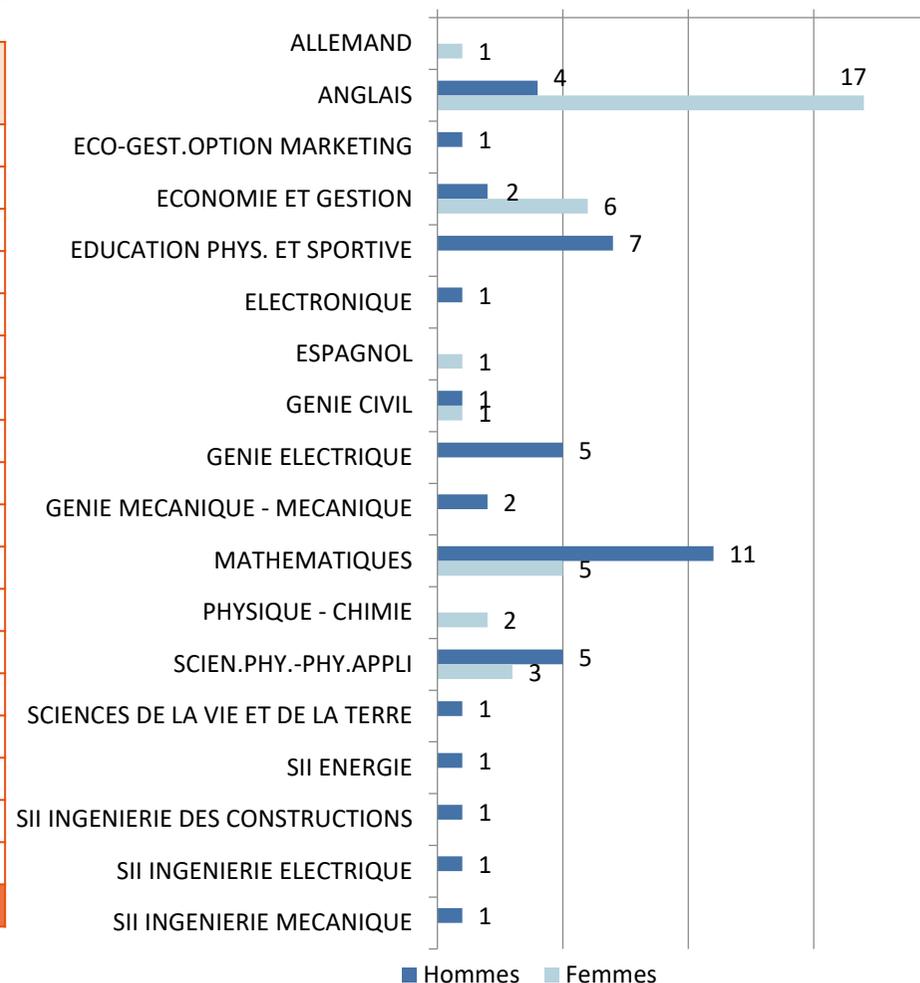


(Source SIHAM)

Enseignants du second degré titulaires par discipline

Discipline	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2023	Rappel 2022
ALLEMAND	0	1	1	1	1
ANGLAIS	4	17	21	13	12
ECO-GEST.OPTION MARKETING	1	0	1	1	1
ECONOMIE ET GESTION	2	6	8	4	5
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	7	0	7	7	7
ELECTRONIQUE	1	0	1	1	1
ESPAGNOL	0	1	1	1	1
GENIE CIVIL	1	1	2	1	1
GENIE ELECTRIQUE	5	0	5	5	5
GENIE MECANIQUE - MECANIQUE	2	0	2	3	4
MATHEMATIQUES	11	5	16	14	13
PHYSIQUE - CHIMIE	0	2	2	2	2
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	5	3	8	8	8
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	1	0	1	0	0
SII ENERGIE	1	0	1	0	0
SII INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS	1	0	1	1	1
SII INGENIERIE ELECTRIQUE	1	0	1	1	1
SII INGENIERIE MECANIQUE	1	0	1	1	1
Total des emplois du second degré	44	36	80	64	64

Enseignants du second degré titulaires par discipline

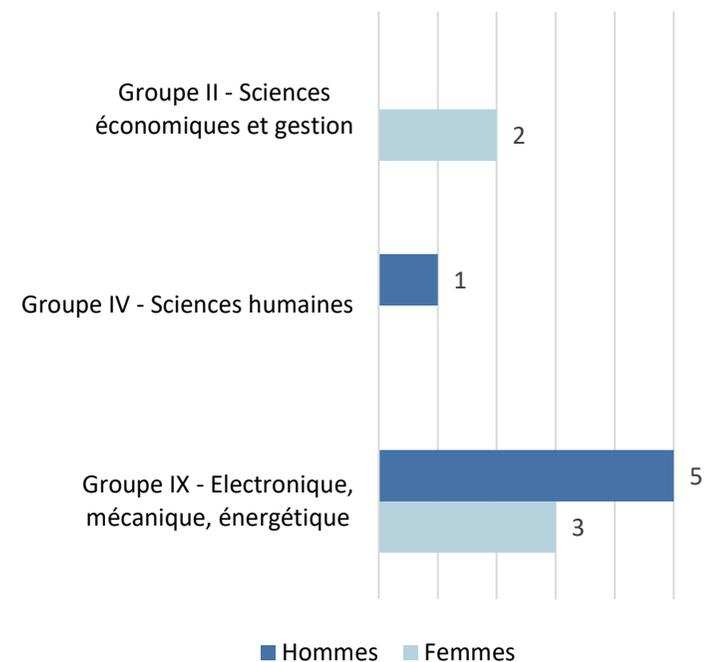


(Source SIHAM)

Enseignants contractuels PAST par section CNU

S.CNU	Intitulé section	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2023	Rappel 2022
Groupe II - Sciences économiques et gestion		0	2	2	1	2
06	Sciences de gestion et du management	0	2	2	1	2
Groupe IV - Sciences humaines		1	0	1	0	1
23	Géographie physique, humaine, éco & régionale	1	0	1	0	1
Groupe VII - Chimie		0	0	0	0	1
33	Chimie des matériaux	0	0	0	0	1
Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique		5	3	8	8	8
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	2	3	4	4
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	0	1	1	1
62	Energétique, génie des procédés	1	1	2	1	1
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	2	0	2	2	2
Total des emplois de PAST		6	5	11	9	11

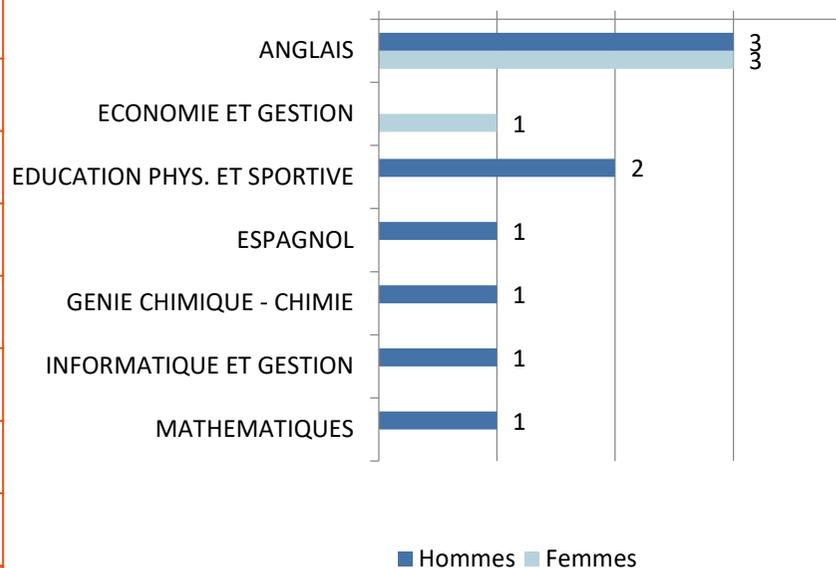
PAST par groupe de section CNU



Enseignants contractuels par discipline

Discipline	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2023	Rappel 2022
ANGLAIS	3	3	6	4	4
ECONOMIE ET GESTION	0	1	1	4	2
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	2	0	2	0	0
ESPAGNOL	1	0	1	1	1
GENIE CHIMIQUE - CHIMIE	1	0	1	0	0
GENIE MECANIQUE - MECANIQUE	0	0	0	1	0
INFORMATIQUE ET GESTION	1	0	1	1	1
MATHEMATIQUES	1	0	1	1	1
Total des emplois enseignants contractuels	9	4	13	12	9

Enseignants contractuels par discipline



1.3. Personnels administratifs et techniques IATS

1.3.1 Effectifs IATS

Observation au 31/12/2024

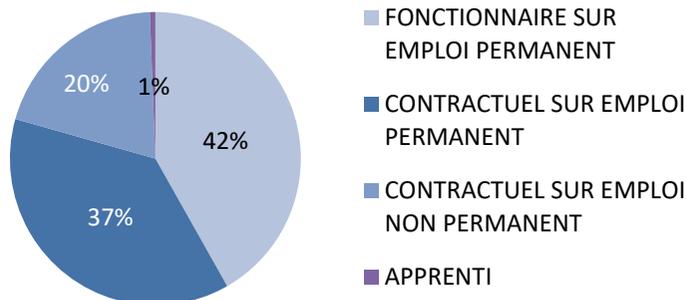
	Effectifs IATS en fonction 2024										Rappel 2023	Rappel 2022
	A			B			C			TOTAL GENERAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL			
FONCTIONNAIRE SUR EMPLOI PERMANENT	102	89	191	21	75	96	12	39	51	338	319	318
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	45	81	126	30	112	142	17	19	36	304	264	248
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	47	86	133	6	16	22	3	4	7	162	147	105
APPRENTI	1	3	4	0	1	1	0	0	0	5	12	6
TOTAL	195	259	454	57	204	261	32	62	94	809	742	677



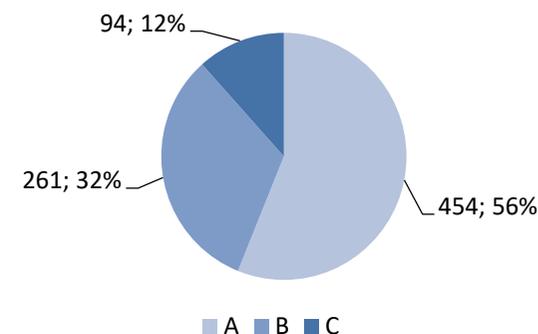
Entre 2023 et 2024, on observe une hausse de 67 agents (dont + 34 agents IAE / Polytech) :
 + 19 titulaires
 + 48 contractuels (-7 apprentis, +15 sur emploi non permanent, +40 sur emploi permanent)

+ 38 catégories A
 + 29 catégories B
 Pas de variation sur les catégories C

Effectifs par statut d'emploi



Effectifs par catégorie hiérarchique



1.3.2. Effectifs titulaires IATS

Observation au 31/12/2024

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

	ETP 2024			Rappel 2023	Rappel 2022	EFFECTIFS 2024			Rappel 2023	Rappel 2022
	Hommes	Femmes	Total			Hommes	Femmes	Total		
CATEGORIE A				CATEGORIE A		CATEGORIE A			CATEGORIE A	
IGR	22,5	7,6	30,1	29,7	27,5	23	8	31	30	28
IGE	56,9	43,5	100,4	94,3	84,4	58	46	104	98	88
ASI	15,4	30,4	45,8	43,2	38,2	16	31	47	44	39
Total A	94,8	81,5	176,3	167,2	150,1	97	85	182	172	155
CATEGORIE B				CATEGORIE B		CATEGORIE B			CATEGORIE B	
TCH	20,8	63,1	83,9	75,1	75,8	21	65	86	77	79
CATEGORIE C				CATEGORIE C		CATEGORIE C			CATEGORIE C	
ATRF	10	23,9	33,9	34,8	40	11	25	36	36	42
Total	125,6	168,5	294,1	277,1	265,9	129	175	304	285	276

Entre 2022 et 2023, on notait une hausse de 9 agents titulaires ITRF.



Entre 2023 et 2024, les effectifs sont toujours en hausse (+19 agents dont + 12 agents IAE / Polytech) :

+10 catégories A

+9 catégories B

Observation au 31/12/2024

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

	ETP 2024			Rappel 2023	Rappel 2022
	Hommes	Femmes	Total		
CATEGORIE A			CATEGORIE A		
DGS/AGC/DGSA	2	1	3	3	4
AAE	3	2,6	5,6	4	9
Total A	5	3,6	8,6	7	13
CATEGORIE B			CATEGORIE B		
SAENES	0	9,3	9,3	9,3	9,5
CATEGORIE C			CATEGORIE C		
ADJENES	1	13,8	14,8	16,3	18,5
Total	6	26,7	32,7	32,6	41

	EFFECTIFS 2024			Rappel 2023	Rappel 2022
	Hommes	Femmes	Total		
CATEGORIE A			CATEGORIE A		
	2	1	3	4	4
	3	3	6	3	9
Total A	5	4	9	7	13
CATEGORIE B			CATEGORIE B		
	0	10	10	10	10
CATEGORIE C			CATEGORIE C		
	1	14	15	17	19
Total	6	28	34	34	42

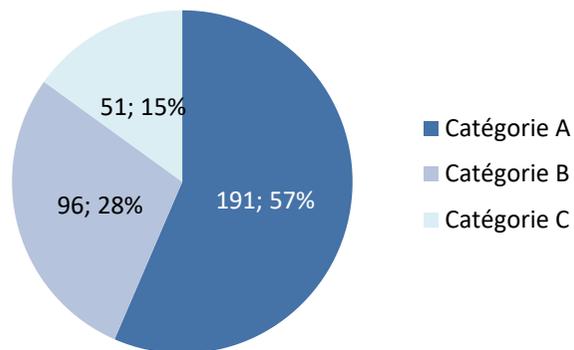


Entre 2023 et 2024, les effectifs AENES restent stables :

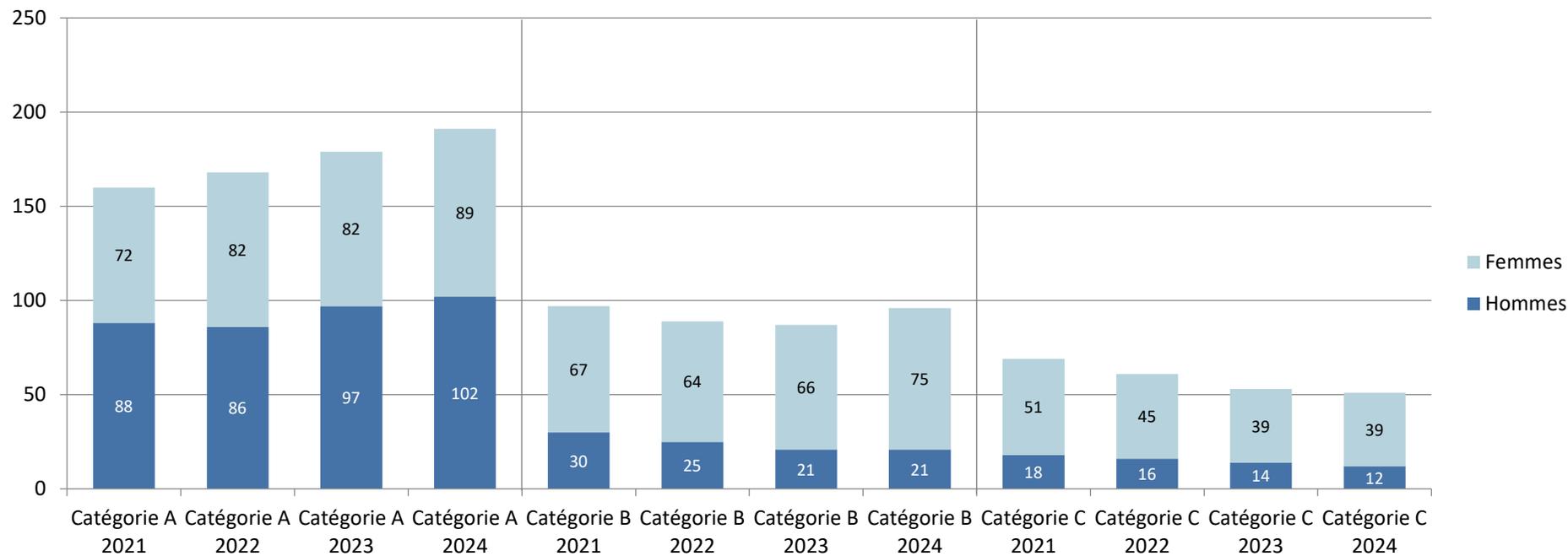
+2 catégories A

-2 catégories C

Titulaires IATS par catégorie au 31/12/2024

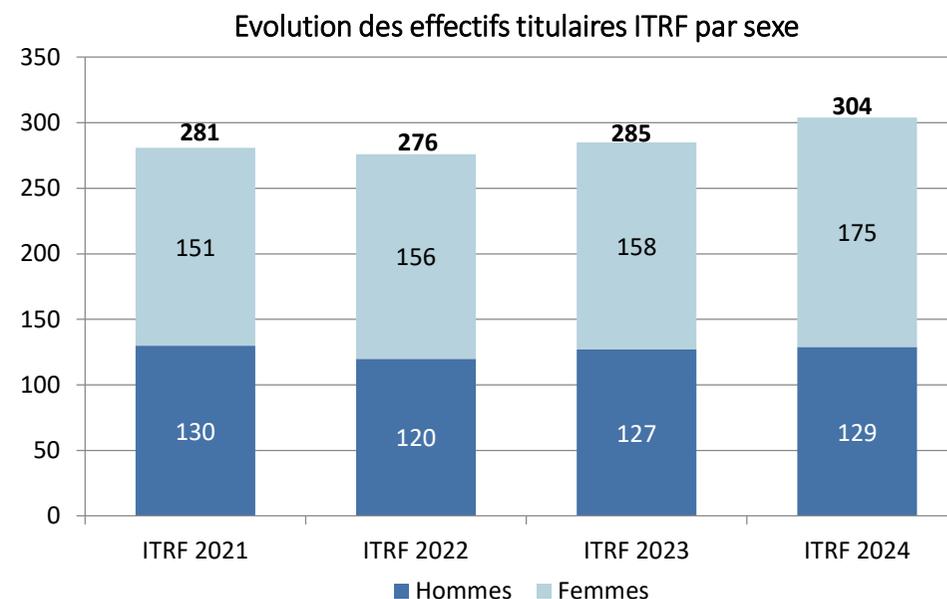
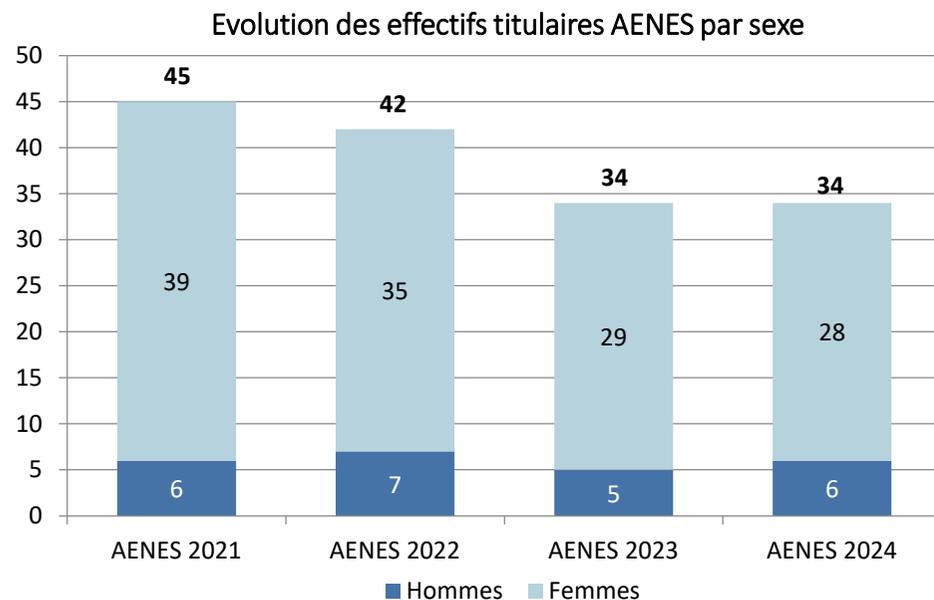


Evolution des effectifs titulaires IATS par catégorie de fonction publique et sexe



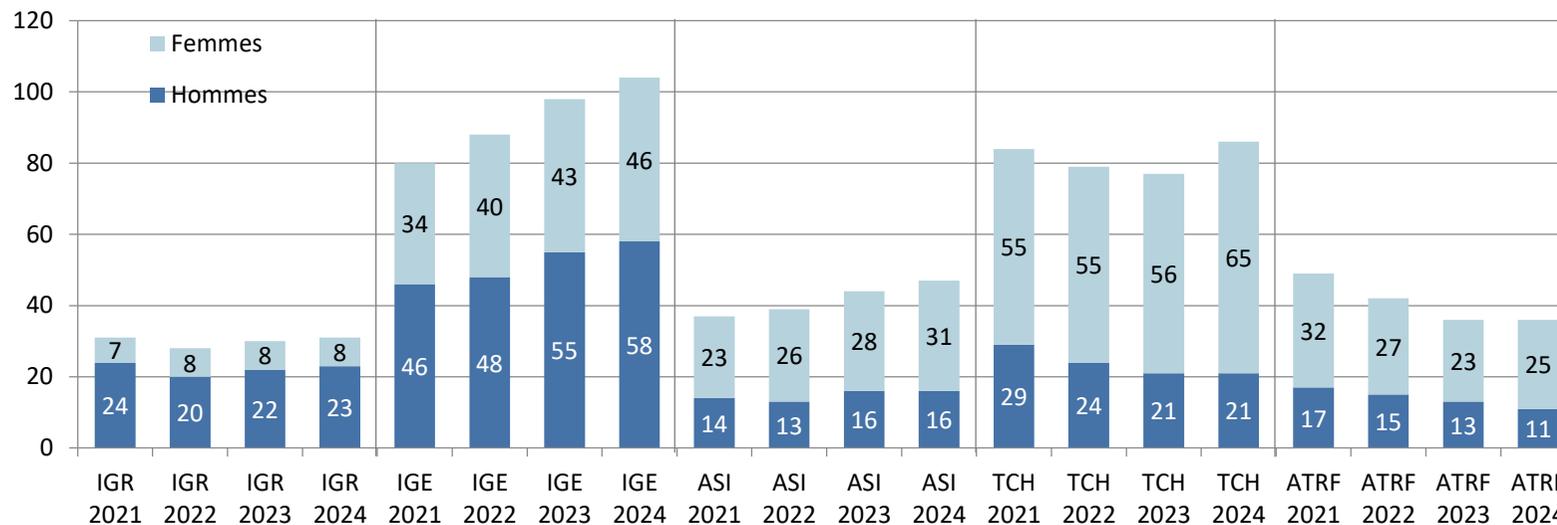
(Source SIHAM)

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

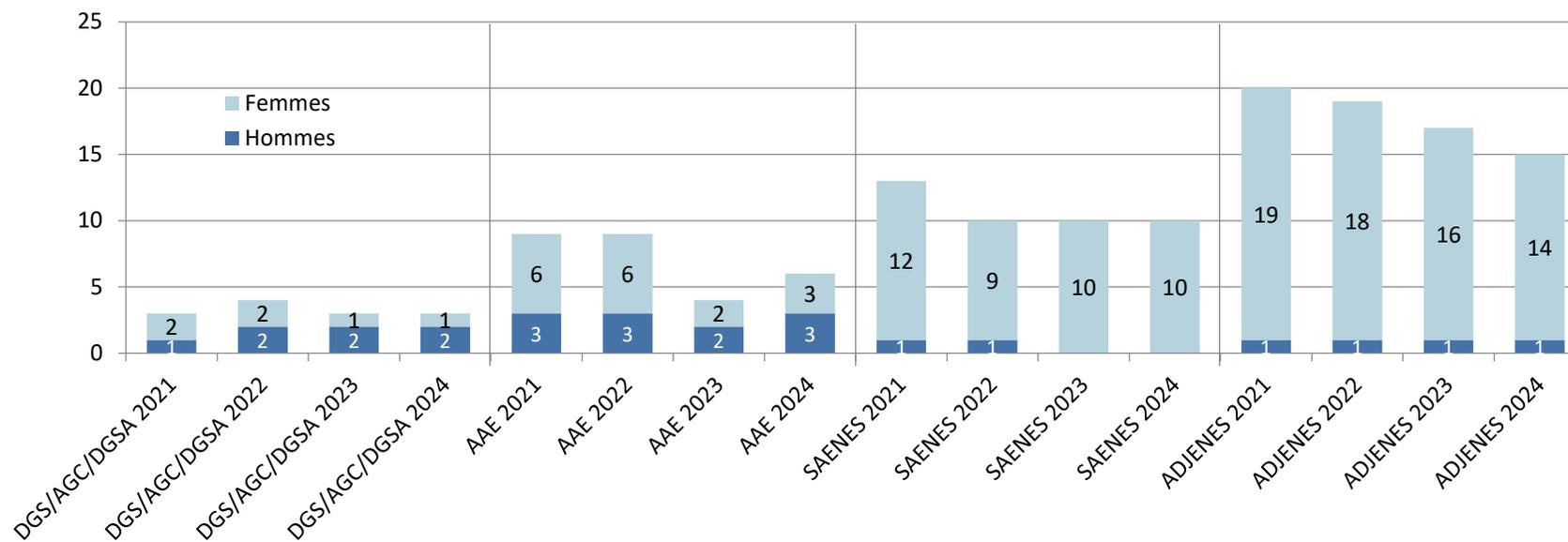


Sur les 4 dernières années, les effectifs de titulaires AENES ont baissé de 32,3% et ceux de de titulaires ITRF ont augmenté de 7,6%.

Titulaires ITRF



Titulaires AENES

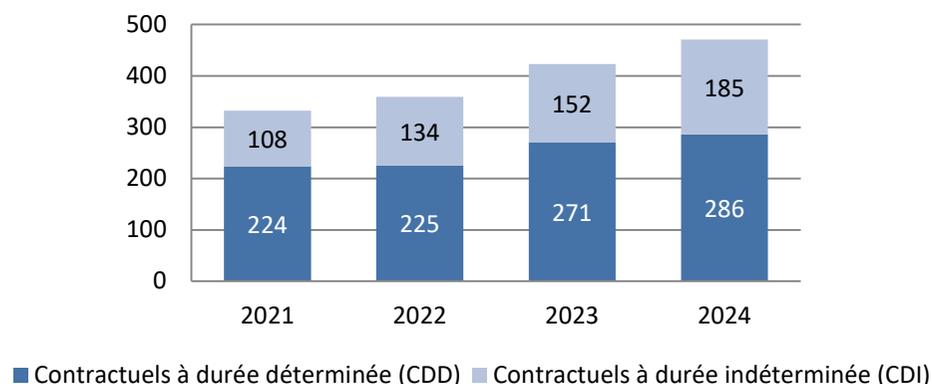


1.3.4. Effectifs contractuels IATS

Observation au 31/12/2024

	ETP 2024			Rappel 2023	Rappel 2022	EFFECTIFS 2024			Rappel 2023	Rappel 2022
	Hommes	Femmes	Total			Hommes	Femmes	Total		
Contractuels à durée déterminée (CDD)	95,4	177,6	273	259,6	214,73	98	188	286	271	225
Contractuels à durée indéterminée (CDI)	49,4	126,21	175,61	144,8	126,9	51	134	185	152	134
Total	144,8	303,81	448,61	404,4	341,63	149	322	471	423	359

Evolution des effectifs contractuels IATS par type de contrat



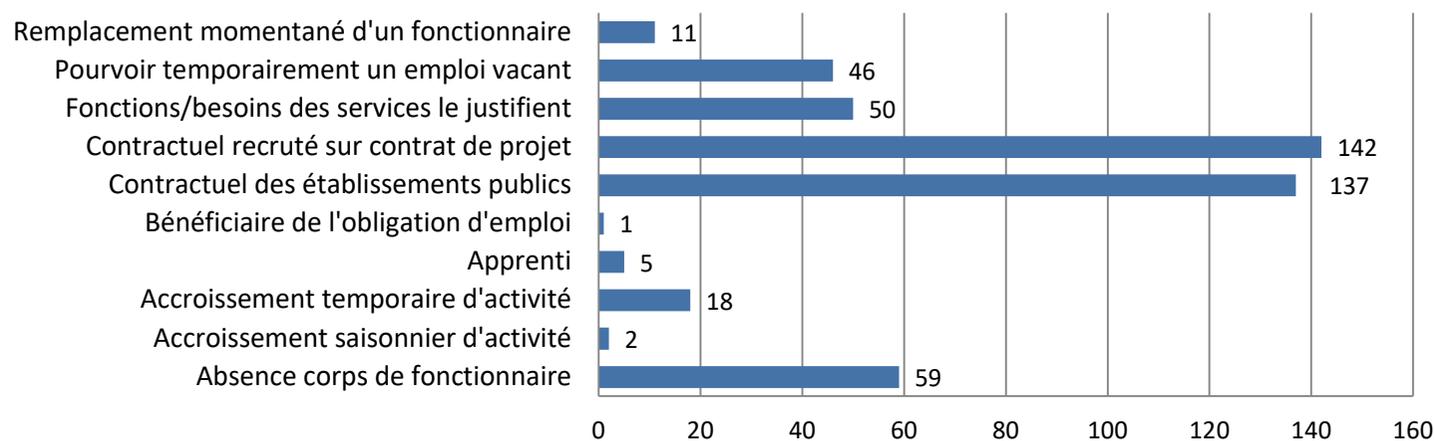
Entre 2023 et 2024, on constate une hausse de 48 agents contractuels IATS :

- +15 CDD
- +33 CDI

Sur l'année 2024, 26 agents ont été CDIés.

Statut d'emploi	Catégorie	Corps	ETP 2024			Rappel 2023	Rappel 2022	EFFECTIFS 2024			Rappel 2023	Rappel 2022
			Hommes	Femmes	Total			Hommes	Femmes	Total		
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	A	IGR	10,5	5	15,5	13,8	16	11	5	16	14	16
		IGE	28,2	47	75,2	69,6	69,3	29	48	77	71	71
		ASI	5	26,3	31,3	26,9	21,9	5	28	33	28	23
	B	TECH	29,6	106,81	136,41	114,5	109,5	30	112	142	120	115
	C	ATRF	16,7	17,2	33,9	29	21,1	17	19	36	31	23
Sous Total EMPLOI PERMANENT			90	202,31	292,31	253,8	237,8	92	212	304	264	248
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	A	IGR	19,5	15,2	34,7	29,3	20,5	20	16	36	31	23
		IGE	25,6	55,3	80,9	67,4	49,8	26	59	85	70	51
		ASI	1	10,5	11,5	12,4	11,8	1	11	12	13	13
	B	TECH	5,5	13,7	19,2	20,7	12,2	6	16	22	23	14
	C	ATRF	2,2	2,8	5	8,8	3,5	3	4	7	10	4
Sous Total EMPLOI NON PERMANENT			53,8	97,5	151,3	138,6	97,8	56	106	162	147	105
APPRENTI	A	APPRENTI	1	3	4	10	4	1	3	4	10	4
	B	APPRENTI	0	1	1	2	1	0	1	1	2	1
	C	APPRENTI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Sous Total APPRENTI			1	4	5	12	6	1	4	5	12	6
Total			144,8	303,81	448,61	404,4	341,6	149	322	471	423	359

Effectifs contractuels IATS par fondement juridique de recrutement



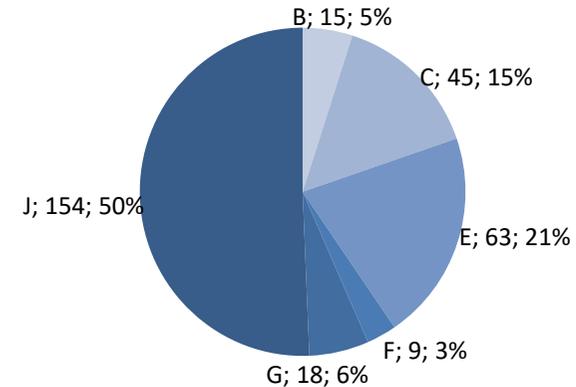
(Source SIHAM)

1.3.5. Personnels titulaires ITRF par Branche d'Activité Professionnelle

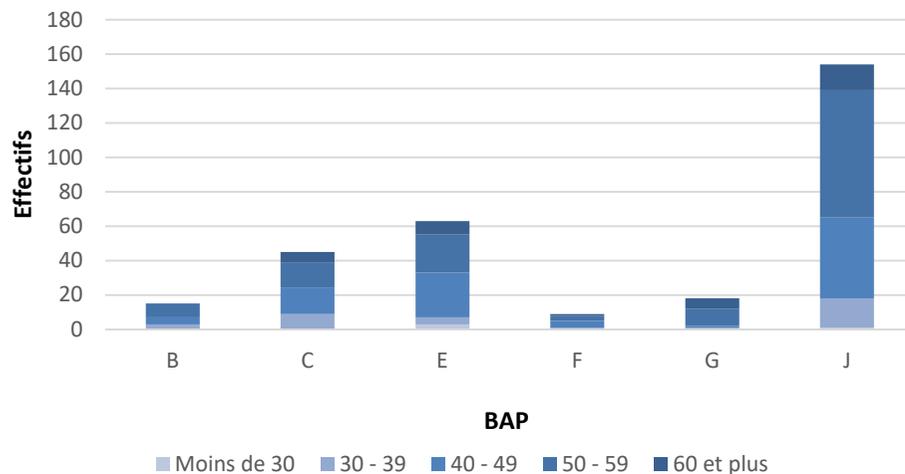
Observation au 31/12/2024

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

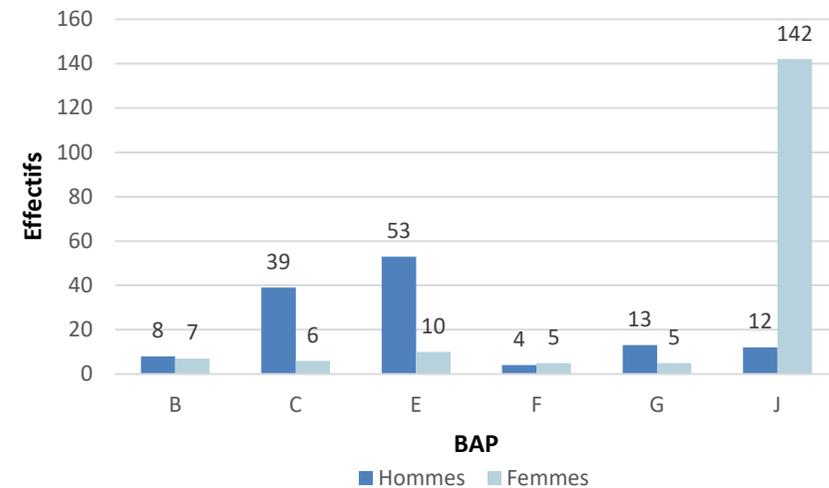
Titulaires ITRF par BAP



Titulaires ITRF par BAP et classe d'âge



Titulaires ITRF par BAP et sexe



(Source SIHAM)

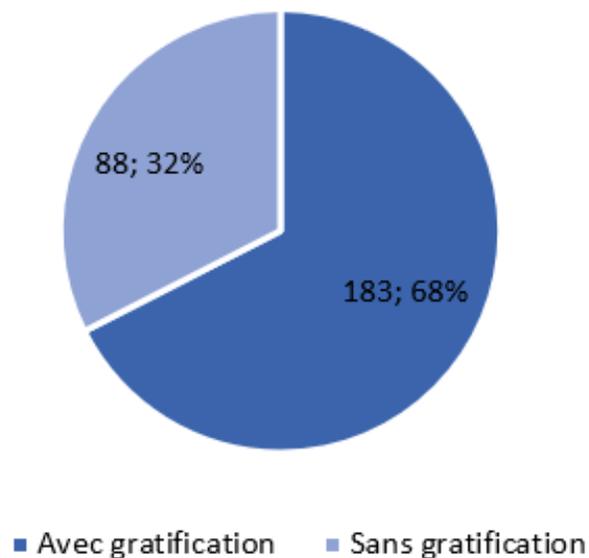
1.4. Focus stagiaires

Nombre de stagiaires accueillis au cours de l'année 2024 par durée du stage

Durée du stage	Nombre de Stagiaires
Moins d'un mois	56
1 à 2 mois	51
2 à 4 mois	89
4 à 6 mois	71
6 mois et plus	4
TOTAL	271

271 Stagiaires accueillis au cours de l'année 2024

Nombre de stagiaires sur l'année 2024 avec gratification et sans gratification



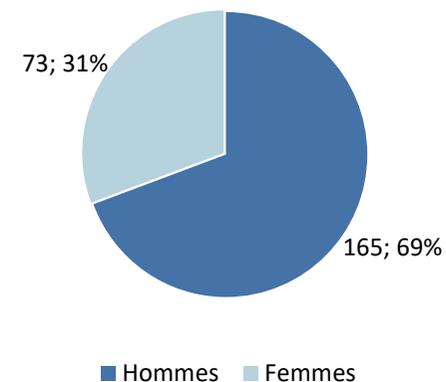
1.5. Contractuels de recherche et doctorants

Les effectifs de contractuels de recherche et doctorants

Observation au 31/12/2024

	EFFECTIFS 2024			Rappel 2023	Rappel 2022
	Hommes	Femmes	Total		
Doctorant	132	59	191	188	195
Chercheur confirmé	0	0	0	1	1
Jeune chercheur	33	14	47	33	41
Total	165	73	238	222	237

Effectifs des contractuels de recherche et doctorants par sexe



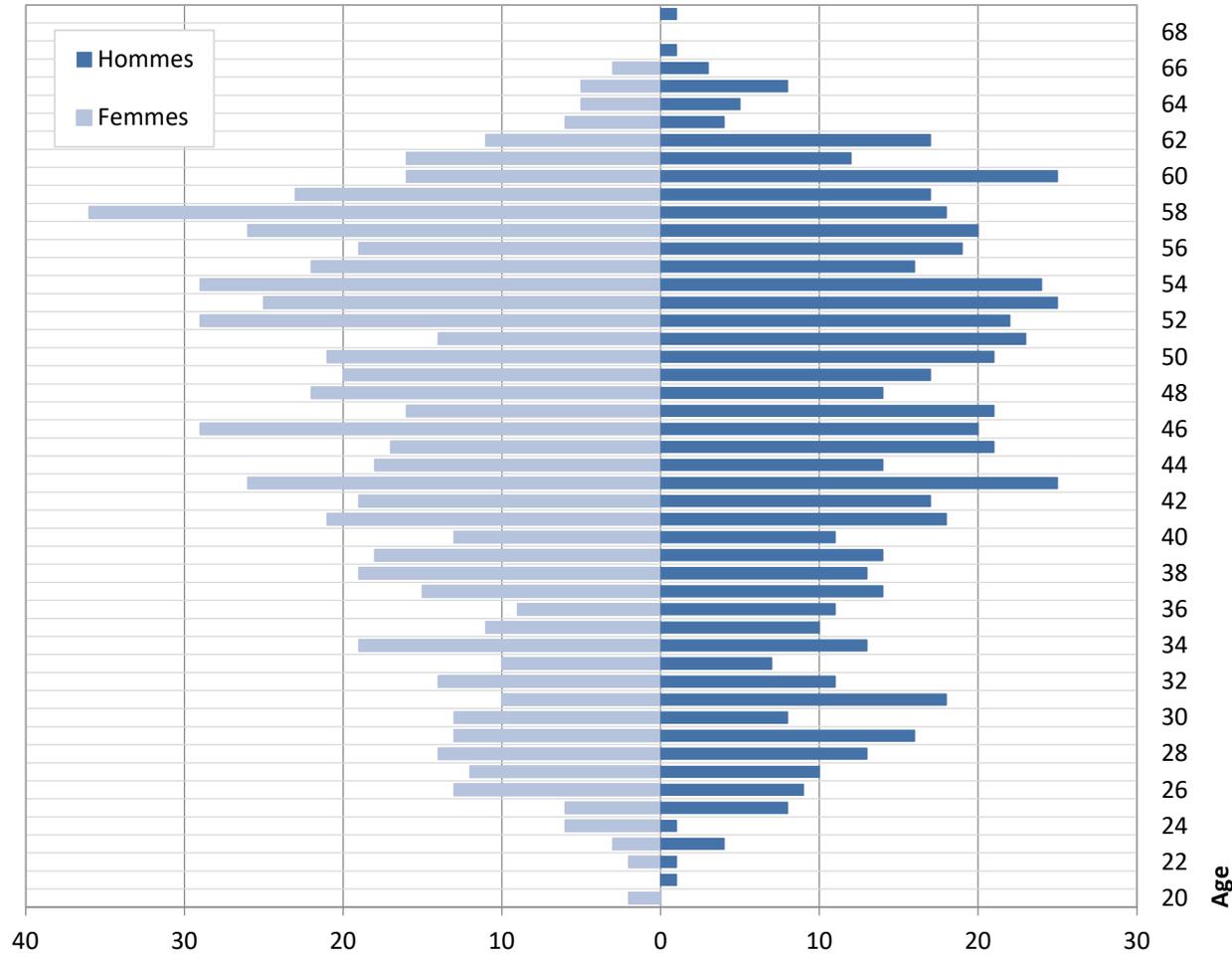
Hausse de 16 contractuels de recherche et doctorants entre 2023 et 2024.

Tous les contractuels de recherche sont recrutés à temps plein.

1.6. Pyramides des âges

1.6.1. Pyramides des âges par sexe

Personnel en fonction au 31/12/2024*
Enseignants, enseignants-chercheurs et IATS de Grenoble INP



46 ans

Age moyen des enseignants et IATS de Grenoble INP - UGA



46 ans, âge moyen des femmes

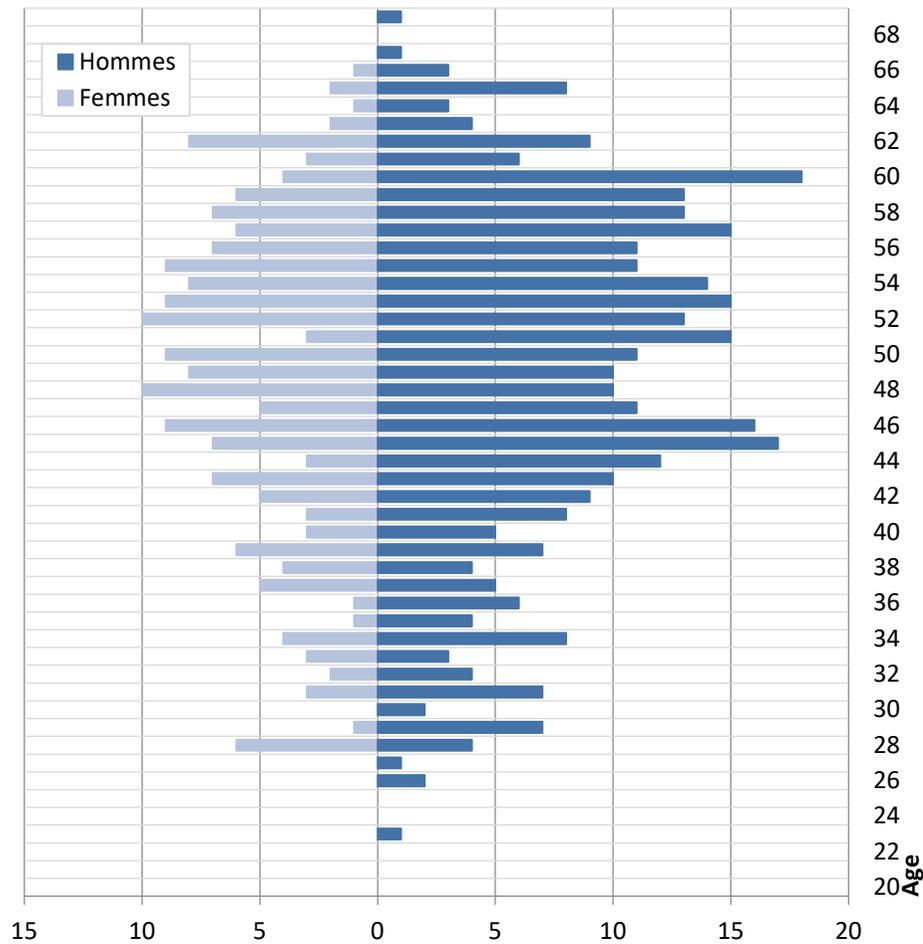


46 ans, âge moyen des hommes

*Comprend tous les personnels IATS et enseignants en fonction à Grenoble INP au 31/12/2024 (titulaires et contractuels, hors contractuels de recherche)

Population concernée : 1 357 personnes

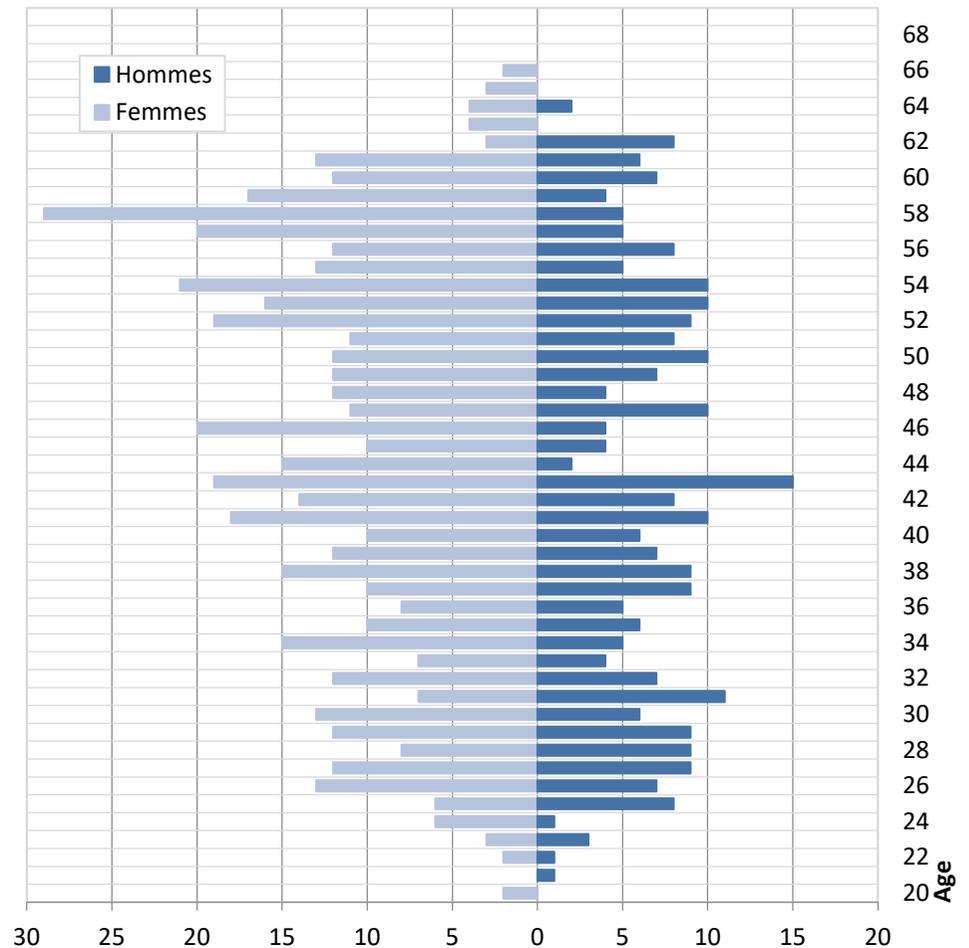
Enseignants et enseignants chercheurs *



*Comprend tous les enseignants et enseignants chercheurs de Grenoble INP en fonction au 31/12/2024 (titulaires et contractuels)

Age moyen : 49 ans pour les femmes, 49 ans pour les hommes
Population concernée : 548 personnes

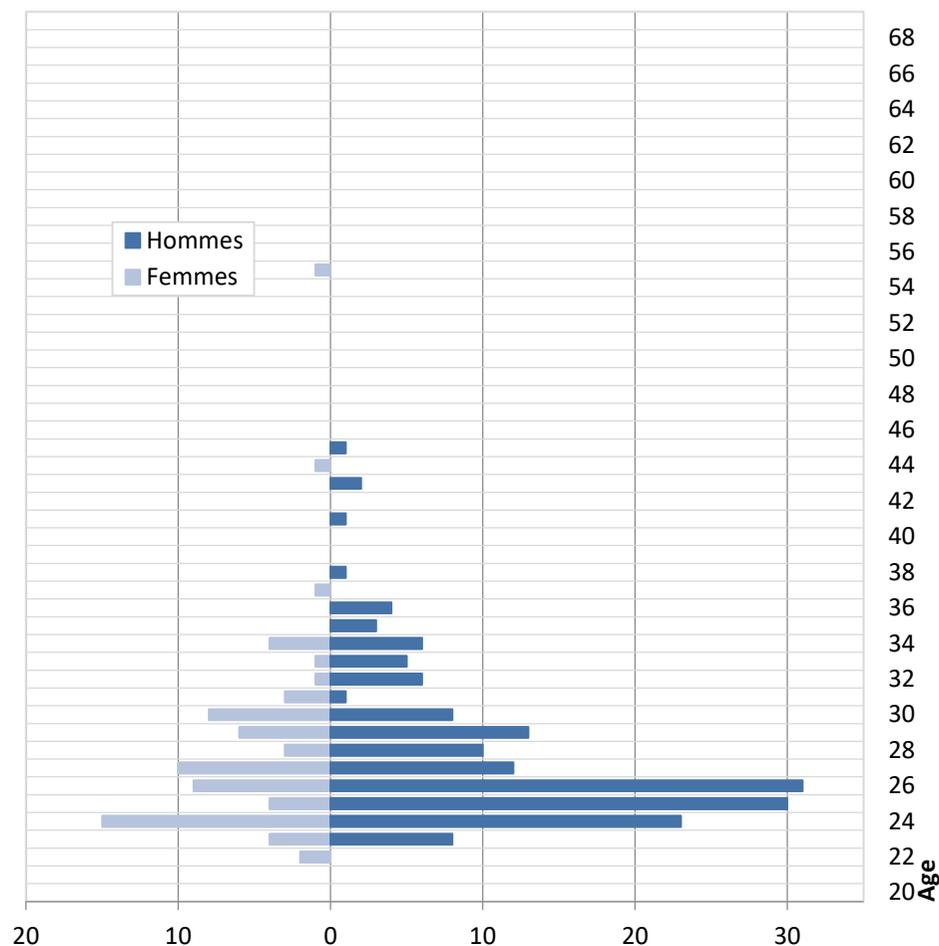
Personnels IATS **



**Comprend tous les IATS de Grenoble INP en fonction au 31/12/2024 (titulaires et contractuels)

Age moyen : 45 ans pour les femmes, 43 ans pour les hommes
Population concernée : 809 personnes

Contractuels de recherche et doctorants *



* Comprend tous les contractuels de recherche et doctorants en fonction de Grenoble INP au 31/12/2024 (doctorants, jeunes chercheurs, chercheurs confirmés)

Age moyen : 28 ans pour les femmes, 28 ans pour les hommes
Population concernée : 238 personnes

1.6.2. Pyramides des âges par statut

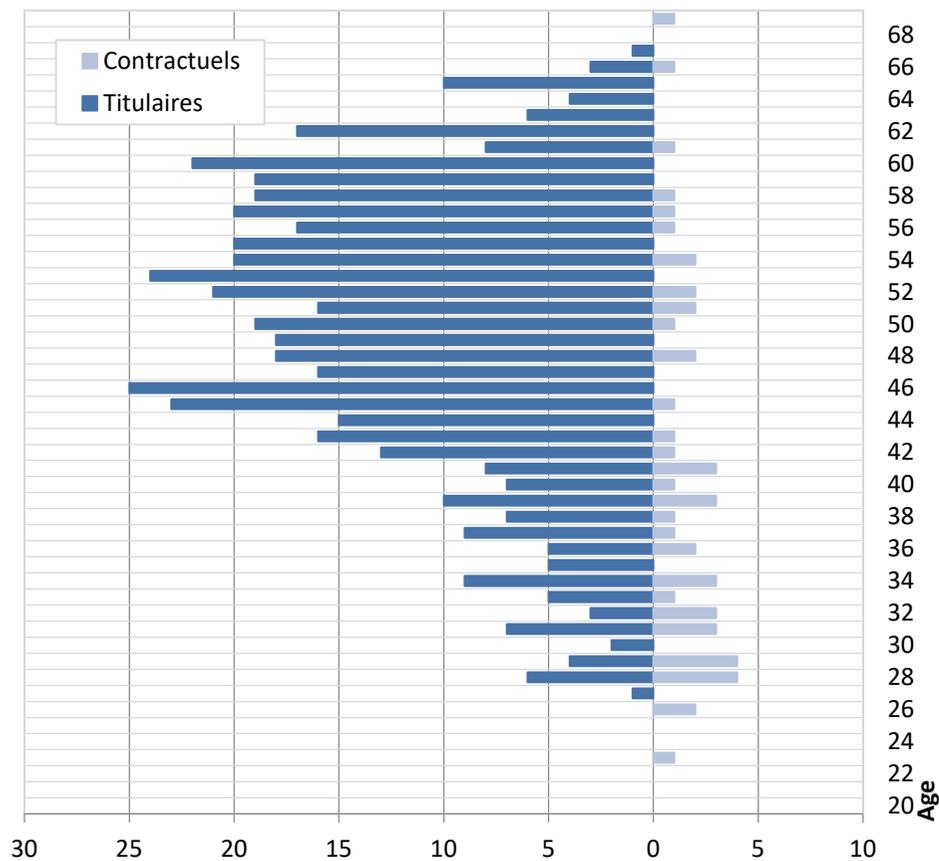
Enseignants, enseignants chercheurs et IATS *



*Comprend tous les personnels enseignants et IATS en fonction à Grenoble INP au 31/12/2024 (titulaires et contractuels hors contractuels de recherche)

Age moyen : 50 ans pour les titulaires, 40 ans pour les contractuels
Population concernée : 1 357 personnes

Enseignants et enseignants chercheurs*

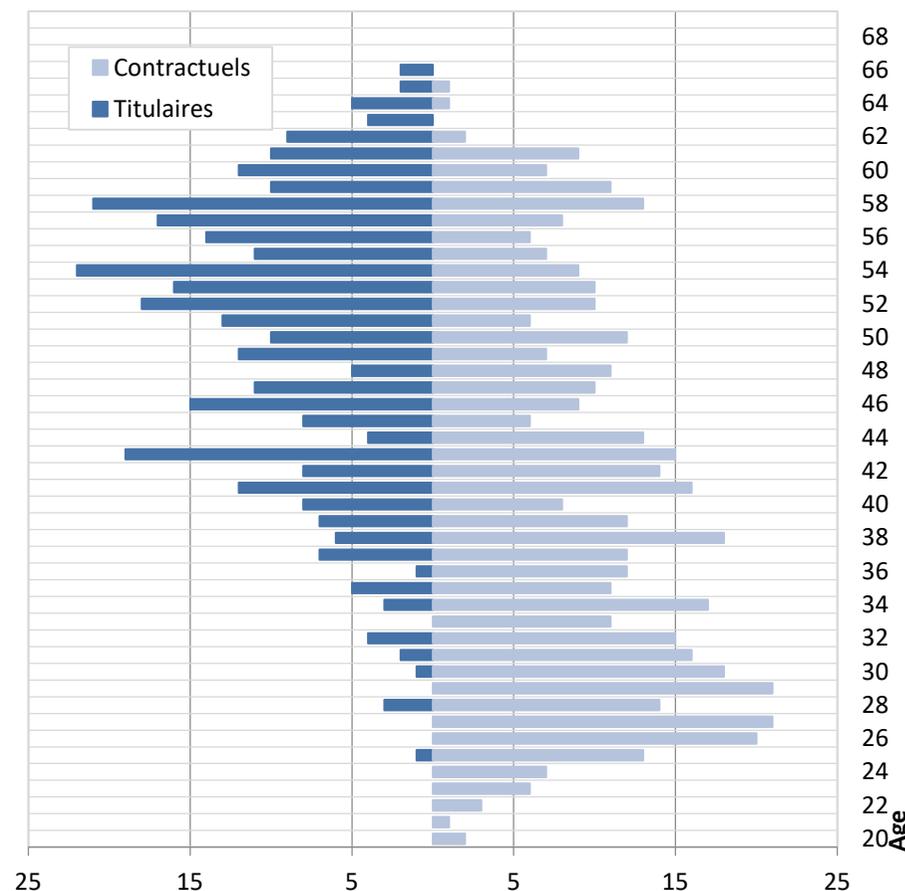


*Comprend tous les enseignants et enseignants chercheurs de Grenoble INP en fonction au 31/12/2024 (titulaires et contractuels)



Age moyen : 50 ans pour les titulaires, 40 ans pour les contractuels
Population concernée : 548 personnes
 Les enseignants sont en grande majorité titulaires.

Personnel IATS**



**Comprend tous les IATS de Grenoble INP en fonction au 31/12/2024 (titulaires et contractuels)

Age moyen : 50 ans pour les titulaires, 40 ans pour les contractuels
Population concernée : 809 personnes

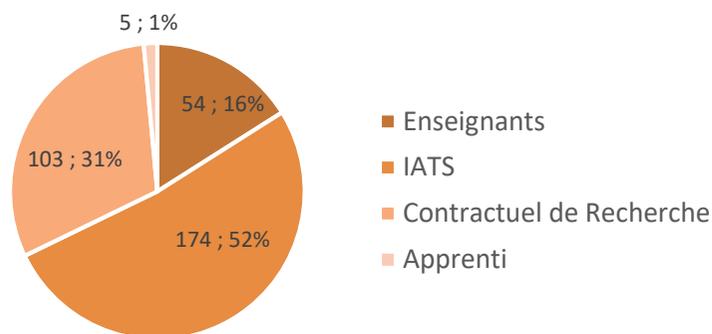
2.1 Entrées

336

Entrées en 2024

Entrées 2024 par motif									
Motif	Enseignants			IATS			Contractuel de recherche sur emploi non permanent	Apprentis	TOTAL 2024
	Fonctionnaire sur emploi permanent	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent	Fonctionnaire sur emploi permanent	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent			
Détachement entrant	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Concours	25	0	0	8	0	0	0	0	33
Contrat	0	7	18	0	47	107	103	5	287
Mutation	1	0	0	4	0	0	0	0	5
Réintégration (suite à disponibilité, détachement, congé parental, congé formation ...)	3	0	0	4	2	0	0	0	9
TOTAL	29	7	18	18	49	107	103	5	336

Entrées par type de population



(Source SIHAM)

2.1.1 Agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

47

Entrées fonctionnaires en 2024 dont



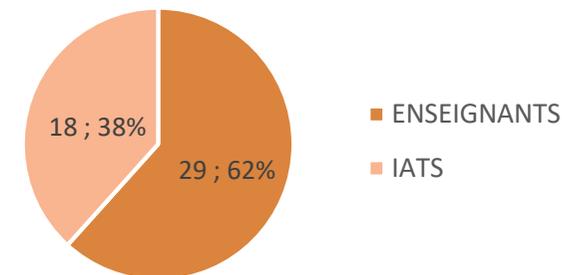
27 hommes



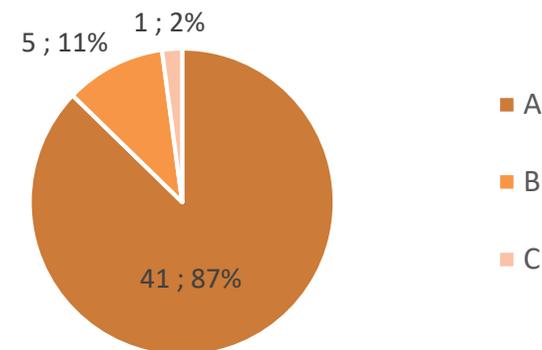
20 femmes

		2024		
		Hommes	Femmes	Total
A	PR	5	1	6
A	MCF	11	8	19
Total enseignants-chercheurs		16	9	25
A	PRAG	1	0	1
A	PRCE	1	1	2
A	Professeur d'EPS	1	0	1
Total enseignants second degré		3	1	4
A	IGR	1	0	1
A	IGE	5	2	7
A	ASI	1	3	4
B	TECH	1	4	5
C	ATRF	0	1	1
Total ITRF		8	10	18
A	Emplois fonctionnels	0	0	0
A	AAE	0	0	0
B	SAENES	0	0	0
C	ADJAENES	0	0	0
Total AENES		0	0	0
TOTAL GENERAL		27	20	47

Fonctionnaires recrutés par type de population



Fonctionnaires IATS recrutés par catégorie fonction publique



(Source SIHAM)

2.1.2 Agents contractuels recrutés au cours de l'année

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

	CDD		CDI *		TOTAL	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	8	17	0	2	8	19
B	6	12	1	1	7	13
C	4	5	0	0	4	5
Total	18	34	1	3	19	37

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

56

Entrées contractuels sur emploi permanent en 2024 dont

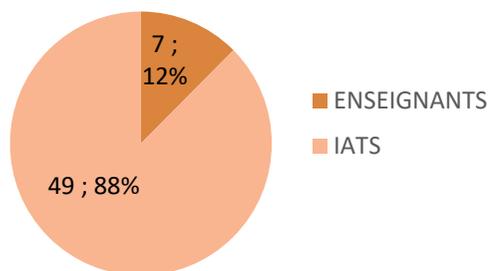


19 hommes

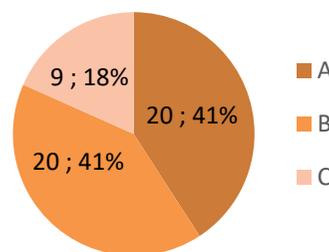


37 femmes

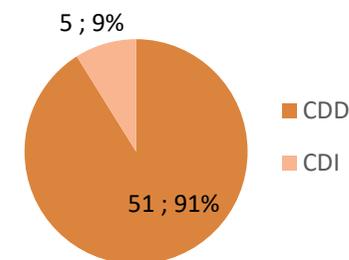
Contractuels recrutés sur un emploi permanent par type de population



Contractuels IATS recrutés sur un emploi permanent par catégorie fonction publique



Contractuels recrutés sur un emploi permanent par type de contrat



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

	Hommes	Femmes	TOTAL
A	116	82	198
B	3	12	15
C	4	11	15
TOTAL	123	105	228

228

Entrées contractuels sur emploi non permanent en 2024 dont

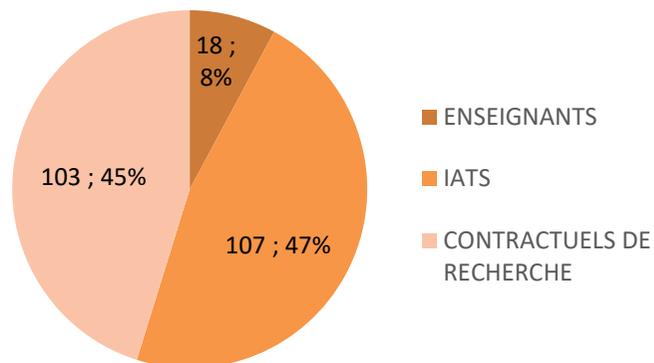


123 hommes

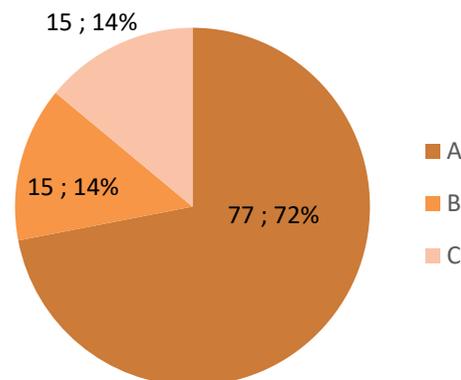


105 femmes

Contractuels recrutés sur un emploi non permanent par type de population



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



(Source SIHAM)

189

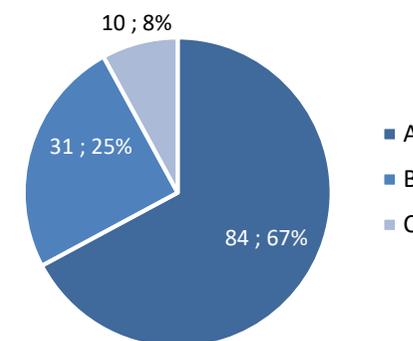
Postes pourvus suite à publication comme poste vacant ou susceptible de l'être (y compris jeune chercheur/chercheur confirmé/doctorant)

3.1 Mobilité

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

Postes pourvus par Branche d'activité professionnelle (BAP)	2024	Taux
A - Sciences du vivant	0	0%
B - Sciences chimiques Sciences des matériaux	1	1%
C - Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	22	18%
D - Sciences Humaines et sociales	2	2%
E - Informatique, Statistique et Calcul Scientifique	13	10%
F - Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	12	10%
G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration	5	4%
J - Gestion et pilotage	70	56%
Total	125	100%

Postes pourvus par catégorie fonction publique



Sont pris en compte ici les arbitrages de recrutements "au fil de l'eau", qui ont fait l'objet d'une publication comme postes vacants ou susceptibles d'être vacants (hors concours, hors repositionnements d'agents, hors jeune chercheur, chercheur confirmé, doctorant)



Sur l'année 2024 :

- 189 postes ont été publiés comme vacants ou susceptibles de l'être
- 1455 candidatures reçues
- Aucun poste n'a pas fait l'objet de candidature

3.1.2. Mobilités internes au cours de l'année

Mobilité 2024 des agents par structure : 24 mobilités internes INP (changement de structure de rattachement - IATS postes permanents uniquement)

3,81% Taux de mobilité interne 2024

	2024	Rappel 2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
Nombre total de mobilités Internes sur postes permanents	24	24	14	6	7
Nombre total de mobilités Internes entrantes UGA vers INP	3	7	5		
Nombre total de mobilités Internes sortantes INP vers UGA	2	3	3		

Le **taux de mobilité interne** (Nombre de mobilités internes dans l'année / effectif moyen de l'année des personnels IATS permanents) pour l'année 2024 est de **3,81%** (4,29% en 2023).

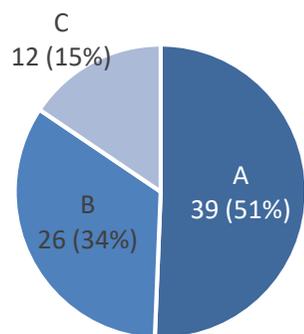
Les mobilités correspondent ici à des changements d'affectation pour les personnels IATS sur postes permanents.

3.2 Conseil en mobilité carrière

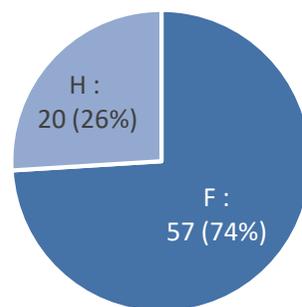
77

agents accompagnés en 2024

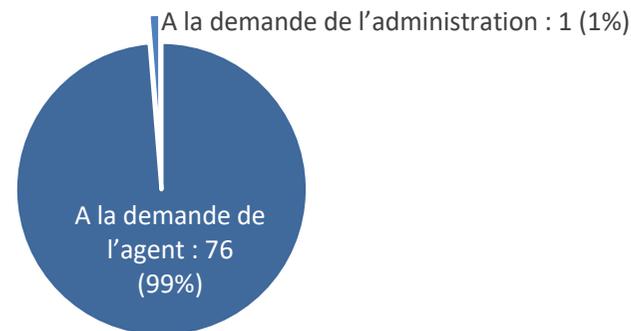
Répartition par catégorie hiérarchique



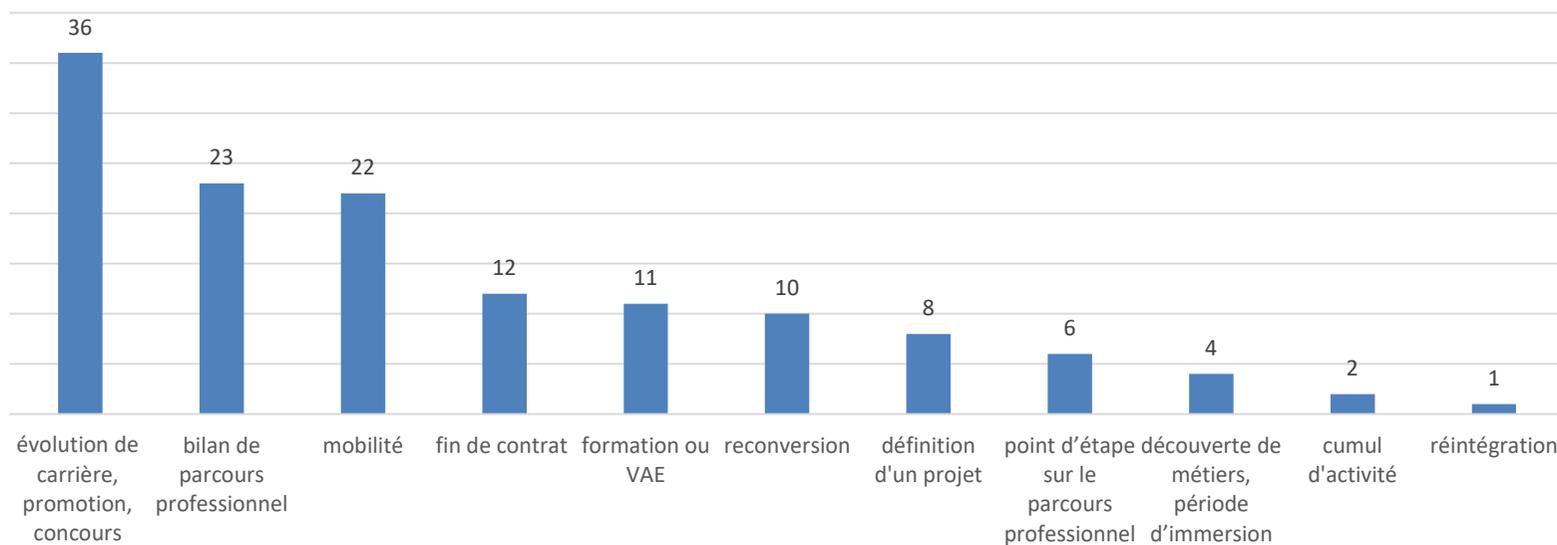
Répartition par sexe



Répartition par contexte de l'accompagnement



Motif de l'accompagnement (plusieurs motifs possibles)



(Source DRH)

3.3 Avancement

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

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

AENES - Liste d'aptitude (LA) 2024														Liste d'aptitude 2023		Liste d'aptitude 2022	
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	15	16	0	8	8	0	2	2	0	1	1	27	5	1	6	1
AAE	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	1	0	0	0
TOTAL	1	20	21	0	8	8	0	2	2	0	1	1	42	6	1	6	1

ITRF - Liste d'aptitude de droit commun 2024

Liste d'aptitude 2023

Liste d'aptitude 2022

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	13	25	38	4	17	21	0	5	5	0	1	1	402	19	1	15	1
ASI	16	51	67	9	14	23	2	4	6	0	1	1	158	18	1	19	1
IGE	8	18	26	5	9	14	1	2	3	1	1	2	226	16	2	16	2
IGR	45	38	83	7	8	15	1	1	2	1	0	1	67	10	1	5	0
TOTAL	82	132	214	25	48	73	4	12	16	2	3	5	853	63	5	55	4

ITRF - Liste d'aptitude Exceptionnelle (Repyramidage) 2024

Liste d'aptitude Exceptionnelle 2023

Corps de promotion	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre de dossiers classés par l'étab.			Nombre d'agents promus			Nb de possibilités natio. Ou acad.	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
TECH	14	23	37	3	16	19	2	3	5	1	1	2	500	21	0
ASI	16	46	62	N.C	N.C	N.C	N.C	N.C	N.C	0	0	0	N.C	N.C	1
IGE	7	13	20	2	4	6	2	4	6	0	0	0	N.C	6	1
IGR	33	28	61	5	5	10	5	5	10	0	1	1	N.C	14	0
TOTAL	74	112	186	10	25	35	9	12	21	1	2	3	500	41	2

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

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

ITRF - Tableau d'avancement (TA) 2024

Grade de promotion	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre de dossiers classés par l'étab.			Nombre d'agents promus			Nb de possibilités natio. Ou acad.
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
ATRF Principal 2C	3	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31
ATRF Principal 1C	5	8	13	2	5	7	2	2	4	1	2	3	33
TECH CS	3	19	22	1	4	5	1	3	4	0	4	4	623
TECH CE	5	18	23	0	9	9	0	5	5	1	1	2	255
IGE HC	18	18	36	8	8	16	3	3	6	1	0	1	N.C
IGR HC	11	5	16	3	3	6	2	1	3	0	0	0	36
IGR HC éch spécial	6	2	8	3	1	4	2	1	3	0	0	0	56
TOTAL	51	72	123	17	30	47	10	15	25	3	7	10	1034

ITRF (TA 2023)		ITRF (TA 2022)	
Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
1	1	0	0
4	2	5	3
5	3	11	5
10	1	7	1
13	3	15	3
4	1	2	2
4	1	3	0
41	12	43	14

AENES - Tableau d'avancement (TA) 2024

Grade de promotion	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre de dossiers classés par l'étab.			Nombre d'agents promus			Nb de possibilités natio. Ou acad.
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
ADJENES P1	1	11	12	1	5	6	1	5	6	0	1	1	67
ADJENES P2	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	16
SAENES CS	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	0	0	27
SAENES CE	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	0	0	16
APAE	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	NSP
TOTAL	1	16	17	1	10	11	1	10	11	0	2	2	126

AENES (TA 2023)		AENES (TA 2022)	
Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
5	0	11	3
1	0	2	0
3	0	4	0
0	0	0	0
1	1	1	0
10	1	18	3

3.3.3. Promotions des contractuels IATS

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

Promotions non titulaires IATS - 2024

	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
TECH	5	12	17	1	2	3	0	1	1
ASI	8	66	74	2	12	14	0	1	1
IGE	3	16	19	1	5	6	1	0	1
IGR	13	31	44	2	3	5	0	1	1
TOTAL	29	125	154	6	22	28	1	3	4

Rappel 2023

Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
2	0
13	2
5	0
7	1
27	3

Rappel 2022

Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
2	1
10	1
5	0
6	0
23	2

3.3.4. Promotions des enseignants chercheurs

	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Taux de candidature	Nombre d'agents promus			Taux de promotion	Nombre agents promus		Taux de promotion	
	H	F	Total	H	F	Total		H	F	Total		2023	2022	2023	2022
MCF HORS CLASSE	37	19	56	11	10	21	37,5%	4	5	9	42,86%	14	19	60,9 %	63,3%
MCF HORS CLASSE / ECHELON EXCEPTIONNEL	9	1	10	2	1	3	30%	1	1	2	66,67%	1	4	100 %	66,7%
PR 1ERE CLASSE	33	9	42	20	6	26	61,9 %	5	4	9	34,62%	3	4	27,3 %	40,0%
PR CLASSE EXCEPTIONNELLE / ECHELON 01	27	19	46	14	9	23	50%	0	3	3	13,04%	4	6	26,7 %	28,6%
PR CLASSE EXCEPTIONNELLE / ECHELON 02	29	7	36	14	2	16	44,44%	2	1	3	18,75%	3	4	25 %	66,7%
TOTAL	135	55	190	61	28	89	46,84%	12	14	26	29,21 %	25	37	40,3 %	50,7%



En 2024, 13 enseignants chercheurs ont été promus par la voie de l'avancement national, et 13 par la voie de l'avancement local.

3.3.5. Promotions des enseignants du second degré

	Nombre de promouvables			Nombre d'agents promus			Taux de promotion	Nombre agents promus		Taux de promotion	
	H	F	Total	H	F	Total		2023	2022	2023	2022
PRAG Hors Classe	5	3	8	2	1	3	37,5 %	6	3	54,6 %	21,4 %
PRAG Classe Exceptionnelle	1	4	5	0	2	2	40 %	5	1	41,7 %	8,3 %
PRCE Hors Classe	0	3	3	0	0	0	0 %	0	1	0 %	50 %
PRCE Classe Exceptionnelle	0	1	1	0	0	0	0 %	0	1	Aucun promouvable	100 %
EPS HC	0	0	0	0	0	0	Aucun promouvable	1	-	100 %	-
TOTAL	6	10	17	2	3	5	29,41 %	12	6	44,4 %	44,92 %

3.4 Départs

278

Départs en 2024 dont



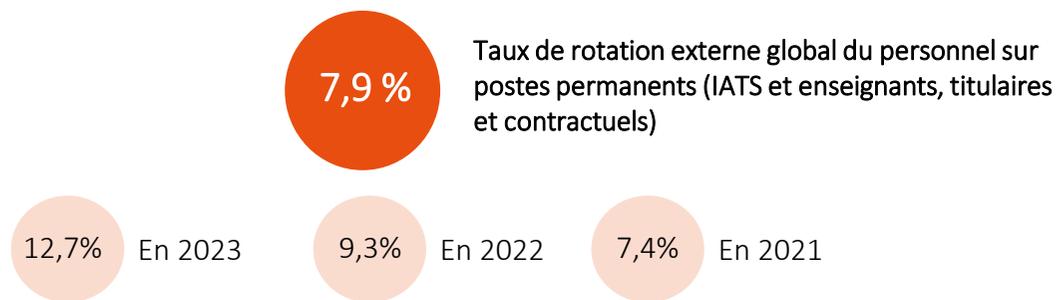
135 hommes



143 femmes

Motif de départ	Enseignants			IATS			Contractuels de recherche sur emploi non permanent Dont doctorant Etat	Apprentis	TOTAL
	Fonctionnaire sur emploi permanent	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent	Fonctionnaire sur emploi permanent	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent			
Retraite	7	1	0	7	5	0	0	0	20
Fin de contrat	0	8	12	0	13	72	71	11	187
Démission	0	2	1	1	14	16	13	1	48
Mutation	6	0	0	4	2	1	0	0	13
Licenciement	0	0	0	0	1	0	2	0	3
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Détachement sortant	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Disponibilité	2	0	0	1	0	0	0	0	3
Autres départs (congrés formation, congrés parentaux, congrés longue durée etc.)	0	0	0	0	1	1	0	0	2
TOTAL	15	11	13	15	36	90	86	12	278

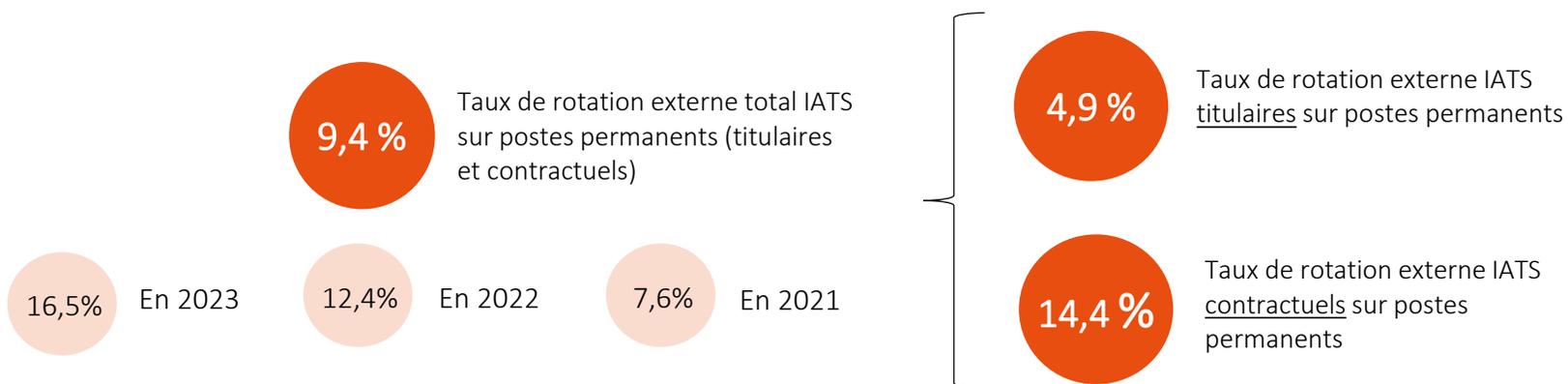
3.4.1 Taux de rotation externe du personnel



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

Le calcul ne tient pas compte des mobilités internes.

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



4.1 Nombre d'agents formés, hors PERFORM

Concerne uniquement les formations suivies par le pôle formation et le service Hygiène et Sécurité de la DRH. Ne sont pas comptabilisées les autres formations, dont celles gérées par PERFORM et celles prises en charge directement par les composantes ou services.

687

agents formés en 2024 dont



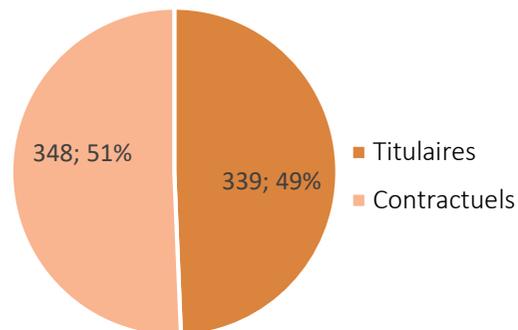
245 hommes



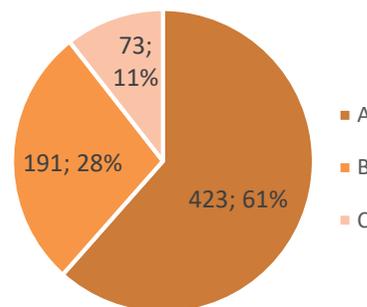
442 femmes

Statut d'emploi	Catégorie	Hommes	Femmes	2024	2023	2022
TITULAIRE	A	120	111	231	200	232
	B	11	60	71	64	63
	C	11	26	37	44	29
CONTRACTUEL	A	63	129	192	160	155
	B	23	97	120	100	84
	C	17	19	36	28	21
TOTAL		245	442	687	596	584

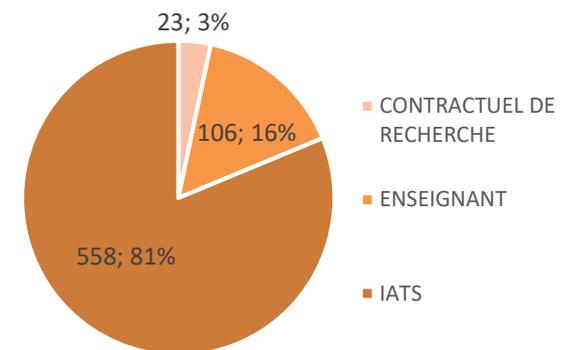
Nombre d'agents formés par statut



Nombre d'agents formés par catégorie hiérarchique



Nombre d'agents formés par population



(Source DRH)

4.2 Nombre de jours de formation, hors PERFORM

Concerne uniquement les formations suivies par le pôle formation et le service Hygiène et Sécurité de la DRH. Ne sont pas comptabilisées les autres formations, dont celles gérées par PERFORM et celles prises en charge directement par les composantes ou services.

2016

Jours de formation en 2024 dont



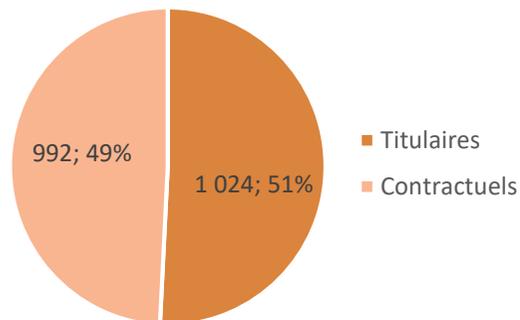
711 pour les hommes



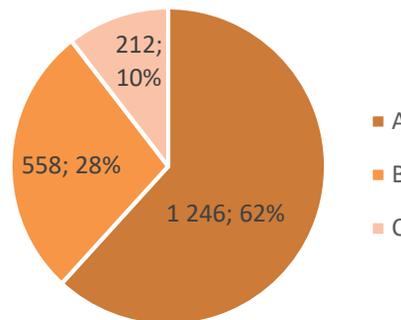
1305 pour les femmes

Statut d'emploi	Catégorie	Hommes	Femmes	2024	2023	2022
TITULAIRE	A	315	373	688	755	580
	B	39	203	242	268	251
	C	29	66	95	122	69
CONTRACTUEL	A	197	361	559	537	425
	B	55	261	317	289	255
	C	76	41	117	123	47
TOTAL		711	1305	2016	2093	1627

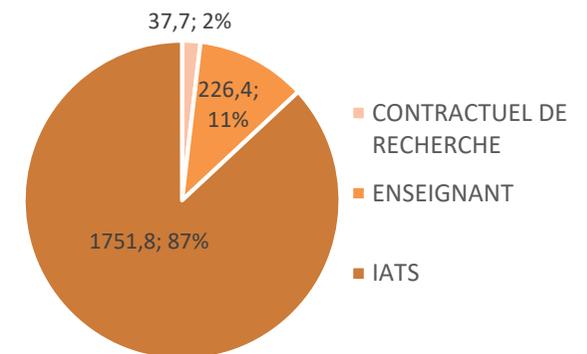
Nombre de jours de formation par statut



Nombre de jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre de jours de formation par population



(Source DRH)

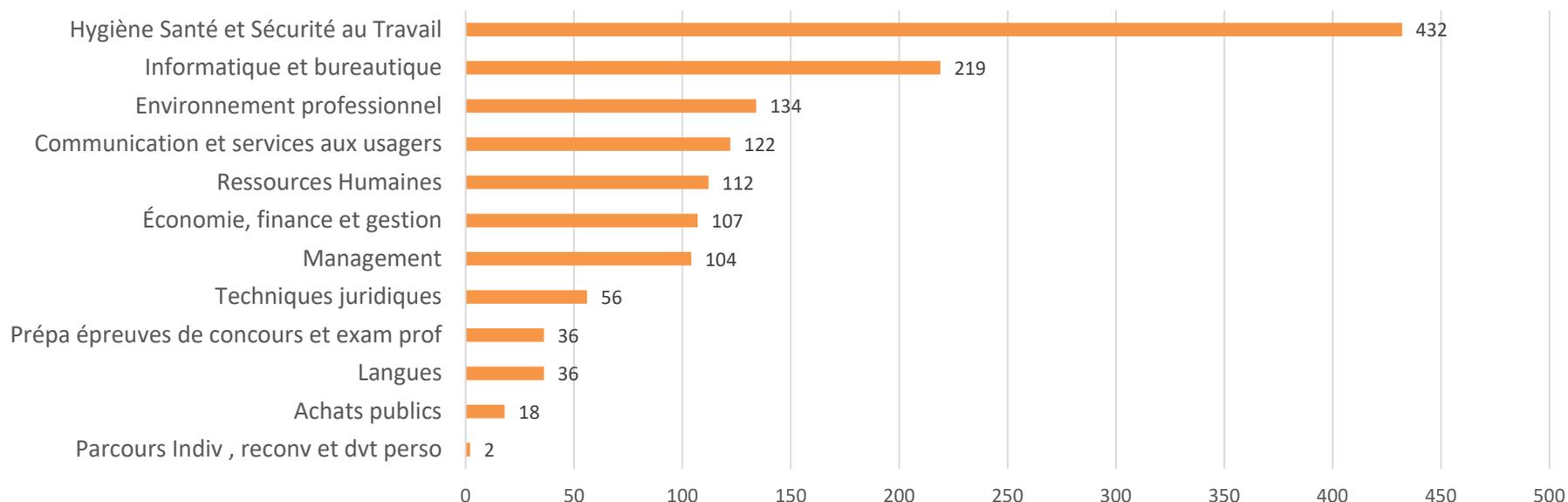
4.3 Nombre de stagiaires (départs en formation), hors PERFORM

Concerne uniquement les formations suivies par le pôle formation et le service Hygiène et Sécurité de la DRH. Ne sont pas comptabilisées les autres formations, dont celles gérées par PERFORM et celles prises en charge directement par les composantes ou services.

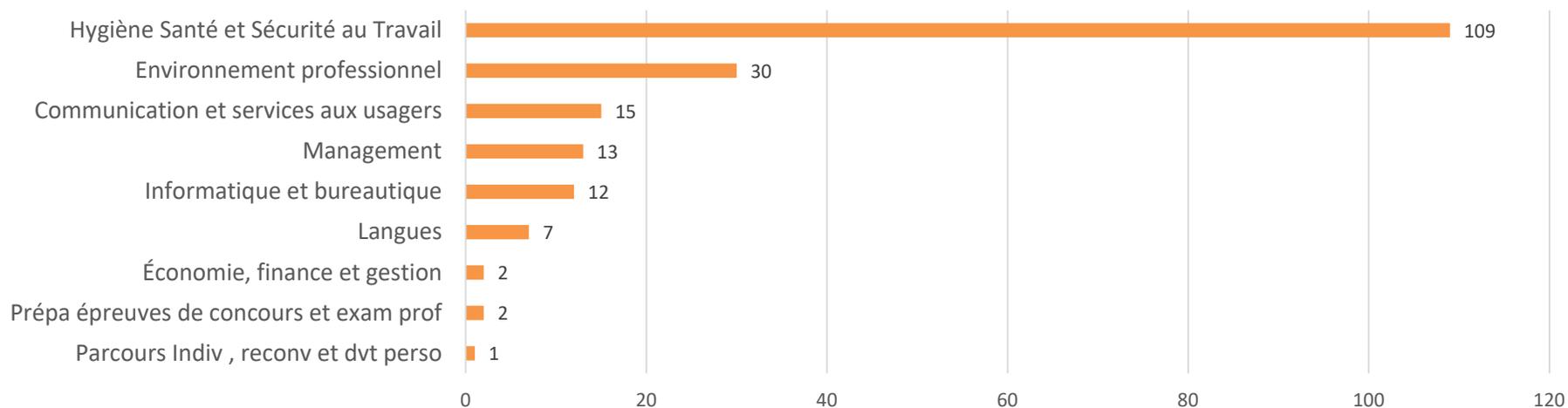


Statut d'emploi	Catégorie	Hommes	Femmes	2024	2023	2022
TITULAIRE	A	225	240	465	389	404
	B	29	165	194	173	145
	C	26	59	85	107	54
CONTRACTUEL	A	130	301	431	303	284
	B	49	245	294	230	185
	C	52	48	100	59	42
TOTAL		511	1058	1569	1261	1114

Répartition par domaine des départs en formation des agents IATS



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



(Source DRH)

4.4 Nombre de demandes acceptées de congés formation

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

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

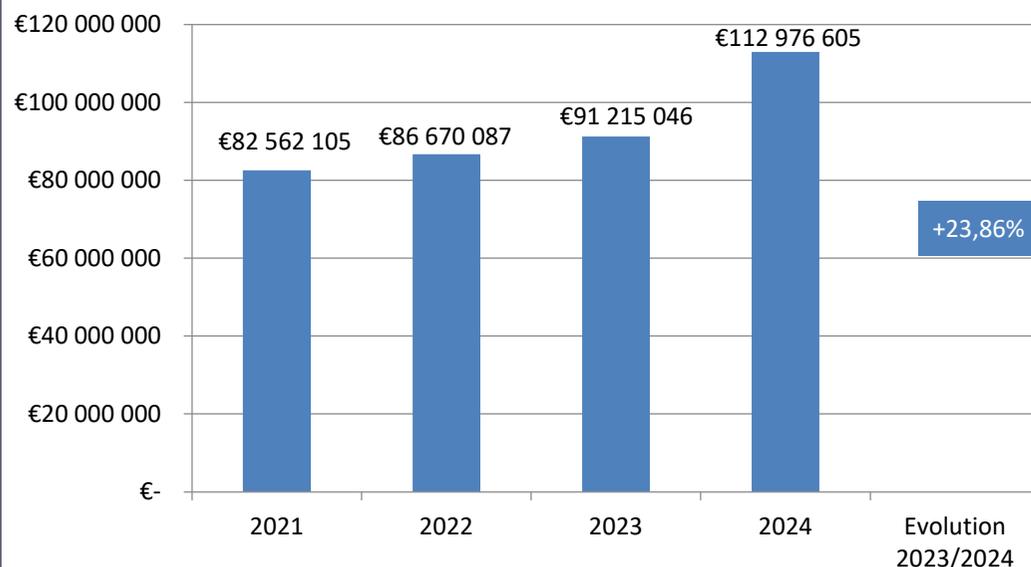
Nombre d'agents 2024		
Hommes	Femmes	Total
0	0	0

Nombre d'agents 2023		
Hommes	Femmes	Total
0	1	1

Nombre d'agents 2022		
Hommes	Femmes	Total
1	2	3

5.1 Masse salariale globale

Masse salariale globale de Grenoble INP - UGA



La masse salariale globale a augmenté de **23,86 %** soit +21 761 559 € entre 2023 et 2024.

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



La Masse Salariale hors Ressources Fléchées* (102 189 K€ en 2024) augmente de +24,7% entre 2023 et 2024 (+20 219 K€).

Cette hausse importante s'explique principalement par le transfert des personnels IAE et Polytech au 1^{er} janvier 2024 (+18 408 K€).

Parmi les autres facteurs explicatifs, on peut citer également l'impact en année pleine de la revalorisation du point d'indice au 1^{er} juillet 2023 (+586 K€), la revalorisation de +5 points de l'ensemble des agents indicés au 1^{er} janvier 2024 (+494 K€), la revalorisation des primes enseignants (+380 K€), la revalorisation des primes des personnels administratifs (+280 K€), la revalorisation des contrats doctoraux en janvier 2024, l'impact en année pleine de la revalorisation des grilles catégories B, C et ASI (mesure de soutien des bas salaires de juillet 2023), la revalorisation des remboursements transport, la hausse des jours CET rémunérés, la revalorisation du SMIC, l'alignement des primes non titulaires enseignants sur celles des titulaires, et les ouvertures de postes dans le cadre de la campagne d'emplois en particulier pour les enseignants.

La Masse Salariale sur Ressources Fléchées * (10 788 K€ en 2024) augmente de +16,7% entre 2023 et 2024 (+1 542 K€), en lien avec une hausse du nombre de contrats de recherche et de formation.

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

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

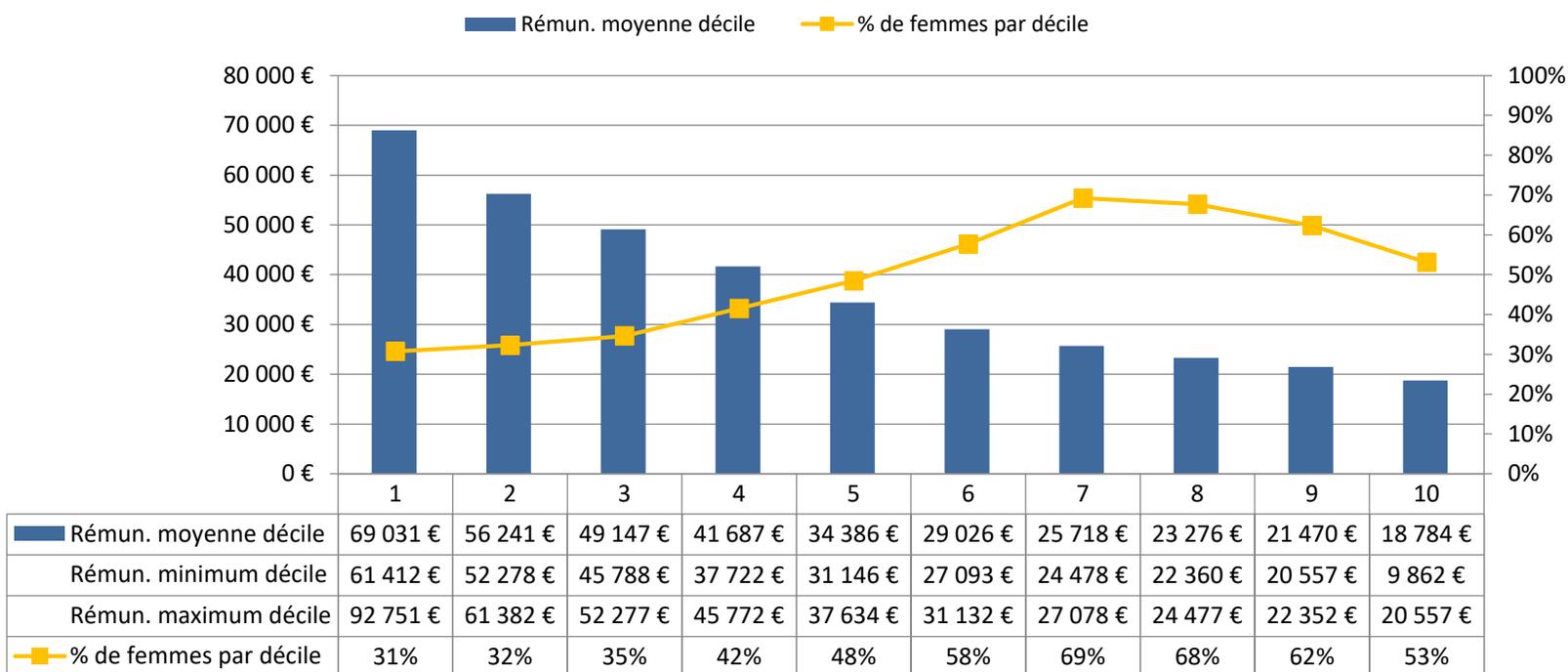
	2024	Rappel 2023	Rappel 2022
Cumul des 10 plus hautes rémunérations (agents permanents)	1 007 808 €	987 952 €	959 516 €
 Pourcentage de femmes	10%	40%	30%

5.3 GIPA (Garantie Individuelle du pouvoir d'achat)

La GIPA a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération a peu augmenté au cours des 4 dernières années. Le dispositif de la Gipa n'a pas été reconduit par le gouvernement en 2024.

5.4 Rémunérations nettes par déciles

Rémunérations nettes 2024 par décile en données réelles



Déciles de 130 personnes

Rémunérations nettes annuelles :

Médiane
31 139€

Moyenne
36 876€



Moyenne Hommes :
40 918 €



Moyenne Femmes :
32 798€



Comment lire ce graphe ?

La population observée est composée de tous les agents dont l'employeur principal est Grenoble INP - UGA et qui ont été **rémunérés pendant les 12 mois de l'année concernée**. Il s'agit ici de **rémunérations nettes, hors prélèvement à la source**.

Chaque décile contient 10% de la population classée par montant décroissant des rémunérations nettes. La population observée comprend **49,77% de femmes**. Le décile "1" concerne donc les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus élevées et ainsi de suite jusqu'au décile "10" qui concerne les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus faibles.

Les colonnes du graphe représentent la rémunération moyenne du décile observé (par exemple 41 687€ pour le décile 4)

5.5 Rémunérations annuelles brutes versées

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

55 899 k€

Rémunérations brutes annuelles versées pour les agents permanents dont



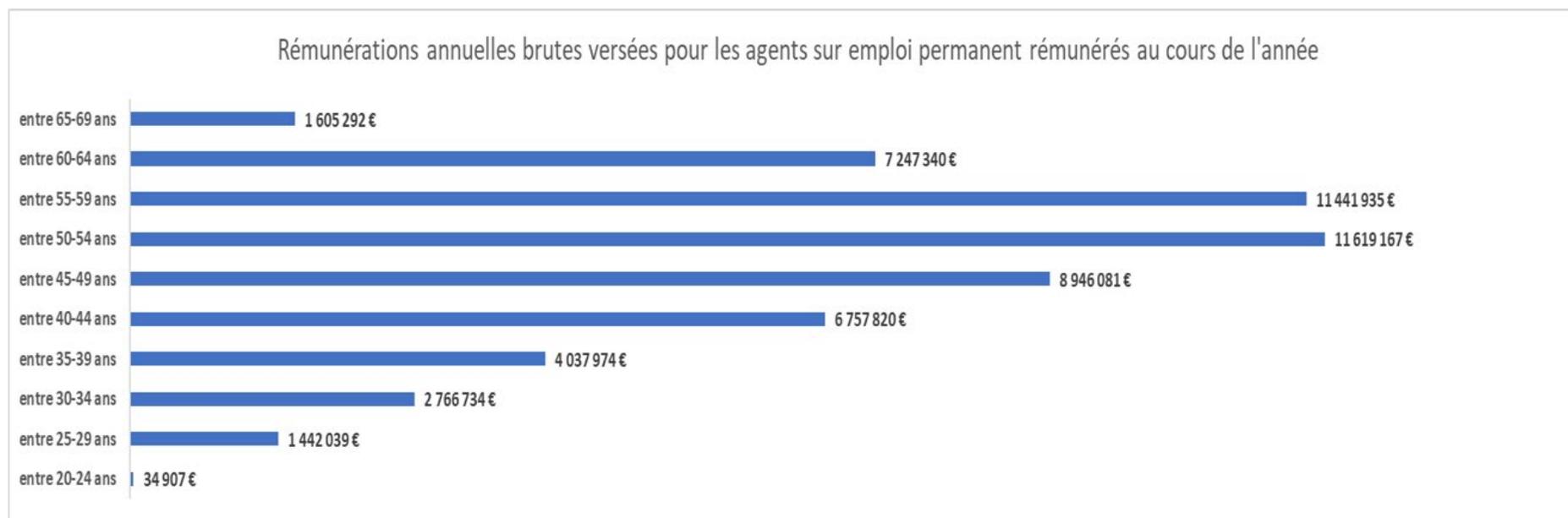
Hommes :
31 169 k€



Femmes :
24 730 k€

	Contractuels sur emploi permanent	Fonctionnaires sur emploi permanent	TOTAL
REMUNERATIONS PRINCIPALES	8 380 017 €	37 396 393 €	45 776 410 €
REMUNERATIONS ACCESSOIRES	2 019 231 €	7 688 653 €	9 707 884 €
PRESTATIONS SOCIALES	112 176 €	302 820 €	414 996 €
TOTAL	10 511 424 €	45 387 866 €	55 899 290 €

A noter : poids des enseignants parmi les agents sur emploi permanent plus élevé cette année, du fait de l'intégration des personnels IAE / Polytech



(Source fichiers retours de paie)

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

	Hommes	Femmes	TOTAL
Contractuels sur emploi non permanent	6 150 997€	5 112 280 €	11 233 477 €
Apprentis	62 265 €	105 506 €	167 771 €
Vacataire	33 741 €	112 779 €	146 519 €
Autres	1 288 862 €	638 610 €	1 927 471 €
TOTAL	7 535 864 €	5 969 175 €	13 505 038 €

13 505 k€

Rémunérations brutes annuelles versées pour les agents non permanents dont :



Hommes :
7 536 k€



Femmes :
5 969k€

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

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

Pour les agents sur emplois permanents

1 073

Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés

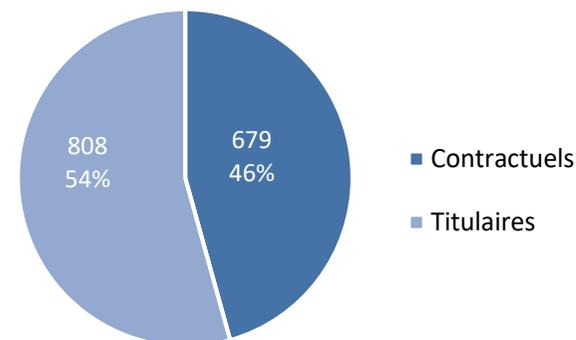


Hommes :
542



Femmes :
531

Répartition des ETPR par statut pour les agents



Pour les agents sur emploi non permanents

414

Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés



Hommes :
214



Femmes :
200

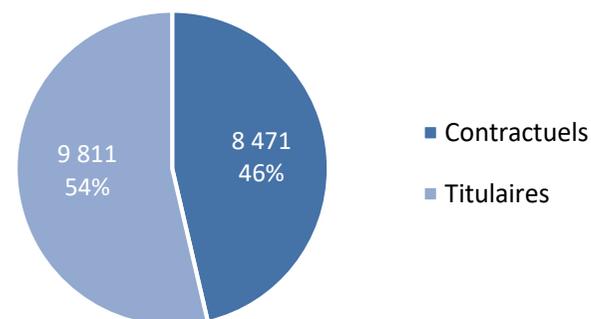
5.7 Nombre de mois de personnes physiques payées

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

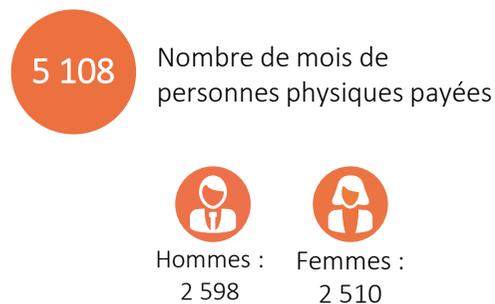
Pour les agents sur emplois permanents



Nombre de mois de personnes physiques payés



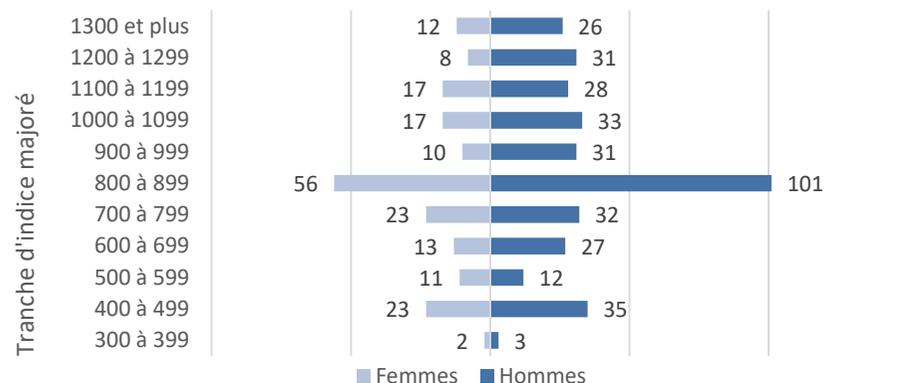
Pour les agents sur emplois non permanents



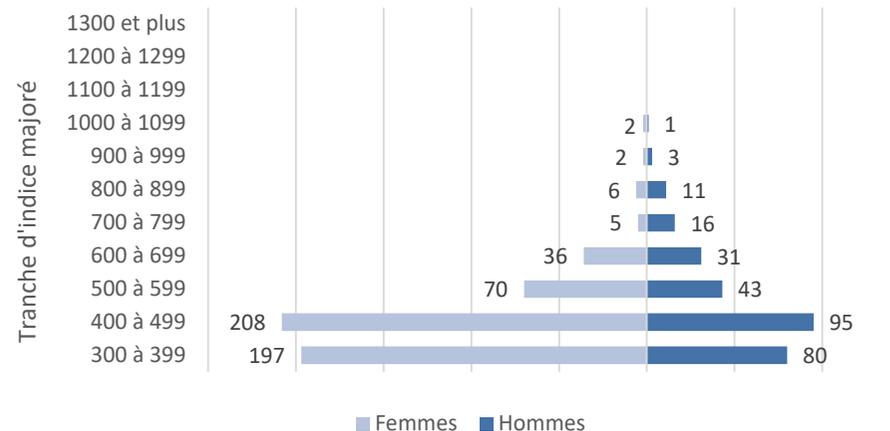
5.8 Rémunérations par tranche d'indice majoré

Observation décembre 2024

Pyramide par tranche d'indice des enseignants

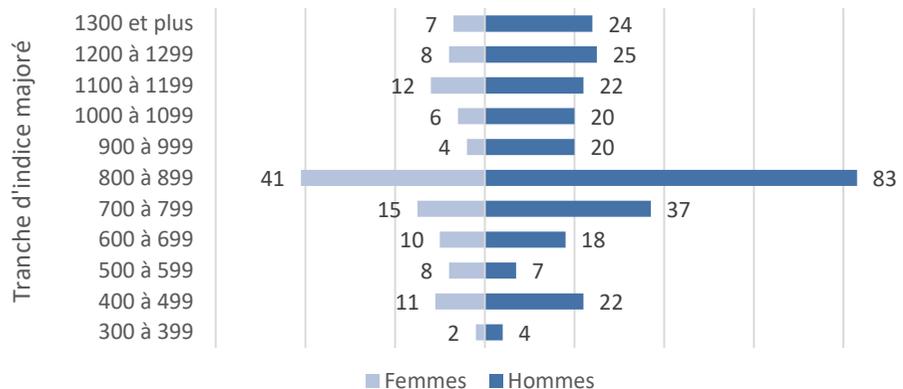


Pyramide par tranche d'indice des IATS

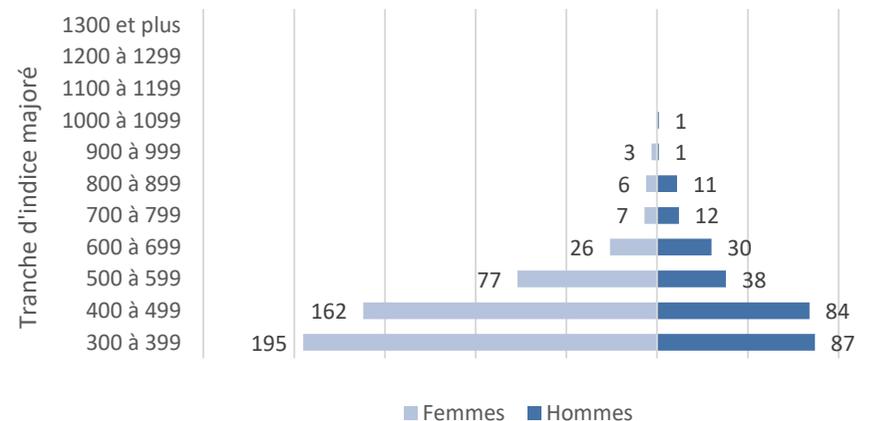


Rappel 2023

Pyramide par tranche d'indice des enseignants



Pyramide par tranche d'indice des IATS

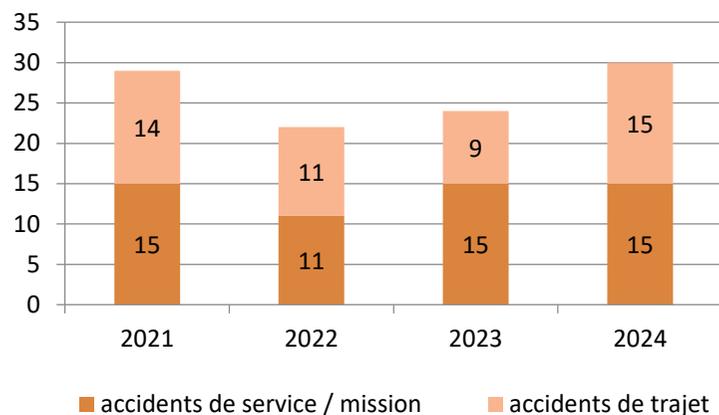


(Source fichiers retours de paie)

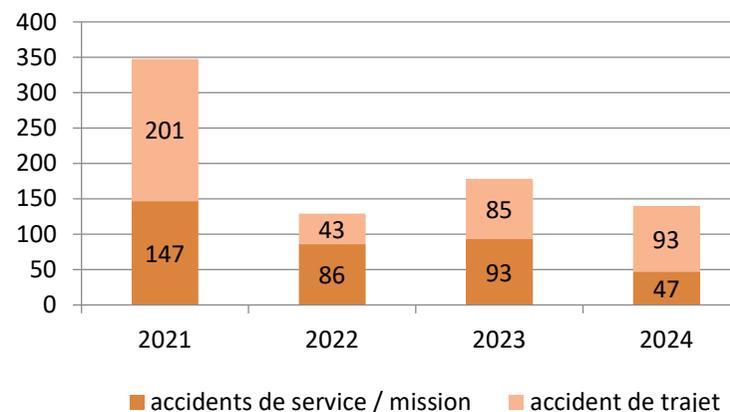
6.1 Risques professionnels

Accidents de service, accidents de trajet et maladies professionnelles

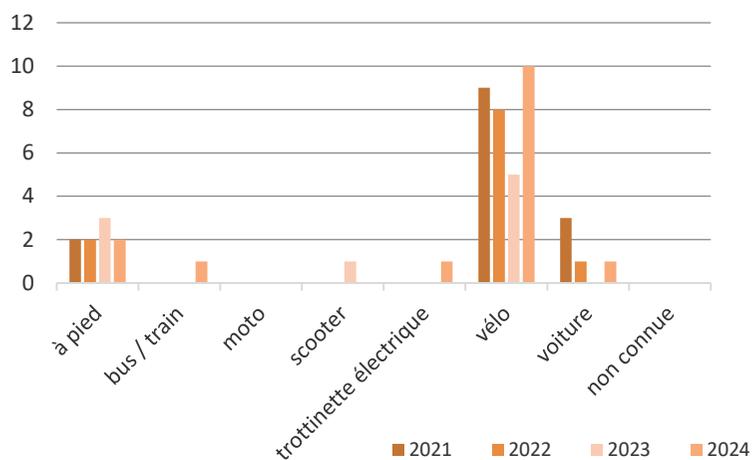
Nombre d'accidents déclarés



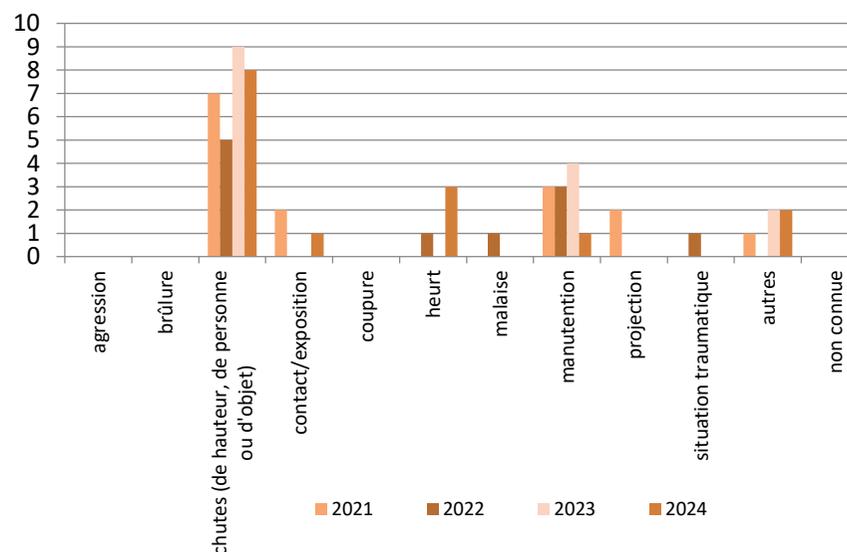
Nombre de jours d'arrêt suite à accident survenu l'année observée



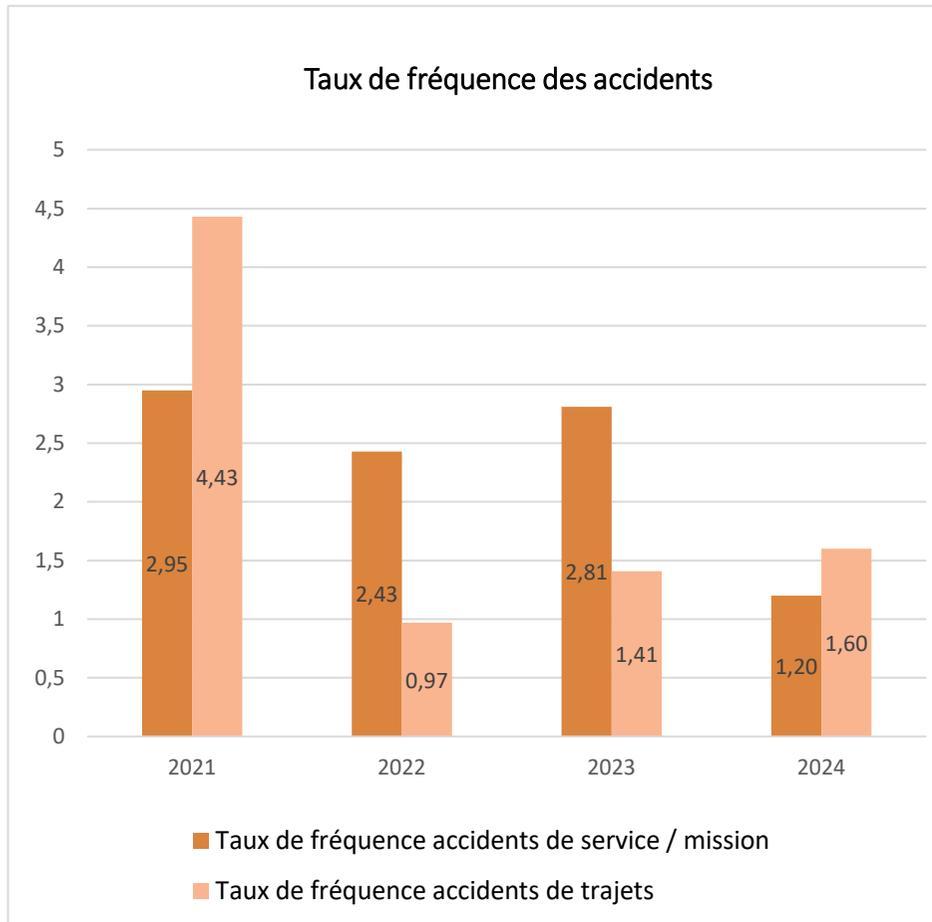
Les types d'accidents de trajet



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



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



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

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

6.2 Dispositifs de signalement

	2024	2023	2022
Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année	7	6	2
Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement	9	6	1
Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement	6	6	1

Il peut y avoir plusieurs motifs pour 1 signalement, et plusieurs victimes peuvent être citées dans 1 signalement.

6.3 Bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique

Observation année 2024



6.4 Médecine de prévention

6.4.1 Personnel du service de santé au travail

Médecins

Effectifs au 31/12/2024 : **2,8 ETP**

Sur l'année 2024 :

- 1 ETP sur l'année 2024
- 1 ETP jusqu'au 8 septembre 2024, départ en mobilité dès le 9 septembre 2024
- 0,8 ETP sur l'année 2024

Infirmières et secrétaires

- 2 Infirmières Diplômées En Santé au travail (1,8 ETP)
- 2 secrétaires – assistants médicaux (2 ETP)

6.4.2 Effectifs à surveiller

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

Les personnels suivants sont soumis à une **surveillance médicale particulière (SMP)**:

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

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

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

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

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

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

6.4.3 Données chiffrées sur les visites médicales des personnels

293 visites réalisées en 2024 par le service santé au travail (131 en 2023).

Répartition des visites médicales par motif de visite

Visite d'information et prévention (VIP)	96
Surveillance médicale particulière (SMP)	8
Reprise / pré-reprise	Non connu
A la demande (agent, administration, médecin du travail)	186
Ergonomie	3
Total	293

Propositions particulières et avis

Aménagement du poste de travail	112
Temps partiel thérapeutique	Non connu
Apte	91
Délivrance d'une attestation de suivi	34
Pas d'attestation de suivi	38
Inapte temporaire	18
Inapte définitif	0
Total	293

7.1 Télétravail

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

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

78,5% de télétravailleurs soit 635 personnes



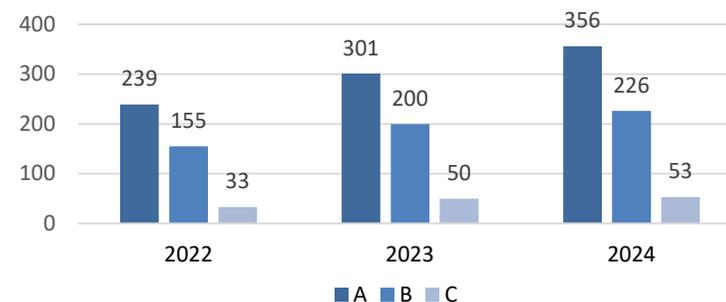
64,8 % des hommes sont en télétravail



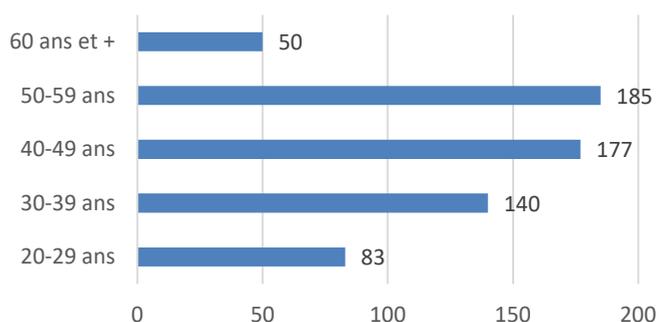
85,9 % des femmes sont en télétravail

Nombre de télétravailleurs						
2024				% de télé-travailleurs		
Catégorie fonction publique	Effectifs IATS au 31/12/2024	Nombre de télétravailleurs	% de télétravailleurs	Rappel 2023	Rappel 2022	Rappel 2021
A	454	356	78,4 %	72,4 %	64,8 %	64,9 %
B	261	226	86,6 %	87,3 %	70,8 %	67,4 %
C	94	53	56,4 %	53,2 %	37,1 %	38,6 %
Total	809	635	78,5 %	74,6 %	63,1 %	62,5 %

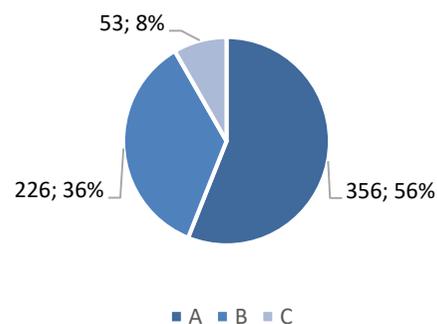
Evolution du nombre de télétravailleurs par catégorie



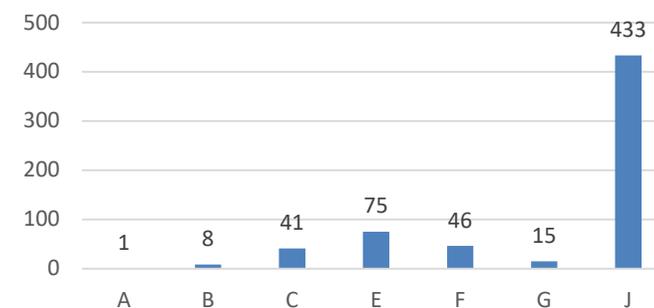
Répartition des télétravailleurs par tranche d'âge - 2024



Répartition des télétravailleurs par catégorie - 2024



Répartition des télétravailleurs par Branche d'Activité Professionnelles (BAP) - 2024



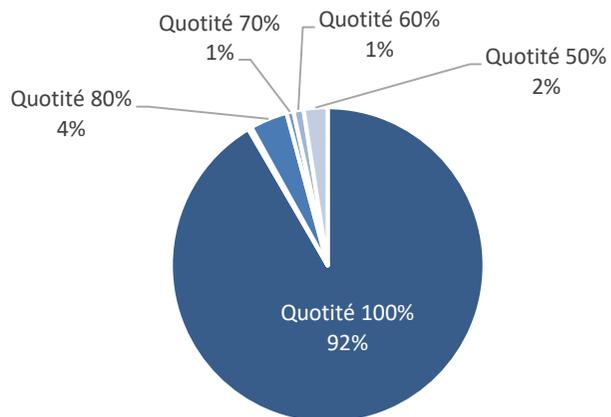
(Source DRH)

7.2. Quotités de travail

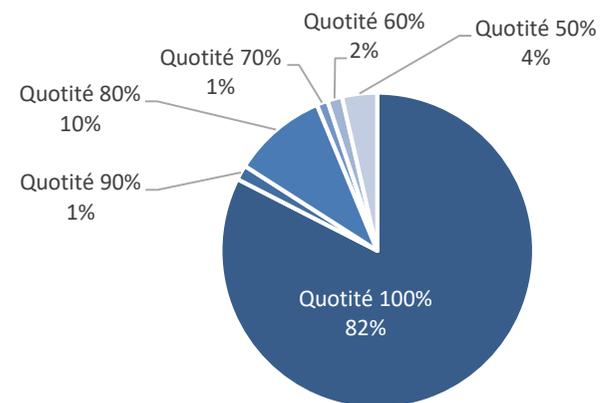
Observation des effectifs par quotité de travail au 31/12/2024

	ENSEIGNANTS		IATS		CONTRACTUELS DE RECHERCHE		TOTAL	Rappel 2023	Rappel 2022
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Quotité 100%	337	178	260	433	165	72	1445	1230	1182
Quotité 90%	0	0	1	8	0	0	9	12	12
Quotité 80%	6	4	11	51	0	0	72	74	77
Quotité 70%	1	0	2	6	0	0	9	9	6
Quotité 60%	2	1	3	8	0	1	15	8	8
Quotité 50%	11	8	7	19	0	0	45	34	34
TOTAL	357	191	284	525	165	73	1595	1367	1319

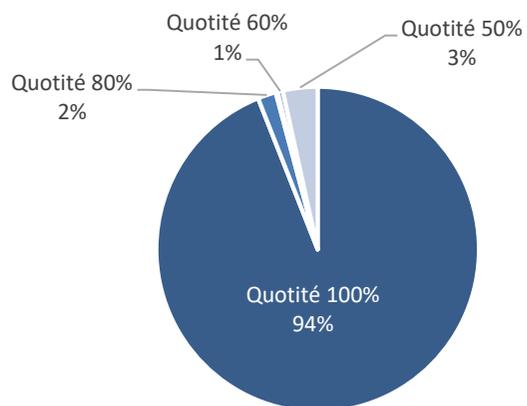
Quotité des IATS Hommes au 31/12/2024



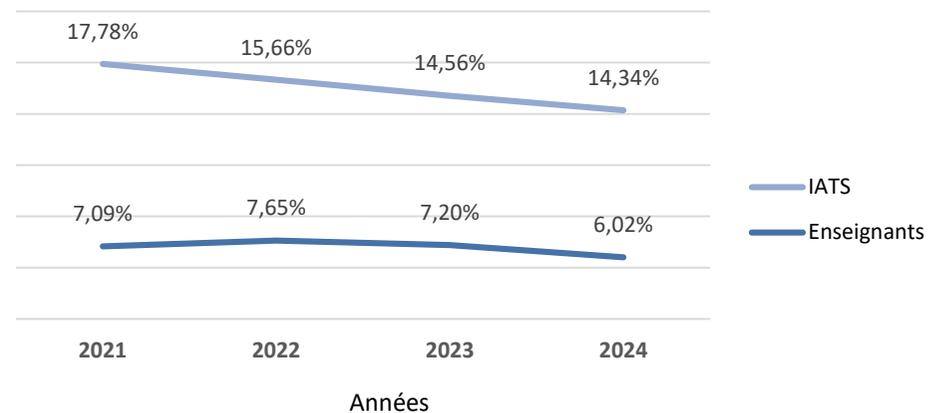
Quotité des IATS Femmes au 31/12/2024



Quotité des enseignants au 31/12/2024



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



(Source SIHAM)

7.3 Congés

Nombre de jours de congés pris au cours de l'année universitaire 2023-2024 (congés payés et RTT)

	Hommes	Femmes	TOTAL
A	7 306	9 219	16 525
B	2 522	7 918	10 440
C	1 400	2 364	3 764
TOTAL	11 228	19 500	30 728

Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET au titre de l'année universitaire 2023-2024

Ces jours correspondent à des jours perdus, non pris au 31/12/2024, non versés au CET, ni consommés en rémunération directe ou RAFP

	Hommes	Femmes	TOTAL
A	49	11,5	60,5
B	4	6,5	10,5
C	9,5	2,5	12
TOTAL	62,5	20,5	83

7.4 Compte Epargne Temps (CET)

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

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

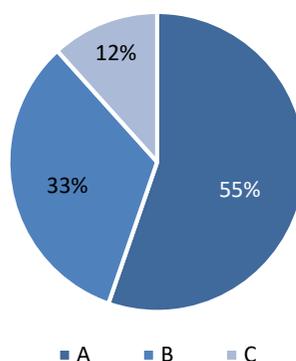
- 367** comptes épargne-temps ouverts au 31/12/2024
- 252 pour des femmes
- 115 pour des hommes

Nombre total de comptes épargne temps ouverts au 31/12/2024

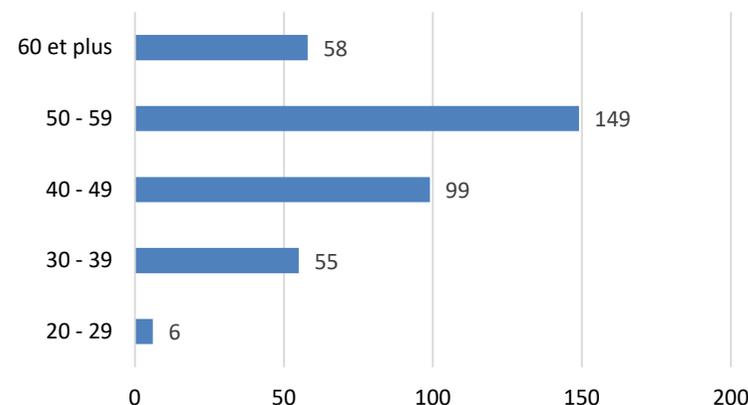
- Prise en compte de tous les CET et pas seulement ceux avec un solde supérieur à 0.
- Le solde de nombre de jours placés sur le CET s'apprécie après rémunérations des jours en rémunérations directes ou en RAFP

	Nombre de CET	
	Ouverts au 31/12/2024	Nouveaux CET ouverts en 2024
A	203	31
B	121	16
C	43	5
Total	367	52

Nombre de CET au 31/12/2024 par catégorie hiérarchique



Nombre CET au 31/12/2024 par tranche d'âge



(Source DRH)

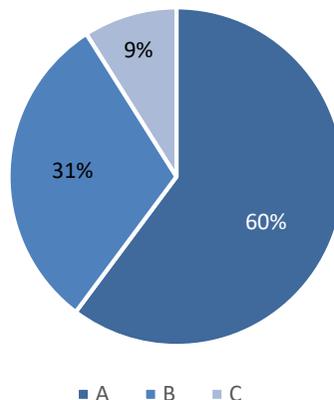
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année 2024

244 agents ont déposé des jours sur leur compte épargne-temps en 2024

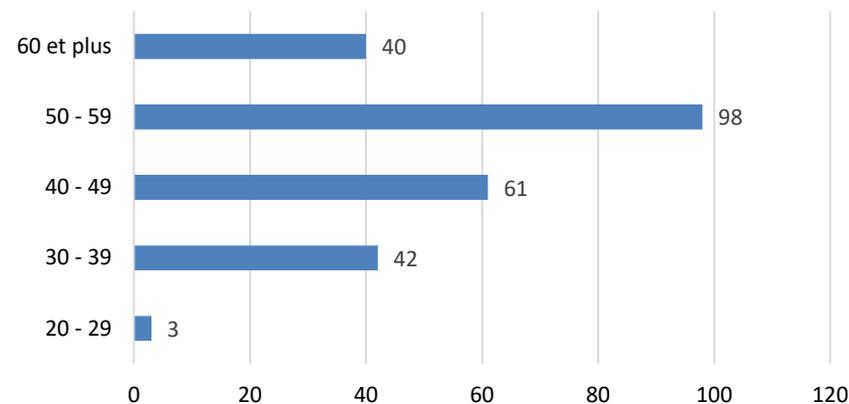
171 femmes

73 hommes

Agents par catégorie hiérarchique



Agents par tranche d'âge



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

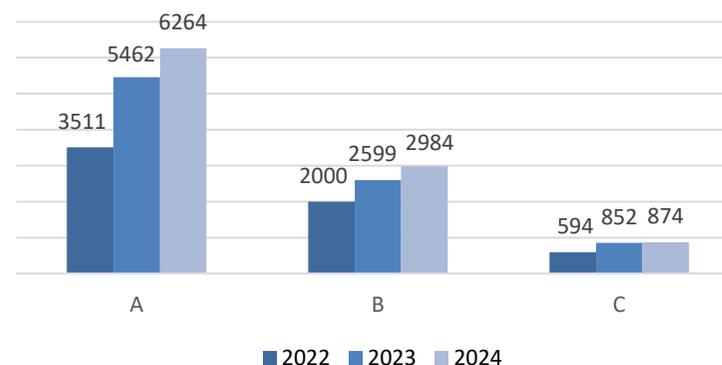
10 122 jours stockés sur le CET

6 827 pour les femmes

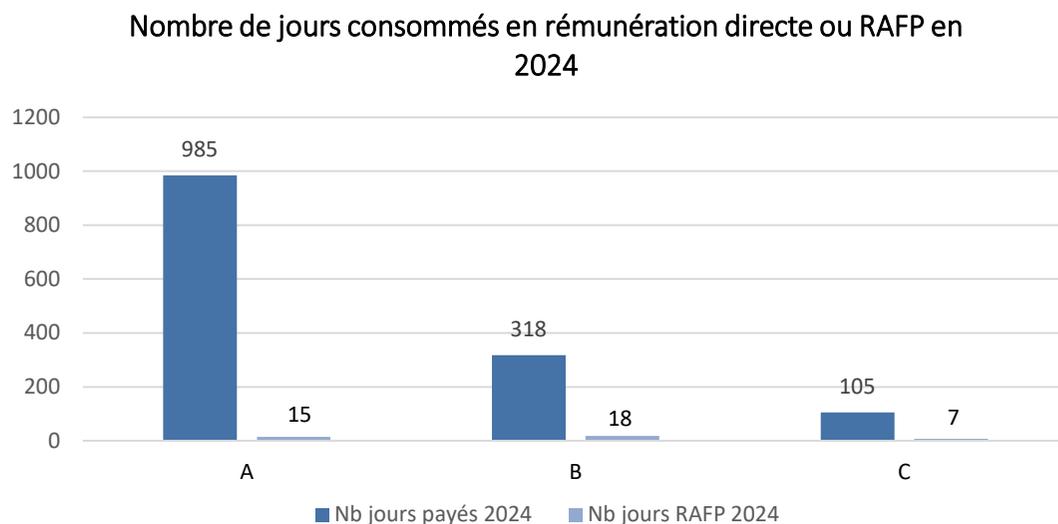
3 295 pour les hommes

	Total stockés au 31/12/2024	Versés en 2024
A	6 264	1 709
B	2 984	758
C	874	234
TOTAL	10 122	2 701

Evolution du solde de nombre de jours stockés sur le CET



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



1448 jours consommés

803 pour les femmes

645 pour les hommes

	Nb jours payés 2024	Nb jours RAFP 2024	TOTAL 2024
A	985	15	1 000
B	318	18	336
C	105	7	112
TOTAL	1 408	40	1 448

	Nb jours payés 2023	Nb jours RAFP 2023	TOTAL 2023
A	781	19	800
B	231	20	251
C	85	7	92
TOTAL	1 097	46	1 143

	Nb jours payés 2022	Nb jours RAFP 2022	TOTAL 2022
A	552	55	607
B	236	0	236
C	71	8	79
TOTAL	859	63	922

7.5. Absences au travail hors raisons de santé

	2024		2023		2022	
	Nombre d'agents ayant eu au moins une absence	Nombre total de journées d'absence	Nombre d'agents ayant eu au moins une absence	Nombre total de journées d'absence	Nombre d'agents ayant eu au moins une absence	Nombre total de journées d'absence
CONGE MATERNITE	18	1425	23	1967	18	1566
A	11	800	15	1444	11	1012
B	5	460	6	473	5	380
C	2	165	2	50	2	174
CONGE PATERNITE ACCUEIL ENFANT	17	406	8	186	8	164
A	13	310	7	161	8	164
B	2	50	0	0	0	0
C	2	46	1	25	0	0
CONGE ADOPTION ou PRESENCE PARENTALE	0	0	1	122	0	0
A	0	0	1	122	0	0
B	0	0	0	0	0	0
C	0	0	0	0	0	0
Total général	35	1831	32	2275	26	1730

7.6. Absences au travail pour raisons de santé

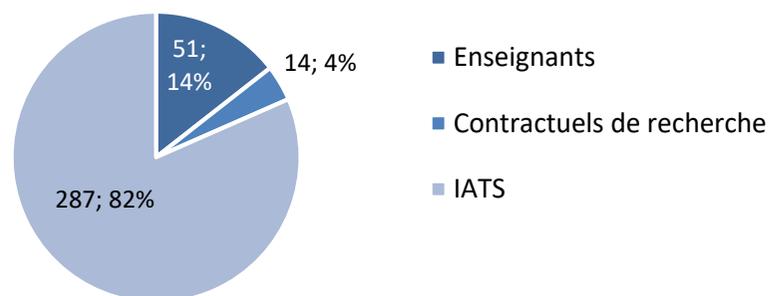
7.6.1. Agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé

2024			
Type de population	Nb agents ayant au moins un arrêt	Effectifs en fonction au 31/12/2024	% de l'effectif total par population
Enseignants	51	548	9,31%
Contractuels de recherche	14	238	5,88%
IATS	287	809	35,48%
TOTAL	352	1595	22,07%

Rappel 2023		
Nb agents ayant au moins un arrêt	Effectifs en fonction au 31/12/2023	% de l'effectif total par population
40	403	9,93%
13	222	5,86%
259	742	34,91%
312	1367	22,82%

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

Répartition par population des agents ayant été absents au moins un jour dans l'année en 2024



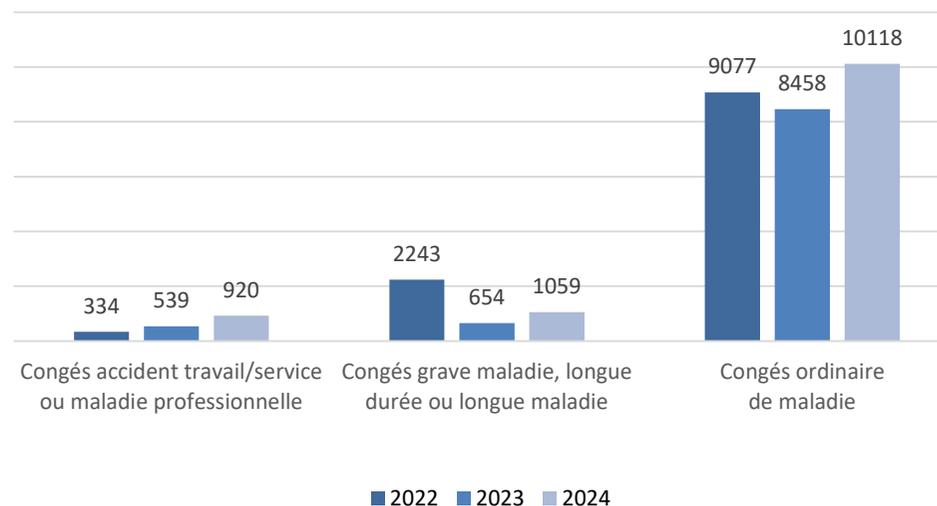
7.6.2. Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année 2024

	Hommes	Femmes	TOTAL
A	2312	3746	6058
B	453	3129	3582
C	812	1645	2457
TOTAL	3577	8520	12097

Nombre de journées d'absences par type de congés

	2024	2023	2022
Congés accident travail/service ou maladie professionnelle	920	539	334
Congés grave maladie, longue durée ou longue maladie	1059	654	2243
Congés ordinaire de maladie	10118	8458	9077
TOTAL	12097	9651	11654

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



7.6.3. Calcul du taux d'absentéisme

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

7,6

Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent en 2024

Nombre de jours d'arrêt / nombre total des agents présents au 31/12/2024

Type de population	2024			Rappel 2023	Rappel 2022
	Durée total des arrêts en jours	Effectifs au 31/12/2024	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent
Enseignants	1933	548	3,53	2,75	6,01
Contractuels de recherche	328	238	1,38	1,91	2,44
IATS	9836	809	12,16	10,94	12,77
Total général	12097	1595	7,58	7,06	8,84

Type d'absence	2024					
	Enseignants		Contractuels de recherche		IATS	
	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent
MALADIES LONGUES	338	0,62	0	0	721	0,89
MALADIES ORDINAIRES	1595	2,91	328	1,38	8195	10,13
ACCIDENTS	0	0	0	0	920	1,14
MALADIE PROFESSIONNELLE	0	0	0	0	0	0
Total général	1933	3,53	328	1,38	9836	12,16

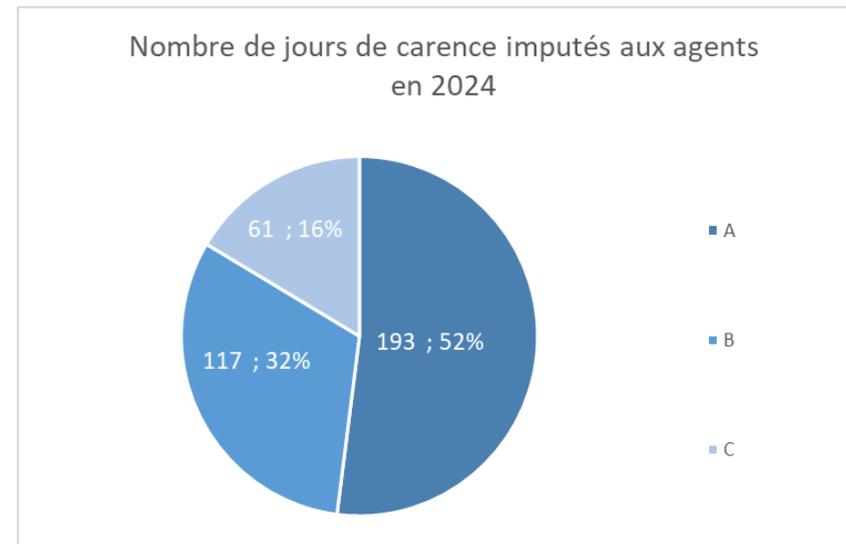
Nombre de jours d'absence / nombre de jours théoriques travaillés pour les ETP au 31/12/2024

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

2024					Rappel 2023				Rappel 2022			
	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total
Durée total des arrêts en jours	1933	328	9836	12097	1107	423	8121	9651	2433	579	8642	11654
Effectifs au 31/12/2024	548	238	809	1595	403	222	742	1367	405	237	677	1319
Taux d'absentéisme	1,72%	0,67%	5,93%	3,70%	1,34%	0,93%	5,34%	3,44%	2,93%	1,19%	6,23%	4,31%

7.7 Jours de carence

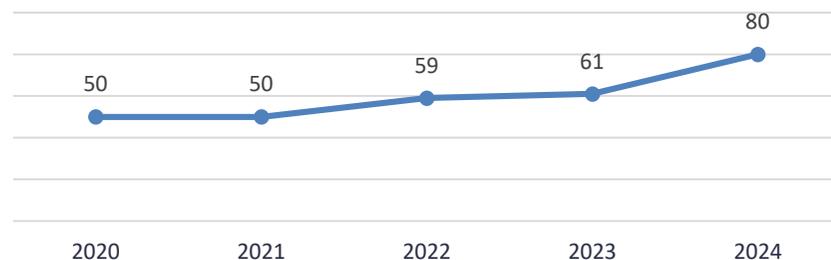
Catégorie hiérarchique	Nombre de jours de carence imputés aux agents	Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence
A	193	19 056 €
B	117	7 576 €
C	61	3 792 €
TOTAL	371	30 425 €



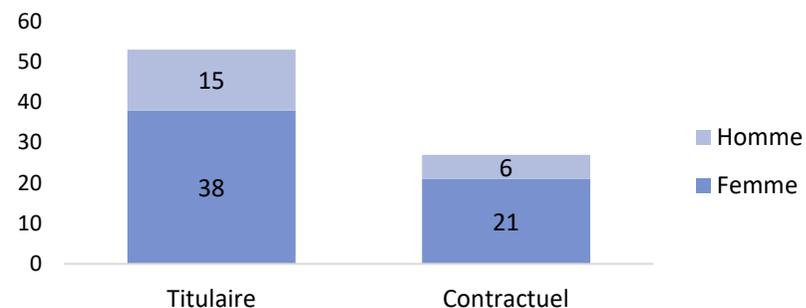
7.8. Personnes en situation de handicap

	2024	Rappel 2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
Nb de personnes en situation de handicap	80	61	59	50	50
Nb d'agents en janvier de l'année	1468	1213	1208	1170	1148
Part des personnels en situation de handicap dans l'établissement	5,45%	5,03%	4,88%	4,27%	4,36%

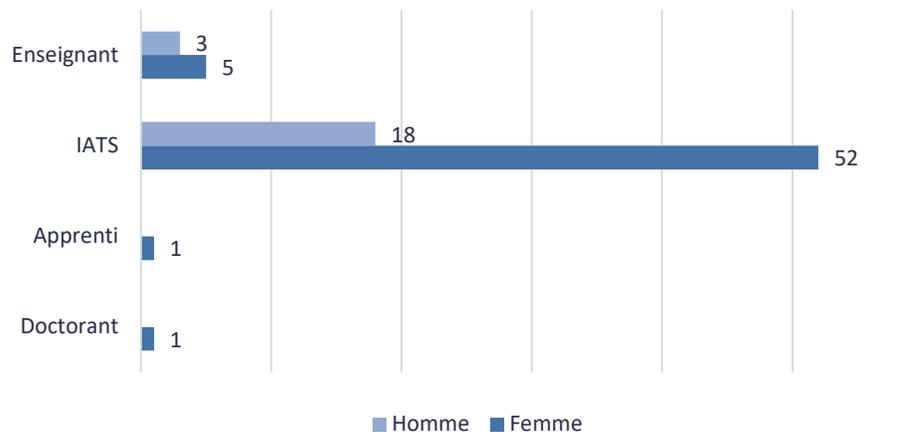
Evolution du nombre de personnes en situation de handicap



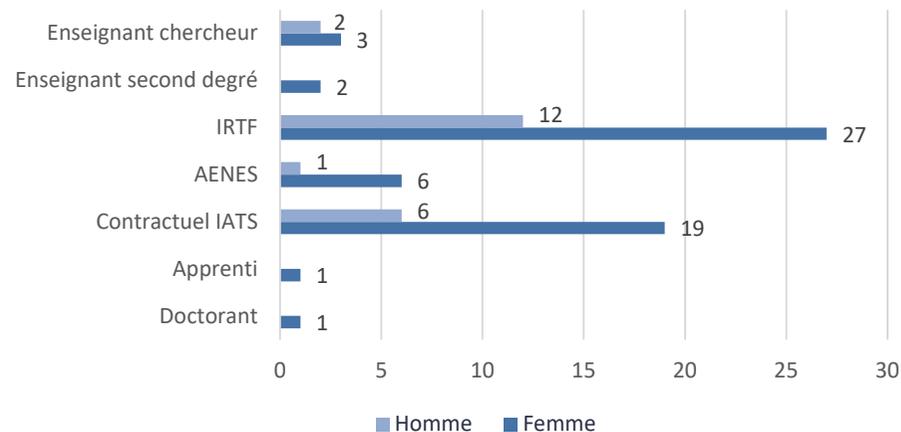
Répartition des agents en situation de handicap par statut en 2024



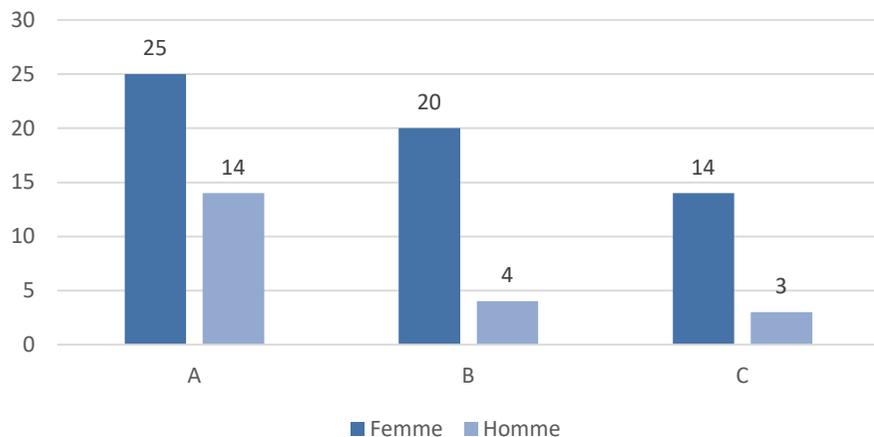
Répartition des agents en situation de handicap par type de population en 2024



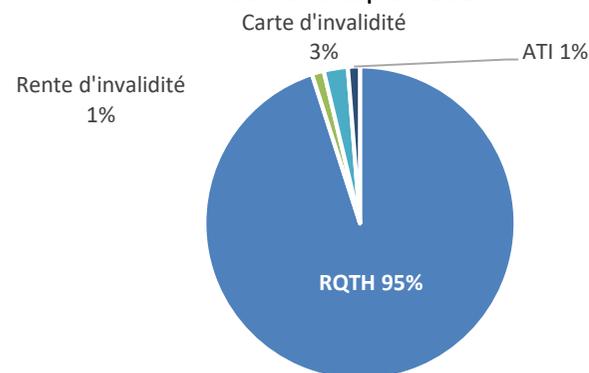
Répartition des agents en situation de handicap par type de population en 2024



Répartition des agents en situation de handicap par catégorie hiérarchique en 2024



Répartition des agents en situation de handicap par type de handicap en 2024



CI : Carte d'Invalidité
 ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité
 MP : Maladie Professionnelle
 PI : Pension d'Invalidité
 RQTH : Reconnaissance de la Qualité Travailleur Handicapé

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

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

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

Les raisons d'être du SCAS sont :

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

Prestations sociales



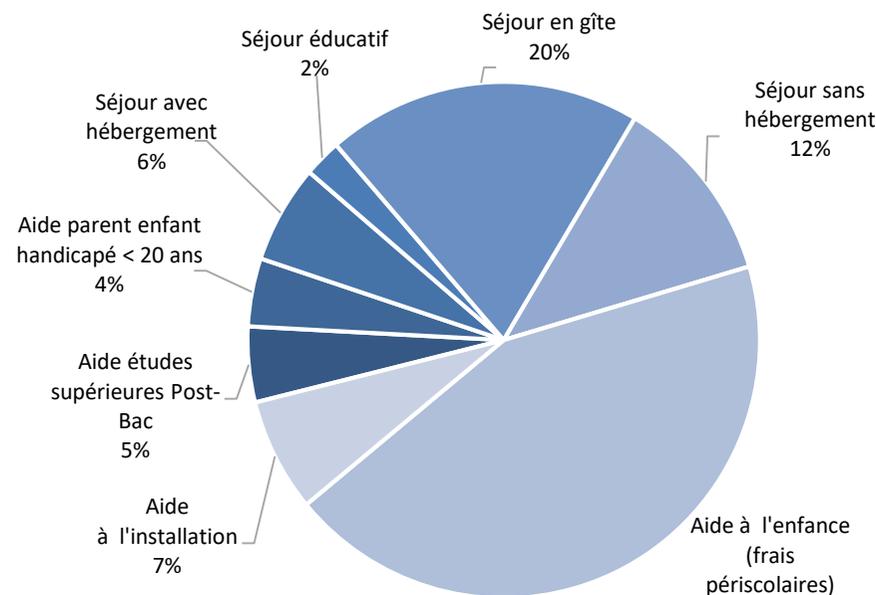
Pour l'année 2024, **211 demandes de prestations sociales** ont été traitées, dont **164 favorablement (78%)**.

Le graphique ci-contre donne une répartition des dossiers traités entre les différentes prestations sociales pour l'année 2024.

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

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

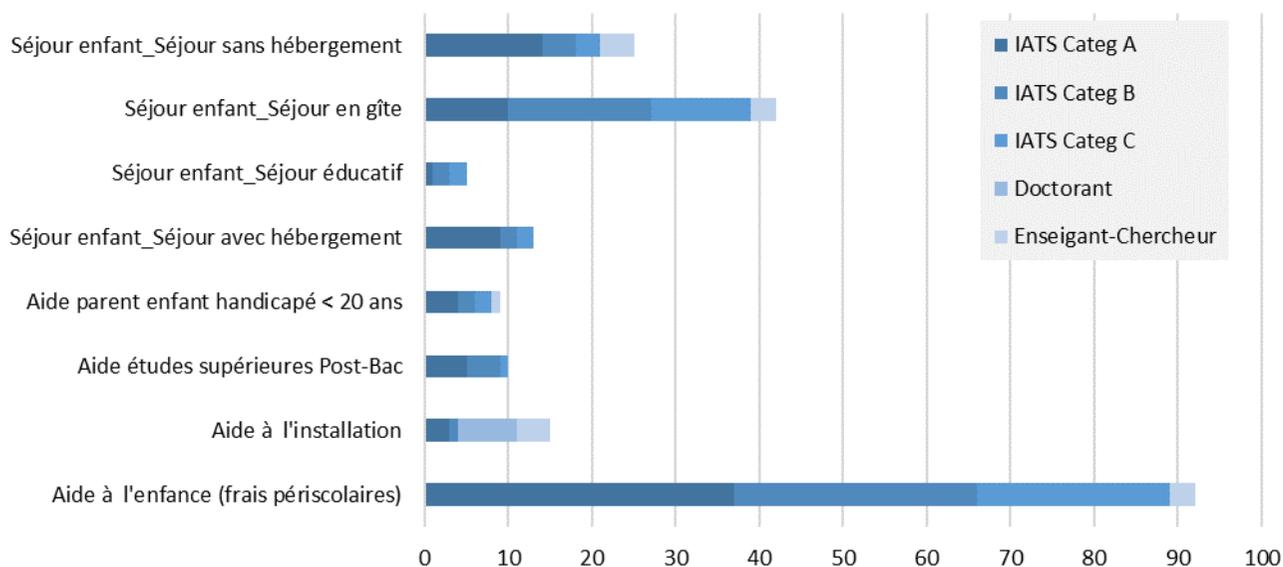
PRESTATIONS SOCIALES : 211 DOSSIERS TRAITES EN 2024



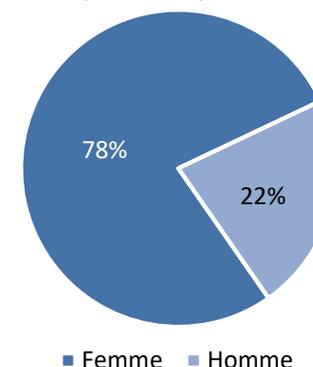
(Source SCAS)

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

Prestations sociales : Nombre de dossiers traités en 2024 par type d'aide et population



Répartition par sexe



Les actions culturelles sportives et de loisirs

Les **actions culturelles sportives et de loisirs** mutualisables entre les universités grenobloises et le CNRS sont confiées au Comité d'Action et d'Entraide Sociale du CNRS grenoblois et des Universités de Grenoble (CAESUG), association qui reçoit une subvention de Grenoble INP-UGA. De plus, l'établissement organise en propre des actions destinées à renforcer le lien social entre personnels et entre personnels et étudiants. La plus importante est l'arbre de Noël, un temps fort qui rythme la vie de l'établissement. Depuis 2022, un week-end en famille est proposé ce qui a permis aux agents de découvrir ou redécouvrir Paris et la cité des sciences en 2022 ; Orange, Nîmes et le Pont du Gard en 2023 et une escapade en **Provence (des Baux de Provence à la Camargue) en 2024**.

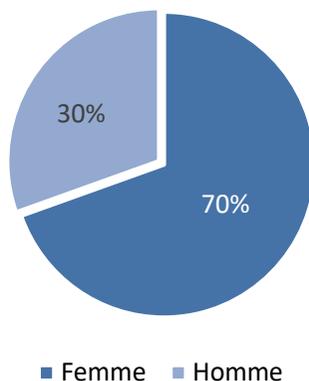
Aides exceptionnelles

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).

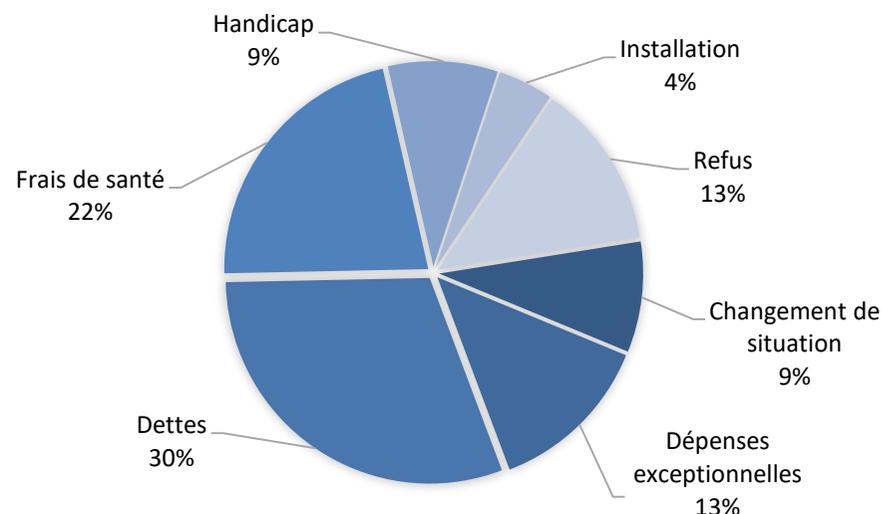


Pour l'année 2024, **20 agents** ont fait une demande d'aide exceptionnelle, pour un montant global attribué de **16 400 euros**.

Le graphique ci-dessous **donne la répartition Homme/Femme des personnels ayant déposé un dossier en 2024.**



MOTIF DES DEMANDES D'AIDE EXCEPTIONNELLE

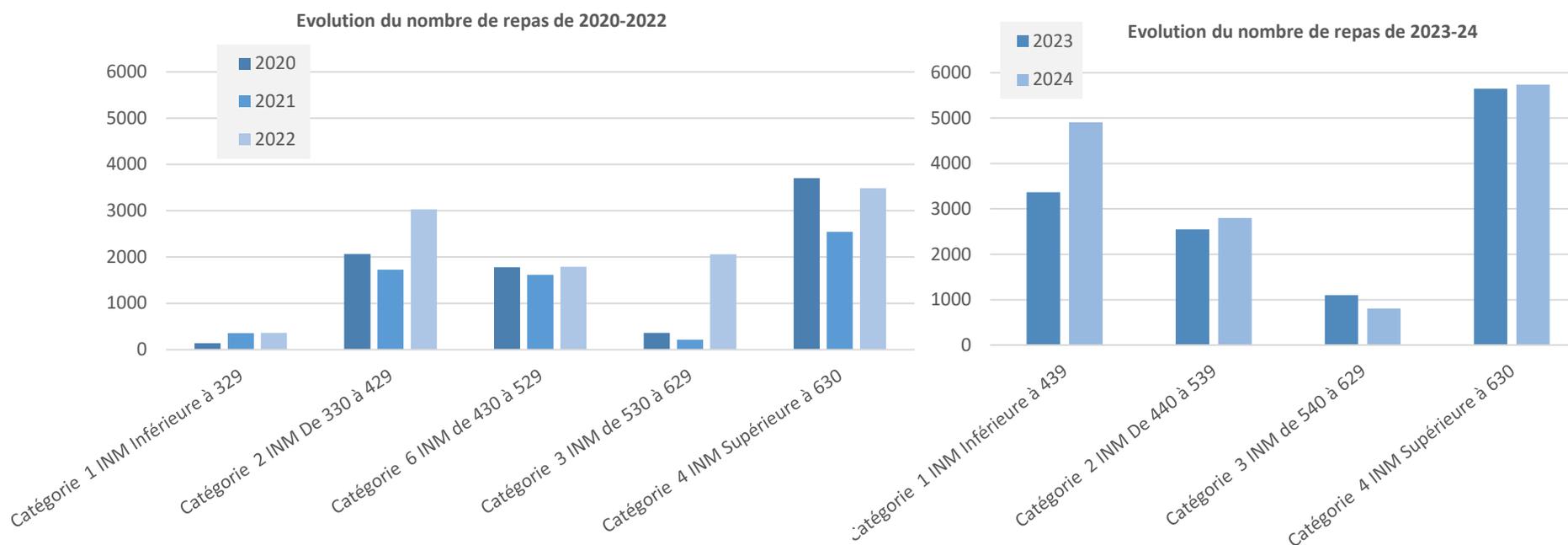


Pour l'année 2023, **14 agents** ont fait une demande d'aide exceptionnelle, pour un montant global attribué de **11 650 euros**

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

Restauration

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

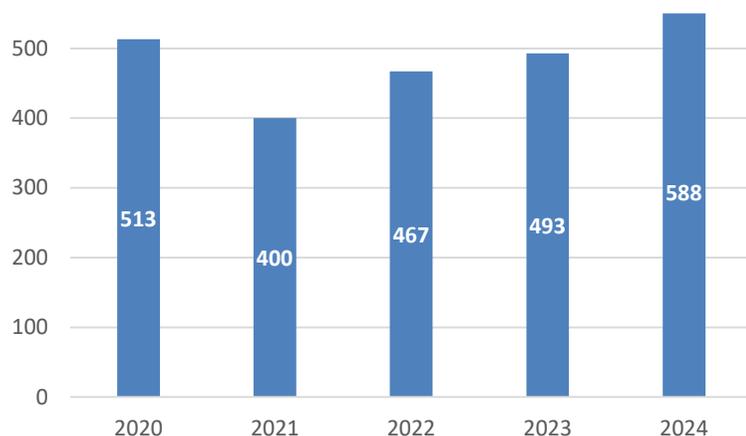


En janvier 2023, l'établissement a acté la modification des catégories et une augmentations des subventions.

Transport

Le **transport** est aussi un point fort de cette politique, car aujourd’hui, c’est un enjeu d’écocitoyenneté et un signal fort envoyé par Grenoble INP - UGA vers ses personnels dans un contexte de mobilité sur des sites multi-localisés. La signature d’un plan de déplacement d’administration (PDA) et d’un Plan de Déplacement Inter-Etablissements (PDIE) avec les transports de l’agglomération grenobloise en ont été le point de départ en 2006. Cet engagement a été récompensé par les trophées de la mobilité 2010. Grenoble INP - UGA via le SCAS prend part, depuis 2014 au challenge mobilité – initiative de la Région Auvergne - Rhône Alpes. Le but de ce challenge est de favoriser les déplacements domicile-travail par d’autres moyens que la voiture individuelle : vélo, marche, transports en communs, covoiturage ... A cette occasion, le SCAS en collaboration avec différents partenaires (MAIF assurance, MAIF prévention, MRFS, CASDEN) organise des ateliers ludiques (remise en selle, parcours avec les lunettes alcoolisantes, réflexomètre, opticien, audioprothésiste ...) pour sensibiliser les personnels à la problématique « Sécurité ». En 2018, Grenoble INP - UGA, grâce à la motivation et l’implication de ses personnels a gagné le trophée « challenge mobilité » dans la catégorie plus de 1000 salariés.

Nombre de personnels ayant bénéficié d’une subvention pour un abonnement de transport en commun en 2024



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

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

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

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

Pour **l’année 2024**, **385 agents** ont bénéficié du dispositif FMD pour un montant de **103 600€**.

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

Bilan 2024

Le budget non consolidé géré par le SCAS en 2024 a été de **335 215€**, hors thématique transport.

Cette dernière comprend un plan de déplacement d'administration géré par le SCAS, le remboursement des frais de transport en commun et le FMD – géré par la DRH – et l'attribution de tickets de transport en commun pour les réunions nécessitant un déplacement dans l'agglomération grenobloise pour un montant total de **340 017€**.

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

Le budget non consolidé consacré à l'action sociale de Grenoble INP-UGA est de 675 233€, soit 445 € en moyenne par agent et par an.

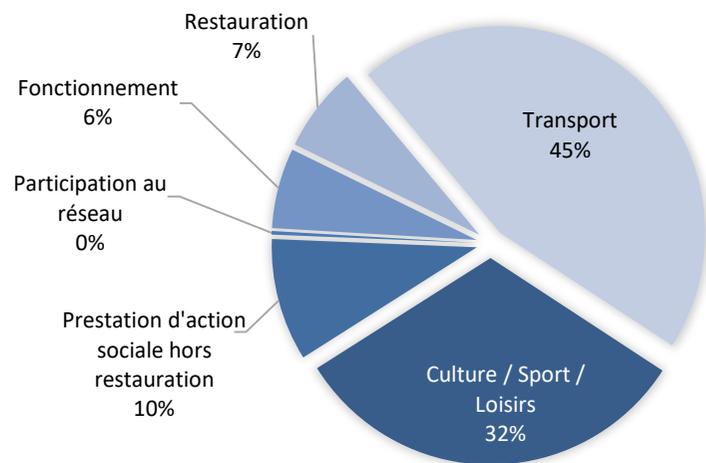


En 2024, le SCAS a fonctionné avec 3 personnels (2 à plein temps, 1 à 80%), 1 Chargé de Mission/Directeur (50%) et 1 responsable de commission activités sportives, culturelles et de loisirs, ayant 10% de son temps de travail à consacrer à sa fonction. On obtient ainsi une masse salariale consacrée à la politique sociale de **88 597 €**.

Par conséquent, en 2024, Grenoble INP-UGA a consacré 763 829 € à sa politique sociale, soit 503 € en moyenne par agent et par an.

Le graphe ci-dessous donne une répartition plus fine en pourcentage entre les différentes thématiques pour l'année 2024.

Politique sociale 2024 par action (budget consolidé)

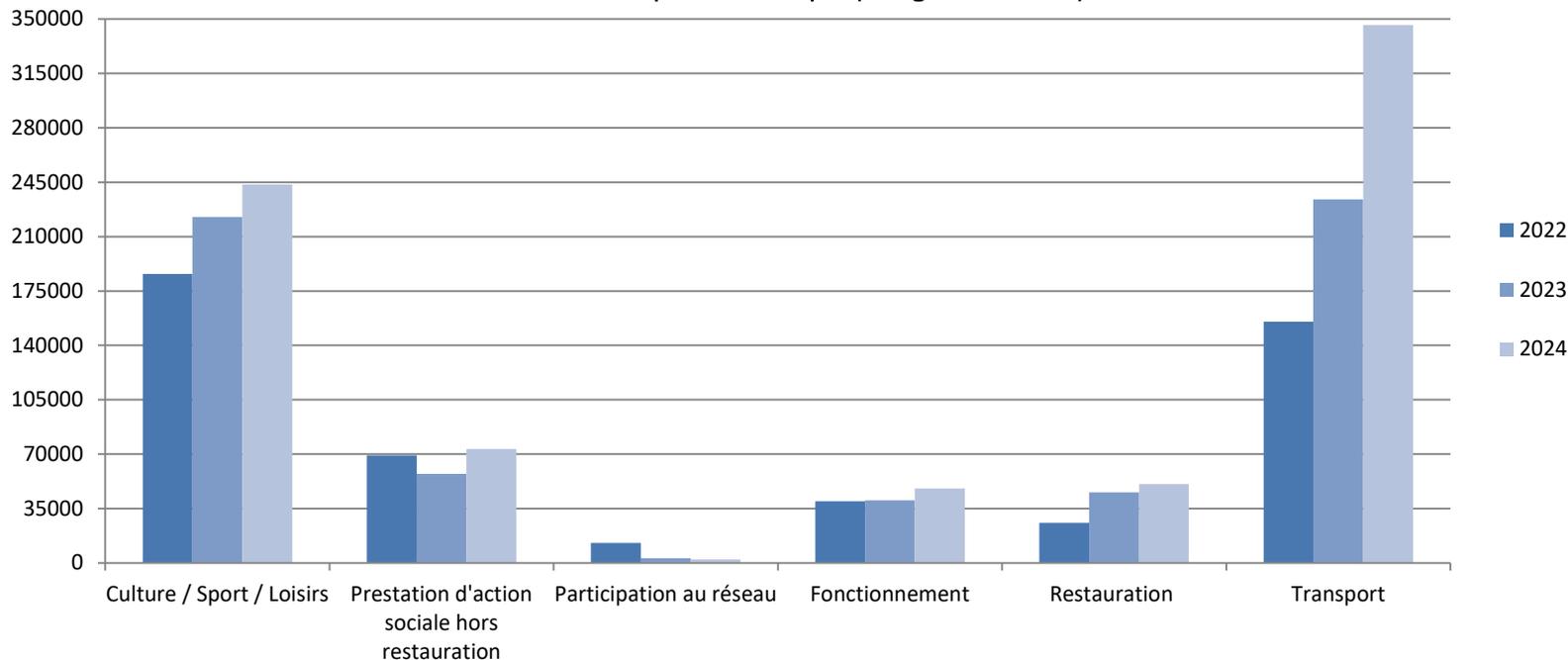


En 2023, Grenoble INP - UGA a consacré 602 697 € à sa politique sociale, soit 455 € par agent et par an.

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

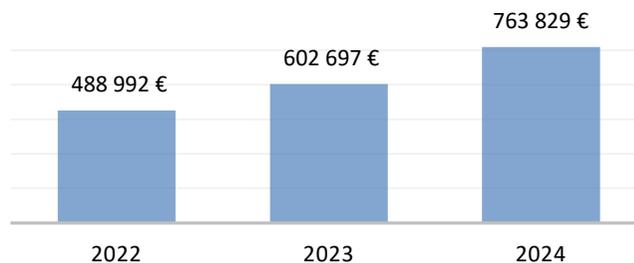
Enfin, le graphique ci-dessous donne l'évolution entre 2021 et 2024 du budget consolidé consacré aux différentes thématiques : culture / sport / loisirs, prestations d'action sociale hors restauration, participation au réseau d'action sociale, fonctionnement, restauration, et transport.

Evolution 2022-2024 par thématique (budget consolidé)



La dynamique observée en 2022 se poursuit en 2024. L'intégration des personnels de Polytech et de l'IAE en janvier 2024 a également eu une conséquence sur l'augmentation du nombre de dossiers déposés et du montant global des prestations sociales attribuées aux agents. Par ailleurs, les évolutions successives de la loi d'orientation des mobilités en septembre 2022, puis en septembre 2023, ont eu un impact significatif sur l'augmentation du budget dédié aux transports, influençant ainsi le budget global alloué à l'action sociale.

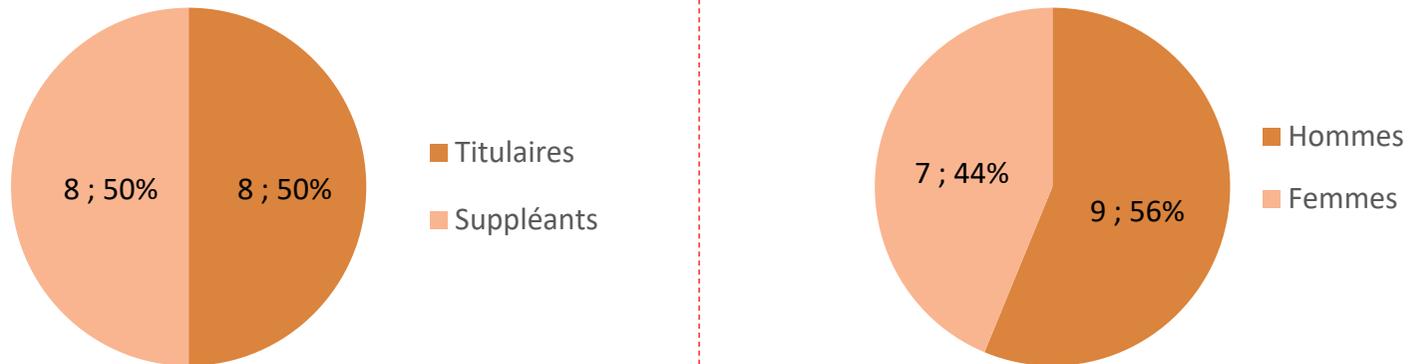
Evolution globale du budget consolidé



(Source SCAS)

9.1 Représentants du personnel du CSA

Nombre de représentants du personnel en 2024



9.2 Réunions des instances au cours de l'année

Nombre de réunions des instances au cours de l'année

	2024	Rappel 2023	Rappel 2022	Rappel 2021
Conseil d'Administration (CA)	4	4	5	4
Conseil Scientifique (CS)	4	4	4	4
Conseil de Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU)	5	5	4	5
Comité social d'administration (CSA)	7	7	-	-
La Formation spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSCT) du CSA	4	4	-	-
Comité Technique (CT)	-	-	7	7
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)	-	-	5	8

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

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

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

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

Il est compétent sur les sujets relatifs :

- A l'organisation et au fonctionnement des services ;
- A la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, mobilité, promotion et valorisation des parcours professionnels ;
- Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- A la formation des agents et le plan de formation ;
- A la restructuration de services ;
- Aux conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- Au temps de travail.

La Formation spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSCT) du CSA reprend également les missions auparavant exercées par le Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT).

La formation spécialisée est consultée sur :

- Le contenu des documents se rattachant à sa mission, notamment les règlements, lignes directrices et consignes envisagées par l'administration en matière de santé, sécurité et de conditions de travail.
- La protection de la santé physique et mentale, l'hygiène, la sécurité, l'organisation de travail, le télétravail, la déconnexion et les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques et l'amélioration des conditions de travail.
- Tout projet d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, sauf en cas de réorganisation des services.

9.3 Grèves

	2024		Rappel 2023		Rappel 2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local	29	15	254	170	3	0
TOTAL	44		424		3	

A

AAE	Attaché d'Administration de l'Etat
ADJENES	Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AGC	Agent Comptable
APAENES	Attaché Principal d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ASI	Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et Formation

B

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

C

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

D

DGS	Directeur Général des Services
DGSA	Directeur Général Adjoint des Services

E

ENS CONT	Enseignant Contractuel
ETP	Equivalent temps plein

G

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

I

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

M

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

P

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

R

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

S

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

T

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

Ce rapport social unique 2024 a été réalisé sous le pilotage de la **Direction des Ressources Humaines** avec la participation active des services **Direction des Systèmes d'Information, Hygiène et sécurité** et **SCAS**.
La composition graphique a été effectuée par la **Direction de la Communication** de Grenoble INP - UGA.



GRENOBLE
INP
UGA

Grenoble INP - UGA

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