

Rapport social unique 2021



grenoble-inp.fr/rapport-social





Ioannis PARISSIS,
Vice-Président en charge
des Ressources Humaines

Le rapport social évolue en permanence à la fois dans son contenu, qui s'enrichit, et dans sa forme. Comme chaque année, j'exprime ma reconnaissance, au nom de l'établissement aux personnes et aux directions impliquées dans son élaboration (Direction des Ressources Humaines, Direction des Systèmes d'Information, Direction de la Communication).

Parmi les très nombreuses informations que vous aurez l'occasion de découvrir en le lisant, on peut souligner quelques points notables:

- Le télétravail semble aujourd'hui bien installé dans les mentalités, une majorité des agents éligibles le pratiquent de manière volontaire au moins un jour par semaine.
- Le nombre de personnels enseignants chercheurs et enseignants est en augmentation, suite à la création de plusieurs postes.
- La rubrique « Avancement » permet d'observer les résultats des candidatures des agents de Grenoble INP à un avancement de grade ou de corps. On notera, en particulier, que l'année 2021 a été un très bon cru pour les enseignants chercheurs et que la campagne d'avancement de corps des agents IATS contractuels se déroule désormais annuellement.

Bonne lecture!

Suite à la parution du décret du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, **le bilan social disparaît** au profit de **la base de données sociales et du rapport social unique**.

Ainsi, seront désormais proposés :

- **Une Base de données sociales**, rendue accessible aux seuls membres des comités sociaux (Comité Technique pour 2022), 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 et prospective.

L'année 2021 est transitoire et le Rapport social unique est établi à partir des données disponibles, étoffées de quelques informations supplémentaires pour les éléments qui semblaient essentiels à conserver, présents dans les précédents bilans sociaux de l'établissement.

1. EMPLOI	5	4. FORMATION	45	7. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	64
1.1. Effectifs globaux	5	4.1. Nombre d'agents formés	45	7.1. Télétravail	64
Effectifs gérés	5	4.2. Nombre de jours de formation	46	7.2. Quotités de travail	65
Personnels en fonction	6	4.3. Nombre de stagiaires en formation	47	7.3. Congés	67
1.2. Personnels enseignants chercheurs et enseignants	9	4.4. Nombre de demandes de congé formation	48	7.4. Compte Epargne Temps	68
1.3. Personnels administratifs et techniques IATS	16			7.5. Absences au travail hors raisons de santé	71
1.4. Focus stagiaires	25	5. REMUNERATIONS	49	7.6. Absences au travail pour raisons de santé	72
1.5. Contractuels de recherche et doctorants	26	5.1. Masse salariale globale	49	7.7. Jours de carence	76
1.6. Pyramides des âges (par sexe et par statut)	27	5.2. Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées	50	7.8. Personnes en situation de handicap	77
2. RECRUTEMENTS	32	5.3. GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat)	50	8. ACTION SOCIALE	79
2.1. Entrées	32	5.4. Rémunérations nettes par déciles	51	8.1. Bilan de la politique sociale en faveur des personnels de Grenoble INP – UGA	79
3. PARCOURS PROFESSIONNELS	36	5.5. Rémunérations annuelles brutes versées	52		
3.1. Mobilité	36	5.6. Nombre d'Equivalents temps plein annuels rémunérés (ETPR)	54	9. DIALOGUE SOCIAL	86
3.2. Conseils en mobilité carrière	38	5.7. Nombre de mois de personnes physiques payées	55	9.1. Représentants du personnel par type d'instance	86
3.3. Avancement	39	5.8. Rémunérations par tranche d'indice majoré	56	9.2. Réunions des instances au cours de l'année	87
3.4. Départs	43	6. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	57	9.3. Grèves	88
		6.1. Risques professionnels	57	GLOSSAIRE	89
		6.2. Dispositifs de signalement	58		
		6.3. Bénéficiaire d'un temps partiel thérapeutique	59		
		6.4. Médecine de prévention	60		

1.1. Effectifs globaux

1.1.1. Effectifs gérés au 31/12/2021

Les effectifs gérés incluent l'ensemble des personnels en fonction et hors activité, titulaires et contractuels, rattachés à l'établissement au 31 décembre 2021.

Sont pris en compte :

- les agents en fonction (dont apprentis) occupant un poste au 31/12/2021, soit 1 297 agents
 - le personnel hors activité, non présent dans l'établissement au 31/12/2021, soit 44 agents
- Les contractuels étudiants, vacataires, stagiaires ne sont, en revanche, pas pris en compte.

1367

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

1341

Agents gérés au 31/12/2021

1297

Agents en fonction au 31/12/2021

		Enseignants	IATS	Contractuels de recherche	Total		Rappel 2020	Rappel 2019
		Effectif	Effectif	Effectif	Effectif	%		
En fonction (agent occupant un poste)		395	658	244	1 297	96,7%	1 275	1 294
Hors activité (agent n'occupant pas de poste dans l'établissement)	Maladies longues (CLD...)		4		4	0,3%	2	2
	Congé parental		1		1	0,1%	1	
	Congé formation		1		1			2
	Détachement sortant	4	10		14	1,0%	10	9
	Congé mobilité				0	0,0%	2	
	Fin de droits maladie							
	Disponibilité*	10	14		24	1,8%	26	29
Total Hors activité		14	30	0	44	3,3%	41	42
Total Effectifs gérés		409	688	244	1 341	100,0%	1 316	1 336

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

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

1.1.2. Personnel en fonction au 31/12/2021 *

	EFFECTIFS 2021						Rappel 2020			Rappel 2019		
	Hommes		Femmes		Total		H	F	Total	H	F	Total
Enseignants	282	71,39%	113	28,61%	395	30%	277	114	391	280	113	393
IATS	243	36,93%	415	63,07%	658	51%	242	408	650	248	418	666
Contractuels de recherche	173	70,90%	71	29,10%	244	19%	161	73	234	167	68	235
Total	698	53,82%	599	46,18%	1297	100%	680	595	1275	695	599	1294

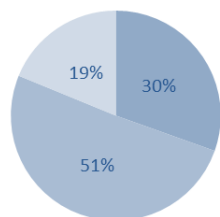


La proportion d'hommes est **plus importante que celle des femmes (54% d'hommes contre 46% de femmes)**.

On constate toutefois des disparités importantes entre les populations puisque les enseignants comprennent 71% d'hommes, les contractuels de recherche 71% contre 37% seulement chez les agents administratifs.

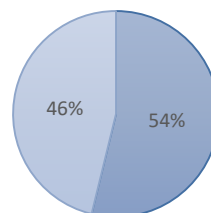
* Comprend tous les personnels Grenoble INP occupant un poste au 31/12/2021 (titulaires et contractuels, dont contrats de recherche et de formation, hors contractuels étudiants, vacataires et stagiaires et hors personnels en congé parental, disponibilité, congé maladie longue durée, congé formation, détachement hors Grenoble INP). Il s'agit d'une observation des effectifs présents au 31/12/2021 et non d'une photographie des postes de l'établissement (postes vacants non représentés).

Répartition par type de population



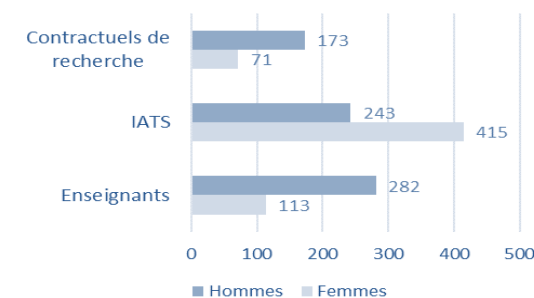
■ Enseignants ■ IATS ■ Contractuels de recherche

Répartition par sexe



■ Hommes ■ Femmes

Répartition par type de population et sexe



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

	Effectifs en fonction 2021										Rappel 2020	Rappel 2019
	A			B			C			TOTAL GENERAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL			
FONCTIONNAIRE SUR EMPLOI PERMANENT	350	179	529	30	67	97	18	51	69	695	685	691
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	63	79	142	17	81	98	12	12	24	264	590	603
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	199	108	307	4	19	23	1	2	3	333		
APPRENTI	0	0	0	0	0	0	4	1	5	5		
TOTAL	612	366	978	51	167	218	35	66	101	1297	1275	1294

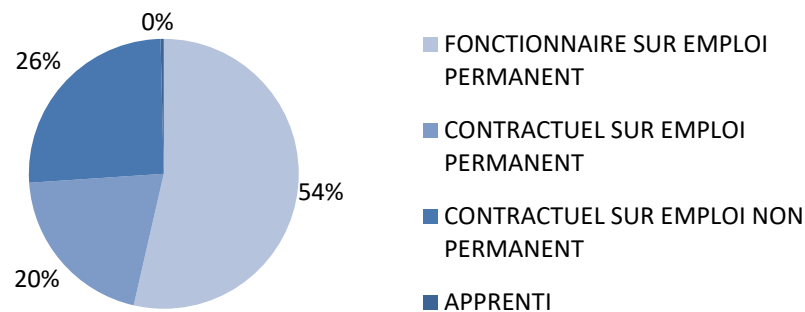


Les effectifs ont augmenté entre 2020 et 2021 (+22 agents) :

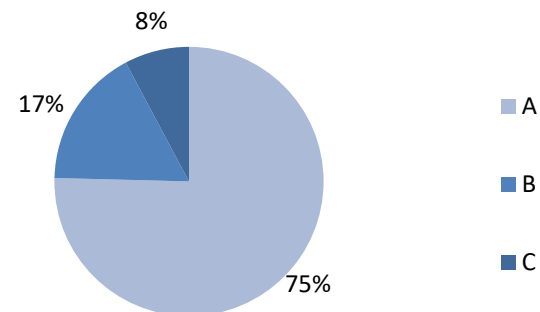
+10 titulaires

+12 contractuels

Répartition par statut d'emploi



Répartition par catégorie hiérarchique



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

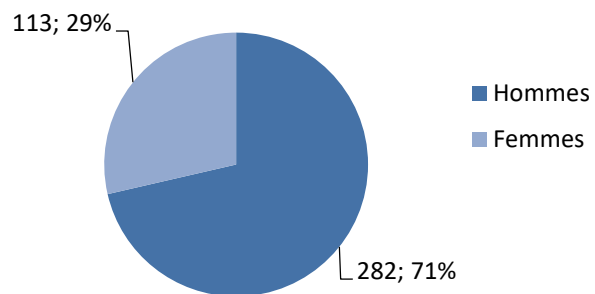
	ETP en fonction 2021										Rappel 2020	Rappel 2019
	A			B			C			TOTAL GENERAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL			
FONCTIONNAIRE SUR EMPLOI PERMANENT	346,3	174,2	520,5	29,6	63,6	93,2	18	47,7	65,7	679,4	668,6	673,1
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	59,8	74,4	134,2	17	76	93	11,2	10,3	21,5	248,7	568,2	578,9
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	197,4	106,1	303,5	4	18,1	22,1	1	2	3	328,6		
APPRENTI	0	0	0	0	0	0	4	1	5	5		
TOTAL	603,5	354,7	958,2	50,6	157,7	208,3	34,2	61	95,2	1261,7	1236,8	1252,0

1.2. Personnels enseignants chercheurs et enseignants

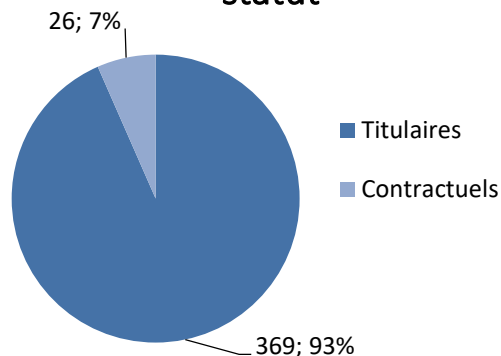
Effectifs d'enseignants par catégorie d'emploi, sexe et statut au 31/12/2021

Catégorie d'emploi	ETP 2021			Rappel 2020	Rappel 2019	EFFECTIFS 2021			Rappel 2020	Rappel 2019
	Hommes	Femmes	Total			Hommes	Femmes	Total		
PR	92,9	32,8	125,7	123,7	122,4	93	33	126	124	123
MCF	128,1	48,3	176,4	173,0	175,5	130	49	179	175	178
PRAG	32,6	17,4	50	45,6	44,1	33	18	51	46	45
PRCE	6	6,5	12,5	14,2	13,4	6	7	13	15	14
Sous Total Titulaires	259,6	105	364,6	356,5	355,4	262	107	369	360	360
ATER	8		8	15,0	15,5	8		8	15	16
PAST	4	1	5	5,0	5,5	7	2	9	9	9
ENS CONT	4,8	3,5	8,3	7,0	7,3	5	4	9	7	8
Sous Total Contractuels	16,8	4,5	21,3	27,0	28,3	20	6	26	31	33
TOTAUX	276,4	109,5	385,9	383,5	383,7	282	113	395	391	393

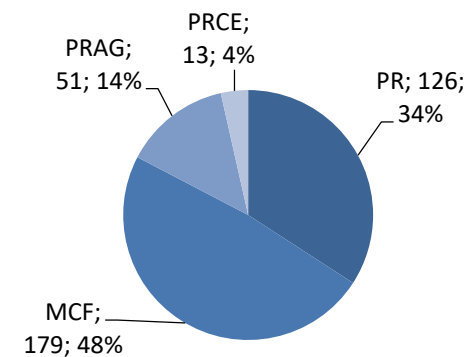
Effectifs enseignants par sexe



Effectifs enseignants par statut



Répartition des enseignants titulaires



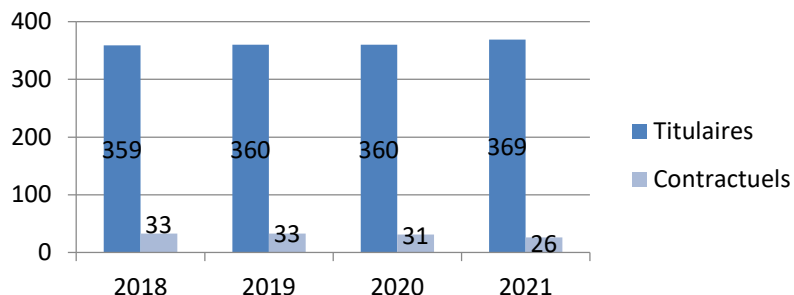
On observe une légère augmentation des effectifs entre 2020 et 2021 (+4 agents au total, +9 agents si on observe les titulaires uniquement) :

- +2 professeurs des universités
- +4 maîtres de conférences
- +5 professeurs agrégés
- 2 professeurs certifiés
- 7 ATER
- +2 enseignants contractuels

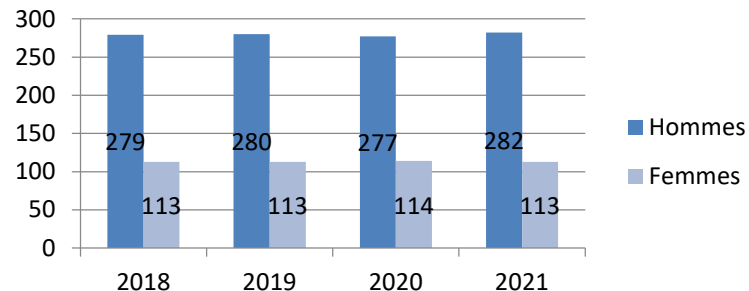
Au global, les professeurs des universités représentent 34% des enseignants, et les maîtres de conférence représentent 48% des enseignants titulaires.

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

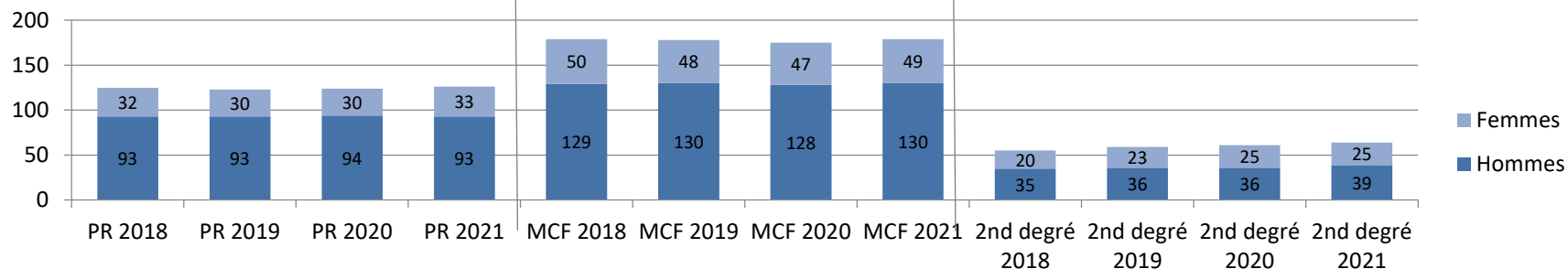
Enseignants par statut



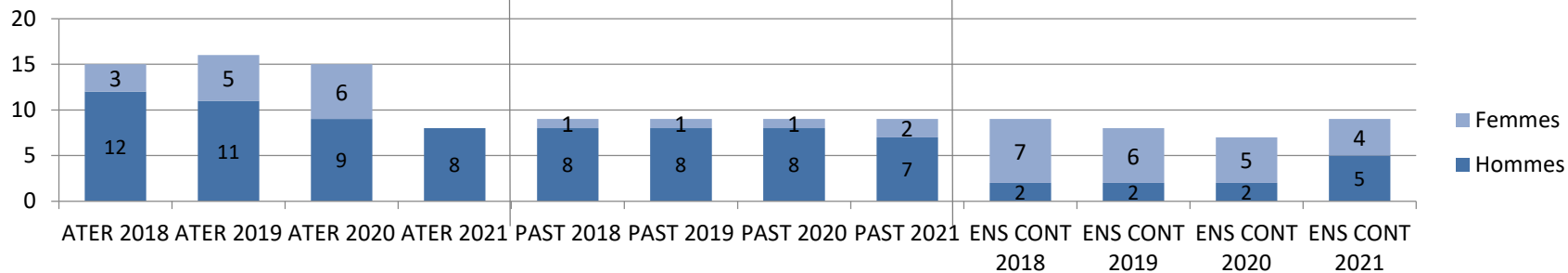
Enseignants par sexe



Enseignants chercheurs et enseignants du second degré



ATER, PAST et enseignants contractuels

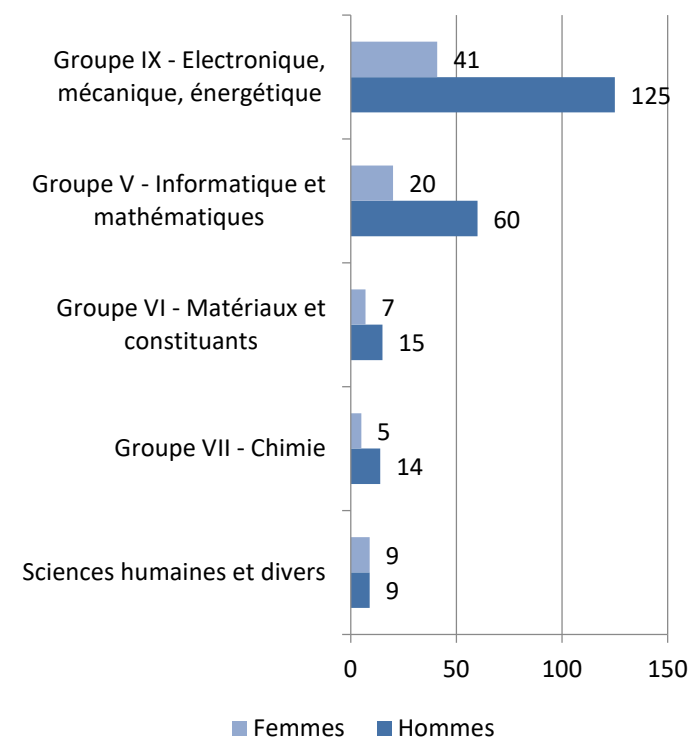


Les effectifs enseignants par métier au 31/12/2021

Enseignants chercheurs titulaires par section CNU

S.CNU	Intitulé section	H	F	Total	Rappel 2020	Rappel 2019
Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique		125	41	166	165	164
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	34	6	40	41	42
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	43	10	53	53	53
62	Energétique, génie des procédés	13	10	23	21	21
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	35	15	50	50	48
Groupe V - Informatique et mathématiques		60	20	80	78	77
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	11	2	13	13	13
27	Informatique	49	18	67	65	64
Groupe VI - Matériaux et constituants		15	7	22	22	24
28	Milieux denses et matériaux	9	5	14	14	15
29	Constituants élémentaires	6	2	8	8	9
Groupe VII - Chimie		14	5	19	18	19
31	Chimie théorique, physique, analytique	4	1	5	5	5
33	Chimie des matériaux	10	4	14	13	14
Sciences humaines et divers		9	9	18	16	17
05	Sciences économiques	4	2	6	5	5
06	Sciences de gestion et du management	3	2	5	5	5
19	Sociologie, démographie	1	2	3	3	3
37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement	1	2	3	2	2
64	Biochimie et biologie moléculaire		1	1	1	1
70	Sciences de l'éducation et de la formation					1
Total des enseignants chercheurs		223	82	305	299	301

Enseignants chercheurs titulaires par groupe de section CNU

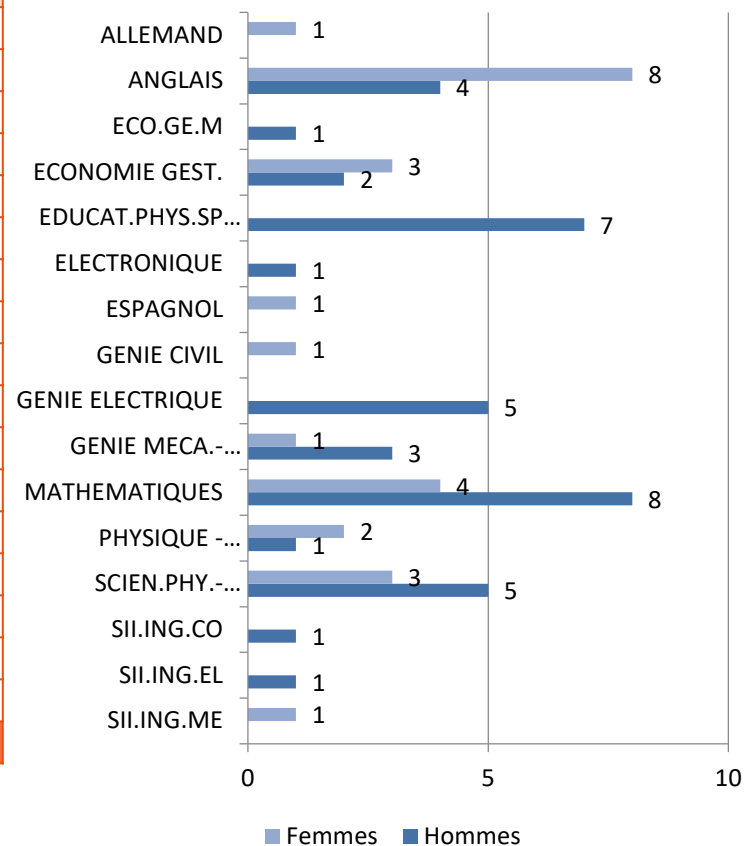


(Source Harpege)

Enseignants du second degré titulaires par discipline

Discipline	H	F	Total	Rappel 2020	Rappel 2019
ALLEMAND		1	1	1	1
ANGLAIS	4	8	12	12	11
ECO.GE.M	1		1		
ECONOMIE GEST.	2	3	5	5	5
EDUCAT.PHYS.SPORT	7		7	7	7
ELECTRONIQUE	1		1	1	1
ESPAGNOL		1	1	1	1
GENIE CIVIL		1	1	1	1
GENIE ELECTRIQUE	5		5	5	5
GENIE MECA.-MECAN.	3	1	4	4	4
MATHEMATIQUES	8	4	12	12	12
PHYSIQUE - CHIMIE	1	2	3	2	2
SC.TEC.IND			0		1
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	5	3	8	7	7
SII.ING.CO	1		1	1	
SII.ING.EL	1		1	1	1
SII.ING.ME		1	1	1	
Total des emplois du second degré	39	25	64	61	59

Enseignants du second degré titulaires par discipline

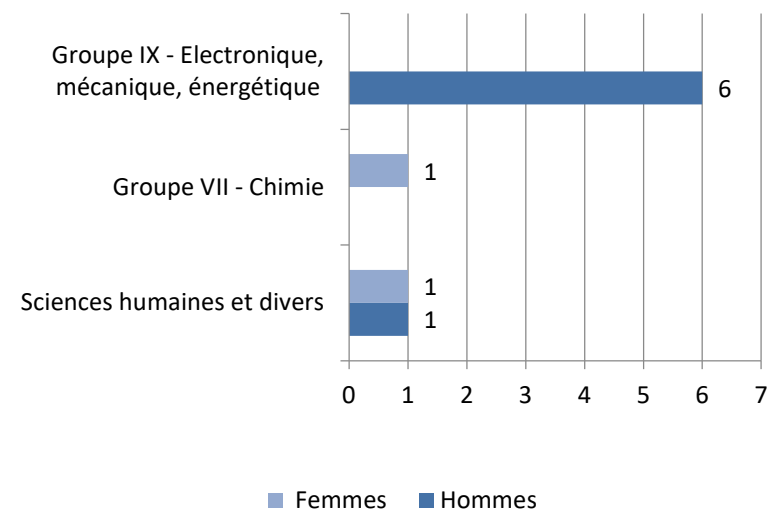


(Source Harpege)

Enseignants contractuels PAST par section CNU

S.CNU	Intitulé section	H	F	Total	Rappel 2020	Rappel 2019
Groupe IX - Electronique, mécanique, énergétique		6		6	5	4
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	2		2	2	2
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1		1	1	
62	Energétique, génie des procédés	1		1	1	1
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	2		2	1	1
Groupe V - Informatique et mathématiques					1	1
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques				1	1
Groupe VI - Matériaux et constituants					1	1
28	Milieus denses et matériaux				1	1
Groupe VII - Chimie			1	1		
33	Chimie des matériaux		1	1		
Sciences humaines et divers		1	1	2	3	3
06	Sciences de gestion et du management	1	1	2	3	3
Total des emplois de PAST		7	2	9	9	9

PAST par groupe de section CNU

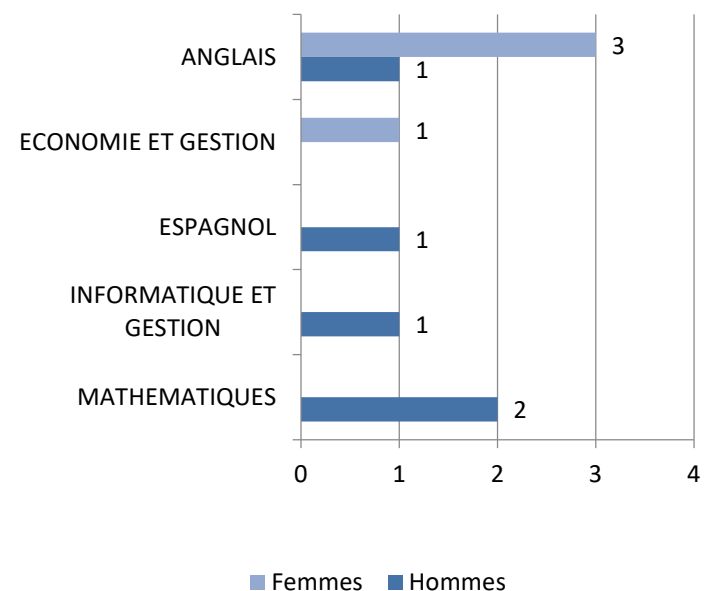


(Source Harpege)

Enseignants contractuels par discipline

Discipline	H	F	Total	Rappel 2020	Rappel 2019
ALLEMAND				1	
ANGLAIS	1	3	4	3	4
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE					1
ECONOMIE ET GESTION		1	1	1	
ESPAGNOL	1		1	1	1
INFORMATIQUE ET GESTION	1		1	1	1
MATHEMATIQUES	2		2		
SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE					1
Total des emplois enseignants contractuels	5	4	9	7	8

Enseignants contractuels par discipline



1.3. Personnels administratifs et techniques IATS

1.3.1 Effectifs IATS

Observation au 31/12/2021

	Effectifs IATS en fonction 2021										Rappel 2020	Rappel 2019
	A			B			C			TOTAL GENERAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL			
FONCTIONNAIRE SUR EMPLOI PERMANENT	88	72	160	30	67	97	18	51	69	326	325	331
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	25	65	90	17	81	98	12	12	24	212		
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	44	45	89	4	19	23	1	2	3	115	325	335
APPRENTI	0	0	0	0	0	0	4	1	5	5		
TOTAL	157	182	339	51	167	218	35	66	101	658	650	666

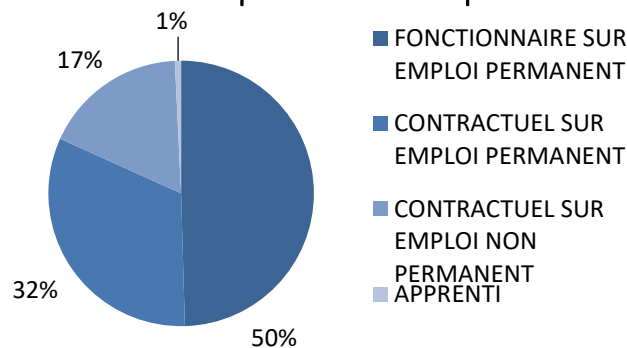


Entre 2019 et 2020, on observait une baisse de 16 agents personnels administratifs et techniques.

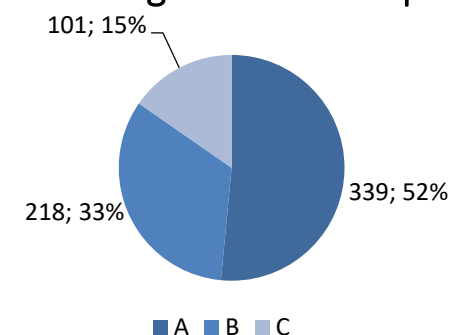
Entre 2020 et 2021, la tendance est à la hausse (+8 agents au 31/12) :
 +1 titulaire
 +7 contractuels

-3 catégories A
 +10 catégories B
 +1 catégorie C

Effectifs par statut d'emploi



Effectifs par catégorie hiérarchique



(Source SIHAM)

1.3.2. Effectifs titulaires IATS

Observation au 31/12/2021

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

	ETP 2021			Rappel 2020	Rappel 2019	EFFECTIFS 2021			Rappel 2020	Rappel 2019
	H	F	Total			H	F	Total		
CATEGORIE A				CATEGORIE A		CATEGORIE A			CATEGORIE A	
IGR	23,8	6,7	30,5	32,7	31,5	24	7	31	33	32
IGE	45,1	32,2	77,3	71,2	70	46	34	80	74	73
ASI	13,8	22,3	36,1	36	34,7	14	23	37	37	36
Total A	82,7	61,2	143,9	139,9	136,2	84	64	148	144	141
CATEGORIE B				CATEGORIE B		CATEGORIE B			CATEGORIE B	
TCH	28,6	52	80,6	77,1	80,4	29	55	84	80	84
CATEGORIE C				CATEGORIE C		CATEGORIE C			CATEGORIE C	
ATRF	17	29,9	46,9	47,5	52,8	17	32	49	50	55
Total	128,3	143,1	271,4	264,5	269,4	130	151	281	274	280



Entre 2019 et 2020, on notait une diminution de 6 agents IATS titulaires ITRF.
 Entre 2020 et 2021, les effectifs d'agents titulaires ITRF se stabilisent (+1 agent) :
 +3 catégorie A
 +4 catégorie B
 -6 catégorie C

Observation au 31/12/2021

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

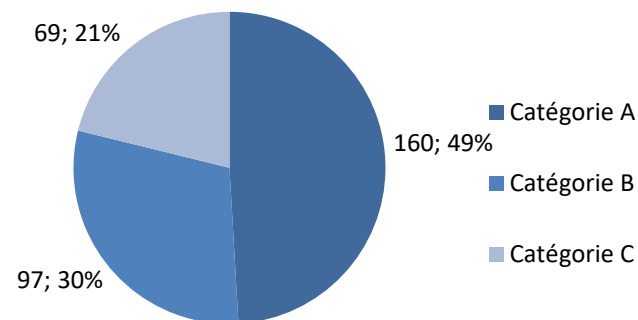
	ETP 2021			Rappel 2020	Rappel 2019	EFFECTIFS 2021			Rappel 2020	Rappel 2019
	H	F	Total			H	F	Total		
CATEGORIE A				CATEGORIE A		CATEGORIE A			CATEGORIE A	
DGS/AGC/DGSA	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3
AAE	3	6	9	10	10	3	6	9	10	10
Total A	4	8	12	13	13	4	8	12	13	13
CATEGORIE B				CATEGORIE B		CATEGORIE B			CATEGORIE B	
SAENES	1	11,6	12,6	12,3	12,2	1	12	13	13	13
CATEGORIE C				CATEGORIE C		CATEGORIE C			CATEGORIE C	
ADJENES	1	17,8	18,8	22,3	23,1	1	19	20	25	25
Total	6	37,4	43,4	47,6	48,3	6	39	45	51	51



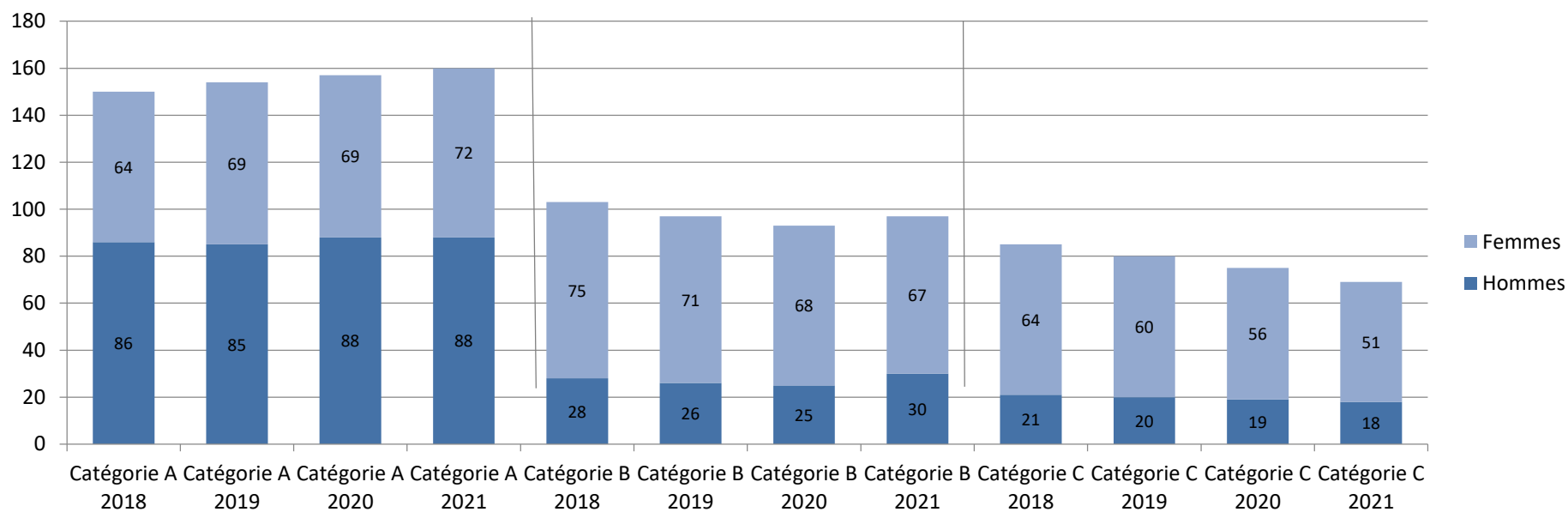
Entre 2020 et 2021, les effectifs d'agents titulaires AENES diminuent (-6 agent) :

- 1 catégorie A
- 5 catégorie C

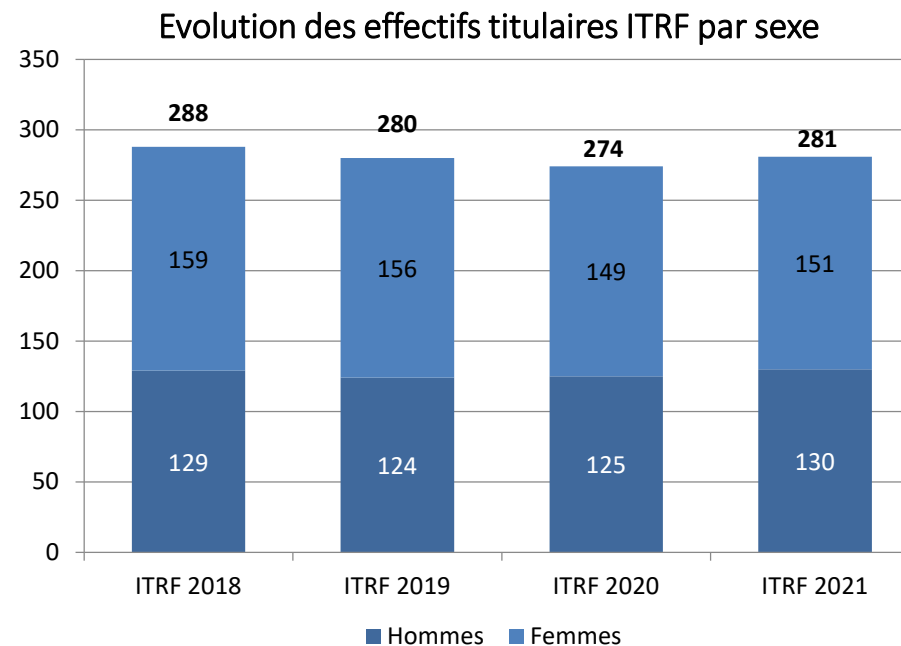
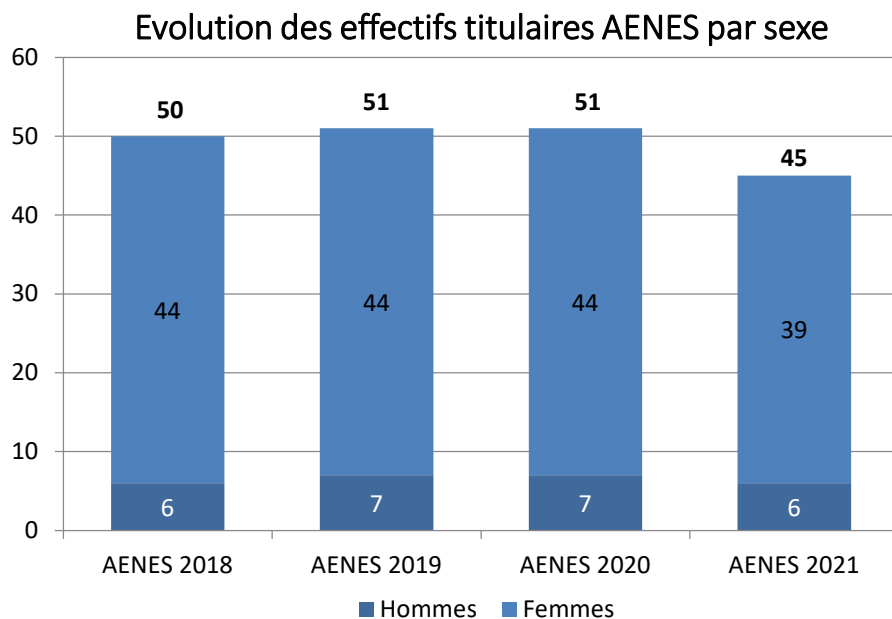
Titulaires IATS par catégorie au 31/12/2021



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

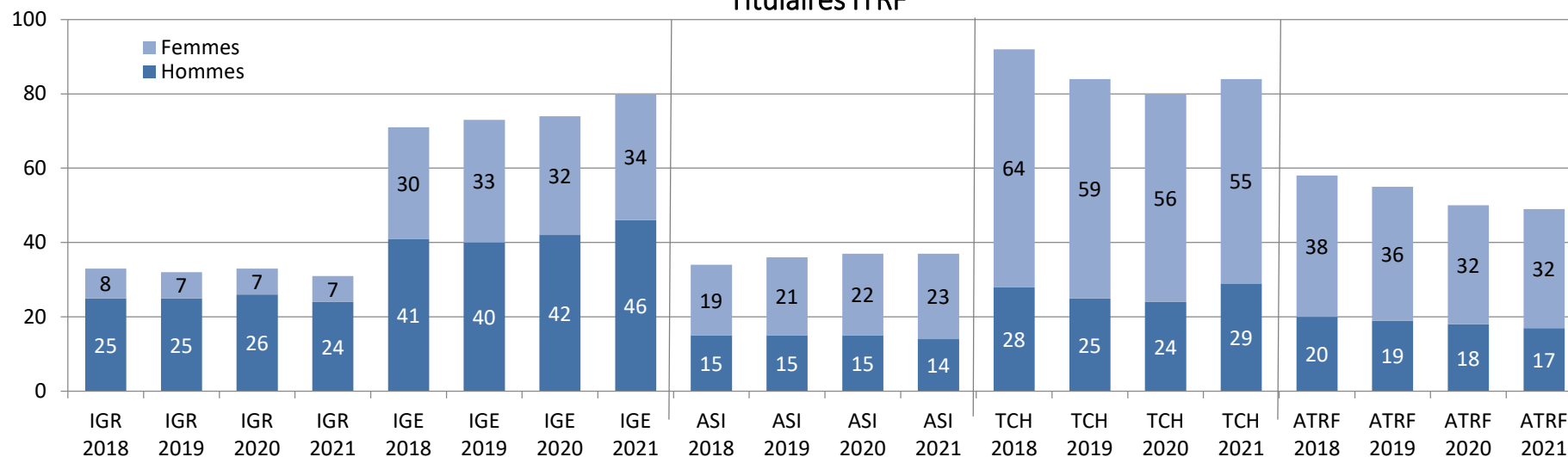


1.3.3. Evolution des effectifs titulaires IATS sur les 4 dernières années (personnes physiques)

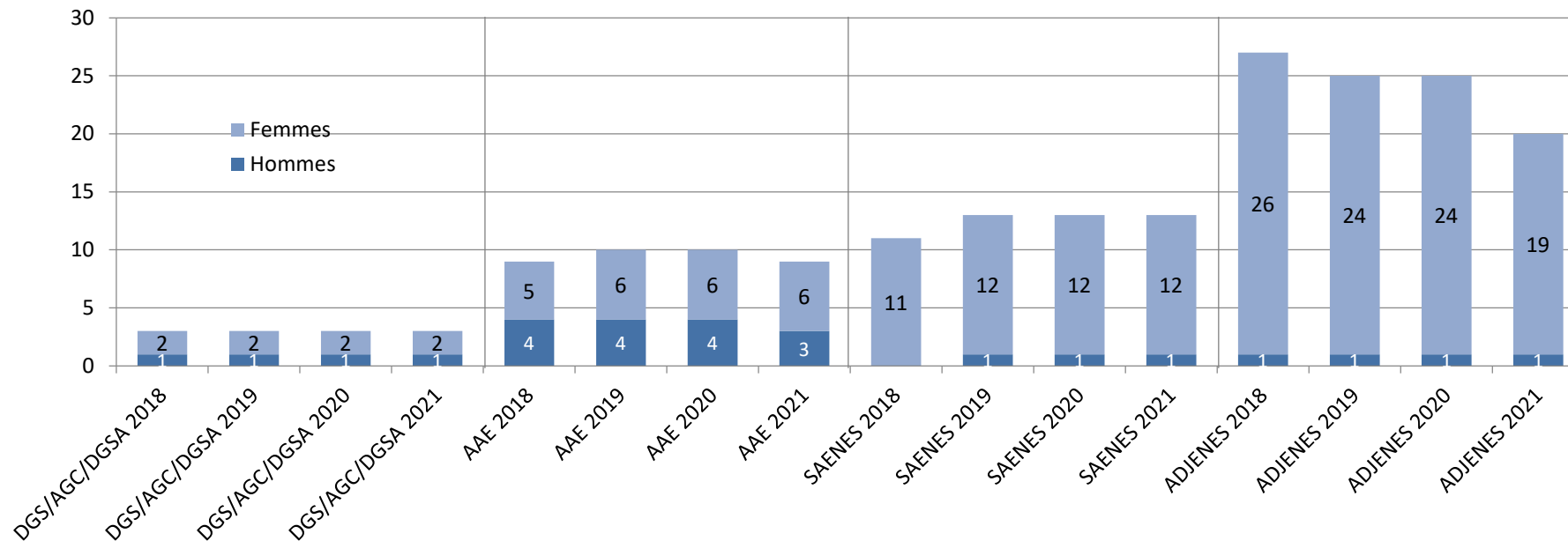


Sur les 4 dernières années, les effectifs de titulaires AENES ont baissé de 11% et ceux de titulaires ITRF ont baissé de 2,5%.

Titulaires ITRF



Titulaires AENES

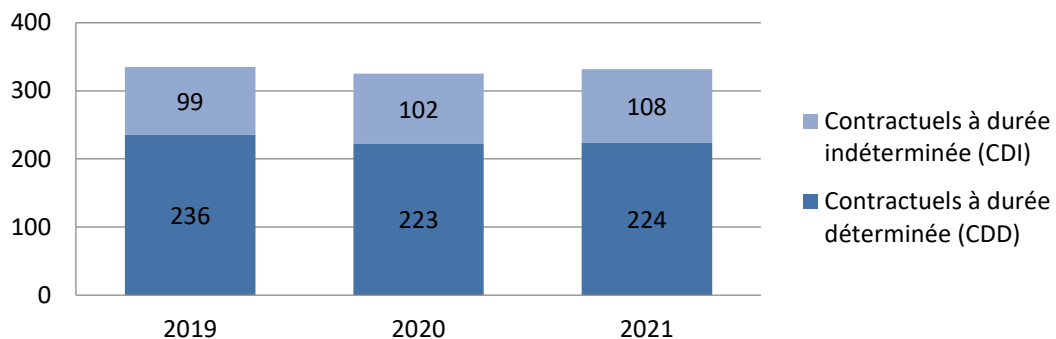


1.3.4. Effectifs contractuels IATS

Observation au 31/12/2021

	Effectif en fonction 2021			Rappel 2020 Effectifs en fonction	Rappel 2019 Effectifs en fonction	ETP en fonction			Rappel 2020 ETP en fonction	Rappel 2019 ETP en fonction
	Hommes	Femmes	TOTAL			Hommes	Femmes	TOTAL		
Contractuels à durée déterminée (CDD)	85	139	224	223	236	84,1	131,3	215,4	211,1	224,1
Contractuels à durée indéterminée (CDI)	22	86	108	102	99	21,2	81,1	102,3	96,1	92
Total général	107	225	332	325	335	105,3	212,4	317,7	307,2	316,1

Evolution des effectifs contractuels IATS par type de contrat



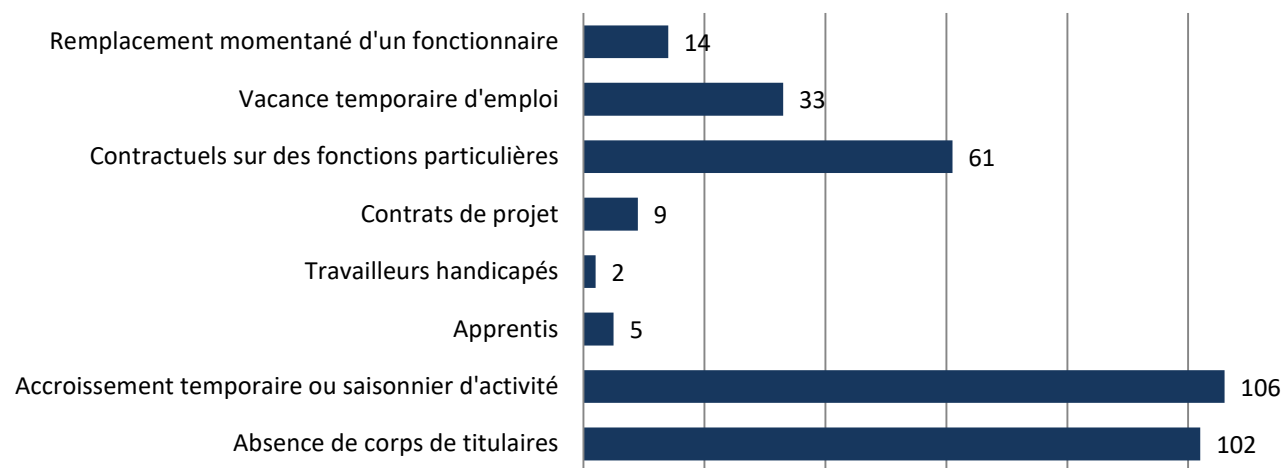
Entre 2019 et 2020, on constatait une baisse de 10 agents contractuels IATS.

Entre 2020 et 2021, la tendance est à la hausse avec +7 agents dont :
+1 CDD
+6 CDI

Sur l'année 2021, **13 agents ont été CDIés.**

Statut d'emploi	Catégorie	Corps	Effectif en fonction 2021			ETP en fonction 2021		
			Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	A	IGR RF	7	6	13	7	6	13
		IGE RF	15	41	56	15	38,9	53,9
		ASIRF	3	18	21	3	17	20
	B	TECH RF	17	81	98	17	76	93
	C	ATRF	12	12	24	11,2	10,3	21,5
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT	A	IGR RF	17	10	27	16,3	8,9	25,2
		IGE RF	23	29	52	23	28,2	51,2
		ASIRF	4	6	10	3,8	6	9,8
	B	TECH RF	4	19	23	4	18,1	22,1
	C	ATRF	1	2	3	1	2	3
APPRENTI	C	Générique	4	1	5	4	1	5
Total général			107	225	332	105,3	212,4	317,7

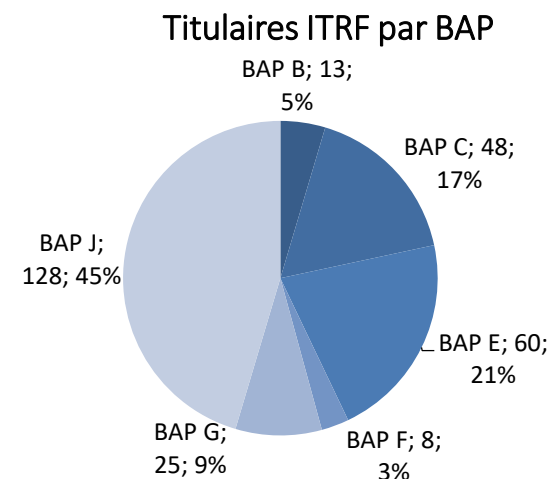
Effectifs contractuels IATS par fondement juridique de recrutement



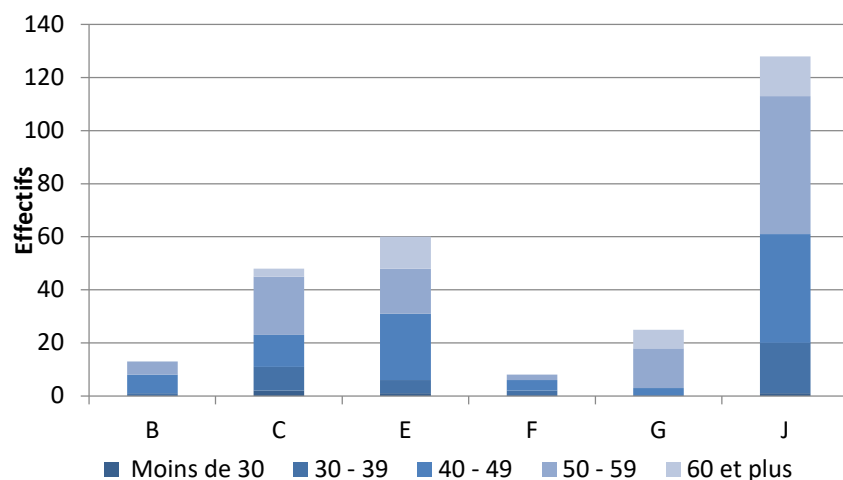
1.3.5. Personnels titulaires ITRF par Branche d'Activité Professionnelle

Observation au 31/12/2021

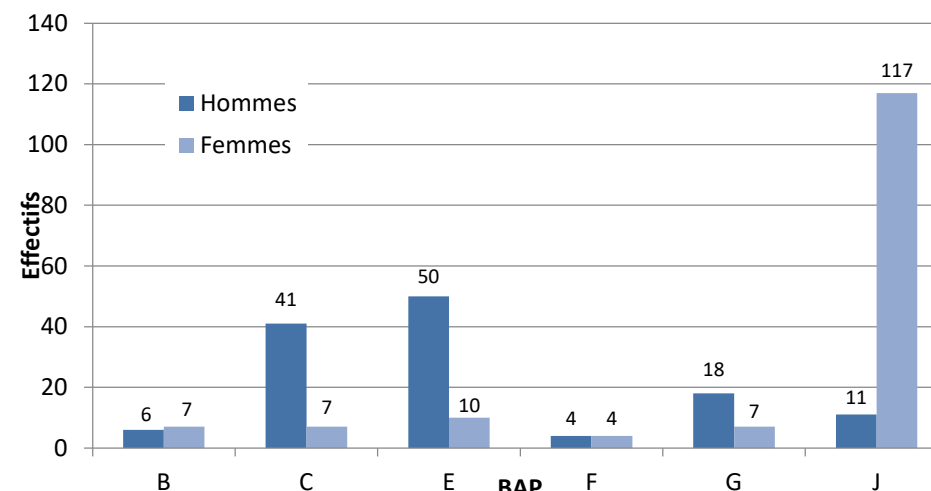
Les branches d'activités professionnelles (BAP)	
A	Science du vivant
B	Sciences chimiques Sciences des matériaux
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
D	Sciences Humaines et Sociales
E	Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
F	Information, Documentation, Culture, Communication,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



Titulaires ITRF par BAP et classe d'âge



Titulaires ITRF par BAP et sexe

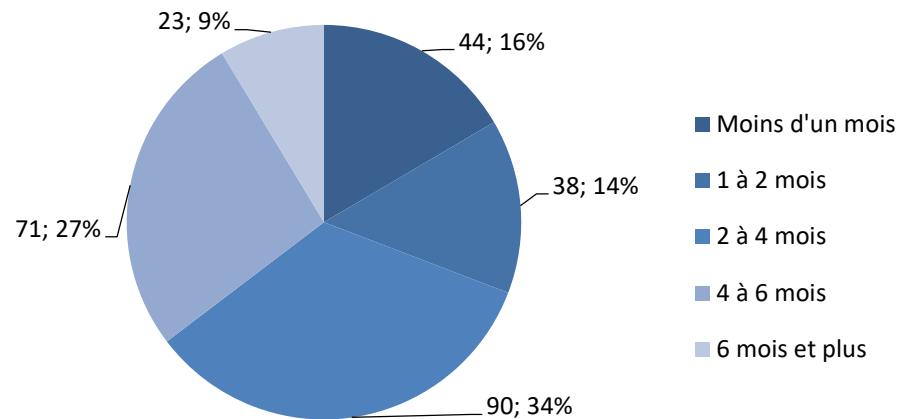


(Source Harpege)

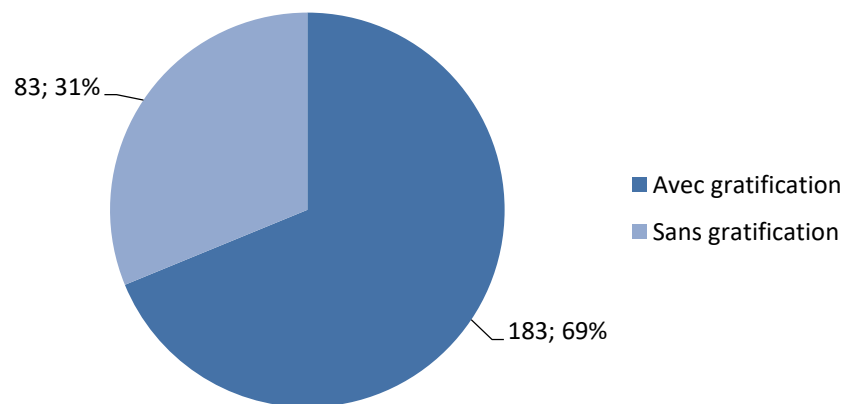
1.4. Focus stagiaires

Observation au 31/12/2021

Nombre de stagiaires sur l'année 2021 par durée du stage



Nombre de stagiaires sur l'année 2021 par durée du stage



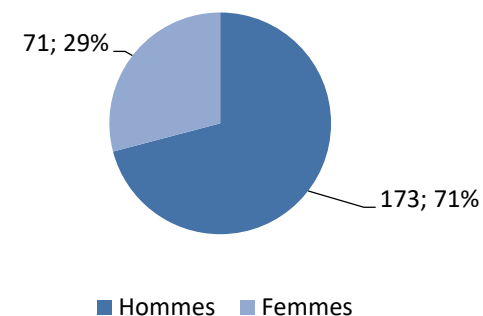
1.5. Contractuels de recherche et doctorants

Les effectifs de contractuels de recherche et doctorants

Observation au 31/12/2021

Type contrat	EFFECTIFS 2021			Rappel 2020	Rappel 2019
	H	F	Total		
Doctorant	147	60	207	199	188
Chercheur confirmé		1	1	1	1
Jeune chercheur	26	10	36	34	46
Total	173	71	244	234	235

Effectifs des contractuels de recherche et doctorants par sexe

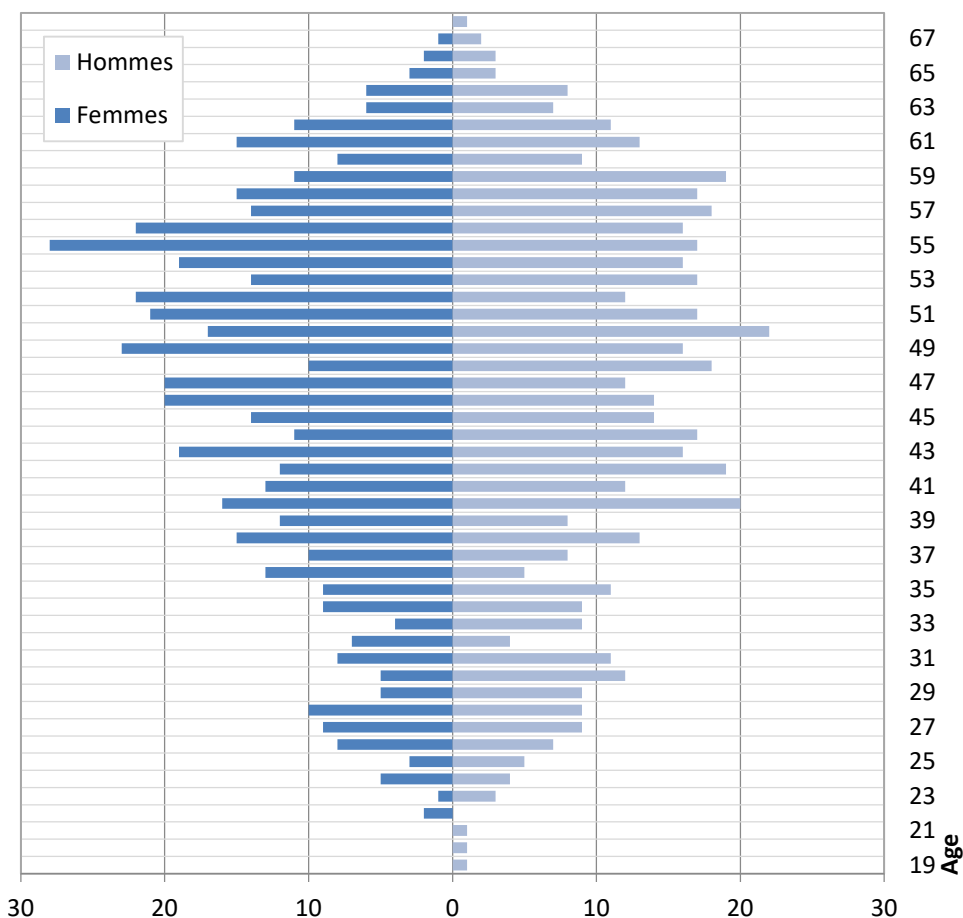


Tous les contractuels de recherche sont recrutés à temps plein.

1.6. Pyramides des âges

1.6.1. Pyramides des âges par sexe

Personnel en fonction au 31/12/2021*
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



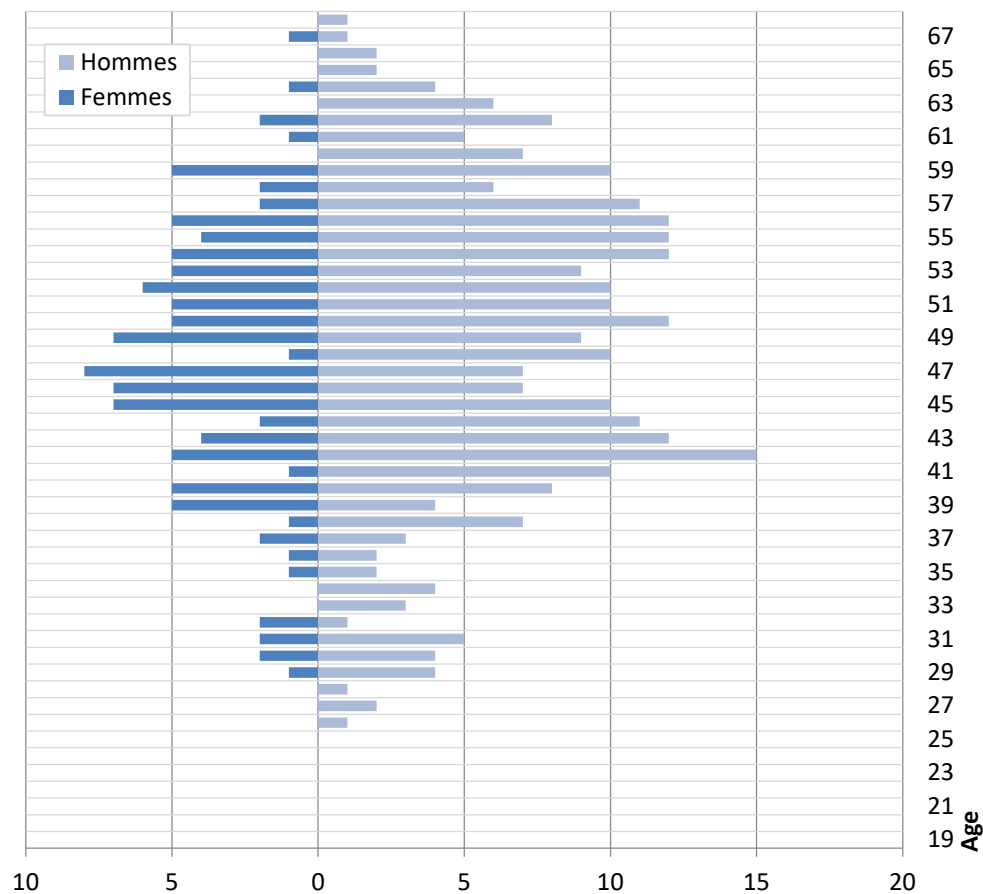
46 ans, âge moyen des hommes

*Comprend tous les personnels en fonction à Grenoble INP au 31/12/2021 (titulaires et contractuels hors contractuels de recherche)

Population concernée : 1053 personnes

(Source SIHAM)

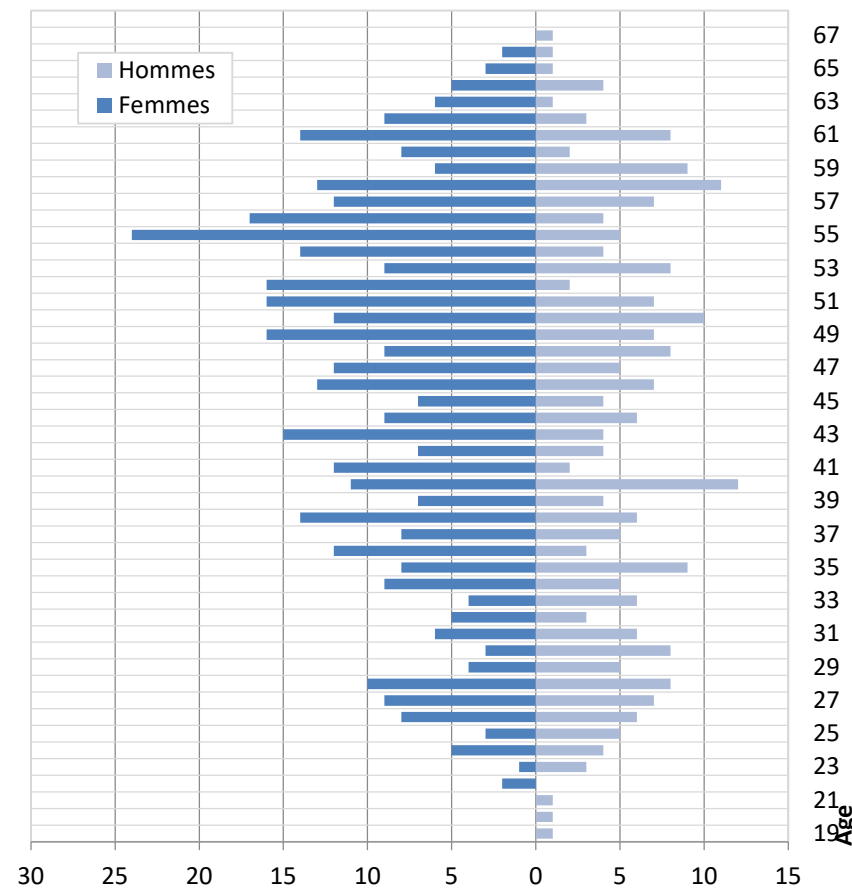
Enseignants et enseignants chercheurs *



*Comprend tous les enseignants et enseignants chercheurs de Grenoble INP en fonction au 31/12/2021 (titulaires et contractuels)

Age moyen : 48 ans pour les femmes, 49 ans pour les hommes
Population concernée : 395 personnes

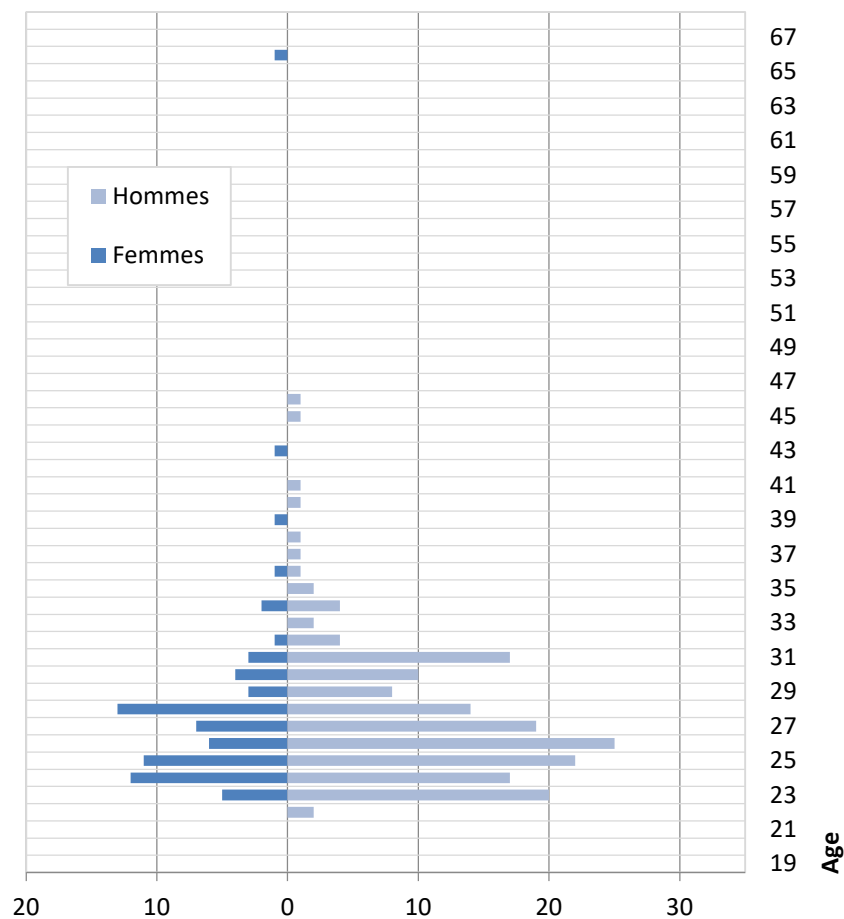
Personnels IATS **



**Comprend tous les IATS de Grenoble INP en fonction au 31/12/2021 (titulaires et contractuels)

Age moyen : 46 ans pour les femmes, 43 ans pour les hommes
Population concernée : 658 personnes

Contractuels de recherche et doctorants *

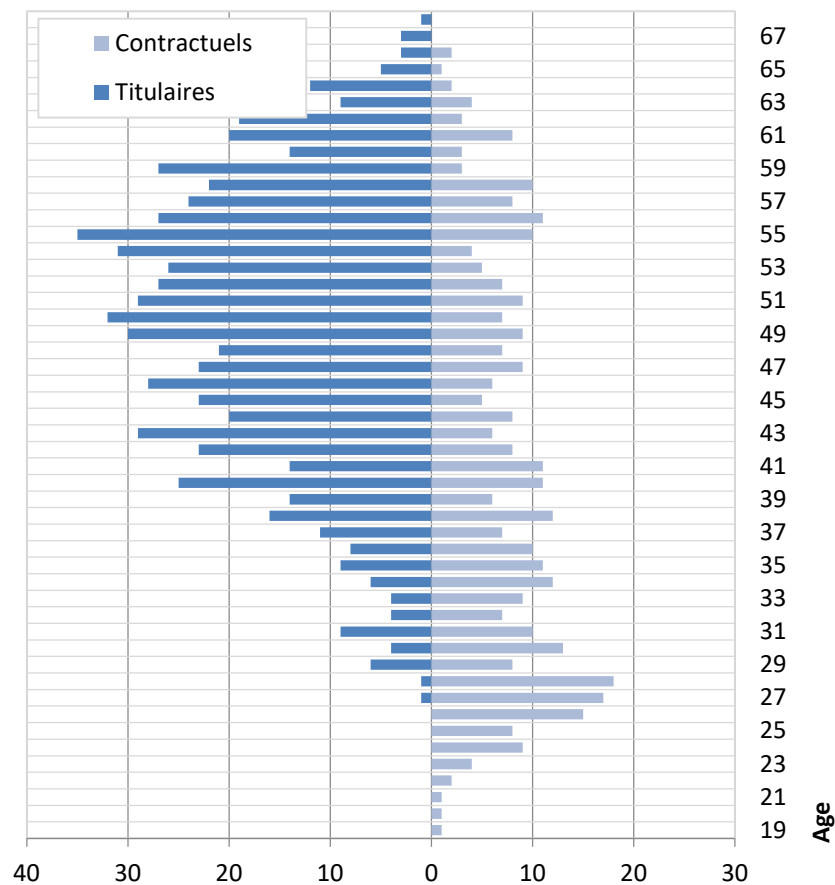


* Comprend tous les contractuels de recherche et doctorants en fonction de Grenoble INP au 31/12/2021 (doctorants, jeunes chercheurs, chercheurs confirmés)

Age moyen : 28 ans pour les femmes, 28 ans pour les hommes
Population concernée : 244 personnes

1.6.2. Pyramides des âges par statut

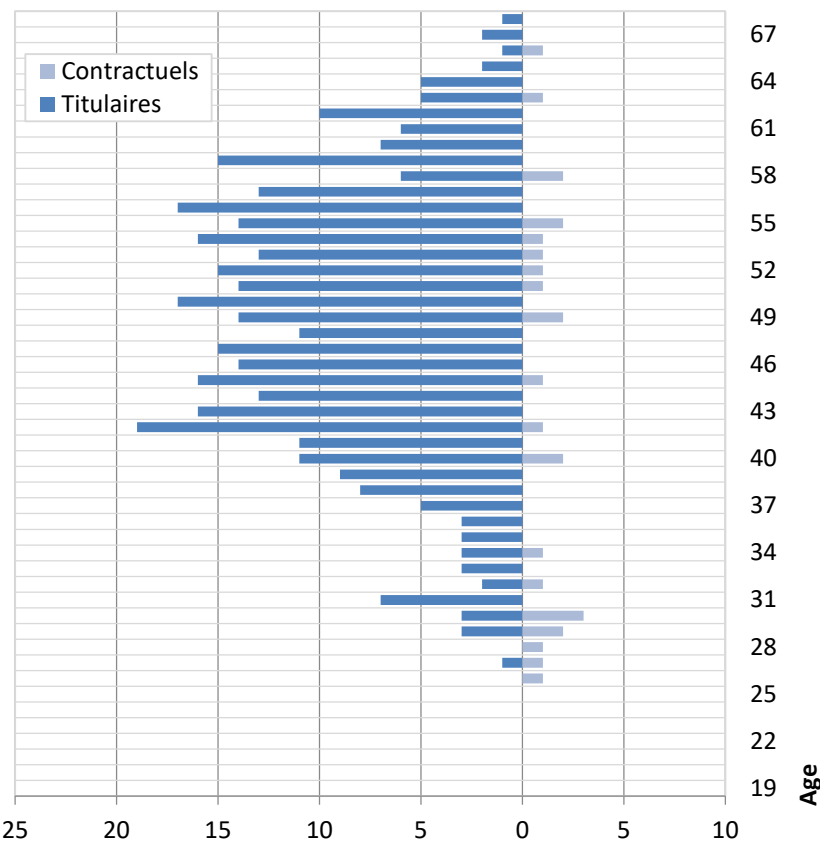
Enseignants, enseignants chercheurs et IATS *



*Comprend tous les personnels en fonction à Grenoble INP au 31/12/2021 (titulaires et contractuels hors contractuels de recherche)

Age moyen : 49 ans pour les titulaires, 41 ans pour les contractuels
Population concernée : 1053 personnes

Enseignants et enseignants chercheurs*

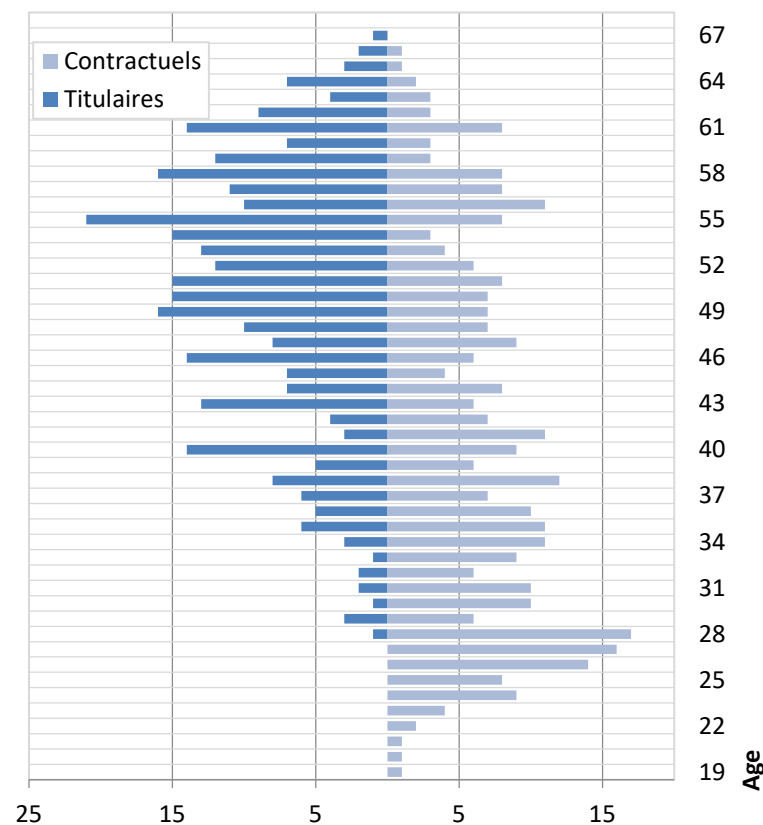


*Comprend tous les enseignants et enseignants chercheurs de Grenoble INP en fonction au 31/12/2021 (titulaires et contractuels)



Age moyen : 49 ans pour les titulaires, 43 ans pour les contractuels
Population concernée : 395 personnes
 Les enseignants sont en grande majorité titulaires.

Personnel IATS**



**Comprend tous les IATS de Grenoble INP en fonction au 31/12/2021 (titulaires et contractuels)

Age moyen : 50 ans pour les titulaires, 40 ans pour les contractuels
Population concernée : 658 personnes

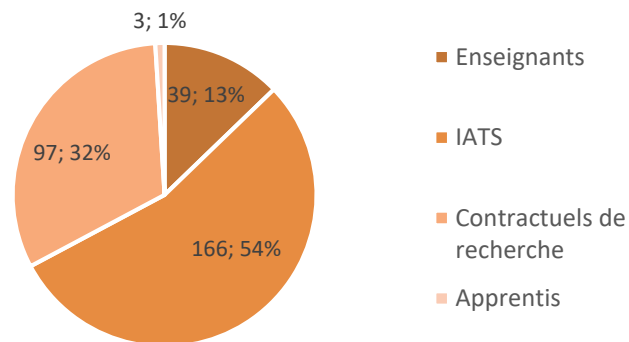
2.1 Entrées

305

Entrées en 2021

Entrées 2021 par motif									
Motif	Enseignants			IATS			Contractuels de recherche sur emploi non permanent	Apprentis	TOTAL 2021
	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	5	0	0	0	0	5
Concours	26	0	0	11	0	0	0	0	37
Contrat	0	11	2	0	31	113	97	3	257
Travailleur handicapé	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mutation	0	0	0	6	0	0	0	0	6
Réintégration	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	26	11	2	22	31	113	97	3	305

Entrées par type de population



(Source Harpege)

2.1.1 Agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

48

Entrées fonctionnaires en 2021 dont



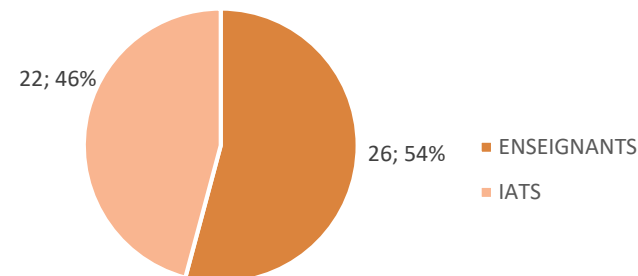
27 hommes



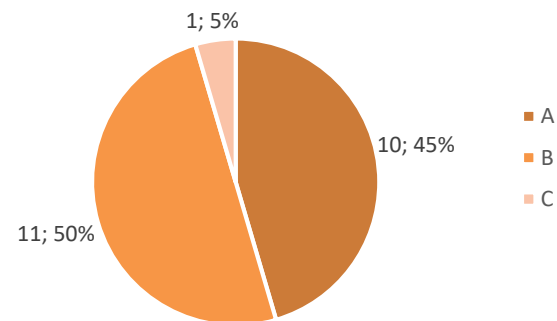
21 femmes

		2021		
		H	F	TOTAL
A	PR	5	3	8
A	MCF	6	4	10
Total enseignants chercheurs		11	7	18
A	PRAG	6	2	8
Total enseignants second degré		6	2	8
A	Agent comptable	0	1	1
A	IGE	4	3	7
A	ASI	1	1	2
B	TECH	4	7	11
C	ATRF	0	1	1
Total ITRF		9	13	22
Total AENES		0	0	0
TOTAL GENERAL		26	22	48

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

	CDD		CDI		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F
A	13	5	0	3	13	8
B	3	12	0	3	3	15
C	2	1	0	0	2	1
Total	18	18	0	6	18	24

Notion de permanence du poste (missions exercées) reprise ici et non article de recrutement pour cette année

42

Entrées contractuels sur emploi permanent en 2021 dont

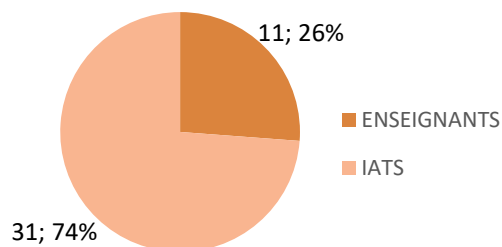


18 hommes

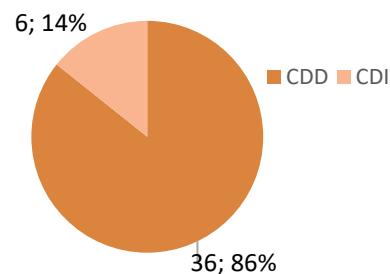


24 femmes

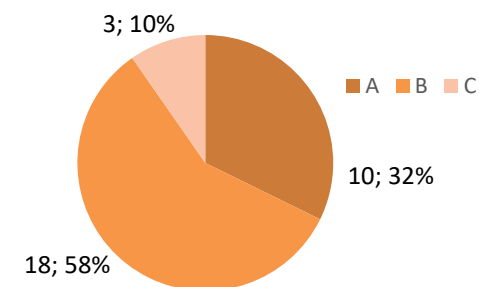
Contractuels recrutés sur un emploi permanent par type de population



Contractuels recrutés sur un emploi permanent par type de contrat



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



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

	H	F	TOTAL
A	106	60	166
B	5	26	31
C	2	13	15
TOTAL	113	99	212

212

Entrées contractuels sur emploi non permanent en 2021 dont



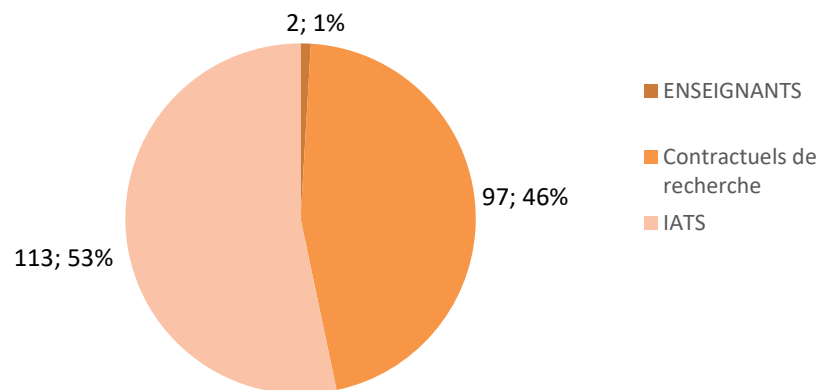
113 hommes



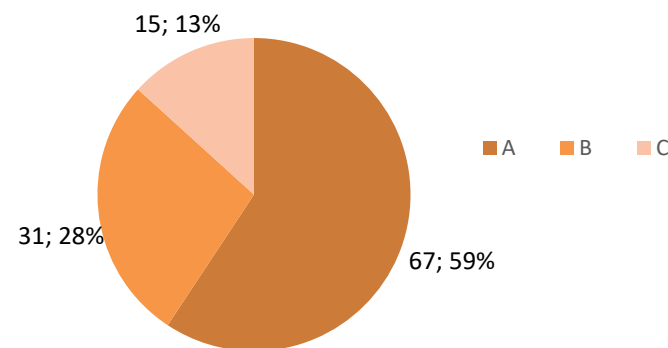
99 femmes

Notion de permanence du poste (missions exercées) reprise ici et non article de recrutement pour cette année

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

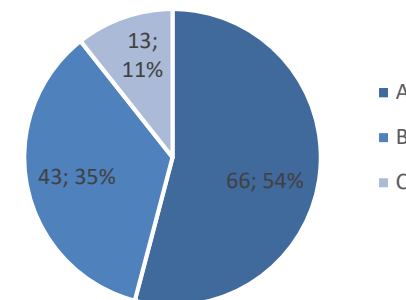
122

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

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

Postes pourvus par Branche d'activité professionnelle (BAP)	2021	Taux
A - Science du vivant	0	0%
B - Sciences chimiques Sciences des matériaux	0	0%
C - Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2	2%
D - Sciences Humaines et sociales	0	0%
E - Informatique, Statistique et Calcul Scientifique	12	10%
F - Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	11	9%
G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration	9	7%
J - Gestion et pilotage	88	72%
Total	122	100%

Postes pourvus par catégorie fonction publique



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



Sur l'année 2021 :

- 122 postes ont été publiés comme vacants ou susceptibles de l'être
- 1194 candidatures reçues
- Aucun poste n'a fait l'objet d'aucune candidature

3.1.2. Mobilités internes au cours de l'année

Mobilité 2021 des agents par structure : 6 mobilités internes INP (changement de structure de rattachement - IATS uniquement)

	2021	2019	2020
Nombre total de demandes de mobilités internes	16	20	10
Nombre total de mobilités Internes	6	11	7
Service établissement vers laboratoire	1	1	0
Service établissement vers Service établissement	4	6	5
Ecole vers Service établissement	0	0	1
Ecole vers Ecole	1	3	0
Ecole vers laboratoire	0	1	0
Laboratoire vers laboratoire	0	0	1

Nombre total de demandes de mobilités internes	14
Nombre total de mobilités Internes entrantes UGA vers Grenoble INP-UGA	3
Nombre total de mobilités Internes sortantes Grenoble INP-UGA vers UGA	5

Mobilité externe (hors UGA)	3
------------------------------------	----------

Le taux de **mobilité interne** (*Nombre de mobilités internes dans l'année / effectif moyen de l'année.*), pour l'année 2020 est de **1,15%** (6 mobilités internes).

En 2020, on dénombrait 7 mobilités internes sur l'année.

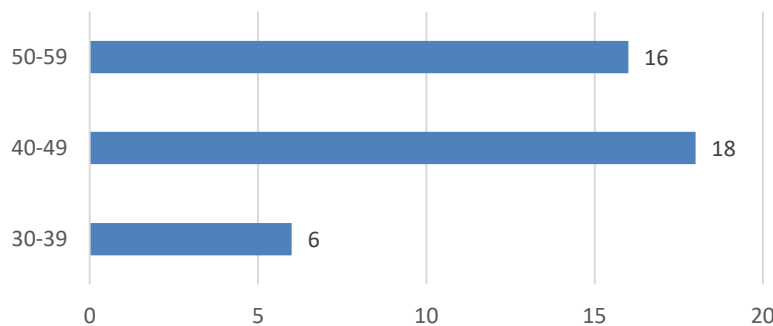
Les mobilités correspondent ici à des changements de postes, que ce soit à l'intérieur du même service ou hors du service.

3.2 Conseil en mobilité carrière

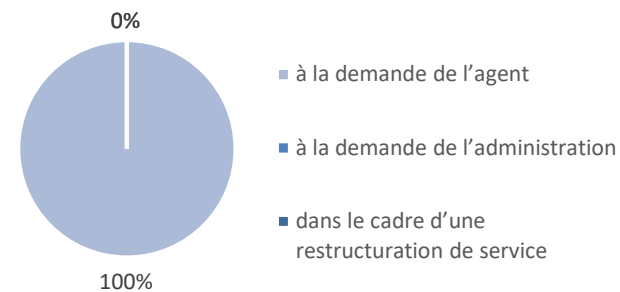
Recrutement d'un conseiller en mobilité carrière à la rentrée 2021.

40 agents accompagnés sur la période septembre-décembre 2021.

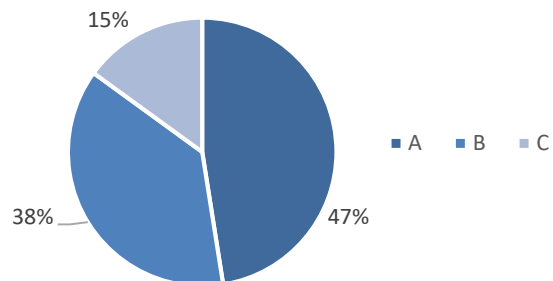
Répartition par tranche d'âge - 2021



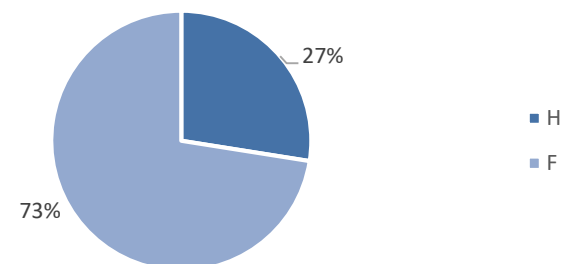
Répartition par contexte de l'accompagnement - 2021



Répartition par catégorie hiérarchique - 2021



Répartition par sexe - 2021



3.3 Avancement

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

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

ITRF - Liste d'aptitude (LA) 2021													Liste d'aptitude 2020		Liste d'aptitude 2019		
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	18	31	49	5	17	22	0	3	3	0	1	1	293	22	2	30	0
ASI	24	49	73	7	11	18	1	3	4	0	1	1	87	25	1	27	1
IGE	12	13	25	7	5	12	2	2	4	1	1	2	179	14	1	10	1
IGR	36	32	215	5	7	12	1	0	1	0	0	0	32	7	0	7	0
TOTAL	90	125	215	24	40	64	4	8	12	1	3	4	591	68	4	74	2

AENES - Liste d'aptitude (LA) 2021													Liste d'aptitude 2020		Liste d'aptitude 2019		
Corps de promotion	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre de dossiers classés par l'étab.			Nombre d'agents promus			Nb de possibilités natio. Ou acad.	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total					
SAENES	1	24	25	0	8	8	0	4	4	0	1	1	12	8	0	10	1
AAE	1	10	11	0	1	1	0	1	1	0	0	0	7	0	0	0	0
TOTAL	2	34	36	0	9	9	0	5	5	0	1	1	19	8	0	10	1

(Source DRH)

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

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

ITRF - Tableau d'avancement (TA) 2021													ITRF (TA 2020)		ITRF (TA 2019)		
Grade de promotion	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre de dossiers classés par l'étab.			Nombre d'agents promus			Nb de possibilités natio. Ou acad.	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total					
ATRF Principal 2C	6	6	12	1	2	3	1	1	2	1	1	2	53	3	2	14	1
ATRF Principal 1C	3	17	20	0	10	10	0	5	5	0	2	2	42	11	2	4	2
TECH CS	6	29	35	0	15	15	0	5	5	0	3	3	161	15	3	16	3
TECH CE	7	9	16	5	3	8	1	3	4	0	1	1	362	7	0	4	1
IGE HC	14	10	24	7	5	12	2	3	5	1	2	3	142	5	2	8	3
IGR 1C	4	0	4	1	0	1	1	0	1	1	0	1	320	3	2	6	3
IGR HC	2	0	2	2	0	2	1	0	1	1	0	1	24	2	2	2	1
IGR HC éch spécial	3	3	6	3	2	5	4	1	5	0	0	0	16	3	0	1	0
TOTAL	45	74	119	19	37	56	10	18	28	4	9	13	1120	49	13	55	14

AENES - Tableau d'avancement (TA) 2021													AENES (TA 2020)		AENES (TA 2019)		
Grade de promotion	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre de dossiers classés par l'étab.			Nombre d'agents promus			Nb de possibilités natio. Ou acad.	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total					
ADJENES P1	1	17	18	1	13	14	0	7	7	0	1	1	71	15	1	0	0
SAENES CS	0	4	4	0	3	3	0	3	3	0	0	0	16	3	0	3	0
SAENES CE	1	4	5	1	3	4	1	3	4	0	0	0	12	7	0	0	0
APAE	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0	-	-
TOTAL	2	27	29	2	19	21	1	13	14	0	1	1	104	26	1	3	0

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.

La première campagne de promotion a eu lieu en 2020.

Promotions non titulaires IATS - 2021										Rappel 2020	
	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre d'agents promus			Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
TECH	5	4	9	3	0	3	1	0	1	4	1
ASI	1	39	40	0	8	8	0	0	0	6	0
IGE	2	13	15	1	5	6	0	2	2	6	1
IGR	8	19	27	1	3	4	0	1	1	7	1
TOTAL	16	75	91	5	16	21	1	3	4	23	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		2020	2019	2020	2019
MCF HORS CLASSE	52	21	73	26	8	34	46,6%	10	5	15	44,1%	10	11	30,3%	36,7%
MCF HORS CLASSE / ECHELON EXCEPTIONNEL	7	1	8	3	1	4	50,0%	1	1	2	50,0%	3	3	75,0%	60,0%
PR 1ERE CLASSE	15	3	18	8	0	8	44,4%	4	0	4	50,0%	4	2	50,0%	25,0%
PR CLASSE EXCEPTIONNELLE / ECHELON 01	27	13	40	11	8	19	47,5%	2	3	5	26,3%	6	6	40,0%	42,9%
PR CLASSE EXCEPTIONNELLE / ECHELON 02	22	6	28	8	2	10	35,7%	6	2	8	80,0%	5	4	45,5%	40,0%
TOTAL	123	44	167	56	19	75	44,9%	23	11	34	45,3%	28	26	39,4%	38,8%



En 2021, 22 enseignants chercheurs ont été promus par la voie de l'avancement national, et 12 par la voie de l'avancement local.

3.3.5. Promotions des enseignants du second degré

	Nombre de promouvables			Nombre d'agents promus			Taux de promotion	Nombre agents promus		Taux de promotion	
	H	F	Total	H	F	Total		2020	2019	2020	2019
PRAG Hors Classe	4	10	14	0	2	2	14,3%	2	5	14,3%	26,3%
PRAG Classe Exceptionnelle	9	2	11	4	1	5	45,5%	2	4	25,0%	50,0%
PRCE Hors Classe	2	1	3	1	0	1	33,3%	0	0	0,0%	0,0%
PRCE Classe Exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
TOTAL	15	13	28	5	3	8	28,6%	4	9	16,0%	31,0%

238

Départs en 2021 dont



123 hommes



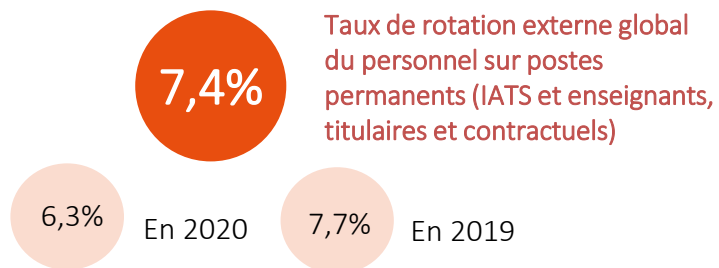
115 femmes

3.4 Départs

Motif de départ	Enseignants			IATS			Contractuels de recherche sur emploi non permanent (dont doctorants Etat)	TOTAL
	Fonctionnaire sur emploi permanent	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent	Fonctionnaire sur emploi permanent	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent		
Retraite	8	1	0	13	2	0	0	24
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0
Démission	0	2	0	0	9	16	15	42
Départ volontaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciement	0	0	0	0	0	0	1	1
Inaptitude définitive	0	0	0	0	0	0	0	0
Fin de contrat	0	13	1	0	11	65	65	155
Fin de détachement	0	0	0	1	0	0	0	1
Détachement sortant	0	0	0	5	0	0	0	5
Affectation dans une autre administration / Mutation	0	0	0	6	0	0	0	6
Disponibilité	2	0	0	2	0	0	0	4
Rupture conventionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	10	16	1	27	22	81	81	238

(Source Harpege)

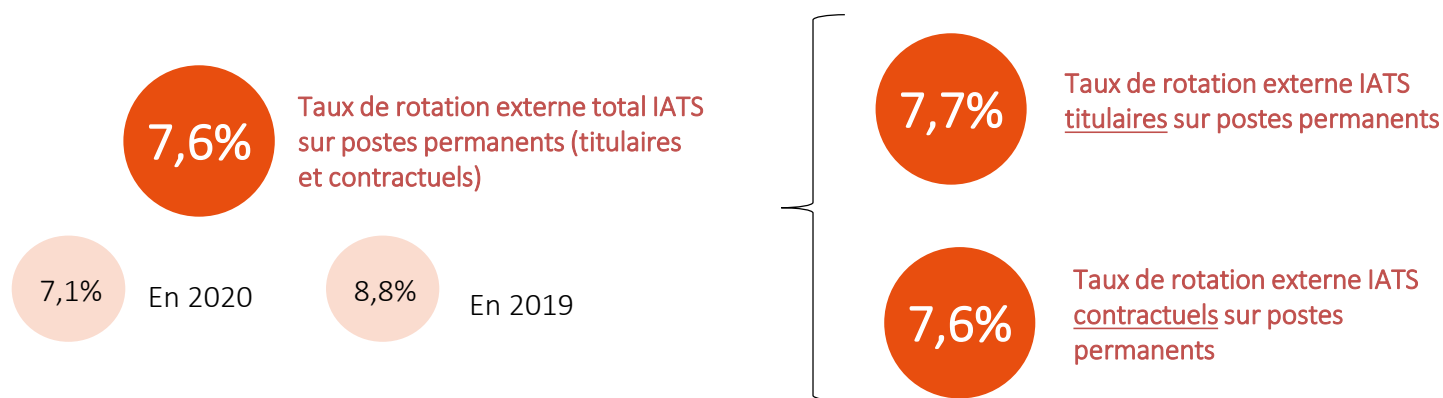
3.4.1 Taux de rotation externe du personnel



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

Le calcul ne tient pas compte des mobilités internes.

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



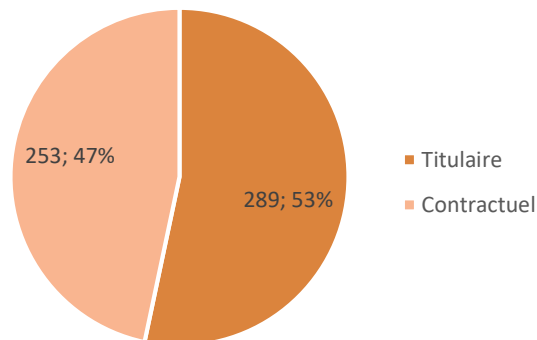
4.1 Nombre d'agents formés

Statut d'emploi	Catégorie	H	F	TOTAL
TITULAIRE	A	100	90	190
	B	17	46	63
	C	10	26	36
CONTRACTUEL	A	51	81	132
	B	16	81	97
	C	8	16	24
TOTAL		202	340	542

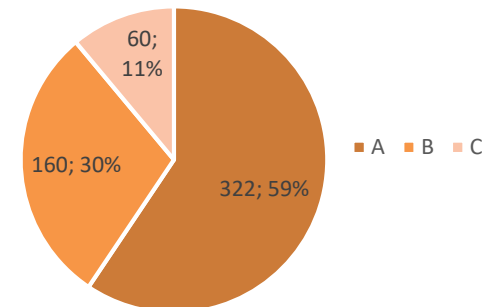


A noter, les formations représentées ici concernent uniquement celles suivies par le service Formation de la DRH ainsi que les formations statutaires des maitres de conférence gérées par PERFORM. Ne sont pas comptabilisées les autres formations gérées par PERFORM ainsi que les formations prises en charge directement par les composantes ou services.

Nombre d'agents formés par statut



Nombre d'agents formés par catégorie hiérarchique



4.2 Nombre de jours de formation

1559

Jours de formation en 2021 dont



593 pour les hommes

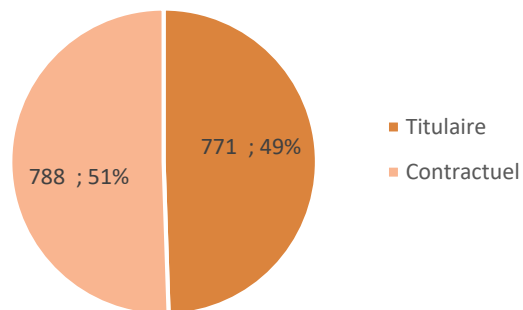


966 pour les femmes

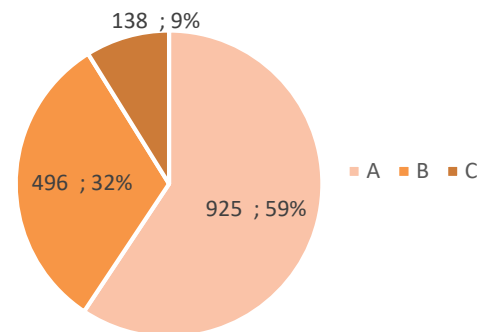
Statut d'emploi	Catégorie	H	F	TOTAL
TITULAIRE	A	214	250	464
	B	44	174	218
	C	28	57	86
CONTRACTUEL	A	221	240	461
	B	57	220	278
	C	28	24	53
TOTAL		593	966	1559

A noter, les formations représentés ici concernent uniquement celles suivies par le service Formation de la DRH ainsi que les formations statutaires des maitres de conférence gérées par PERFORM. Ne sont pas comptabilisées les autres formations gérées par PERFORM ainsi que les formations prises en charge directement par les composantes ou services.

Nombre d'agents formés par catégorie hiérarchique



Nombre d'agents formés par catégorie hiérarchique



4.3 Nombre de stagiaires (départs en formation)

Statut d'emploi	Catégorie	H	F	TOTAL
TITULAIRE	A	159	183	342
	B	25	123	148
	C	23	48	71
CONTRACTUEL	A	86	169	255
	B	30	148	178
	C	18	28	46
20		341	699	1040

1040

Stagiaires en 2021 dont



341 hommes



699 femmes

A noter, les formations représentés ici concernent uniquement celles suivies par le service Formation de la DRH ainsi que les formations statutaires des maitres de conférence gérées par PERFORM. Ne sont pas comptabilisées les autres formations gérées par PERFORM ainsi que les formations prises en charge directement par les composantes ou services.

4.4 Nombre de demandes de congé formation

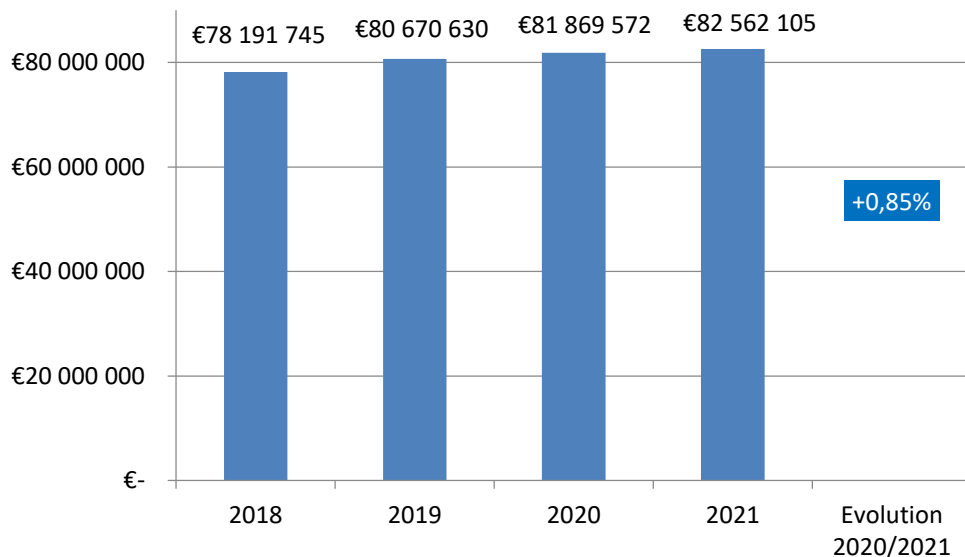
Tous les personnels titulaires ou non titulaires peuvent bénéficier d'un congé formation sous certaines conditions d'ancienneté.

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

Nombre d'agents 2021			Nombre d'agents 2020			Nombre d'agents 2019		
Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
1	0	1	1	1	2	1	3	4

5.1 Masse salariale globale

Masse salariale globale de Grenoble INP - UGA



La masse salariale globale a augmenté de **0,85%** soit +692 533 € entre 2020 et 2021.

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).



C'est la **Masse Salariale hors Ressources Fléchées*** (75 183 K€ en 2021) qui augmente de manière significative entre 2020 et 2021 (+2,58 % soit au total une augmentation de + 1 892 K€).

Les principales raisons qui expliquent cette hausse sont les suivantes : concours enseignants rentrée 2020 et 2021, revalorisation des grilles indiciaires IATS, revalorisation des rémunérations des contrats doctoraux, revalorisation de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES), revalorisation du régime indemnitaire pour les agents de catégorie C, mise en place du RIFSEEP management, hausse des primes de charges administratives (nouvelles fonctions), hausse des jours de Compte Epargne Temps (CET) indemnisés.

Concernant la **Masse Salariale sur Ressources Fléchées*** (7 379 K€ en 2021), elle est en nette diminution entre les 2 années (-13,98% entre 2020 et 2021, soit -1 200 K€) : diminution des contractuels sur contrats de recherche et de formation, notamment sur le volet IDEX formation.

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

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

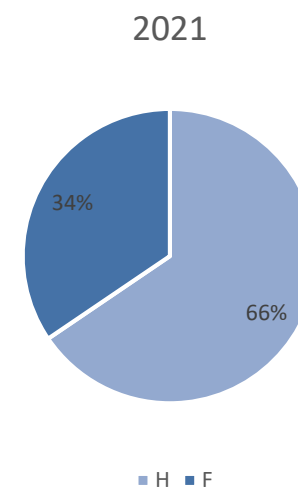
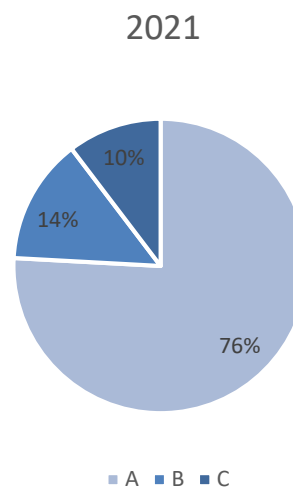
	2021	Rappel 2020
Moyenne des 10 plus hautes rémunérations	922 437 €	930 828 €
Pourcentage de femmes	20%	10%

5.3 GIPA (Garantie Individuelle du pouvoir d'achat)

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

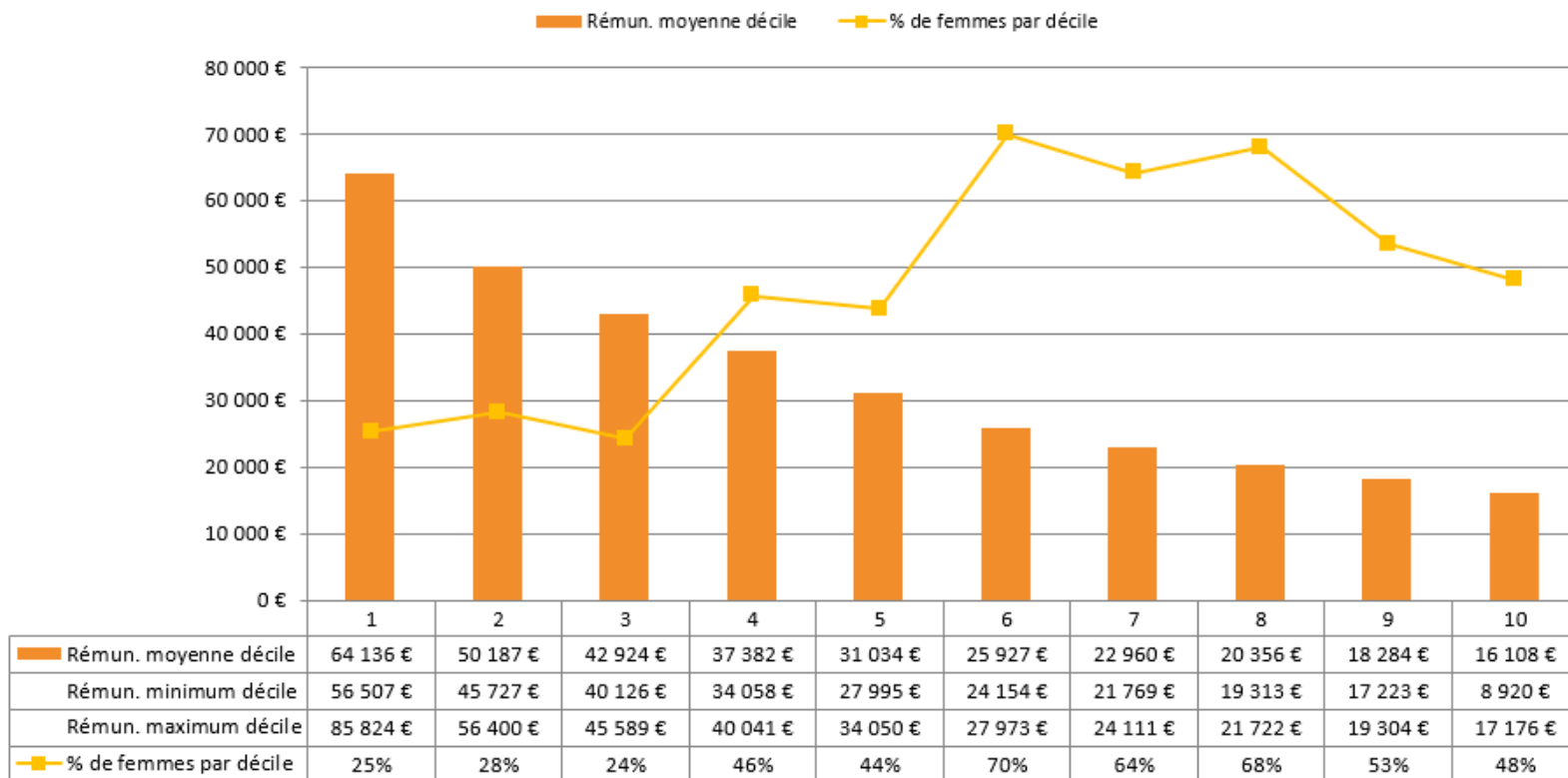
Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

	Hommes	Femmes	2021	Rappel 2020
A	16	6	22	24
B	1	3	4	3
C	2	1	3	5
TOTAL	19	10	29	32



5.4 Rémunérations nettes par déciles

Rémunérations nettes 2021 par décile en données réelles



Déciles de 103 personnes

Rémunérations nettes annuelles en données réelles :

Moyenne
32 913€



Moyenne Hommes :
36 629 €



Moyenne Femmes :
28 730 €

Médiane
27 973€



Comment lire ce graphe ?

La population observée est composée de tous les agents dont l'employeur principal est Grenoble INP - UGA et qui ont été **rémunérés pendant les 12 mois de l'année concernée**. Il s'agit ici de rémunérations nettes, hors prélèvement à la source. Chaque décile contient 10% de la population classée par montant décroissant des rémunérations nettes. La population observée comprend **47,04% de femmes**. Le décile "1" concerne donc les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus élevées et ainsi de suite jusqu'au décile "10" qui concerne les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus faibles.

Les colonnes du graphe représentent la rémunération moyenne du décile observé (par exemple 37 382€ pour le décile 4)

5.5 Rémunérations annuelles brutes versées

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

		Contractuel sur emploi permanent	Fonctionnaire sur emploi permanent	TOTAL
REMUNERATIONS PRINCIPALES		5 654 271 €	27 984 664 €	33 638 935 €
REMUNERATIONS ACCESSOIRES	COURS COMPLEMENTAIRES	53 564 €	1 232 238 €	1 285 802 €
	PRIMES ET INDEMNITES	1 182 180 €	3 990 577 €	5 172 757 €
PRESTATIONS SOCIALES		16 976 €	44 635 €	61 611 €
TOTAL		6 906 992 €	33 252 114 €	40 159 105 €

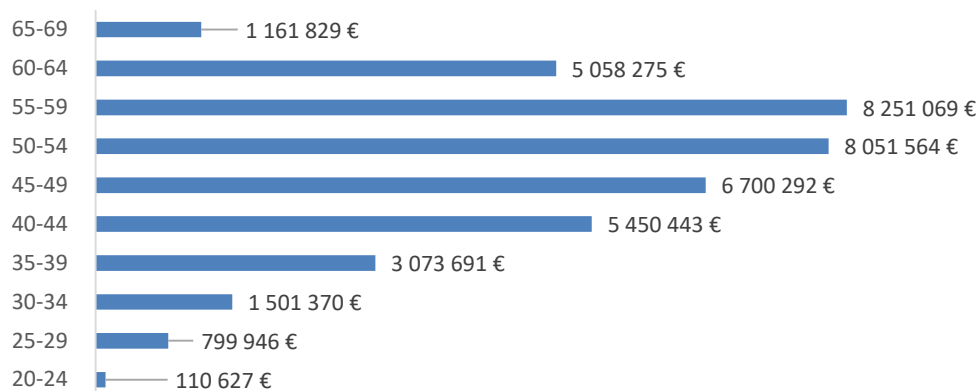
40 159 K€

Rémunérations brutes annuelles versées pour les agents permanents dont



Hommes : 23 519 900 €
Femmes : 16 639 206 €

Rémunérations annuelles brutes versées pour les agents sur emploi permanent - par tranches d'âge



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

	Hommes	Femmes	TOTAL
Contractuel sur emploi non permanent	5 188 643 €	3 560 440 €	8 749 083 €
Apprenti	76 339 €	53 130 €	129 469 €
Vacataire	772 445 €	424 713 €	1 197 158 €
TOTAL	6 037 427 €	4 038 283 €	10 075 710 €



Rémunérations brutes annuelles versées pour les agents non permanents dont



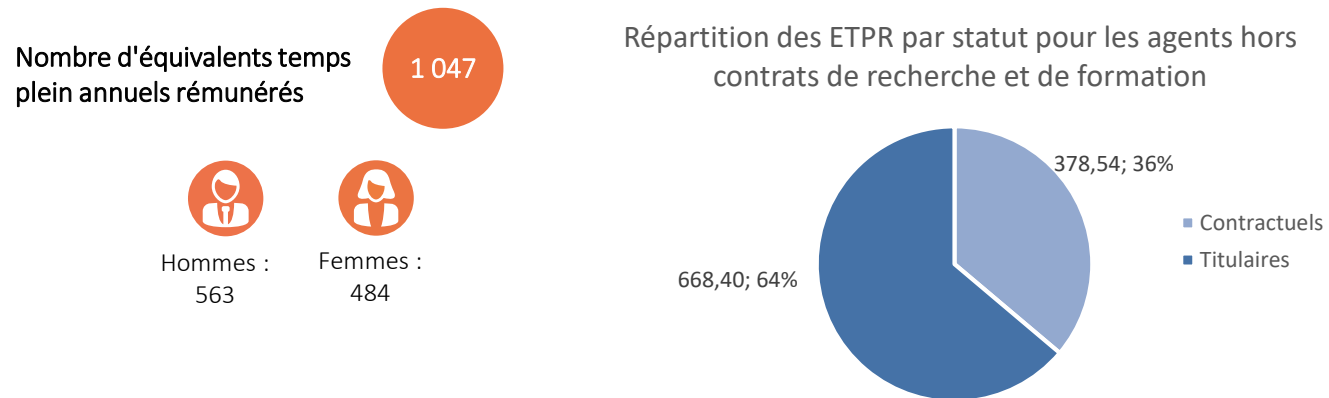
Hommes :
6 037 427 €



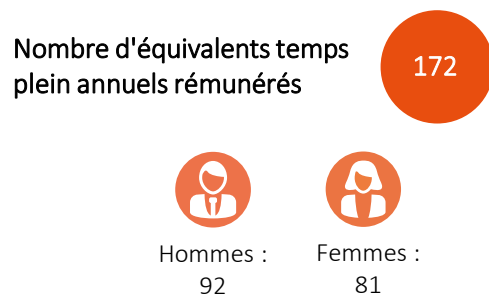
Femmes :
4 038 283 €

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

Pour les agents hors contrats de recherche et formation

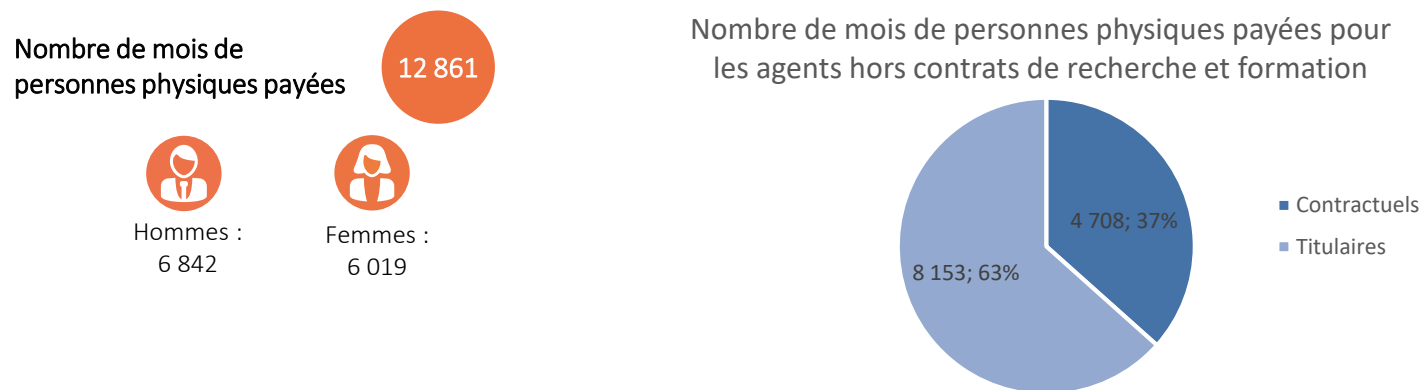


Pour les agents hors contrats de recherche et formation

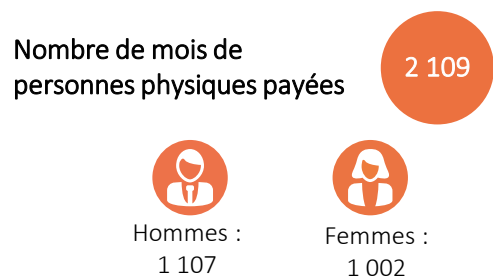


5.7 Nombre de mois de personnes physiques payées

Pour les agents hors contrats de recherche et formation



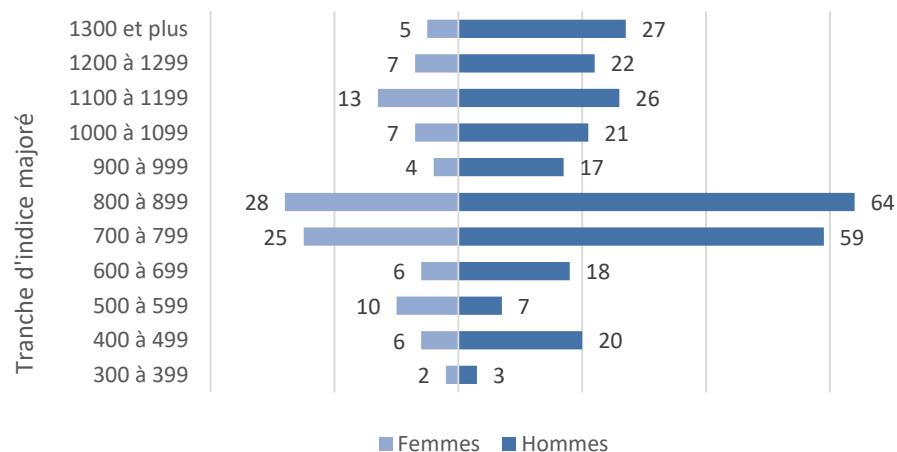
Pour les agents hors contrats de recherche et formation



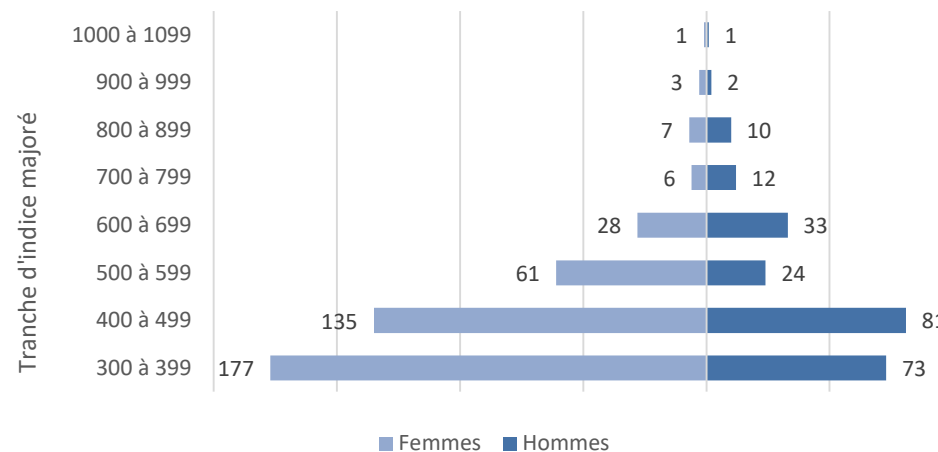
5.8 Rémunérations par tranche d'indice majoré

Observation décembre 2021

Pyramide par tranche d'indice des enseignants



Pyramide par tranche d'indice des IATS

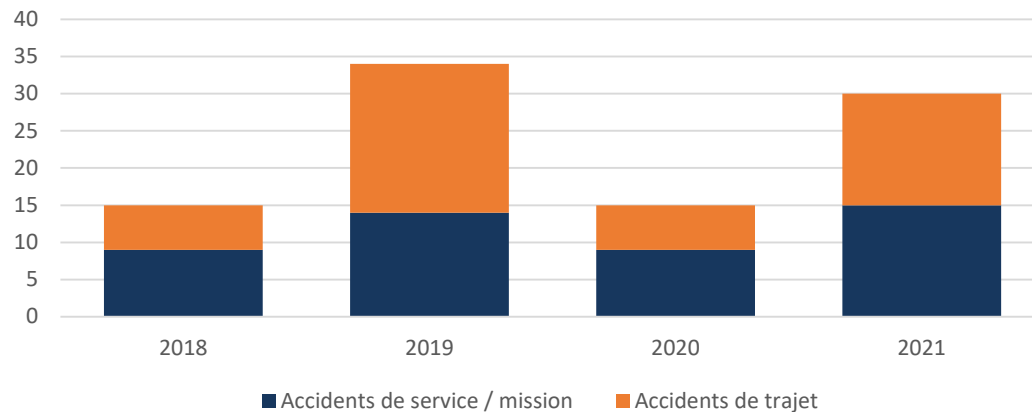


(Source : (Source fichiers retours de paie)

6.1 Risques professionnels

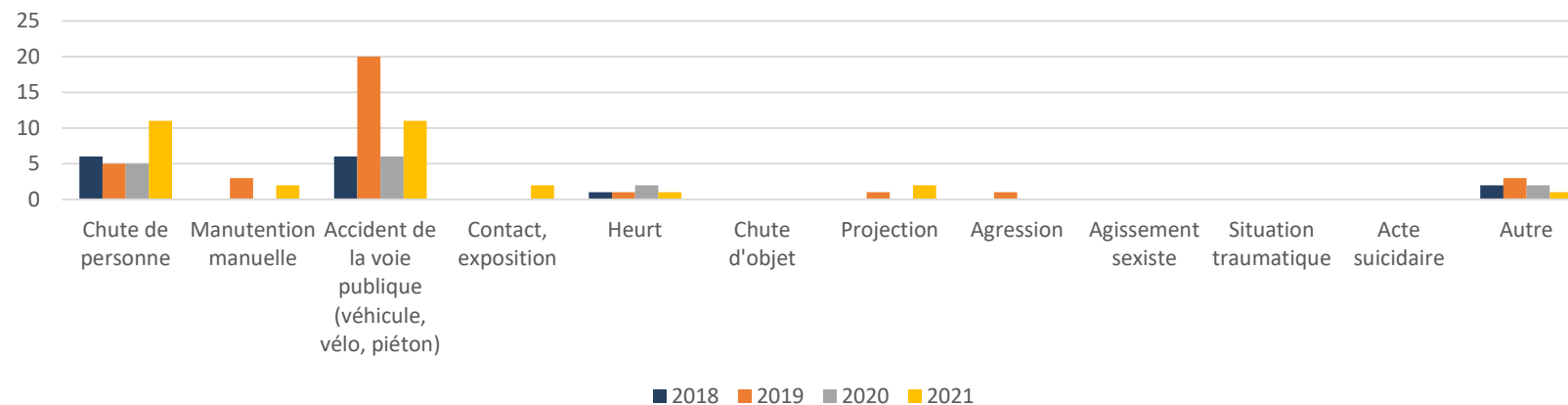
Accidents de service, accidents de trajet et maladies professionnelles

Nombre d'accidents déclarés



Pas de maladies professionnelles déclarées sur 2021

Les types d'accidents



6.2 Dispositifs de signalement

	2021
Nombre de saisines du dispositif de signalement RPS au cours de l'année	2
Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement	0
Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement	0

6.3 Bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique

17

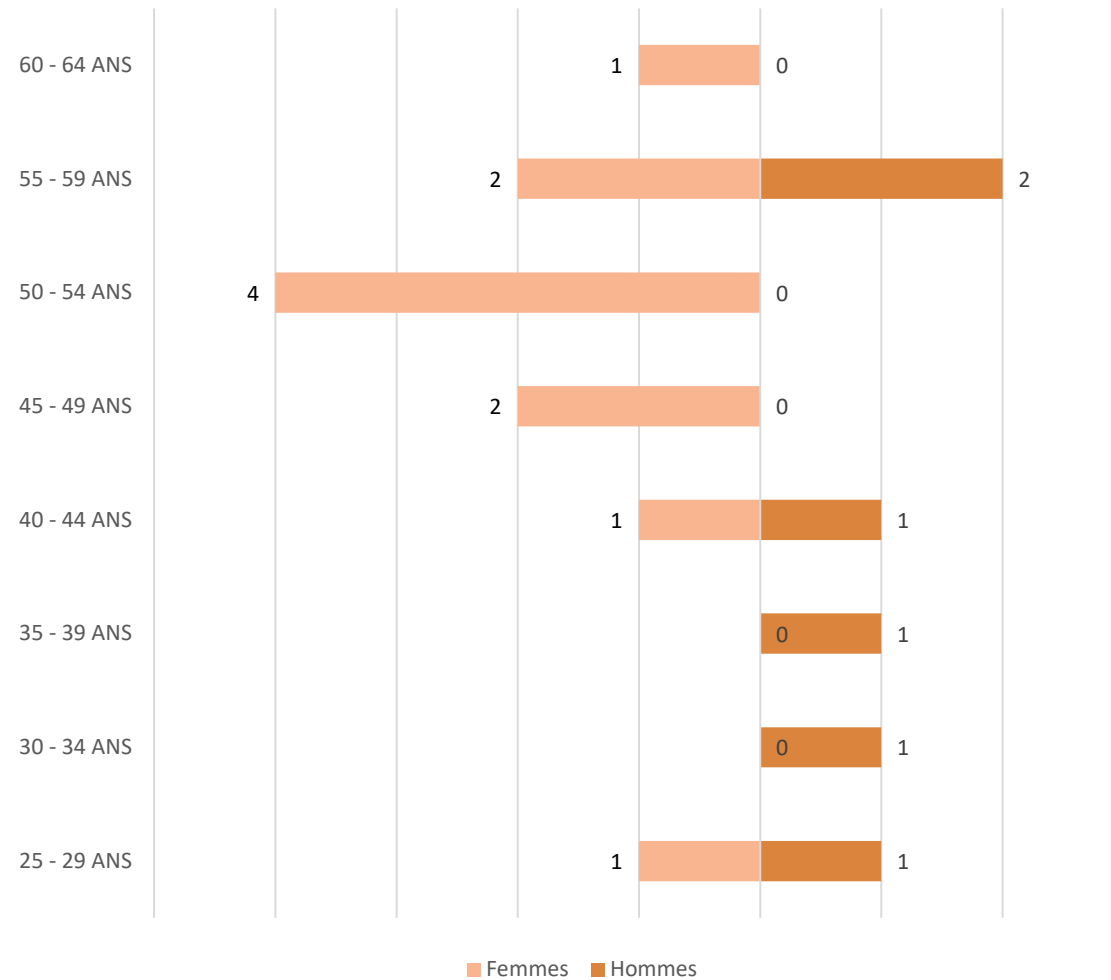
bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique dont



6 hommes



11 femmes



6.4 Médecine de prévention

6.4.1 Organisation et fonctionnement des services de médecine de prévention au 31/12/2021

Le service de médecine de prévention est interuniversitaire, et comprend 1 médecin du travail (0,8 ETP), 2 infirmières (1,6 ETP) et 2 secrétaires (1,5 ETP).

Depuis le départ d'un médecin en 2019, les personnels de l'UGA, de l'IEP et de Grenoble INP-UGA étaient suivis par 2 médecins (1,3 ETP).

Fin avril 2022, un médecin a quitté l'établissement et il ne reste donc plus qu'un seul médecin pour toutes les universités pendant le reste de l'année 2021.

En conséquence, devant la difficulté à assurer les missions, l'UGA et Grenoble INP-UGA ont décidé de déléguer une partie du suivi médical des laboratoires situés sur la presqu'île au service inter entreprise METRAZIF à compter du 1^{er} juillet 2021.

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

Les personnels suivants soumis à une surveillance particulière :

- les personnels exposés certains risques professionnels,
- les personnels en situations de handicap,
- les femmes enceintes,
- les personnels réintégrés après un CLM ou un CLD,
- les agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention

bénéficient désormais d'une visite de périodicité maximale tous les 4 ans mais avec une visite intermédiaire obligatoire à 2 ans pouvant être réalisée par un IDE (Infirmière Diplômée d'Etat) ou un collaborateur médecin ou un interne.

Les autres personnels bénéficient désormais d'une visite d'information et prévention (VIP) toujours quinquennale pouvant être réalisée par un IDE ou collaborateur médecin ou interne.

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

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

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

Le service propose également :

- Des visites d'embauche, d'une part pour les personnels en situation de handicap, d'autre part pour les personnels exposés à des risques nécessitant un examen médical avant toute exposition tels que rayonnements ionisants, laser de classe 3 et 4, produits sanguins humains, agents CMR de classes 1A et 1B, agents biologiques de groupe 3...
- Une visite médicale, la plus précoce possible, pour les femmes enceintes exposées à des agents CMR de classe 1A et 1B.
- Des visites de reprise après arrêt maladie de plus de 1 ou 3 mois (selon les établissements), après arrêt pour maladie professionnelle et après arrêt pour un accident de travail nécessitant un aménagement des conditions de travail
- Une visite de conseil et information pour les personnels en arrêt de travail depuis plus de 3 mois.

En complément du service de médecine de prévention, le service social des personnels comprend 2 assistantes sociales (1,4 ETP) et 1 secrétaire (0,5 ETP).

6.4.2 Données chiffrées sur les visites médicales des personnels

Répartition des visites médicales par motif de visite

Surveillance Médicale Particulière - SMP	Surveillance Médicale Quinquennale - SMQ	Visites à la demande
<ul style="list-style-type: none"> - Risques : 15 - Pathologie particulière : 0 - Reprise : 12 - Maternité : 1 - Handicap : 1 + 1 Metrazif 		Demande de l'administration : 2 + 3 Metrazif Demande du médecin de prévention : 13 Demande de l'agent : 37 <ul style="list-style-type: none"> - Conflit, souffrance au travail : 6 - Aménagement de poste : 10 - Santé : 15 - Renouvellement TPT : 1 - Congé maladie : 3 - AT / MP : 0 - Autres : 2
Total : 29	Total : 0	Total : 52

Vaccinations faites par le service de médecine de prévention

DT Polio	DT CoqPolio	Grippe	Autre
0	0	0	0

Avis d'aptitude

Aménagement du poste de travail	12 + 3 Metrazif
Aménagement du poste de travail FIPH	4
Temps partiel thérapeutiques	9
Changement de poste	0
Apte avec restriction	1
Aptitude spécifique	
- RQTH	1
- Laser	0
- Rayonnements ionisants	2
- Conduite pont roulant	4
- Manipulation HF (Acide Fluorhydrique)	4
- SSIAP	2
- Autre	2
Inapte temporaire	13
Inapte définitif	0

Déclaration de maladie professionnelle

Aucune déclaration de maladie professionnelle en 2021.

7.1 Télétravail

62%

De télétravailleurs à Grenoble INP – UGA
soit 406 personnes



75 % sont des femmes



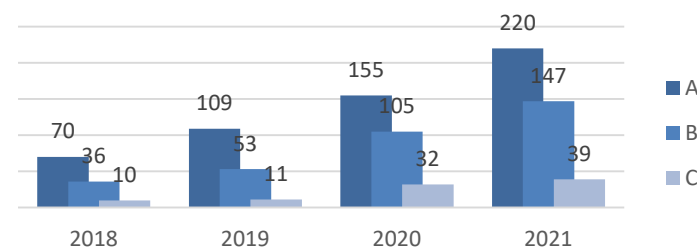
25 % sont des hommes

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

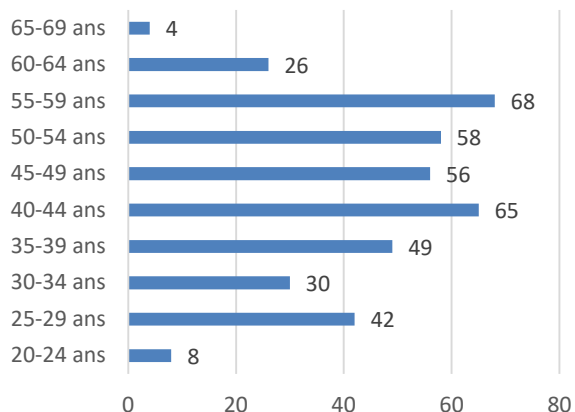
Les chiffres étudiés ici, font référence aux demandes de télétravail et non au télétravail imposé par le contexte sanitaire, avec lequel nous avons connu du 100% télétravail comme des formats hybrides alliant présentiel et télétravail. Le télétravail s'adresse aux personnels administratifs et techniques de l'établissement.

Nombre de télétravailleurs					
Catégorie fonction publique	Effectif	Nombre de télé-travailleurs 2021	% de télé-travailleurs 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
	IATS au 31/12/2021			% de télé-travailleurs	% de télé-travailleurs
A	339	220	64,90%	45,20%	32,40%
B	218	147	67,43%	50,20%	23,90%
C	101	39	38,61%	32,70%	10,20%
TOTAL	650	406	62,46%	44,90%	26,00%

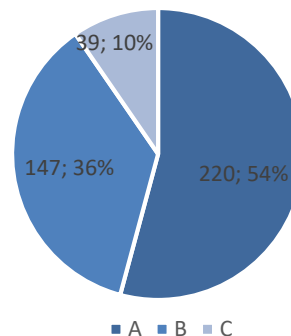
Evolution du nombre de télétravailleurs



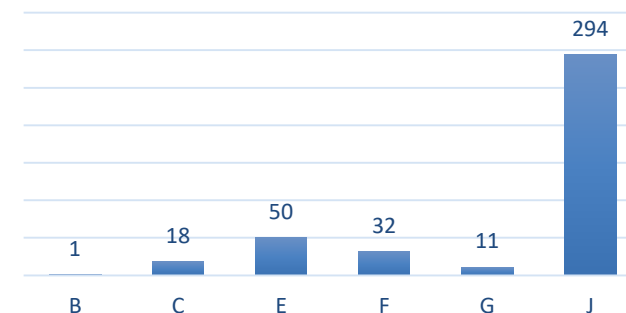
Répartition des télétravailleurs par tranches d'âge



Répartition des télétravailleurs par catégorie hiérarchique



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



(Source DRH)

7.2. Quotités de travail

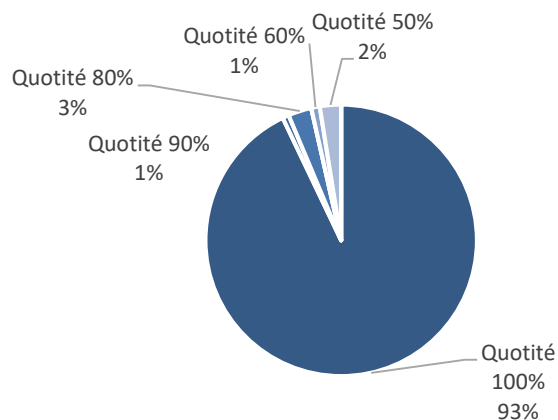
Observation des effectifs par quotité de travail au 31/12/2021

	ENSEIGNANTS		IATS		CONTRACTUELS DE RECHERCHE		TOTAL 2021
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Quotité 100%	266	101	230	311	171	71	1150
Quotité 90%	1	2	1	22	0	0	26
Quotité 80%	6	5	8	68	1	0	88
Quotité 70%	0	0	1	3	0	0	4
Quotité 60%	2	2	1	1	0	0	6
Quotité 50%	7	3	2	10	1	0	23
Quotité 40%	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	282	113	243	415	173	71	1297

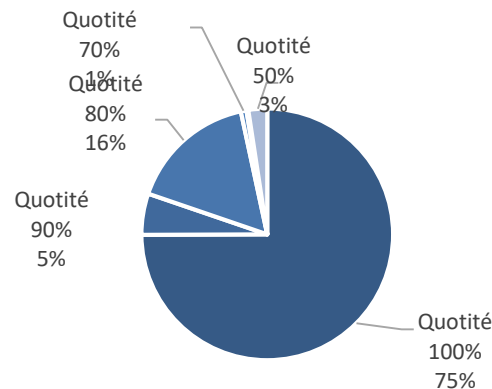


22 agents ont repris à temps plein en 2021 et 22 agents sont passés d'un temps plein à une quotité de travail réduite

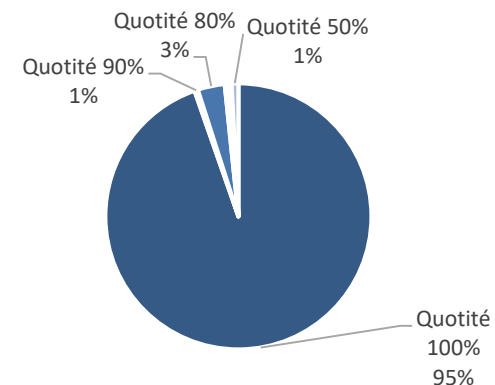
Quotité des enseignants au 31/12/2021



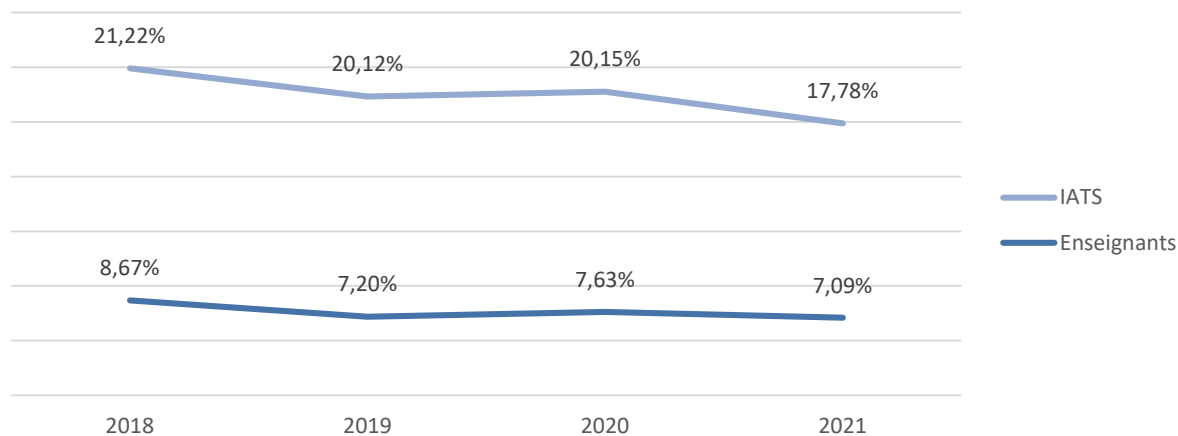
Quotité des IATS Femmes au 31/12/2021



Quotité des IATS Hommes au 31/12/2021



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



(Source SIHAM)

7.3 Congés

Nombre de jours de congés pris au cours de l'année universitaire 2020-2021 (congés payés et RTT)

	Hommes	Femmes	TOTAL
A	5 887,5	7 162,5	13 050,0
B	2 134,5	6 355,0	8 489,5
C	1 352,5	2 353,5	3 706,0
TOTAL	9 374,5	15 871,0	25 245,5

Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET au titre de l'année universitaire 2020-2021

Ces jours correspondent à des jours perdus, non pris, non versés au CET, ni consommés en rémunération directe ou RAFF.

	Hommes	Femmes	TOTAL
A	51,0	63,0	114,0
B	9,5	49,0	58,5
C	0,0	44,5	44,5
TOTAL	60,5	156,5	217,0

7.4 Compte Epargne Temps (CET)

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

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

327

comptes épargne-temps ouverts au 31/12/2021



213 pour des femmes



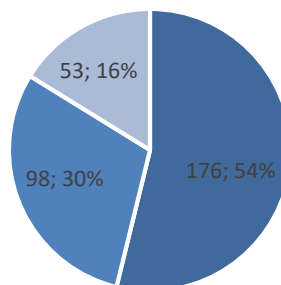
114 pour des hommes

Nombre total de comptes épargne temps ouverts au 31/12/2021

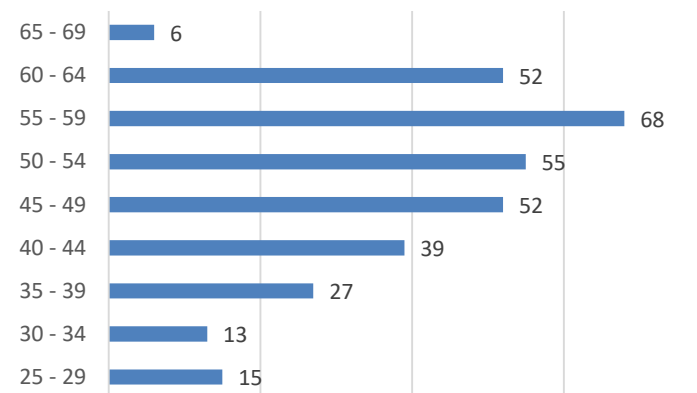
- Prise en compte de tous les CET et pas seulement ceux avec un solde supérieur à 0.
- Le solde de nombre de jours placés sur le CET s'apprécie après rémunérations des jours en rémunérations directes ou en RAFP

	Nombre de CET	
	Ouverts au 31/12/2021	Nouveaux CET ouverts en 2021
A	176	20
B	98	12
C	53	5
Total	327	37

Nombre de CET au 31/12/2021 par catégorie hiérarchique



Nombre CET au 31/12/2021 par tranches d'âge



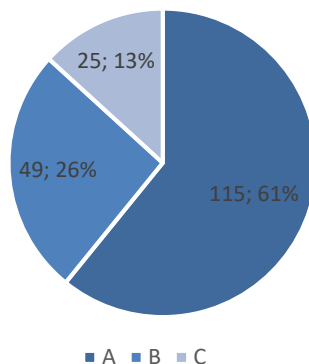
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année

189 agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps en 2021

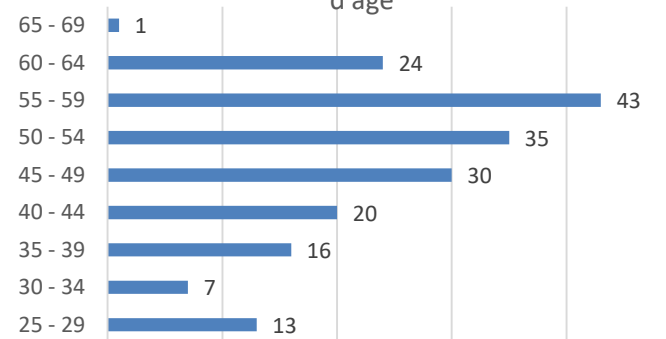
131 femmes

58 hommes

Agents ayant déposé des jours sur leur compte-épargne-temps en 2021 par catégorie hiérarchique



Agents ayant déposé des jours sur leur compte-épargne-temps en 2021 par tranches d'âge



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

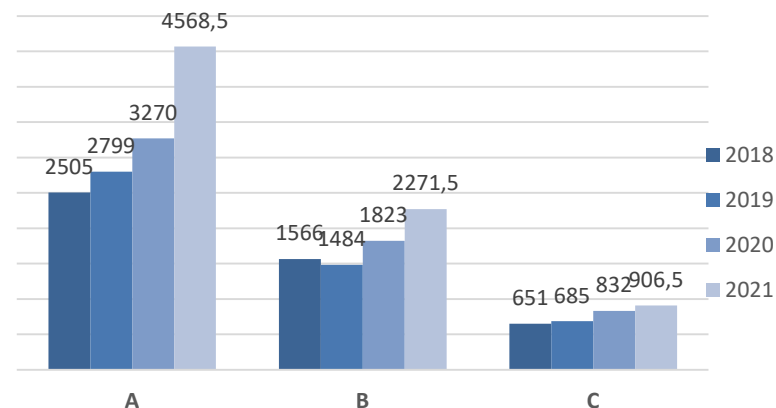
7747 jours stockés sur le CET

4951 pour les femmes

2796 pour les hommes

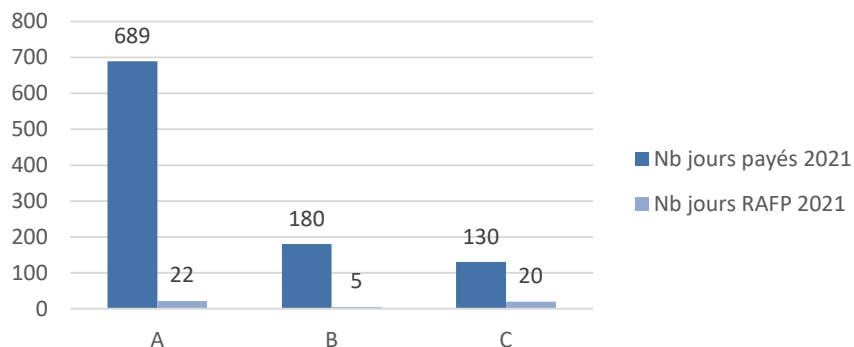
	Total jours stockés au 31/12/2021	Jours versés en 2021
A	4 569	1 181
B	2 272	449
C	907	276
Total	7 747	1 906

Evolution du solde de nombre de jours stockés sur le CET



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

Nombre de jours consommés en rémunération directe ou RAFP en 2021



1046 jours consommés

568 pour les femmes

431 pour les hommes

	Nb jours payés 2021	Nb jours RAFP 2021	TOTAL 2021	Nb jours payés 2020	Nb jours RAFP 2020	TOTAL 2020	Nb jours payés 2019	Nb jours RAFP 2019	TOTAL 2019
A	689	22	711	610	25	635	368	99	467
B	180	5	185	139	2	141	191	3	194
C	130	20	150	107	17	124	102	30	132
TOTAL	999	47	1 046	856	44	900	661	132	793



On observe une augmentation du nombre total de jours payés.

7.5. Absences au travail hors raisons de santé

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

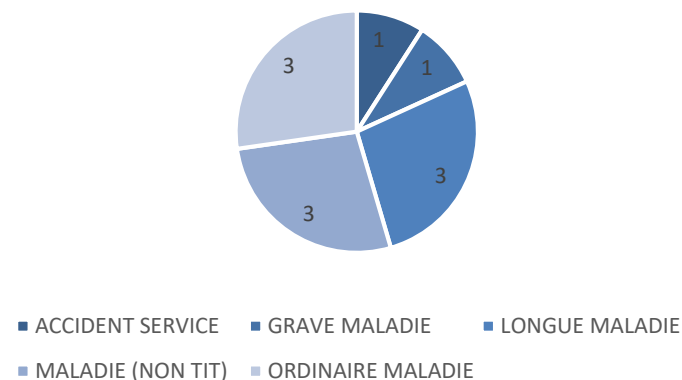
	2021		2020		2019	
	Nombre d'agents ayant eu au moins une absence	Nombre total de journées d'absence	Nombre d'agents ayant eu au moins une absence	Nombre total de journées d'absence	Nombre d'agents ayant eu au moins une absence	Nombre total de journées d'absence
CONGE MATERNITE	19	1903	17	1472	19	1838
A	9	755	11	934	15	1476
B	9	1022	10	690	4	362
C	1	126	0	0	0	0
CONGE PATERNITE ACCUEIL ENFANT	6	90	8	88	13	176
A	4	54	7	77	11	124
B	2	36	0	0	1	41
C	0	0	1	11	1	11
CONGE ADOPTION/ PARENTAL	1	70	4	463	3	268
A	1	70	3	311	3	268
B	0	0	1	152	0	0
Total général	26	2063	29	2023	35	2282

7.6. Absences au travail pour raisons de santé

7.6.1 Congés d'une durée supérieure ou égale à 6 mois

	Congés ayant débuté au cours de l'année 2021	Congés terminés au cours de l'année 2021
ACCIDENT SERVICE	1	0
C	1	0
GRAVE MALADIE	1	1
A	1	1
LONGUE MALADIE	3	1
A	1	1
C	2	0
MALADIE (NON TIT)	3	1
A	1	0
B	2	1
ORDINAIRE MALADIE	3	2
B	2	1
C	1	1
Total général	11	5

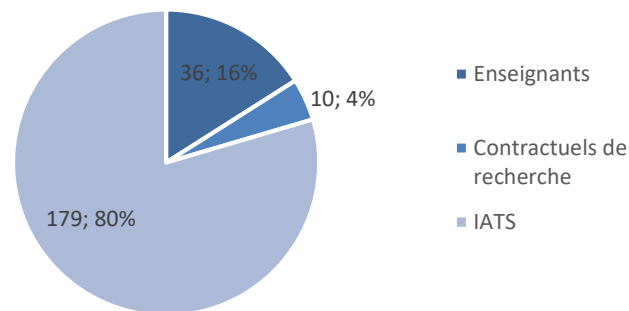
Congés ayant débuté au cours de l'année 2021



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

Type de population	2021			Rappel 2020	Rappel 2019
	Nb agents ayant au moins un arrêt	Effectifs en fonction au 31/12/2021	% de l'effectif total par population	% de l'effectif total par population	% de l'effectif total par population
Enseignants	36	395	9,11%	6,90%	8,40%
Contractuels de recherche	10	244	4,10%	6,00%	6,40%
IATS	179	658	27,20%	34,90%	35,30%
Total général	225	1297	17,35%	21,00%	21,90%

Répartition par population des agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raisons de santé en 2021



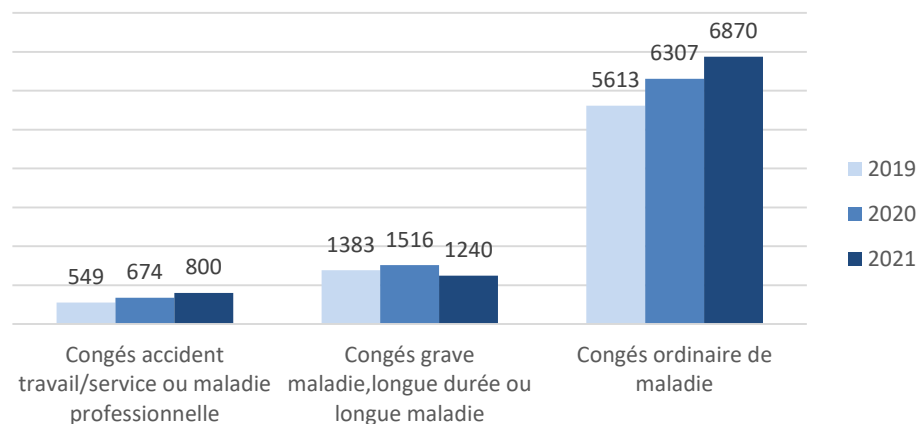
7.6.3 Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année 2021

	Hommes	Femmes	TOTAL
A	1909	2034	3943
B	336	2337	2673
C	539	1726	2265
Apprenti	29	0	29
Total général	2813	6097	8910

Nombre de journées d'absences par type de congés

	2021	2020	2019
Congés accident travail/service ou maladie professionnelle	800	674	549
Congés grave maladie, longue durée ou longue maladie	1240	1516	1383
Congés ordinaire de maladie	6870	6307	5613
Total général	8910	8497	7545

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



7.6.4 Calcul du taux d'absentéisme

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

6,9

Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent en 2021.

Nombre de jours d'arrêt / nombre total des agents présents au 31/12/2021

Type de population	2021			Rappel 2020	Rappel 2019
	Durée total des arrêts en jours	Effectifs au 31/12/2021	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent
Enseignants	1104	395	2,79	2,09	3,06
Contractuels de recherche	522	244	2,14	1,06	0,72
IATS	7284	658	11,07	11,44	9,27
Total général	8910	1297	6,87	6,66	5,83

Type d'absence	2021						Rappel 2020					
	Enseignants		Contractuels de recherche		IATS		Enseignants		Contractuels de recherche		IATS	
	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent	Durée total des arrêts en jours	Nombre moyens de jours d'arrêt par agent
MALADIES LONGUES					1240	0,96	70	0,18			1446	2,22
MALADIES ORDINAIRES	1078	4,42	522	0,79	5270	4,06	747	1,91	247	1,06	5313	8,17
ACCIDENTS	26	0,11			774	0,60					674	1,04
MALADIE PROFESSIONNELLE												
Total général	1104	4,52	522	0,79	7284	5,62	817	2,09	247	1,06	7433	11,44

Nombre de jours d'absence / nombre de jours théoriques travaillés pour les ETP au 31/12/2021

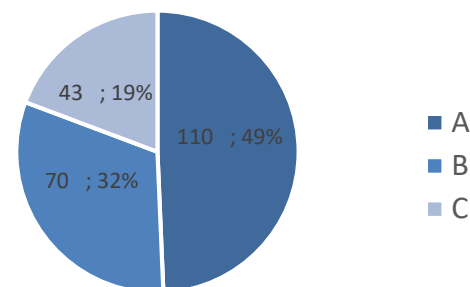
Le nombre de jours théoriquement travaillés (205 jours) correspondant à : 365 jours - 11 jours fériés - 104 jours de week-ends - 45 jours de congés.

Type de population	2021				Rappel 2020				Rappel 2019			
	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total général	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total général	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total général
Durée total des arrêts en jours	1104	522	7284	8910	817	247	7433	8497	1201	169	6175	7545
Effectifs au 31/12/2021	395	244	658	1297	391	234	650	1275	393	235	666	1294
Taux d'absentéisme	1,36%	1,04%	5,42%	3,36%	1,00%	0,50%	5,50%	3,20%	1,50%	0,30%	4,50%	2,80%

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	110	10 687 €
B	70	4 119 €
C	43	2 304 €
TOTAL	223	17 109 €

Nombre de jours de carence imputés aux agents en 2021

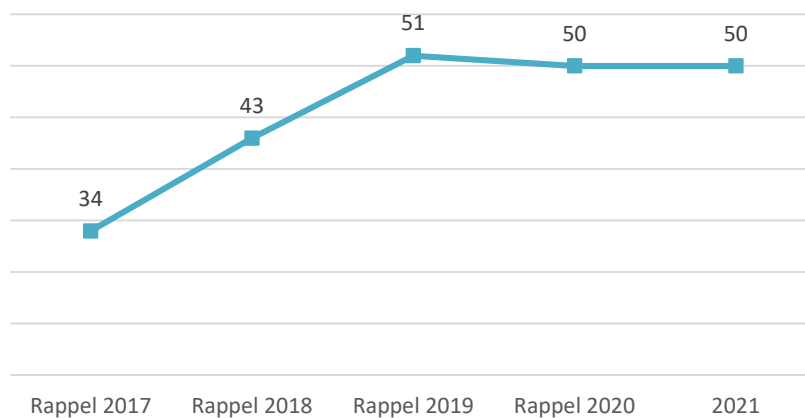


(Source Harpege / fichiers retours de paie)

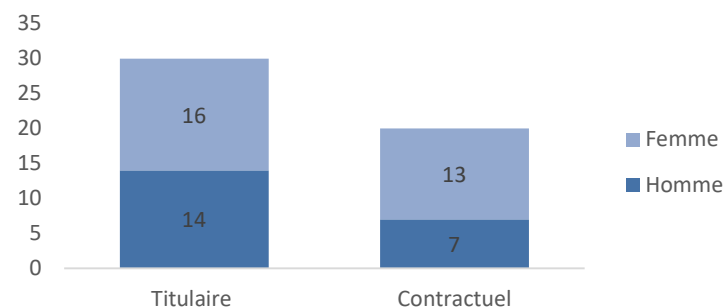
7.8. Personnes en situation de handicap

	2021	Rappel 2020	Rappel 2019	Rappel 2018	Rappel 2017
Nb de personnes en situation de handicap	50	50	51	43	34
Nb d'agents en janvier de l'année *	1170	1148	1067	1033	1031
Part des personnels en situation de handicap dans l'établissement	4,27%	4,36%	4,78%	4,16%	3,30%

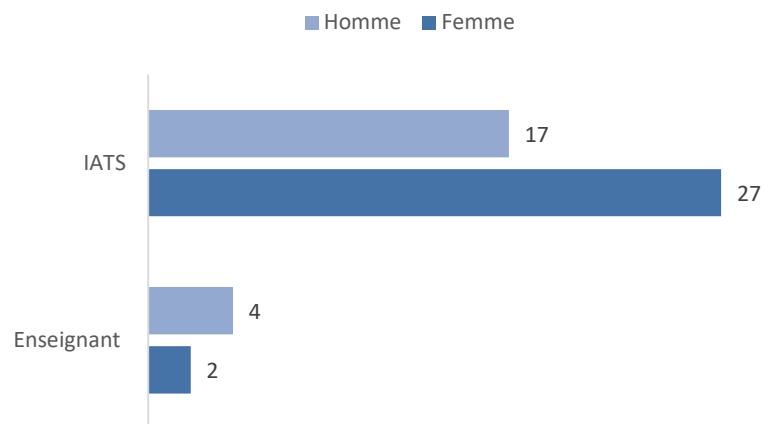
Evolution du nombre de personnes en situation de handicap



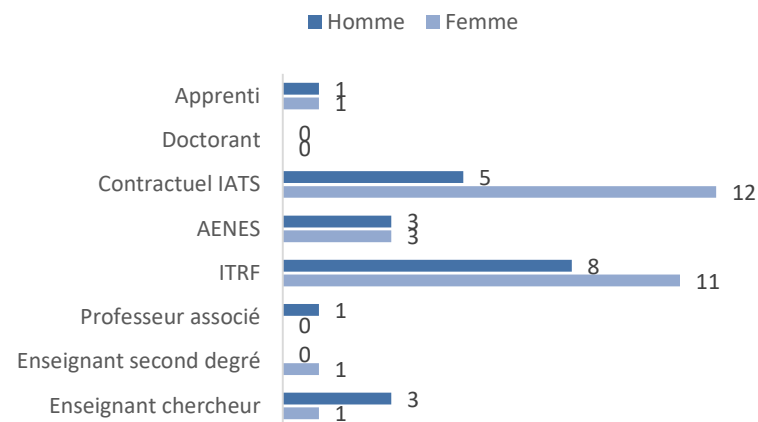
Répartition des agents en situation de handicap par statut en 2021



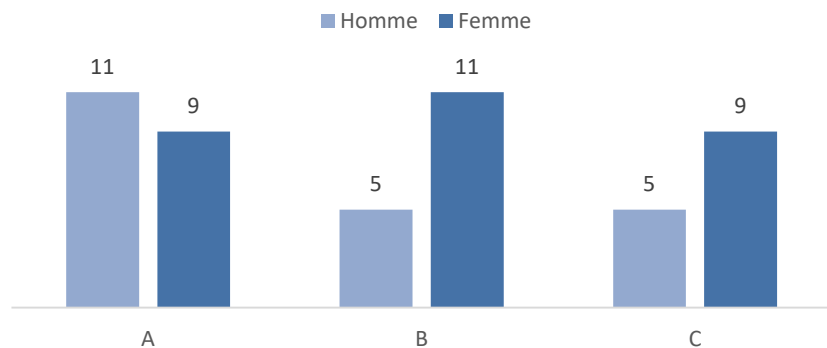
Répartition des agents en situation de handicap par type de population en 2021



Répartition des agents en situation de handicap par type de population en 2021

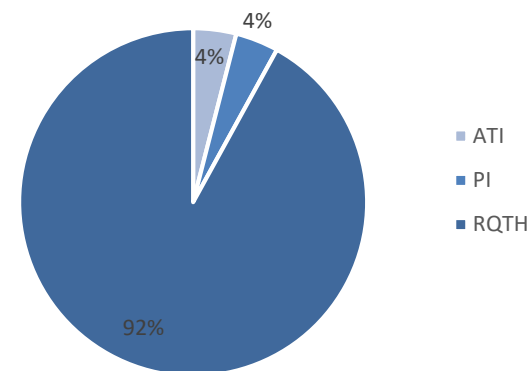


Répartition des agents en situation de handicap par catégorie hiérarchique en 2021



Répartition des agents en situation de handicap par type de handicap en 2021

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



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

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

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

Les raisons d'être du SCAS sont :

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

Prestations sociales



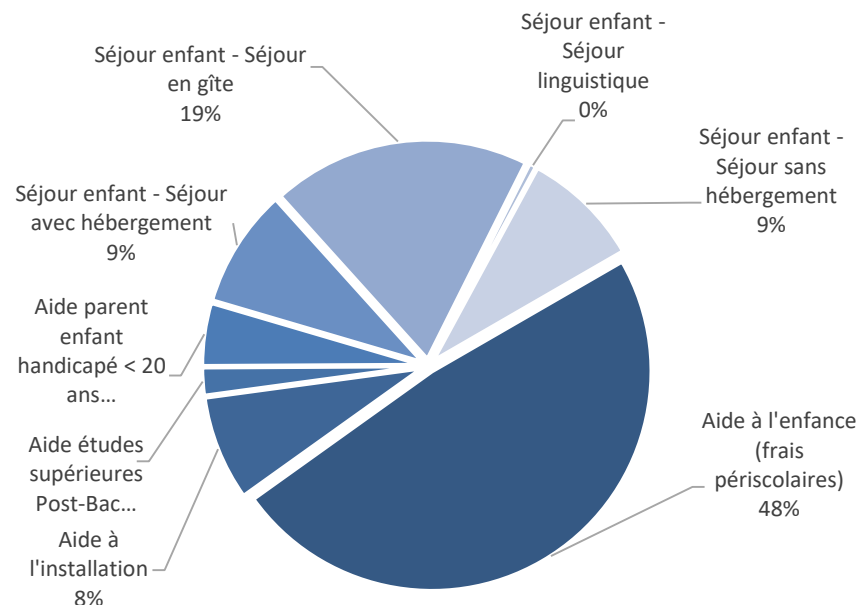
Pour l'année 2021, **194 demandes de prestations sociales** ont été traitées, dont **181** favorablement (93%).

Le graphique ci-contre donne une répartition des dossiers traités entre les différentes prestations sociales pour l'année 2021.

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

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

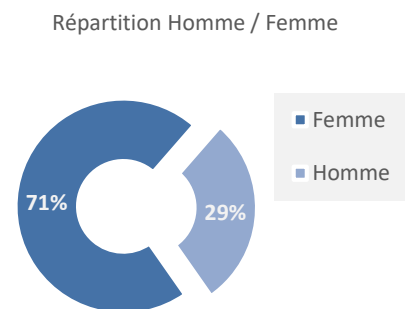
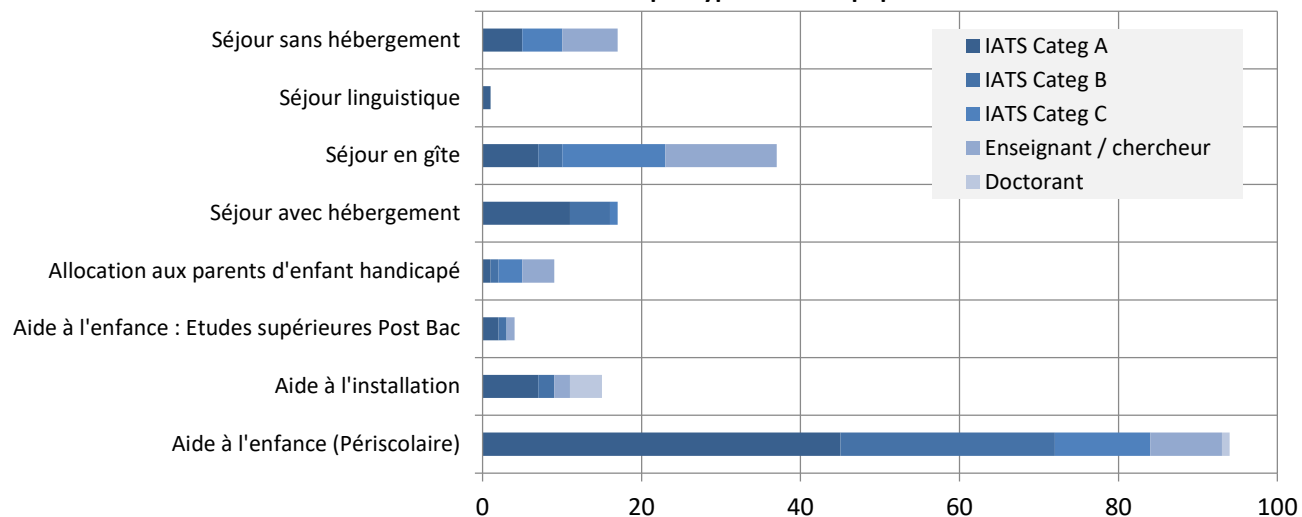
PRESTATIONS SOCIALES : 194 DOSSIERS TRAITES EN 2021



(Source SCAS)

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

Prestations sociales : nombre de dossiers traités en 2021 par type d'aide et population



Les actions culturelles sportives et de loisirs

Les **actions culturelles sportives et de loisirs** mutualisables entre les universités grenobloises et le CNRS sont confiées au Comité d'Action et d'Entraide Sociale du CNRS grenoblois et des Universités de Grenoble (CAESUG), association qui reçoit une subvention de Grenoble INP-UGA. De plus, l'établissement organise en propre des actions destinées à renforcer le lien social entre personnels et entre personnels et étudiants. La plus importante est l'arbre de Noël, un temps fort qui rythme la vie de l'établissement.

Aides exceptionnelles

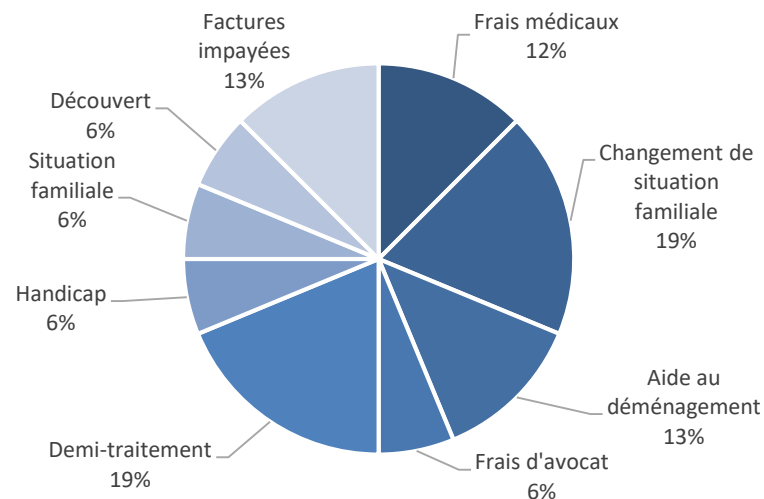
Les **aides exceptionnelles** sont des aides spécifiques en faveur des agents pour faire face à des situations personnelles très difficiles. Pour en bénéficier, une demande motivée auprès de l'assistante sociale doit être faite. La décision d'attribution d'une aide exceptionnelle à un agent est décidée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



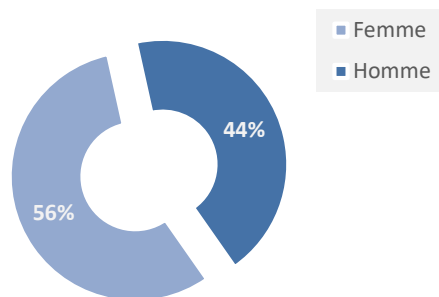
Pour l'année 2021, **16 agents** ont fait une demande d'aide exceptionnelle, pour un montant global attribué de **13 150 euros**.

Le graphique ci-dessous donne une répartition des motifs des demandes pour l'année 2021.

MOTIF DES DEMANDES D'AIDE EXCEPTIONNELLE



Le graphique ci-dessous donne la répartition Homme/Femme des personnels ayant déposé un dossier en 2021.

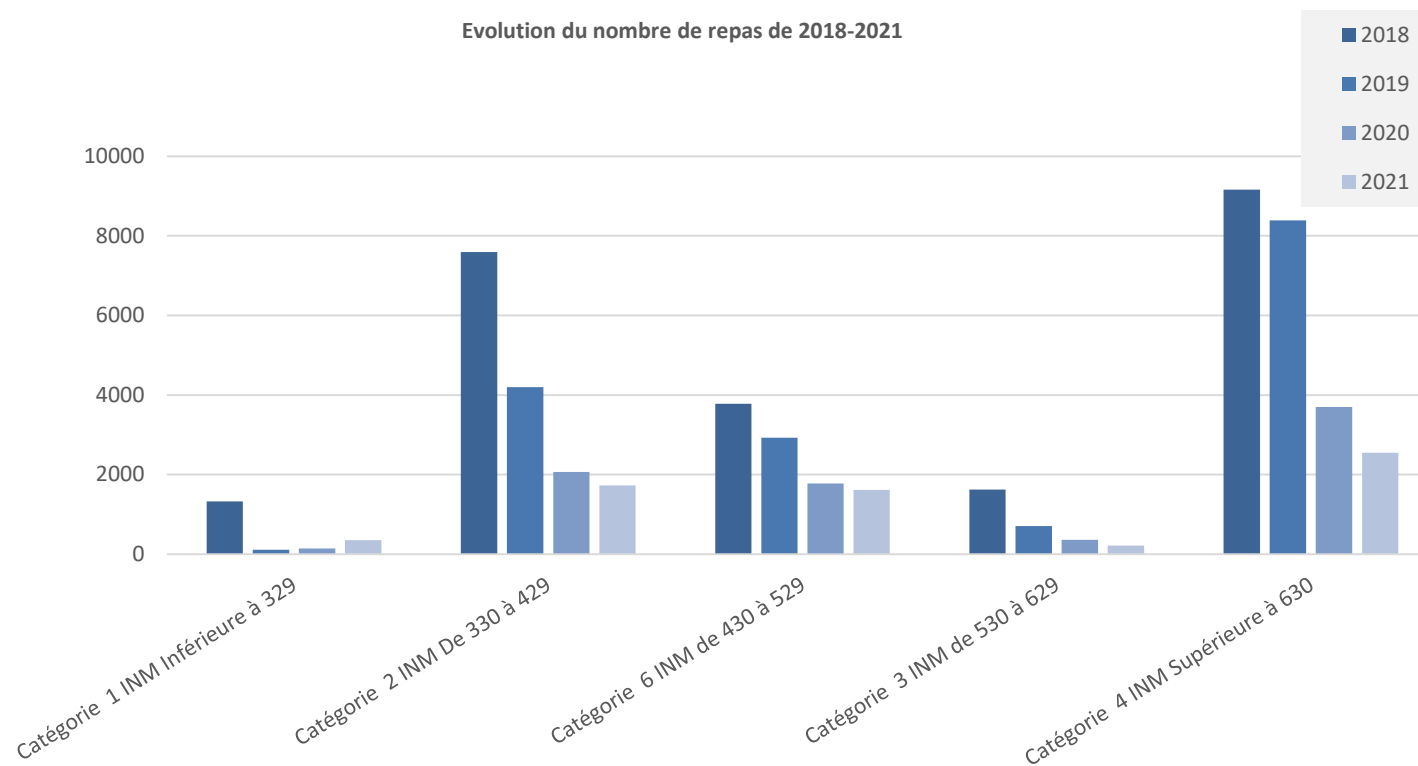


Pour l'année 2020, **17 agents** ont fait une demande d'aide exceptionnelle, pour un montant global attribué de **12 990 euros**

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

Restauration

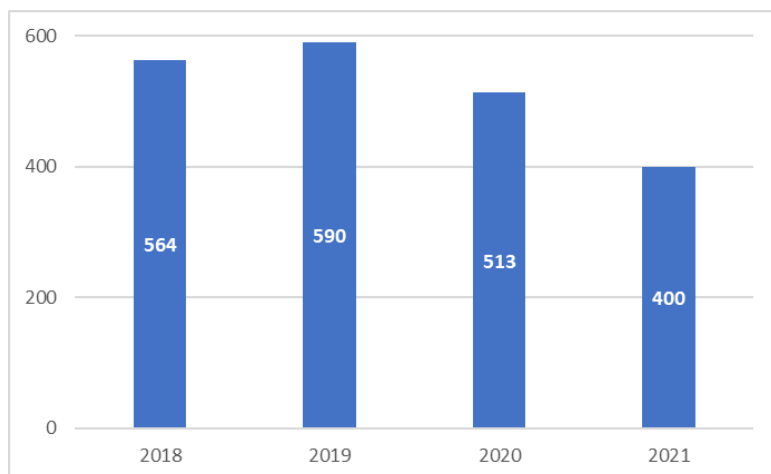
La politique de **restauration** est un champ complexe qui va bien au-delà d'une simple subvention. Il s'agit de renforcer le lien social entre les personnels, notamment en leur donnant accès à un lieu de restauration convivial, hors du cadre de travail. Ce moment est aussi destiné à renforcer la santé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



Transport

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

Nombre de personnels ayant bénéficié d’une subvention pour un abonnement de transport en commun en 2021



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 2021, 110 personnels ont demandé à bénéficier du dispositif FMD qui représente un montant de 22 000 € et seulement 7 personnels ont demandé à bénéficier de l’Extension FMD pour un montant de 1 400€.

Bilan 2021

Le budget non consolidé géré par le SCAS en 2021 a été de **186 188 €**, hors thématique transport.

Cette dernière comprend un plan de déplacement d'administration géré par le SCAS, le remboursement des frais de transport en commun et le FMD – géré par la DRH – l'extension du FMD et enfin l'attribution de tickets de transport en commun pour les réunions nécessitant un déplacement dans l'agglomération grenobloise pour un montant total de **98 210 €**.

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 284 398 €, soit 230 € en moyenne par agent et par an.

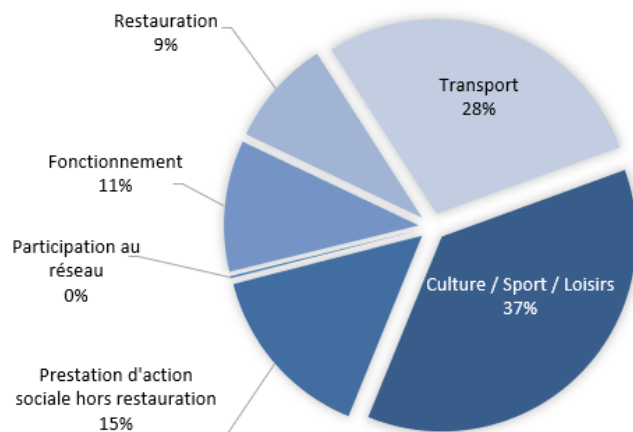


En 2021, le SCAS a fonctionné avec 3 personnels (1 à plein temps, 1 à 70% et 1 à mi-temps), 1 Chargé de Mission/Directeur et 2 présidents de commission qui gèrent les projets, chacun ayant 10% de leur temps de travail affecté au service. On obtient ainsi une masse salariale consacrée à la politique sociale de **84 170 €**.

Par conséquent, en 2021, Grenoble INP-UGA a consacré 368 568 € à sa politique sociale, soit 298 € 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 2021.

Politique sociale 2021 par action (budget consolidé)

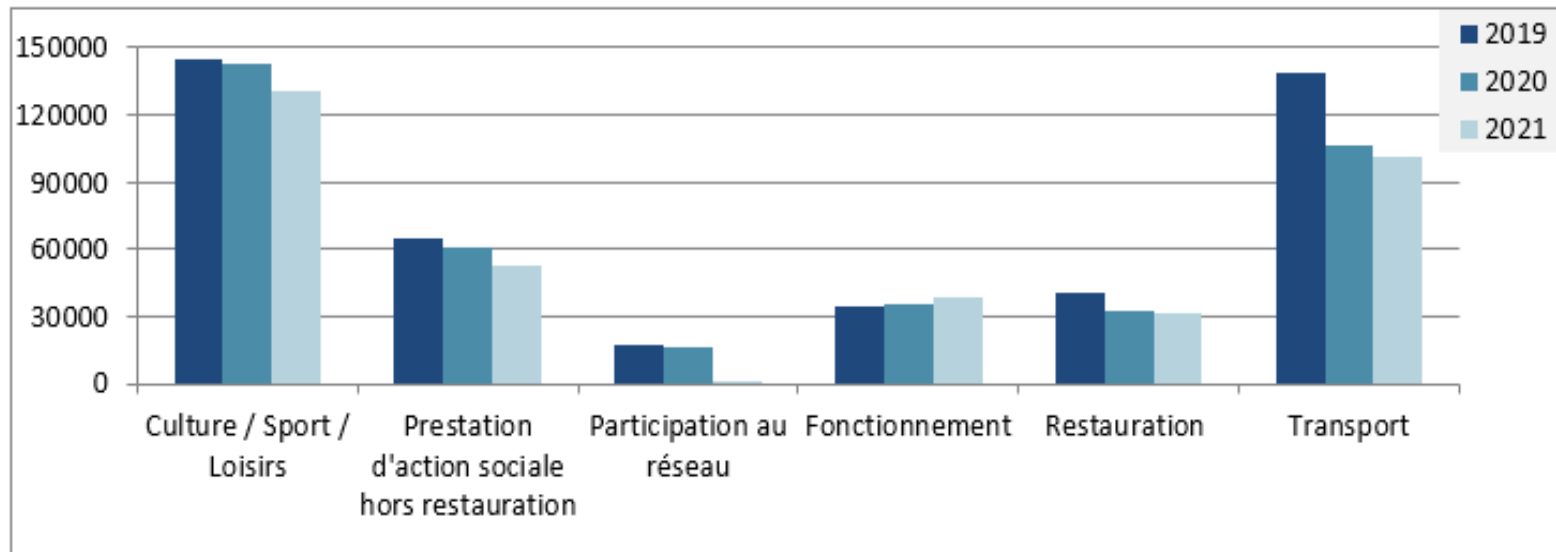


En 2020, Grenoble INP - UGA a consacré 394 283 € à sa politique sociale, soit 310 € par agent et par an.

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

Enfin, le graphique ci-dessous donne l'évolution entre 2019 et 2021 du budget consolidé consacré aux différentes thématiques : culture / sport / loisirs, prestations d'action sociale hors restauration, communication / information, fonctionnement, restauration, et transport.

Evolution 2019-2021 par thématique (budget consolidé)



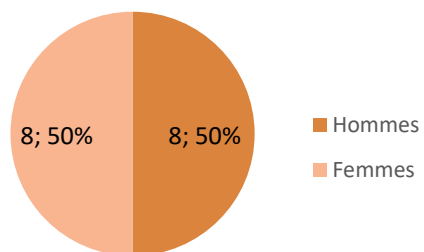
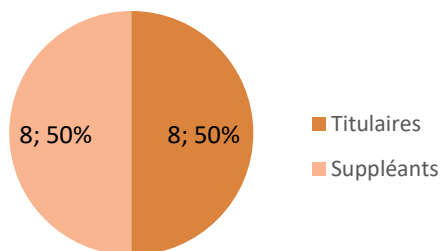
L'année 2021 a été fortement impactée par la crise sanitaire Covid-19, notamment sur la fermeture des restaurants d'entreprise et universitaires et sur la mobilité. Cela a eu une conséquence directe sur la réduction du nombre de repas et sur le nombre d'abonnements transport. La période de confinement a conduit à une réduction sur les activités de loisirs notamment des enfants (colonie de vacances, séjour en gîte, activité périscolaire, ...) et donc une réduction significative du nombre de dossiers déposés et du montant global des prestations sociales attribuées aux agents. (Source SCAS)

9.1 Représentants du personnel par type d'instance

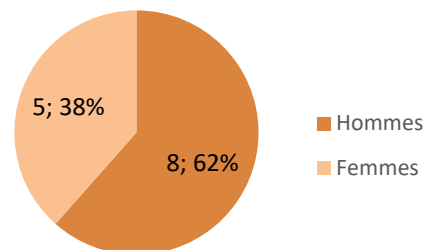
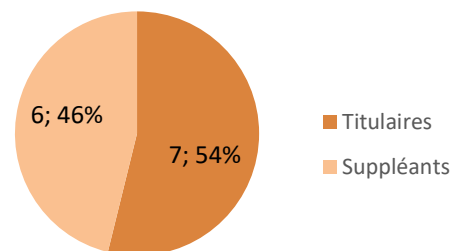
Nombre de représentants du personnel par type d'instance

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

Comité Technique



CHSCT



9.2 Réunions des instances au cours de l'année

Nombre de réunions des instances au cours de l'année

	2021	Rappel	Rappel	Rappel
		2020	2019	2018
Conseil d'Administration (CA)	4	5 + 2 liées aux élections	6	4
Conseil Scientifique (CS)	4	4 + 2 liées aux élections	4	4
Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU)	5	4 + 2 liées aux élections	3	4
Comité Technique (CT)	7	6	7	6
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	8	9	5	5

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

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

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

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

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

Le rôle du **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)** est de faire toute proposition utile au Comité Technique de Grenoble INP - UGA auprès duquel il est constitué en vue de promouvoir la prévention des risques professionnels et susciter toute initiative qu'il estime utile dans ce domaine.

9.3 Grèves

	2021		Rappel 2020		Rappel 2019	
	H	F	H	F	H	F
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local	0	0	31	10	70	39
TOTAL	0		41		109	

A

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

B

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

C

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

D

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

E

ENS CONT	Enseignant Contractuel
ETP	Equivalent temps plein

G

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

I

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

M

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

P

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

R

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

S

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

T

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

Ce bilan social 2021 a été réalisé sous le pilotage de la **Direction des Ressources Humaines** avec la participation active des services **Direction des Systèmes d'Information, Direction Générale des Services, Hygiène et sécurité** et **SCAS**.
La composition graphique a été initiée par la **Direction de la Communication** de Grenoble INP - UGA.



Grenoble INP - UGA

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