

**Extrait du registre des délibérations
du Conseil d'administration de
l'Institut polytechnique de Grenoble
Séance ordinaire du jeudi 15 octobre 2026 à 13h**

Le Conseil d'administration de l'Institut polytechnique de Grenoble s'est tenu le jeudi 15 octobre 2026 à 13h, sous la présidence de Monsieur Etienne GHEERAERT, vice-président du Conseil.

À l'ouverture de la séance, le nombre des membres en exercice présents et représentés atteignait un total de 21 membres sur les 31 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 rejoint l'instance.

Décision n°CA20261007

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 28 septembre 2026.

Rapport social unique 2025

Le Conseil d'administration approuve le rapport social unique et la base de données sociales 2025, tel qu'annexé.

Nombre de présents : 24
Nombre de pouvoirs : 7
Total présents et représentés : 31
Nombre de votants : 31
Nombre d'abstentions : 2
Total des suffrages exprimés : 29

Nombre de voix défavorables : 0
Nombre de voix favorables : 29

☒ *à l'unanimité des suffrages exprimés*
☐ *à la majorité des suffrages exprimés*



Etienne Gheeraert
Vice-président du Conseil
d'administration en charge de
la Stratégie, des RH et du
DD&RS
16 oct. 2026

Transmis au Rectorat le 16 octobre 2026

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 2025



grenoble-inp.fr/rapport-social



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, disponible sur les sites internet et intranet de l'établissement.

A noter, l'année 2024 se démarque par l'évolution importante du périmètre des agents observés.

L'intégration au 1^{er} janvier 2024 des personnels de Grenoble IAE et de Polytech Grenoble explique en grande partie l'augmentation des effectifs de l'établissement et de la masse salariale par rapport aux années précédentes.

La répartition des effectifs par typologie se voit également évoluer : représentativité des sections CNU en sciences économiques et gestion notamment, part d'enseignants dans notre effectif total, etc.

Sur l'année 2025, on notera également l'intégration de 3 postes supplémentaires du fait de l'intégration du patrimoine de Grenoble IAE et de Polytech Grenoble.

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
Effectifs IATS	15
Effectif IATS Titulaires	16
Effectifs IATS Contractuels	22
1.4. Contractuels de recherche et doctorants	24
1.5. Stagiaires	25
1.6. Contractuels étudiants	26
1.7. Vacataires d'enseignement sur 2024/2025	28
1.8. Pyramide des âges	29
Par sexe	29
Par statut	32

2. RECRUTEMENTS 34

2.1. Entrées	34
Agents fonctionnaires	35
Agents contractuels	36

3. PARCOURS PROFESSIONNELS 38

3.1. Mobilité	38
3.2. Conseils en mobilité carrière	39
3.3. Avancement	40
Par liste d'aptitude	40
Par tableau d'avancement	42
Contractuels IATS	43
Enseignants - Chercheurs	44
Enseignants du second degré	44

3.4. Départs	45
3.5. Taux de rotation externe du personnel	46

4. FORMATION 47

4.1. Nombre d'agents formés, hors CAP@UGA	47
4.2. Nombre de jours de formation, hors CAP@UGA	48
4.3. Nombre de stagiaires (départs en formation), hors CAP@UGA	49
4.4. Nombre de demandes acceptées de congés formation	51

5. REMUNERATIONS 52

5.1. Masse salariale globale	52
5.2. Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées	56
5.3. Rémunérations nettes par déciles	57
5.4. Rémunérations annuelles brutes versées	58
5.5. Nombre d'Equivalents temps plein annuels rémunérés (ETPR)	60
5.7. Nombre de mois de personnes physiques payées	61
5.8. Rémunérations par tranche d'indice majoré	62

6. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 63

6.1. Risques professionnels	63
6.2. Dispositifs de signalement	65
6.3. Bénéficiaire d'un temps partiel thérapeutique	66
6.4. Médecine de prévention	67
Personnel du service de santé au travail	67
Données sur visites médicales	68
6.5. Prévention des risques physiques	69

7. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 70

7.1. Télétravail	70
7.2. Quotités de travail	72
7.3. Congés	74
7.4. Compte Epargne Temps	75
7.5. Absences au travail hors raisons de santé	78
7.6. Absences au travail pour raisons de santé	79
Au moins 1 jour dans l'année	79
Nombre total de journées d'absence	80
Calcul taux d'absentéisme	81
7.7. Jours de carence	82
7.8. Personnes en situation de handicap	83
7.9. Domiciliation des personnels	85

8. ACTION SOCIALE 86

8.1. Bilan de la politique sociale en faveur des personnels de Grenoble INP – UGA	86
---	----

9. DIALOGUE SOCIAL 93

9.1. Représentants du personnel du CSA	93
9.2. Réunions des instances au cours de l'année	94
9.3. Grèves	95

GLOSSAIRE 96

1.1. Effectifs globaux

1.1.1. Effectifs gérés au 31/12/2025

1 612

Agents gérés au
31/12/2025

1 574

Agents en fonction
(en activité) au 31/12/2025

Les effectifs gérés incluent l'ensemble des personnels, titulaires et contractuels, rattachés à l'établissement.

Sont pris en compte :

- les agents en fonction (dont apprentis), occupant un poste au 31/12/2025, soit 1 574 agents.
- le personnel hors activité, non présent dans l'établissement au 31/12/2025, soit 38 agents.

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

		Enseignants	IATS	Contractuels de recherche	Total		Rappel 2024	Rappel 2023
		Effectif	Effectif	Effectif	Effectif	%		
En fonction = en activité (agent occupant un poste)		536	811	227	1 574	97,60%	1 595	1 367
Hors activité (agent n'occupant pas de poste dans l'établissement)	Maladies longues (CLD...)	1	0	0	1	0,10%	3	3
	Congé parental	0	2	0	2	0,10%	2	1
	Congé formation	0	0	0	0	0,00%	0	0
	Détachement sortant	5	12	0	17	1,10%	14	13
	Fin de droits maladie	0	0	0	0	0,00%	0	0
	Disponibilité*	8	10	0	18	1,10%	15	25
Total Hors activité		14	24	0	38	2,40%	34	42
Total Effectifs gérés		550	835	227	1 612	100,00%	1 629	1 409

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

* Les congés non rémunérés de non-titulaires pour convenance personnelle ou pour mobilité sont compris dans cette catégorie.

1.1.2. Personnel en fonction au 31/12/2025 *

Répartition des effectifs en fonction par population et sexe

	EFFECTIFS 2025						Rappel 2024			Rappel 2023		
	Hommes		Femmes		Total		H	F	Total	H	F	Total
Enseignants	350	65,30%	186	34,70%	536	34%	357	191	548	279	124	403
IATS	298	36,74%	513	63,26%	811	52%	284	525	809	265	477	742
Contractuels de recherche	153	67,40%	74	32,60%	227	14%	165	73	238	157	65	222
Total	801	50,89%	773	49,11%	1574	100%	806	789	1595	701	666	1367

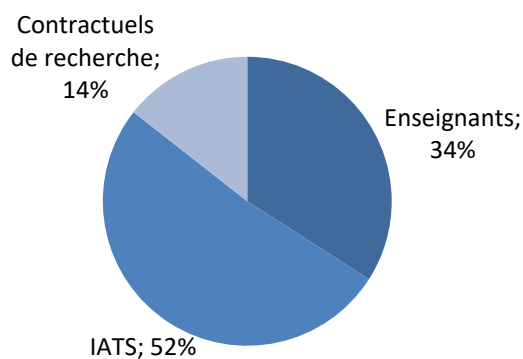


Les proportions d'hommes et femmes sont proches (51% d'hommes contre 49% de femmes).

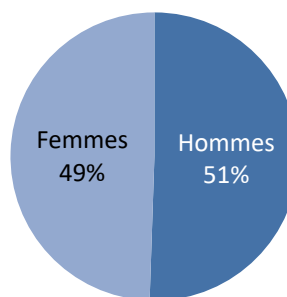
On constate toutefois des disparités importantes entre les populations puisque les enseignants comprennent 65% d'hommes, les contractuels de recherche 67% et seulement 37% chez les agents administratifs.

* Comprend tous les personnels Grenoble INP occupant un poste au 31/12/2025 (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 31/12/2025 et non d'une photographie des postes de l'établissement (postes vacants non représentés).

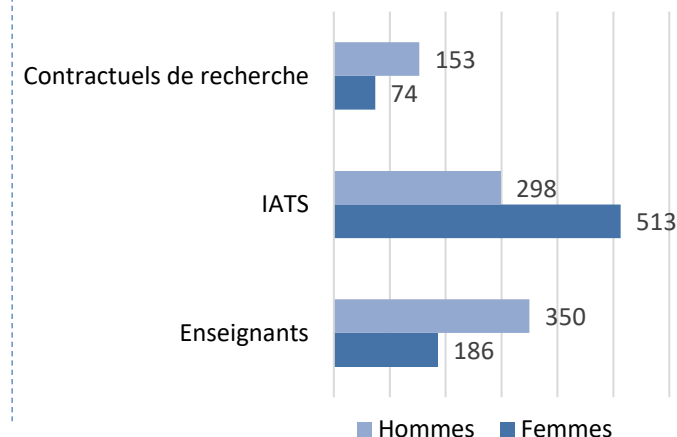
Répartition par type de population



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 2025										Rappel 2024	Rappel 2023
	A			B			C			TOTAL GENERAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL			
FONCTIONNAIRE SUR EMPLOI PERMANENT	413	254	667	22	70	92	10	34	44	803	836	687
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	63	95	158	29	111	140	20	18	38	336	331	286
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	231	165	396	7	21	28	4	2	6	430	423	382
APPRENTI	1	2	3	1	1	2	0	0	0	5	5	12
TOTAL	708	516	1224	59	203	262	34	54	88	1574	1595	1367

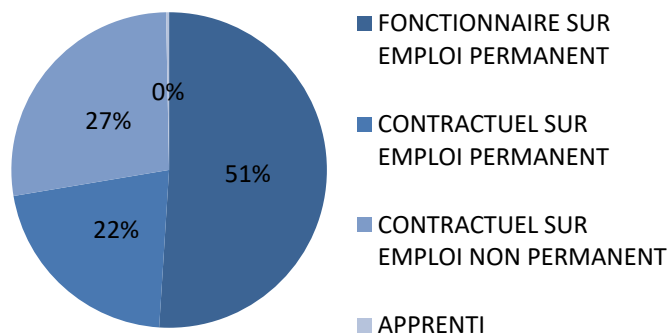


Les effectifs ont diminué entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025 (-21 agents) :

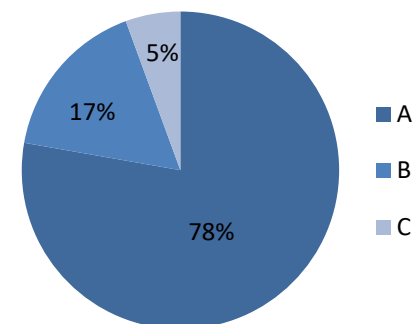
-33 fonctionnaires

+12 contractuels.

Répartition par statut d'emploi



Répartition par catégorie hiérarchique



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

	ETP en fonction 2025										Rappel 2024	Rappel 2023
	A			B			C			TOTAL GENERAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL			
FONCTIONNAIRE SUR EMPLOI PERMANENT	408,4	244,2	652,6	21,3	66,9	88,2	10,0	32,4	42,4	783,2	818,2	672,7
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	58,4	88,1	146,5	28,6	106,2	134,8	19,8	15,8	35,6	316,9	313,1	269,8
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	228,5	160,6	389,1	7,0	20,1	27,1	3,2	1,2	4,4	420,6	411,9	373,6
APPRENTI	1,0	2,0	3,0	1,0	1,0	2,0	0	0	0	5,0	5,0	12,0
TOTAL	696,3	494,9	1191,2	57,9	194,2	252,1	33,0	49,4	82,4	1525,7	1548,2	1328,1



Les effectifs en ETP (Equivalent Temps Plein) ont diminué entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025 (- 22,6 ETP) :

- 35 fonctionnaires
- +12,4 contractuels



La diminution des effectifs entre 2024 et 2025 s'explique par les mesures prises dans le cadre des Conditions de Retour à l'Equilibre (CRE) : décalages d'une année supplémentaire des recrutements enseignants avec remplacement par des ATER ou CDD enseignants, diminution des cohortes de doctorants contractuels, diminution de postes IATS permanents, diminution de postes IATS temporaires (CDD renforts d'activités).

Pour autant, les effectifs de contractuels sont en hausse, essentiellement du fait de l'augmentation des contrats de projets de recherche et de formation (exemple : AMI-CMA).

1.2. Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

Effectifs d'enseignants par catégorie d'emploi, sexe et statut au 31/12/2025

Catégorie d'emploi	ETP 2025			Rappel 2024	Rappel 2023
	Hommes	Femmes	Total		
PR	124,8	45,8	170,6	177,3	130,5
MCF	147,8	80,4	228,2	235,7	169,8
PRAG	34	24	58	59,3	50,1
PRCE	8	8,1	16,1	19,1	12,6
Sous Total Titulaires	314,6	158,3	472,9	491,4	363,0
ATER	18	9,5	27,5	23	13
PAST	4	3	7	6	5
ENS CONT	7	6,5	13,5	14,8	11
Sous Total Contractuels	29	19	48	43,8	29,0
TOTAUX	343,6	177,3	520,9	535,2	392,0

EFFECTIFS 2025			Rappel 2024	Rappel 2023
Hommes	Femmes	Total		
126	47	173	179	131
149	82	231	239	173
34	26	60	60	51
8	9	17	20	13
317	164	481	498	368
18	10	28	23	13
7	5	12	11	9
8	7	15	16	13
33	22	55	50	35
350	186	536	548	403

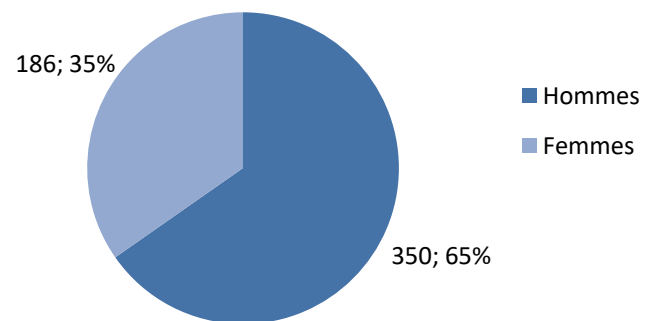


On observe une baisse des effectifs entre 2024 et 2025 (-12 agents au total) :

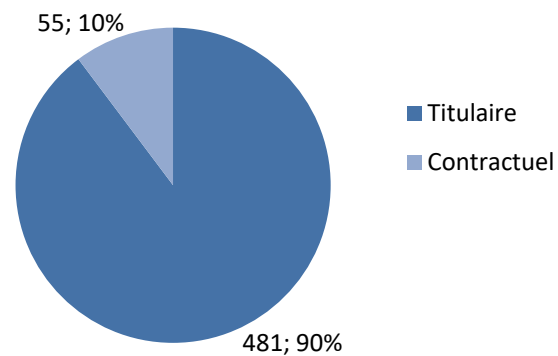
- 6 professeurs d'universités
- 8 maîtres de conférences
- 3 professeurs certifiés
- + 5 ATER
- + 1 PAST
- 1 enseignant contractuels

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

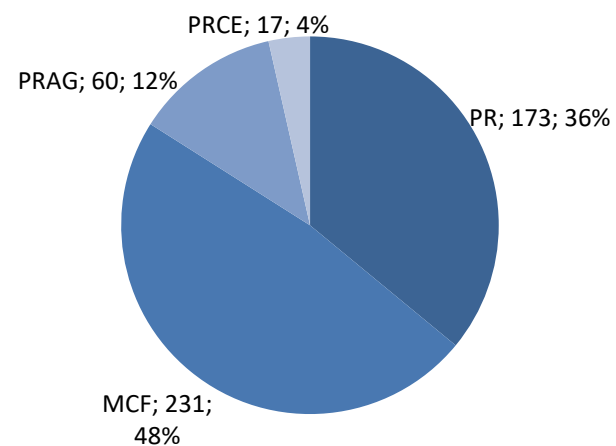
Effectifs enseignants par sexe



Effectifs enseignants par statut

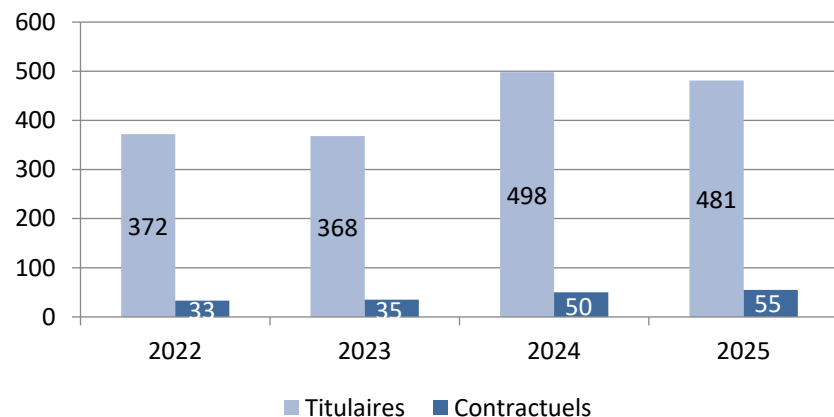


Répartition des enseignants titulaires

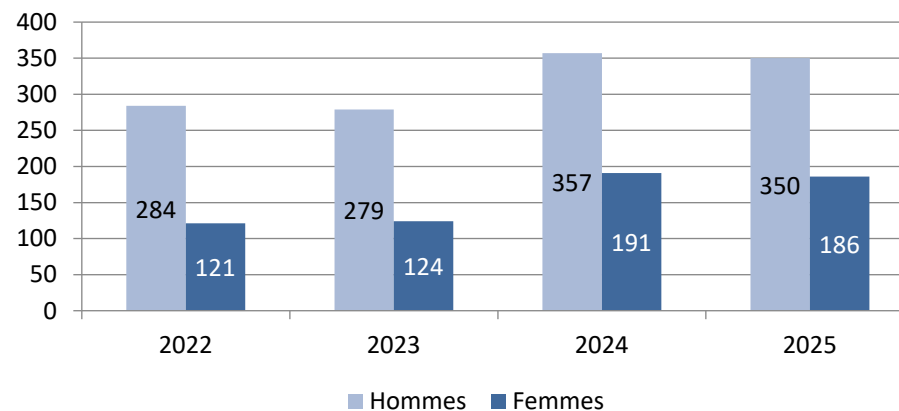


Evolution des effectifs enseignants de Grenoble INP - UGA sur les 4 dernières années

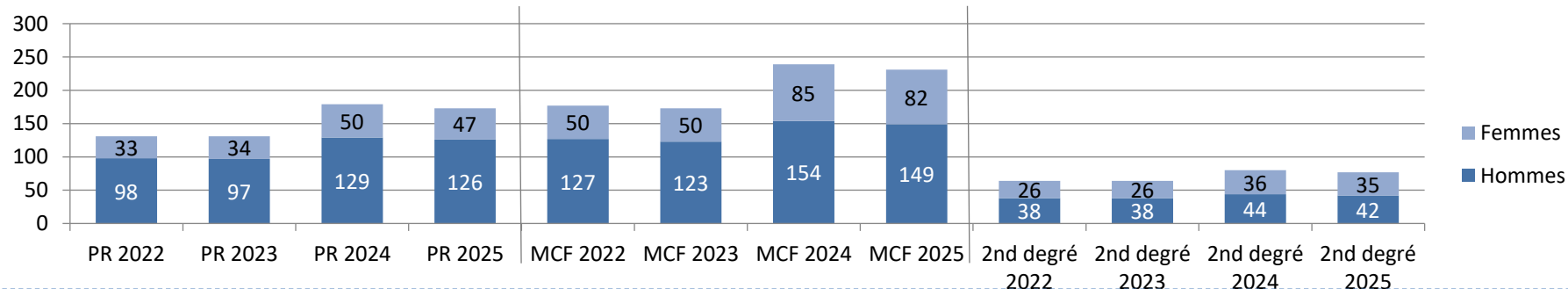
Enseignants par statut



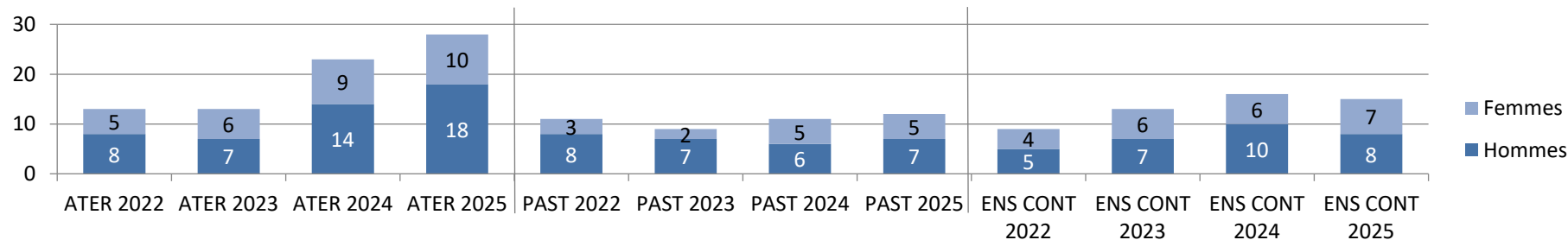
Enseignants par sexe



Enseignants chercheurs et enseignants du second degré



ATER, PAST et enseignants contractuels

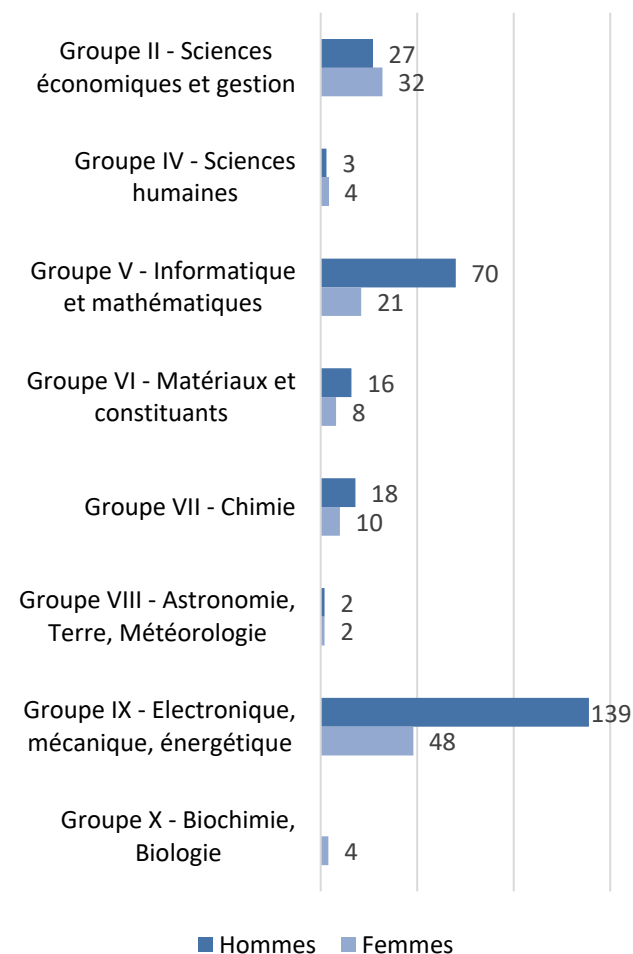


Les effectifs enseignants par métier au 31/12/2025

Enseignants-chercheurs titulaires par section CNU

S.C NU	Intitulé section	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2024	Rappel 2023
Groupe II - Sciences économiques et gestion		27	32	59	63	10
05	Sciences économiques	3	2	5	5	5
06	Sciences de gestion et du management	24	30	54	58	5
Groupe IV - Sciences humaines		3	4	7	7	4
16	Psychologie et ergonomie	0	1	1	1	0
17	Philosophie	1	0	1	1	0
19	Sociologie, démographie	2	3	5	5	4
Groupe V - Informatique et mathématiques		70	21	91	93	83
26	Mathématiques appliquées et applications des maths	12	2	14	14	14
27	Informatique	58	19	77	79	69
Groupe VI - Matériaux et constituants		16	8	24	23	21
28	Milieux denses et matériaux	10	6	16	15	13
29	Constituants élémentaires	6	2	8	8	8
Groupe VII - Chimie		18	10	28	30	20
31	Chimie théorique, physique, analytique	5	3	8	9	6
33	Chimie des matériaux	13	7	20	21	14
Groupe VIII - Astronomie, Terre, Météorologie		2	2	4	5	3
37	Enveloppes fluides du système Terre et autres planètes	2	2	4	5	3
Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique		139	48	187	193	161
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	40	7	47	48	40
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	44	16	60	65	50
62	Energétique, génie des procédés	15	11	26	26	22
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	40	14	54	54	49
Groupe X - Biochimie, Biologie, Physiologie		0	4	4	4	2
64	Biochimie et biologie moléculaire	0	3	3	3	2
66	Physiologie	0	1	1	1	0
Total des enseignants chercheurs		275	129	404	418	304

Enseignants chercheurs titulaires par groupe de section CNU

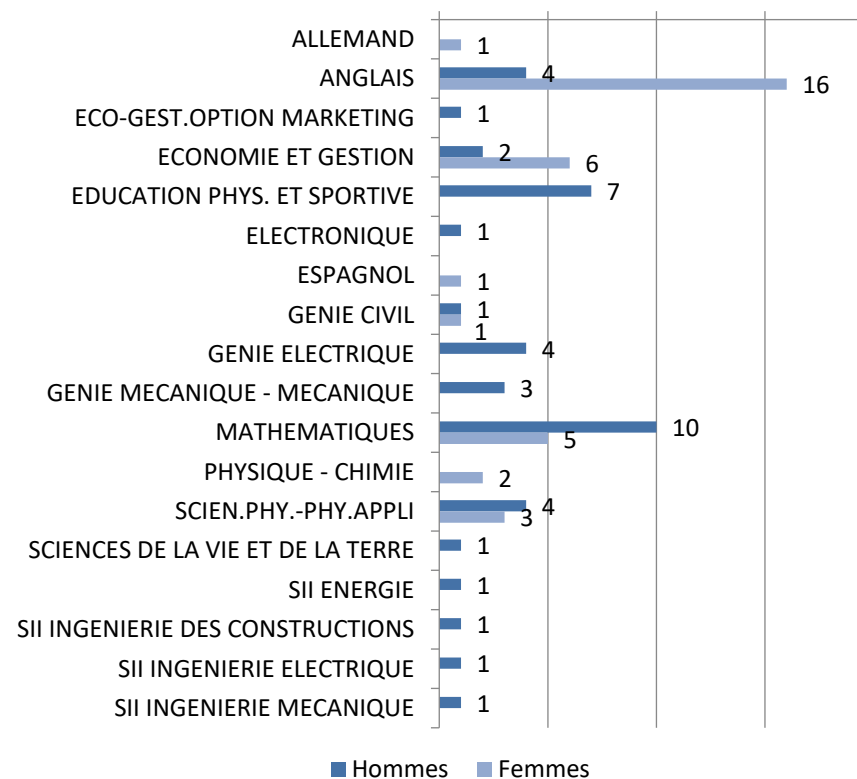


(Source SIHAM)

Enseignants du second degré titulaires par discipline

Discipline	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2024	Rappel 2023
ALLEMAND	0	1	1	1	1
ANGLAIS	4	16	20	21	13
ECO-GEST.OPTION MARKETING	1	0	1	1	1
ECONOMIE ET GESTION	2	6	8	8	4
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	2	1
GENIE ELECTRIQUE	4	0	4	5	5
GENIE MECANIQUE - MECANIQUE	3	0	3	2	3
MATHEMATIQUES	10	5	15	16	14
PHYSIQUE - CHIMIE	0	2	2	2	2
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	4	3	7	8	8
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	1	0	1	1	0
SII ENERGIE	1	0	1	1	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	42	35	77	80	64

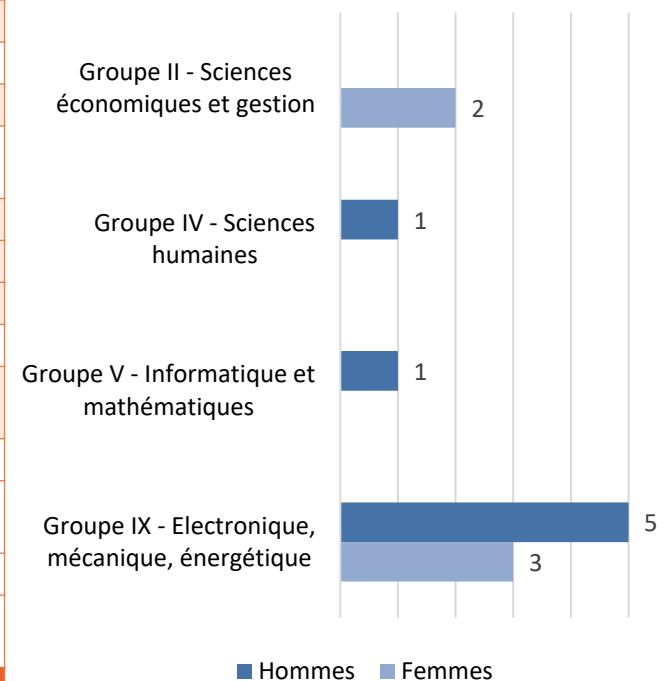
Enseignants du second degré titulaires par discipline



Enseignants contractuels PAST par section CNU

S.CNU	Intitulé section	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2024	Rappel 2023
Groupe II - Sciences économiques et gestion		0	2	2	2	1
06	Sciences de gestion et du management	0	2	2	2	1
Groupe IV - Sciences humaines		1	0	1	1	0
23	Géographie physique, humaine, éco & régionale	1	0	1	1	0
Groupe V - Informatique et mathématiques		1	0	1	0	0
27	Informatique	1	0	1	0	0
Groupe VII - Chimie		0	0	0	0	0
33	Chimie des matériaux	0	0	0	0	0
Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique		5	3	8	8	8
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	2	3	3	4
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	0	1	1	1
62	Energétique, génie des procédés	1	1	2	2	1
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	2	0	2	2	2
Total des emplois de PAST		7	5	12	11	9

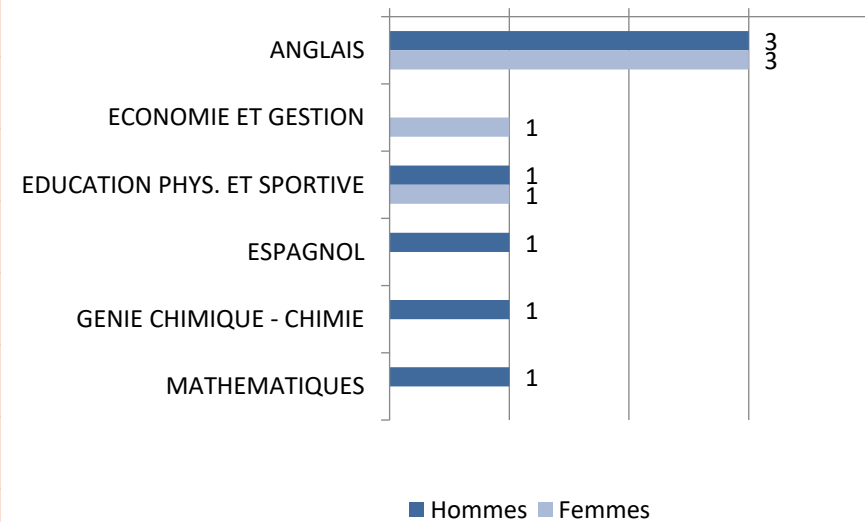
PAST par groupe de section CNU



Enseignants contractuels par discipline

Discipline	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2024	Rappel 2023
ANGLAIS	3	3	6	6	4
ECONOMIE ET GESTION	0	1	1	1	4
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	1	1	2	2	0
ESPAGNOL	1	0	1	1	1
GENIE CHIMIQUE - CHIMIE	1	0	1	1	0
GENIE MECANIQUE - MECANIQUE	0	0	0	0	1
INFORMATIQUE ET GESTION	0	0	0	1	1
MATHEMATIQUES	1	0	1	1	1
Total des emplois enseignants contractuels	7	5	12	13	12

Enseignants contractuels par discipline



1.3. Personnels administratifs et techniques IATS

1.3.1. Effectifs IATS au 31/12/2025

	Effectifs IATS en fonction au 31/12/2025										Rappel 2024	Rappel 2023
	A			B			C			TOTAL GENERAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL			
FONCTIONNAIRE SUR EMPLOI PERMANENT	96	90	186	22	70	92	10	34	44	322	338	319
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	48	83	131	29	111	140	20	18	38	309	304	264
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	60	81	141	7	21	28	4	2	6	175	162	147
APPRENTI	1	2	3	1	1	2	0	0	0	5	5	12
TOTAL	205	256	461	59	203	262	34	54	88	811	809	742

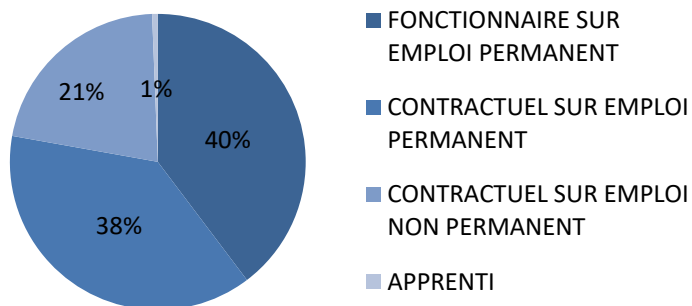


Entre 2024 et 2025, on observe une légère hausse de 2 agents :

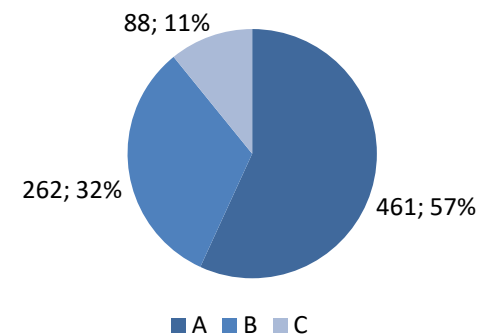
-16 fonctionnaires
+18 contractuels (+13 sur emploi non permanent, +5 sur emploi permanent)

+ 7 catégories A
+ 1 catégorie B
- 6 catégories C

Effectifs par statut d'emploi



Effectifs par catégorie hiérarchique



1.3.2. Effectifs titulaires IATS au 31/12/2025

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

	ETP 2025			Rappel 2024	Rappel 2023
	Hommes	Femmes	Total		
CATÉGORIE A				CATÉGORIE A	
IGR	22,5	8,6	31,1	30,1	29,7
IGE	53,5	45,2	98,7	100,4	94,3
ASI	13,8	27,7	41,5	45,8	43,2
Total A	89,8	81,5	171,3	176,3	167,2
CATÉGORIE B				CATÉGORIE B	
TCH	21,3	57	78,3	83,9	75,1
CATÉGORIE C				CATÉGORIE C	
ATRF	9	20,4	29,4	33,9	34,8
Total	120,1	158,9	279	294,1	277,1

EFFECTIFS 2025			Rappel 2024	Rappel 2023
Hommes	Femmes	Total		
CATEGORIE A			CATEGORIE A	
23	9	32	31	30
55	47	102	104	98
14	29	43	47	44
92	85	177	182	172
CATEGORIE B			CATEGORIE B	
22	59	81	86	77
CATEGORIE C			CATEGORIE C	
9	22	31	36	36
123	166	289	304	285



Entre 2023 et 2024, on notait une hausse de 19 agents titulaires ITRF dont + 12 agents IAE / Polytech.

Entre 2024 et 2025, les effectifs titulaires ITRF sont en baisse (-15 agents) :

- 5 catégories A
- 5 catégories B
- 5 catégories C

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

	ETP 2025			Rappel 2024	Rappel 2023
	Hommes	Femmes	Total		
CATEGORIE A				CATEGORIE A	
DGS/AGC/DGSA	1	2	3	3	3
AAE	3	2,4	5,4	5,6	4
Total A	4	4,4	8,4	8,6	7
CATEGORIE B				CATEGORIE B	
SAENES	0	9,9	9,9	9,3	9,3
CATEGORIE C				CATEGORIE C	
ADJENES	1	12	13	14,8	16,3
Total	5	26,3	31,3	32,7	32,6

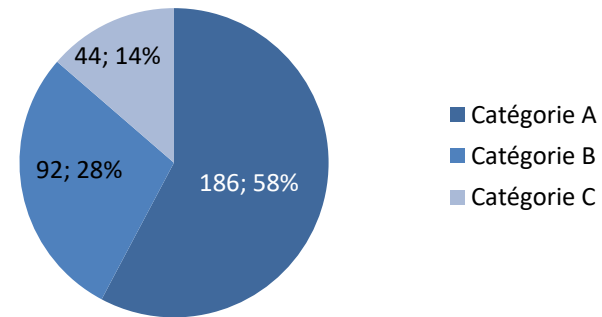
EFFECTIFS 2025			Rappel 2024	Rappel 2023
Hommes	Femmes	Total		
CATEGORIE A			CATEGORIE A	
1	2	3	3	4
3	3	6	6	3
4	5	9	9	7
CATEGORIE B			CATEGORIE B	
0	11	11	10	10
CATEGORIE C			CATEGORIE C	
1	12	13	15	17
5	28	33	34	34



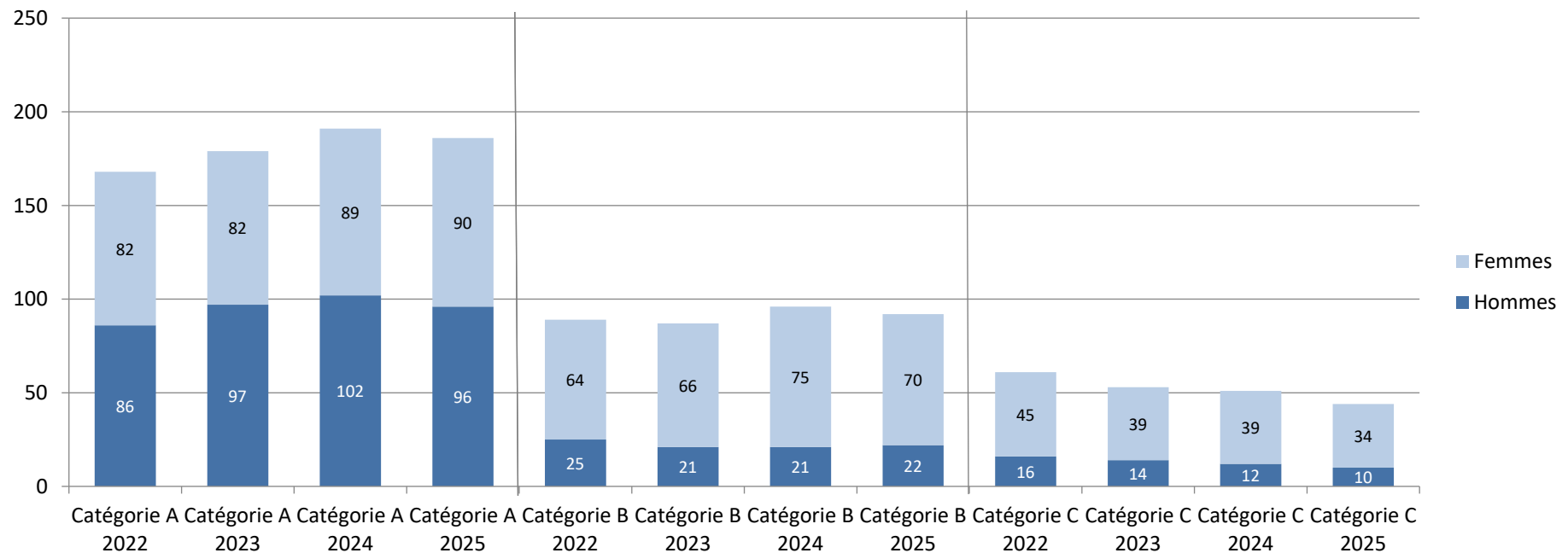
Entre 2024 et 2025, les effectifs titulaires AENES sont en légère baisse :

- +1 catégorie B
- 2 catégories C

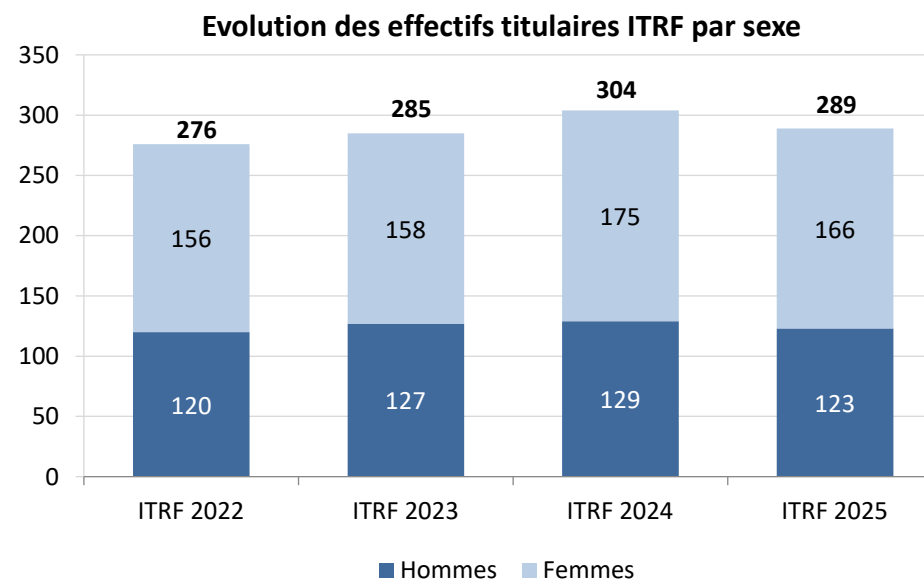
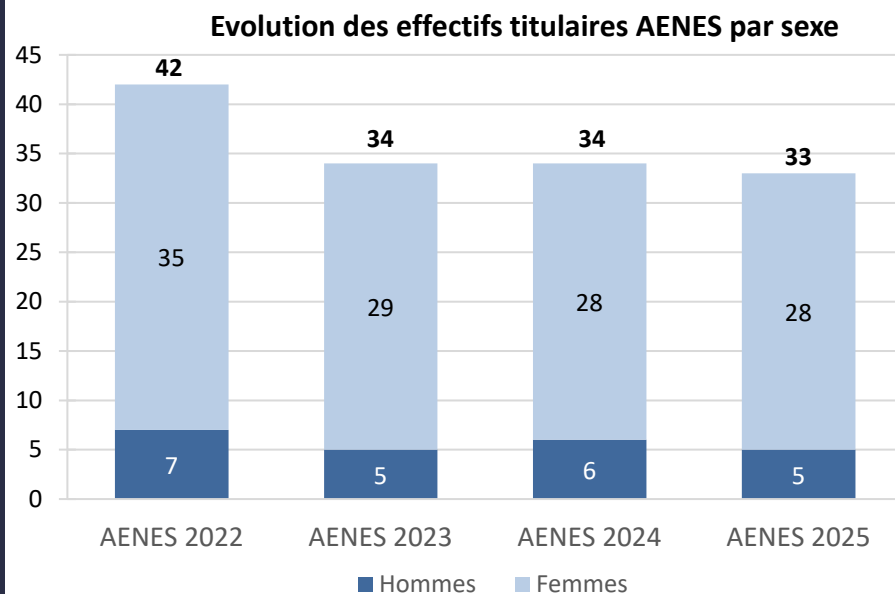
Titulaires IATS par catégorie au 31/12/2025



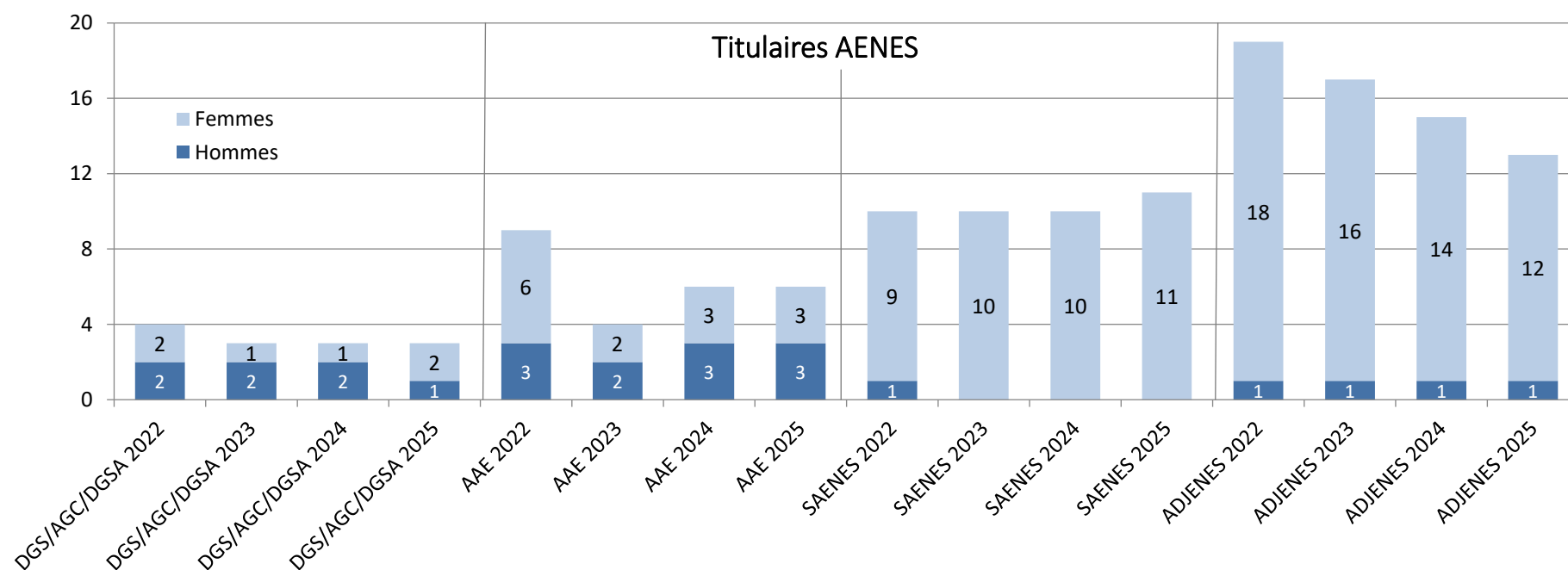
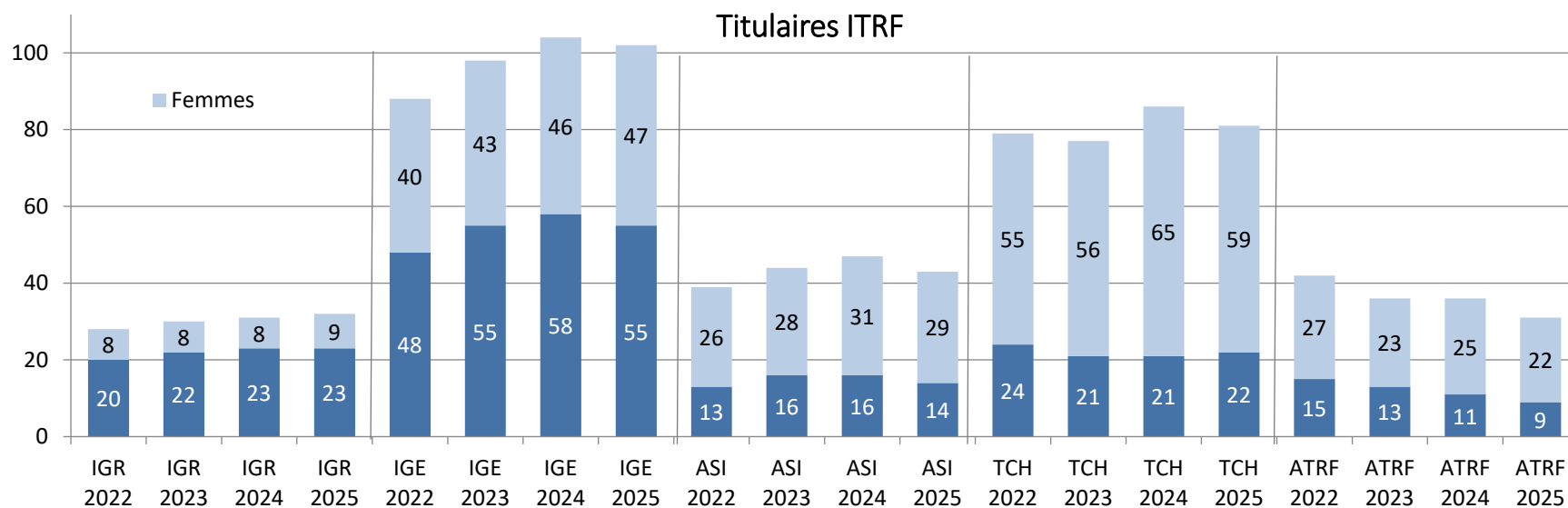
Evolution des effectifs titulaires IATS par catégorie de fonction publique et sexe



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

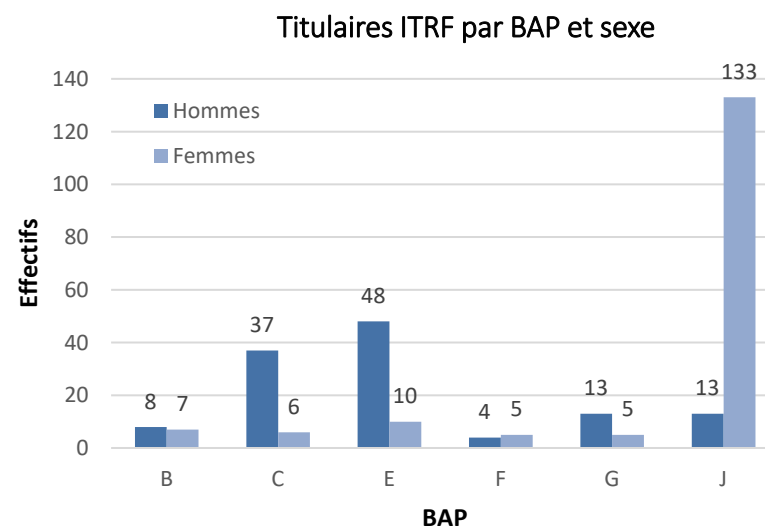
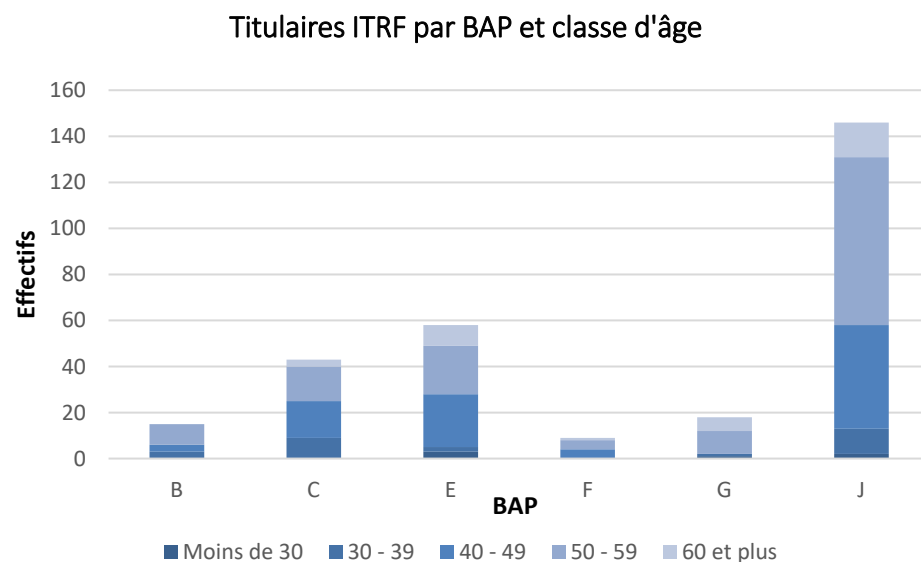
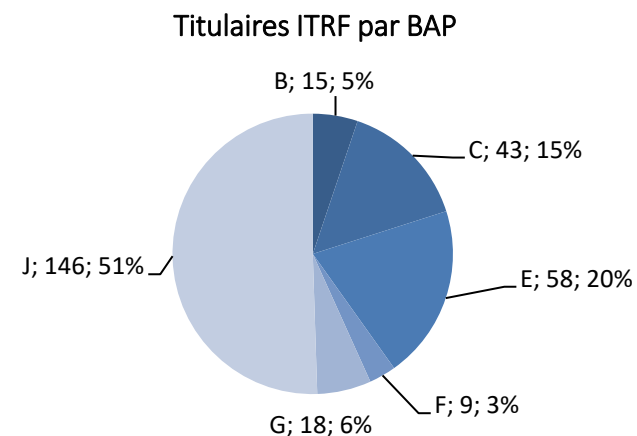


Sur les 4 dernières années, les effectifs de titulaires AENES ont baissé de 27,3% et ceux de de titulaires ITRF ont augmenté de 4,5%. Ces données sont à analyser avec précaution toutefois puisque la hausse constatée entre 2023 et 2024 comprend l'intégration des personnels IAE / Polytech au 1^{er} janvier 2024.



Personnels titulaires ITRF au 31/12/2025 par Branche d'Activité Professionnelle

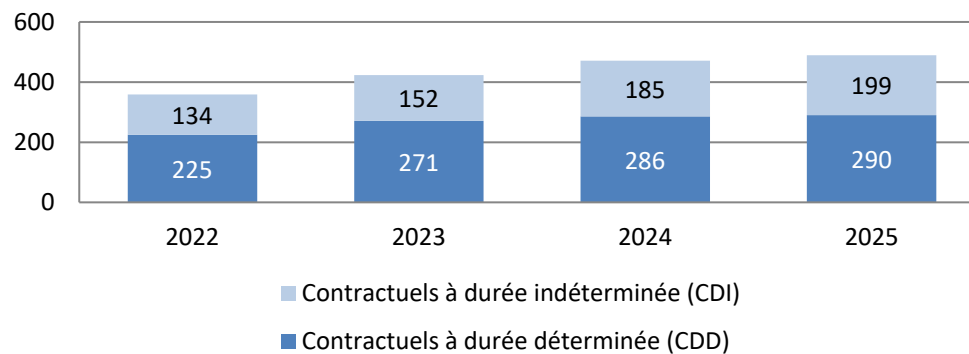
Les branches d'activités professionnelles (BAP)	
A	Science du vivant
B	Sciences chimiques Sciences des matériaux
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
D	Sciences Humaines et Sociales
E	Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
F	Information, Documentation, Culture, Communication,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



1.3.3. Effectifs contractuels IATS au 31/12/2025

	ETP 2025			Rappel 2024	Rappel 2023		EFFECTIFS 2025			Rappel 2024	Rappel 2023
	Hommes	Femmes	Total				Hommes	Femmes	Total		
Contractuels à durée déterminée (CDD)	114,7	164,2	278,9	273	259,6		118	172	290	286	271
Contractuels à durée indéterminée (CDI)	51	137,7	188,7	175,6	144,8		52	147	199	185	152
Total	165,7	301,9	467,6	448,6	404,4		170	319	489	471	423

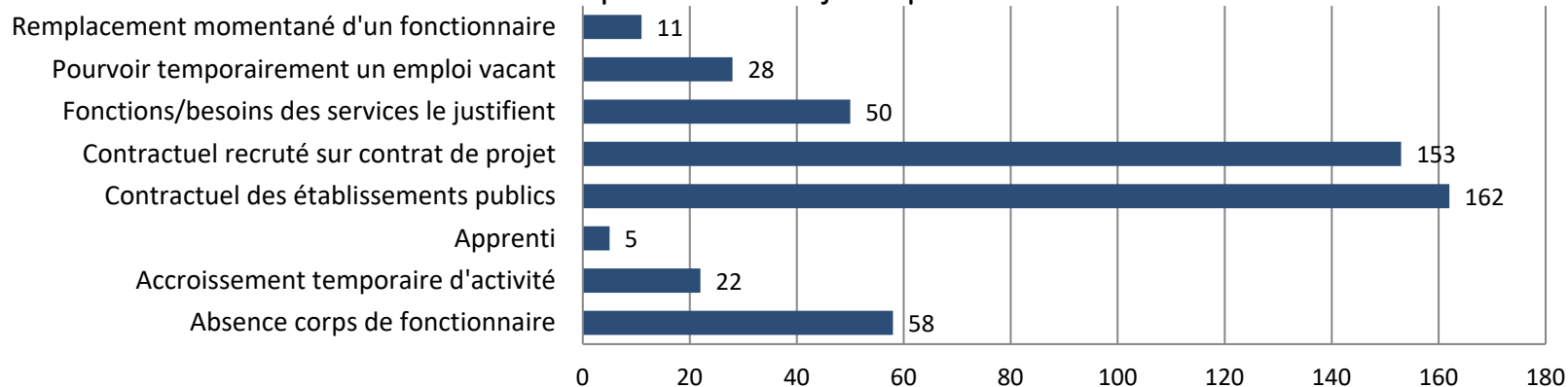
Evolution des effectifs contractuels IATS par type de contrat



Entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025, on constate une hausse de 18 agents contractuels IATS :
+4 CDD
+14 CDI

Statut d'emploi	Catégorie	Corps	ETP 2025			Rappel 2024	Rappel 2023	EFFECTIFS 2025			Rappel 2024	Rappel 2023
			Hommes	Femmes	Total			Hommes	Femmes	Total		
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	A	IGR	10,6	5,6	16,2	15,5	13,8	11	6	17	16	14
		IGE	28,8	45,9	74,7	75,2	69,6	29	47	76	77	71
		ASI	8	27,05	35,05	31,3	26,9	8	30	38	33	28
	B	TECH	28,6	106,2	134,8	136,41	114,5	29	111	140	142	120
	C	ATRF	19,8	15,8	35,6	33,9	29	20	18	38	36	31
Sous Total EMPLOI PERMANENT			95,8	200,55	296,35	292,31	253,8	97	212	309	304	264
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	A	IGR	26,1	14,4	40,5	34,7	29,3	27	16	43	36	31
		IGE	29,6	58,3	87,9	80,9	67,4	31	60	91	85	70
		ASI	2	4,4	6,4	11,5	12,4	2	5	7	12	13
	B	TECH	7	20,1	27,1	19,2	20,7	7	21	28	22	23
	C	ATRF	3,2	1,2	4,4	5	8,8	4	2	6	7	10
Sous Total EMPLOI NON PERMANENT			67,9	98,4	166,3	151,3	138,6	71	104	175	162	147
APPRENTI	A	APPRENTI	1	2	3	4	10	1	2	3	4	10
	B	APPRENTI	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2
	C	APPRENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous Total APPRENTI			2	3	5	5	12	2	3	5	5	12
Total			165,7	301,95	467,65	448,61	404,4	170	319	489	471	423

Effectifs contractuels IATS par fondement juridique de recrutement



(Source SIHAM)

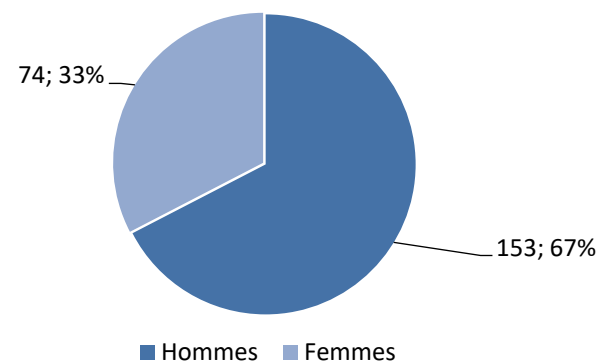
1.4. Contractuels de recherche et doctorants

	EFFECTIFS AU 31/12/2025			Rappel 2024	Rappel 2023
	Hommes	Femmes	Total		
Doctorant	121	60	181	191	188
Chercheur confirmé	0	0	0	0	1
Jeune chercheur	32	14	46	47	33
Total	153	74	227	238	222



Baisse de 11 contractuels de recherche et doctorants entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025.

Effectifs des contractuels de recherche et doctorants par sexe



1.5. Stagiaires

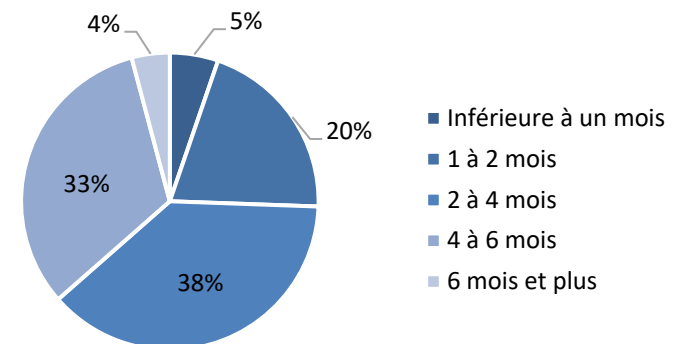
Nombre de stagiaires accueillis au cours de l'année par durée du stage

Durée de stage	Nombre de stagiaires 2025	Rappel 2024	Rappel 2023
Moins d'un mois	14	56	47
1 à 2 mois	54	51	43
2 à 4 mois	101	89	81
4 à 6 mois	86	71	14
6 mois et plus	11	4	3
Total	266	271	188

266

Stagiaires accueillis au cours de l'année 2025

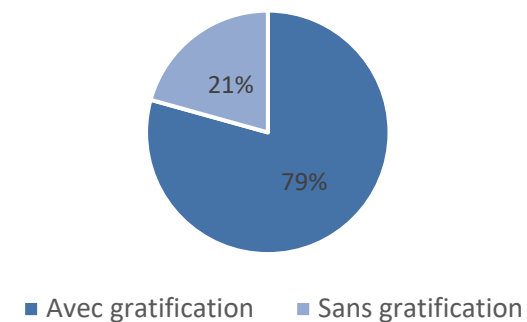
Nombre de stagiaires 2025 par durée de stage



Nombre de stagiaires ayant touché une gratification de stage ou non

Gratification	Nombre de stagiaires 2025	Rappel 2024	Rappel 2023
Avec gratification	211	183	123
Sans gratification	55	88	65
Total	266	271	188

Nombre de stagiaires avec ou sans gratification de stage en 2025



1.6. Contractuels étudiants

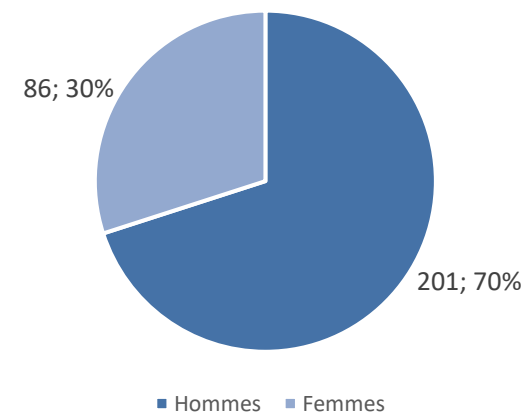
287

Contractuels étudiants sur l'année 2025

Répartition des contrats étudiants payés sur 2025 par sexe

	Hommes	Femmes	Total 2025	Rappel 2024	Rappel 2023
Nombre d'étudiants	201	86	287	268	209
Nombre d'heures payées	6299	2668	8967	8349	6468
Nombre d'heures moyen/étudiant	31,3	31,0	31,2	31,2	30,9

Répartition des contrats étudiants sur 2025 par sexe



On constate une légère hausse du nombre d'étudiants et du nombre d'heures payées sur 2025 par rapport aux années précédentes.

Répartition des contrats étudiants payés sur 2025 par mission

Mission	Nombre heures 2025	%	Rappel 2024	Rappel 2023
Accueil des étudiants (dont surveillance de salle)	1435	16,00	355	833
Aide à l'insertion professionnelle	254	2,83	148	384
Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	842	9,39	1283	543
Promotion de l'offre de formation	681	7,59	537	801
Service d'appui aux personnels des bibliothèques et médiathèques	681	7,59	1609	994
Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies	940	10,48	1602	1119
Tutorat d'étudiants	4136	46,12	2815	1787
Total général	8967	100,00	8349	6448

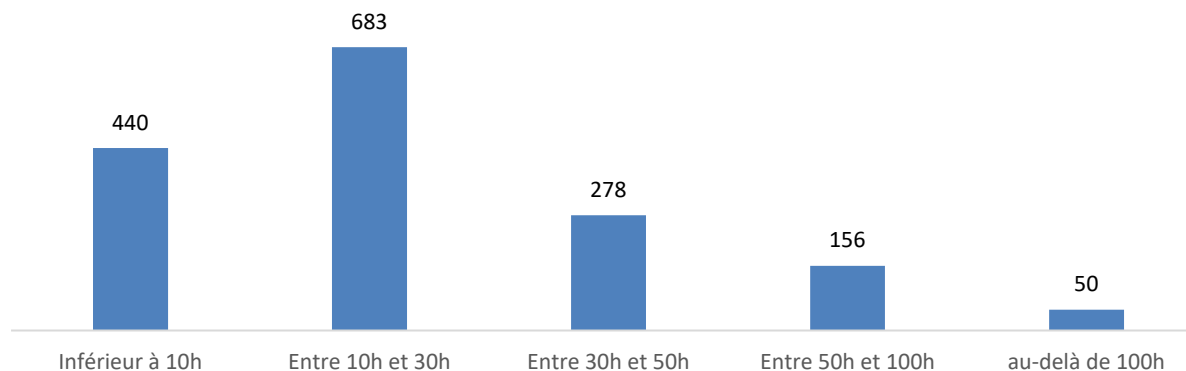
Masse salariale chargée 2025 allouée aux emplois étudiants	Rappel 2024	Rappel 2023
216 135 €	179 227 €	129 115 €

1.7. Vacataires d'enseignement sur 2024/2025

1 607Vacataires d'enseignement
sur l'année 2025

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de vacataires	1 114	493	1 607
Nombre d'heures effectuées sur l'année scolaire 2024/2025	28 412	15 413	43 825
Nombre d'heures moyen/vacataires	25,50	31,26	27,27

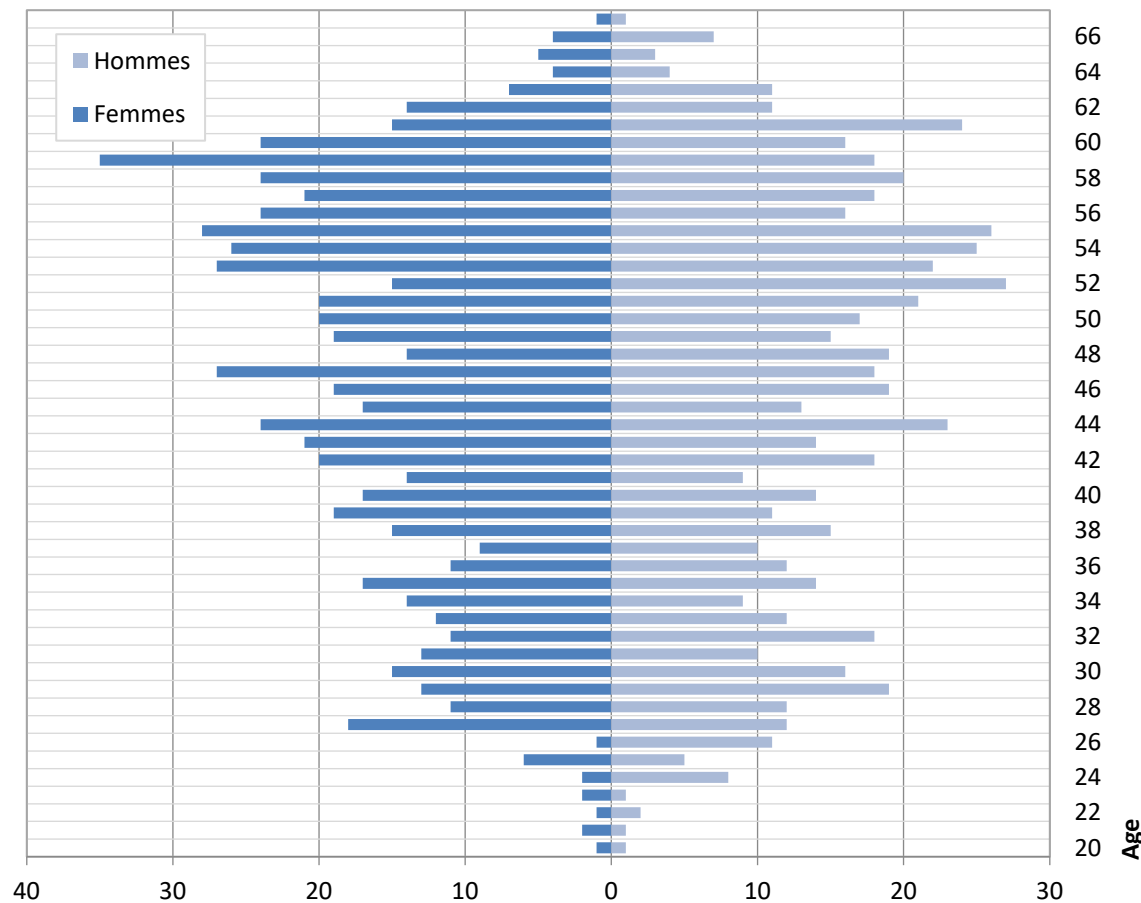
Nombre de vacataires par nombre d'heures d'enseignement pour
l'année 2024/2025



1.8. Pyramides des âges

1.8.1. Pyramides des âges par sexe

Personnel en fonction au 31/12/2025*
Enseignants, enseignants-chercheurs et IATS de Grenoble INP



46
ans

Age moyen des
enseignants et IATS de
Grenoble INP - UGA



47 ans, âge moyen
des femmes

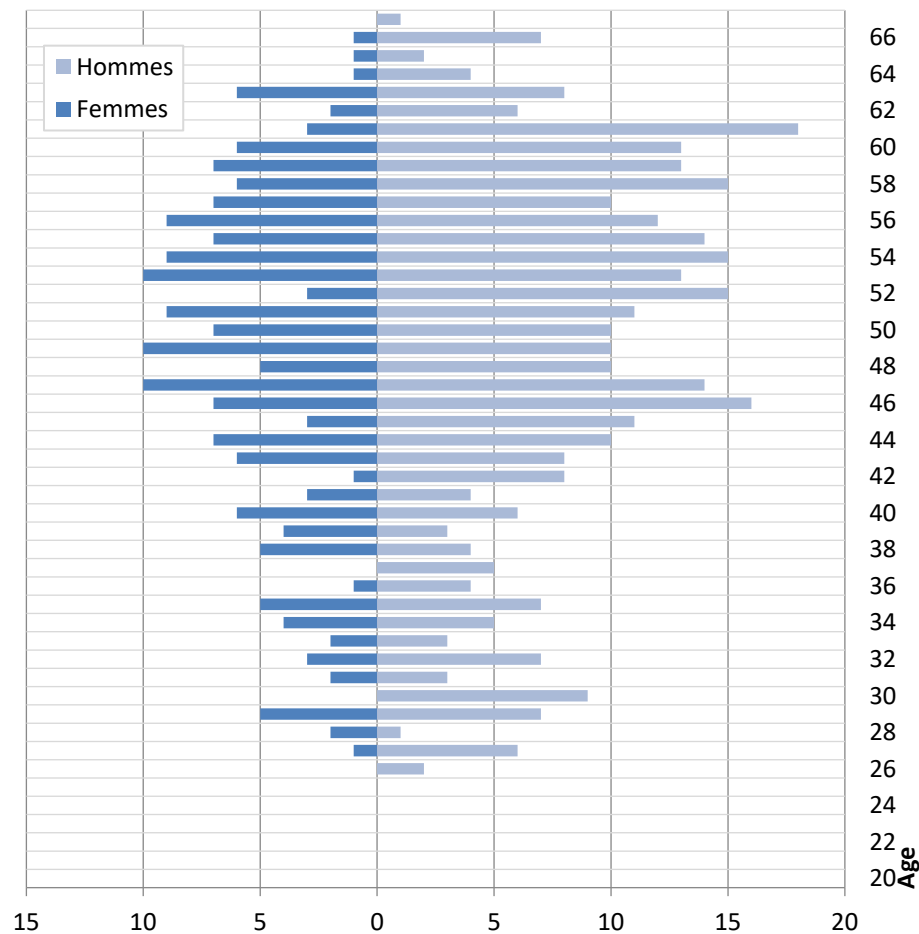


46 ans, âge moyen
des hommes

*Comprend tous les personnels IATS et enseignants en fonction à Grenoble INP au 31/12/2025 (titulaires et contractuels, hors contractuels de recherche)

Population concernée : 1 347 personnes

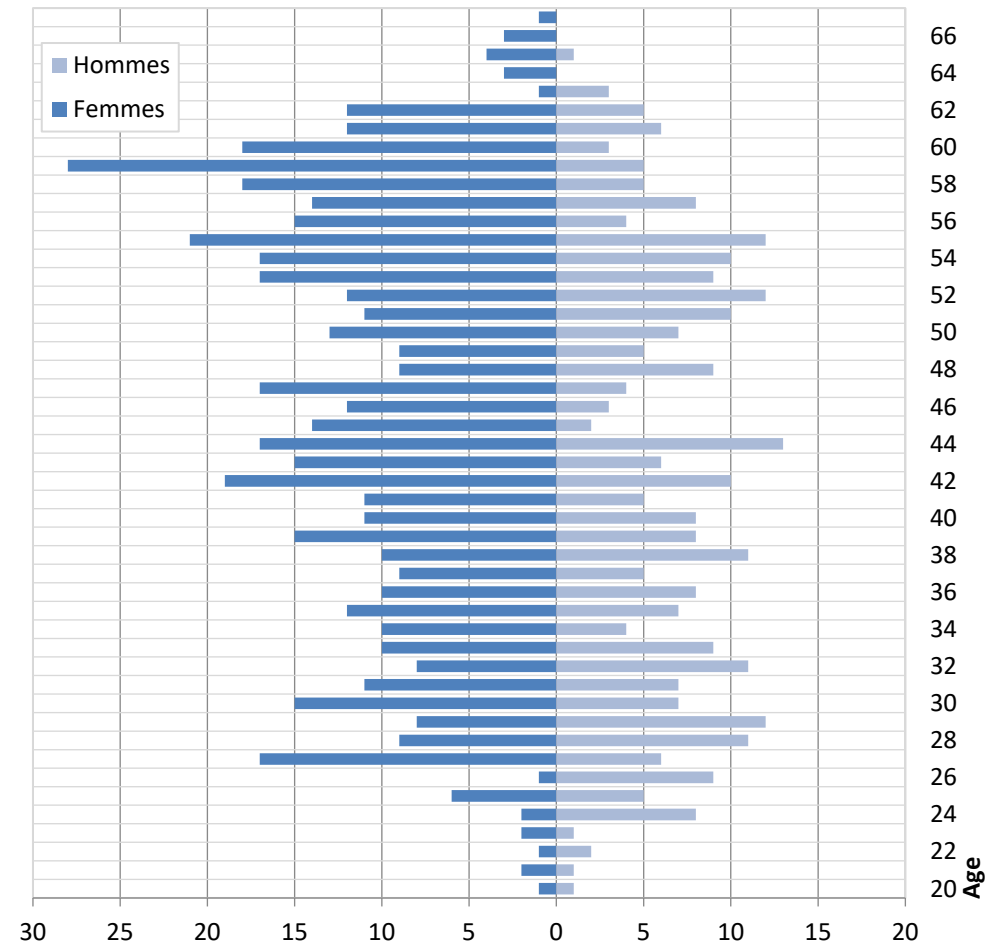
Enseignants et enseignants chercheurs *



*Comprend tous les enseignants et enseignants chercheurs de Grenoble INP en fonction au 31/12/2025 (titulaires et contractuels)

Age moyen : 49 ans pour les femmes, 49 ans pour les hommes
Population concernée : 536 personnes

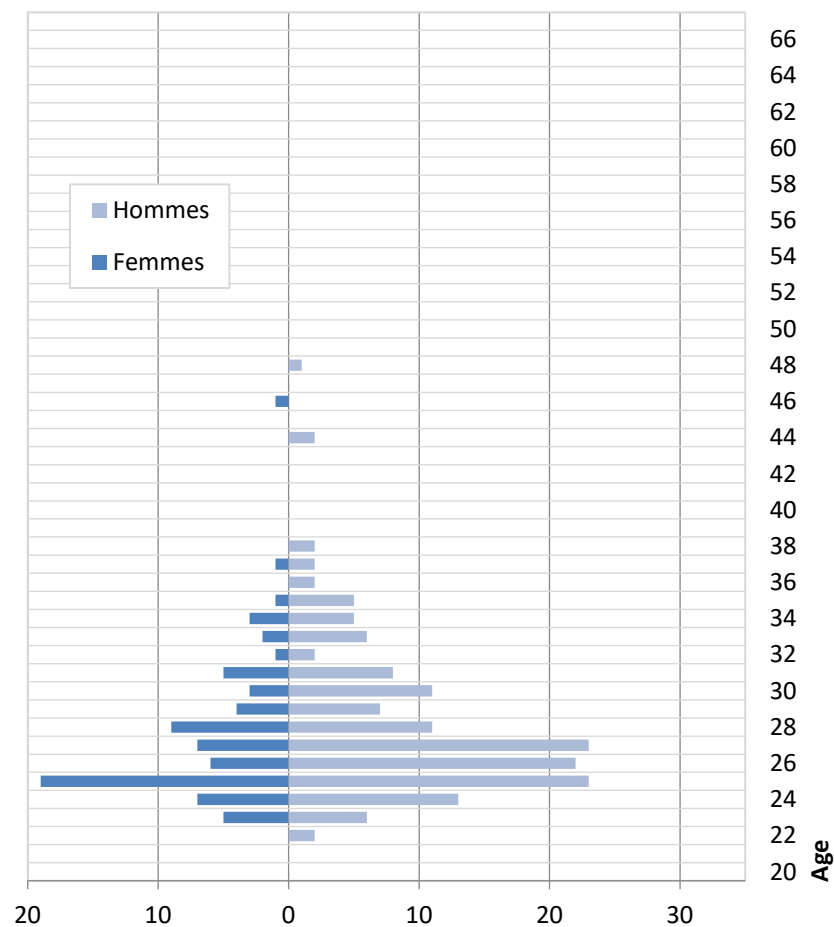
Personnels IATS **



**Comprend tous les IATS de Grenoble INP en fonction au 31/12/2025 (titulaires et contractuels)

Age moyen : 46 ans pour les femmes, 42 ans pour les hommes
Population concernée : 811 personnes

Contractuels de recherche et doctorants *

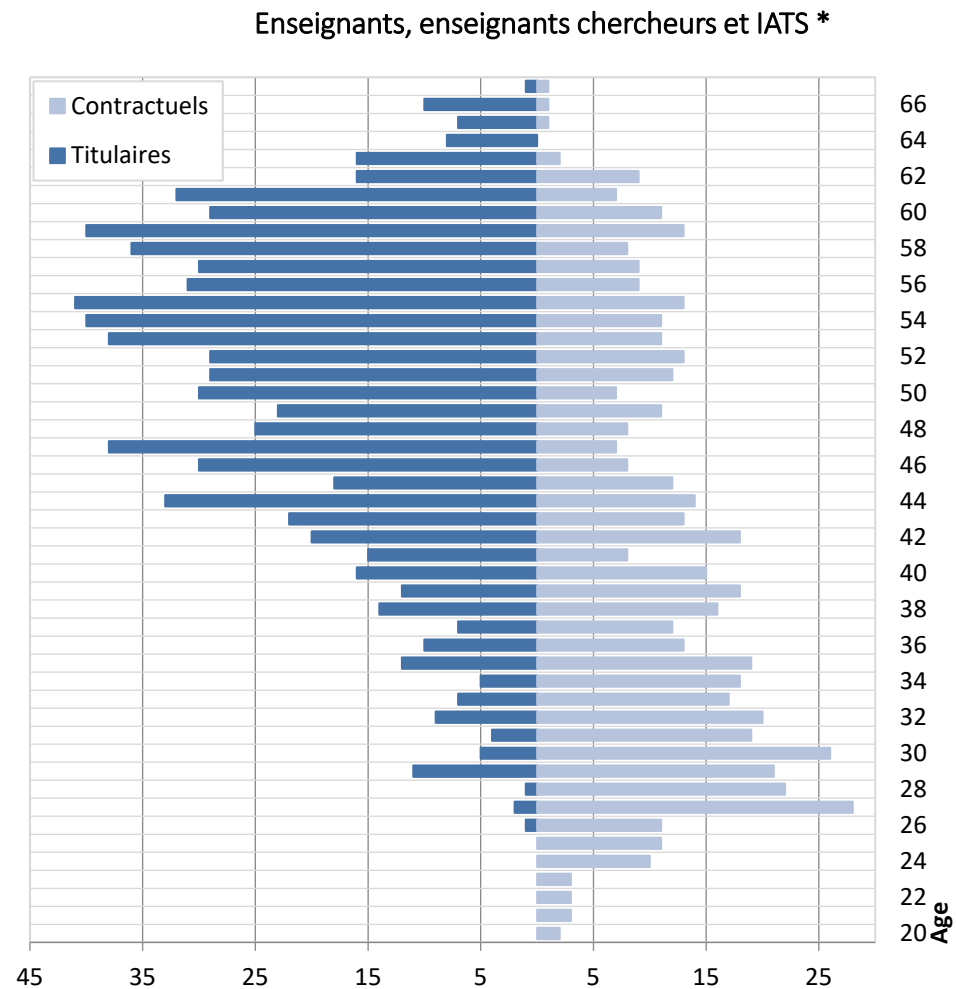


* Comprend tous les contractuels de recherche et doctorants en fonction de Grenoble INP au 31/12/2025 (doctorants, jeunes chercheurs, chercheurs confirmés)

Age moyen : 27 ans pour les femmes, 28 ans pour les hommes

Population concernée : 227 personnes

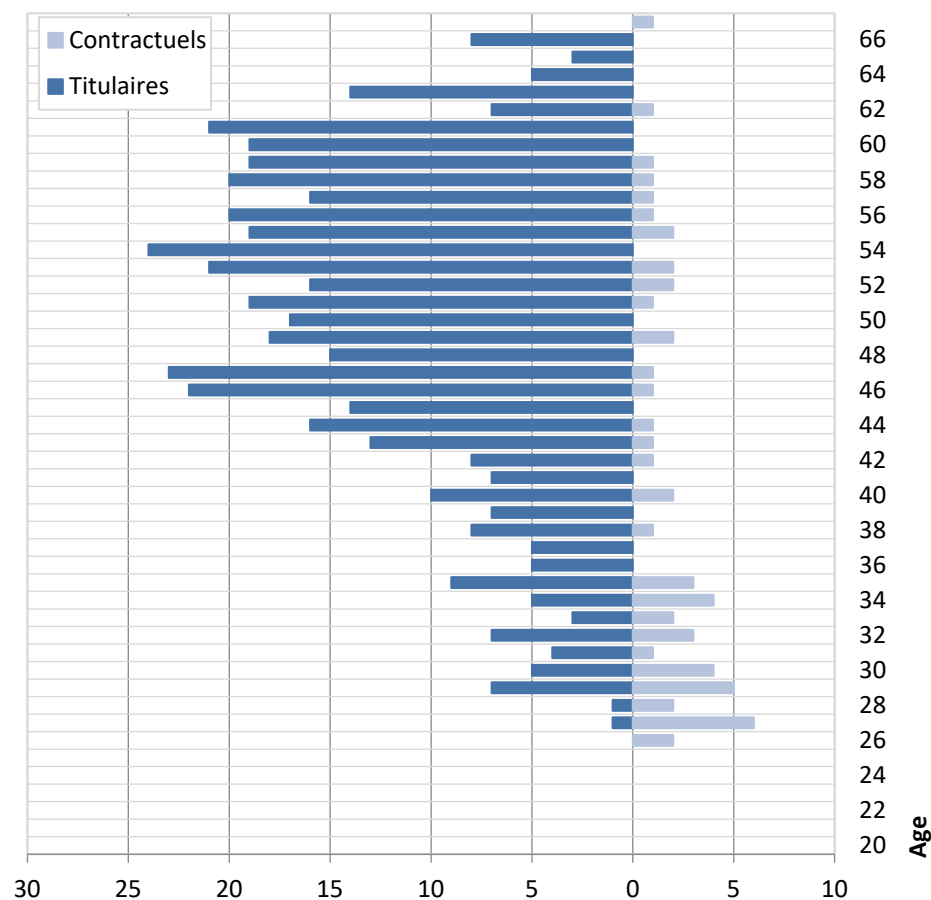
1.8.2. Pyramides des âges par statut



*Comprend tous les personnels enseignants et IATS en fonction à Grenoble INP au 31/12/2025 (titulaires et contractuels hors contractuels de recherche)

Age moyen : 50 ans pour les titulaires, 40 ans pour les contractuels
Population concernée : 1 347 personnes

Enseignants et enseignants chercheurs*

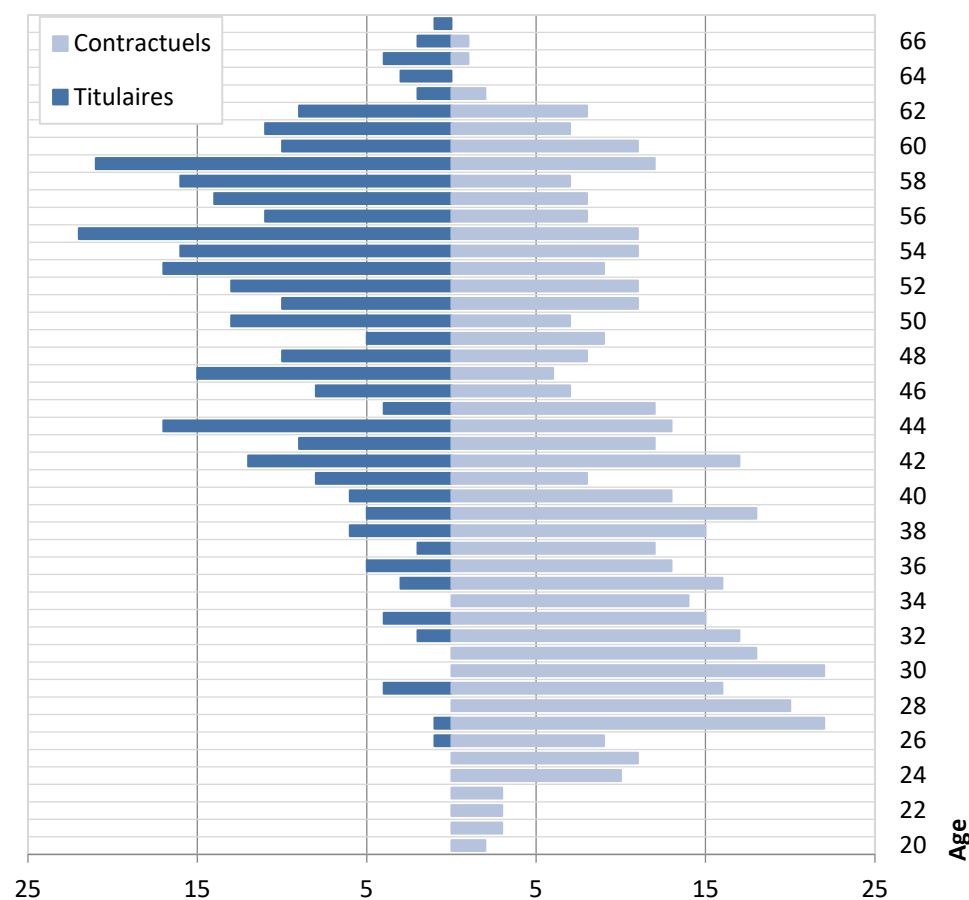


*Comprend tous les enseignants et enseignants chercheurs de Grenoble INP en fonction au 31/12/2025 (titulaires et contractuels)



Age moyen : 50 ans pour les titulaires, 39 ans pour les contractuels
Population concernée : 536 personnes
 Les enseignants sont en grande majorité titulaires.

Personnel IATS**



**Comprend tous les IATS de Grenoble INP en fonction au 31/12/2025 (titulaires et contractuels)

Age moyen : 51 ans pour les titulaires, 40 ans pour les contractuels
Population concernée : 811 personnes

2.1. Entrées

277

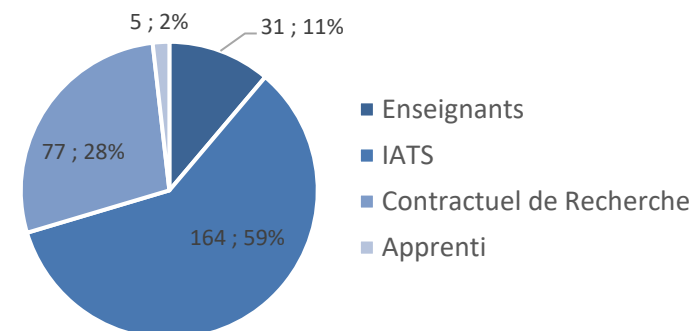
Entrées en 2025

Entrées 2025 par motif											
Motif	Enseignants			IATS			Contractuel de recherche sur emploi non permanent	Apprentis	TOTAL 2025	Rappels 2024	Rappels 2023
	Fonctionnaire sur emploi permanent	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent	Fonctionnaire sur emploi permanent	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent					
Détachement entrant	0	0	0	2	0	0	0	0	2	2	6
Concours (et Titularisation BOE)	6	0	0	3	0	0	0	0	9	33	24
Contrat	0	4	21	0	43	103	77	5	253	287	311
Mutation	0	0	0	3	0	0	0	0	3	5	14
Réintégration (suite à disponibilité, détachement, congé parental, congé formation ...)	0	0	0	4	3	3	0	0	10	9	9
TOTAL	6	4	21	12	46	106	77	5	277	336	364



Baisse des entrées par rapport à 2023 et 2024

Entrées par type de population



(Source SIHAM)

2.1.1. Agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

		2025			Rappel 2024	Rappel 2023
		Hommes	Femmes	Total		
A	PR	0	0	0	6	1
A	MCF	3	2	5	19	12
Total enseignants-chercheurs		3	2	5	25	13
A	PRAG	1	0	1	1	1
A	PRCE	0	0	0	2	3
A	Professeur d'EPS	0	0	0	1	0
Total enseignants second degré		1	0	1	4	4
A	IGR	0	0	0	1	3
A	IGE	3	2	5	7	14
A	ASI	0	1	1	4	7
B	TECH	1	4	5	5	10
C	ATRF	0	0	0	1	1
Total ITRF		4	7	11	18	35
A	Emplois fonctionnels	0	0	0	0	0
A	AAE	0	1	1	0	0
B	SAENES	0	0	0	0	1
C	ADJAENES	0	0	0	0	0
Total AENES		0	1	1	0	1
TOTAL GENERAL		8	10	18	47	53

18

Entrées fonctionnaires
en 2025 dont

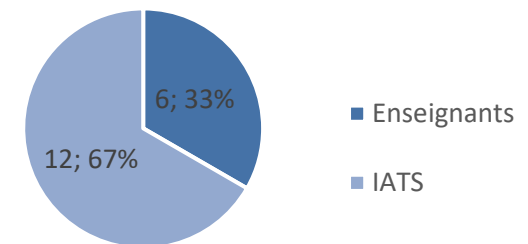


8 hommes

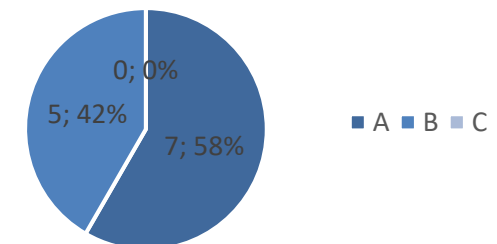


10 femmes

Fonctionnaires recrutés par type de
population



Fonctionnaires IATS recrutés par
catégorie fonction publique



2.1.2. Agents contractuels recrutés au cours de l'année

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

	CDD		CDI *		TOTAL 2025			Rappel 2024	Rappel 2023
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	TOTAL		
A	9	12	0	3	9	15	24	27	32
B	3	15	0	0	3	15	18	20	28
C	5	2	0	1	5	3	8	9	16
Total	17	29	0	4	17	33	50	56	76

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

50

Entrées contractuels sur
emploi permanent en
2025 dont

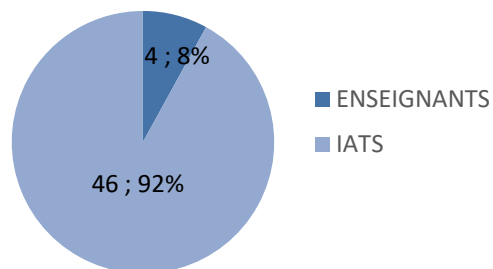


17 hommes

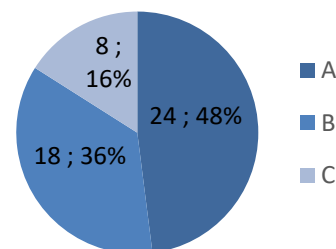


33 femmes

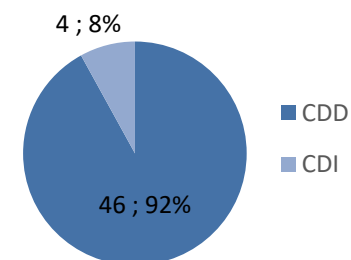
Contractuels recrutés sur un emploi
permanent par type de population



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 2025	Rappel 2024	Rappel 2023
A	104	69	173	198	188
B	6	12	18	15	21
C	6	7	13	15	15
TOTAL	116	88	204	228	224

204

Entrées contractuels sur
emploi non permanent
en 2025 dont

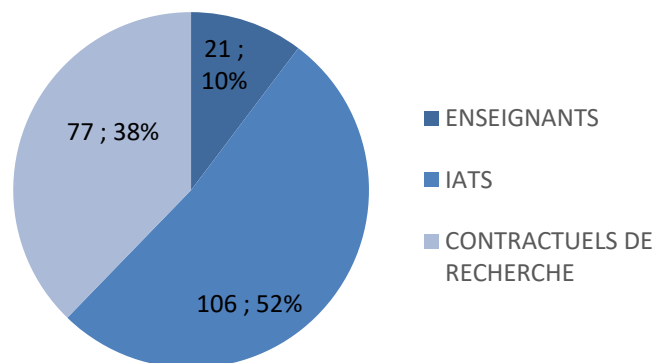


116 hommes

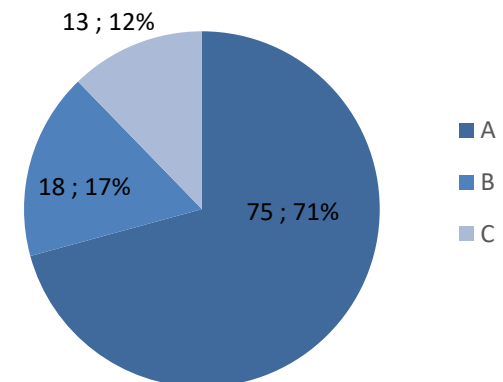


88 femmes

Contractuels recrutés sur un emploi non permanent par type de population



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



3.1. Mobilité

Mobilités internes au cours de l'année

3,32 % Taux de mobilité interne 2025

	2025	Rappel 2024	Rappel 2023	Rappel 2022
Nombre total de mobilités internes sur postes permanents	21	24	24	14
Nombre total de mobilités internes entrantes UGA vers INP	0	3	7	5
Nombre total de mobilités internes sortantes INP vers UGA	3	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 2025 est de **3,32%** (3,81% en 2024).

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

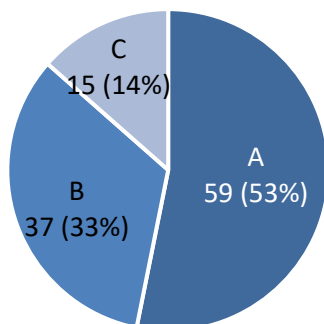
3.2. Conseil en mobilité carrière

111

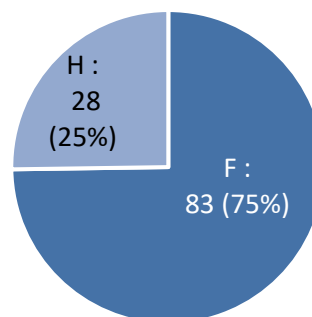
agents accompagnés en 2025
(251 entretiens)

Rappel 2024 : 77 agents accompagnés

Répartition par catégorie hiérarchique



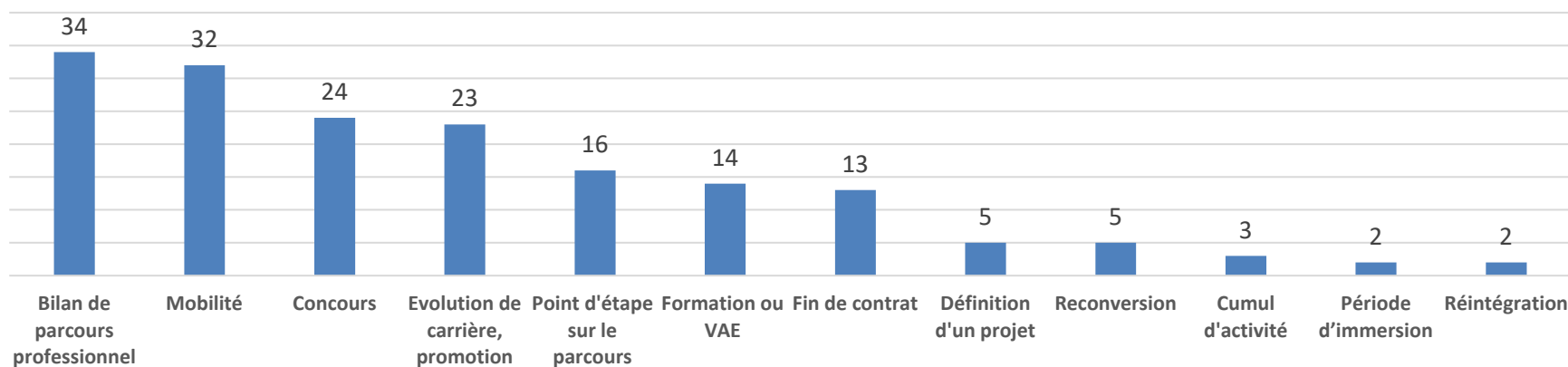
Répartition par sexe



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 2025

Corps de promotion	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre de dossiers classés par l'étab.			Nombre d'agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
SAENES	1	13	14	0	5	5	0	5	5	0	1	1
AAE	0	6	6	0	1	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	19	20	0	6	6	0	5	5	0	0	1

Liste d'aptitude 2024

Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
8	1
0	0
8	1

Liste d'aptitude 2023

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

ITRF - Liste d'aptitude de droit commun 2025

Liste d'aptitude 2024

Liste d'aptitude 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	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total					
TECH	11	20	31	1	13	14	0	3	3	0	1	1	407	21	1	19	1
ASI	13	51	64	9	16	25	3	2	5	0	1	1	143	23	1	18	1
IGE	6	19	25	1	9	10	0	3	3	0	2	2	207	14	2	16	2
IGR	46	42	88	9	10	19	0	2	2	0	1	1	71	15	1	10	1
TOTAL	76	132	208	20	48	68	3	10	13	0	5	5	828	73	5	63	5

ITRF - Liste d'aptitude Exceptionnelle (Repyramidage) 2025

Liste d'aptitude Exceptionnelle 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	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total					
TECH	11	17	28	4	10	14	2	2	4	1	1	2	505	19	2	21	0
ASI	13	47	60	N.C	N.C	N.C	N.C	N.C	N.C	0	1	1	339	N.C	0	N.C	1
IGE	6	13	19	1	2	3	6	13	19	0	0	0	102	6	0	6	1
IGR	Fin du dispositif												0	10	1	14	0
TOTAL	30	77	107	5	12	17	8	15	23	1	2	3	946	35	3	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.

AENES - Tableau d'avancement (TA) 2025

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	0	6	6	0	2	2	0	2	2	0	1	1	12
ADJENES P2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55
SAENES CS	0	2	2	0	1	1	0	1	1	0	0	0	32
SAENES CE	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	20
APAE	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
AAE HC	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
TOTAL	1	12	13	0	4	4	0	0	4	0	2	2	129

AENES (TA 2024)

AENES (TA 2023)

Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
6	1	5	0
1	1	1	0
2	0	3	0
2	0	0	0
0	0	1	1
0	0	2	1
11	2	12	2

ITRF - Tableau d'avancement (TA) 2025

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	2	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	25
ATRF Principal 1C	3	7	10	2	3	5	2	3	5	1	0	1	28
TECH CS	3	16	19	1	2	3	1	1	2	1	1	2	653
TECH CE	6	20	26	2	7	9	0	4	4	1	1	2	270
IGE HC	18	15	33	10	8	18	2	3	5	1	1	2	202
IGR HC	14	5	19	5	4	9	4	1	5	1	0	1	47
IGR HC éch spécial	6	1	7	3	1	4	2	2	4	0	0	0	0
TOTAL	52	66	118	24	26	50	12	15	27	6	4	10	1225

ITRF (TA 2024)

ITRF (TA 2023)

Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
0	0	1	1
7	3	4	2
5	4	5	3
9	2	10	1
16	1	13	3
6	0	4	1
4	0	4	1
47	10	41	12

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 - 2025

	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
TECH	6	10	16	0	2	2	0	1	1
ASI	14	71	85	2	15	17	0	0	0
IGE	2	20	22	0	7	7	0	1	1
IGR	19	32	51	2	3	5	0	1	1
TOTAL	41	133	174	4	27	31	0	3	3

Rappel 2024

Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
3	1
14	1
6	1
5	1
28	4

Rappel 2023

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

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		2024	2023	2024	2023
MCF HORS CLASSE	31	15	46	11	6	17	36,96 %	1	2	3	17,65 %	9	14	42,86%	60,9 %
MCF HORS CLASSE / ECHELON EXCEPTIONNEL	8	0	8	2	0	2	25,00 %	2	0	2	100,00 %	2	1	66,67%	100 %
PR 1ERE CLASSE	37	6	43	20	3	23	53,49 %	9	2	11	47,83 %	9	3	34,62%	27,3 %
PR CLASSE EXCEPTIONNELLE / ECHELON 01	31	18	49	13	10	23	46,94 %	2	4	6	26,09 %	3	4	13,04%	26,7 %
PR CLASSE EXCEPTIONNELLE / ECHELON 02	31	7	36	14	3	17	47,22 %	4	0	4	23,53 %	3	3	18,75%	25 %
TOTAL	138	46	182	60	22	82	45,05 %	18	8	26	31,71 %	26	25	29,21 %	40,3 %



En 2025, 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		2024	2023	2023	2023
PRAG Hors Classe	5	1	6	1	0	1	16,66 %	3	6	37,50 %	54,6 %
PRAG Classe Exceptionnelle	2	6	8	0	1	1	12,50 %	2	5	40,00 %	41,7 %
PRCE Hors Classe	0	5	5	0	1	1	20,00 %	0	0	0 %	0 %
PRCE Classe Exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	Aucun promouvable	0	0	0 %	Aucun promouvable
EPS HC	3	0	3	1	0	1	33,33 %	0	1	Aucun promouvable	100 %
TOTAL	10	12	22	2	2	4	18,18%	5	12	29,41 %	44,4 %

(Source DRH)

3.4. Départs

292

Départs en 2025 dont



148 hommes



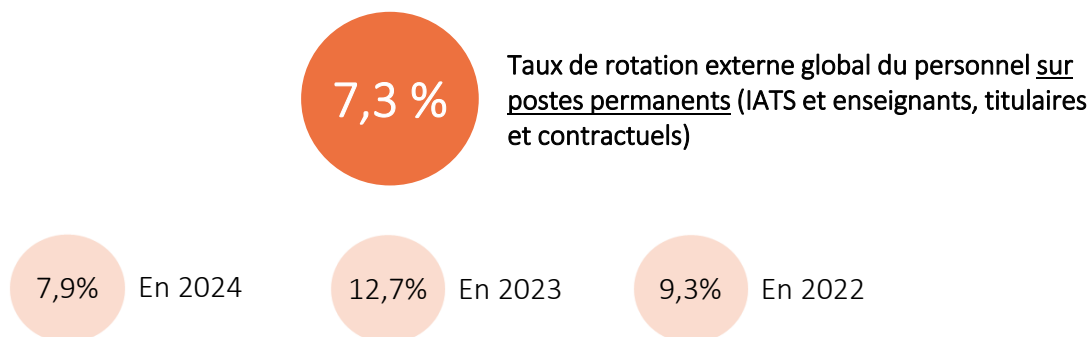
144 femmes

Motif de départ	Enseignants			IATS			Contractuels de recherche sur emploi non permanent Dont doctorant Etat	TOTAL 2025	Rappel 2024	Rappel 2023
	Fonctionnaire sur emploi permanent	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent	Fonctionnaire sur emploi permanent	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent				
Retraite	12	0	0	14	2	0	0	28	20	33
Fin de contrat	0	3	16	0	27	66	82	194	187	191
Démission	0	0	0	0	13	15	7	35	48	50
Mutation	3	0	0	8	0	0	0	11	13	15
Licenciement	0	0	0	0	0	0	2	2	3	5
Décès	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Détachement sortant	2	0	0	5	0	0	0	7	2	5
Disponibilité	2	0	0	4	1	0	0	7	3	8
Autres départs (congrés formation, congrés parentaux, congrés longue durée etc.)	1	0	0	1	2	3	0	7	2	4
TOTAL	21	3	16	32	45	84	91	292	278	312

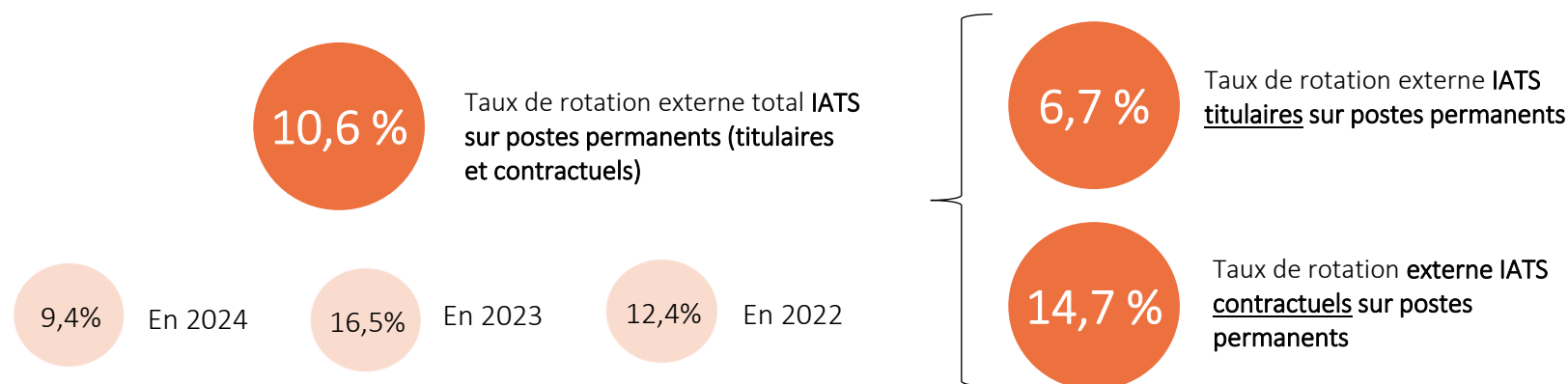


Relative stabilité des départs par rapport aux années précédentes

3.5. 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.



4.1. Nombre d'agents formés, hors CAP@UGA

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 CAP@UGA et celles prises en charge directement par les composantes ou services.

782

agents formés en 2025 dont



296 hommes



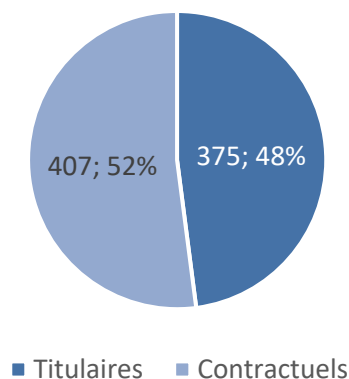
486 femmes

Statut d'emploi	Catégorie	Hommes	Femmes	TOTAL 2025	2024	2023
TITULAIRE	A	144	138	282	231	200
	B	11	54	65	71	64
	C	7	21	28	37	44
CONTRACTUEL	A	83	146	229	192	160
	B	31	107	138	120	100
	C	20	20	40	36	28
TOTAL		296	486	782	687	596

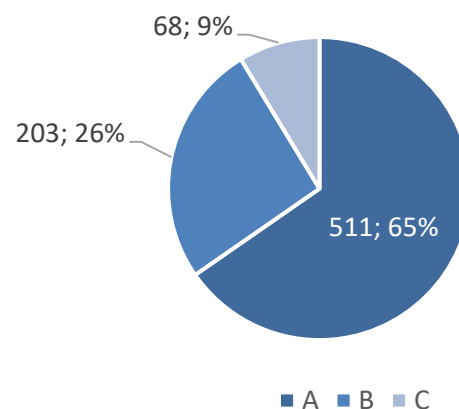


Hausse du nombre d'agents formés par rapport aux années précédentes

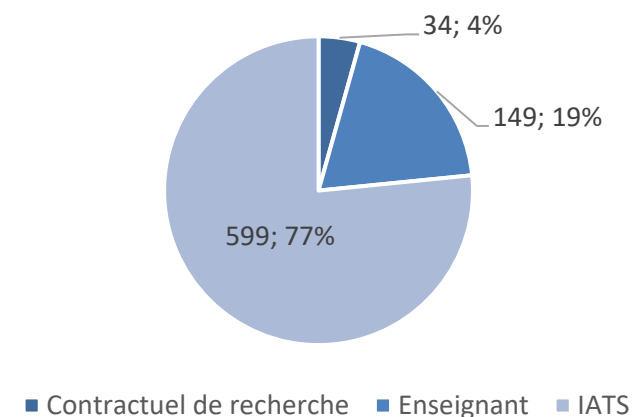
Nombre d'agents formés par statut



Nombre d'agents formés par catégorie hiérarchique



Nombre d'agents formés par population



4.2. Nombre de jours de formation, hors CAP@UGA

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 CAP@UGA et celles prises en charge directement par les composantes ou services.

2091

Jours de formation en 2025 dont



648 pour les hommes



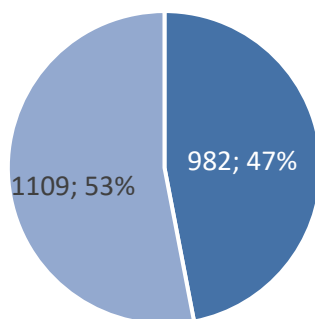
1443 pour les femmes

Statut d'emploi	Catégorie	Hommes	Femmes	2025	2024	2023
TITULAIRE	A	303,3	332,8	636,1	688	755
	B	23,6	257,6	281,2	242	268
	C	11,2	53,6	64,8	95	122
CONTRACTUEL	A	177,3	459,6	636,9	559	537
	B	68,6	291,2	359,8	317	289
	C	64	48,2	112,2	117	123
TOTAL		648	1443	2091	2016	2093



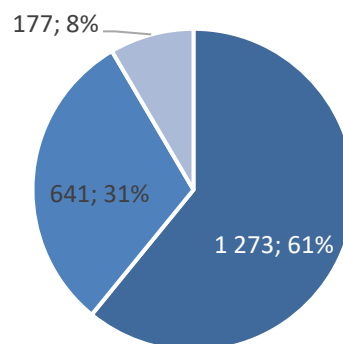
Relative stabilité du nombre de jours de formations par rapport aux années précédentes

Nombre de jours de formation par statut



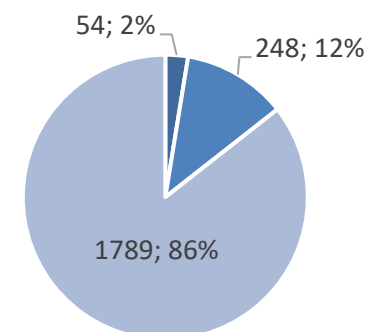
■ Titulaires ■ Contractuels

Nombre de jours de formation par catégorie hiérarchique



■ A ■ B ■ C

Nombre de jours de formation par population



■ Contractuel de recherche ■ Enseignant ■ IATS

4.3. Nombre de stagiaires (départs en formation), hors CAP@UGA

1786

Stagiaires en 2025 dont



528 hommes



1 258 femmes

Concerne uniquement les formations suivies par le pôle formation et le service Hygiène et Sécurité de la DRH.

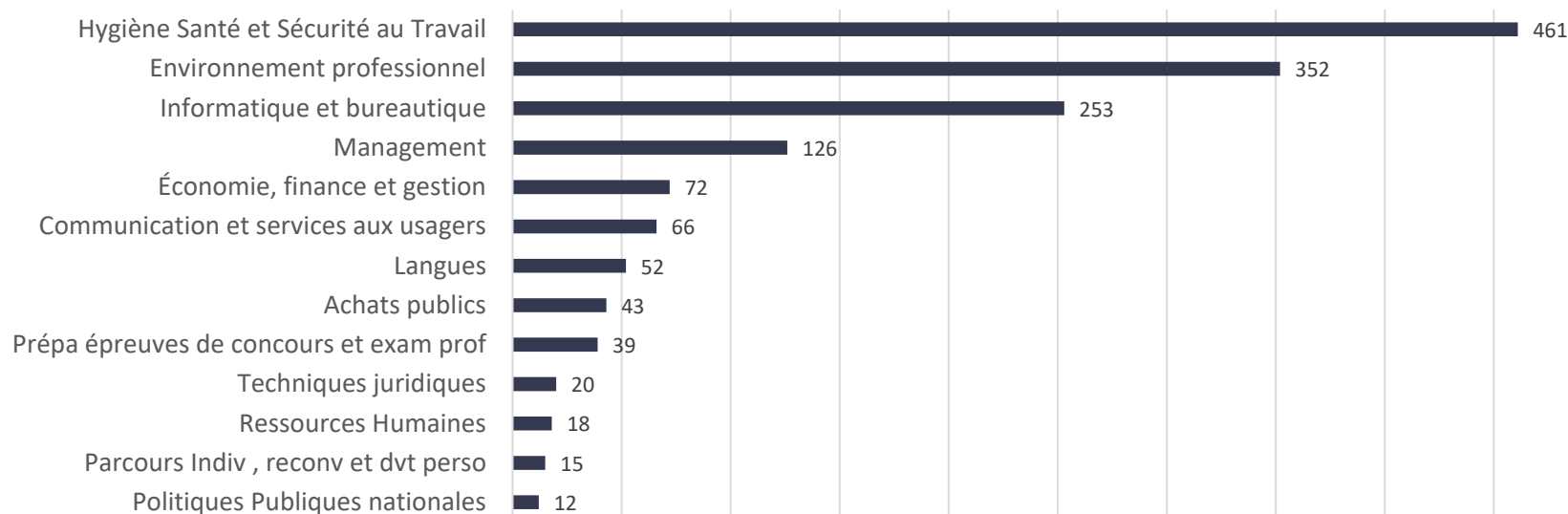
Ne sont pas comptabilisées les autres formations, dont celles gérées par CAP@UGA et celles prises en charge directement par les composantes ou services.

Statut d'emploi	Catégorie	Hommes	Femmes	2025	2024	2023
TITULAIRE	A	235	303	538	465	389
	B	16	180	196	194	173
	C	11	61	72	85	107
CONTRACTUEL	A	151	383	534	431	303
	B	65	281	346	294	230
	C	50	50	100	100	59
TOTAL		528	1258	1786	1569	1261

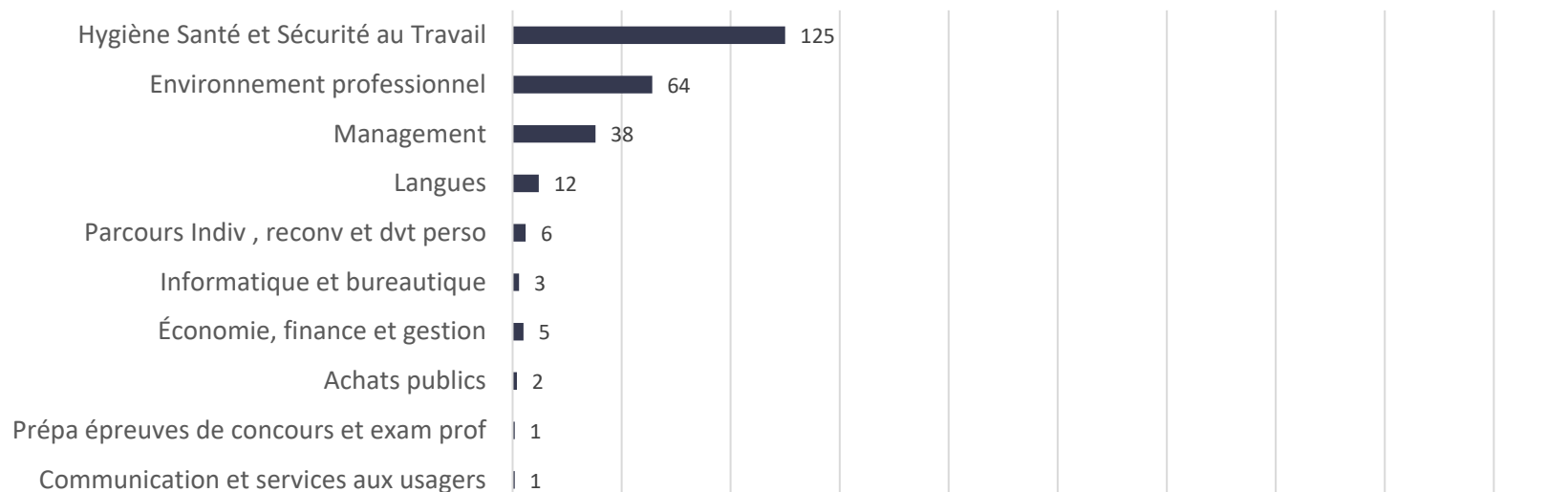


Hausse du nombre de départs en formation par rapport aux années précédentes

Répartition par domaine des départs en formation des agents IATS



Répartition par domaine des départs en formation des agents Enseignants et contractuels de recherche



4.4. Nombre de demandes acceptées de congés formation

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

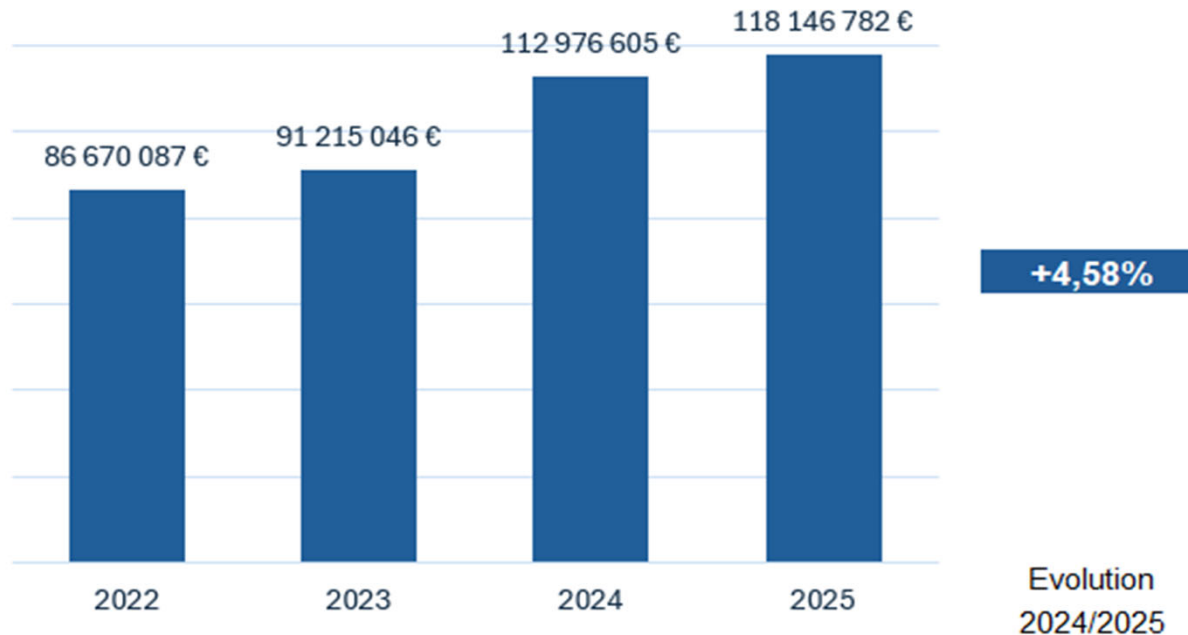
- Pour les titulaires : avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans à temps plein de services dans la fonction publique
- Pour les non titulaires : avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans de services publics à temps plein, dont au moins 1 an dans l'administration dans laquelle est demandé le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

Nombre d'agents 2025			Nombre d'agents 2024			Nombre d'agents 2023		
Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
0	1	1	0	0	0	0	1	1

Toutes les demandes de congés formation ont été acceptées (aucun refus).

5.1. Masse salariale globale

Masse salariale globale de Grenoble INP - UGA

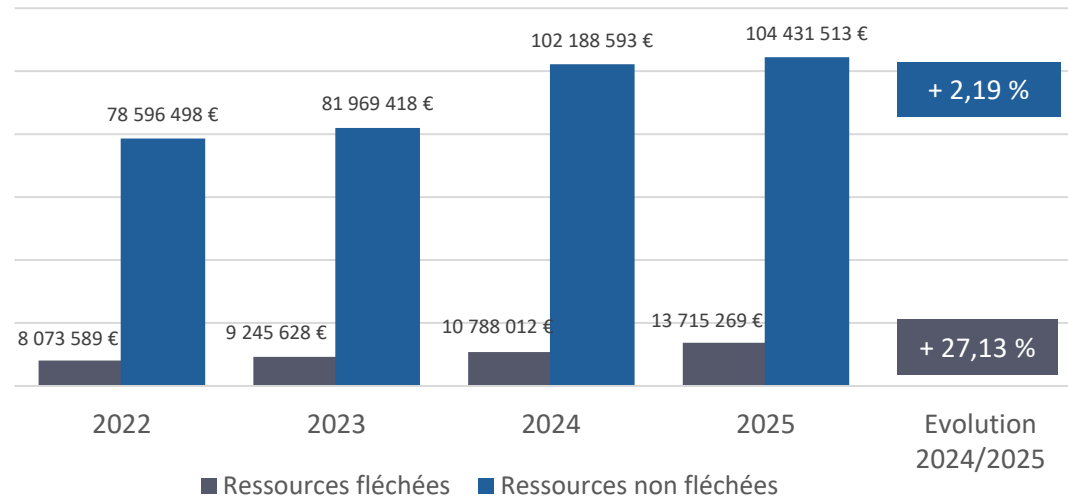


La masse salariale globale a augmenté de **+4,58 %** soit +5 170 177 € entre 2024 et 2025.

Pour rappel, la hausse importante de la masse salariale entre 2023 et 2024 correspond principalement au transfert de personnels IAE et Polytech au 1^{er} janvier 2024 (+18 408 K€)

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

Masse salariale fléchée / non fléchée



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

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* (104 431 K€ en 2025) augmente de +2,19 % entre 2024 et 2025 (+2 243 K€)

Cette hausse s'explique principalement par des **mesures impulsées par l'Etat et financées (+1 917 K€)** : hausse du taux de charges patronales Cas Pension (+1 464 K€), revalorisation des doctorants contractuels (+198 K€), revalorisation des primes enseignants (+298 K€).

On note aussi l'intégration de 3 postes patrimoine IAE / Polytech au 1er janvier 2025 (+135 K€), l'augmentation des cours complémentaires (diminution du volume de cours complémentaires dans les composantes mais transfert d'une partie des dépenses du fonctionnement vers de la masse salariale pour IAE/POLYTECH), la revalorisation des primes IATS (+34 K€), l'augmentation du forfait mobilité durable (+31 K€), des jours CET (+43 K€), GVT pour 534 K€, et impact des flux de personnels 2024 sur 2025 et des décisions prises en campagne d'emplois 2025 (+816 K€ au total)

A l'inverse, les mesures CRE expliquent une baisse de la masse salariale entre 2024 et 2025 : suppression de postes IATS permanents (-833 K€), diminution de l'enveloppe de recrutement des CDD temporaires (-431 K€), décalage d'un an des recrutements enseignants avec remplacement par un ATER (-119 K€), suppression de postes de doctorants contractuels (-226 K€).

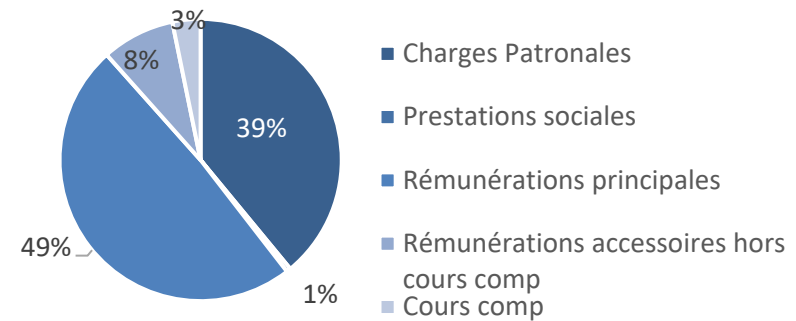


La Masse Salariale sur Ressources Fléchées * (13 715 K€ en 2025) augmente de +27,13 % entre 2024 et 2025 (+2 927 K€), en lien avec une hausse du nombre de contrats de recherche et de formation.

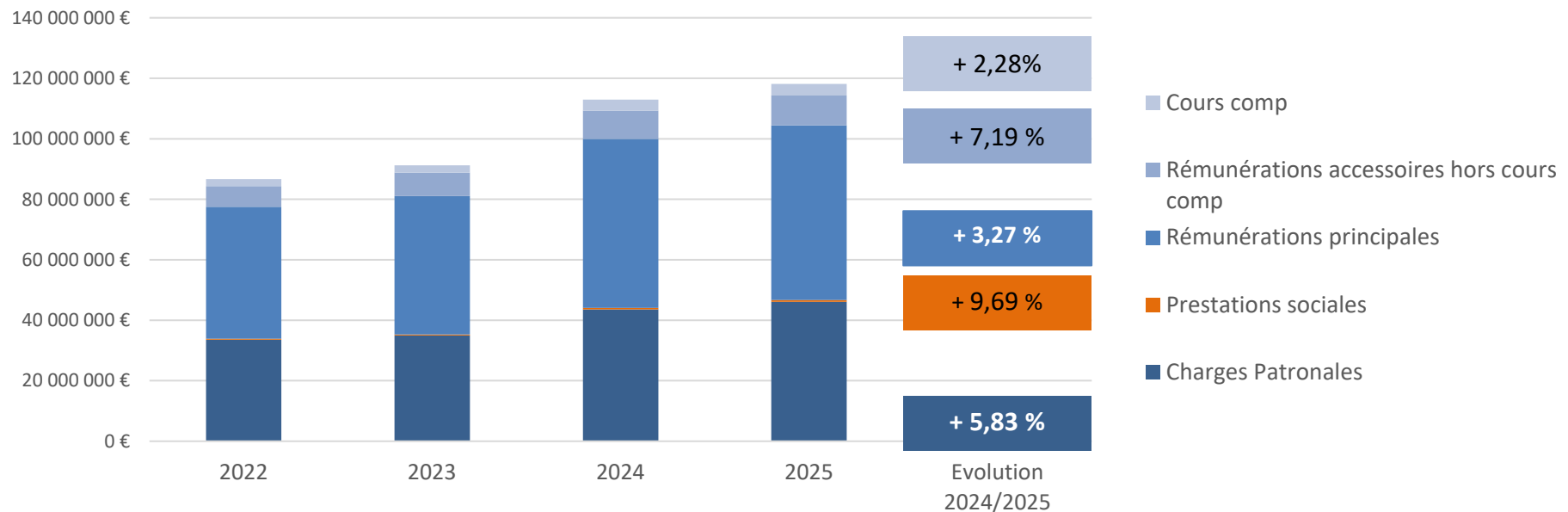
Masse salariale globale par grands éléments de rémunérations

Charges Patronales	46 113 248 €
Prestations sociales	577 763 €
Rémunérations principales	57 737 791 €
Rémunérations accessoires hors cours comp.	9 912 487 €
Cours comp.	3 805 493 €
TOTAL	118 146 782 €

Masse salariale 2025 par grands éléments de rémunérations



Evolution de la masse salariale globale par grands éléments de rémunérations



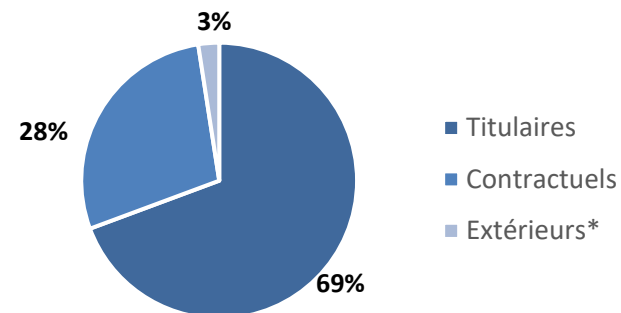
(Source fichiers retours de paie)

Masse salariale globale par statut

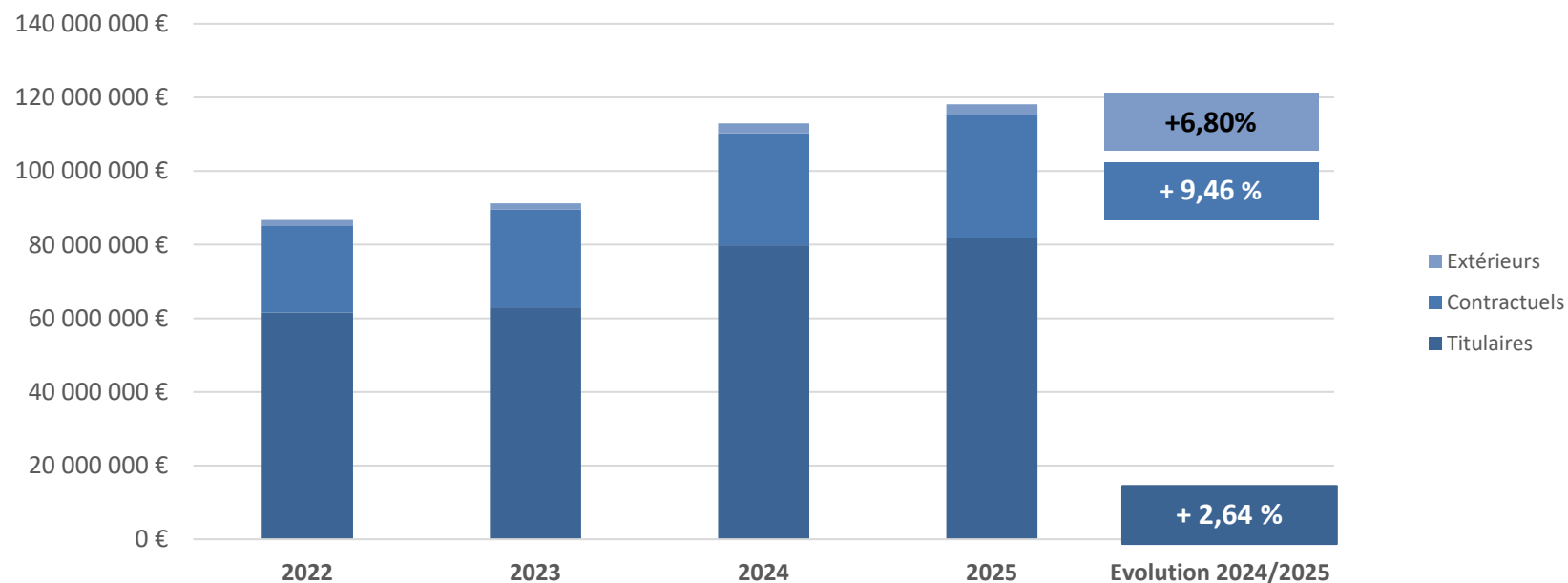
Titulaires	81 918 821 €
Contractuels	33 353 222 €
Extérieurs*	2 874 739 €
Total	118 146 782 €

* Extérieurs : contractuels étudiants, indemnitaire, vacataire, vacataire enseignant.

Masse salariale globale par statut 2025



Evolution de la masse salariale globale par statut



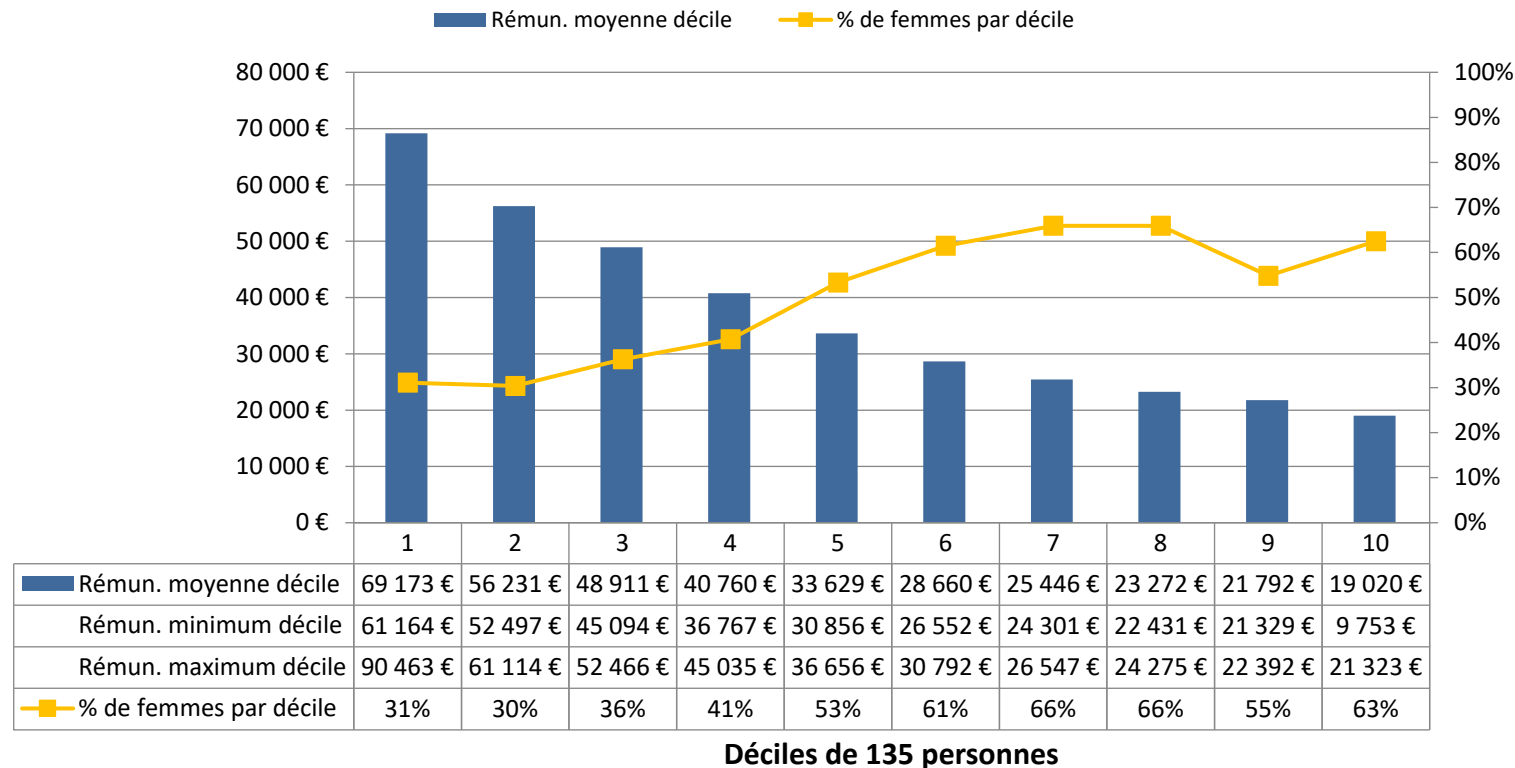
(Source fichiers retours de paie)

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

	2025	Rappel 2024	Rappel 2023
Cumul des 10 plus hautes rémunérations (agents permanents)	1 006 885 €	1 007 808 €	987 952 €
Pourcentage de femmes	10%	10%	40%

5.3. Rémunérations nettes par déciles

Rémunérations nettes 2025 par décile en données réelles



Rémunérations
nettes annuelles :

Médiane
30 792€

Moyenne
36 676€



Moyenne Hommes :
40 869 €



Moyenne Femmes :
32 526€



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 **50,26% 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 40 760€ pour le décile 4)

5.4. Rémunérations annuelles brutes versées

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

	Contractuels sur emploi permanent	Fonctionnaires sur emploi permanent	TOTAL 2025	Rappel 2024	Rappel 2023
REMUNERATIONS PRINCIPALES	8 504 116 €	37 586 973 €	46 091 089 €	45 776 410 €	36 420 362 €
REMUNERATIONS ACCESSOIRES	2 082 451 €	7 998 773 €	10 081 224 €	9 707 884 €	7 928 717 €
PRESTATIONS SOCIALES	115 655 €	332 050 €	447 705 €	414 996 €	249 039 €
TOTAL	10 702 222 €	45 917 796 €	56 620 018 €	55 899 290 €	44 598 118 €

56 620 k€

Rémunérations brutes annuelles versées pour les agents permanents dont

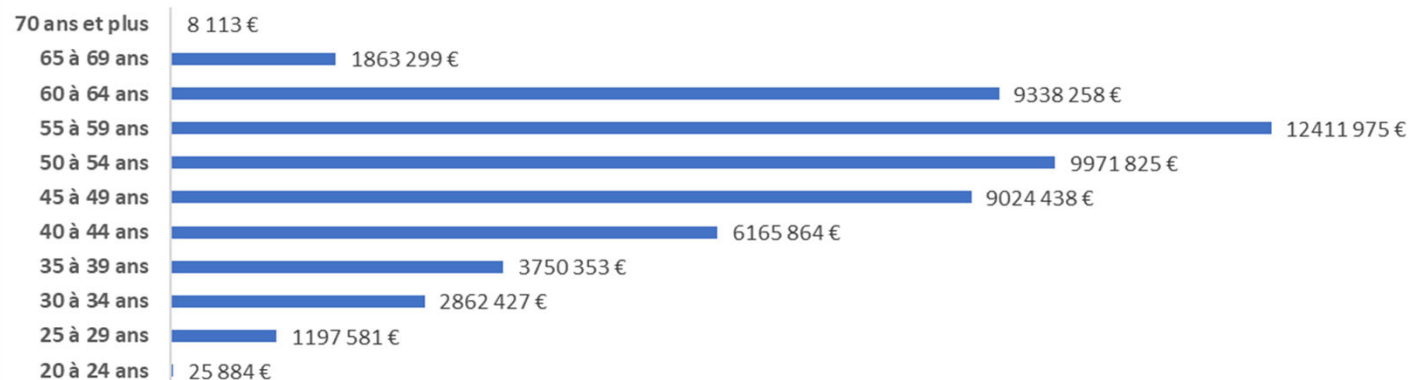


Hommes :
31 480 k€



Femmes :
25 140 k€

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



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

	Hommes	Femmes	TOTAL 2025	Rappel 2024	Rappel 2023
Contractuels sur emploi non permanent	7 458 044 €	5 687 498 €	13 145 542 €	11 233 477 €	10 120 156 €
Apprentis	25 461 €	74 384 €	99 845 €	167 771 €	146 774 €
Vacataires	45 065 €	90 697 €	135 762 €	146 519 €	124 276 €
Autres*	1 380 287 €	652 081 €	2 032 367 €	1 927 471 €	1 246 689 €
TOTAL	8 908 856 €	6 504 659 €	15 413 516 €	13 505 038 €	11 637 895 €

15 414 k€

Rémunérations brutes annuelles versées pour les agents non permanents dont :



Hommes :
8 909 k€



Femmes :
6 505 k€

5.5. Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés (ETPR)

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

Pour les agents sur emplois permanents

1 128

Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés



Hommes :
556



Femmes :
572

Pour les agents sur emploi non permanents

413

Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés

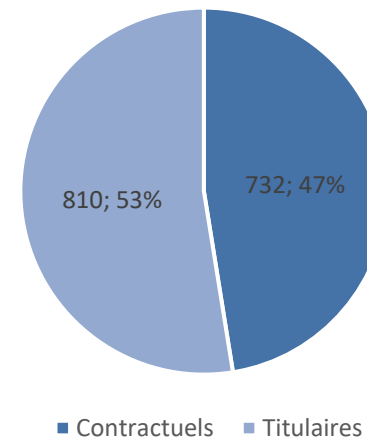


Hommes :
236



Femmes :
177

Répartition des ETPR par statut pour les agents



5.6. Nombre de mois de personnes physiques payées

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

Pour les agents sur emplois permanents

13 861

Nombre de mois de
personnes physiques payées



Hommes :
6 785



Femmes :
7 076

Pour les agents sur emplois non permanents

5 062

Nombre de mois de
personnes physiques payées

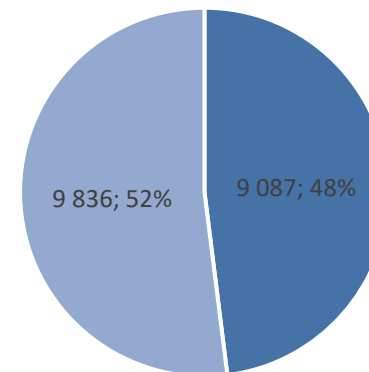


Hommes :
2 854



Femmes :
2 208

Nombre de mois de personnes physiques payés

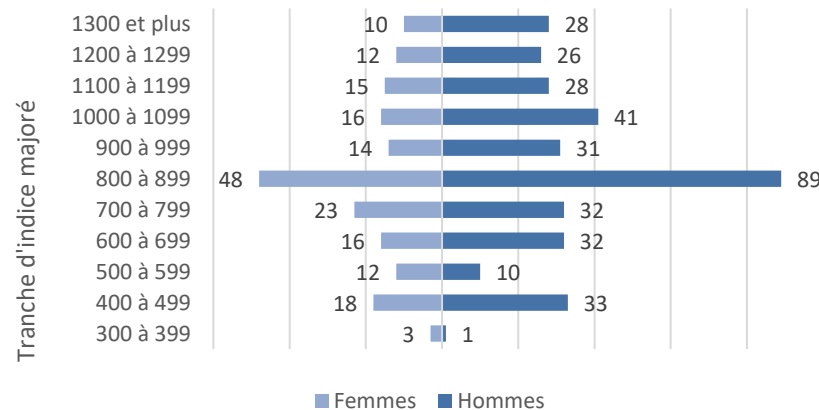


■ Contractuels ■ Titulaires

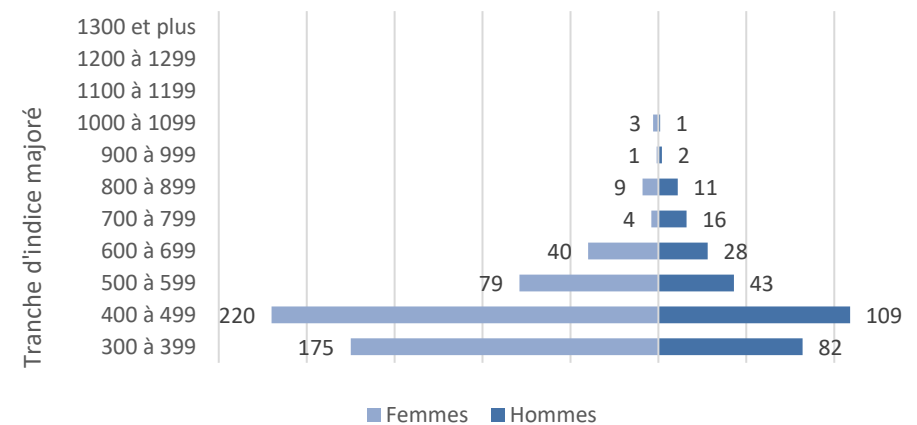
5.7. Rémunérations par tranche d'indice majoré

Observation décembre 2025

Pyramide par tranche d'indice des enseignants

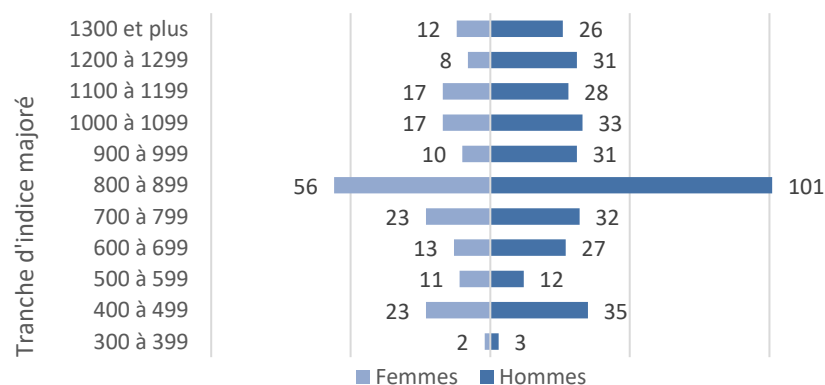


Pyramide par tranche d'indice des IATS

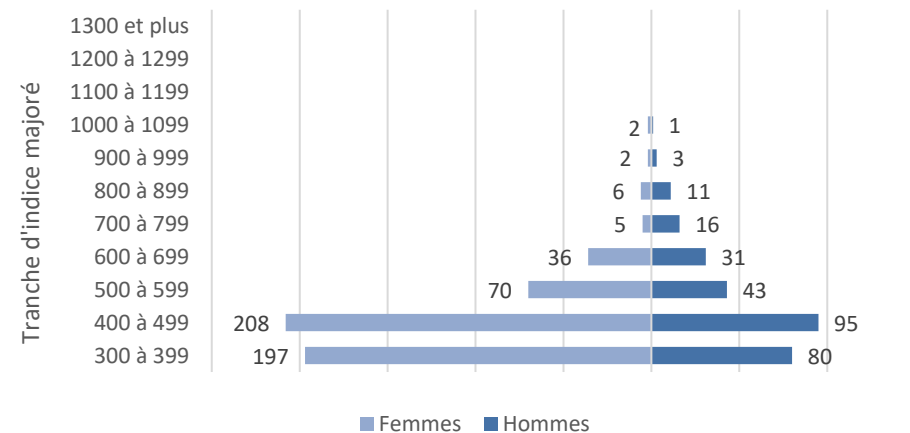


Rappel 2024

Pyramide par tranche d'indice des enseignants



Pyramide par tranche d'indice des IATS

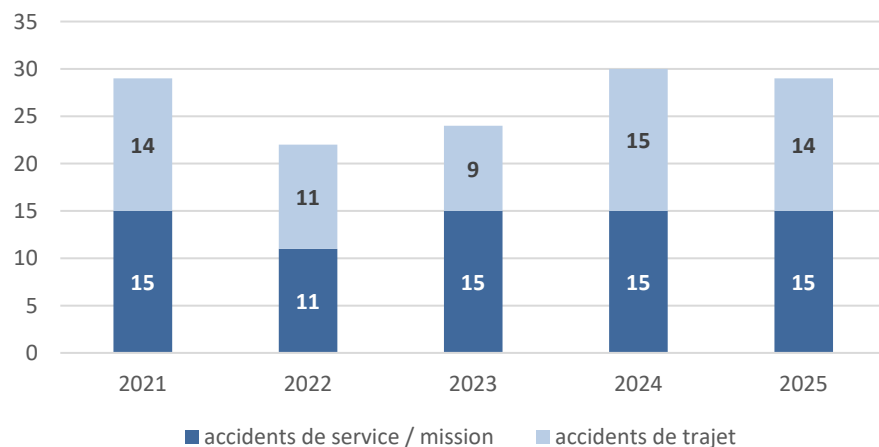


(Source INP) (Source fichiers retours de paie)

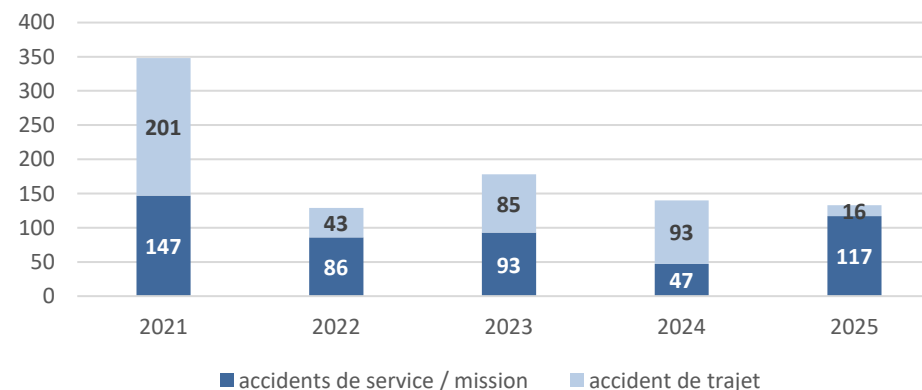
6.1. Risques professionnels

Accidents de service, accidents de trajet et maladies professionnelles

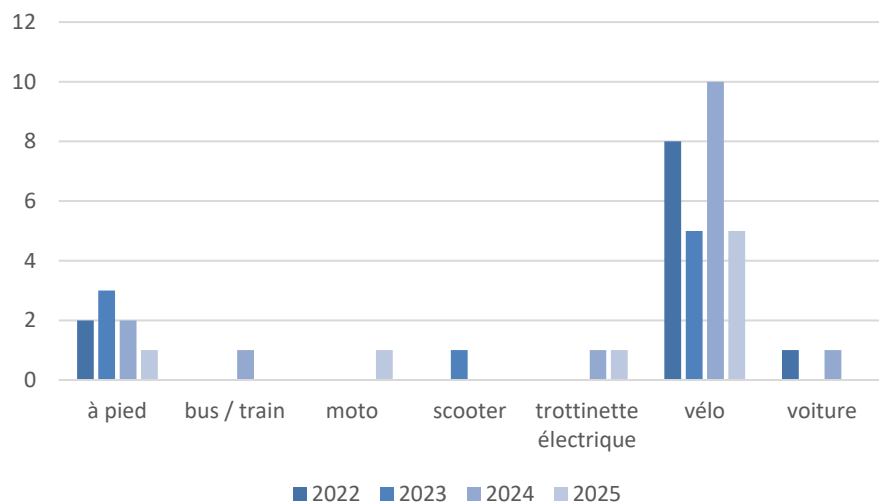
Nombre d'accidents déclarés



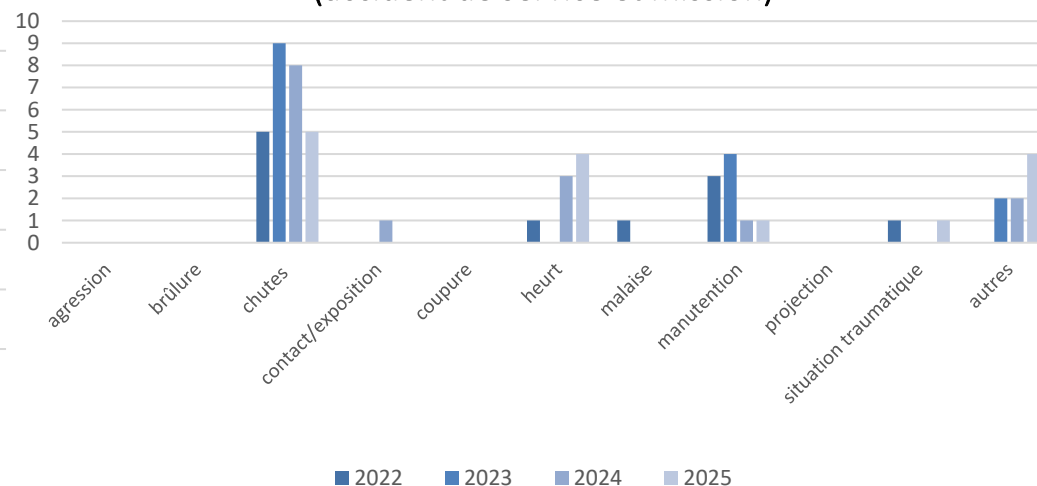
Nombre de jours d'arrêts de travail selon année de survenance de l'accident



Les causes d'accidents de trajet



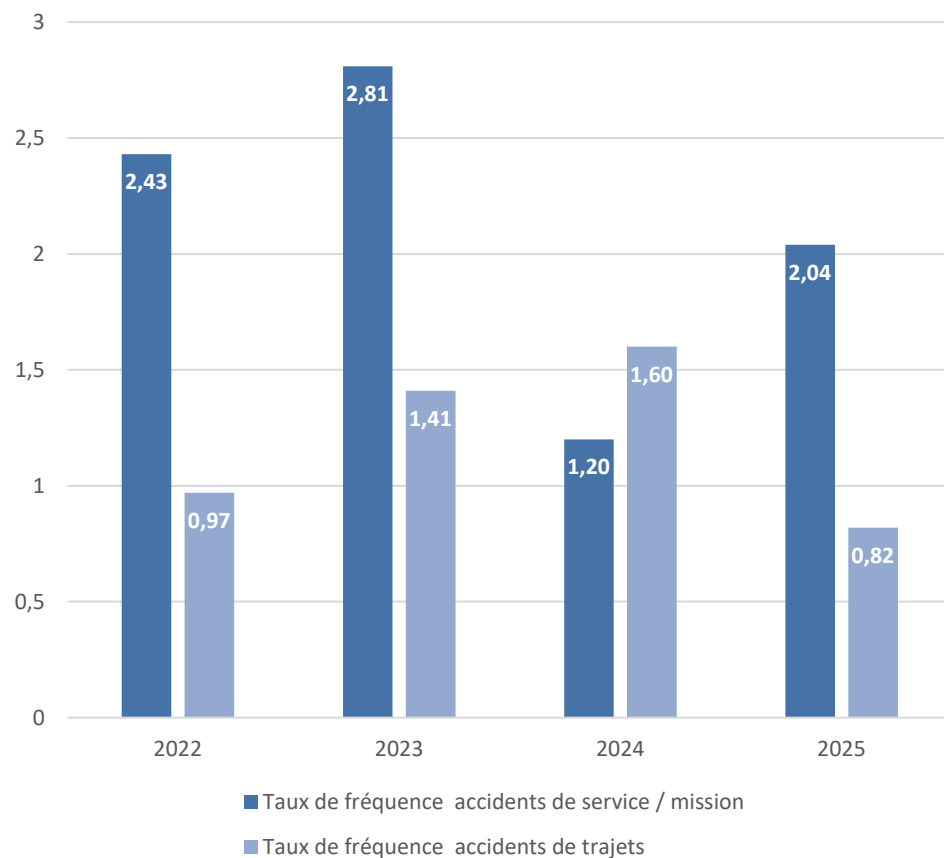
Les types d'accidents de travail (accident de service et mission)



(Source DRH)

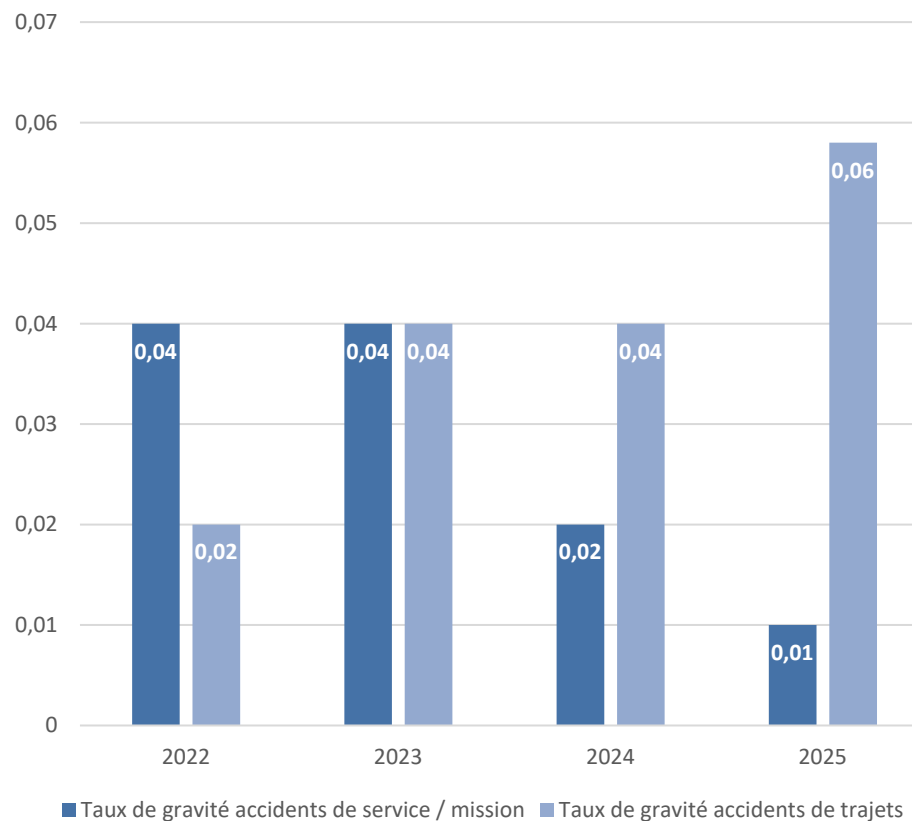
Taux de fréquence et de gravité des accidents de service du personnel de Grenoble INP

Taux de fréquence des accidents



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

Taux de gravité des accidents



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

6.2. Dispositifs de signalement

	2025	2024	2023
Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année	5	7	6
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	5	9	6
Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensées au cours de l'année par les dispositifs de signalement	4	6	6

A noter : 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

50

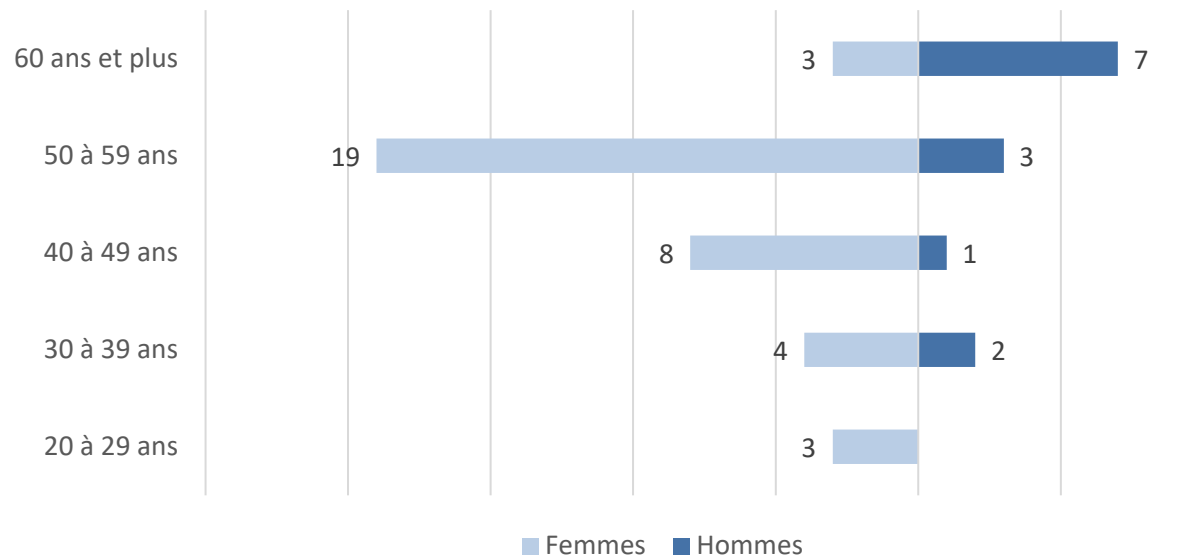
agents bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique en 2025 (45 sur 2024)



Hommes : 13



Femmes : 37



6.4. Médecine de prévention

6.4.1. Personnel du service de santé au travail

Médecins

Effectifs au 31/12/2025 : **1,8 ETP**

Sur l'année 2025 :

- 0,8 ETP sur l'année 2025
- 1 ETP jusqu'au 30/06/2025
- 1 ETP à partir du 01/04/2025

Infirmières et secrétaires

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

6.4.2. Données chiffrées sur les visites médicales des personnels

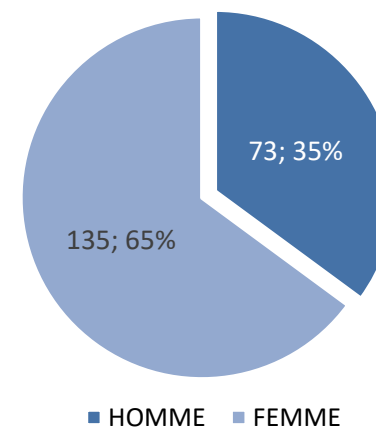
Répartition des examens médicaux cliniques effectués

	Hommes	Femmes	Total
Examens médicaux périodiques	15	13	28
Examens médicaux non périodiques	58	122	180
Dont visites d'embauche	7	3	10
Dont visites de Pré-reprise	0	4	4
Dont visites de reprise	0	2	2
Dont visites occasionnelles	51	113	164
• Travail sur dossier	0	4	4
• Visite occasionnelle à la demande de l'agent	26	67	93
• Visite occasionnelle à la demande de l'employeur	8	6	14
• Visite occasionnelle à la demande du médecin du travail	17	36	53
Total des examens cliniques	73	135	208

208

visites réalisées en 2025 par le service santé au travail (293 en 2024).

Total des examens cliniques par sexe



6.5. Prévention des risques physiques

Nombre d'exercices d'évacuation :

76

Nombre de plans de prévention reçus et archivés :

39

Nombre de mises à jour du DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) sur les 31 entités de l'établissement :

- 24 entités ont réalisé une mise à jour complète (inventaire et plan d'actions)
- 1 entité avec une mise à jour partielle
- 6 entités pas mises à jour

7.1. Télétravail

Les chiffres étudiés ici font référence aux demandes de télétravail.
Le télétravail s’adresse aux personnels administratifs et techniques de l’établissement.

Nombre de télétravailleurs					
2025				% de télé-travailleurs	
Catégorie fonction publique	Effectifs IATS au 31/12/2025	Nombre de télétravailleurs	% de télétravailleurs	Rappel 2024	Rappel 2023
A	461	345	74,8 %	78,4 %	72,4 %
B	262	226	86,2 %	86,6 %	87,3 %
C	88	49	55,7 %	56,4 %	53,2 %
Total	811	620	76,4 %	78,5 %	63,1 %

76,4% de télétravailleurs
soit 620 personnes

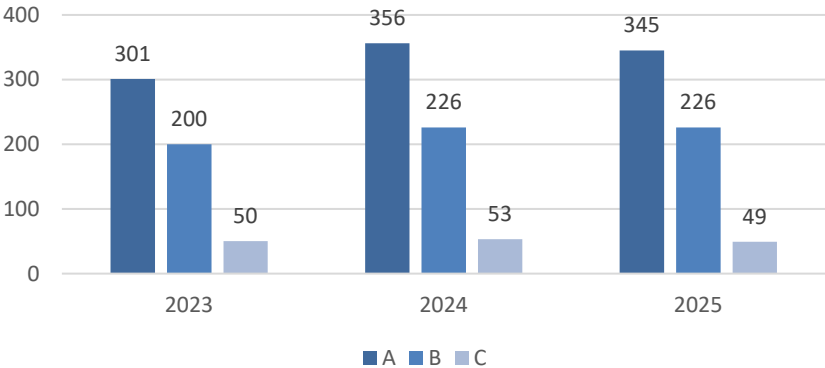


61,74 % des hommes
sont en télétravail

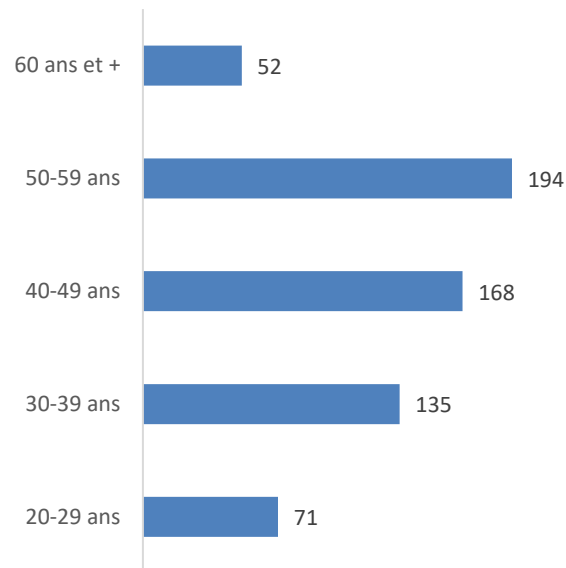


84,82 % des femmes
sont en télétravail

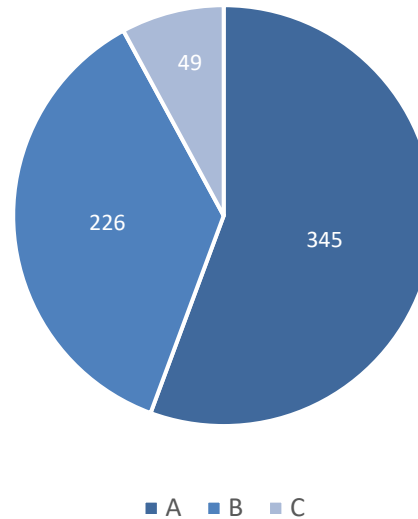
Evolution du nombre de télétravailleurs par catégorie



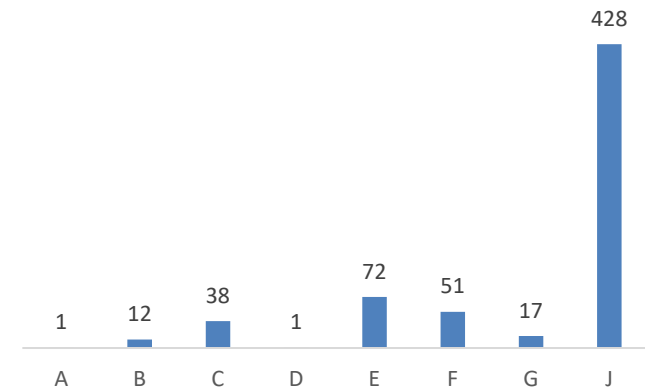
Répartition des télétravailleurs par tranche d'âge - 2025



Répartition des télétravailleurs par catégorie 2025



Répartition des télétravailleurs par Branche d'Activité Professionnelles (BAP) - 2025

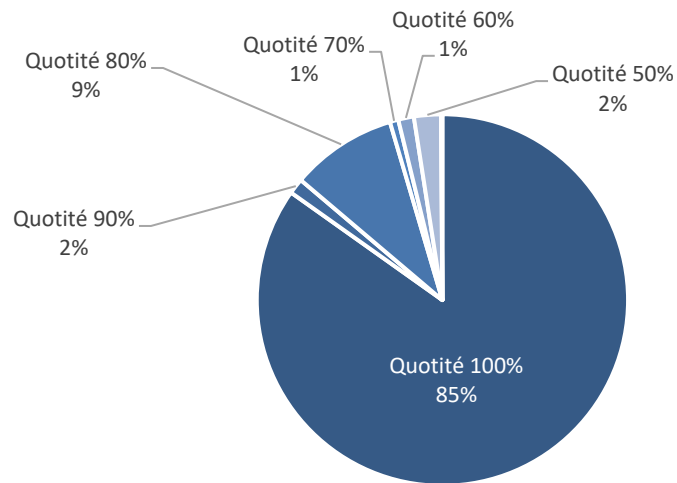


7.2. Quotités de travail des agents au 31/12/2025

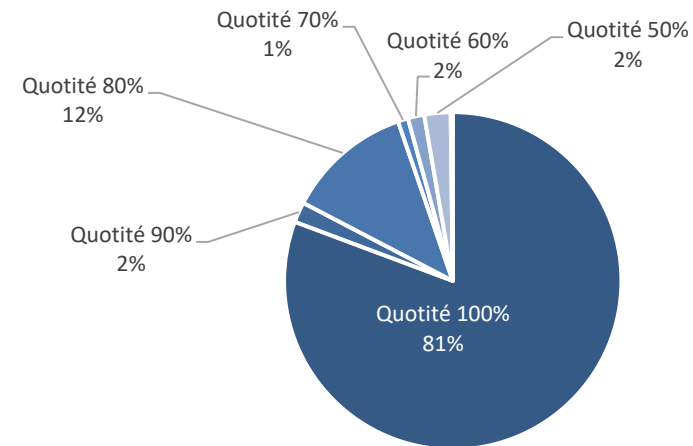
	ENSEIGNANTS		IATS		CONTRACTUELS DE RECHERCHE		TOTAL	Rappel 2024	Rappel 2023
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Quotité 100%	334	166	274	414	152	74	1 414	1 445	1 230
Quotité 90%	0	0	1	10	0	0	1	9	12
Quotité 80%	4	3	13	62	1	0	83	72	74
Quotité 70%	1	1	1	5	0	0	8	9	9
Quotité 60%	2	2	3	8	0	0	15	15	8
Quotité 50%	9	14	6	13	0	0	42	45	34
Quotité 25%	0	0	0	1	0	0	1	0	0
TOTAL	350	186	298	513	153	74	1 574	1 595	1 367

A noter : ce tableau tient compte des quotités de travail de l'ensemble des agents de l'établissement, dont 9 agents en retraite progressive sur 2025 (3 IATS et 6 enseignants).

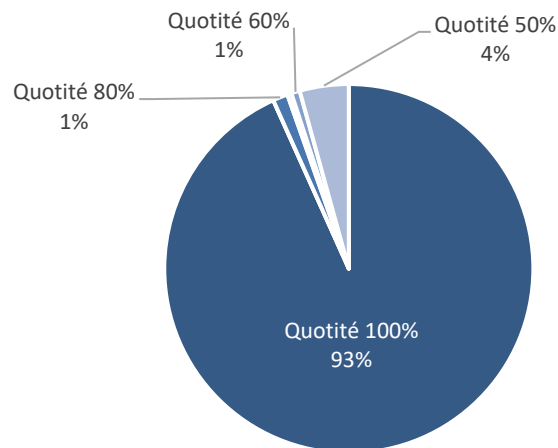
Quotité des IATS au 31/12/2025



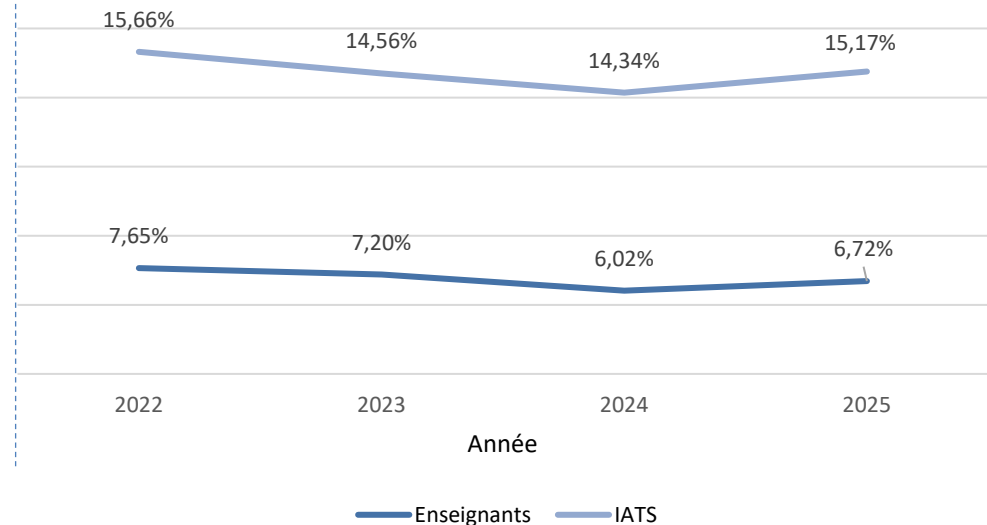
Quotité des IATS Femmes au 31/12/2025



Quotité des enseignants au 31/12/2025



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



7.3. Congés

Nombre de jours de congés pris au cours de l'année universitaire 2024-2025 (congés payés et RTT)

	Hommes	Femmes	TOTAL	Rappel 2024	Rappel 2023
A	5 780	8 840	14 620	16 525	14 290
B	1 920	7 500	9 420	10 440	8 981
C	1 371	1 894	3 265	3 764	3 492
TOTAL	9 071	18 234	27 305	30 729	26 763

Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET au titre de l'année universitaire 2024 - 2025

Ces jours correspondent à des jours perdus, non pris au 31/12/2025, non versés au CET, ni consommés en rémunération directe ou RAFP

	Hommes	Femmes	TOTAL	Rappel 2024	Rappel 2023
A	21,5	24,5	46	60,5	27,5
B	4,5	2	6,5	10,5	28
C	1	0	1	12	32,5
TOTAL	27	26,5	53,5	83	88

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)**.

389

comptes épargne-temps
ouverts au 31/12/2025



262 pour des femmes



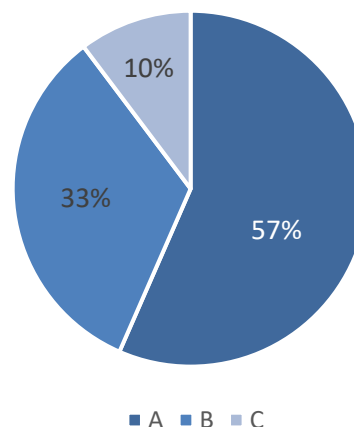
127 pour des hommes

Nombre total de comptes épargne temps ouverts au 31/12/2025

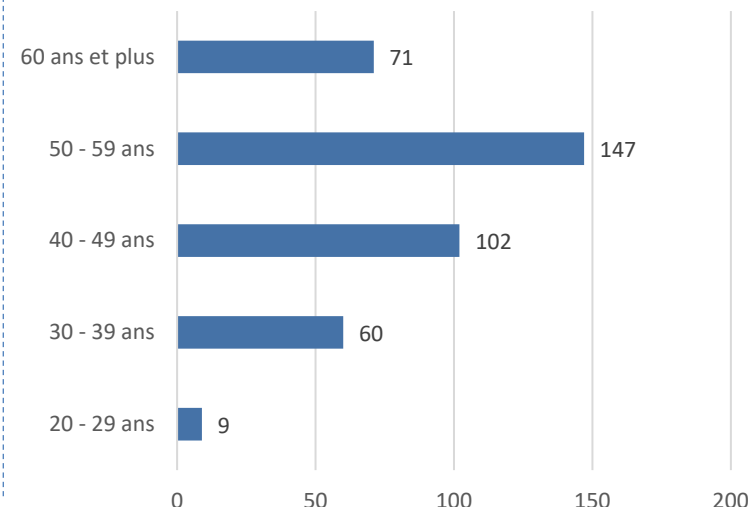
- Prise en compte de tous les CET et pas seulement ceux avec un solde supérieur à 0.
- Le solde de nombre de jours placés sur le CET s'apprécie après rémunérations des jours en rémunérations directes ou en RAFP

	Nombre CET	
	Ouverts au 31/12/2025	Nouveaux CET ouverts en 2025
A	220	16
B	129	10
C	40	4
TOTAL	389	30

Nombre CET ouverts au 31/12/2025 par catégorie hiérarchique



Nombre CET ouverts au 31/12/2025

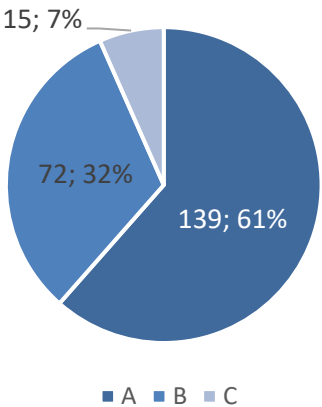


(Source DRH)

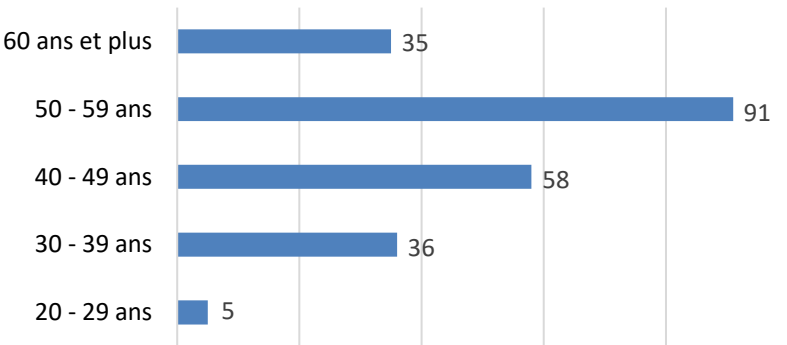
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année 2025



Agents par catégorie hiérarchique



Agents par tranche d'âge

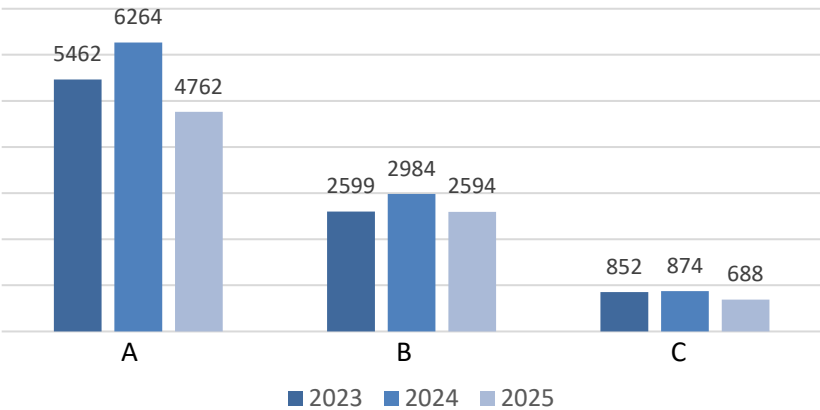


Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre



	Total stockés au 31/12/2025	Versés en 2025
A	4 762,8	1 353
B	2 594	639
C	688	197
TOTAL	8 045	2 189

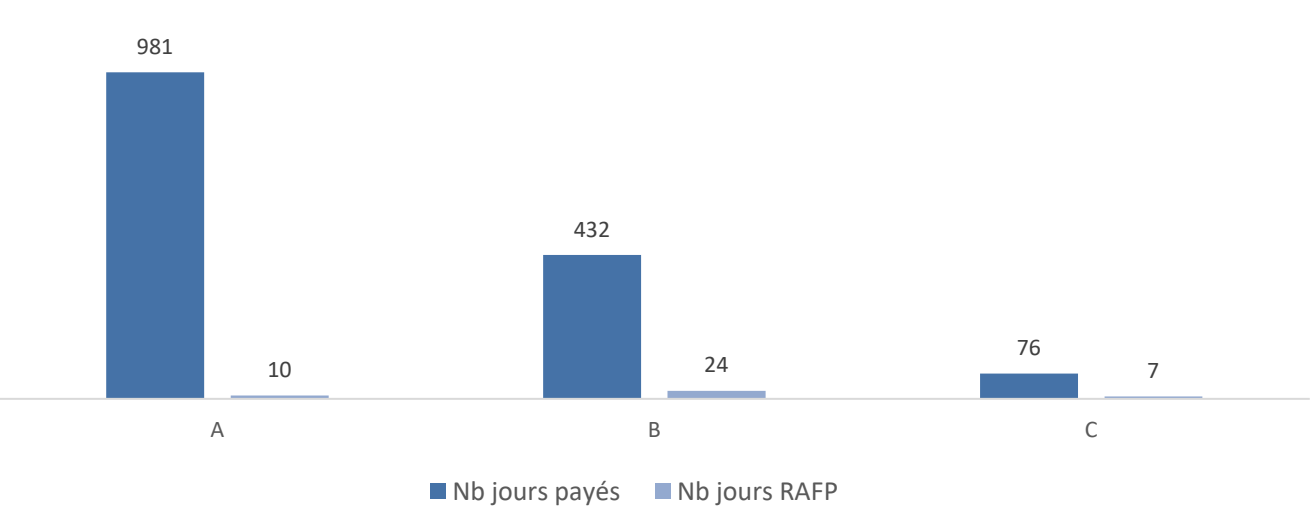
Evolution du solde de nombre de jours stockés sur le CET



Baisse du solde de nombre de jours stockés sur le CET par rapport à 2024

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

Nombre de jours consommés en rémunération directe ou RAFP en 2025



1530 jours consommés



1017 pour les femmes



513 pour les hommes

	Nb jours payés 2025	Nb jours RAFP 2025	TOTAL 2025
A	981	10	991
B	432	24	456
C	76	7	83
Total	1 489	41	1 530

Nb jours payés 2024	Nb jours RAFP 2024	TOTAL 2024
985	15	1000
318	18	336
105	7	112
1408	40	1448

Nb jours payés 2023	Nb jours RAFP 2023	TOTAL 2023
781	19	800
231	20	251
85	7	92
1097	46	1143



Hausse du nombre de jours payés par rapport à 2024

7.5. Absences au travail hors raisons de santé

	2025		2024		2023	
	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	20	1934	18	1425	23	1967
A	12	1260	11	800	15	1444
B	8	674	5	460	6	473
C	0	0	2	165	2	50
CONGE PATERNITE ACCUEIL ENFANT	20	454	17	406	8	186
A	18	404	13	310	7	161
B	2	50	2	50	0	0
C	0	0	2	46	1	25
CONGE ADOPTION ou PRESENCE PARENTALE	0	0	0	0	1	122
A	0	0	0	0	1	122
B	0	0	0	0	0	0
C	0	0	0	0	0	0
Total général	40	2388	35	1831	32	2275

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

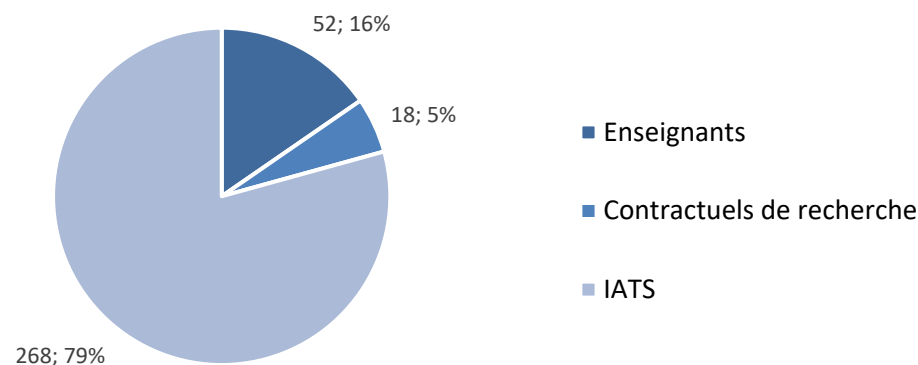
Congés de maladie ordinaires, congés de longue maladie, congés de longue durée, congés de grave maladie, accidents de travail/service et maladies professionnelles et congés non rémunérés pour raison de santé.

2025			
Type de population	Nb agents ayant au moins un arrêt	Effectifs en fonction au 31/12/2025	% de l'effectif total par population
Enseignants	52	536	9,70%
Contractuels de recherche	18	227	7,93%
IATS	268	811	33,17%
TOTAL	338	1574	21,54%

Rappel 2024		
Nb agents ayant au moins un arrêt	Effectifs en fonction au 31/12/2024	% de l'effectif total par population
51	548	9,31%
14	238	5,88%
287	809	35,48%
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%

Répartition par population des agents ayant été absents au moins un jour dans l'année en 2025



7.6.2. Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année 2025

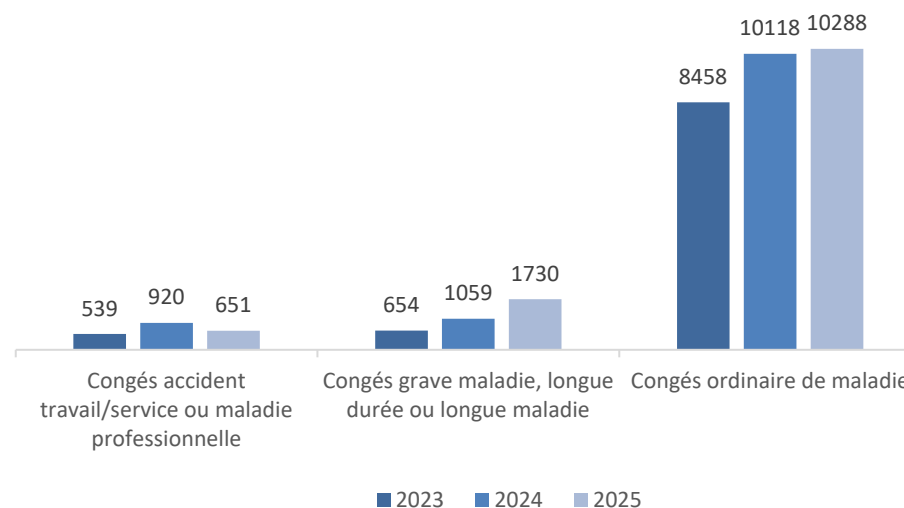
Congés de maladie ordinaires, congés de longue maladie, congés de longue durée, congés de grave maladie, accidents de travail/service et maladies professionnelles et congés non rémunérés pour raison de santé.

	Hommes	Femmes	TOTAL
A	1465	5126	6 591
B	347	3544	3 891
C	212	1975	2 187
TOTAL	2 024	10 645	12 669

Nombre de journées d'absences par type de congés

	2025	2024	2023
Congés accident travail/service ou maladie professionnelle	651	920	539
Congés grave maladie, longue durée ou longue maladie	1 730	1 059	654
Congés ordinaire de maladie	10 288	10 118	8 458
TOTAL	12 669	12 097	9 651

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 et congés non rémunérés pour raison de santé.

8,05

Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent en 2025

Nombre de jours d'arrêt / nombre total des agents présents au 31/12/2025

Type de population	2025			Rappel 2024	Rappel 2023
	Durée total des arrêts en jours	Effectifs au 31/12/2025	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	2182	536	4,07	3,53	2,75
Contractuels de recherche	417	227	1,84	1,38	1,91
IATS	10070	811	12,42	12,16	10,94
Total général	12669	1574	8,05	7,58	7,06

Type d'absence	2025			Rappel 2024		
	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS
	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent
MALADIES LONGUES	0,80	0	1,61	0,62	0	0,89
MALADIES ORDINAIRES	3,17	1,70	10,11	2,91	1,38	10,13
ACCIDENTS	0,10	0,14	0,70	0	0	1,14
MALADIE PROFESSIONNELLE	0	0	0	0	0	0
Total général	4,07	1,84	12,42	3,53	1,38	12,16

Nombre de jours d'absence / nombre de jours théoriques travaillés pour les effectifs au 31/12/2025

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 et congés non rémunérés pour raison de santé.

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

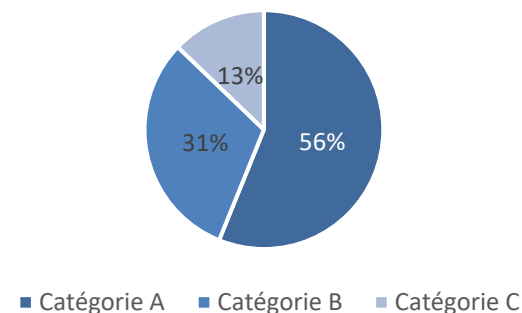
2025				
	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total
Durée total des arrêts en jours	2182	417	10070	12669
Effectifs au 31/12/2025	536	227	811	1574
Taux d'absentéisme	1,99%	0,90%	6,06%	3,93%

Rappel 2024				Rappel 2023			
Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total
1933	328	9836	12097	1107	423	8121	9651
548	238	809	1595	403	222	742	1367
1,72%	0,67%	5,93%	3,70%	1,34%	0,93%	5,34%	3,44%

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	188	18 005 €
B	104	6 320 €
C	43	2 402 €
Total	335	26 727 €

Nombre de jours de carence imputés aux agents en 2025



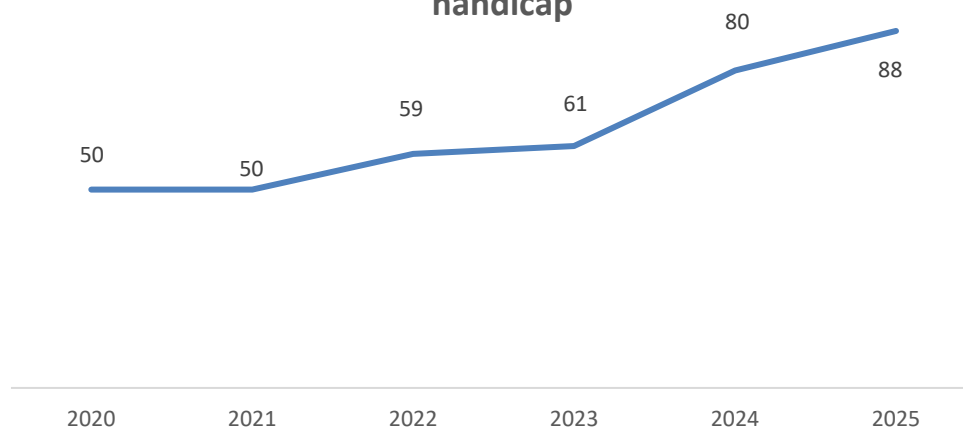
7.8. Personnes en situation de handicap

	2025	Rappel 2024	Rappel 2023	Rappel 2022	Rappel 2021
Nb de personnes en situation de handicap	88	80	61	59	50
Nb d'agents en janvier de l'année	1532	1468	1213	1208	1170
Part des personnels en situation de handicap dans l'établissement	5,87%	5,45%	5,03%	4,88%	4,27%

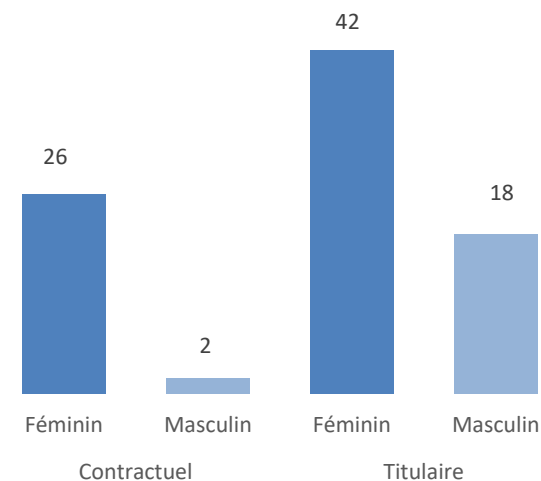


Hausse du taux de personnels en situation de handicap, désormais proche des 6% réglementaires

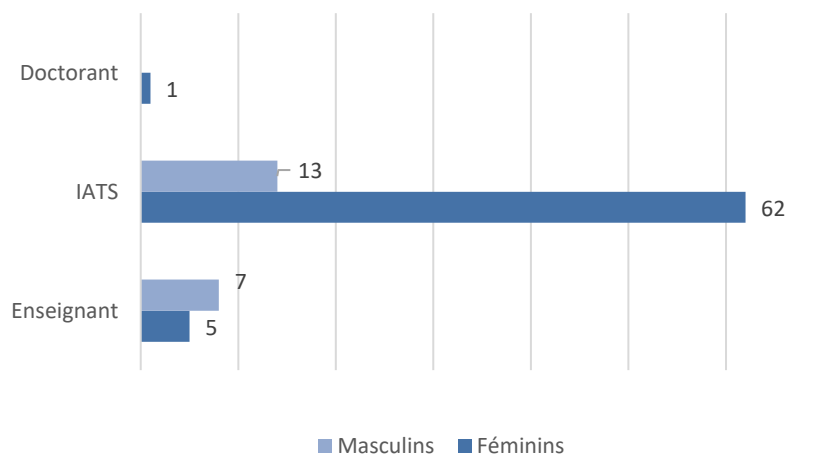
Evolution du nombre de personnes en situation de handicap



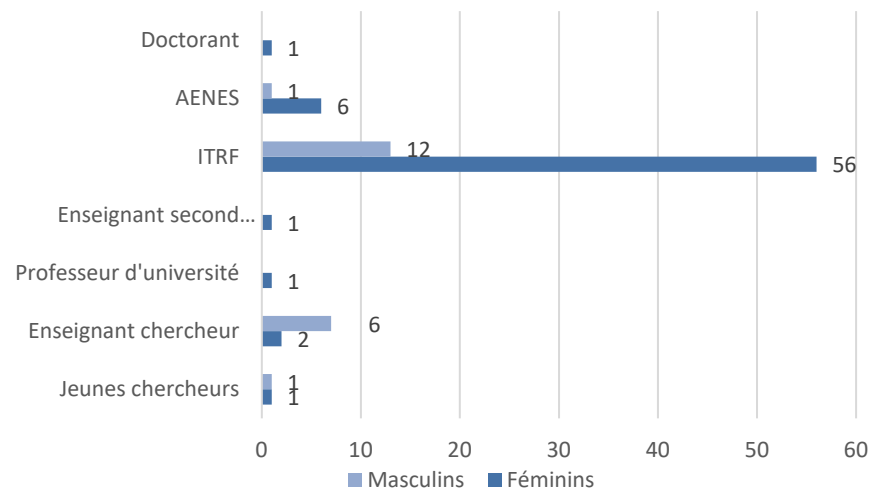
Répartition des agents en situation de handicap par statut en 2025



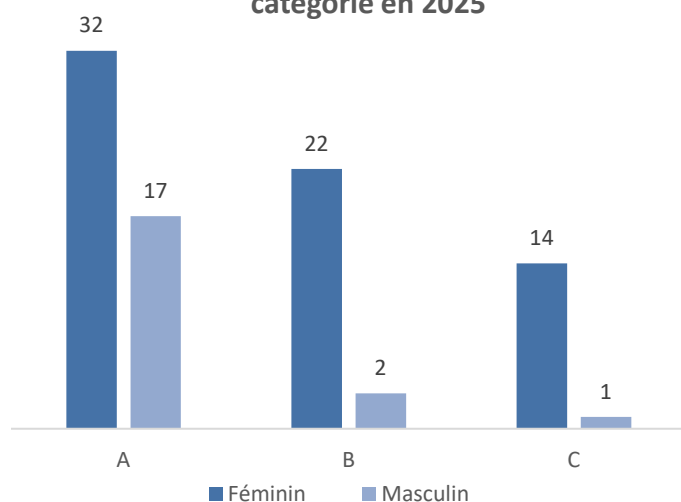
Répartition des agents en situation de handicap par type de population en 2025



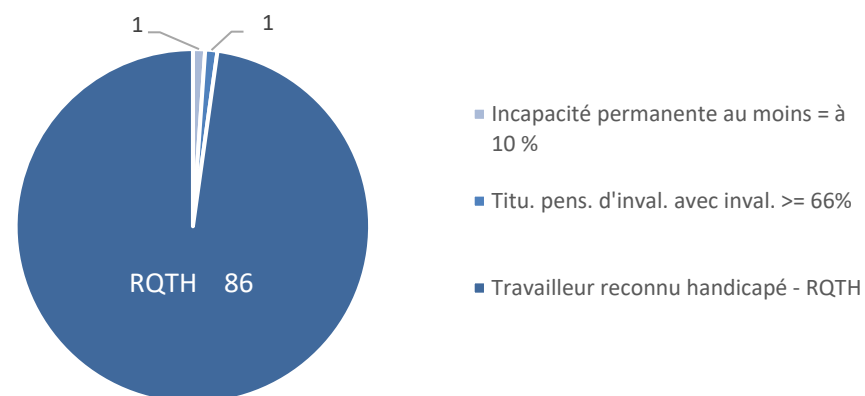
Répartition des agents en situation de handicap par type de population en 2025



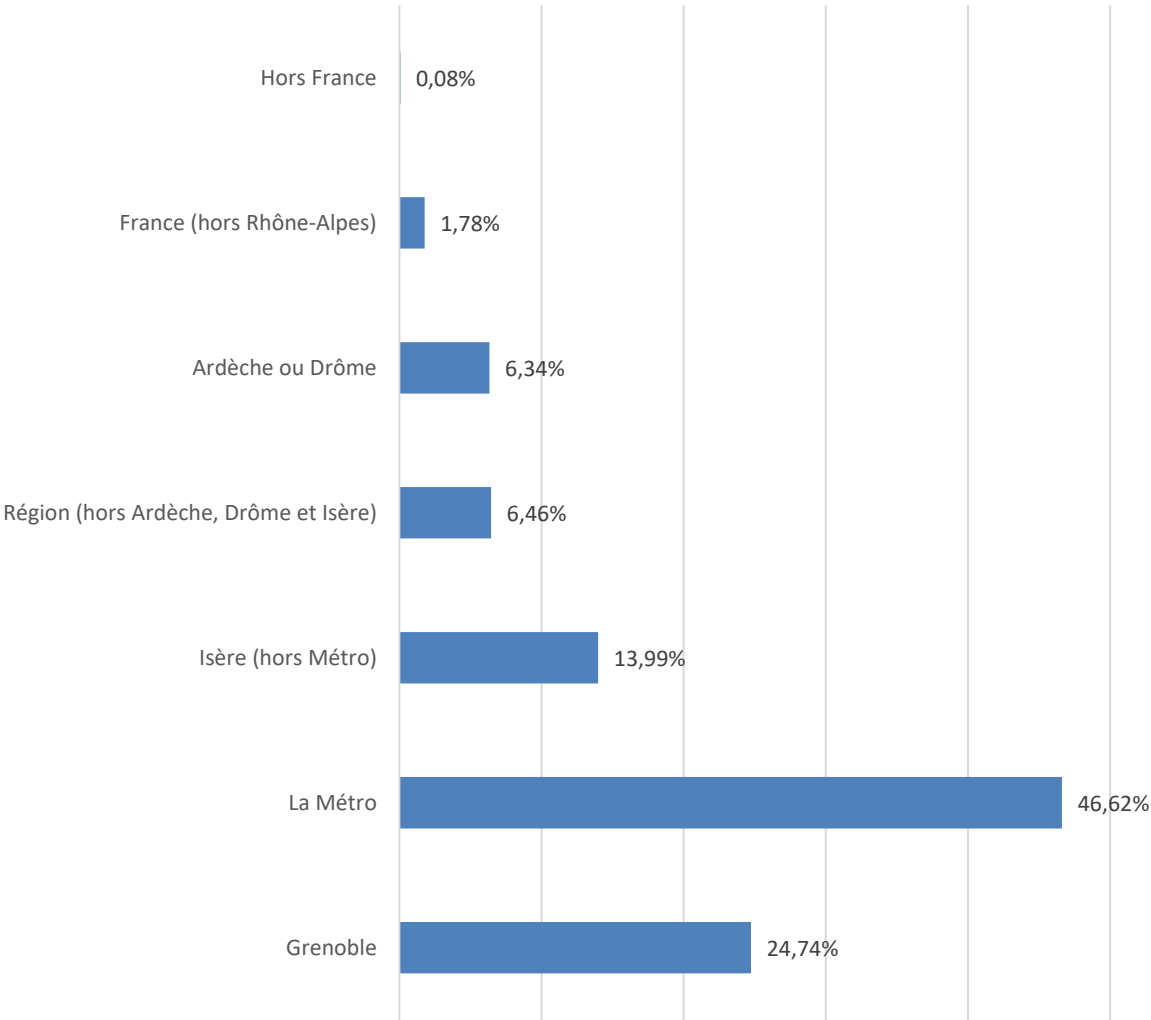
Répartition des agents en situation de handicap par catégorie en 2025



Répartition des agents en situation de handicap par type de handicap en 2025



7.9. Domiciliation des personnels



Liste des 49 communes de la métropole grenobloise

Bresson	Noyarey
Brié-et-Angonnes	Poisat
Champ-sur-Drac	Proveysieux
Champagnier	Notre-Dame-de-Mésage
Claix	Quaix-en-Chartreuse
Corenc	Saint-Barthélémy-de-Séchilienne
Domène	Saint-Égrève
Échirolles	Saint-Georges-de-Commiers
Eybens	Saint-Martin-d'Hères
Fontaine	Saint-Martin-le-Vinoux
Gières	Saint-Paul-de-Varces
Grenoble	Saint-Pierre-de-Mésage
Herbeys	Sarcenas
Jarrie	Sassenage
La Tronche	Séchilienne
Le Fontanil-Cornillon	Seyssinet-Pariset
Le Gua	Seyssins
Le Pont-de-Claix	Varces-Allières-et-Risset
Le Sappey-en-Chartreuse	Vaulnaveys-le-Bas
Meylan	Vaulnaveys-le-Haut
Miribel-Lanchâtre	Venon
Mont-Saint-Martin	Veurey-Voroize
Montchaboud	Vif
Murianette	Vizille
Notre-Dame-de-Commiers	

(Source SIHAM)

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



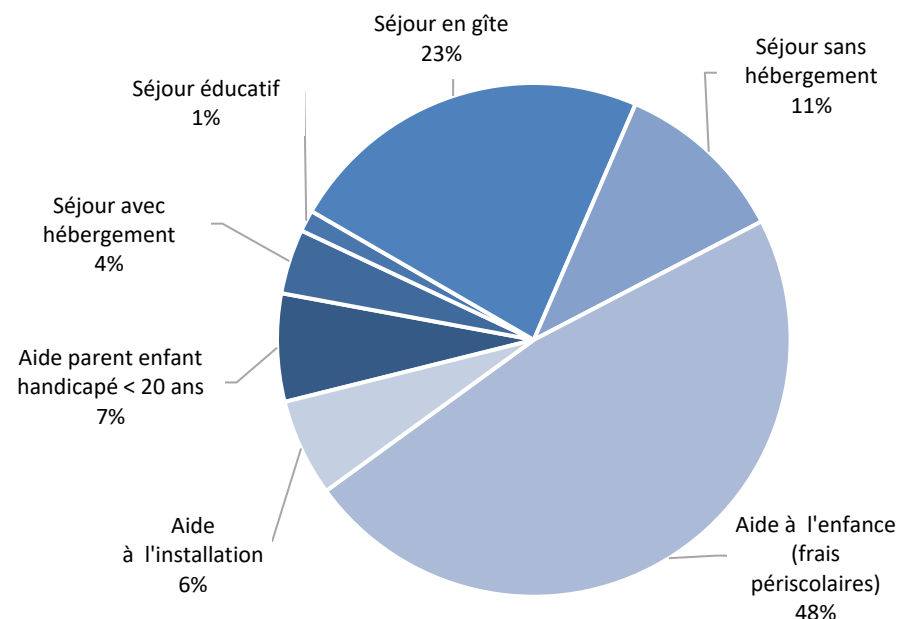
Pour l'année 2025, **154 demandes de prestations sociales** ont été traitées, dont **147** favorablement (95%).

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

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

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

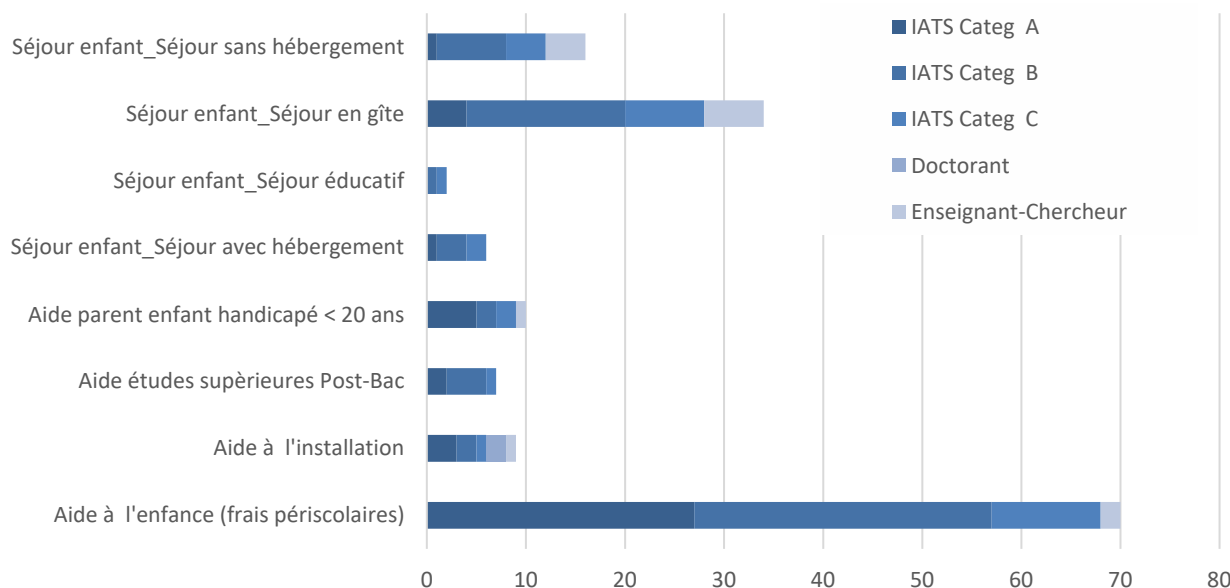
PRESTATIONS SOCIALES : 154 DOSSIERS TRAITES EN 2025



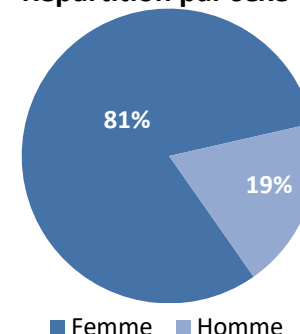
(Source DRH-SCAS)

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 2025 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, une escapade en Provence (des Baux de Provence à la Camargue) en 2024 et une balade à Marseille en 2025.

Aides exceptionnelles

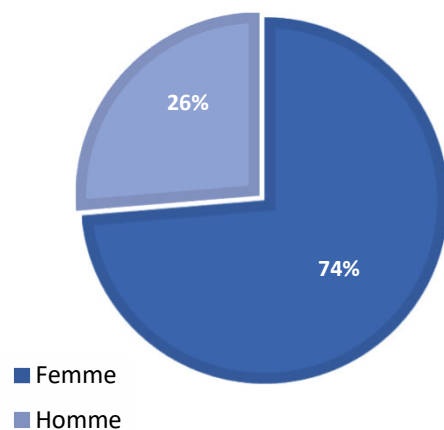
Les **aides exceptionnelles** sont des aides spécifiques en faveur des agents pour faire face à des situations personnelles très difficiles. Pour en bénéficier, une demande motivée auprès de l'assistante sociale doit être faite. La décision d'attribution d'une aide exceptionnelle à un agent est décidée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



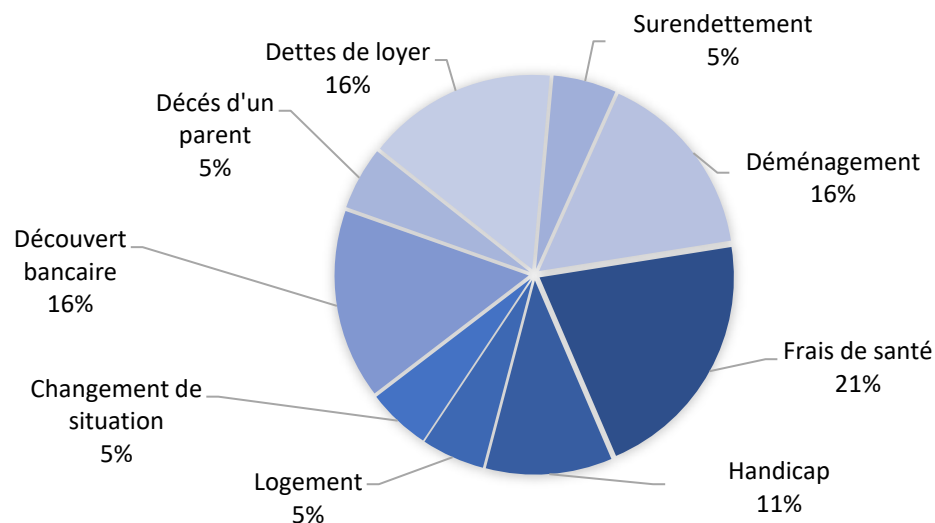
Pour l'année 2025, **16 agents** ont fait une demande d'aide exceptionnelle, pour un montant global attribué de **13 500 euros**.

Pour répondre à des extrêmes urgence, des bons alimentaires ont été mis en place. Cette année, 5 Carnets d'une valeur de 50 euros ont été attribués.

Le graphique ci-dessous **donne la répartition Homme/Femme des personnels ayant déposé un dossier en 2025.**



MOTIF DES DEMANDES D'AIDE EXCEPTIONNELLE



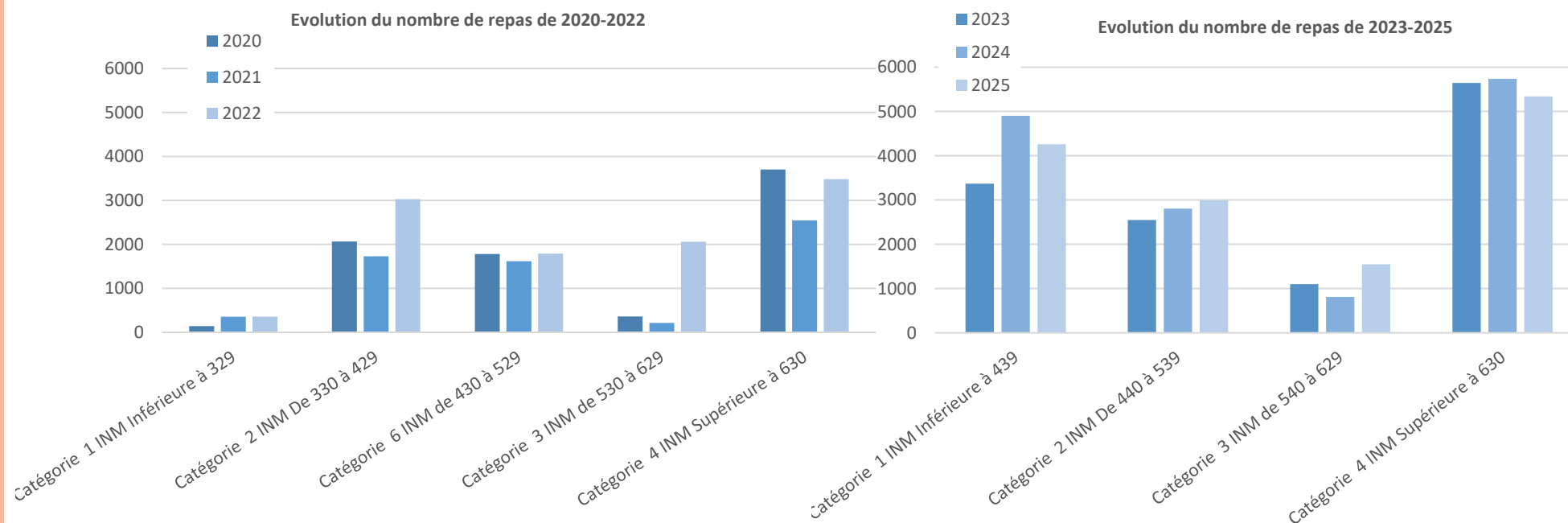
Pour l'année 2024, **20 agents** ont fait une demande d'aide exceptionnelle, pour un montant global attribué de **16 400 euros**.

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.

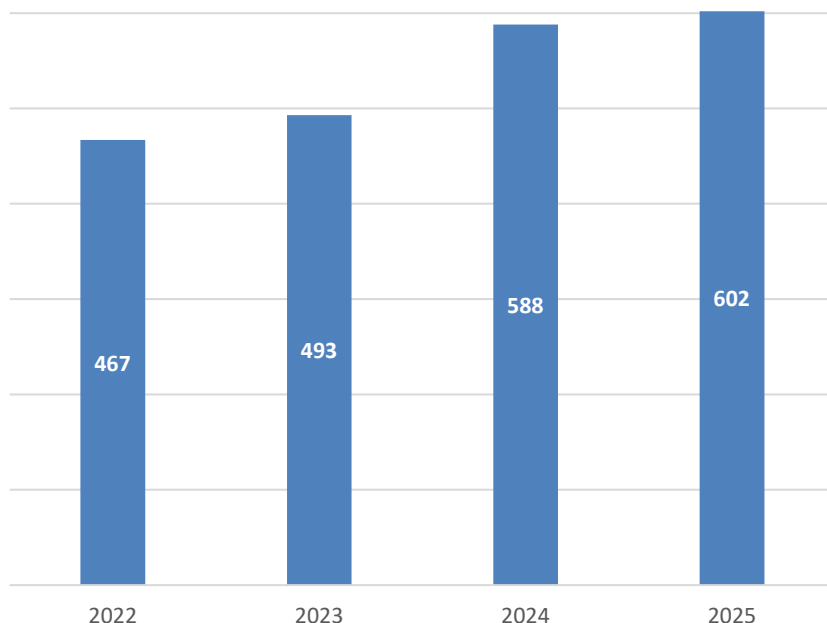


En janvier 2023, l'établissement a acté la modification des catégories et une augmentation des subventions.

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 2025



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 2025**, **519 agents** ont bénéficié du dispositif FMD pour un montant de **142 100€**.

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

Bilan 2025

Le budget non consolidé géré par le SCAS en 2024 a été de **318 800€**, 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 **394 609€**.

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 713 409€, soit 449€ en moyenne par agent et par an.

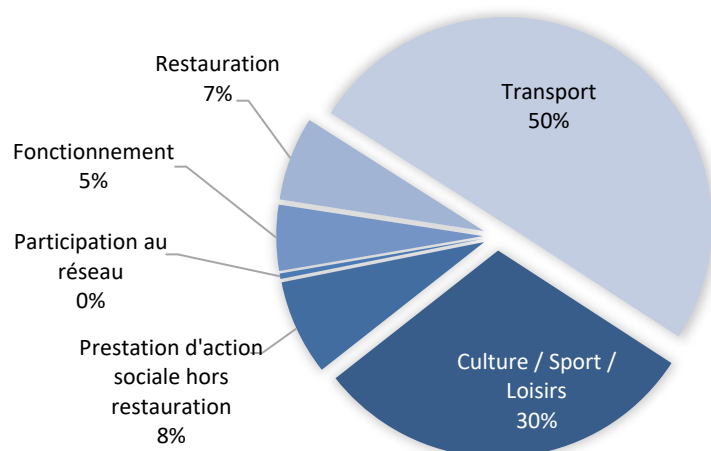


En 2025, le SCAS a fonctionné avec 3 personnels (2 à plein temps, 1 à 80%), 1 Directeur (25%) et 1 responsable de commission activités sportives, culturelles et de loisirs, ayant 10% de son temps de travail à consacrer à sa fonction. On obtient ainsi une masse salariale consacrée à la politique sociale de **90 914€**.

Par conséquent, en 2025, Grenoble INP - UGA a consacré 804 323€ à sa politique sociale, soit 506 € 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 2025.

Politique sociale 2025 par action (budget consolidé)



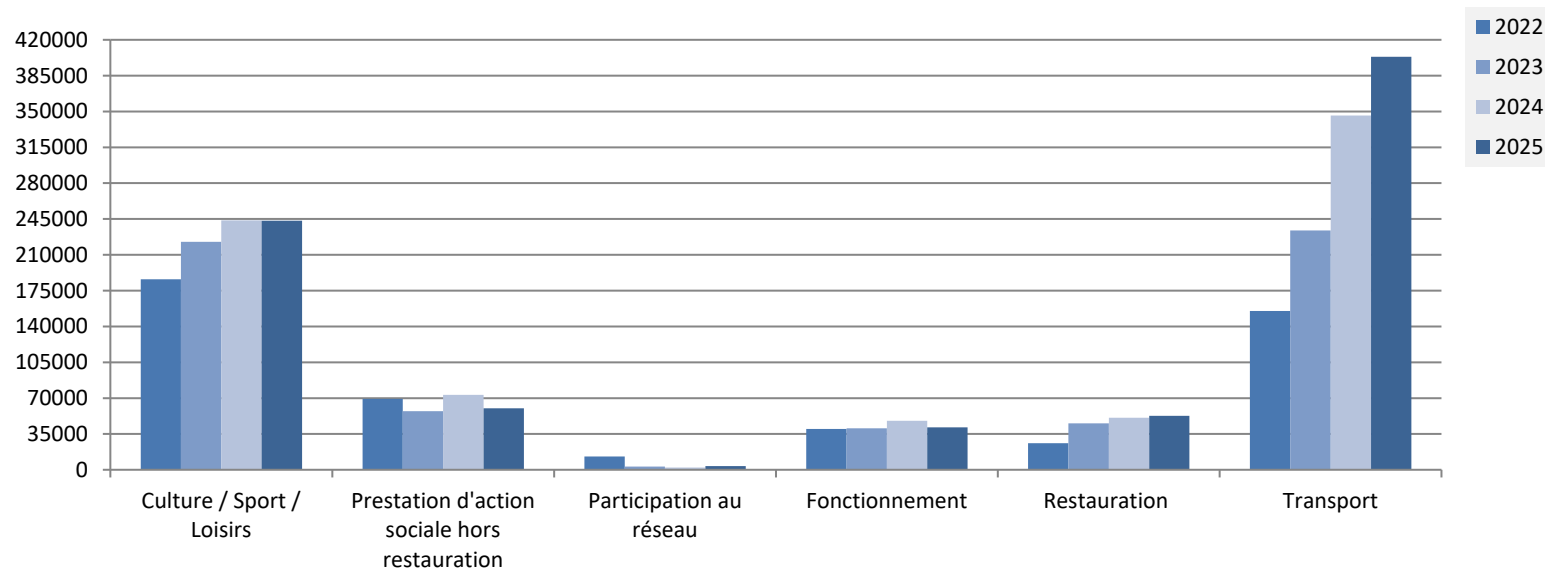
En 2024, Grenoble INP - UGA a consacré 763 829 € à sa politique sociale, soit 503 € par agent et par an.

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.

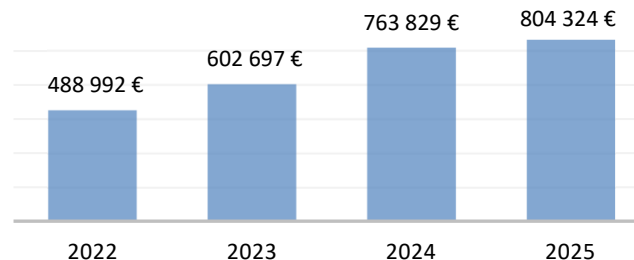
Enfin, le graphique ci-dessous donne l'évolution entre 2022 et 2025 du budget consolidé consacré aux différentes thématiques : culture / sport / loisirs, prestations d'action sociale hors restauration, participation au réseau d'action sociale, fonctionnement, restauration, et transport.

Evolution 2022-2025 par thématique (budget consolidé)



La dynamique observée en 2022 se poursuit en 2025. 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.

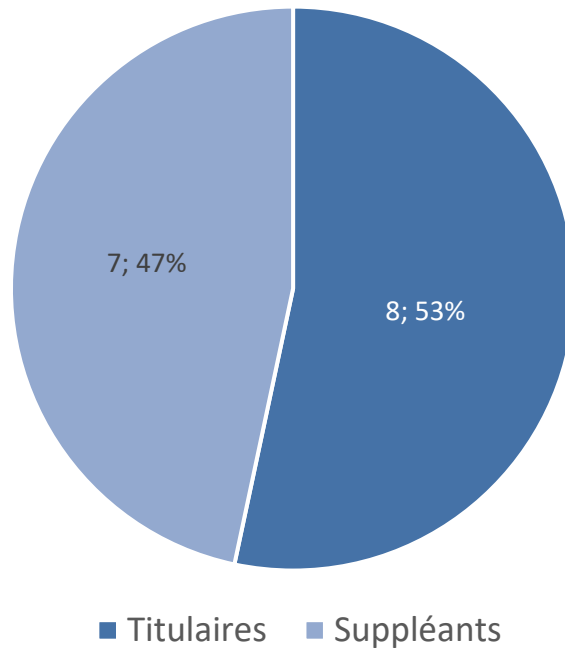
Evolution globale du budget consolidé



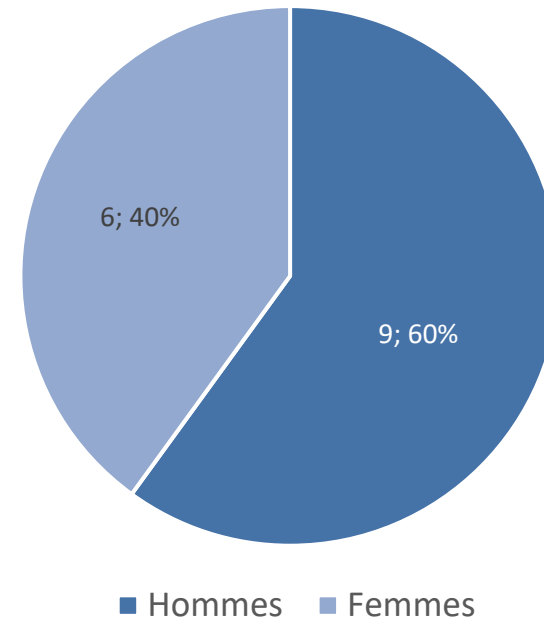
9.1. Représentants du personnel du CSA

Nombre de représentants du personnel en 2025

Nombre de représentants du personnel par statut



Nombre de représentants du personnel par sexe



9.2. Réunions des instances au cours de l'année

Nombre de réunions des instances au cours de l'année

	2025	Rappel 2024	Rappel 2023
Conseil d'Administration (CA)	5	4	4
Conseil Scientifique (CS)	4	4	4
Conseil de Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU)	7	5	5
Comité social d'administration (CSA)	6	7	7
La Formation spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSCT) du CSA	4	4	4

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

	2025		2024		Rappel 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local	50	28	29	15	254	170
TOTAL	78		44		424	

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
CRE	Conditions de Retour à l'Equilibre
CSA	Comité Social d'Administration
CAP@UGA	Centre d'Accompagnement à la Pédagogie

D

DGS	Directeur Général des Services
DGSA	Directeur Général Adjoint des Services
DUERP	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

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 Indemnitaire 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 2025 a été réalisé sous le pilotage de la **Direction des Ressources Humaines** avec la participation active de la **Direction des Systèmes d'Information**.

La composition graphique a été effectuée par la **Direction de la Communication** de Grenoble INP - UGA.



Grenoble INP - UGA

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