GRENOBLE INP UGA

Rapport social unique 2025

grenoble-inp.fr/**rapport-social**



Préambule

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 1er 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.

Sommaire

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.*

(Source SIHAM)

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

Répartition des effectifs en fonction par population et sexe

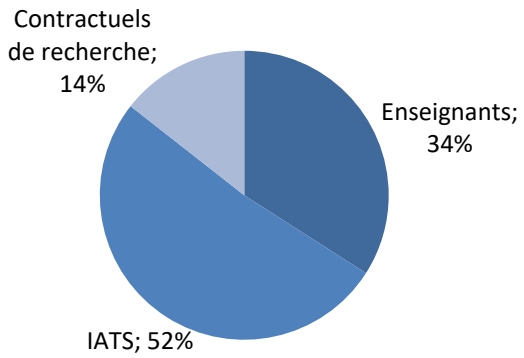
	EFFECTIFS 2025						Rappel 2024			Rappel 2023		
	Hommes		Femmes		Total		H	F	Total	H	F	Total
Enseignants	350	65,30%	186	34,70%	**536**	**34%**	357	191	**548**	279	124	**403**
IATS	298	36,74%	513	63,26%	**811**	**52%**	284	525	**809**	265	477	**742**
Contractuels de recherche	153	67,40%	74	32,60%	**227**	**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).

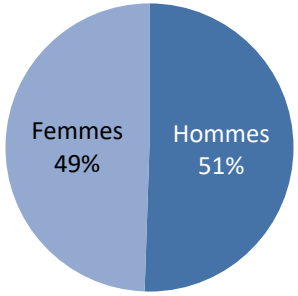
On constate toutefois des disparités importantes entre les populations puisque les enseignants comprennent 65% d'hommes, les contractuels de recherche 67% et seulement 37% chez les agents administratifs.

* 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).

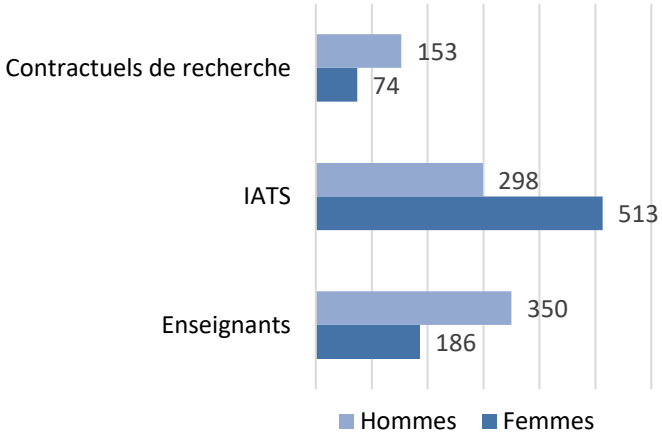
Répartition par type de population



Répartition par sexe



Répartition par type de population et sexe



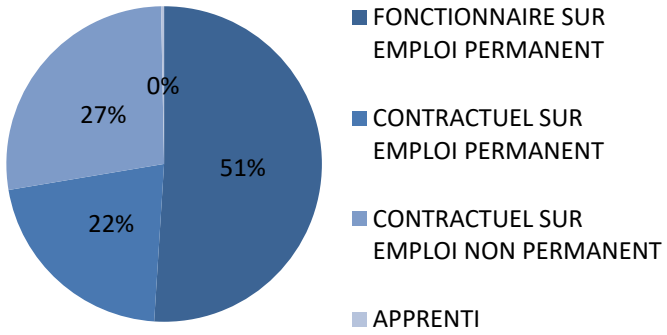
(Source SIHAM)

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

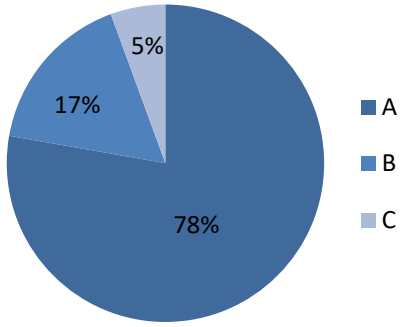
	Effectifs en fonction 2025										Rappel 2024	Rappel 2023
	A			B			C			TOTAL GENERAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL			
FONCTIONNAIRE SUR EMPLOI PERMANENT	413	254	**667**	22	70	**92**	10	34	**44**	**803**	**836**	**687**
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	63	95	**158**	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



(Source SIHAM)

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).

(Source SIHAM)

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	EFFECTIFS 2025			Rappel 2024	Rappel 2023
	Hommes	Femmes	**Total**			Hommes	Femmes	**Total**		
PR	124,8	45,8	170,6	177,3	130,5	126	47	173	179	131
MCF	147,8	80,4	228,2	235,7	169,8	149	82	231	239	173
PRAG	34	24	58	59,3	50,1	34	26	60	60	51
PRCE	8	8,1	16,1	19,1	12,6	8	9	17	20	13
Sous Total Titulaires	314,6	158,3	472,9	491,4	363,0	317	164	481	498	368
ATER	18	9,5	27,5	23	13	18	10	28	23	13
PAST	4	3	7	6	5	7	5	12	11	9
ENS CONT	7	6,5	13,5	14,8	11	8	7	15	16	13
Sous Total Contractuels	29	19	48	43,8	29,0	33	22	55	50	35
TOTAUX	**343,6**	**177,3**	**520,9**	**535,2**	**392,0**	**350**	**186**	**536**	**548**	**403**

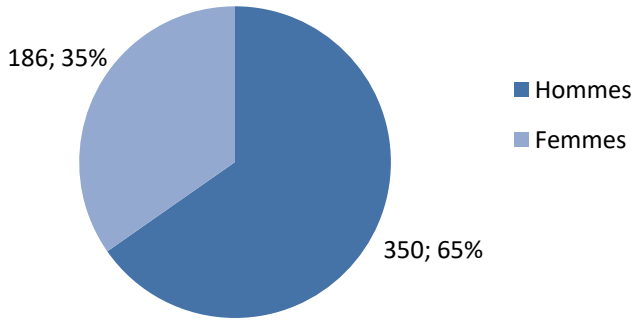
On observe une baisse des effectifs entre 2024 et 2025 (-12 agents au total) :

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

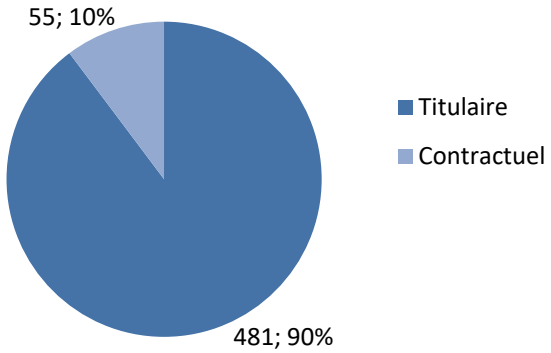
Au global, **les professeurs des universités représentent 36% des enseignants, et les maîtres de conférence représentent 48% des enseignants titulaires.**

(Source SIHAM)

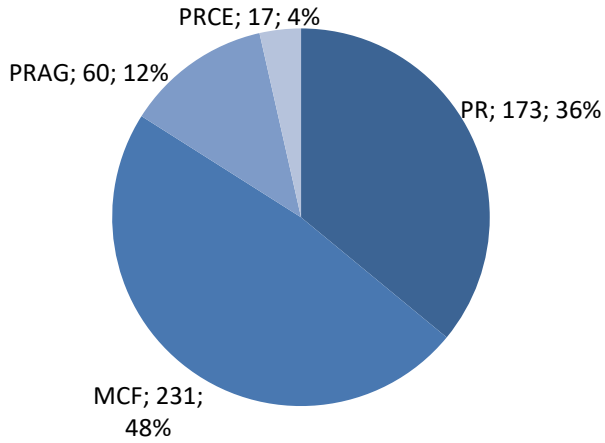
Effectifs enseignants par sexe



Effectifs enseignants par statut



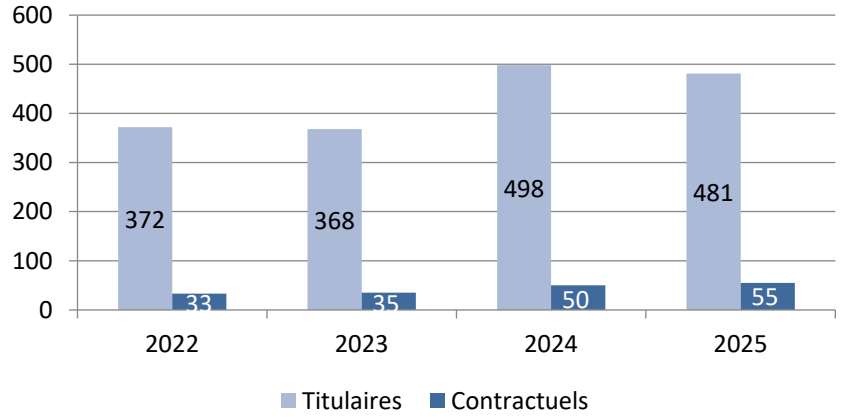
Répartition des enseignants titulaires



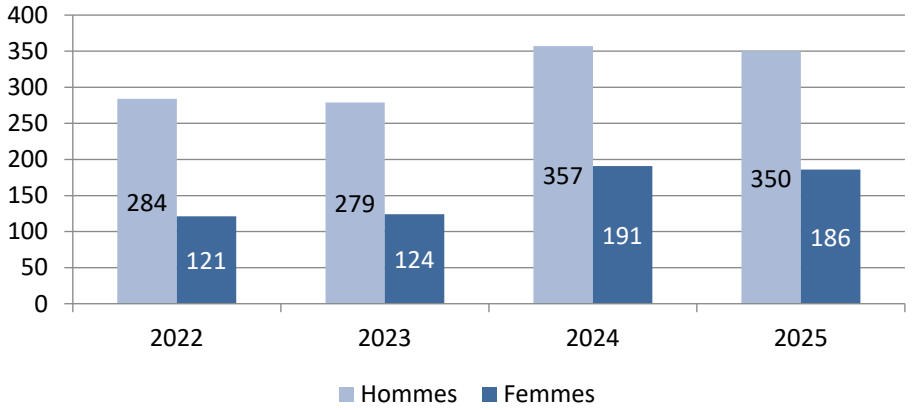
(Source SIHAM)

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

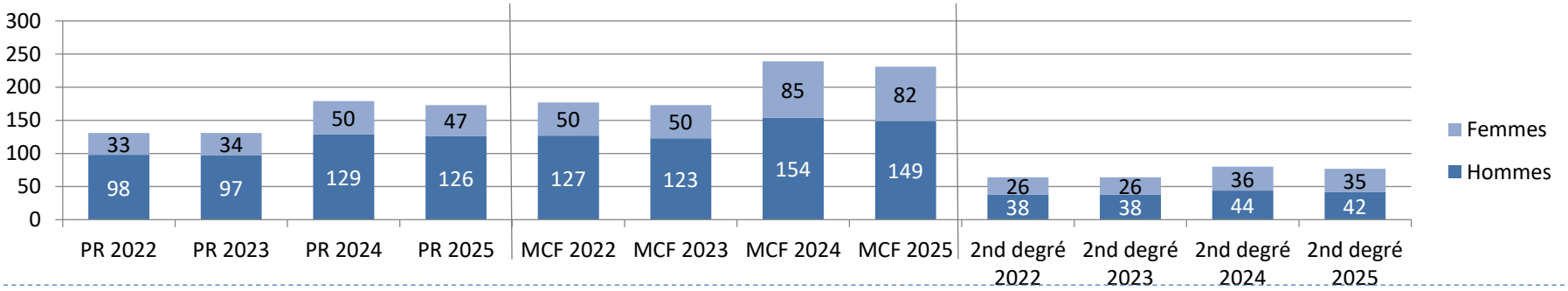
Enseignants par statut



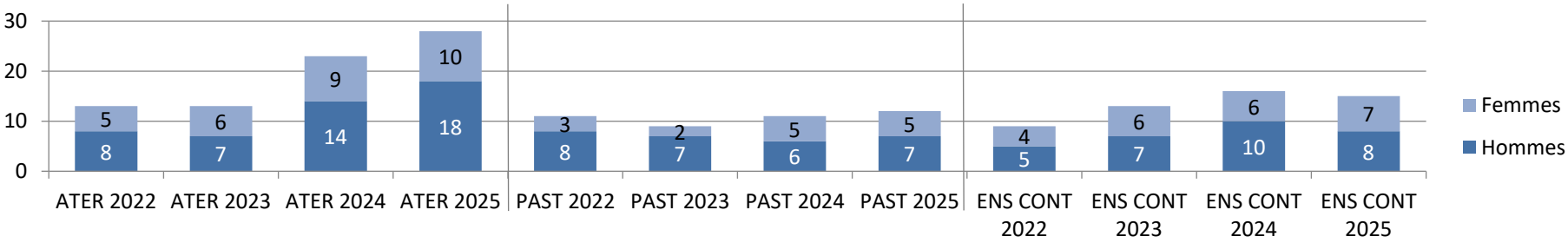
Enseignants par sexe



Enseignants chercheurs et enseignants du second degré



ATER, PAST et enseignants contractuels

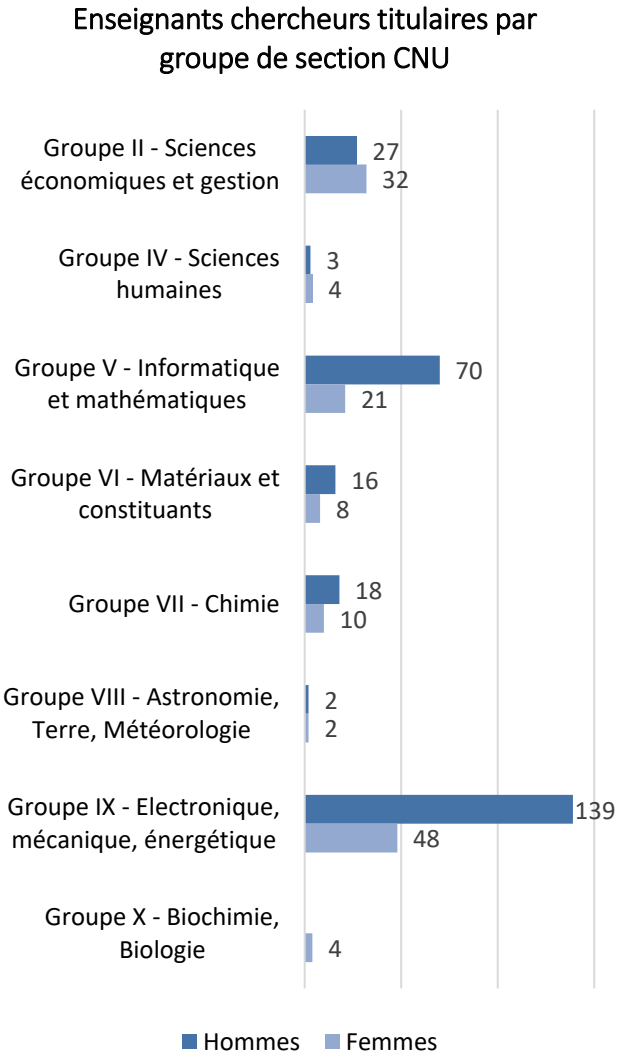


(Source SIHAM)

Les effectifs enseignants par métier au 31/12/2025

Enseignants-chercheurs titulaires par section CNU

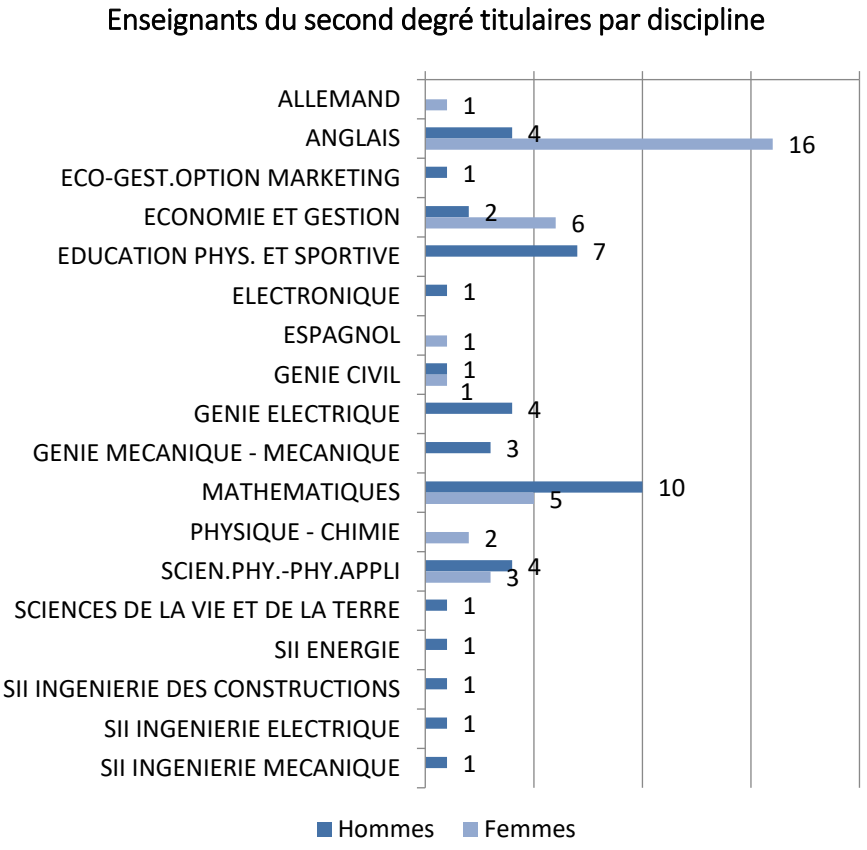
S.CNU	Intitulé section	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2024	Rappel 2023
Groupe II - Sciences économiques et gestion		**27**	**32**	**59**	**63**	**10**
05	Sciences économiques	3	2	5	5	5
06	Sciences de gestion et du management	24	30	54	58	5
Groupe IV - Sciences humaines		**3**	**4**	**7**	**7**	**4**
16	Psychologie 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**



(Source SIHAM)

Enseignants du second degré titulaires par discipline

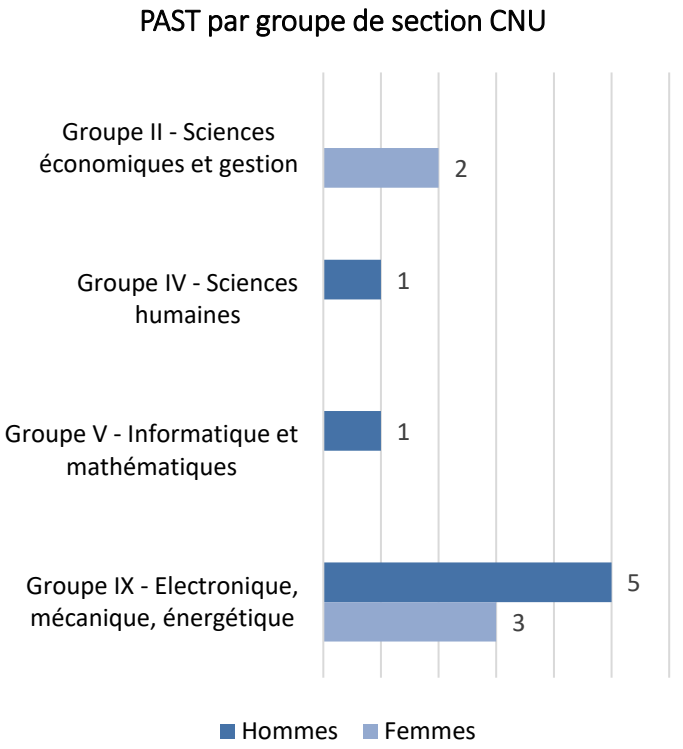
Discipline	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2024	Rappel 2023
ALLEMAND	0	1	**1**	**1**	**1**
ANGLAIS	4	16	**20**	**21**	**13**
ECO-GEST.OPTION MARKETING	1	0	**1**	**1**	**1**
ECONOMIE ET GESTION	2	6	**8**	**8**	**4**
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	7	0	**7**	**7**	**7**
ELECTRONIQUE	1	0	**1**	**1**	**1**
ESPAGNOL	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**



(Source SIHAM)

Enseignants contractuels PAST par section CNU

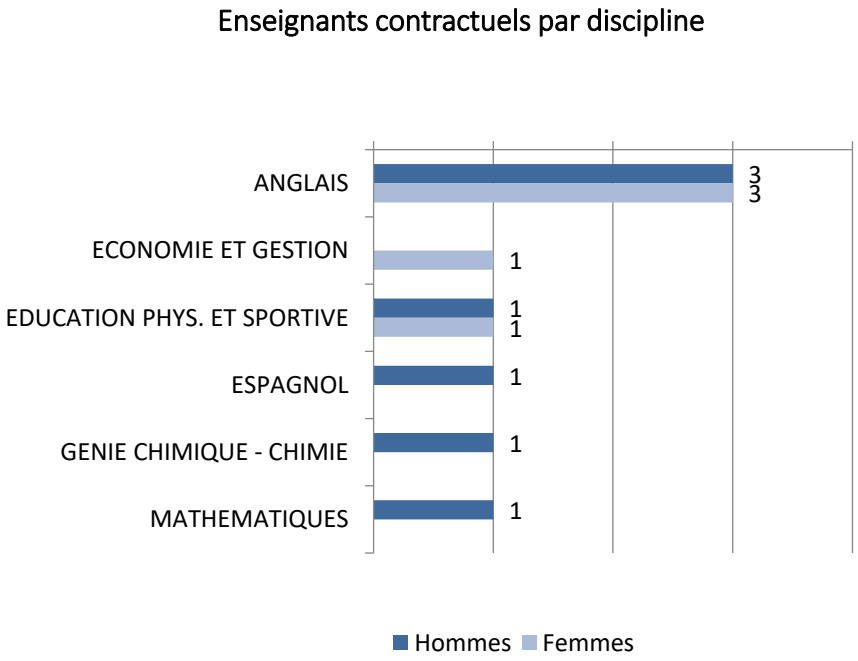
S.CNU	Intitulé section	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2024	Rappel 2023
Groupe II - Sciences économiques et gestion		**0**	**2**	**2**	**2**	**1**
06	Sciences de gestion et du management	0	2	2	2	1
Groupe IV - Sciences humaines		**1**	**0**	**1**	**1**	**0**
23	Géographie physique, humaine, éco & régionale	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**



(Source SIHAM)

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**



(Source SIHAM)

1.3. Personnels administratifs et techniques IATS

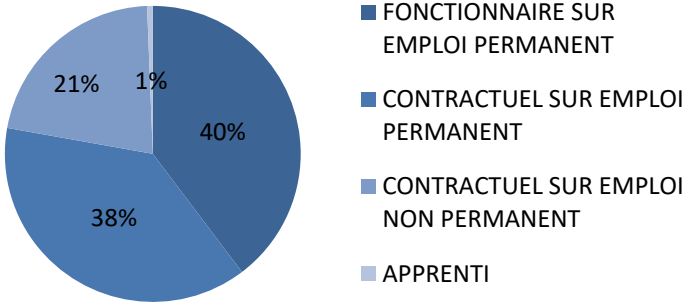
1.3.1. Effectifs IATS au 31/12/2025

	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**

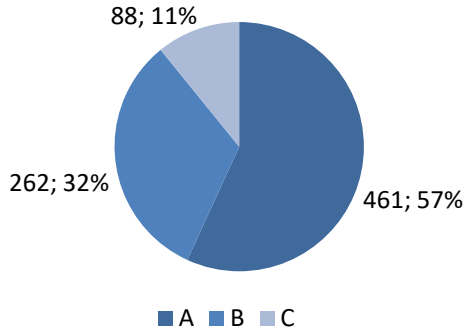
Entre 2024 et 2025, on observe une légère hausse de 2 agents :
-16 fonctionnaires
+18 contractuels (+13 sur emploi non permanent, +5 sur emploi permanent)

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

Effectifs par statut d'emploi



Effectifs par catégorie hiérarchique



(Source SIHAM)

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	EFFECTIFS 2025			Rappel 2024	Rappel 2023
	Hommes	Femmes	Total			Hommes	Femmes	Total		
CATEGORIE A				CATEGORIE A		CATEGORIE A			CATEGORIE A	
IGR	22,5	8,6	31,1	30,1	29,7	23	9	32	31	30
IGE	53,5	45,2	98,7	100,4	94,3	55	47	102	104	98
ASI	13,8	27,7	41,5	45,8	43,2	14	29	43	47	44
Total A	**89,8**	**81,5**	**171,3**	**176,3**	**167,2**	**92**	**85**	**177**	**182**	**172**
CATEGORIE B				CATEGORIE B		CATEGORIE B			CATEGORIE B	
TCH	21,3	57	78,3	83,9	75,1	22	59	81	86	77
CATEGORIE C				CATEGORIE C		CATEGORIE C			CATEGORIE C	
ATRF	9	20,4	29,4	33,9	34,8	9	22	31	36	36
Total	**120,1**	**158,9**	**279**	**294,1**	**277,1**	**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

(Source SIHAM)

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

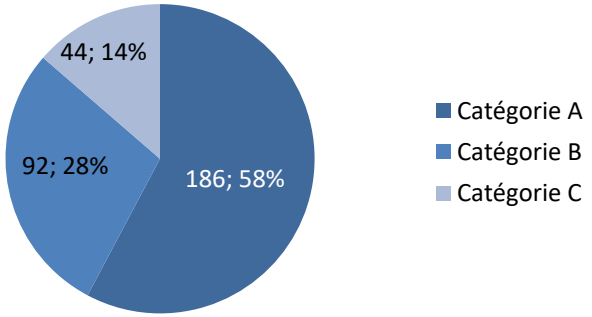
	ETP 2025			Rappel 2024	Rappel 2023
	Hommes	Femmes	Total		
CATEGORIE A				CATEGORIE A	
DGS/AGC/DGSA	1	2	3	3	3
AAE	3	2,4	5,4	5,6	4
Total A	**4**	**4,4**	**8,4**	**8,6**	**7**
CATEGORIE B				CATEGORIE B	
SAENES	0	9,9	9,9	9,3	9,3
CATEGORIE C				CATEGORIE C	
ADJENES	1	12	13	14,8	16,3
Total	**5**	**26,3**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

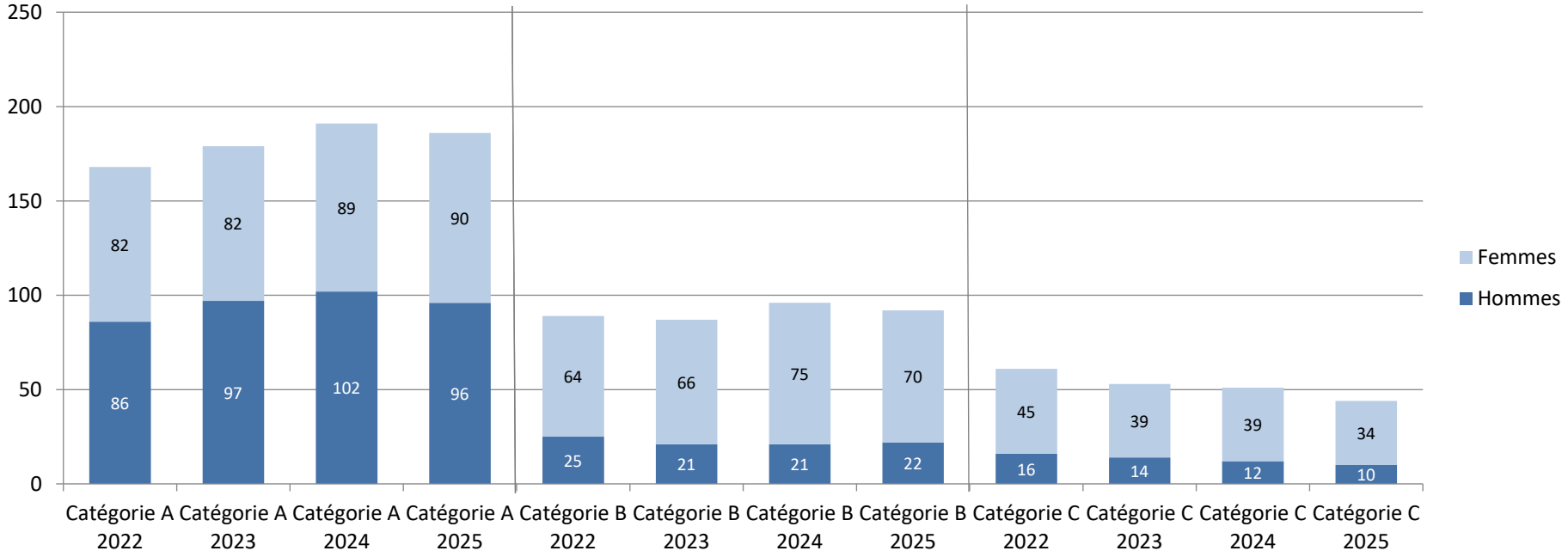
Entre 2024 et 2025, les effectifs titulaires AENES sont en légère baisse :
+1 catégorie B
-2 catégories C

(Source SIHAM)

Titulaires IATS par catégorie au 31/12/2025

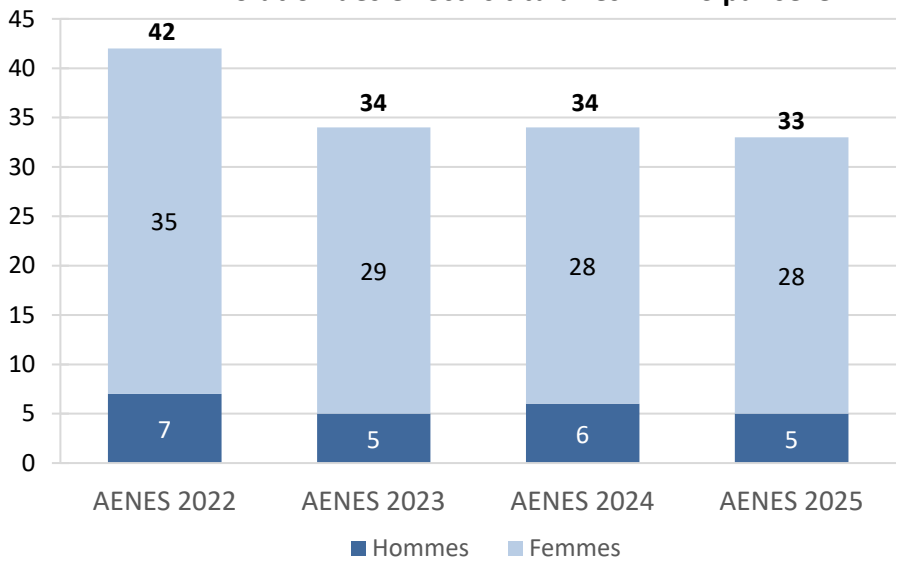


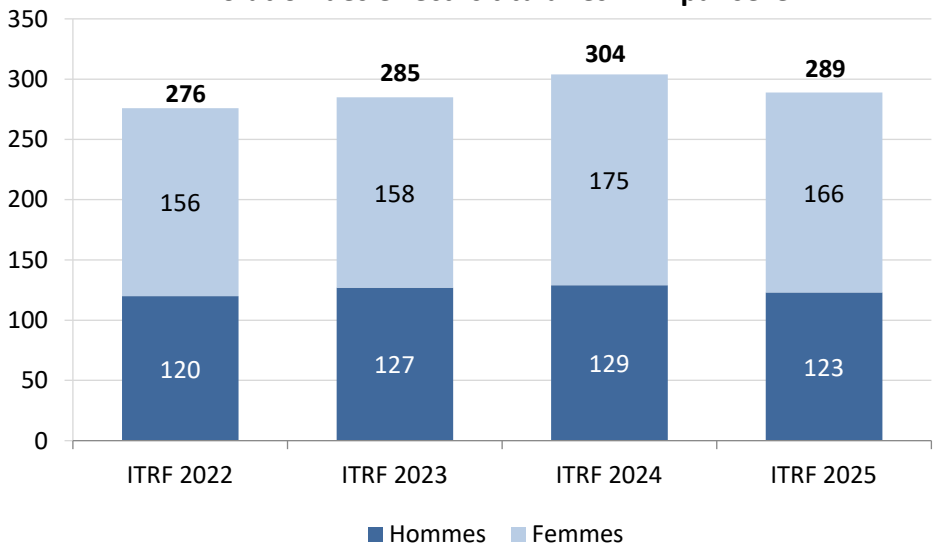
Evolution des effectifs titulaires IATS par catégorie de fonction publique et sexe



(Source SIHAM)

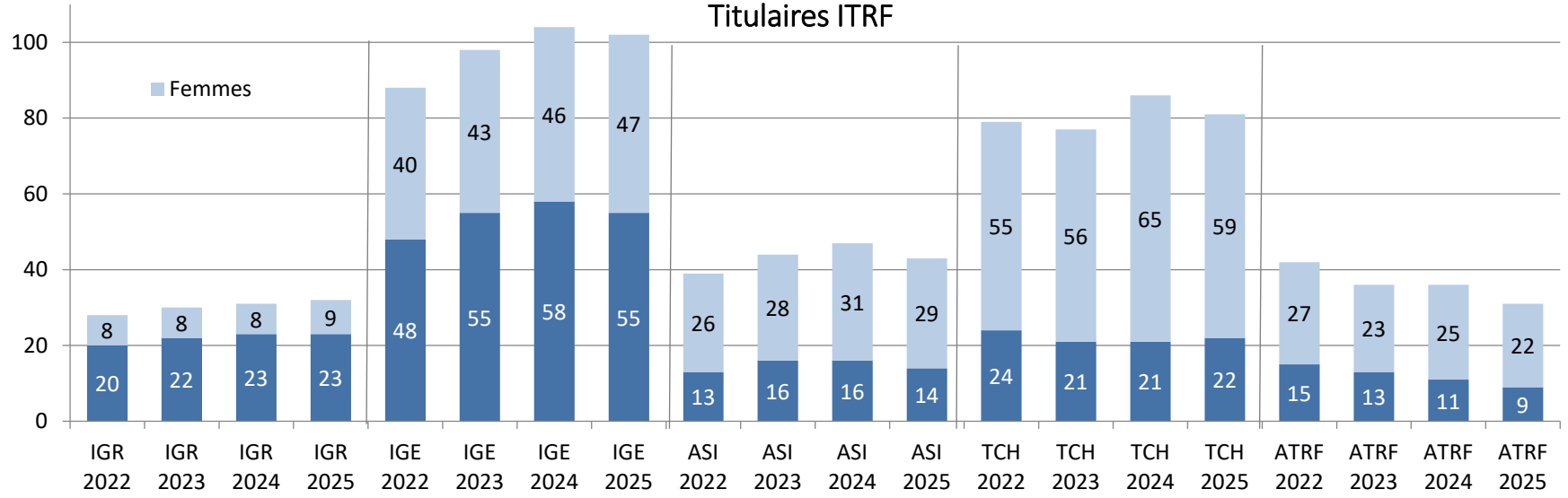
Evolution des effectifs titulaires IATS sur les 4 dernières années (personnes physiques)

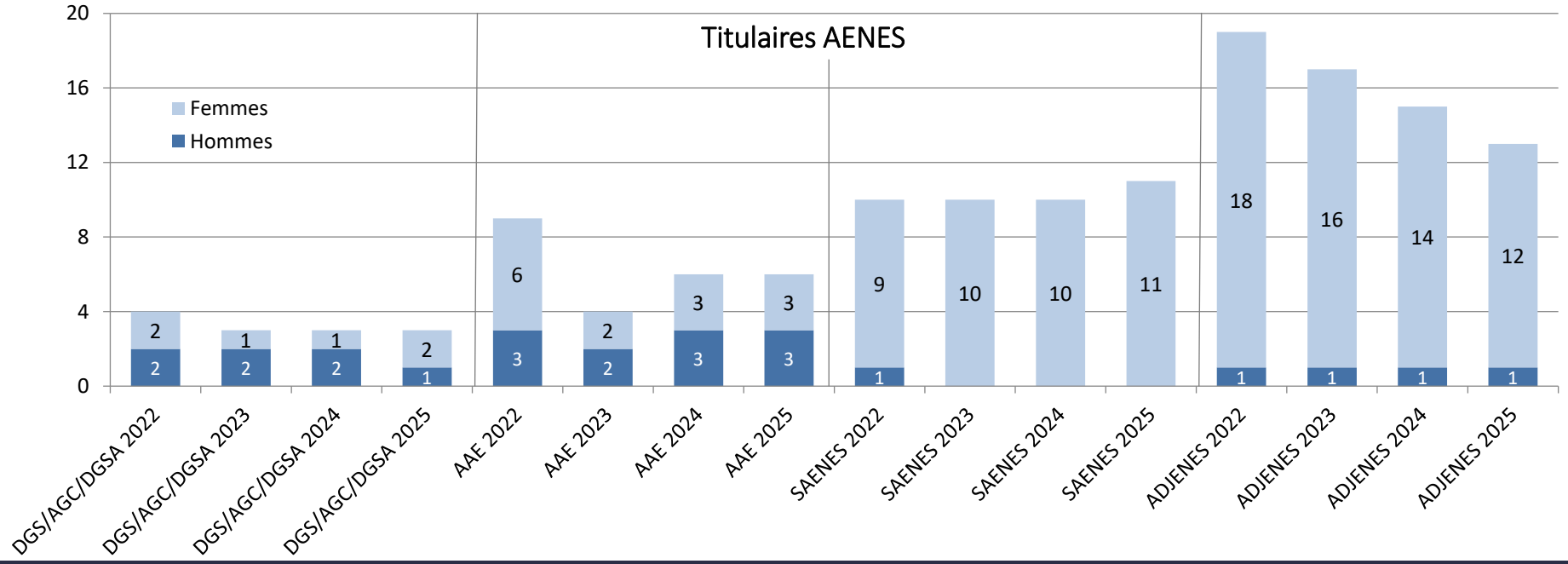




Sur les 4 dernières années, les effectifs de titulaires AENES ont baissé de 27,3% et ceux de de titulaires ITRF ont augmenté de 4,5%.
Ces données sont à analyser avec précaution toutefois puisque la hausse constatée entre 2023 et 2024 comprend l'intégration des personnels IAE / Polytech au 1er janvier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

(Source SIHAM)

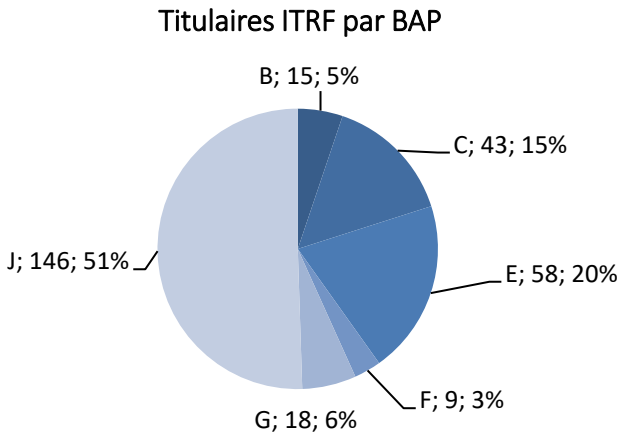


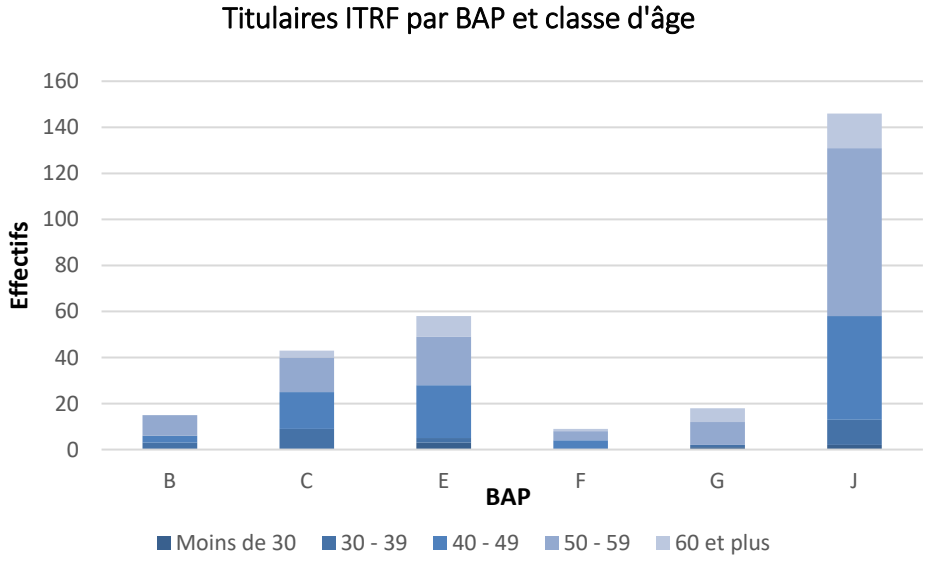


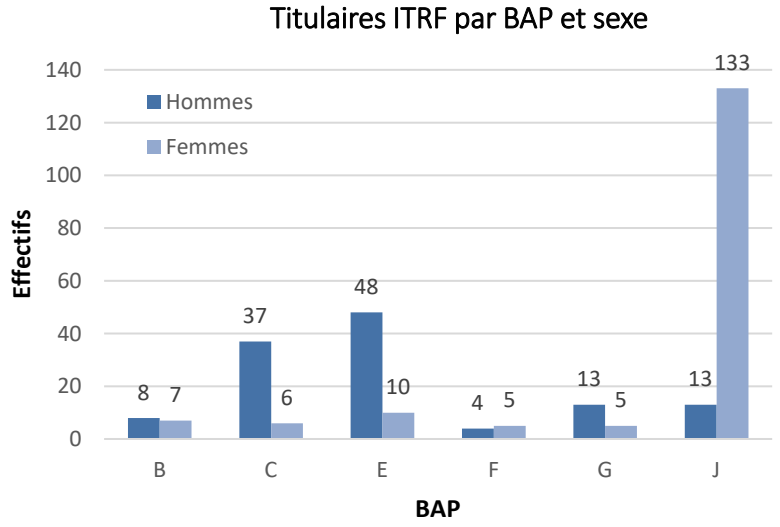
(Source SIHAM)

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





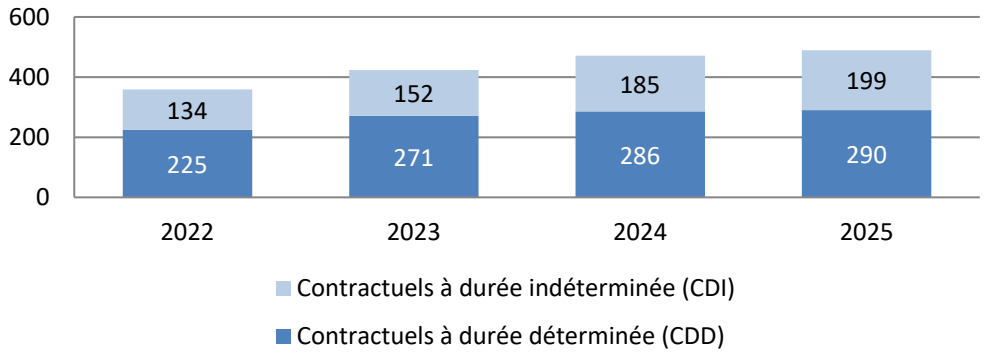


1.3.3. Effectifs contractuels IATS au 31/12/2025

	ETP 2025			Rappel 2024	Rappel 2023
	Hommes	Femmes	Total		
Contractuels à durée déterminée (CDD)	114,7	164,2	278,9	273	259,6
Contractuels à durée indéterminée (CDI)	51	137,7	188,7	175,6	144,8
Total	165,7	301,9	467,6	448,6	**404,4**

	EFFECTIFS 2025			Rappel 2024	Rappel 2023
	Hommes	Femmes	Total		
Contractuels à durée déterminée (CDD)	118	172	290	286	271
Contractuels à durée indéterminée (CDI)	52	147	199	185	152
Total	170	319	489	471	**423**

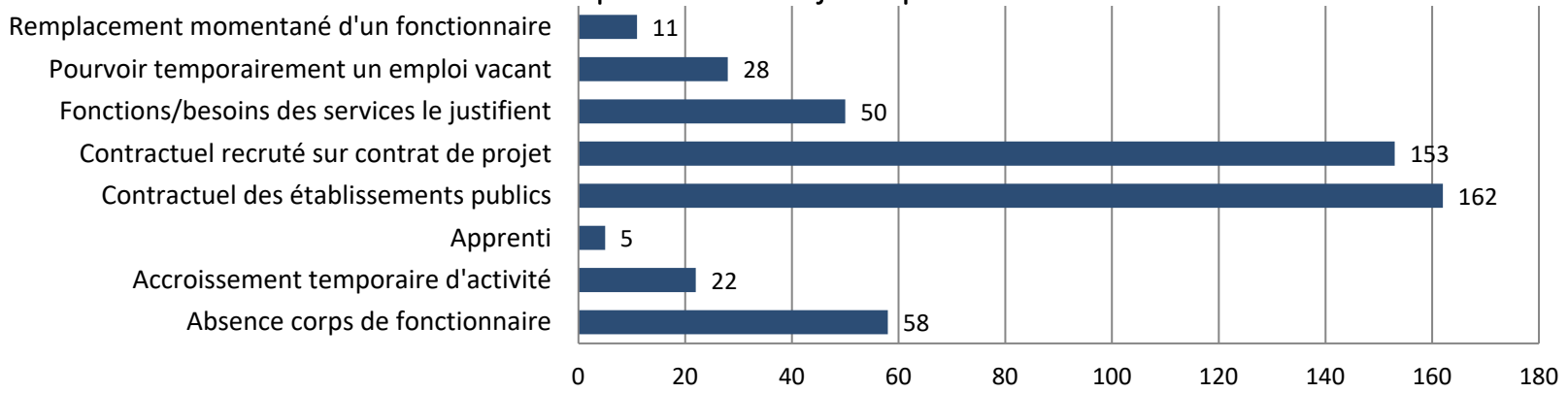
Evolution des effectifs contractuels IATS par type de contrat



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

(Source SIHAM)

Statut d'emploi	Catégorie	Corps	ETP 2025 Hommes	ETP 2025 Femmes	ETP 2025 Total	Rappel 2024	Rappel 2023	EFFECTIFS 2025 Hommes	EFFECTIFS 2025 Femmes	EFFECTIFS 2025 Total	Rappel 2024	Rappel 2023
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**



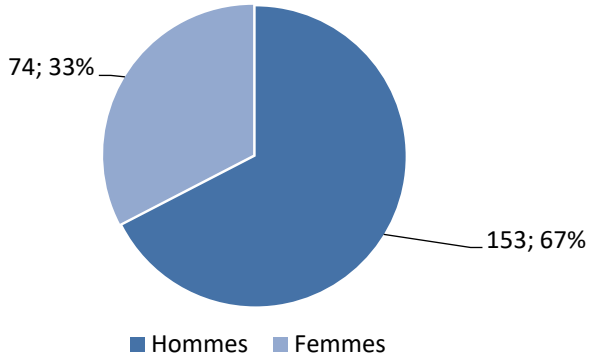
(Source SIHAM)

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



(Source SIHAM)

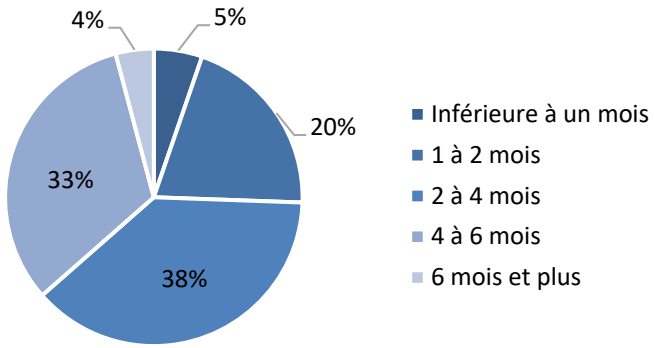
1.5. Stagiaires

266 Stagiaires accueillis au cours de l'année 2025

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 moins	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

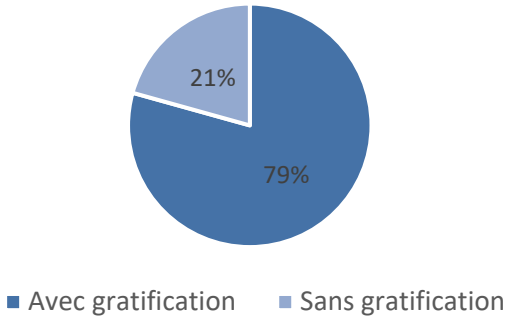
Nombre de stagiaires 2025 par durée de stage



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



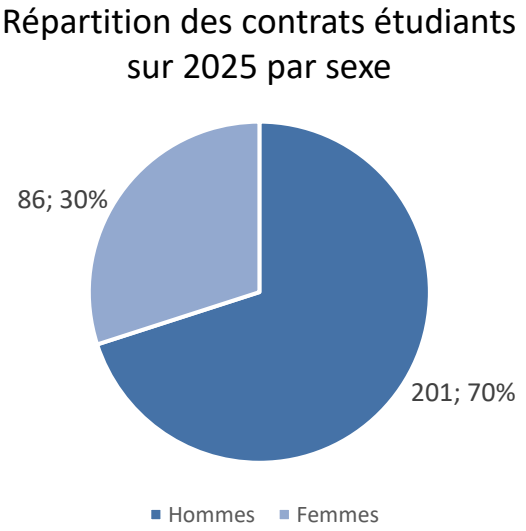
(Source DRH)

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



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

(Source DRH)

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 €

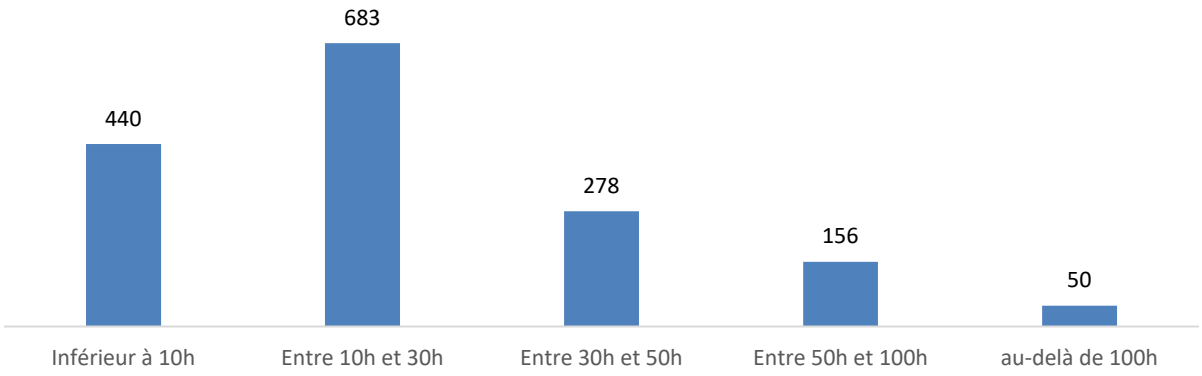
(Source DRH)

1.7. Vacataires d'enseignement sur 2024/2025

1 607 Vacataires 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

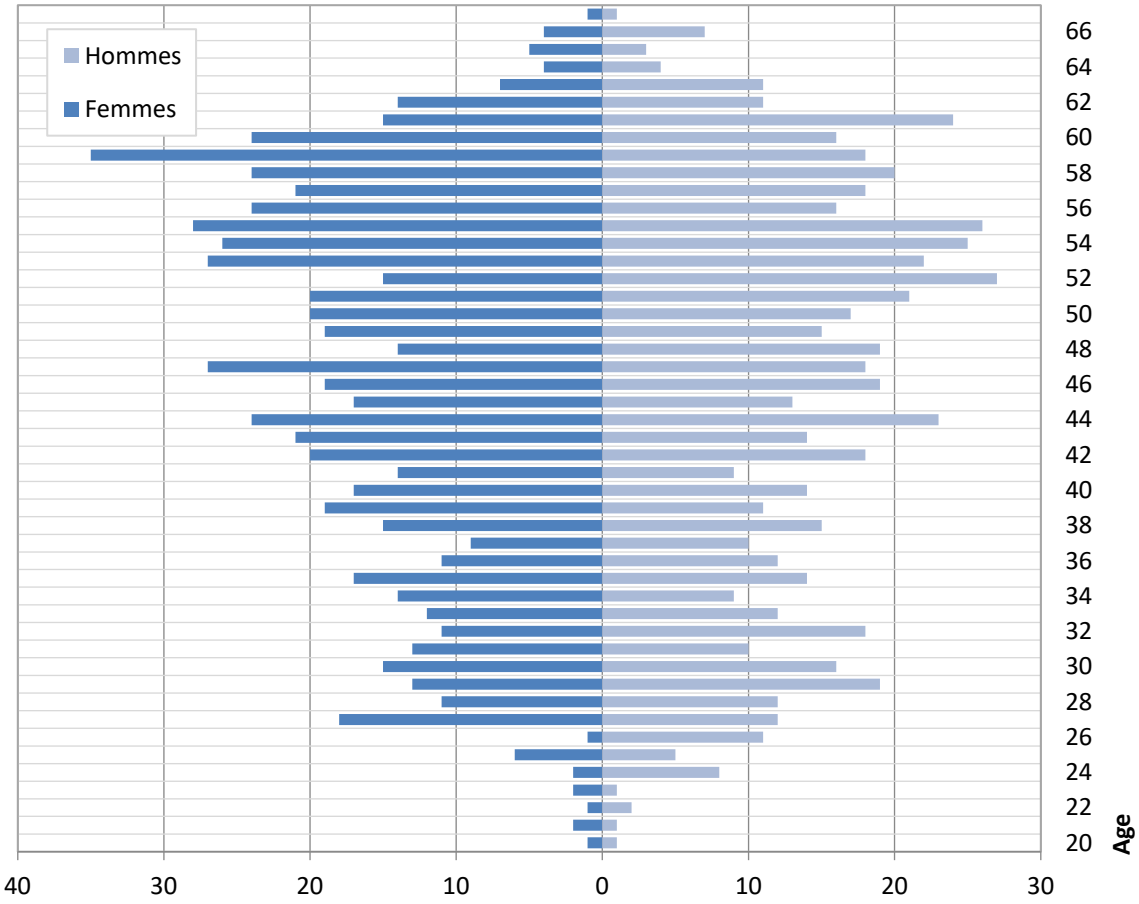


(Source SAGHE)

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

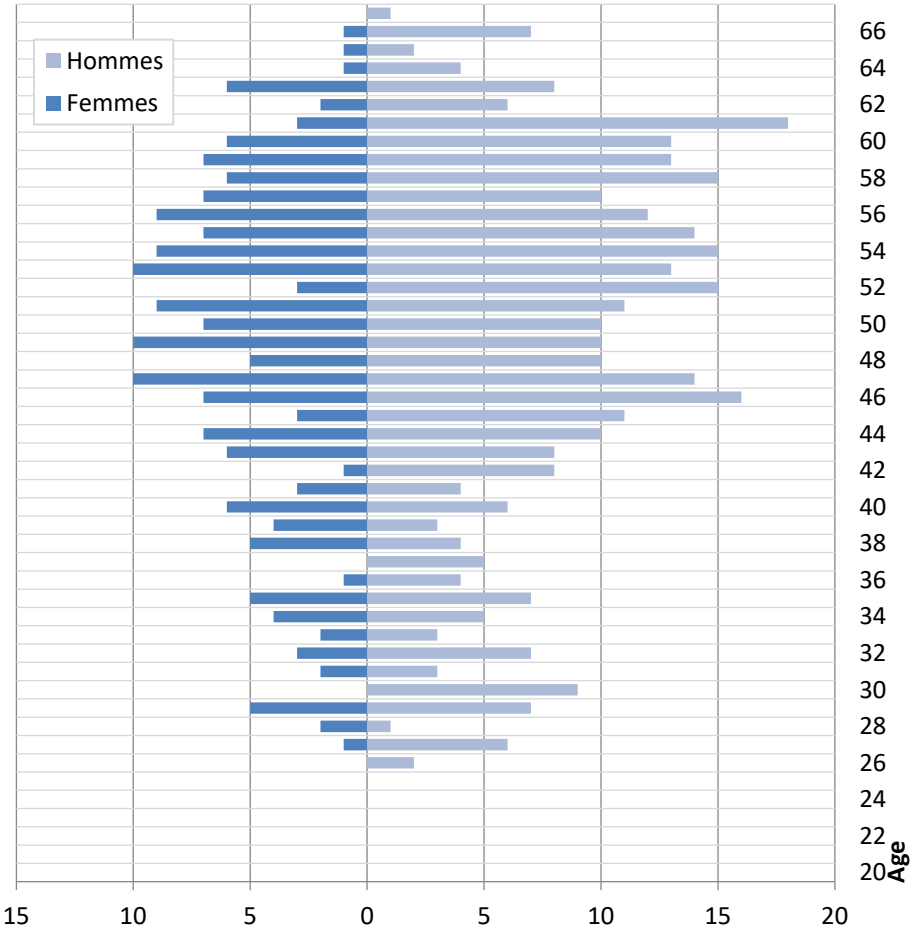
46 ans, âge moyen des hommes

*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

(Source SIHAM)

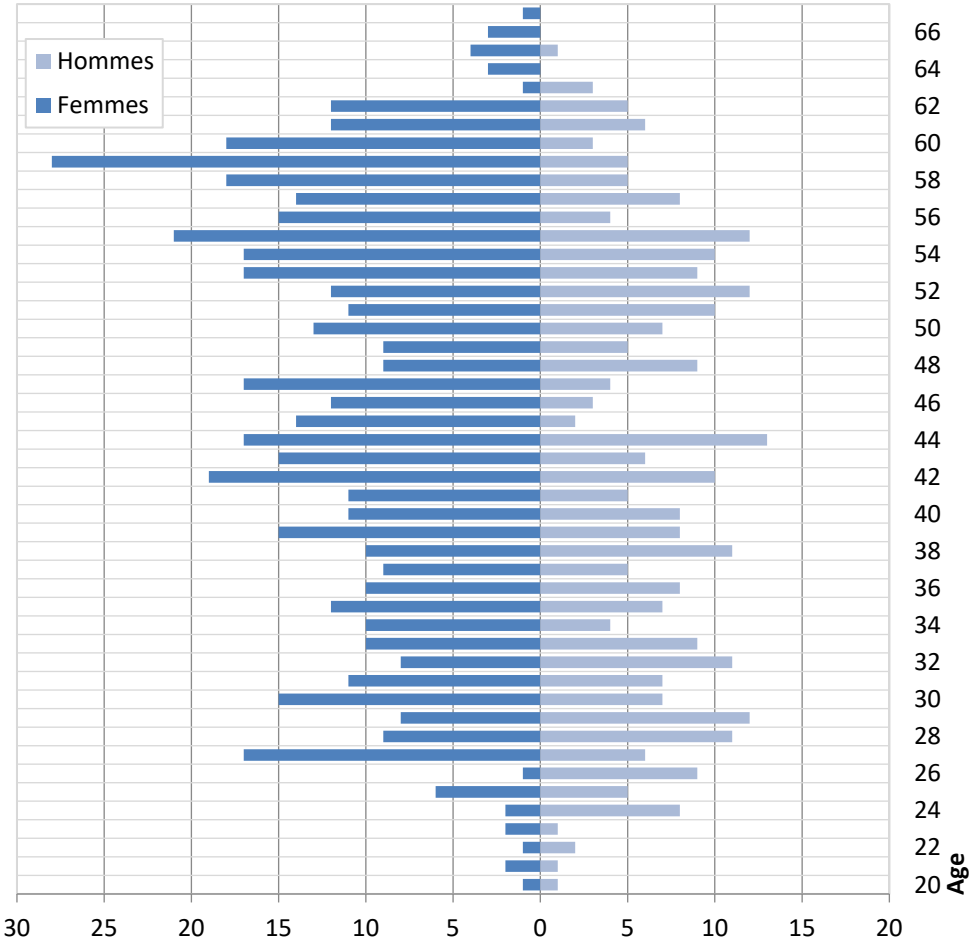
Enseignants et enseignants chercheurs *



*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 **

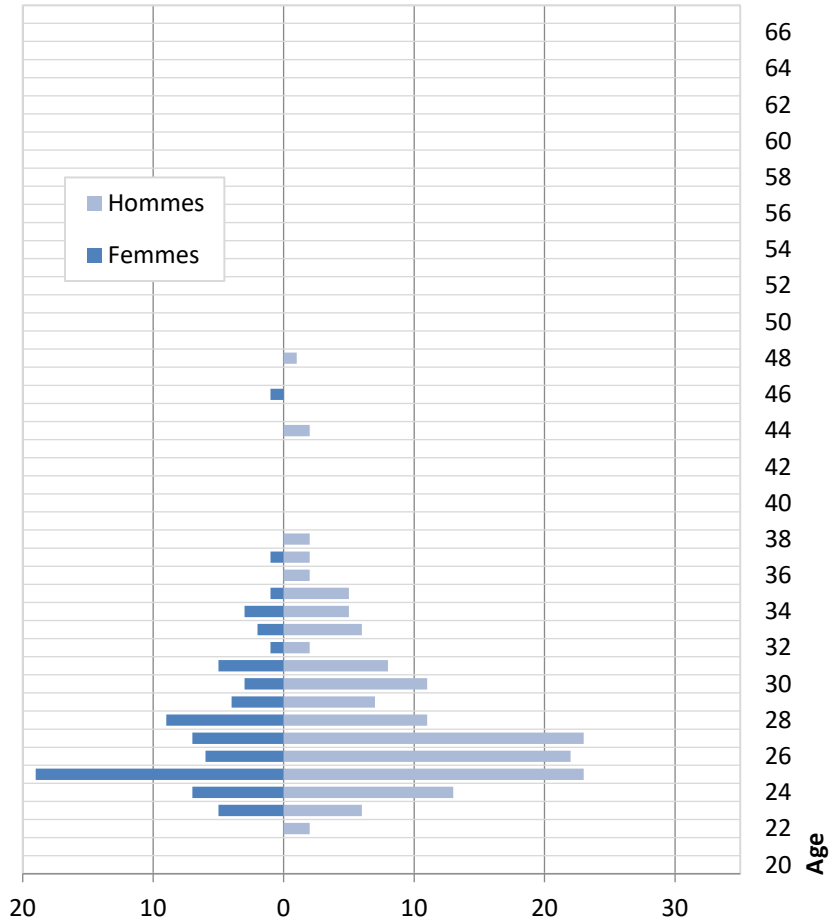


**Comprend tous les IATS de Grenoble INP en fonction au 31/12/2025 (titulaires et contractuels)

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

(Source SIHAM)

Contractuels de recherche et doctorants *



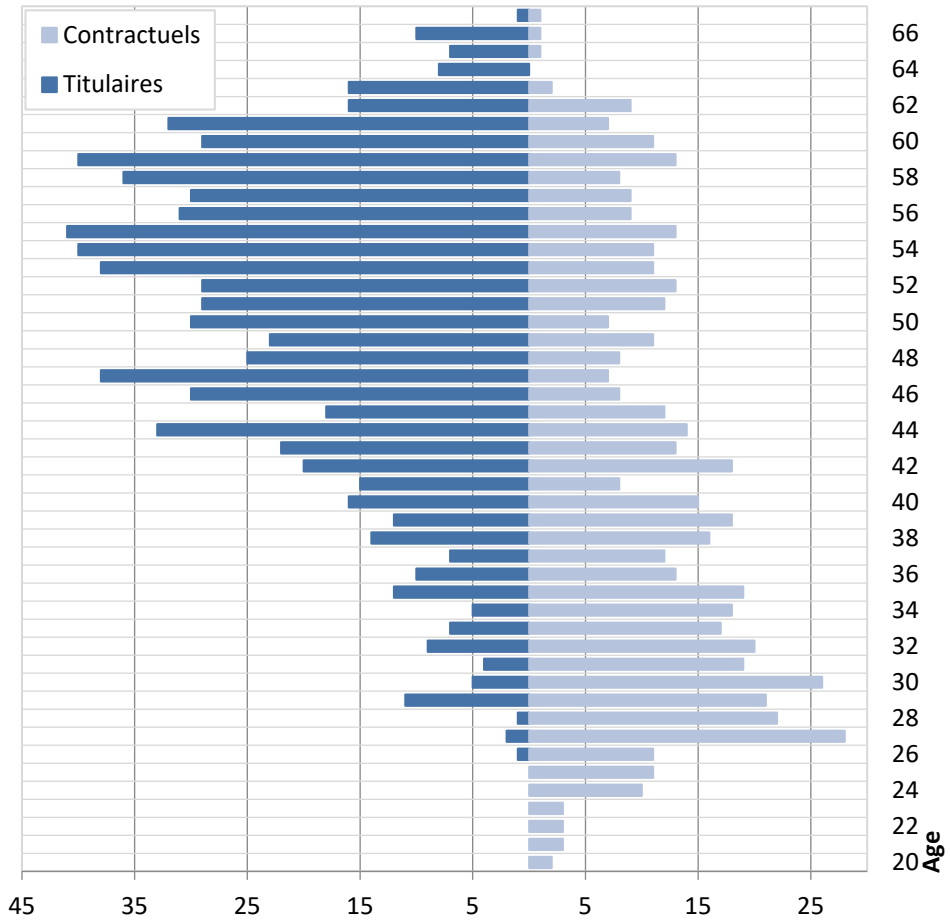
* Comprend tous les contractuels de recherche et doctorants en fonction de Grenoble INP au 31/12/2025 (doctorants, jeunes chercheurs, chercheurs confirmés)

Age moyen : 27 ans pour les femmes, 28 ans pour les hommes
Population concernée : 227 personnes

(Source SIHAM)

1.8.2. Pyramides des âges par statut

Enseignants, enseignants chercheurs et IATS *

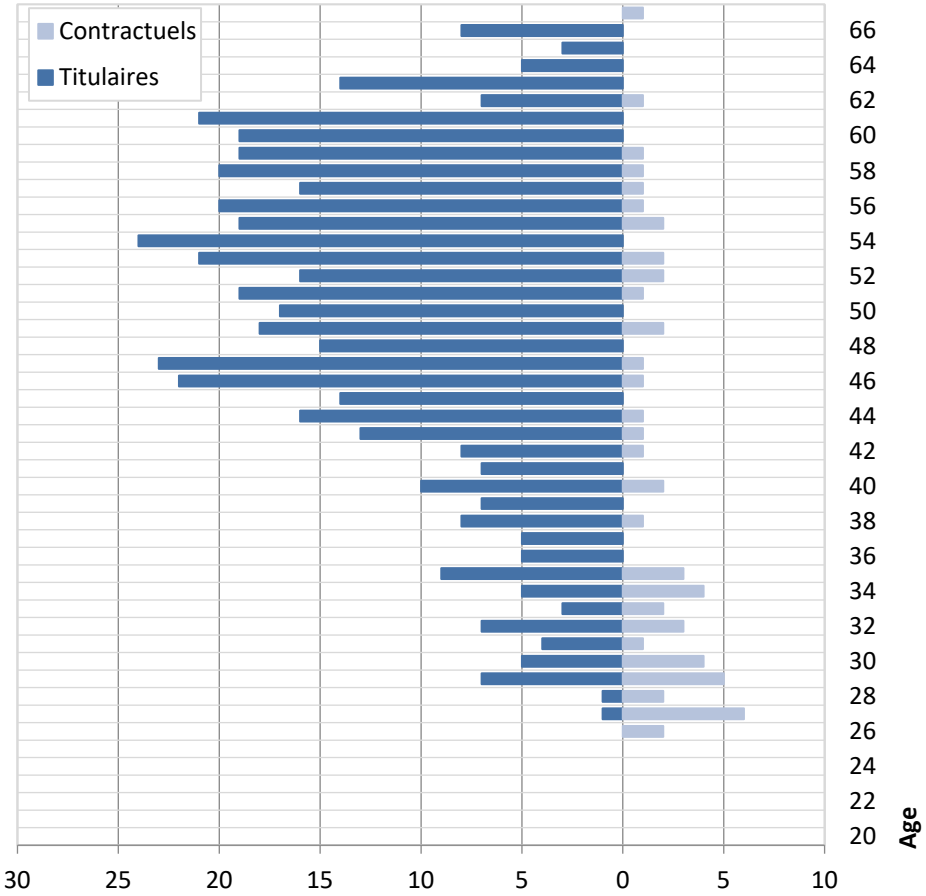


*Comprend tous les personnels enseignants et IATS en fonction à Grenoble INP au 31/12/2025 (titulaires et contractuels hors contractuels de recherche)

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

(Source SIHAM)

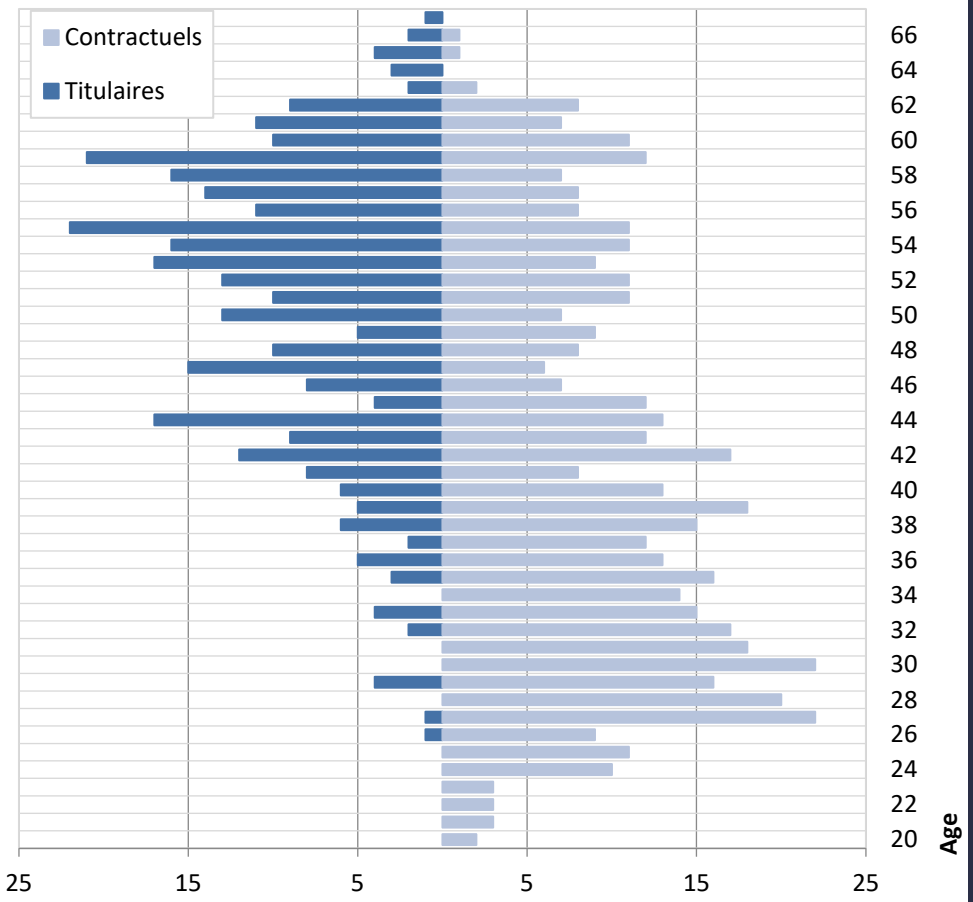
Enseignants et enseignants chercheurs*



*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

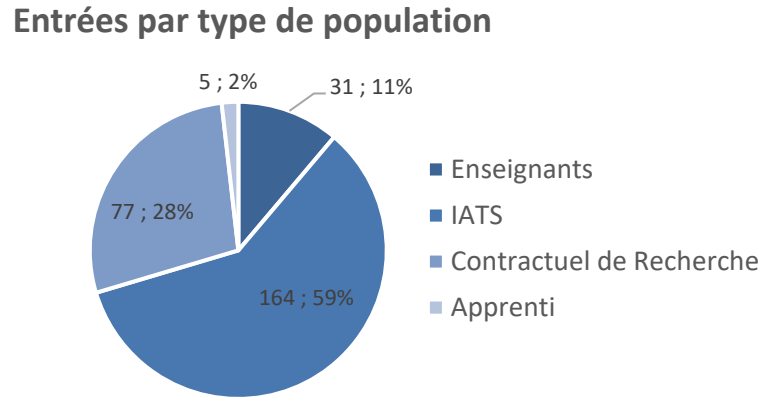
(Source SIHAM)

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



(Source SIHAM)

2.1.1. Agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

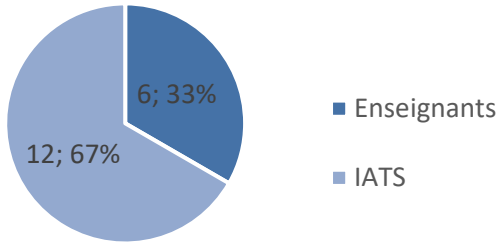
		2025			Rappel 2024	Rappel 2023
		Hommes	Femmes	Total		
A	PR	0	0	0	6	1
A	MCF	3	2	5	19	12
Total enseignants-chercheurs		**3**	**2**	**5**	**25**	**13**
A	PRAG	1	0	1	1	1
A	PRCE	0	0	0	2	3
A	Professeur d'EPS	0	0	0	1	0
Total enseignants second degré		**1**	**0**	**1**	**4**	**4**
A	IGR	0	0	0	1	3
A	IGE	3	2	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

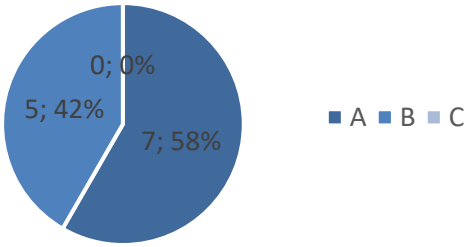
8 hommes

10 femmes

Fonctionnaires recrutés par type de population



Fonctionnaires IATS recrutés par catégorie fonction publique



(Source SIHAM)

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**

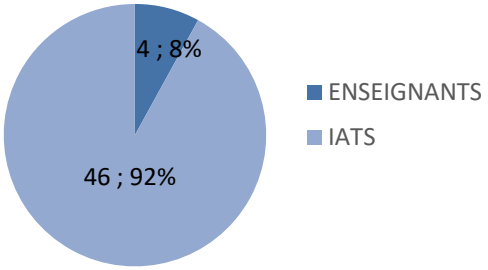
* Réintégrations en CDI suite à congé parental, convenance personnelle, … ou portabilité du CDI au sein de la fonction publique.

50 Entrées contractuels sur emploi permanent en 2025 dont

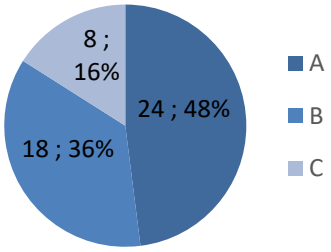
17 hommes

33 femmes

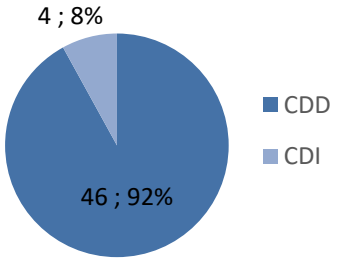
Contractuels recrutés sur un emploi permanent par type de population



Contractuels IATS recrutés sur un emploi permanent par catégorie fonction publique



Contractuels recrutés sur un emploi permanent par type de contrat



(Source SIHAM)

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

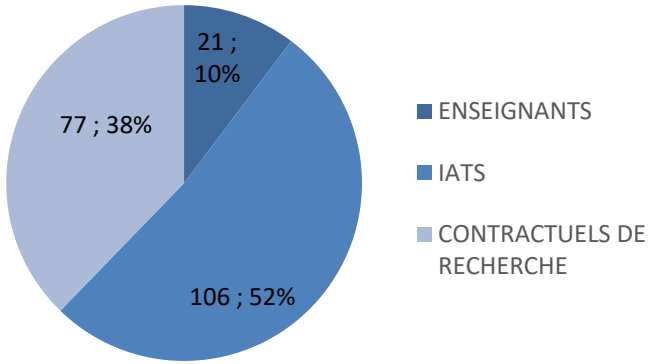
	Hommes	Femmes	TOTAL 2025	Rappel 2024	Rappel 2023
A	104	69	**173**	198	188
B	6	12	**18**	15	21
C	6	7	**13**	15	15
TOTAL	**116**	**88**	**204**	**228**	**224**

204 Entrées contractuels sur emploi non permanent en 2025 dont

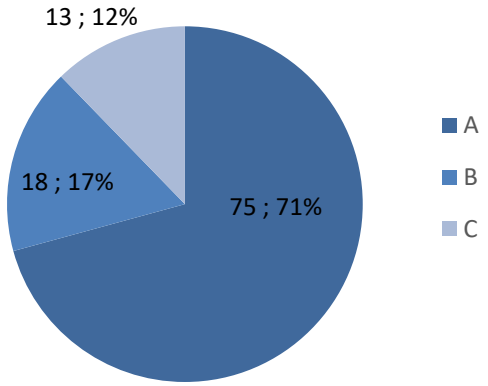
116 hommes

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



(Source SIHAM)

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.

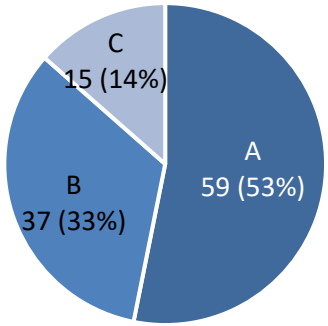
(Source DRH)

3.2. Conseil en mobilité carrière

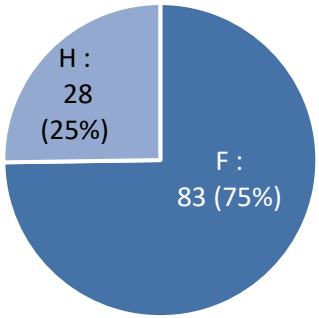
111 agents accompagnés en 2025
(251 entretiens)

Rappel 2024 : 77 agents accompagnés

Répartition par catégorie hiérarchique



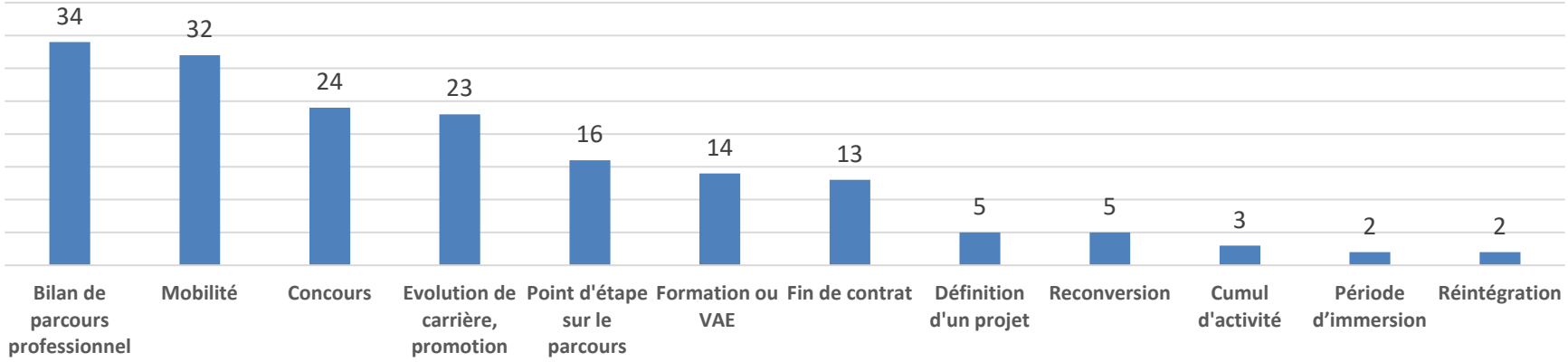
Répartition par sexe



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												
	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre de dossiers classés par l'étab.			Nombre d'agents promus		
Corps de promotion	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		Liste d'aptitude 2023	
Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
8	1	5	1
0	0	1	0
8	1	6	1

(Source DRH)

ITRF - Liste d'aptitude de droit commun 2025

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.	Liste d'aptitude 2024		Liste d'aptitude 2023	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
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

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.	Liste d'aptitude Exceptionnelle 2024		Liste d'aptitude Exceptionnelle 2023	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
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

(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.

AENES - Tableau d'avancement (TA) 2025														AENES (TA 2024)		AENES (TA 2023)	
	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
Grade de promotion	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	6	1	5	0
ADJENES P2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55	1	1	1	0
SAENES CS	0	2	2	0	1	1	0	1	1	0	0	0	32	2	0	3	0
SAENES CE	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	20	2	0	0	0
APAE	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	1	1
AAE HC	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	2	1
TOTAL	1	12	13	0	4	4	0	0	4	0	2	2	129	11	2	12	2

ITRF - Tableau d'avancement (TA) 2025														ITRF (TA 2024)		ITRF (TA 2023)	
	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
Grade de promotion	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	0	0	1	1
ATRF Principal 1C	3	7	10	2	3	5	2	3	5	1	0	1	28	7	3	4	2
TECH CS	3	16	19	1	2	3	1	1	2	1	1	2	653	5	4	5	3
TECH CE	6	20	26	2	7	9	0	4	4	1	1	2	270	9	2	10	1
IGE HC	18	15	33	10	8	18	2	3	5	1	1	2	202	16	1	13	3
IGR HC	14	5	19	5	4	9	4	1	5	1	0	1	47	6	0	4	1
IGR HC éch spécial	6	1	7	3	1	4	2	2	4	0	0	0	0	4	0	4	1
TOTAL	52	66	118	24	26	50	12	15	27	6	4	10	1225	47	10	41	12

(Source DRH)

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										Rappel 2024		Rappel 2023	
	Nombre de promouvables			Nombre de candidatures reçues			Nombre d'agents promus			Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus	Nb de candidatures reçues	Nb d'agents promus
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total				
TECH	6	10	16	0	2	2	0	1	1	3	1	2	0
ASI	14	71	85	2	15	17	0	0	0	14	1	13	2
IGE	2	20	22	0	7	7	0	1	1	6	1	5	0
IGR	19	32	51	2	3	5	0	1	1	5	1	7	1
TOTAL	41	133	174	4	27	31	0	3	3	28	4	27	3

(Source DRH)

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 (congés formation, congés parentaux, congés 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

(Source SIHAM)

3.5. Taux de rotation externe du personnel

7,3 %

Taux de rotation externe global du personnel sur postes permanents (IATS et enseignants, titulaires et contractuels)

7,9% En 2024

12,7% En 2023

9,3% En 2022

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.

10,6 %

Taux de rotation externe total **IATS sur postes permanents (titulaires et contractuels)**

9,4% En 2024

16,5% En 2023

12,4% En 2022

6,7 %

Taux de rotation externe **IATS titulaires sur postes permanents**

14,7 %

Taux de rotation **externe IATS contractuels sur postes permanents**

(Source SIHAM)

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.

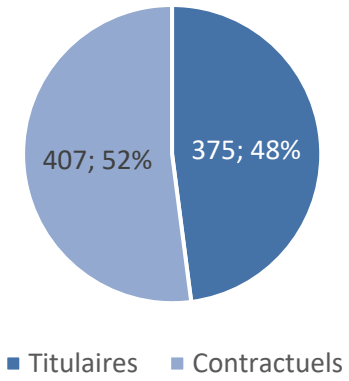
782 agents formés en 2025 dont

- 296 hommes
- 486 femmes

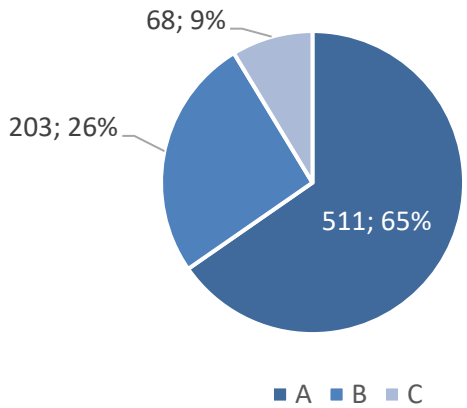
Statut d'emploi	Catégorie	Hommes	Femmes	TOTAL 2025	2024	2023
TITULAIRE	A	144	138	**282**	231	200
	B	11	54	**65**	71	64
	C	7	21	**28**	37	44
CONTRACTUEL	A	83	146	**229**	192	160
	B	31	107	**138**	120	100
	C	20	20	**40**	36	28
TOTAL		**296**	**486**	**782**	**687**	**596**

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

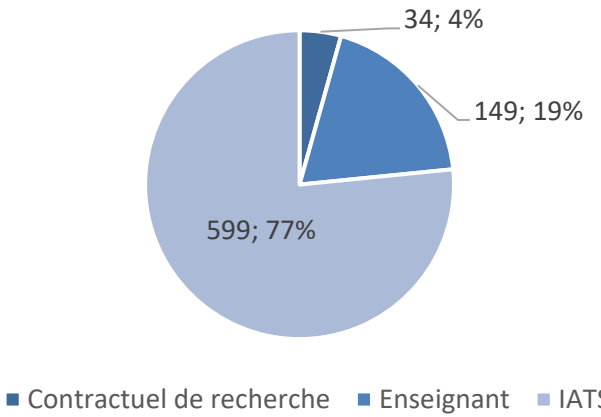
Nombre d'agents formés par statut



Nombre d'agents formés par catégorie hiérarchique



Nombre d'agents formés par population



(Source SIHAM)

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.

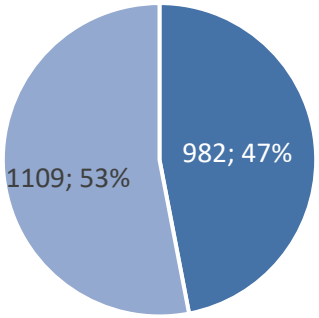
2091 Jours de formation en 2025 dont

- 648 pour les hommes
- 1443 pour les femmes

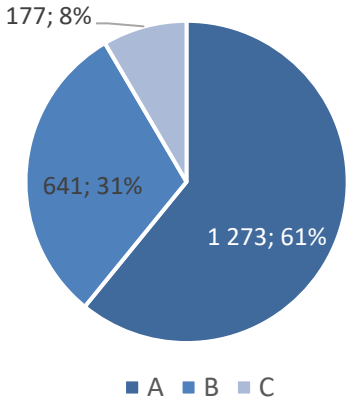
Statut d'emploi	Catégorie	Hommes	Femmes	2025	2024	2023
TITULAIRE	A	303,3	332,8	**636,1**	688	755
	B	23,6	257,6	**281,2**	242	268
	C	11,2	53,6	**64,8**	95	122
CONTRACTUEL	A	177,3	459,6	**636,9**	559	537
	B	68,6	291,2	**359,8**	317	289
	C	64	48,2	**112,2**	117	123
TOTAL		**648**	**1443**	**2091**	**2016**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

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

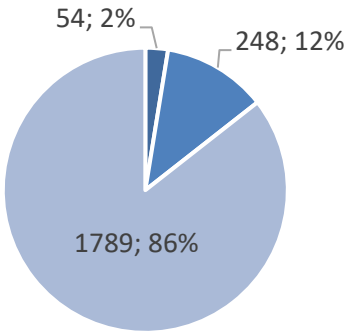
Nombre de jours de formation par statut



Nombre de jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre de jours de formation par population



(Source SIHAM)

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

1786 Stagiaires en 2025 dont

528 hommes

1 258 femmes

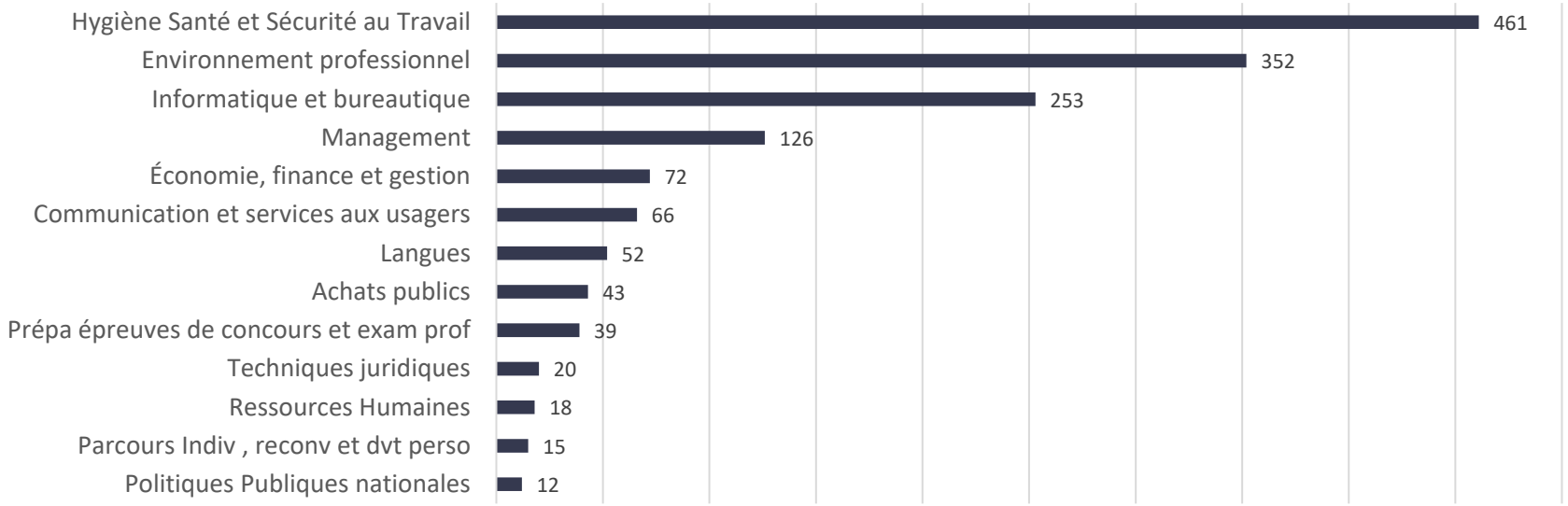
Concerne uniquement les formations suivies par le pôle formation et le service Hygiène et Sécurité de la DRH.
Ne sont pas comptabilisées les autres formations, dont celles gérées par CAP@UGA et celles prises en charge directement par les composantes ou services.

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**

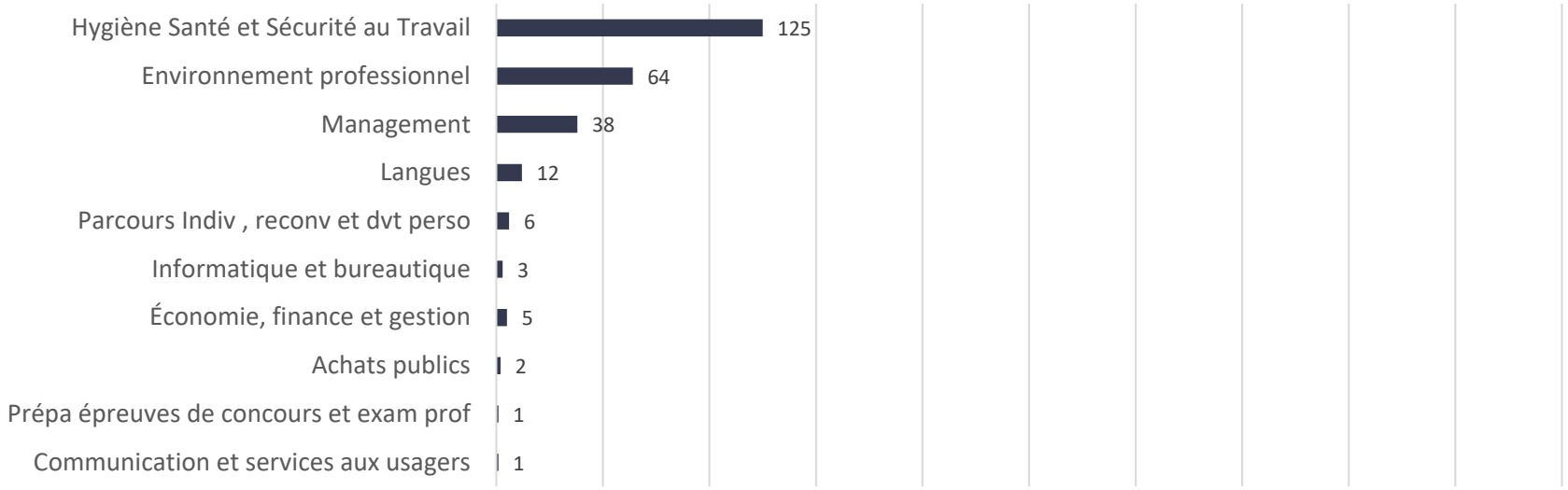
Hausse du nombre de départs en formation par rapport aux années précédentes

(Source SIHAM)

Répartition par domaine des départs en formation des agents IATS



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



(Source SIHAM)

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		
Hommes	Femmes	**Total**
0	1	**1**

Nombre d'agents 2024		
Hommes	Femmes	**Total**
0	0	**0**

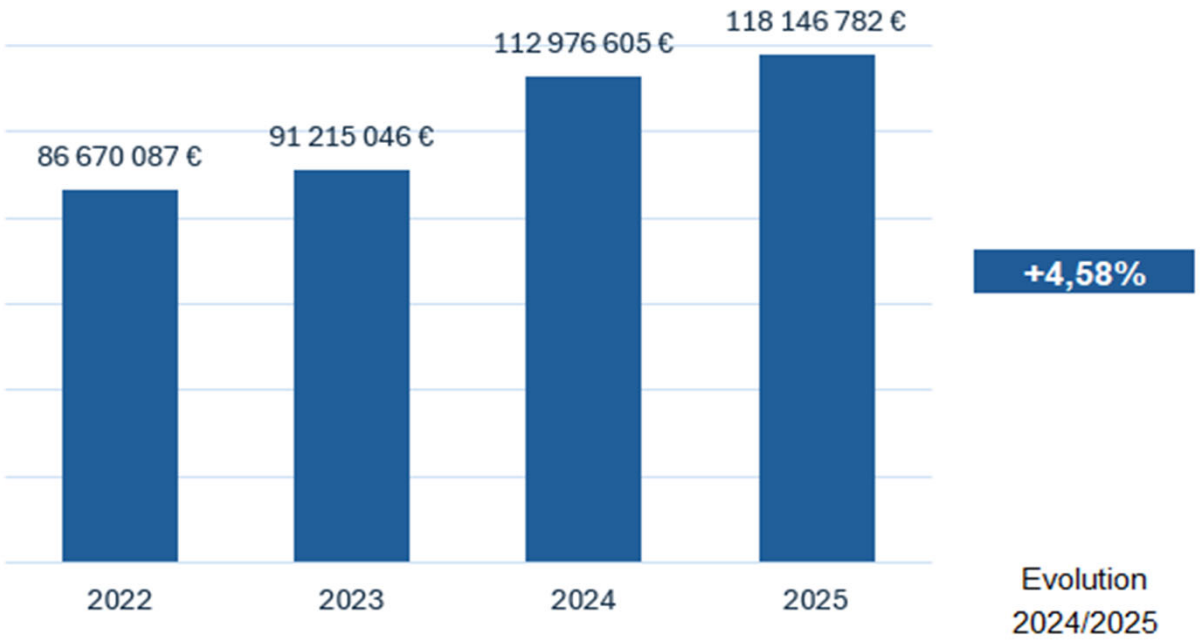
Nombre d'agents 2023		
Hommes	Femmes	**Total**
0	1	**1**

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

(Source DRH)

5.1. Masse salariale globale

Masse salariale globale de Grenoble INP - UGA



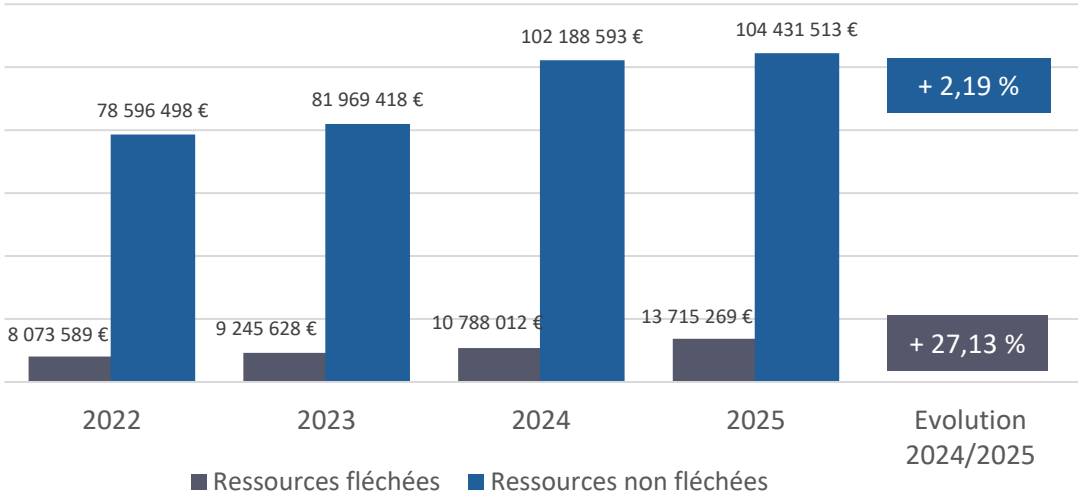
La masse salariale globale a augmenté **de +4,58 %**
soit +5 170 177 € entre 2024 et 2025.

Pour rappel, la hausse importante de la masse salariale entre 2023 et 2024 correspond principalement au transfert de personnels IAE et Polytech au 1er 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).

(Source fichiers retours de paie)

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)

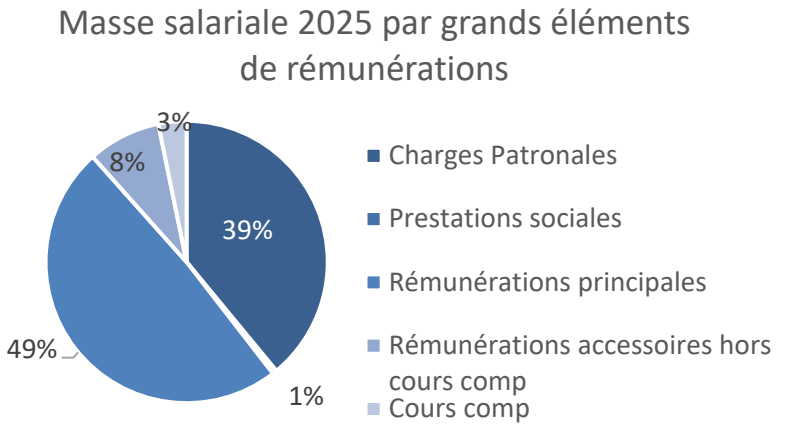
A l'inverse, les mesures CRE expliquent une baisse de la masse salariale entre 2024 et 2025 : suppression de postes IATS permanents (-833 K€), diminution de l'enveloppe de recrutement des CDD temporaires (-431 K€), décalage d'un an des recrutements enseignants avec remplacement par un ATER (-119 K€),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

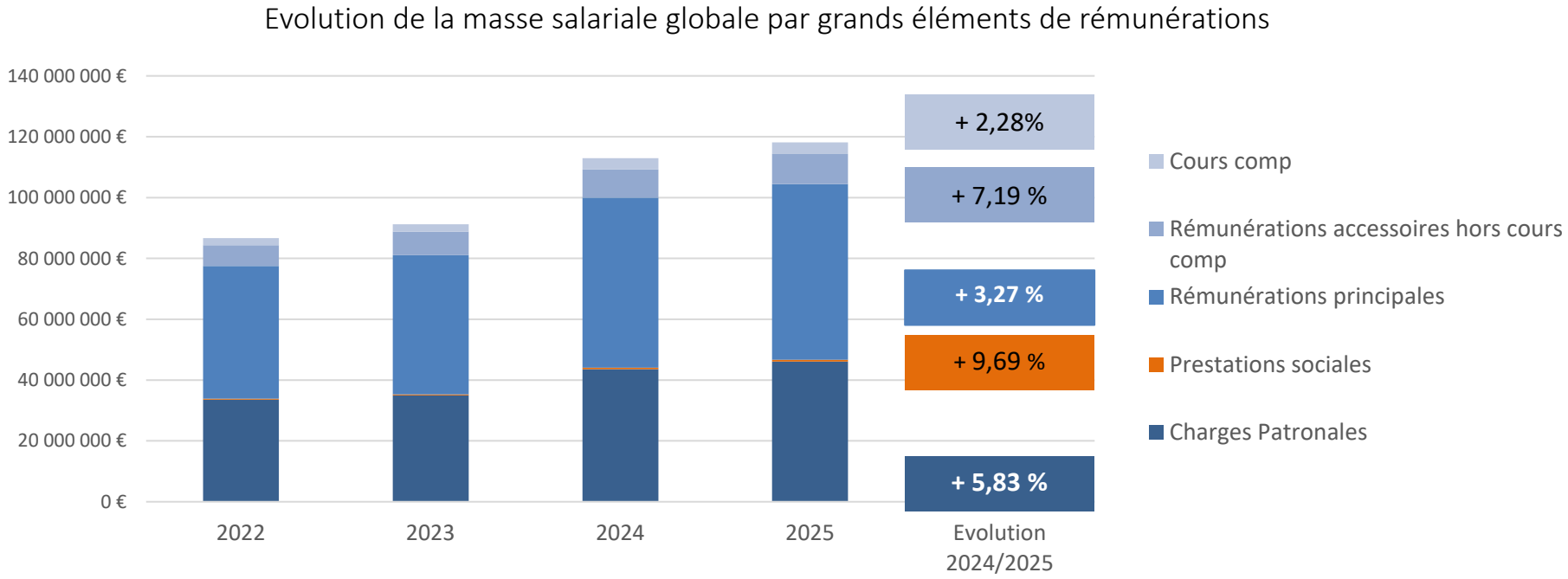
La Masse Salariale sur Ressources Fléchées * (13 715 K€ en 2025) augmente de +27,13 % entre 2024 et 2025 (+2 927 K€), en lien avec une hausse du nombre de contrats de recherche et de formation.

(Source fichiers retours de paie)

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 €**



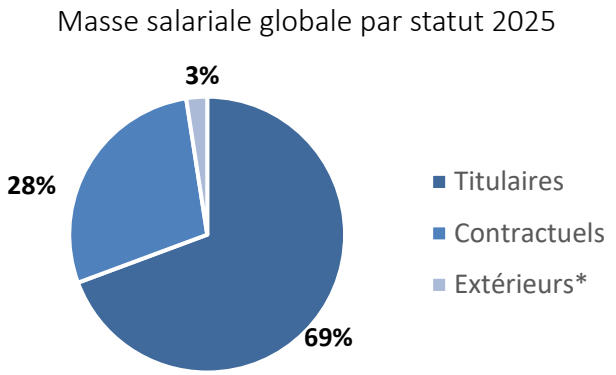


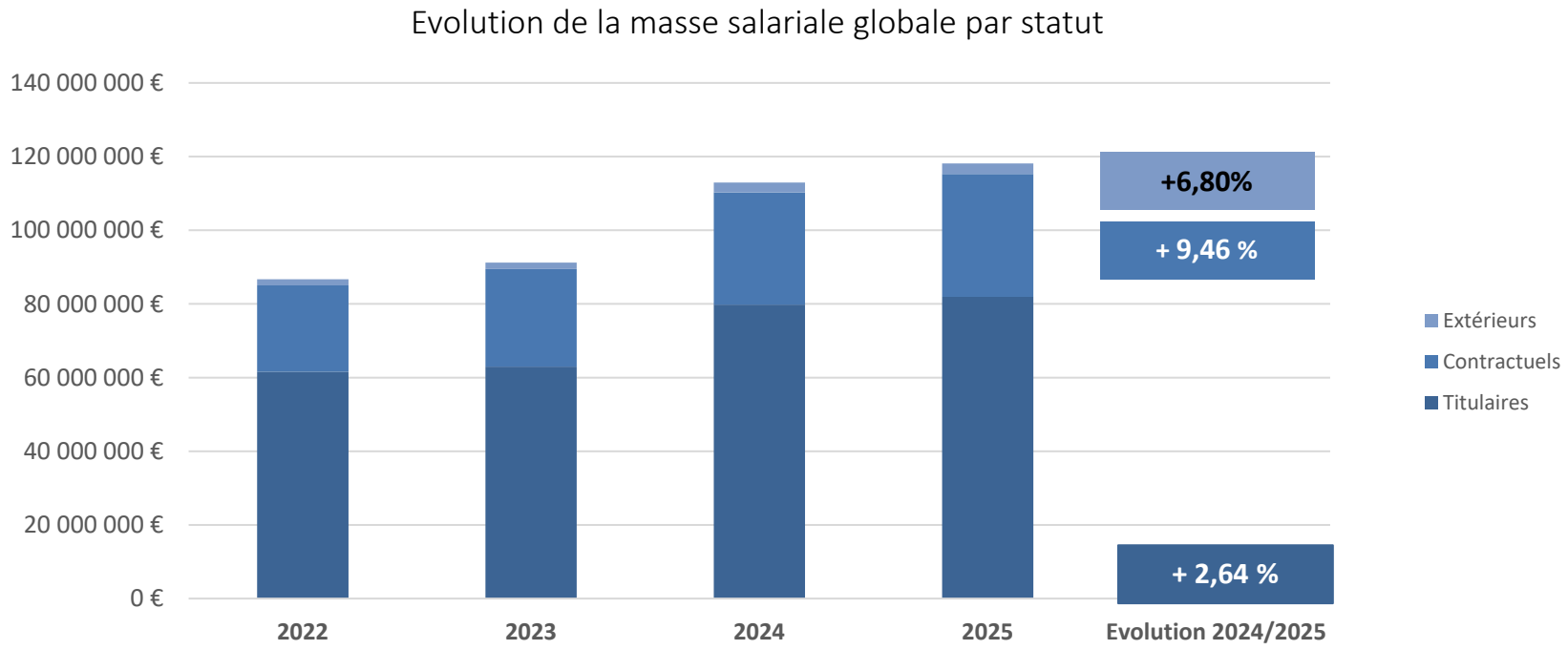
(Source fichiers retours de paie)

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.





(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%

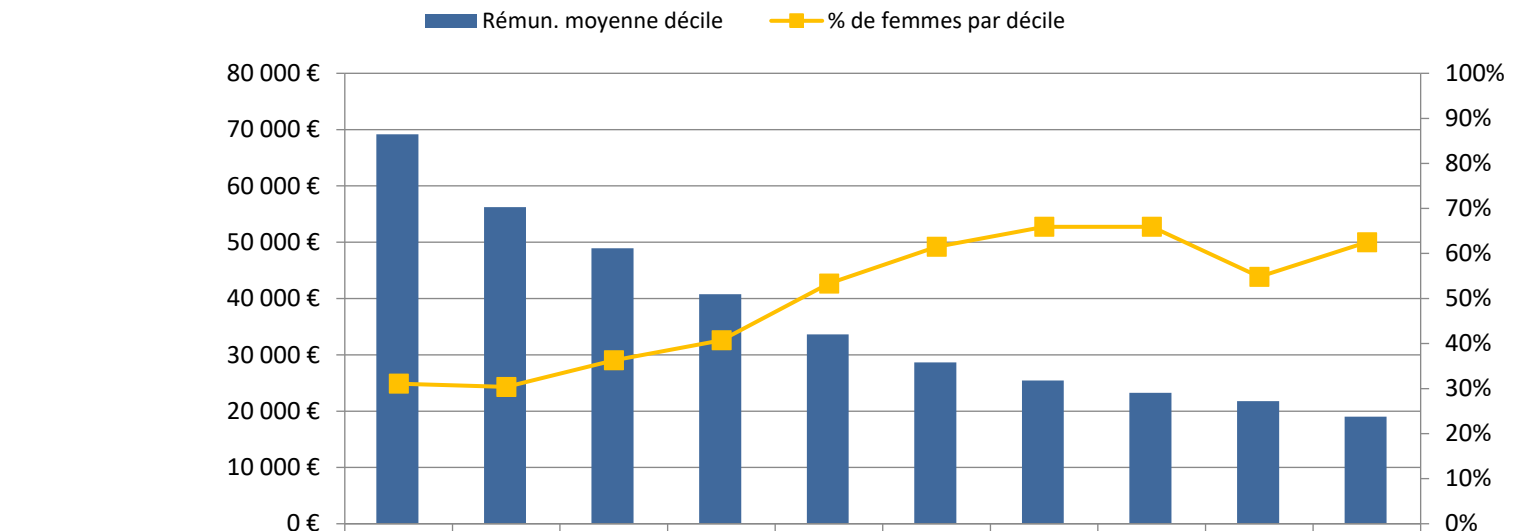
(Source fichiers retours de paie)

5.3. Rémunérations nettes par déciles

Rémunérations nettes annuelles :

Médiane 30 792€

Moyenne 36 676€



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Rémun. moyenne décile	69 173 €	56 231 €	48 911 €	40 760 €	33 629 €	28 660 €	25 446 €	23 272 €	21 792 €	19 020 €
Rémun. minimum décile	61 164 €	52 497 €	45 094 €	36 767 €	30 856 €	26 552 €	24 301 €	22 431 €	21 329 €	9 753 €
Rémun. maximum décile	90 463 €	61 114 €	52 466 €	45 035 €	36 656 €	30 792 €	26 547 €	24 275 €	22 392 €	21 323 €
% de femmes par décile	31%	30%	36%	41%	53%	61%	66%	66%	55%	63%

Déciles de 135 personnes

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)

(Source fichiers retours de paie)

5.4. Rémunérations annuelles brutes versées

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

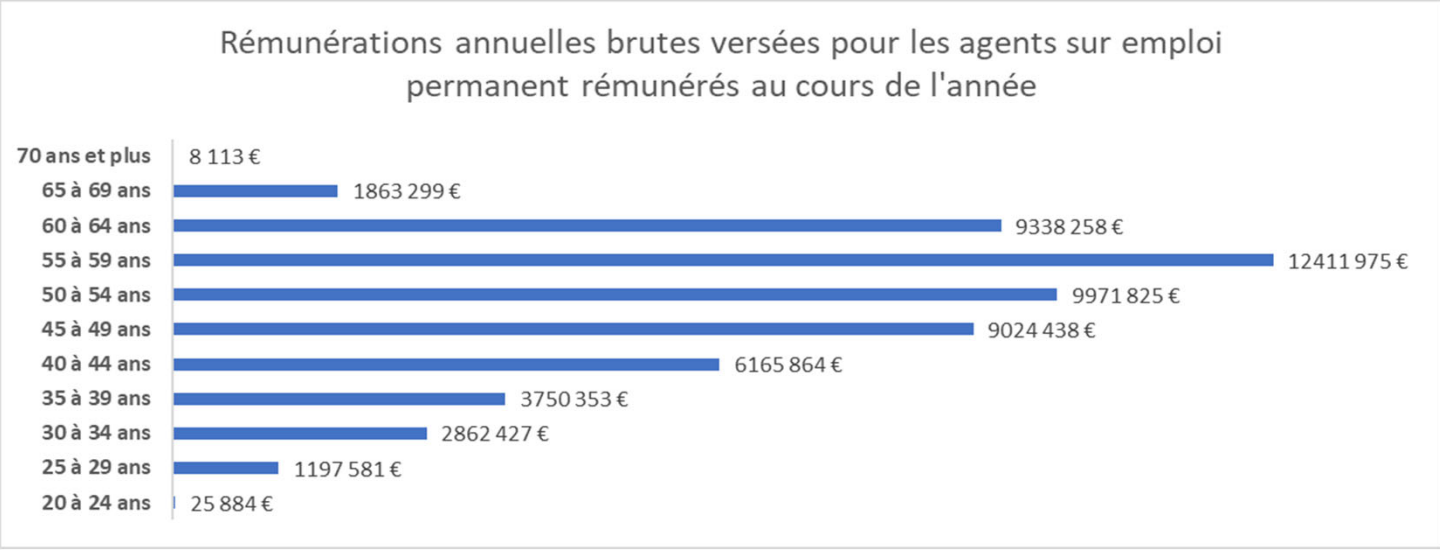
	Contractuels sur emploi permanent	Fonctionnaires sur emploi permanent	TOTAL 2025	Rappel 2024	Rappel 2023
REMUNERATIONS PRINCIPALES	8 504 116 €	37 586 973 €	**46 091 089 €**	45 776 410 €	36 420 362 €
REMUNERATIONS ACCESSOIRES	2 082 451 €	7 998 773 €	**10 081 224 €**	9 707 884 €	7 928 717 €
PRESTATIONS 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€



(Source fichiers retours de paie)

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

	Hommes	Femmes	TOTAL 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 €**



Rémunérations brutes annuelles versées pour les agents non permanents dont :



Hommes : 8 909 k€



Femmes : 6 505 k€

(Source fichiers retours de paie)

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

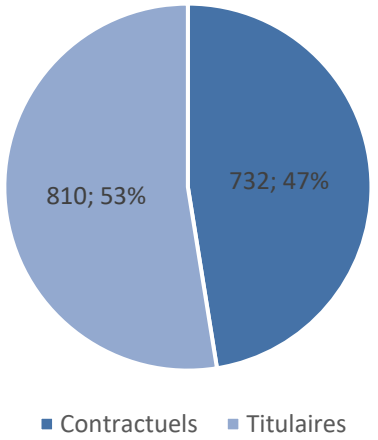
Pour les agents sur emploi non permanents

413 Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés

Hommes : 236

Femmes : 177

Répartition des ETPR par statut pour les agents



(Source fichiers retours de paie)

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

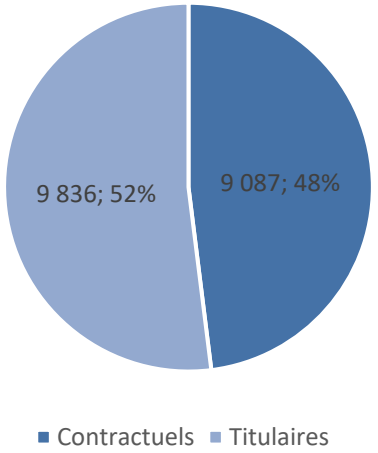
Pour les agents sur emplois non permanents

5 062 Nombre de mois de personnes physiques payées

Hommes : 2 854

Femmes : 2 208

Nombre de mois de personnes physiques payés

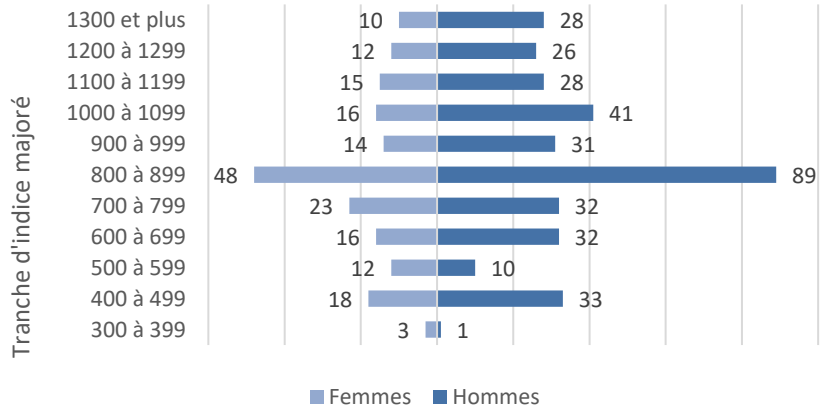


(Source fichiers retours de paie)

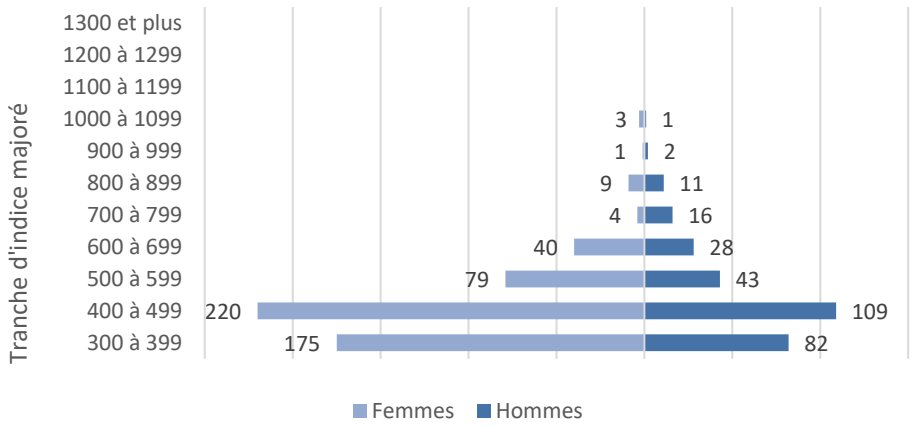
5.7. Rémunérations par tranche d'indice majoré

Observation décembre 2025

Pyramide par tranche d'indice des enseignants

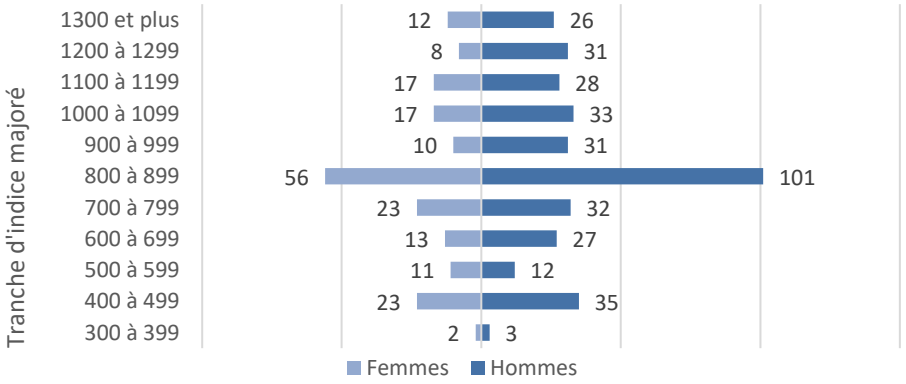


Pyramide par tranche d'indice des IATS

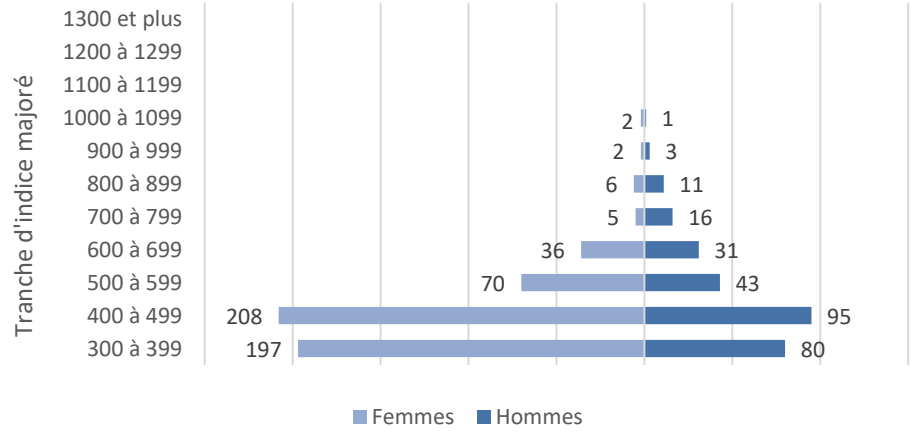


Rappel 2024

Pyramide par tranche d'indice des enseignants



Pyramide par tranche d'indice des IATS

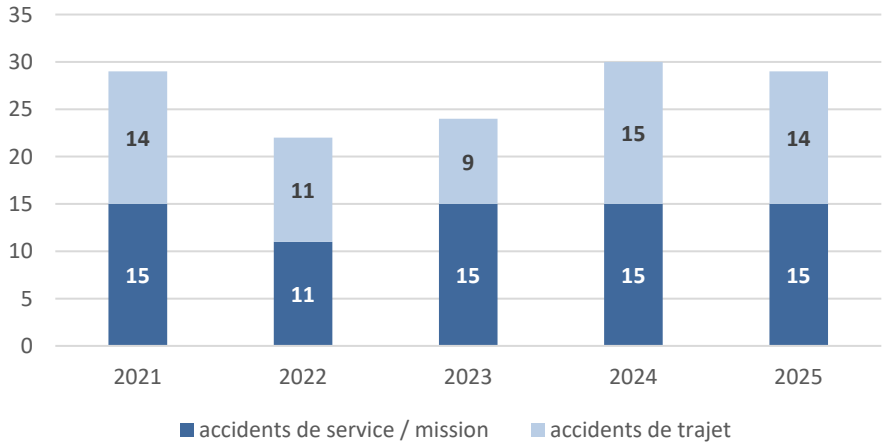


(Source fichiers retours de paie)

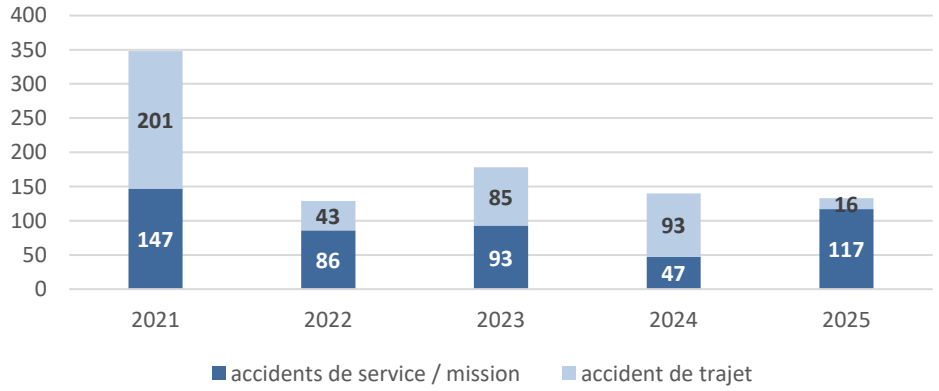
6.1. Risques professionnels

Accidents de service, accidents de trajet et maladies professionnelles

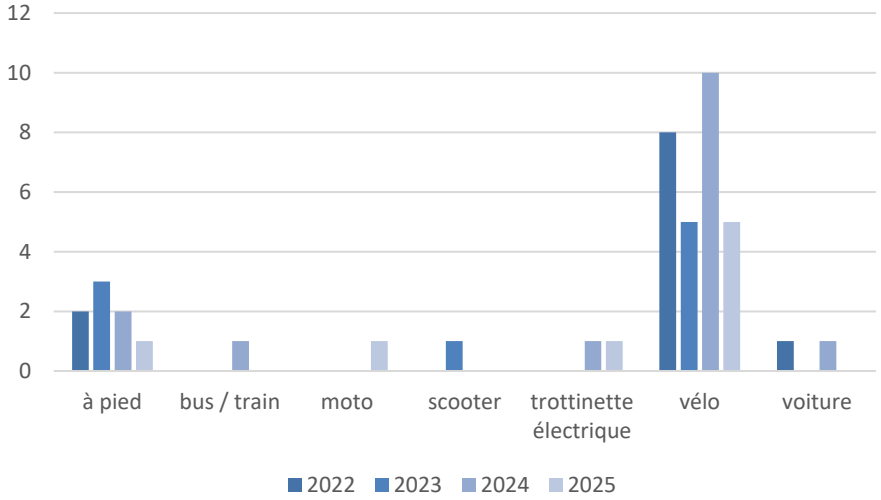
Nombre d'accidents déclarés



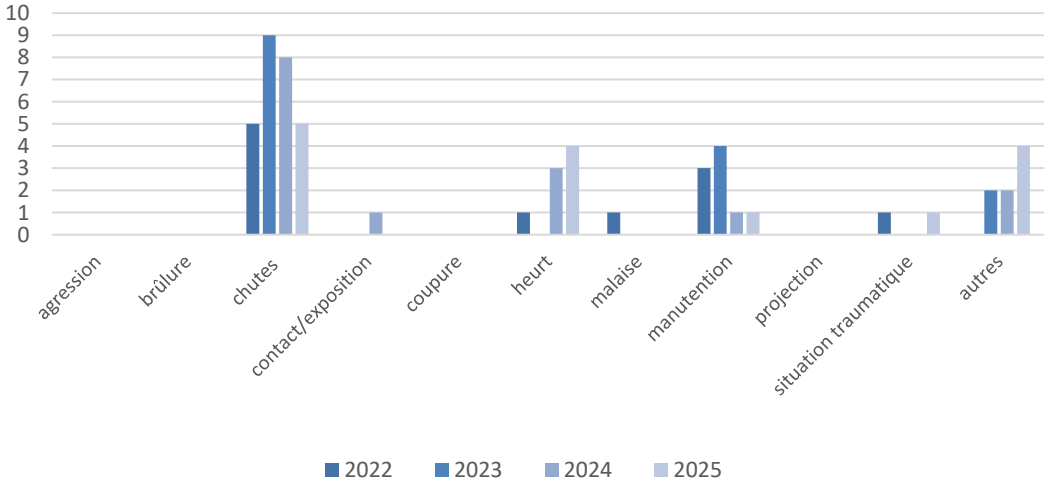
Nombre de jours d'arrêts de travail selon année de survenance de l'accident



Les causes d'accidents de trajet

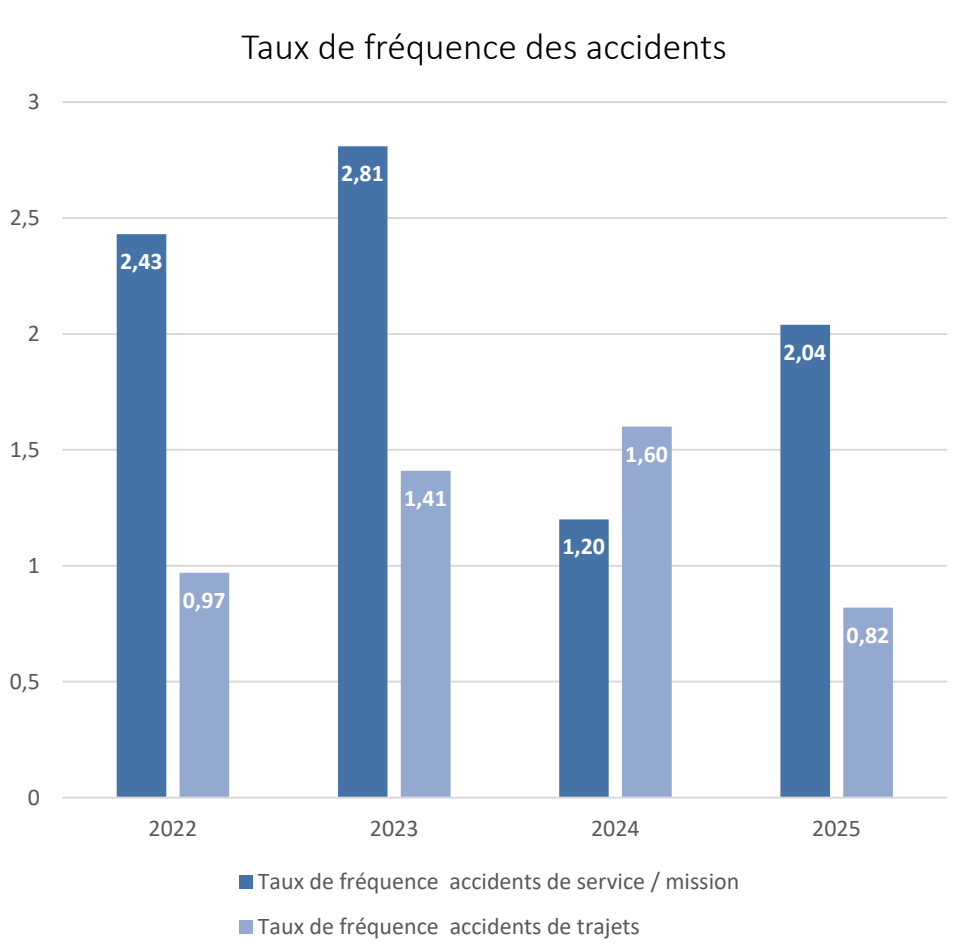


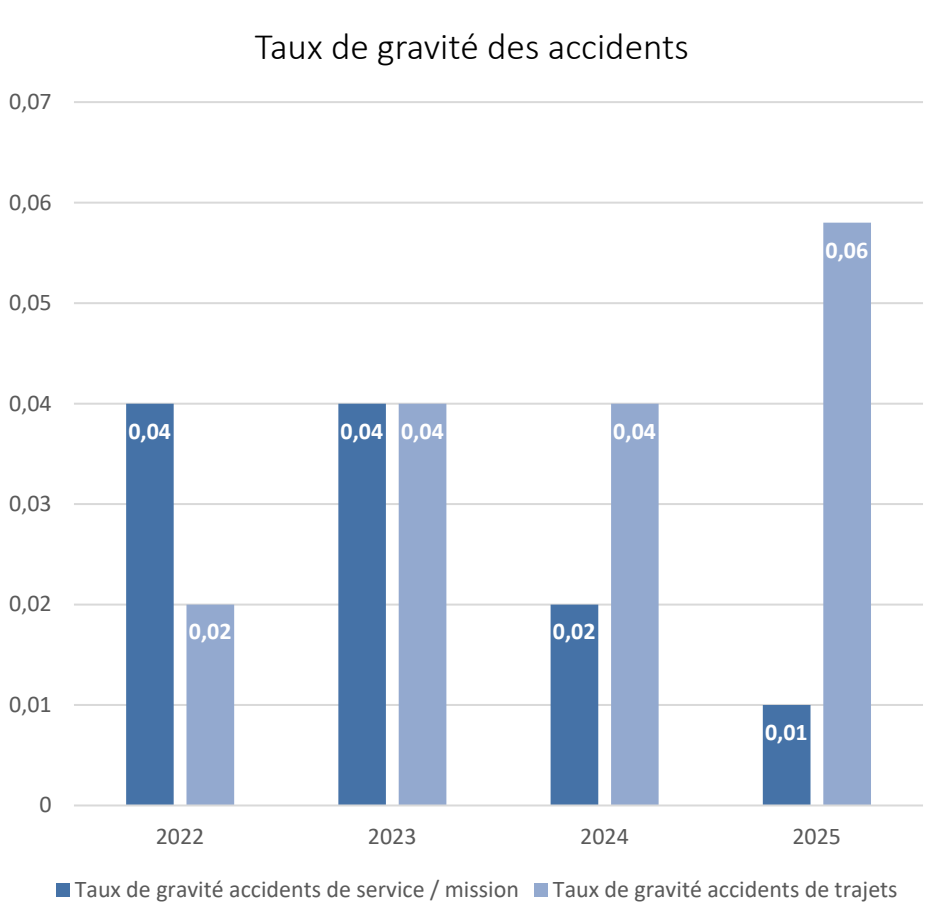
Les types d'accidents de travail (accident de service et mission)



(Source DRH)

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





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

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

(Source DRH)

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.

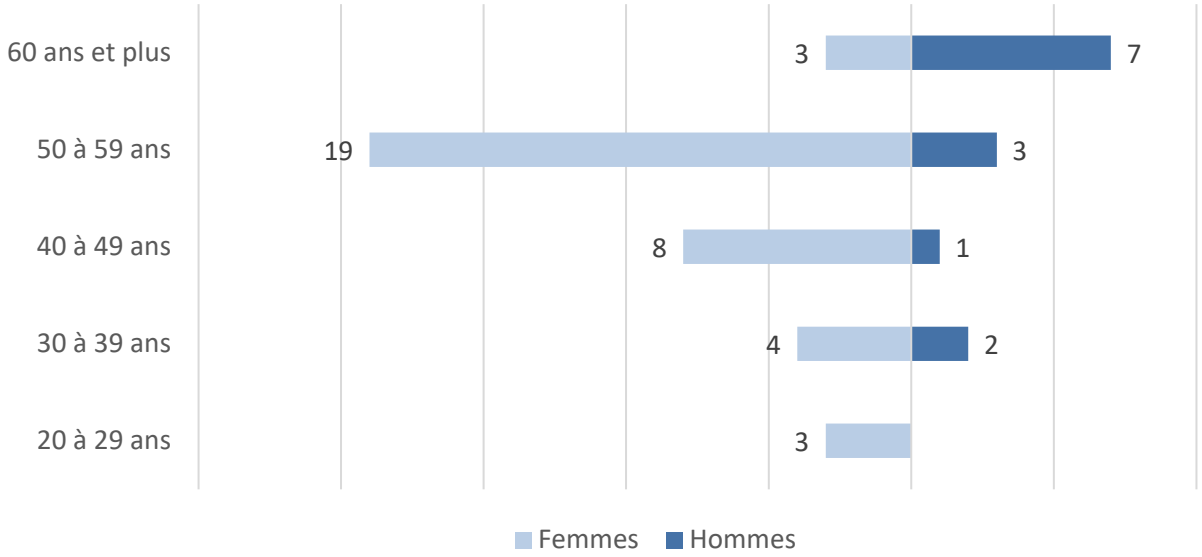
(Source DRH)

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



(Source SIHAM)

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)

(Source Médecine de prévention)

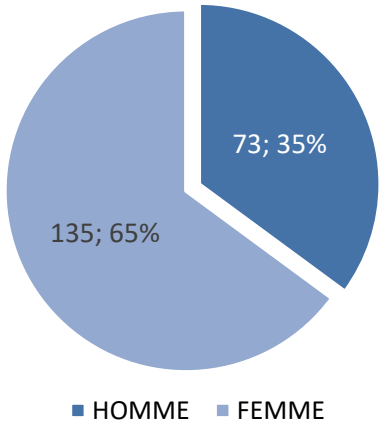
6.4.2. Données chiffrées sur les visites médicales des personnels

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



(Source Médecine de prévention)

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

(Source DRH)

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.

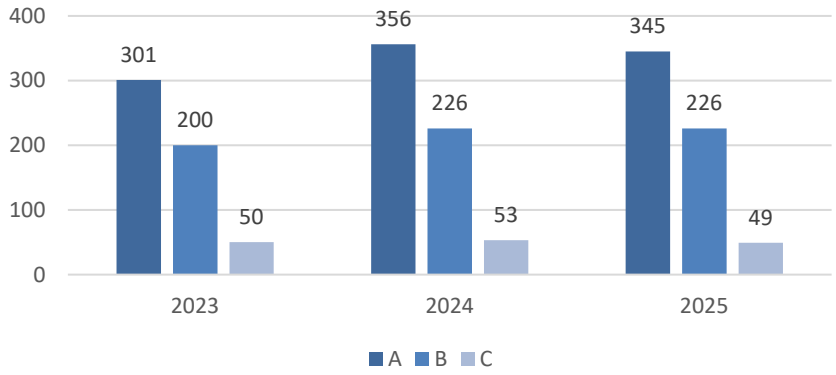
Nombre de télétravailleurs					
2025				% de télé-travailleurs	
Catégorie fonction publique	Effectifs IATS au 31/12/2025	Nombre de télétravailleurs	% de télétravailleurs	Rappel 2024	Rappel 2023
A	461	345	**74,8 %**	78,4 %	72,4 %
B	262	226	**86,2 %**	86,6 %	87,3 %
C	88	49	**55,7 %**	56,4 %	53,2 %
Total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

76,4% de télétravailleurs soit 620 personnes

61,74 % des hommes sont en télétravail

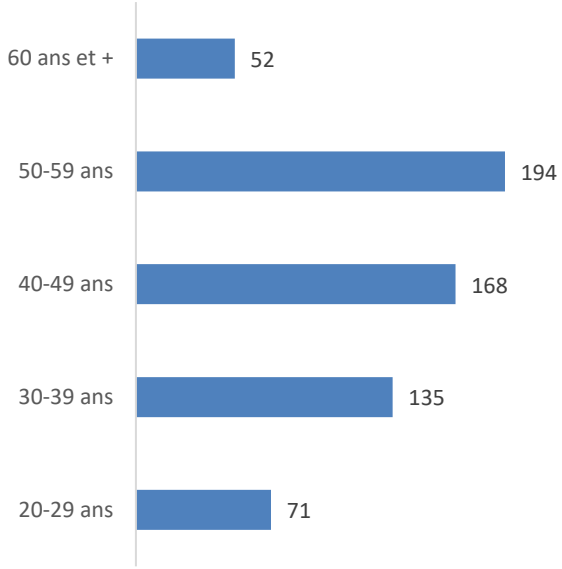
84,82 % des femmes sont en télétravail

Evolution du nombre de télétravailleurs par catégorie

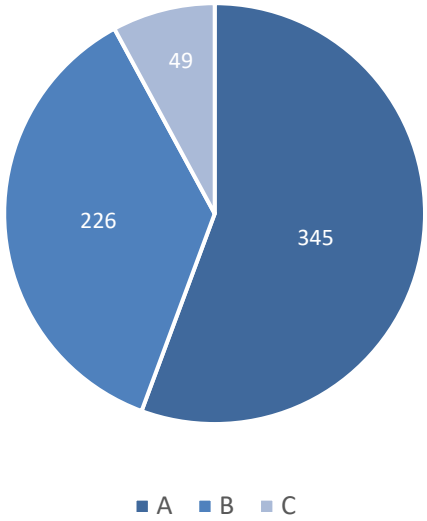


(Source DRH)

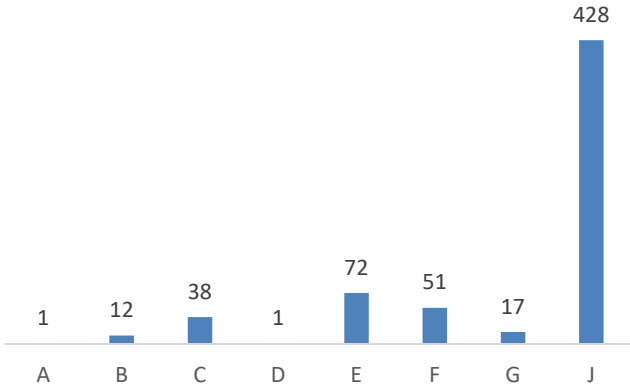
Répartition des télétravailleurs par tranche d'âge - 2025



Répartition des télétravailleurs par catégorie 2025



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



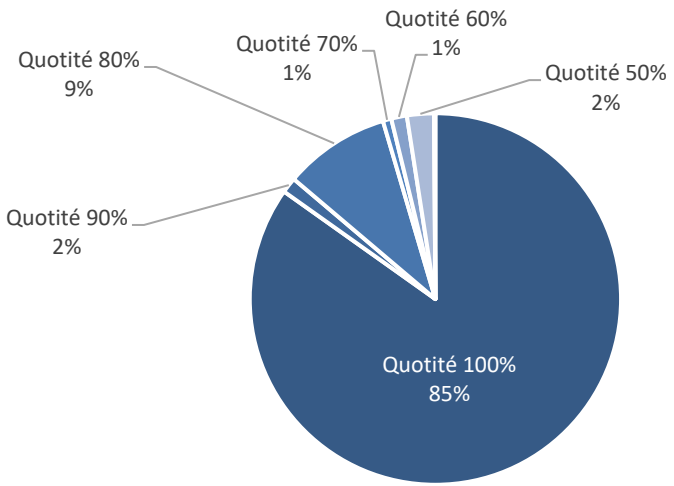
(Source DRH)

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

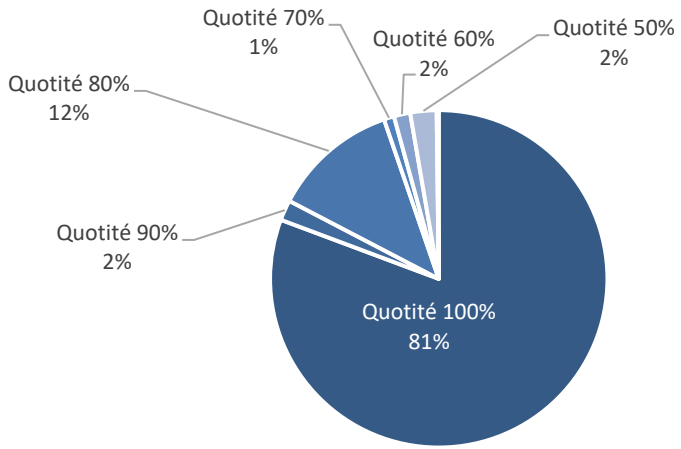
	ENSEIGNANTS		IATS		CONTRACTUELS DE RECHERCHE		TOTAL	Rappel 2024	Rappel 2023
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Quotité 100%	334	166	274	414	152	74	1 414	**1 445**	**1 230**
Quotité 90%	0	0	1	10	0	0	1	**9**	**12**
Quotité 80%	4	3	13	62	1	0	83	**72**	**74**
Quotité 70%	1	1	1	5	0	0	8	**9**	**9**
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).

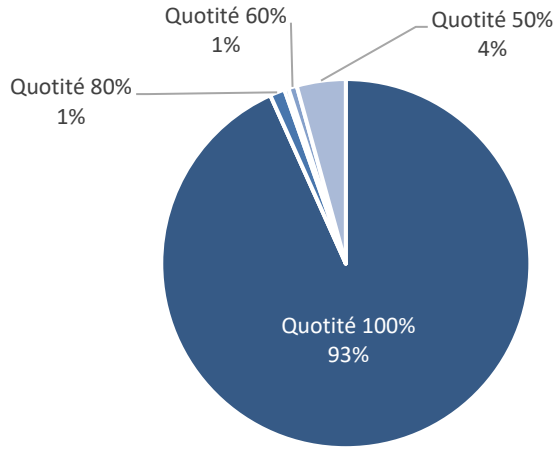
Quotité des IATS au 31/12/2025



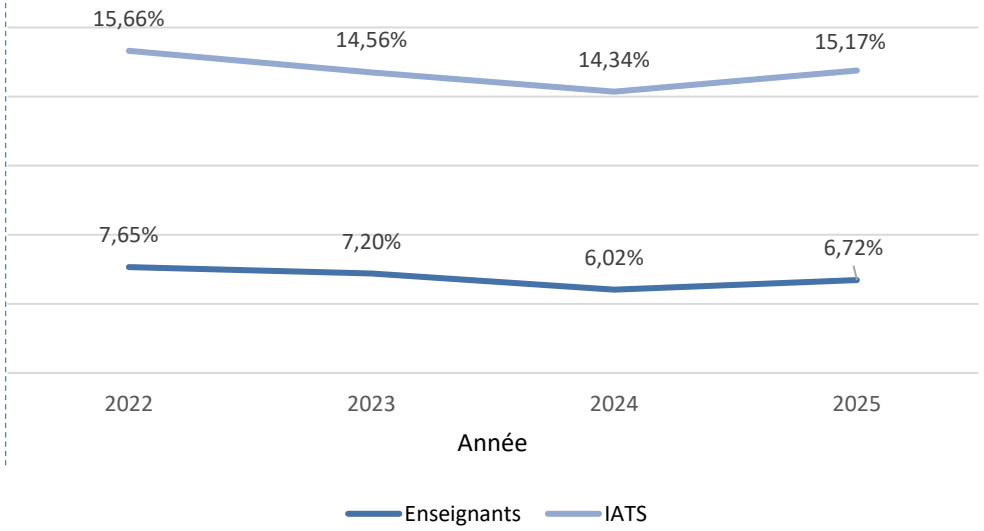
Quotité des IATS Femmes au 31/12/2025



Quotité des enseignants au 31/12/2025



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



(Source SIHAM)

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**

(Source DRH)

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 aout 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**

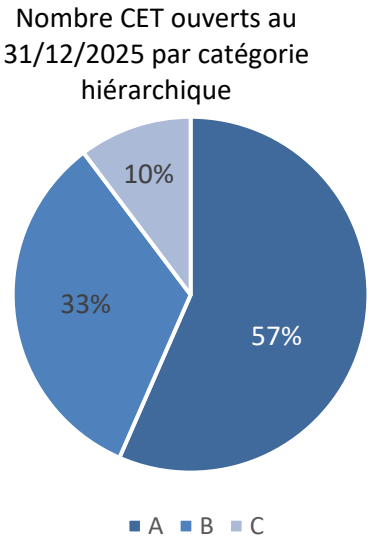
262 pour des femmes

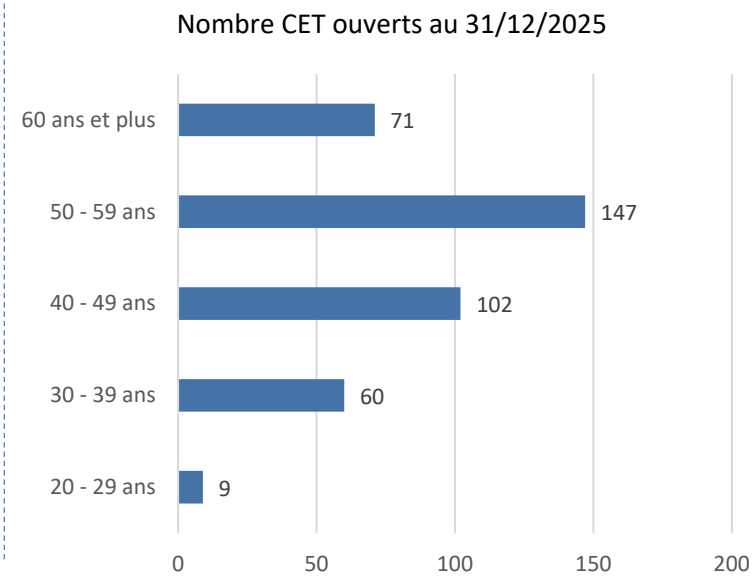
127 pour des hommes

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





(Source DRH)

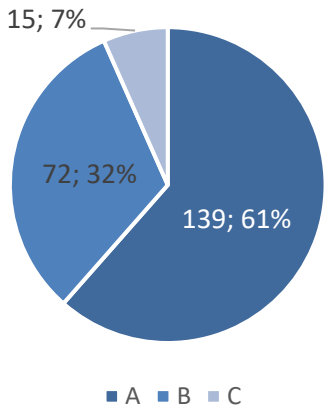
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année 2025

225 agents ont déposé des jours sur leur compte épargne-temps en 2025

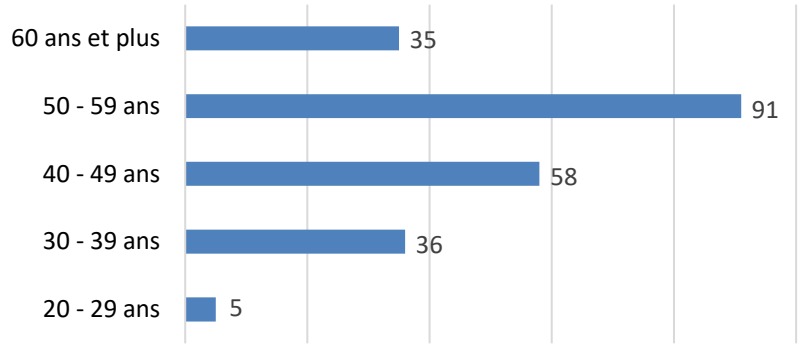
148 femmes

77 hommes

Agents par catégorie hiérarchique



Agents par tranche d'âge



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

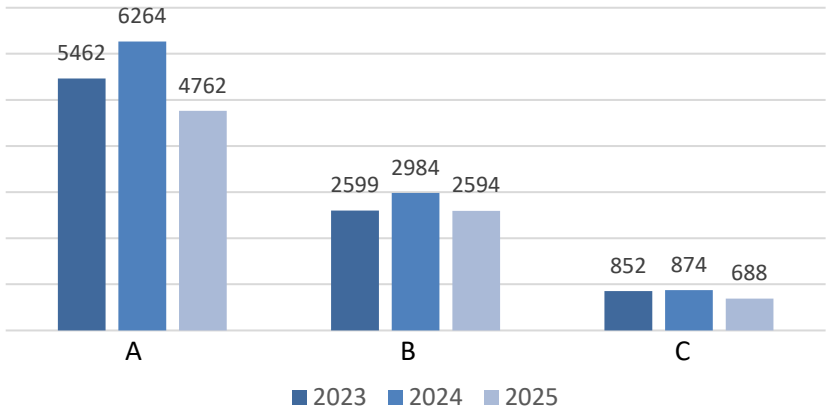
8045 jours stockés sur le CET

5 636 pour les femmes

2 409 pour les hommes

	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

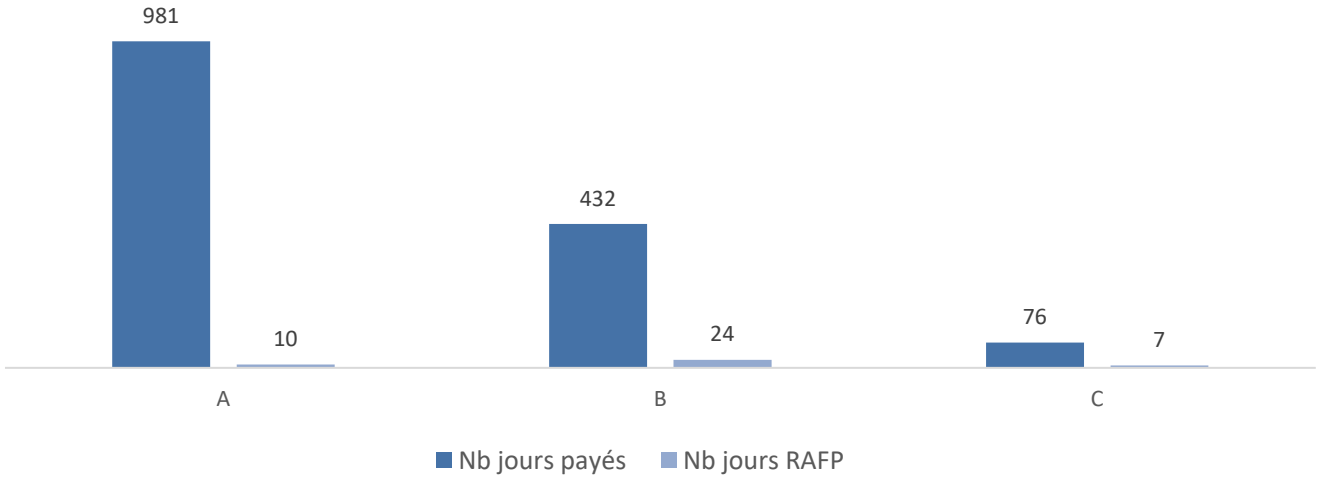
Evolution du solde de nombre de jours stockés sur le CET



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	Nb jours payés 2024	Nb jours RAFP 2024	TOTAL 2024	Nb jours payés 2023	Nb jours RAFP 2023	TOTAL 2023
A	981	10	991	985	15	1000	781	19	800
B	432	24	456	318	18	336	231	20	251
C	76	7	83	105	7	112	85	7	92
Total	**1 489**	**41**	**1 530**	**1408**	**40**	**1448**	**1097**	**46**	**1143**

Hausse du nombre de jours payés par rapport à 2024

(Source DRH)

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**

(Source SIHAM)

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

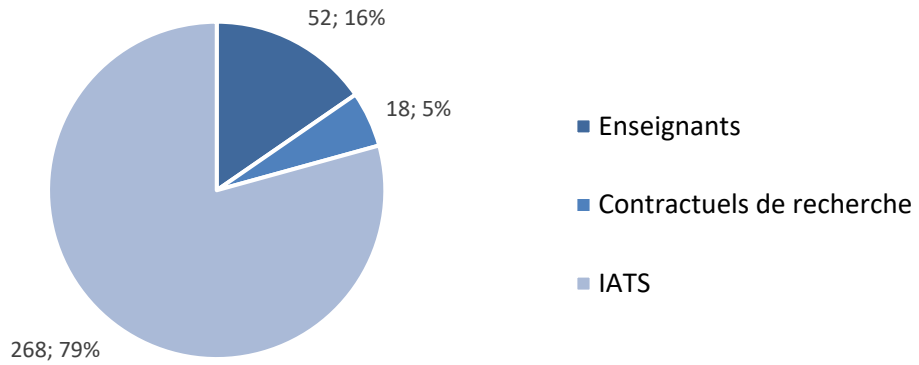
Congés de maladie ordinaires, congés de longue maladie, congés de longue durée, congés de grave maladie, accidents de travail/service et maladies professionnelles et congés non rémunérés pour raison de santé.

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



(Source SIHAM)

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

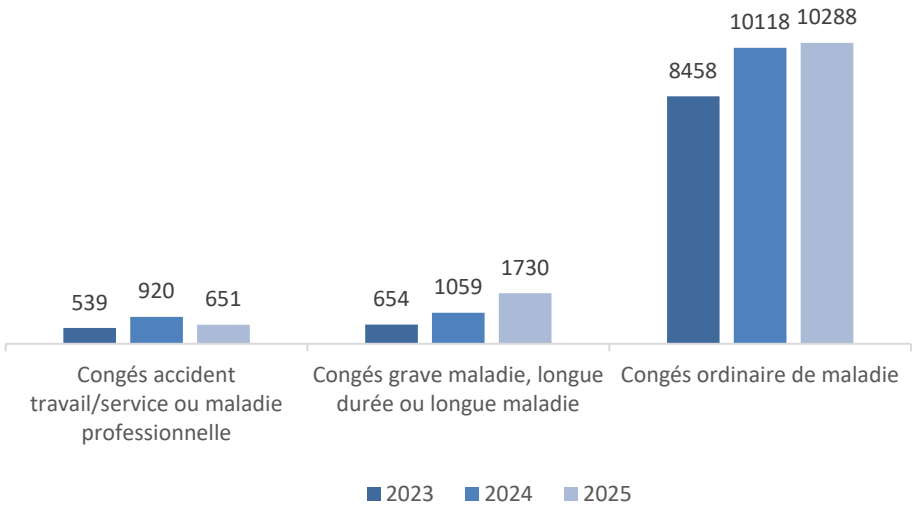
Congés de maladie ordinaires, congés de longue maladie, congés de longue durée, congés de grave maladie, accidents de travail/service et maladies professionnelles et congés non rémunérés pour raison de santé.

	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



(Source SIHAM)

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

	2025			Rappel 2024	Rappel 2023
Type de population	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

	2025			Rappel 2024		
	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS
Type d'absence	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

(Source SIHAM)

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.

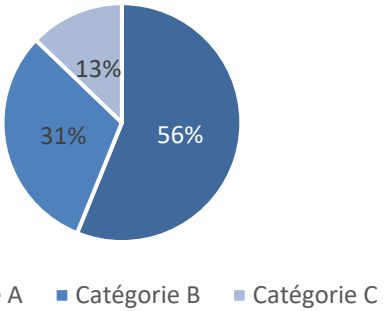
2025				
	Enseignants	Contractuels de recherche	IATS	Total
Durée total des arrêts en jours	2182	417	10070	**12669**
Effectifs au 31/12/2025	536	227	811	**1574**
Taux d'absentéisme	**1,99%**	**0,90%**	**6,06%**	**3,93%**

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

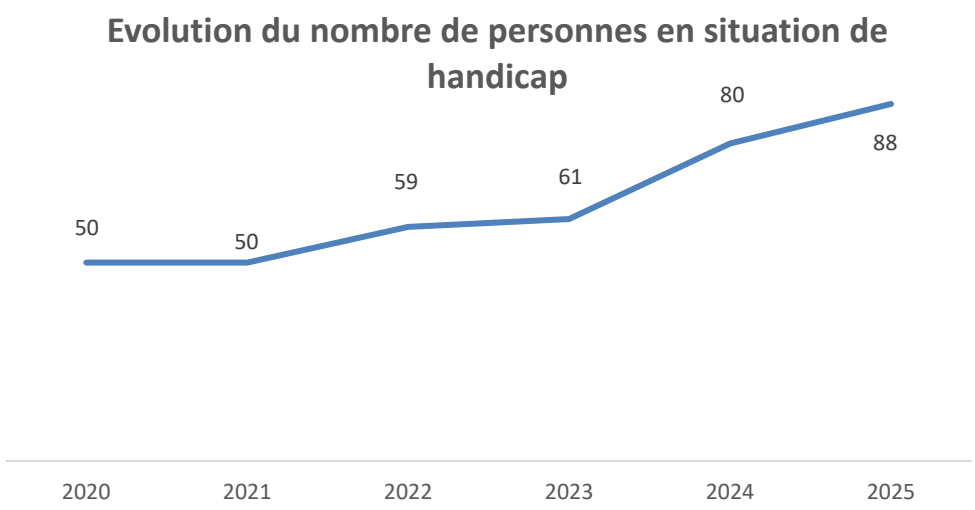


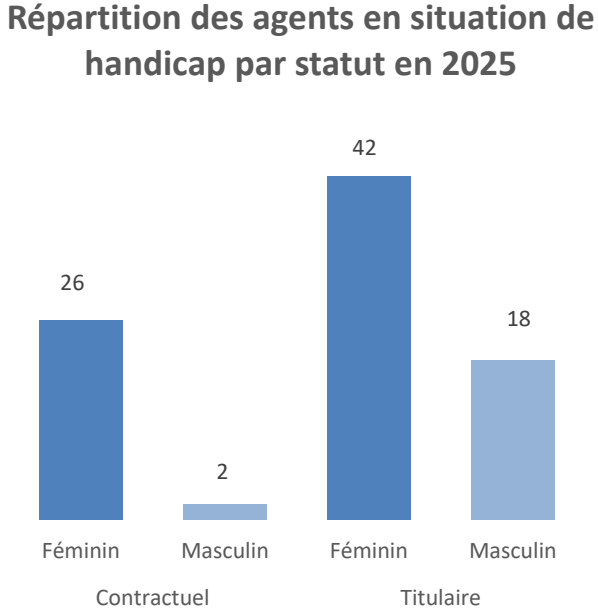
(Source SIHAM / fichiers retours de paie)

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%

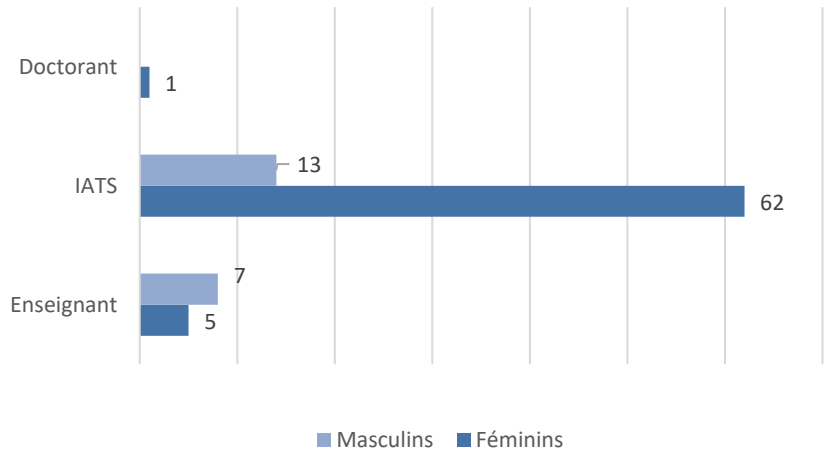
Hausse du taux de personnels en situation de handicap, désormais proche des 6% réglementaires



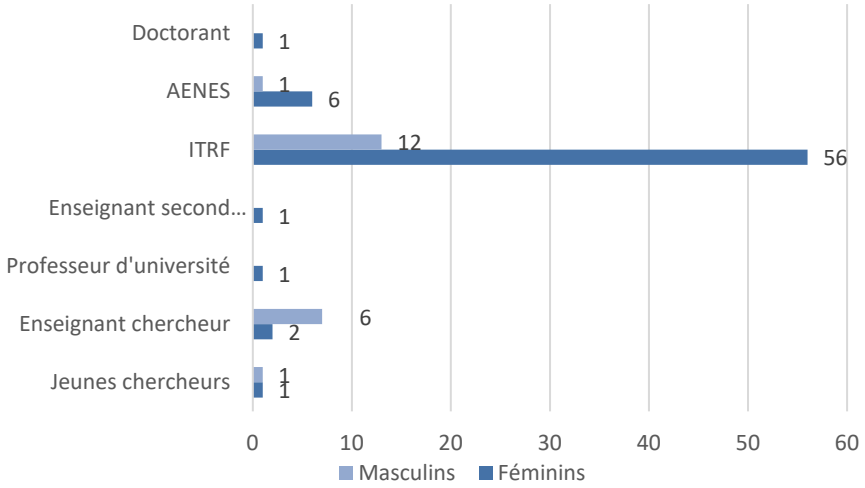


(Source DRH)

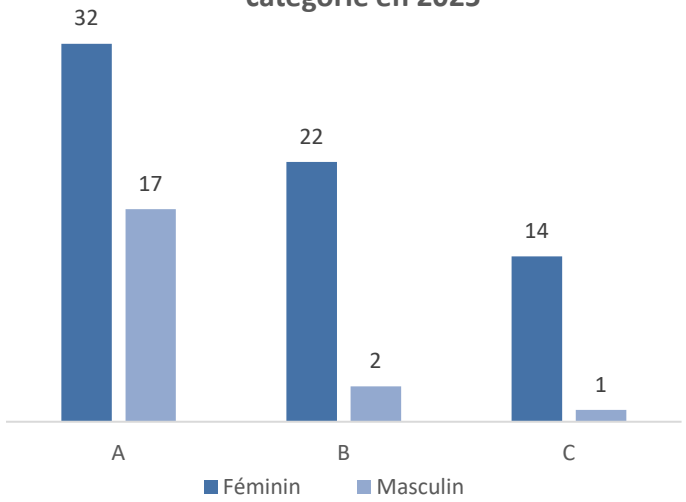
Répartition des agents en situation de handicap par type de population en 2025



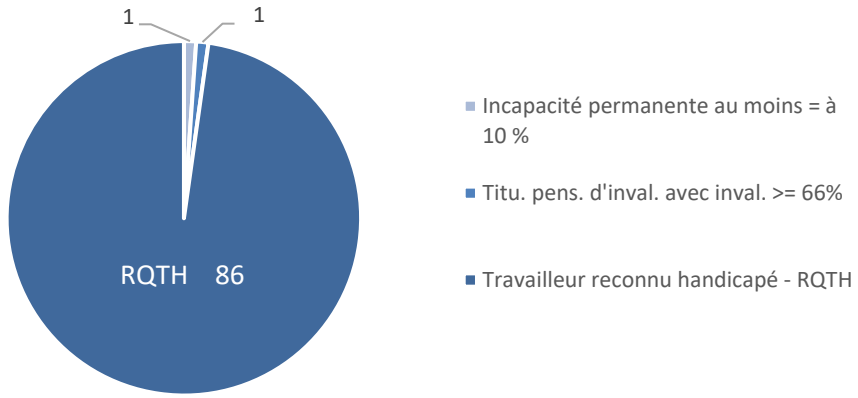
Répartition des agents en situation de handicap par type de population en 2025



Répartition des agents en situation de handicap par catégorie en 2025

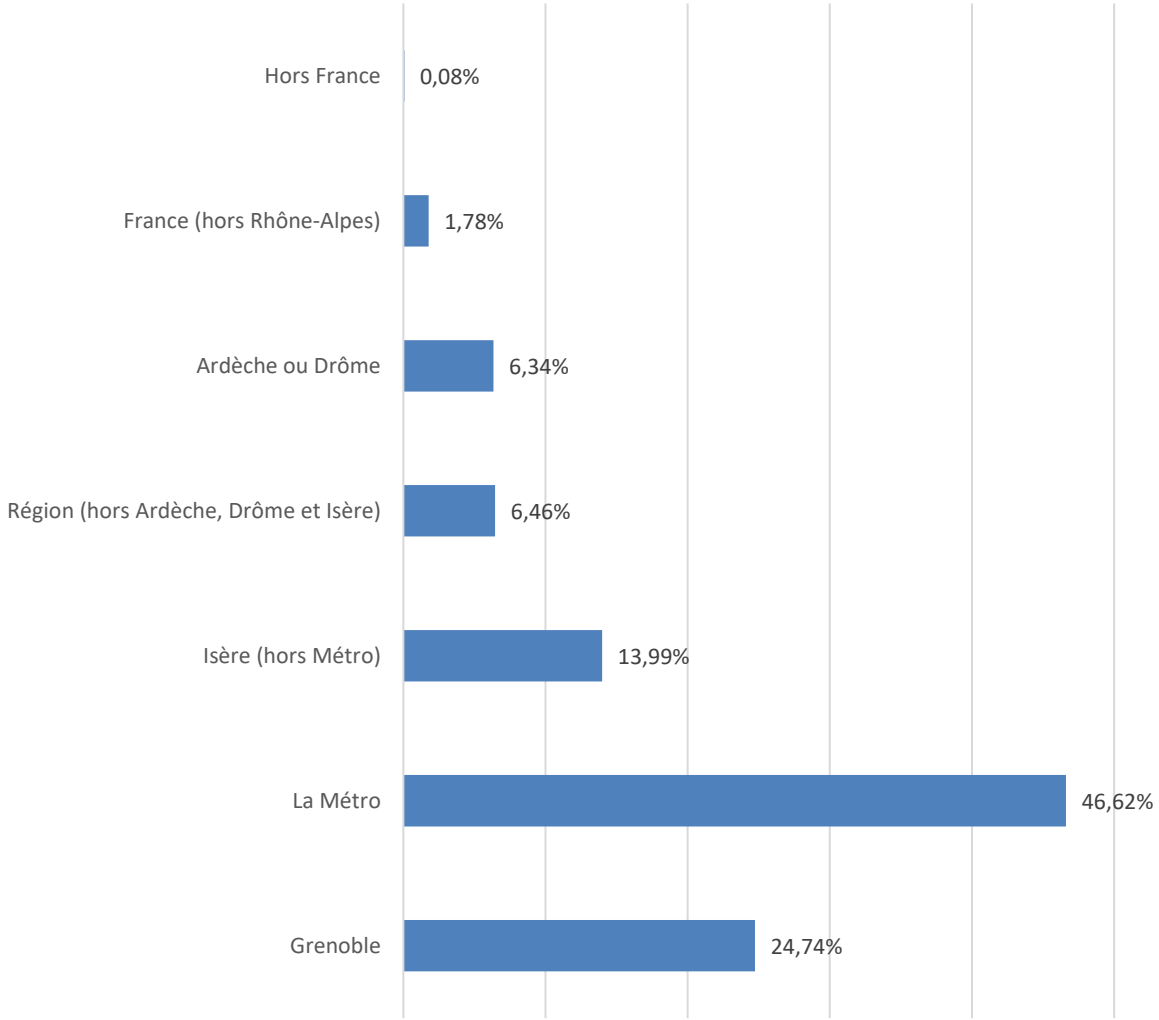


Répartition des agents en situation de handicap par type de handicap en 2025



(Source DRH)

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

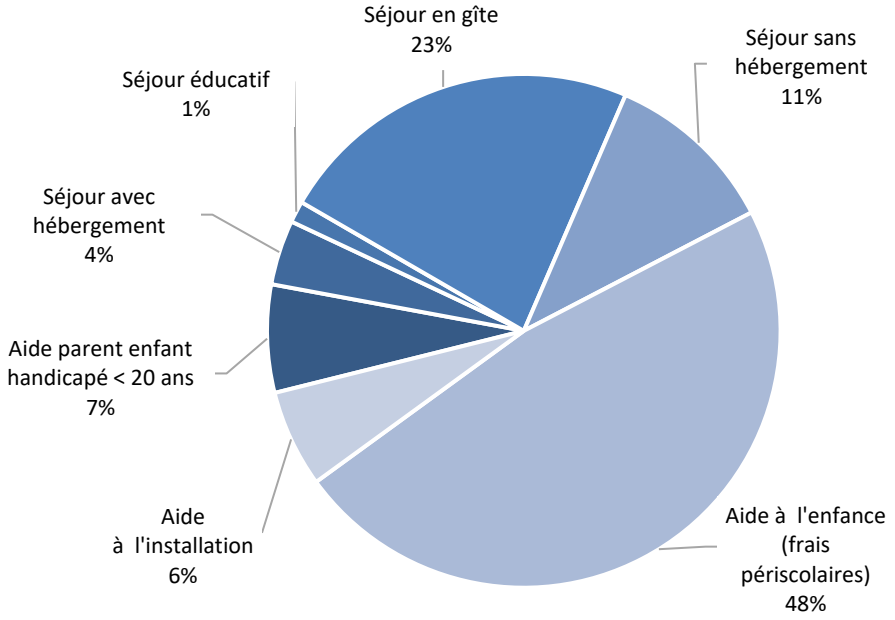
Pour l'année 2025, **154 demandes de prestations sociales** ont été traitées, dont **147** favorablement (95%).

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%).

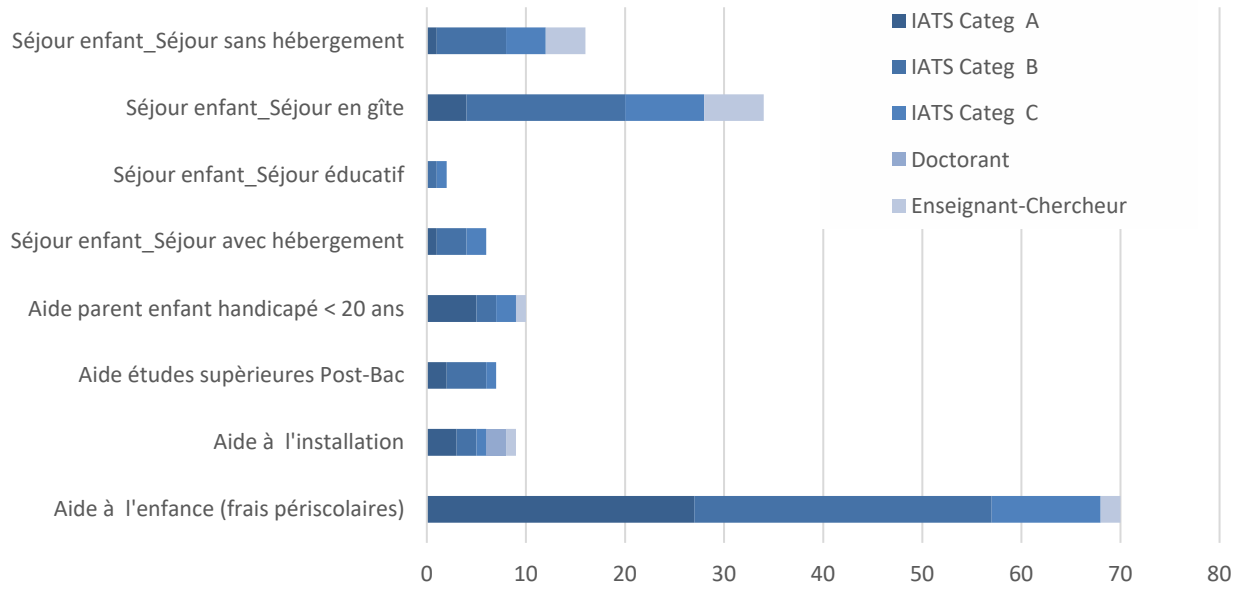
PRESTATIONS SOCIALES : 154 DOSSIERS TRAITES EN 2025

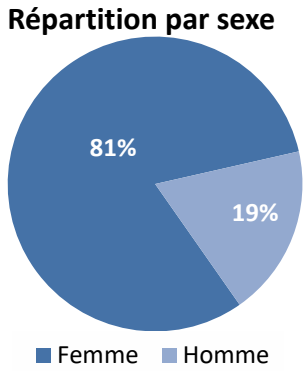


(Source DRH-SCAS)

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





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.

(Source DRH-SCAS)

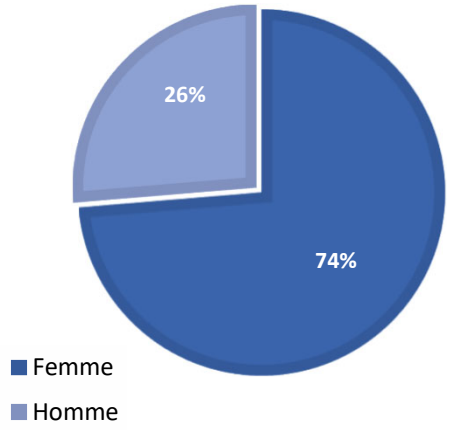
Aides exceptionnelles

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).

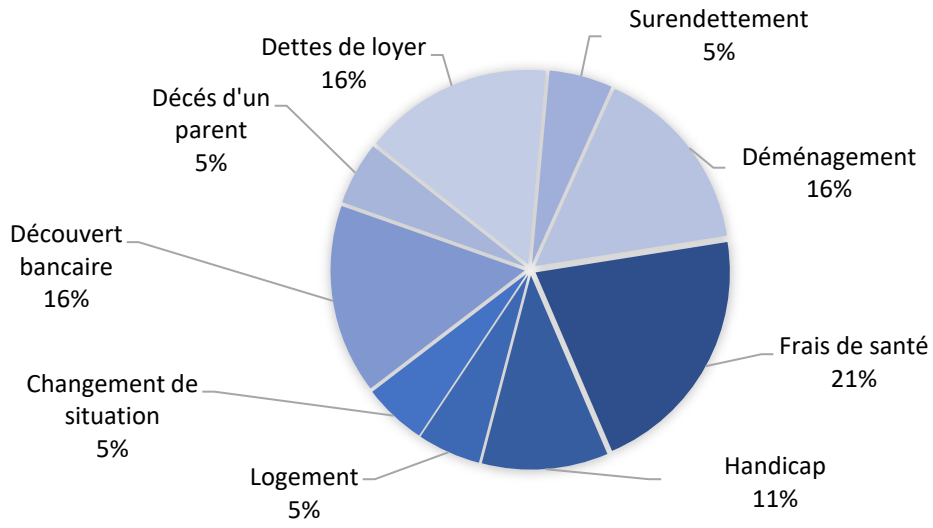
Pour l'année 2025, **16 agents** ont fait une demande d'aide exceptionnelle, pour un montant global attribué de **13 500 euros.**

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.***

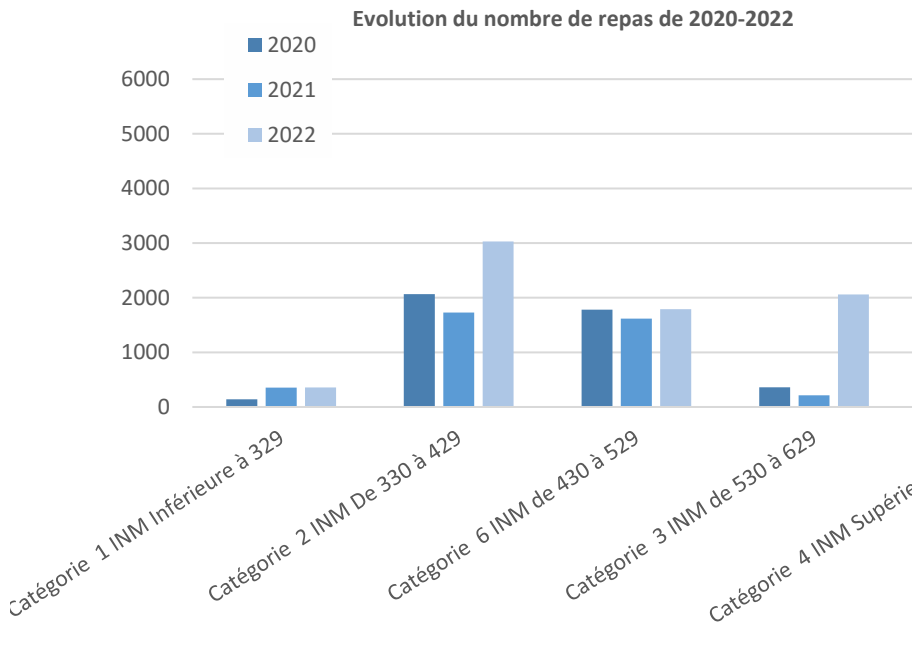
*Pour **l'année 2023, 14 agents** ont fait une demande d'aide exceptionnelle, pour un montant global attribué de **11 650 euros***

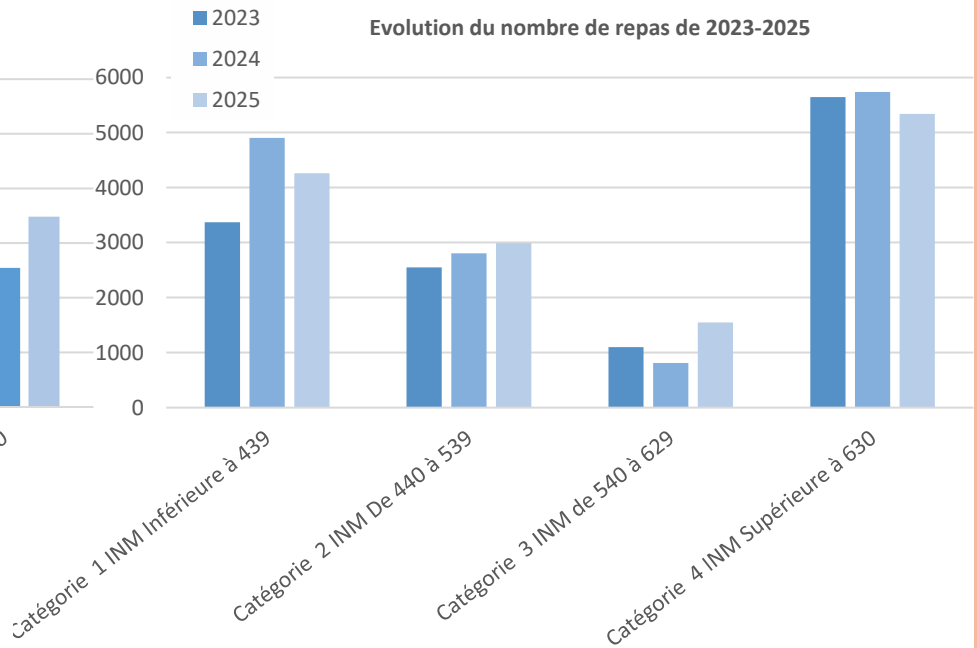
*Pour **l'année 2022, 16 agents** ont fait une demande d'aide exceptionnelle, pour un montant global attribué de **11 570 euros***

(Source DRH-SCAS)

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.





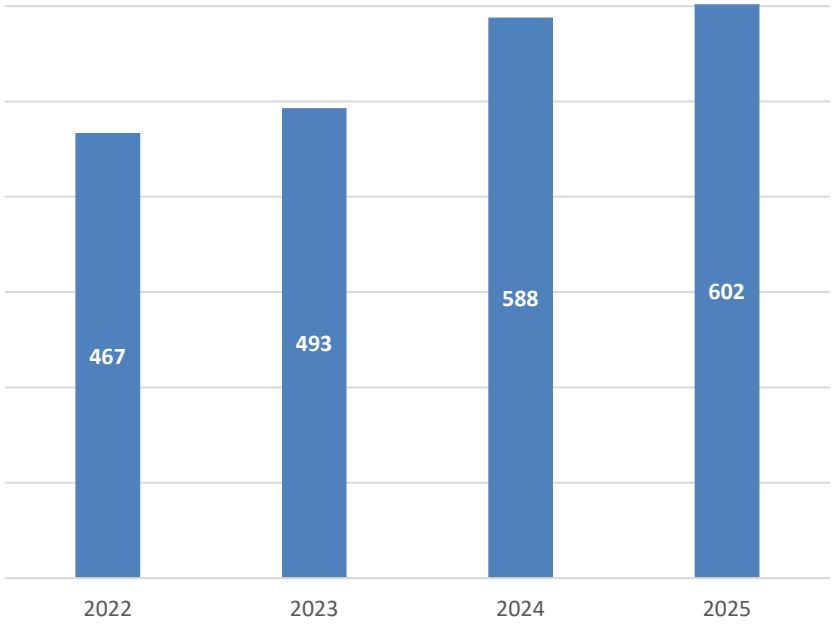
En janvier 2023, l'établissement a acté la modification des catégories et une augmentation des subventions.

(Source DRH-SCAS)

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€.**

(Source DRH-SCAS)

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.

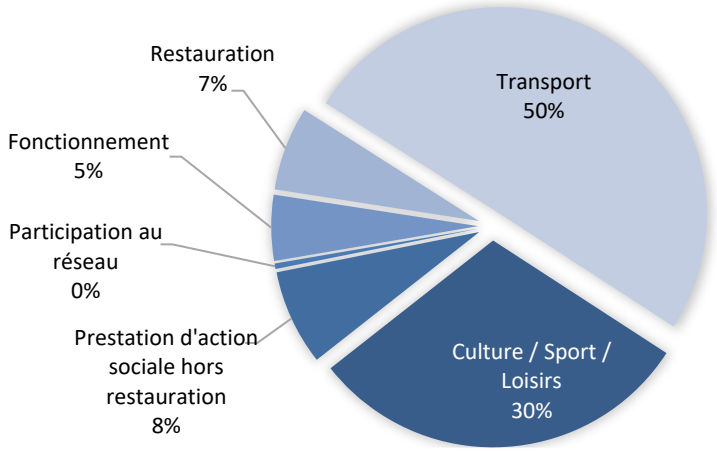
Le budget non consolidé consacré à l'action sociale de Grenoble INP - UGA est de 713 409€, soit 449€ en moyenne par agent et par an.

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)



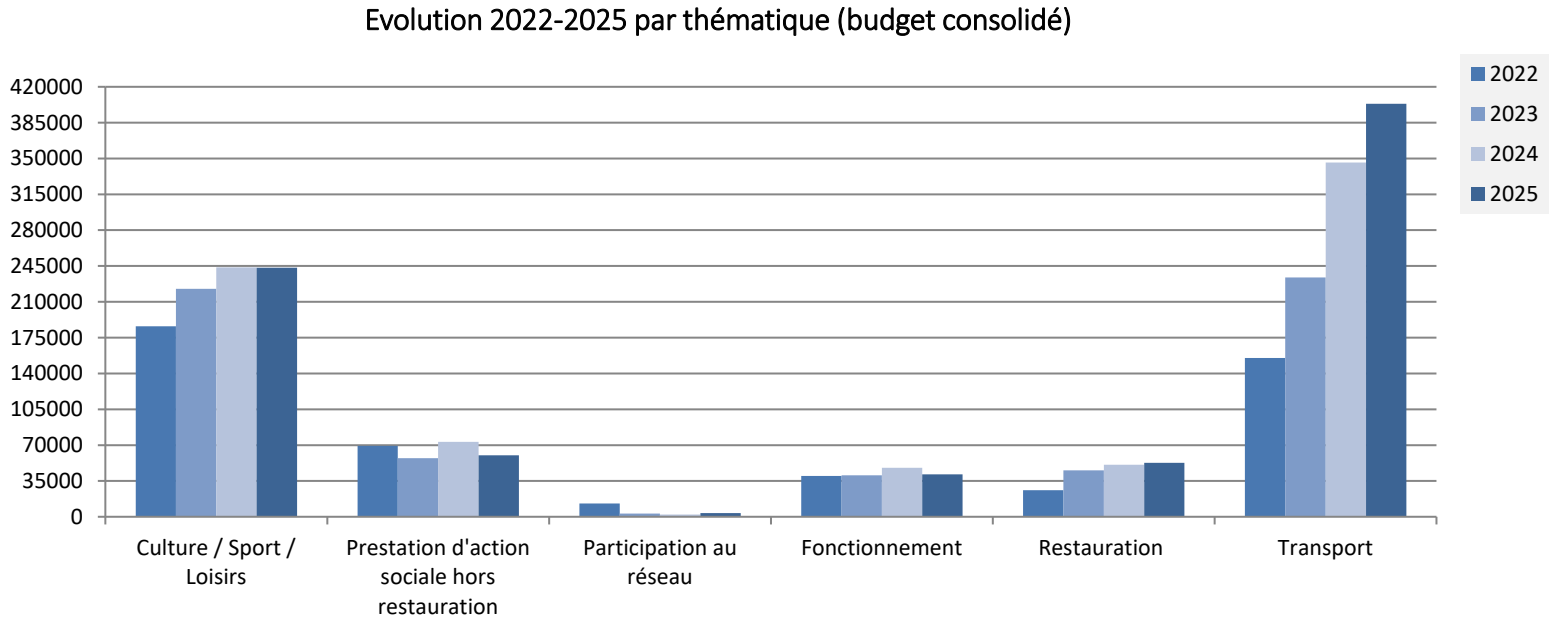
*En **2024**, Grenoble INP - UGA a consacré 763 829 € à sa politique sociale, soit 503 € par agent et par an.*

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

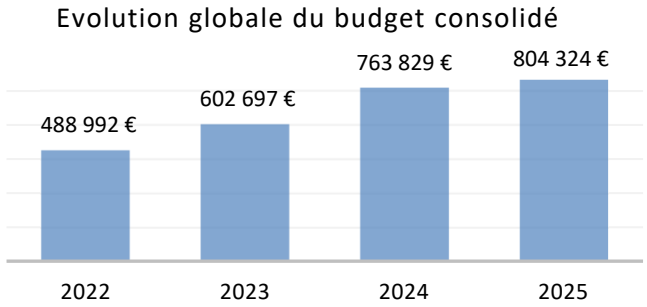
*En **2022**, Grenoble INP - UGA a consacré 488 992 € à sa politique sociale, soit 383 € par agent et par an.*

(Source DRH-SCAS)

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.



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.

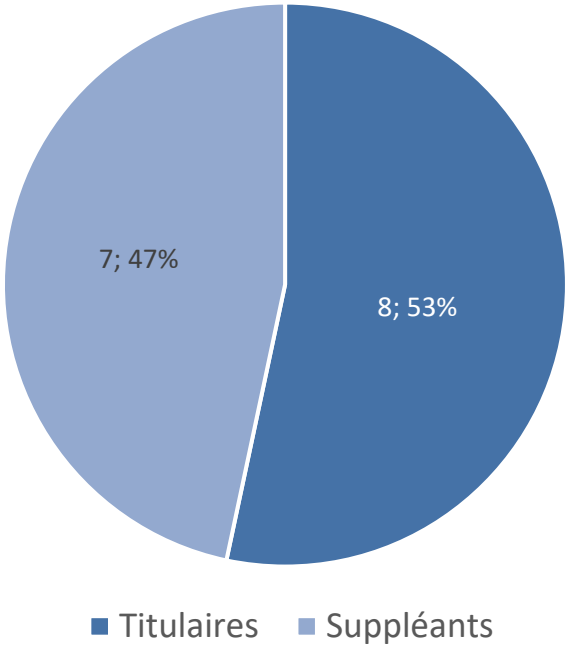


(Source DRH-SCAS)

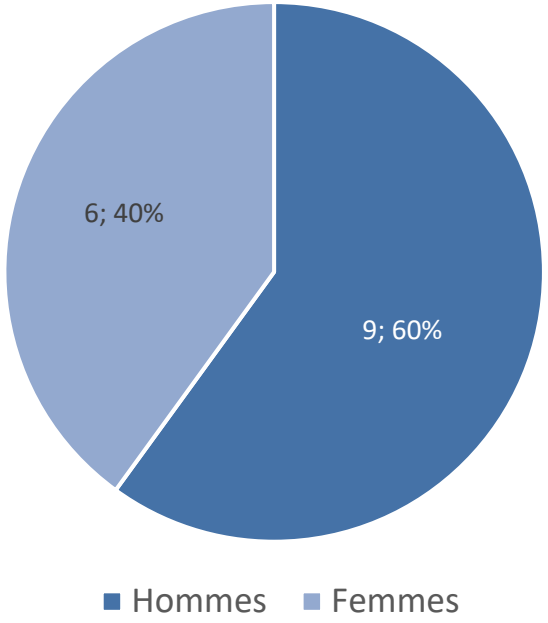
9.1. Représentants du personnel du CSA

Nombre de représentants du personnel en 2025

Nombre de représentants du personnel par statut



Nombre de représentants du personnel par sexe



(Source DGS)

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.

(Source DGS)

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**	

(Source fichiers retours de paie)

Glossaire

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

Grenoble INP - UGA
46 avenue Félix – Viallet, 38031 Grenoble Cedex 1, France