



Direction générale déléguée à l'appui institutionnel et à la stratégie
Direction des affaires juridiques et institutionnelles

Extrait des délibérations
du Conseil d'Administration de l'Université Grenoble Alpes
Séance du lundi 11 décembre 2017

N° 05 - D 11.12.2017

L'an deux mil dix-sept, le onze décembre à treize heures trente, le conseil d'administration de l'université Grenoble Alpes était rassemblé en séance plénière sous la présidence de Lise DUMASY, Présidente.

Point à l'ordre du jour :

Bilan social UGA 2016

Membres présents : DUMASY Lise, BERNARD Sébastien, GRANET-ABISSET Anne-Marie, LBATH Ahmed, BARBIER Emmanuel, VUILLEZ Jean-Philippe, FILIPPI Lionel, CHAZE-MAGNAN Ludivine, MARTENS Kirsten, MARTIN-MERCIER Sylvie, PAPA Françoise, RACHIDI Walid, FORESTIER Gérard, GUINET Éric, KAFAI Mitra, MABED Abdelmalek, SOTO Orianna, BRUN Ludovic, GOMES DA SILVA Kilian, VACHAUD Laora, BOLF Edith.

Membres représentés : CARON FASAN Marie-Laurence (procuration à GRANET-ABISSET Anne-Marie), COURTOIS Hervé (procuration à VUILLEZ Jean-Philippe), WENDLING Olivia (procuration à BERNARD Sébastien), BORRAS Isabelle (procuration à MARTIN-MERCIER Sylvie), ROUQUIER Clément (procuration à VACHAUD Laora), BELLON Hélène (procuration à DUMASY Lise), LOUIE France-Dominique (procuration à FILIPPI Lionel), VIANNET Sylvie (procuration à LBATH Ahmed).

Membres absents ou excusés : tous les autres membres

Rapporteur : Mme Lise DUMASY, Présidente

Vu l'avis du comité technique émis le 28 novembre 2017,

Considérant le bilan social 2016 de l'UGA joint en annexe ;

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le bilan social 2016 de l'UGA.

Membres en exercice	37
Membres présents	21
Membres représentés	8
Nombre de votants	29
Voix favorables	29
Voix défavorable	0
Ne prend pas part au vote	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve à l'unanimité de ses membres présents et représentés, le bilan social 2016 de l'UGA.

Publié le : **09.01.2018**

Transmis au Rectorat le :

09.01.2018

Fait à St- Martin- d'Hères, le 12 décembre 2017

Pour la Présidente et par délégation

Pour la Présidente
et par délégation
Le Directeur général des services,
Joris BENELLE

BILAN SOCIAL

2016



Sommaire

Remarques introductives	6
1. Effectifs	8
1.1. Effectif social de l'UGA au 31 décembre 2016.....	8
1.2. Périmètre	8
1.3. Répartition des effectifs en ETP, en effectif physique et en pourcentage par population au 31 décembre 2016 ☞.....	10
1.4. Focus sur les effectifs des doctorants contractuels au 31 décembre 2016 ☞.....	33
1.5. Répartition des emplois supérieurs et dirigeants ☞	37
1.6. Répartition des vacataires d'enseignement.....	37
1.7. Contrats étudiants ☞	40
1.8. Pyramides des âges ☞	42
1.9. Projection des pyramides des âges dans 5 ans	48
2. Emplois et masse salariale	50
2.1. Plafond d'emplois 2016 voté à la suite du dernier budget rectificatif	50
2.2. Répartition de la consommation des emplois par population	51
2.3. Répartition de la masse salariale par type de dépenses.....	53
2.4. Répartition de la masse salariale par population.....	54
2.5. Rémunérations mensuelles brutes moyennes ☞	55
2.6. Rémunération par tranche ☞.....	57
2.7. Régime indemnitaire de grade des personnels BIATSS.....	58
2.8. Primes versées aux personnels enseignants ☞.....	58
2.9. Primes versées aux personnels BIATSS ☞	58
2.10. Répartition des agents bénéficiaires de la GIPA ☞	60
3. Carrière et évolution	62
3.1. Répartition des candidats aux concours ☞	62
3.2. Endo-recrutement concours	64
3.3. Composition de jurys ☞.....	66
3.4. Répartition des concours Sauvadet ☞.....	68

3.5. Passage en CDI	68
3.6. Promotions BIATSS ♂.....	69
3.7. Promotions enseignants ♂	72
3.8. Arrivées (dont doctorants et hors contrats étudiant) ♂	73
3.9. Départs (dont doctorants et hors contrats étudiant) ♂	76
3.10. Nombre d'agents titulaires partis à la retraite en 2016 et âge moyen de départ à la retraite ♂	79
3.11. Mobilité interne des personnels BIATSS	79
3.12. Répartition des journées de formation ♂	80
3.13. Répartition des stagiaires présents et taux de présence.....	82
3.14. Départ en formation ♂.....	82
3.15. Nombre de sessions de formation suivies par agent	83
3.16. Répartition des dépenses en formation.....	84
3.17. Répartition des agents suivis par l'espace accompagnement des parcours professionnels par type de population, par catégorie et par sexe ♂	85
3.18. Bilan des entretiens professionnels annuels des personnels BIATSS.....	85
4. Santé et qualité de vie au travail -----	88
4.1. Agents ayant eu au moins un arrêt de travail ♂.....	88
4.2. Absences et congés ♂.....	89
4.3. Taux d'absentéisme pour absences compressibles	91
4.4. Nombre de jours d'arrêts rapporté à l'effectif total en ETP ♂.....	92
4.5. Répartition des congés maladie des agents BIATSS ♂	93
4.6. Fréquence et durée des congés maladie des agents BIATSS	94
4.7. Focus sur les arrêts d'une durée inférieure ou égale à cinq jours ♂.....	95
4.8. Répartition des accidents de travail par typologie d'accidents ♂.....	97
4.9. Répartition des accidents par population et par tranche d'âge	98
4.10. Taux de fréquence et taux de gravité des accidents de travail.....	99
4.11. Nombre d'accidents de travail par nature et siège de lésion	100
4.12. Maladies professionnelles ♂	100
4.13. Taux de couverture des médecins de prévention auprès des personnels UGA.....	101
4.14. Nombre et typologie des visites réalisées	101
4.15. Typologie et nombre de visites spontanées à la demande des agents.....	102
4.16. Nombre d'agents sauveteurs secouristes du travail (SST) et d'agents de sécurité incendie, service à personnes (SSIAP)	102
4.17. Formations liées à la prévention des risques professionnels ♂.....	103

4.18. Actions menées par le CHSCT	103
4.19. Psychologue du travail et espace écoute ♂	103
4.20. Prévention des risques psycho-sociaux.....	106
4.21. Assistante sociale	106
4.22. Actions réalisées par la Direction générale déléguée aux ressources humaines – Direction de l’environnement social	89
4.23. Répartition des agents bénéficiaires de prestations sociales.....	90
4.24. Répartition des dépenses en prestations sociales	91
4.25. Transport.....	91
4.26. Capital décès	92
4.27. Agents bénéficiaires de l’obligation d’emploi ♂	92
4.28. Les recrutements BOE ♂	93
4.29. Taux d’emploi des personnels BOE.....	93
4.30. Aménagements spécifiques	94
4.31. Répartition des effectifs selon la durée du travail ♂	95
4.32. Congés spécifiques familiaux	98
4.33. Compte Epargne Temps (CET) ♂	99
5. Dialogue social	120
5.1. Répartition par sexe des représentants du personnel par type d’instance (CT, CHSCT, CPE et CCPANT) ♂	120
5.2. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type	122
5.3. Taux de participation aux élections professionnelles par instance.....	122
5.4. Mise en œuvre du dialogue social.....	124
Table des matières	125
Lexique	131
Glossaire	133

Remarques introductives

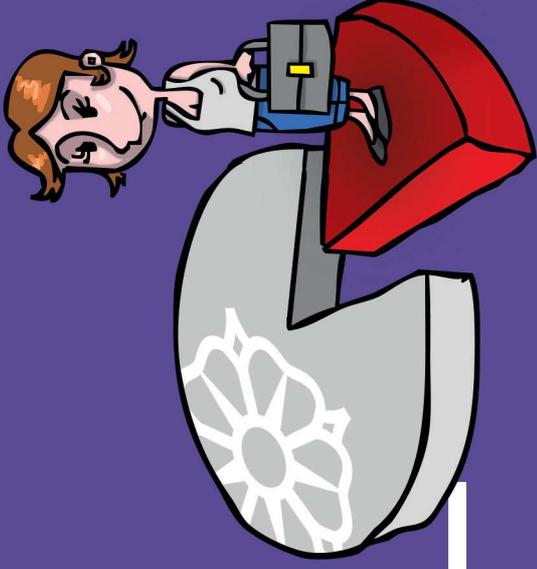
Ecriture égalitaire

Le masculin utilisé dans ce document sera à considérer comme générique et englobera donc le féminin. Une charte rédactionnelle est en cours d'élaboration. Celle-ci permettra d'utiliser le masculin et le féminin à l'avenir.

Sexuation des données

La sexuation des données est présente dans la grande majorité des indicateurs de ce bilan social. Le logo ♀ permet de repérer les indicateurs sexués.





EFFECTIFS

1. Effectifs

1.1. Effectif social de l'UGA au 31 décembre 2016

L'effectif social de l'UGA inclut l'ensemble des personnels en activité et hors activité, titulaires et contractuels, rattaché à l'établissement au 31 décembre 2016. Sont pris en compte dans les personnels en activité :

- les agents occupant un poste soit **5757** agents
- les agents en délégation entrante et mise à disposition entrante qui n'occupent pas de poste (notion de SIRH) et qui continuent à percevoir la rémunération correspondant à leur grade ou à l'emploi qu'ils occupent dans leur administration ou établissement d'origine. Ces **7** agents ne sont pas intégrés par la suite dans les différents indicateurs sur la répartition des effectifs à l'UGA excepté l'indicateur sur les emplois dirigeants.

Il faut noter que sont comptabilisés dans les agents en activité les personnels remplaçant des agents hors activité.

		BIATSS	Enseignants	Total	
		Effectif	Effectif	Effectif	Pourcentage
En activité	En activité	2 523	3 234	5 757	97,4%
	Délégation entrante		2	2	0,0%
	Mise à disposition entrante	7		7	0,1%
TOTAL En activité		2 530	3 236	5 766	97,5%
Hors activité	CLD	12	4	16	0,3%
	Congé parental	6	5	11	0,2%
	Détachement sortant	8	34	42	0,7%
	Disponibilité	38	40	78	1,3%
TOTAL Hors activité		64	83	147	2,5%
TOTAL		2 594	3 319	5 913	

1.2. Périmètre

Deux grands types de population composent l'effectif de l'UGA, le personnel enseignant d'une part et le personnel BIATSS d'autre part. La population enseignante inclut :

- les enseignants-chercheurs,
- les enseignants du premier et du second degré,
- des personnels contractuels recrutés sur des missions d'enseignement et/ou de recherche (lecteurs, maîtres de langue...),
- les enseignants hospitalo-universitaires
- le personnel d'inspection



- les conseillers d'information et d'orientation
- les doctorants contractuels

La population BIATSS comprend :

- les personnels AENES qui occupent des fonctions administratives
- les personnels ITRF (ingénieurs, techniciens de recherche et de formation)
- les personnels de bibliothèque
- les personnels médicaux sociaux (infirmier, assistante sociale...)

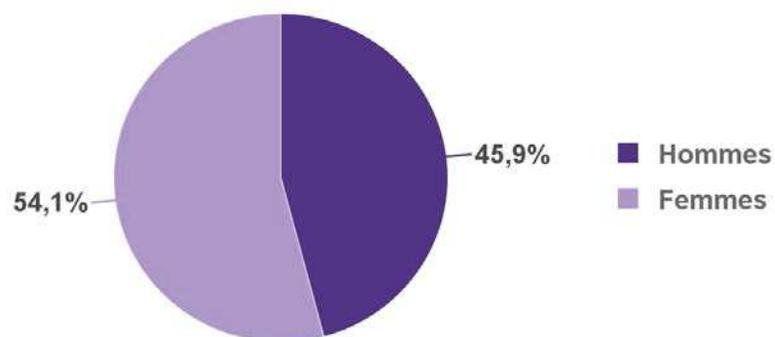
Effectifs

1.3. Répartition des effectifs en ETP, en effectif physique et en pourcentage par population au 31 décembre 2016 ♀

✿ Effectif en activité réparti par type de population et par sexe (dont doctorants)

	Hommes		Femmes		Total	
	Effectif	% BIATSS/ENS	Effectif	% BIATSS/ENS	Effectif	%
BIATSS	828	31,4%	1 695	54,4%	2 523	43,8%
ENSEIGNANTS	1 812	68,6%	1 422	45,6%	3 234	56,2%
TOTAL	2 640	45,9%	3 117	54,1%	5 757	

Répartition de l'effectif UGA par sexe



Répartition de l'effectif UGA par type de population et par sexe



❁ Effectif en activité réparti par statut, par type de population ou filière, en effectif et ETP (dont doctorants)

		Titulaires		Contractuels		Total	
		Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
BIATSS	AENES	335	316,3			335	316,3
	Bibliothèque-Musée	114	104,7			114	104,7
	ITRF	1 213	1 164,9	846	793,55	2 059	1 958,75
	Médicaux sociaux	14	11,9			14	11,9
	Tech. Ouvr. Serv	1	1			1	1
TOTAL BIATSS		1 677	1 598,8	846	793,55	2 523	2 392,35
% Titulaires/Contractuels		66,5%	66,8%	33,5%	33,2%		
ENSEIGNANTS	Enseignant chercheur	1 489	1 472	195	137,5	1 684	1 609,5
	Enseignant HU	162	161,7	113	106,5	275	268,2
	Doctorant contractuel			703	703	703	703
	Ens. 1er degré	21	14,5			21	14,5
	Ens. 2nd degré	416	393,7	39	33,3	455	427
	Enseignant CDD-CDI			69	52,7	69	52,7
	Inform. Orient Educ.	2	1			2	1
	Lecteur			22	22	22	22
	Mait. lang.			2	2	2	2
	Pers. d'inspection	1	1			1	1
TOTAL ENSEIGNANTS		2 091	2 043,9	1 143	1 057	3 234	3 100,9
% Titulaires/Contractuels		64,7%	65,9%	35,3%	34,1%		
TOTAL GLOBAL		3 768	3 642,7	1 989	1 850,55	5 757	5 493,25

Enseignants HU

- Ass.Hosp.Univ.(Méd.)
- Ass.Hosp.Univ. Pharm
- Assoc. Chf.Clin. Tpl
- Associé Mc.HU MTps
- Associé Pr.HU MTps
- Ch.cli.univ-ass.hôp.
- EC univ méd générale
- Ens. Hos. Univ.
- Ens.Hos.Univ.Pharma
- Prat.Hosp.Univ.

Enseignants-chercheurs

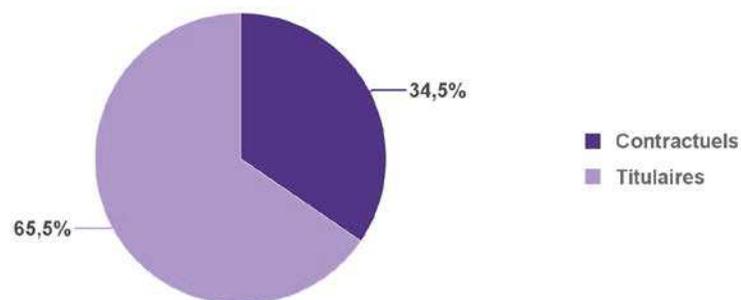
- PR
- MCF
- PAST
- MAST
- ATER

Enseignants CDD-CDI

- Contractuels type 2nd degré
- Contractuels type LRU



Répartition de l'effectif UGA en activité par statut



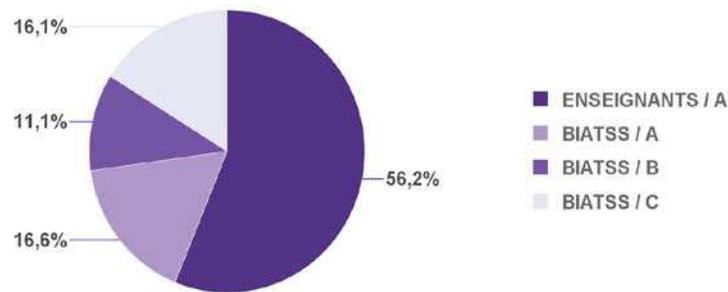
Effectif par type de structure, type de population et catégorie (hors doctorants)

	BIATSS						ENSEIGNANTS		Total	
	A		B		C		A			
	ETP	% /Structure affectation	ETP	% /Structure affectation	ETP	% /Structure affectation	ETP	% /Structure affectation	ETP	%
Composantes	160,75	17,5%	214,5	35,4%	444,7	51,2%	1416,8	59,1%	2236,75	46,7%
DGD-Services Centraux	271,4	29,6%	196,2	32,4%	227,4	26,2%	49,2	2,1%	744,2	15,5%
Services Communs et Inter-U	100,1	10,9%	77,4	12,8%	121,7	14,0%	1,25	0,1%	300,45	6,3%
Structures de Recherche	384,6	41,9%	118,2	19,5%	75,4	8,7%	930,65	38,8%	1508,85	31,5%
TOTAL	916,85		606,3		869,2		2397,9		4790,25	

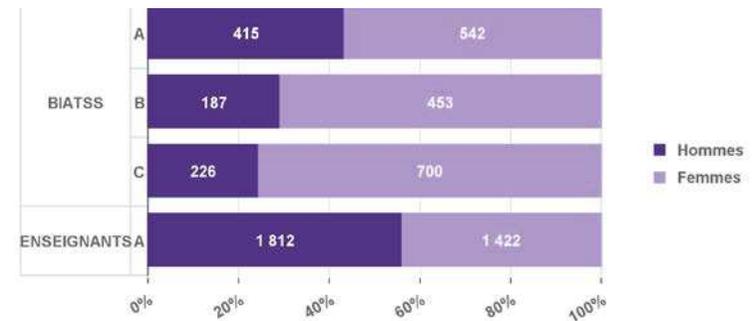
❁ Effectif en activité réparti par type de population, par catégorie et par sexe (dont doctorants)

		Hommes		Femmes		Total
		Effectif	% H/F	Effectif	% H/F	Effectif
BIATSS	A	415	43,4%	542	56,6%	957
	B	187	29,2%	453	70,8%	640
	C	226	24,4%	700	75,6%	926
TOTAL BIATSS		828	32,8%	1 695	67,2%	2 523
ENSEIGNANTS	A	1 812	56,0%	1 422	44,0%	3 234
TOTAL ENSEIGNANTS		1 812	56,0%	1 422	44,0%	3 234
TOTAL		2 640	45,9%	3 117	54,1%	5 757

Répartition de l'effectif en activité par catégorie



Répartition de l'effectif en activité par catégorie et par sexe

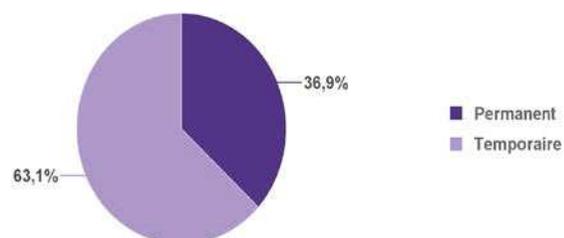


Effectifs

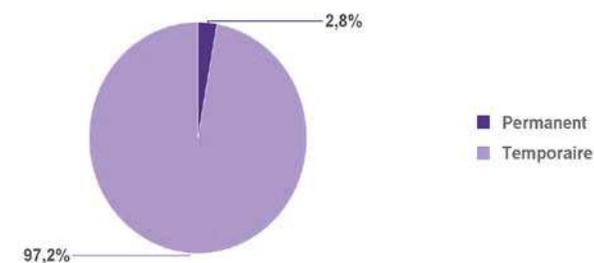
❁ Répartition des agents contractuels par type de contrat (dont doctorants)

			Hommes		Femmes		Total
			Effectif	% H/F	Effectif	% H/F	Effectif
BIATSS	Permanent	CDD	34	20,4%	133	79,6%	167
		CDD-PACTE	1	50,0%	1	50,0%	2
		CDI	26	18,2%	117	81,8%	143
	TOTAL Permanent		61	19,6%	251	80,4%	312
	Temporaire	CDD	211	40,9%	305	59,1%	516
		CDD-Apprenti	9	90,0%	1	10,0%	10
		CDD-CUI	8	100,0%			8
TOTAL Temporaire		228	42,7%	306	57,3%	534	
TOTAL BIATSS			289	34,2%	557	65,8%	846
ENSEIGNANTS	Permanent	CDI	7	21,9%	25	78,1%	32
	Temporaire	CDD	617	55,5%	494	44,5%	1 111
TOTAL ENSEIGNANTS			624	54,6%	519	45,4%	1 143
TOTAL GLOBAL			913	45,9%	1 076	54,1%	1 989

Répartition des agents BIATSS contractuels selon le type de contrat



Répartition des enseignants contractuels selon le type de contrat



La population des enseignants non permanents représente **34,3%** de l'effectif total des enseignants en personne physique.

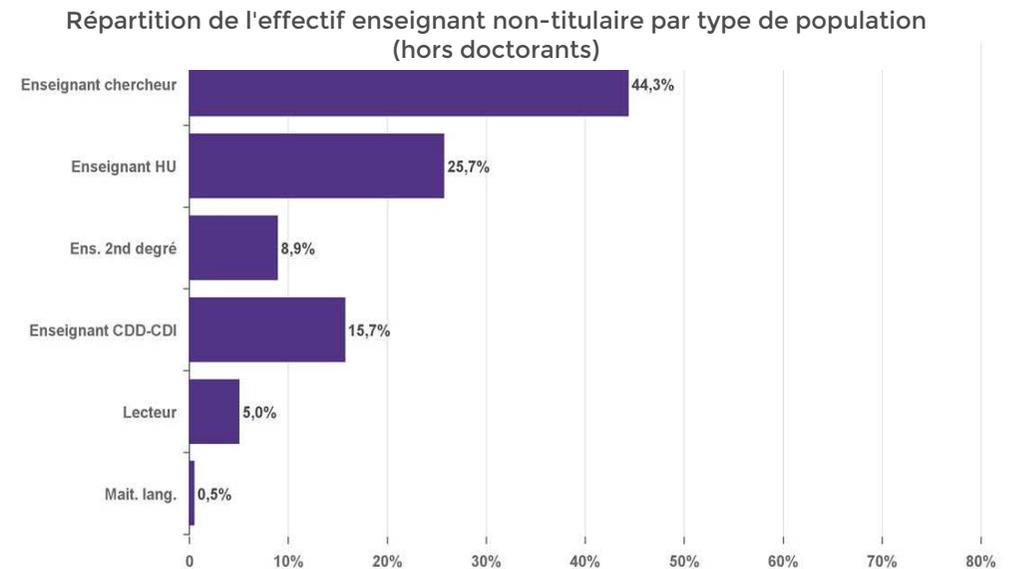
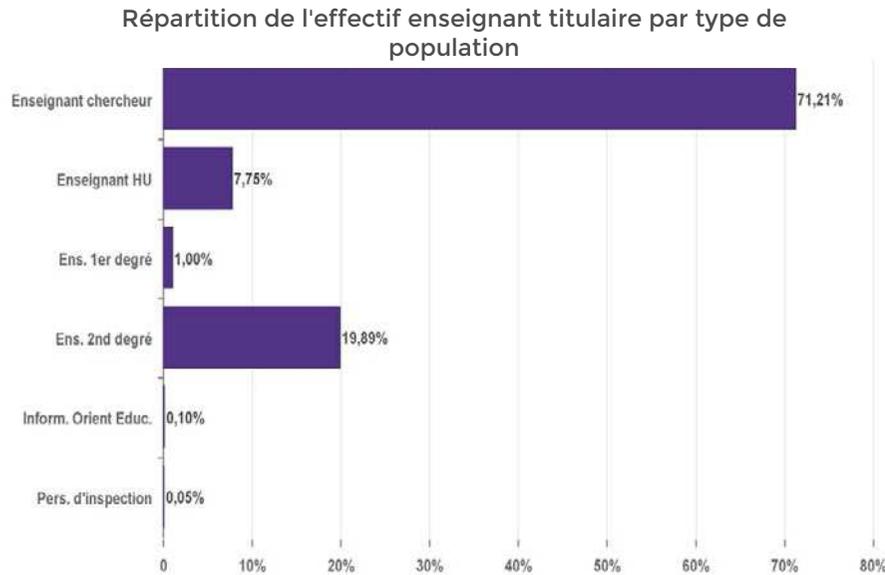


Collaborateurs experts

Parmi les agents BIATSS en CDD sur type de contrat temporaire, **54% (288 personnes)** sont des contractuels sur projets. Il existe **6** catégories de collaborateurs experts dans l'UGA :

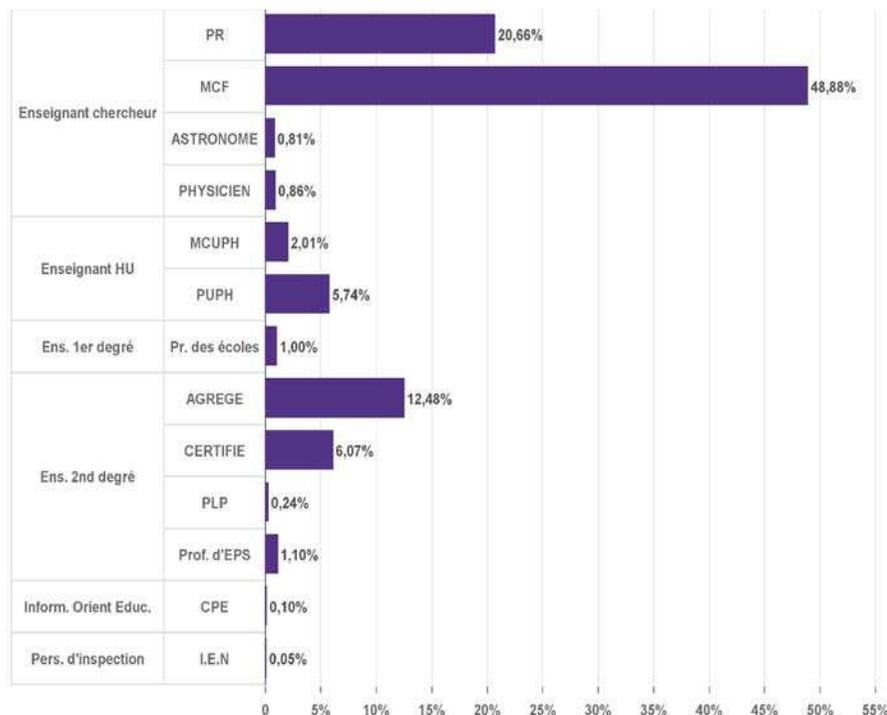
- **12** Doctorants non bénéficiaires d'un contrat doctoral
- **10** Experts de haut niveau (Doctorat ou équivalent) : Mission hautement qualifiée avec expérience significative ;
- **59** Ingénieurs de recherche et développement (Doctorat, Diplôme Ingénieur ou équivalent) : Niveau de compétence technique très élevé et pointu ;
- **85** Post-doctorants (Doctorat) : Valorisation du travail de thèse par un travail de recherche autonome ;
- **88** Collaborateurs d'études (Bac + 5, Diplôme d'Ingénieur ou équivalent) : Participe au développement et à l'élaboration du projet de recherche/ de développement ou d'ingénierie ;
- **34** Collaborateurs assistant (DUT-BTS -Licence ou équivalent) : Participe au support du projet contractuel.

🏛️ Effectif enseignant : données générales (hors doctorants)

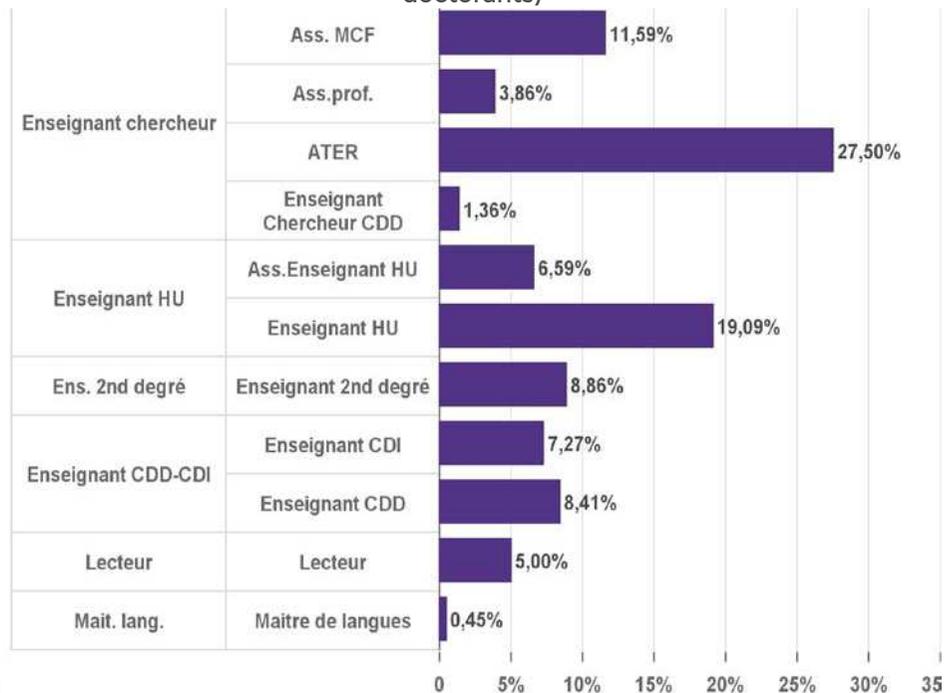


Effectifs

Répartition de l'effectif enseignant titulaire par corps



Répartition de l'effectif enseignant non-titulaire par type de contrat (hors doctorants)



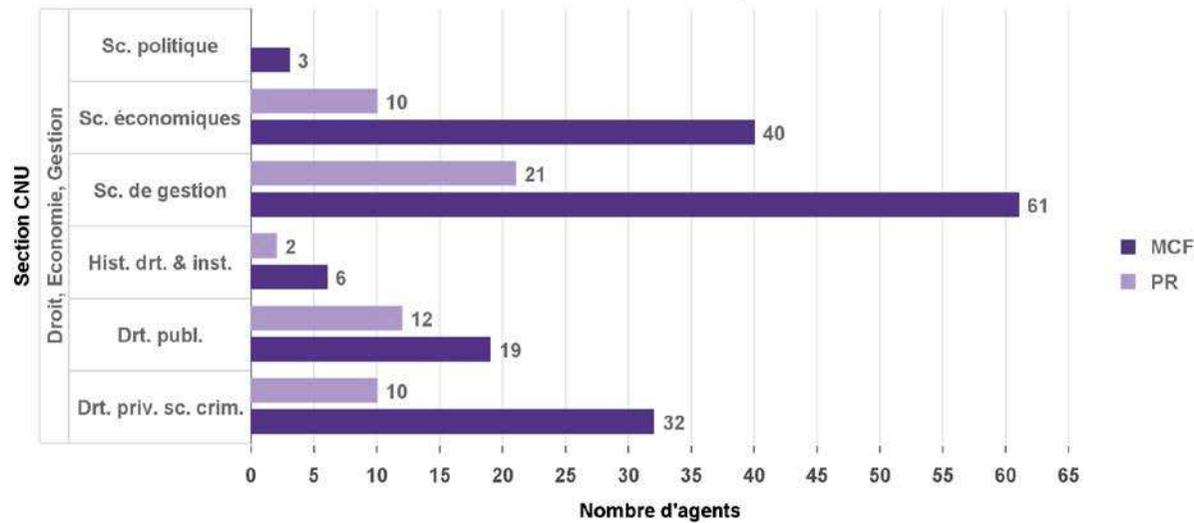
Effectifs des enseignants-chercheurs titulaires par section CNU et groupe disciplinaire

	Hommes		Femmes		Total					
	MCF	PR	MCF	PR	Effectif	% / ensemble	% / groupe disciplinaire	% Femmes		
Droit, Economie, Gestion	01	Dr. priv. sc. crim.	10	8	22	2	42	2,8%	19,4%	57,1%
	02	Dr. publ.	9	8	10	4	31	2,1%	14,4%	45,2%
	03	Hist. drt. & inst.	3	2	3		8	0,5%	3,7%	37,5%
	04	Sc. politique			3		3	0,2%	1,4%	100,0%
	05	Sc. économiques	23	8	17	2	50	3,4%	23,1%	38,0%
	06	Sc. de gestion	18	14	43	7	82	5,5%	38,0%	61,0%
TOTAL Droit, Economie, Gestion			63	40	98	15	216	14,5%		52,3%
TOTAL Enseignants-chercheurs			539	320	503	127	1489			42,3%

La liste des sections CNU/Disciplines du second degré n'est pas exhaustive. Seules celles rattachées à des agents UGA sont indiquées.



Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par section CNU et par corps (Droit, Economie, Gestion)



% / ensemble: Proportion d'enseignants-chercheurs affectés à une section CNU rapportée à l'ensemble de la population des enseignants-chercheurs toutes sections CNU confondues.

% / groupe disciplinaire: Proportion d'enseignants-chercheurs affectés à une section CNU rapportée à l'ensemble de la population des enseignants-chercheurs par grande discipline.

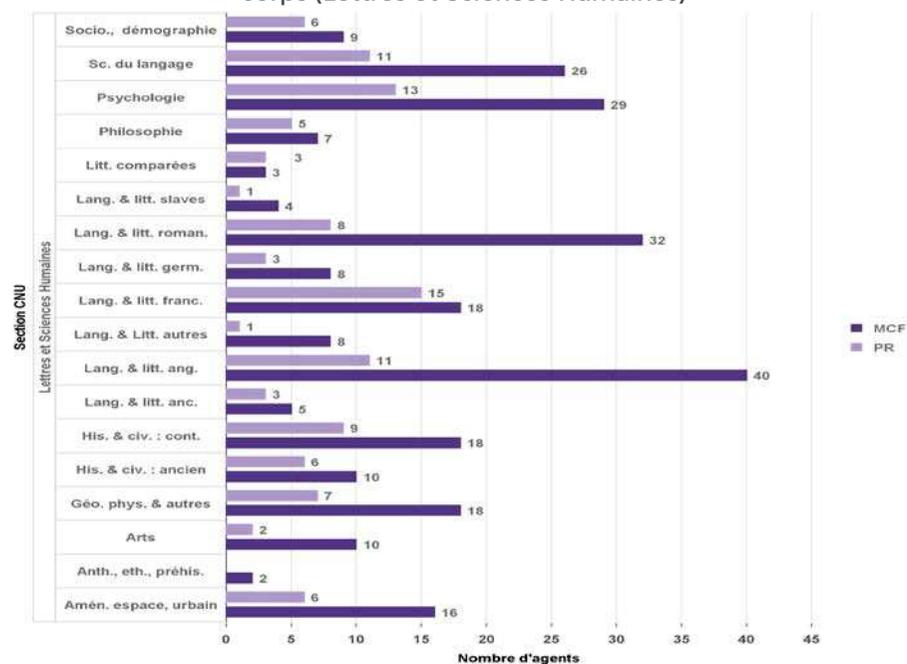
% femmes: Proportion d'enseignants-chercheurs de sexe féminin affectés à une section CNU rapportée à l'ensemble de la population de cette section CNU.

				Hommes		Femmes		Total				
				MCF	PR	MCF	PR	Effectif	% / ensemble	% / groupe disciplinaire	% Femmes	
Lettres et Sciences Humaines	07	Sc. du langage		5	5	21	6	37	2,5%	9,9%	73,0%	
	08	Lang. & litt. anc.		2		3	3	8	0,5%	2,1%	75,0%	
	09	Lang. & litt. franc.		6	8	12	7	33	2,2%	8,8%	57,6%	
	10	Litt. comparées			1	3	2	6	0,4%	1,6%	83,3%	
	11	Lang. & litt. ang.		15	3	25	8	51	3,4%	13,7%	64,7%	
	12	Lang. & litt. germ.	011	Allemand	2	2	6	1	11	0,7%	2,9%	63,6%
	13	Lang. & litt. slaves	001	Russe	1		3	1	5	0,3%	1,3%	80,0%
	14	Lang. & litt. roman.	001	Espagnol	8	2	13	2	25	1,7%	6,7%	60,0%
	14	Lang. & litt. roman.	002	Portugais			1		1	0,1%	0,3%	100,0%
	14	Lang. & litt. roman.	003	Italien	3	2	7	2	14	0,9%	3,8%	64,3%
	15	Lang. & Litt. autres	021	Arabe	1		1	1	3	0,2%	0,8%	66,7%
	15	Lang. & Litt. autres	081	Japonais	1		2		3	0,2%	0,8%	66,7%
15	Lang. & Litt. autres	124	Chinois	1		2		3	0,2%	0,8%	66,7%	



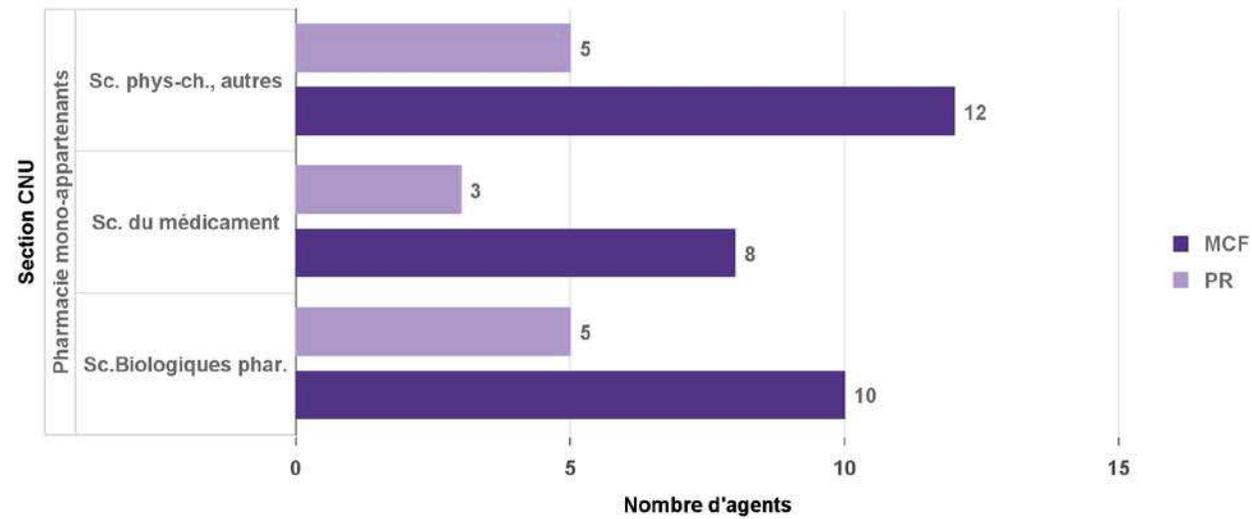
			Hommes		Femmes		Total			
			MCF	PR	MCF	PR	Effectif	% / ensemble	% / groupe disciplinaire	% Femmes
Lettres et Sciences Humaines	16	Psychologie	10	7	19	6	42	2,8%	11,3%	59,5%
	17	Philosophie	6	2	1	3	12	0,8%	3,2%	33,3%
	18	Arts	4	1	6	1	12	0,8%	3,2%	58,3%
	19	Socio., démographie	4	3	5	3	15	1,0%	4,0%	53,3%
	20	Anth., eth., préhis.			2		2	0,1%	0,5%	100,0%
	21	His. & civ. : ancien	4	3	6	3	16	1,1%	4,3%	56,3%
	22	His. & civ. : cont.	8	7	10	2	27	1,8%	7,2%	44,4%
	23	Géo. phys. & autres	7	4	11	3	25	1,7%	6,7%	56,0%
24	Amén. espace, urbain	7	6	9		22	1,5%	5,9%	40,9%	
TOTAL Lettres et Sciences Humaines			95	56	168	54	373	25,1%		59,5%
TOTAL Enseignants-chercheurs			539	320	503	127	1489			42,3%

Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par section CNU et par corps (Lettres et Sciences Humaines)



			Hommes		Femmes		Total			
			MCF	PR	MCF	PR	Effectif	% / ensemble	% / groupe disciplinaire	% Femmes
Pharmacie	85	Sc. phys-ch., autres	3	5	9		17	1,1%	39,5%	52,9%
	86	Sc. du médicament	1	2	7	1	11	0,7%	25,6%	72,7%
	87	Sc.Biologiques phar.	5	5	5		15	1,0%	34,9%	33,3%
TOTAL Pharmacie			9	12	21	1	43	2,9%		51,2%
TOTAL Enseignants-chercheurs			539	320	503	127	1489			42,3%

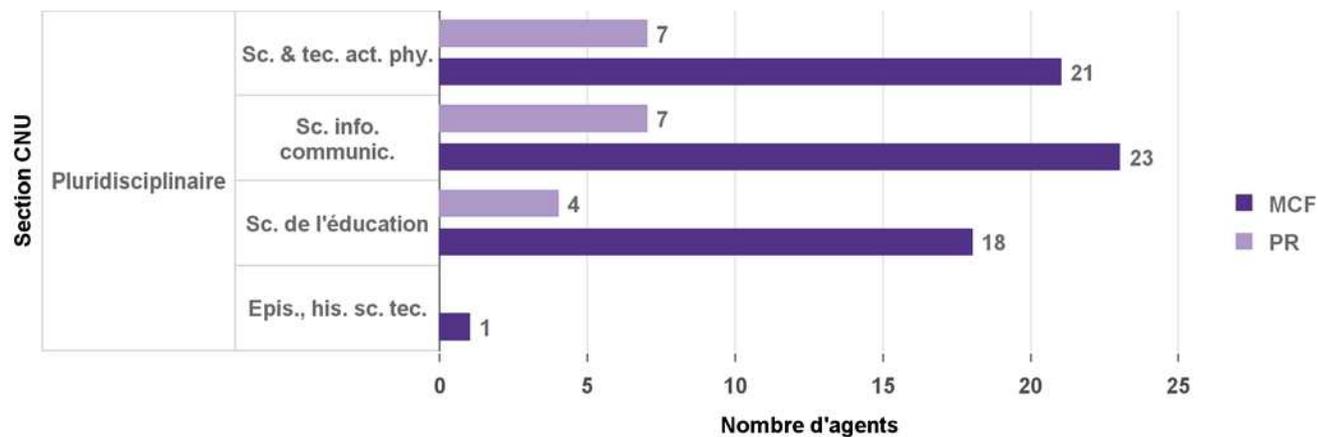
Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par section CNU et par corps (Pharmacie)



Effectifs

			Hommes		Femmes		Total			
			MCF	PR	MCF	PR	Effectif	% / ensemble	% / groupe disciplinaire	% Femmes
Pluridisciplinaire	70	Sc. de l'éducation	7	3	11	1	22	1,5%	27,2%	54,5%
	71	Sc. info. communic.	9	2	14	5	30	2,0%	37,0%	63,3%
	72	Epis., his. sc. tec.	1				1	0,1%	1,2%	
	74	Sc. & tec. act. phy.	11	5	10	2	28	1,9%	34,6%	42,9%
TOTAL Pluridisciplinaire			28	10	35	8	81	5,4%		53,1%
TOTAL Enseignants-chercheurs			539	320	503	127	1489			42,3%

Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par section CNU et par corps (Pluridisciplinaire)



			Hommes		Femmes		Total			
			MCF	PR	MCF	PR	Effectif	% / ensemble	% / groupe disciplinaire	% Femmes
Sciences	25	Mathématiques	22	22	9		53	3,6%	6,8%	17,0%
	26	Maths. appliqués	20	14	17	5	56	3,8%	7,2%	39,3%
	27	Informatique	74	25	24	15	138	9,3%	17,8%	28,3%
	28	Mil. denses & matér.	31	18	17	6	72	4,8%	9,3%	31,9%
	29	Const. élémentaires	8	9			17	1,1%	2,2%	
	30	Mil. dilués & optiq.	5	4	1	1	11	0,7%	1,4%	18,2%
	31	Chim. théo., phys.	12	5	10	3	30	2,0%	3,9%	43,3%
	32	Chim. org. min. ind.	14	9	11	1	35	2,4%	4,5%	34,3%
	33	Chim. des matériaux	5	3	8	1	17	1,1%	2,2%	52,9%
	34	Astron. astrophys.	9	9	8	4	30	2,0%	3,9%	40,0%
	35	Struc. évol. Terre	9	8	6	4	27	1,8%	3,5%	37,0%
	36	Terre solide	6	1	3		10	0,7%	1,3%	30,0%
	37	Météo océanographie	14	5	2		21	1,4%	2,7%	9,5%
	60	Mécan., génie mécan.	36	22	8	1	67	4,5%	8,6%	13,4%
	61	Génie informatique	15	6	10	2	33	2,2%	4,3%	36,4%
	62	Energ., génie procé.	10	6	4	2	22	1,5%	2,8%	27,3%
	63	Electronique	23	18	7		48	3,2%	6,2%	14,6%
	64	Biochimie, biologie	13	5	11	1	30	2,0%	3,9%	40,0%
	65	Biologie cellulaire	9	6	9	1	25	1,7%	3,2%	40,0%
66	Physiologie	4	4	7	1	16	1,1%	2,1%	50,0%	
67	Biolog. pop. & écol.	2	1	1	1	5	0,3%	0,6%	40,0%	
69	Neurosciences	3	2	8		13	0,9%	1,7%	61,5%	
TOTAL Sciences			344	202	181	49	776	52,1%		29,6%
TOTAL Enseignants-chercheurs			539	320	503	127	1489			42,3%

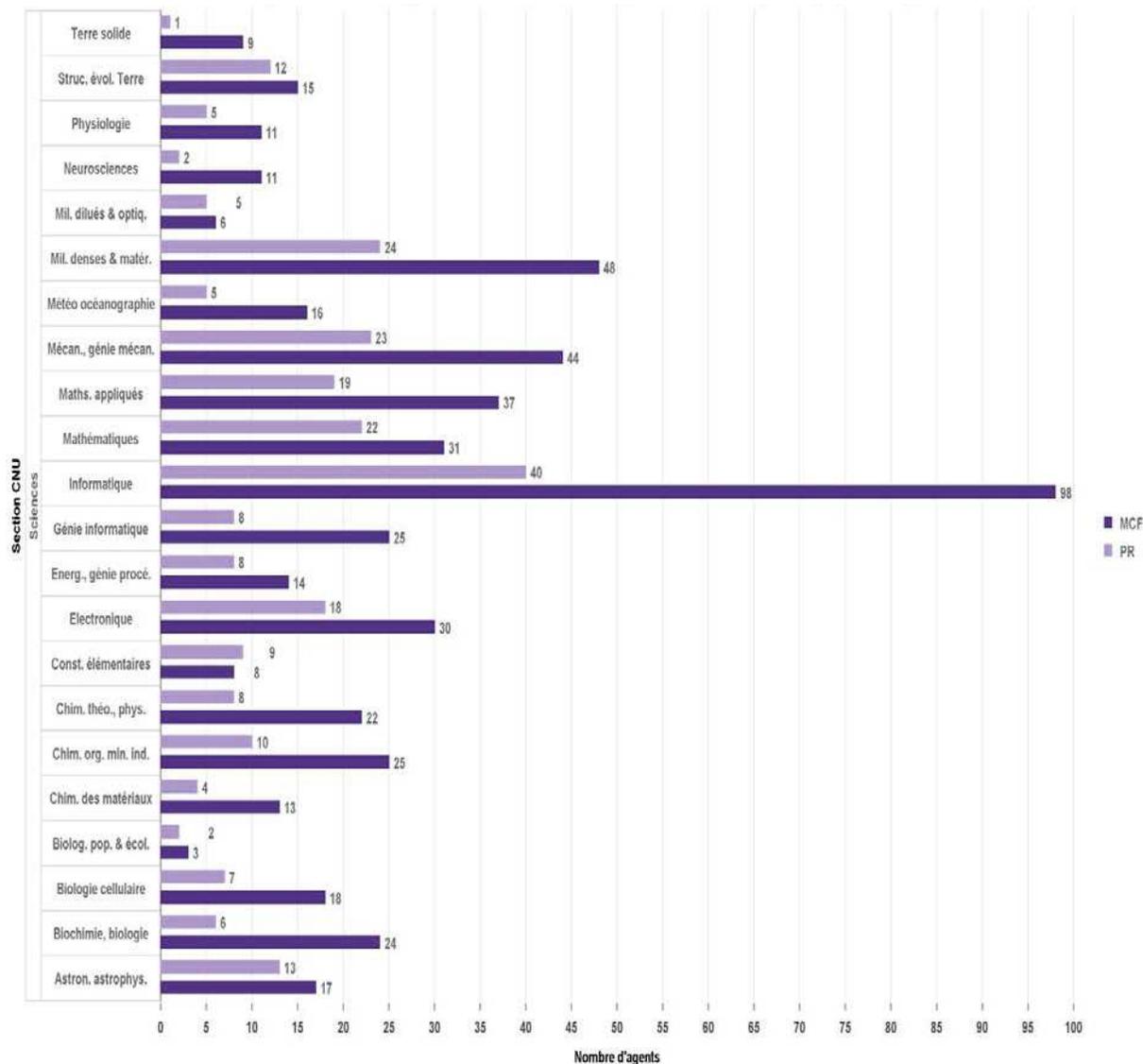
Effectifs

Les corps de Physicien, Physicien Adjoint, Astronome et Astronome Adjoint ne dépendent pas de sections CNU mais de sections CNAP (Conseil National des Physiciens et Astronomes) :

- 80 pour l'astronomie
- 81 pour terre interne
- 82 pour surfaces continentales océan Atmosphère

Ces sections n'apparaissent pas en tant que telles dans le SIRH. De ce fait, les corps de physicien et astronome apparaissent en tant que PR et les corps de physicien adjoint et astronome adjoint en tant que MCF, dans les sections 34, 35 et 36.

Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par section CNU et par corps (Sciences)



 Effectifs des enseignants hospitalo-universitaires titulaires par section CNU

					Hommes		Femmes		Total	
					MCUPH	PUPH	MCUPH	PUPH	Effectif	%
Médecine	42	Morphologie et morphogenèse	01	Anatomie		3			3	2.0%
			02	Histo. Embryo. Cyto.		1	1		2	1.3%
			03	Anat. cytol. path.				1		1
	43	Biophysique et imagerie Médecine	01	Biophys. méd. nucl.		3			3	2.0%
			02	Radiol. imag. médi.		3	1		4	2.6%
	44	Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie et nutrition	01	Bioch. biol. moléc.	3	2	4		9	5.9%
			02	Physiologie	2	6			8	5.2%
			03	Biol. cellulaire	2	2	1		5	3.3%
			04	Nutrition		1	1	1	3	2.0%
	45	Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène	01	Bact-vir ; Hyg.hosp.		3	4		7	4.6%
			02	Parasit. mycologie		1	2		3	2.0%
			03	Mal. infect. ; trop.		2			2	1.3%
	46	Santé publique, environnement et société	01	Epid., éco. santé	1	3			4	2.6%
			02	Méd.& santé au trav.		1		1	2	1.3%
			03	Méd. lég. & dr.santé	1	1	1	1	4	2.6%
			04	Biostat. inf.méd. TC	1	3			4	2.6%
	47	Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie	01	Hémato ; transfusion	1	3	1	1	6	3.9%
			02	Cancéro ; radiothér.		2		1	3	2.0%
			03	Immunologie		1	1		2	1.3%
			04	Génétique	1		1	1	3	2.0%
	48	Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie et thérapeutique	01	Anesth réa urgence		3			3	2.0%
			02	Réanimation urgence		1		1	2	1.3%
			03	Pharm. fond. ; clin.	1	2		1	4	2.6%
			04	Thérapeutique	2			1	3	2.0%
	49	Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale, handicap et rééducation	01	Neurologie	1	1		1	3	2.0%
			02	Neurochirurgie		2			2	1.3%
			03	Psychiat. d'adultes		2			2	1.3%
			05	Méd. phys. réadapt.		1			1	0.7%

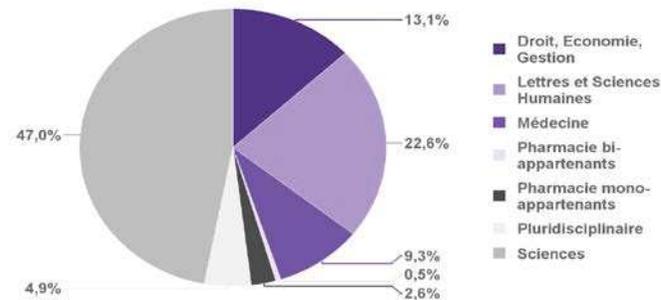
Effectifs

					Hommes		Femmes		Total	
					MCUPH	PUPH	MCUPH	PUPH	Effectif	%
Médecine	50	Pathologie ostéo-articulaire, dermatologie et chirurgie plastique	01	Rhumatologie		2			2	1,3%
			02	Chir. ortho. traum.		3			3	2,0%
			03	Derm.-vénérologie				2	2	1,3%
			04	Chir. plast. ; brûl.		1			1	0,7%
	51	Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire	01	Pneumologie		3	1		4	2,6%
			02	Cardiologie		2			2	1,3%
			03	Chir.thor. & cardio.		2			2	1,3%
			04	Chir vasc ; méd vasc		3			3	2,0%
	52	Maladies des appareils digestif et urinaire	01	Gastroentér ; hépat.		4			4	2,6%
			03	Néphrologie		2		1	3	2,0%
			04	Urologie	1	2			3	2,0%
	53	Médecine interne, gériatrie, chirurgie générale et médecine générale	01	Méd int. ; gériatrie		2		1	3	2,0%
			02	Chir. générale		1		1	2	1,3%
			03	Médecine générale	1	1			2	1,3%
	54	Développement et pathologie de l'enfant, gynéco-obstétrique, endocrinologie et reproduction	01	Pédiatrie		2	1		3	2,0%
			02	Chir. infantile		2			2	1,3%
			03	Gyn-obst ; gyn. méd		1		1	2	1,3%
			04	Endo.diab.mal. métab		2			2	1,3%
			05	Biol. & méd. dévlpt.		2	1	1	4	2,6%
	55	Pathologie de la tête et du cou	01	O.R.L.		3			3	2,0%
02			Ophthalmologie		3			3	2,0%	
TOTAL Enseignants HU Médecine					18	96	21	18	153	



			Hommes		Femmes		Total	
			MCUPH	PUPH	MCUPH	PUPH	Eff.	%
Pharmacie	81	Sc. du médicament	1	2			3	33,3%
	82	Sc.Biologiques phar.	1	3	1	1	6	66,7%
TOTAL Enseignants HU Pharmacie			2	5	1	1	9	

Répartition des enseignants-chercheurs et HU titulaires par grande section CNU



Personnel bi-appartenant (PUPH et MCUPH)

Les membres du personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires créés en application de l'article L. 6142-3 du code de la santé publique exercent conjointement les fonctions universitaire et hospitalière. L'accès à leur double fonction est assuré par un recrutement commun. Ils sont nommés par les ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé ou sur le rapport de ces ministres. Ils assurent des fonctions d'enseignement pour la formation initiale et continue, des fonctions de recherche et des fonctions hospitalières dans le respect des dispositions réglementaires concernant l'exercice de la médecine et de la pharmacie.

Effectifs

✿ Effectifs des enseignants du second degré titulaires par discipline du second degré

		Hommes				Femmes				Total
		AGREGE	CERTIFIE	P.L.P.	PROF. EPS	AGREGE	CERTIFIE	P.L.P.	PROF. EPS	Effectif
0080	Documentation					4				4
0100	Philosophie	2				1				3
0200	Lettres		1			2				3
0201	Let. Classiq. -gram.					1	1			2
0202	Lettres modernes	3	4			9	12			28
0222	Let angl							1		1
0421	Allemand					2	1			3
0422	Anglais	6	11	1		21	41			80
0423	Arabe	1								1
0426	Espagnol	1				5	2			8
0429	Italien						2			2
0434	Russe					1				1
1000	Histoire-geo.	5	1			2				8
1100	Sc. Eco. Et sociales		3			3	1			7
1300	Mathématiques	14	2			16	2			34
1400	Technologie						1			1
1412	Sciences industrielles de l'ingénieur energie	1					1			2
1413	Sciences industrielles de l'ingénieur ingenierie informatique et num.		5							5
1414	Sciences industrielles de l'ingénieur ingenierie mecanique	11	1			3				15
1415	Sciences industrielles de l'ingénieur ingenierie electrique	21				1				22
1416	Sciences industrielles de l'ingénieur ingenierie des constructions	7				3				10
1500	Physique - chimie	2	3			5	1			11
1510	Scien.phy.-phy.appli	12	1			5				18
1600	Scien. Vie terre	7				4	1			12
1700	Educat. Musicale	1	1			2	1			5



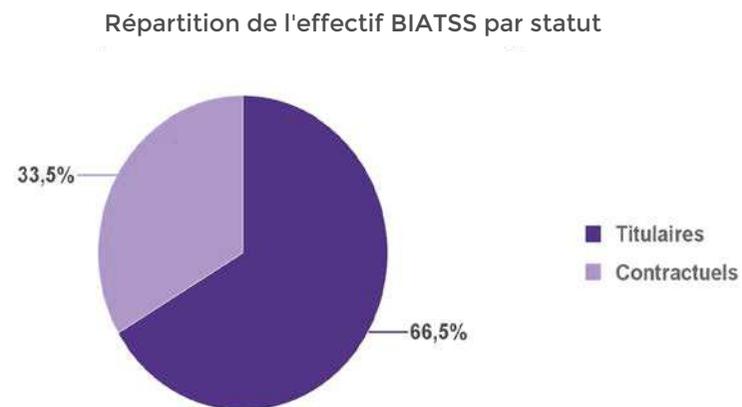
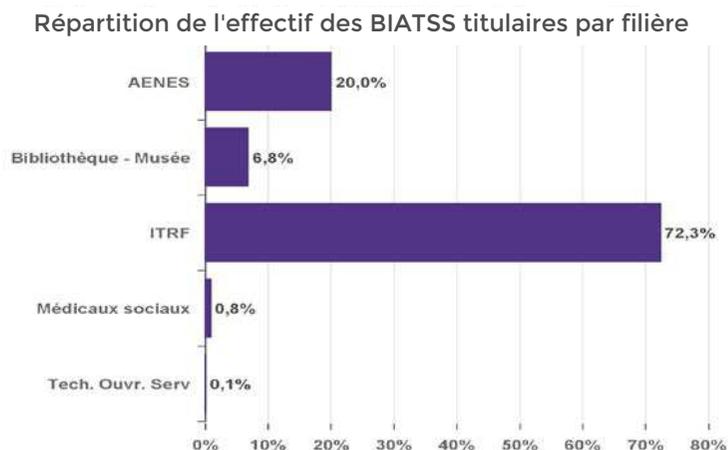
		Hommes				Femmes				Total
		AGREGE	CERTIFIE	P.L.P.	PROF. EPS	AGREGE	CERTIFIE	P.L.P.	PROF. EPS	Effectif
1800	Arts plastiques		1				1			2
1900	Educat.phys.sport	23	1		19	16	3		4	66
2600	Genie chim.-chimie	1								1
3000	Genie civil	2								2
4100	Genie meca.-mecan.	5				1				6
5100	Genie electrique	1					1			2
6500	Arts appliques			1						1
7300	Sc. Tech.med.-soc.						1			1
8010	Economie gest.	9	3			17	7			36
8012	Compt bure							1		1
8013	Vente							1		1
8030	Inform. Et gest.	2	1				1			4
8036	Eco.gestion compta et gestion					2				2
8050	Eco.gestion comm, org, grh					1				1
8051	Eco.gestion compta finances					1				1
8052	Eco.gestion marketing	1								1
8053	Eco.ge.si		1			1				2
TOTAL Ens. 2nd degré		138	40	2	19	123	87	3	4	416

L'anglais (**19,2%**), l'Education Physique et Sportive (**15,9%**), l'Economie-Gestion (**8,7%**) et les Lettres Modernes (**6,7%**) sont les disciplines du second degré qui recensent le plus d'enseignants du second degré. A elles quatre, elles concentrent plus de la moitié des effectifs.



Effectifs

Effectif BIATSS titulaires par filière, par catégorie et par corps



		Hommes			Femmes			Total		
		Effectif	ETP	%	Effectif	ETP	%	Effectif	ETP	
AENES	A	ADMENESR	1	1	16,7%	5	5	83,3%	6	6
		Agent Comptable	1	1	100,0%				1	1
		AAE	9	9	17,0%	44	43,4	83,0%	53	52,4
	B	SAENES	10	9,8	12,7%	69	65,1	87,3%	79	74,9
	C	ADJENES	11	11	5,6%	185	171	94,4%	196	182
TOTAL AENES		32	31,8	9,6%	303	284,5	90,4%	335	316,3	
Bibliothèque - Musée	A	Conservateur général des bibliothèques	2	2	50,0%	2	2	50,0%	4	4
		Conservateur des bibliothèques	6	5,8	28,6%	15	14,3	71,4%	21	20,1
		Bibliothécaire	1	1	16,7%	5	4,7	83,3%	6	5,7
	B	BIBAS	8	8	21,1%	30	25,6	78,9%	38	33,6
	C	Magasinier	11	10,7	24,4%	34	30,6	75,6%	45	41,3
TOTAL Bibliothèque - Musée		28	27,5	24,6%	86	77,2	75,4%	114	104,7	



			Hommes			Femmes			Total	
			Effectif	ETP	%	Effectif	ETP	%	Effectif	ETP
ITRF	A	IGR	40	39,8	57,1%	30	28,4	42,9%	70	68,2
		IGE	91	90,2	39,4%	140	133,3	60,6%	231	223,5
		ASI	58	57,2	50,0%	58	55	50,0%	116	112,2
	B	TECH	140	137,4	36,2%	247	233,8	63,8%	387	371,2
	C	ATRF	149	146,4	36,4%	260	243,4	63,6%	409	389,8
TOTAL ITRF			478	471	39,4%	735	693,9	60,6%	1 213	1164,9
Médicaux sociaux	A	Infirmier				10	8,3	100,0%	10	8,3
	B	ASSAE				4	3,6	100,0%	4	3,6
TOTAL Médicaux sociaux						14	11,9	100,0%	14	11,9
Tech. Ouvr. Serv	C	ATEC	1	1	100,0%				1	1
TOTAL Tech. Ouvr. Serv			1	1	100,0%				1	1
TOTAL GLOBAL			539	531,3	32,0%	1138	1067,5	68,0%	1677	1598,8

Effectifs

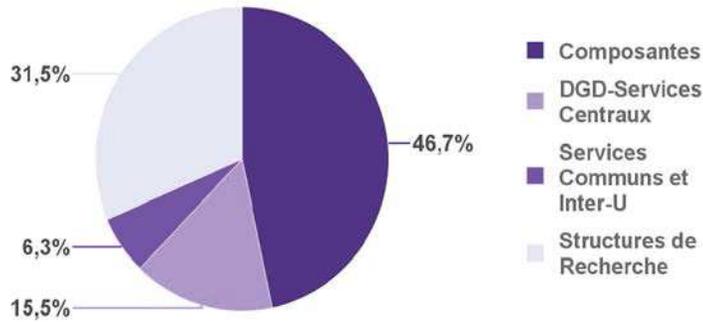
✿ Effectif BIATSS contractuels par type de contrat, catégorie et corps

				Hommes			Femmes			Total	
				Effectif	ETP	%	Effectif	ETP	%	Effectif	ETP
PERMANENTS	CDI	A	MED				11	7,7	100,0%	11	7,7
			IGR	4	4	40,0%	6	5,6	60,0%	10	9,6
			IGE	9	9	25,7%	26	24,5	74,3%	35	33,5
			ASI	4	4	30,8%	9	8,5	69,2%	13	12,5
		B	TECH	2	2	7,4%	25	22,6	92,6%	27	24,6
		C	ATRF	7	6,1	14,9%	40	33,8	85,1%	47	39,9
	CDD	A	MED				1	1	100,0%	1	1
			IGR	1	0,6	33,3%	2	2	66,7%	3	2,6
			IGE	7	6,4	31,8%	15	13,55	68,2%	22	19,95
			ASI	3	3	42,9%	4	3,5	57,1%	7	6,5
		B	TECH	11	11	26,8%	30	28,1	73,2%	41	39,1
		C	ADJENES				2	1,7	100,0%	2	1,7
	ATRF		12	11,5	13,2%	79	72,5	86,8%	91	84	
	CDD-PACTE	C	ATRF	1	1	50,0%	1	0,7	50,0%	2	1,7
TOTAL PERMANENTS				61	58,6	19,6%	251	225,75	80,4%	312	284,35
TEMPORAIRES	CDD	A	IGR	100	97,9	65,8%	52	49	34,2%	152	146,9
			IGE	58	55	43,3%	76	70,7	56,7%	134	125,7
			ASI	20	19,5	39,2%	31	30	60,8%	51	49,5
		B	TECH	14	13	22,6%	48	44,3	77,4%	62	57,3
		C	ATRF	19	18	16,2%	98	93,8	83,8%	117	111,8
	CDD-Apprentis	C	ATRF	9	9	90,0%	1	1	10,0%	10	10
	CDD-CUI	B	TECH	2	2	100,0%				2	2
		C	ATRF	6	6	100,0%				6	6
TOTAL TEMPORAIRES				228	220,4	42,7%	306	288,8	57,3%	534	509,2
TOTAL CONTRACTUELS BIATSS				289	279	34,0%	557	514,55	66,0%	846	793,55

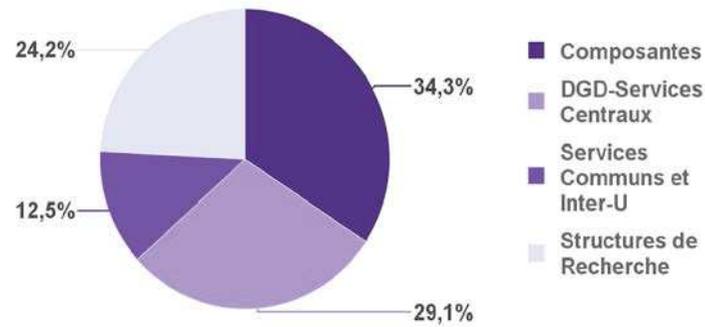


❁ Effectifs par type de structure (hors doctorants)

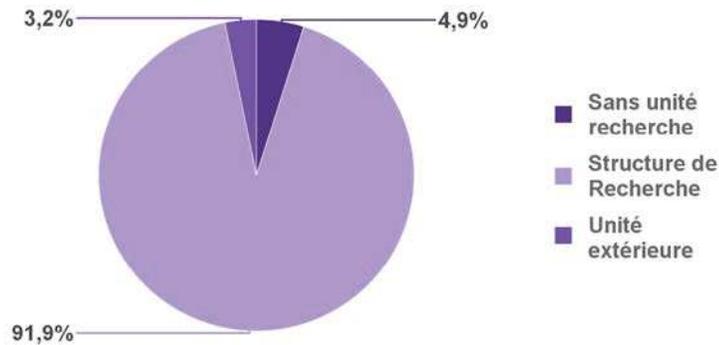
Répartition de l'effectif UGA en activité par structure d'affectation



Répartition de l'effectif BIATSS en activité par structure d'affectation



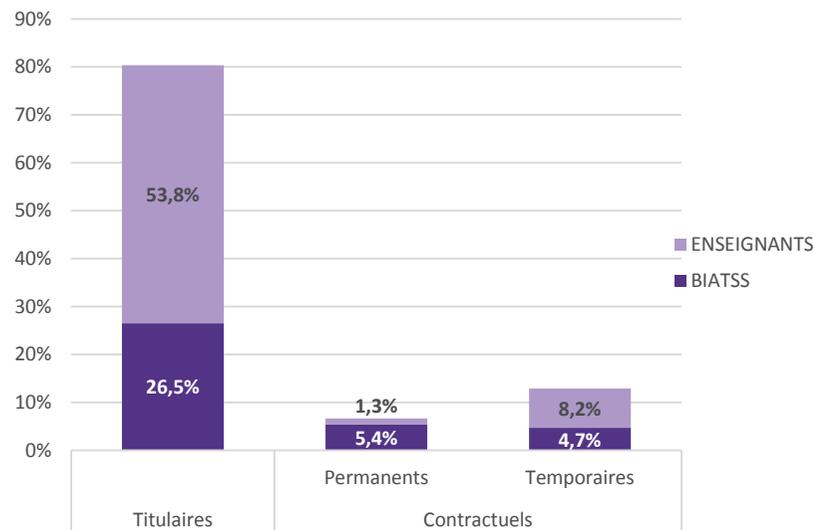
Répartition de l'effectif des enseignants-chercheurs en activité par structure d'affectation recherche



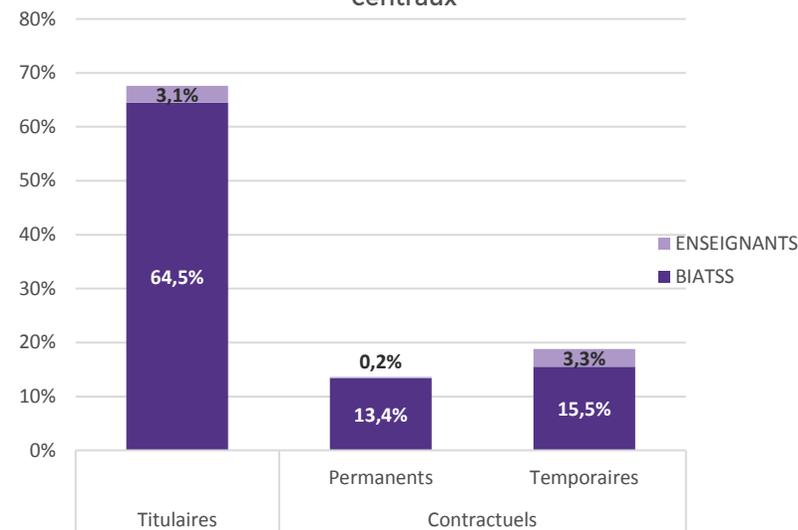
Chaque enseignant-chercheur est affecté en principe à **50%** à une composante et à **50%** à une structure de recherche. Près de **92%** des agents sont affectés à une structure de recherche rattachée à l'UGA, **3,2%** sont affectés à une unité de recherche extérieure à l'UGA. En revanche, près de **5%** n'ont pas d'unité de recherche.



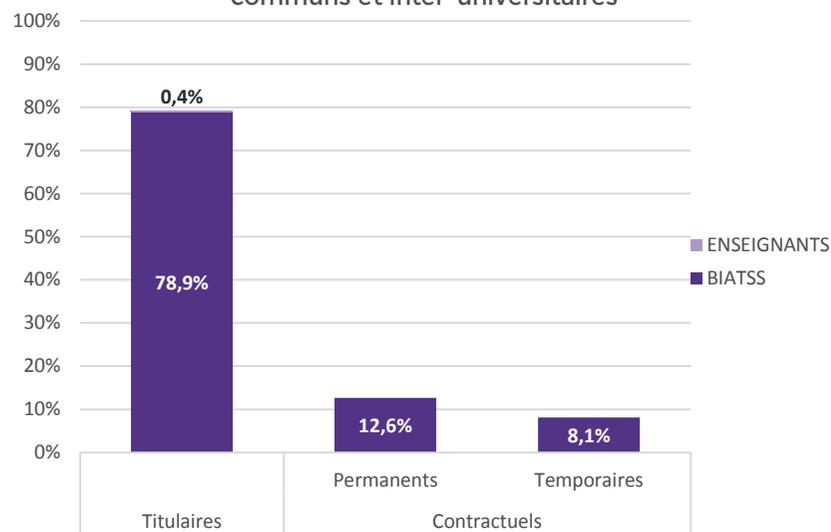
Répartition des agents UGA dans les composantes



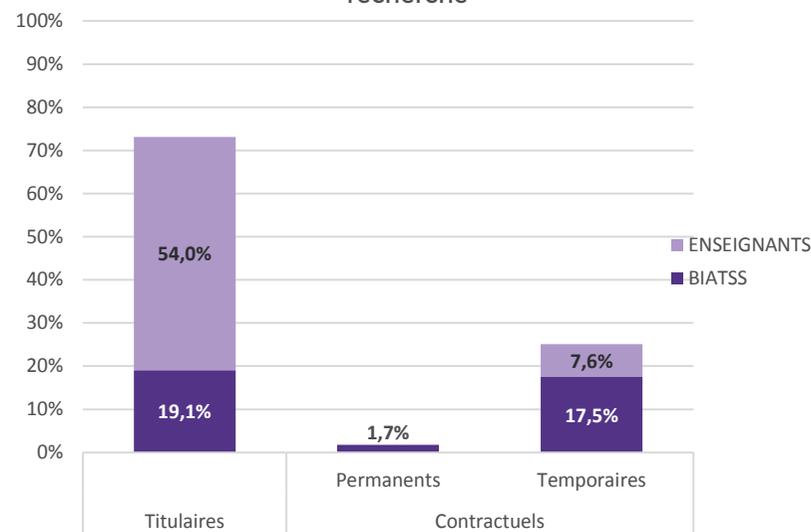
Répartition des agents UGA dans les DGD-services centraux



Répartition des agents UGA dans les services communs et inter-universitaires



Répartition des agents UGA dans les structures de recherche

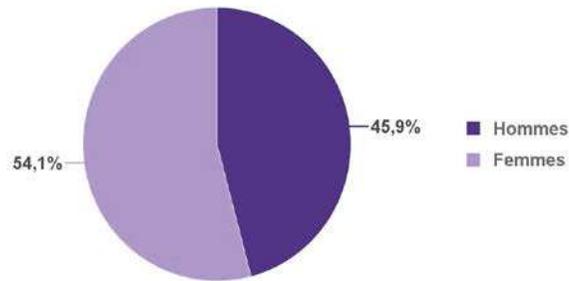


1.4. Focus sur les effectifs des doctorants contractuels au 31 décembre 2016 ♀

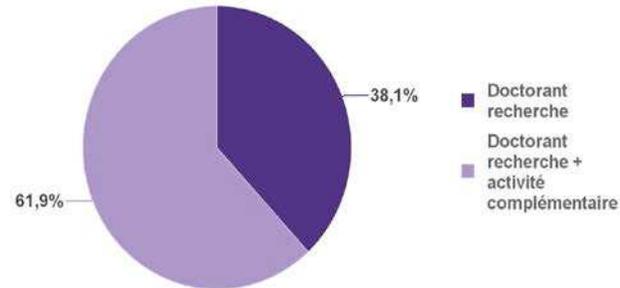
Les doctorants contractuels sont recrutés pour 3 ans sur le fondement du décret n°2009-464 du 23 avril 2009 pour effectuer des activités de recherche liées à la préparation du doctorat. Ils peuvent également être en plus chargés d'une mission :

- d'enseignement dans le cadre d'une équipe pédagogique, pour un service égal au plus au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs (64 h équivalent TD ou TP);
- de diffusion de l'information scientifique et technique ;
- de valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique ;
- d'expertise effectuée dans une entreprise, une collectivité territoriale, un établissement public, une association ou une fondation.

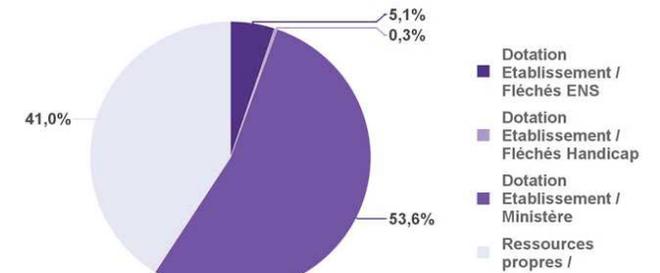
Répartition des doctorants contractuels par sexe



Répartition des doctorants contractuels par type d'activité



Répartition des doctorants contractuels par type de financement



	Hommes		Femmes		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Doctorants recherche	152	56,9%	115	43,1%	267
Doctorants recherche + activité complémentaire	267	61,2%	169	38,8%	436
TOTAL	419	59,6%	284	40,4%	703



Effectifs

Les règles d'affectation des doctorants sont les suivantes :

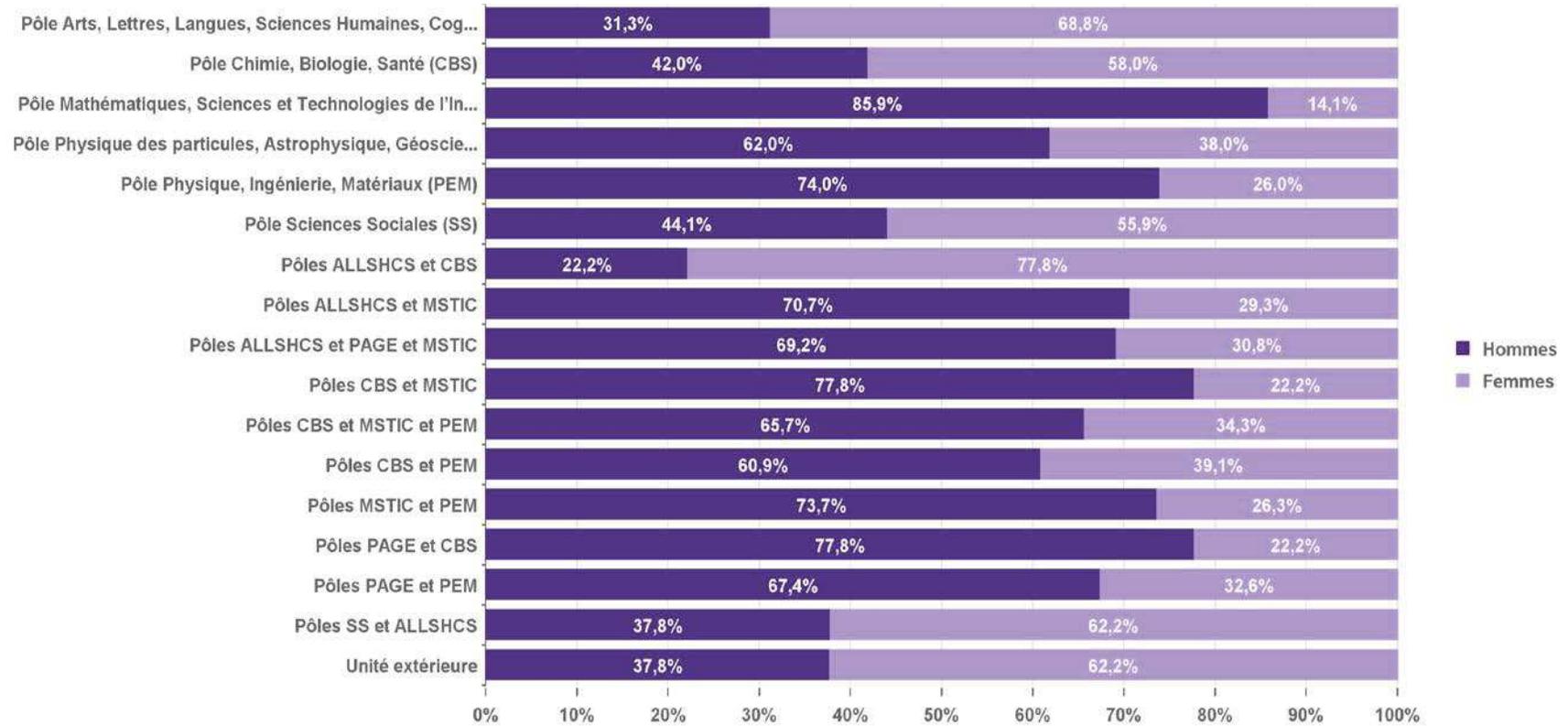
- les doctorants sans mission complémentaire sont affectés à 100% à une structure de recherche
- les doctorants avec mission complémentaire sont affectés à 83% à une structure de recherche et 17% à une structure d'enseignement.

La répartition des doctorants par pôle de recherche est construite à partir de leur affectation recherche.

	Hommes		Femmes		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Pôle Arts, Lettres, Langues, Sciences Humaines, Cognitives et Sociales (ALLSHCS)	14	28,0%	36	72,0%	50
Pôle Chimie, Biologie, Santé (CBS)	44	41,5%	62	58,5%	106
Pôle Mathématiques, Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication (MSTIC)	75	85,2%	13	14,8%	88
Pôle Physique des particules, Astrophysique, Géosciences, Environnement et écologie (PAGE)	49	62,0%	30	38,0%	79
Pôle Physique, Ingénierie, Matériaux (PEM)	76	73,8%	27	26,2%	103
Pôles ALLSHCS et CBS	3	20,0%	12	80,0%	15
Pôles ALLSHCS et MSTIC	33	70,2%	14	29,8%	47
Pôles ALLSHCS et PAGE et MSTIC	10	71,4%	4	28,6%	14
Pôles CBS et MSTIC	5	83,3%	1	16,7%	6
Pôles CBS et MSTIC et PEM	7	63,6%	4	36,4%	11
Pôles CBS et PEM	27	64,3%	15	35,7%	42
Pôle Sciences Sociales (SS)	19	50,0%	19	50,0%	38
Pôles MSTIC et PEM	6	75,0%	2	25,0%	8
Pôles PAGE et CBS	8	72,7%	3	27,3%	11
Pôles PAGE et PEM	16	61,5%	10	38,5%	26
Pôles SS et ALLSHCS	23	45,1%	28	54,9%	51
Unité extérieure	4	50,0%	4	50,0%	8
TOTAL	419	59,6%	284	40,4%	703



Répartition des doctorants contractuels par pôle de recherche et par sexe



Effectifs

	Dotation Etablissement		Ressources propres		Total
	ETP	%	ETP	%	
Pôle Arts, Lettres, Langues, Sciences Humaines, Cognitives et Sociales (ALLSHCS)	41	82,0%	9	18,0%	50
Pôle Chimie, Biologie, Santé (CBS)	68	64,2%	38	35,8%	106
Pôle Mathématiques, Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication (MSTIC)	43	48,9%	45	51,1%	88
Pôle Physique des particules, Astrophysique, Géosciences, Environnement et écologie (PAGE)	58	73,4%	21	26,6%	79
Pôle Physique, Ingénierie, Matériaux (PEM)	62	60,2%	41	39,8%	103
Pôles ALLSHCS et CBS	13	86,7%	2	13,3%	15
Pôles ALLSHCS et MSTIC	28	59,6%	19	40,4%	47
Pôles ALLSHCS et PAGE et MSTIC	5	35,7%	9	64,3%	14
Pôles CBS et MSTIC	1	16,7%	5	83,3%	6
Pôles CBS et MSTIC et PEM	6	54,5%	5	45,5%	11
Pôles CBS et PEM	5	11,9%	37	88,1%	42
Pôle Sciences Sociales (SS)	30	78,9%	8	21,1%	38
Pôles MSTIC et PEM	6	75,0%	2	25,0%	8
Pôles PAGE et CBS	8	72,7%	3	27,3%	11
Pôles PAGE et PEM	1	3,8%	25	96,2%	26
Pôles SS et ALLSHCS	34	66,7%	17	33,3%	51
Unité extérieure	6	75,0%	2	25,0%	8
TOTAL	415	59,0%	288	41,0%	703

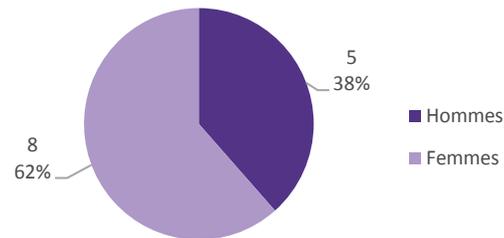


1.5. Répartition des emplois supérieurs et dirigeants ♀

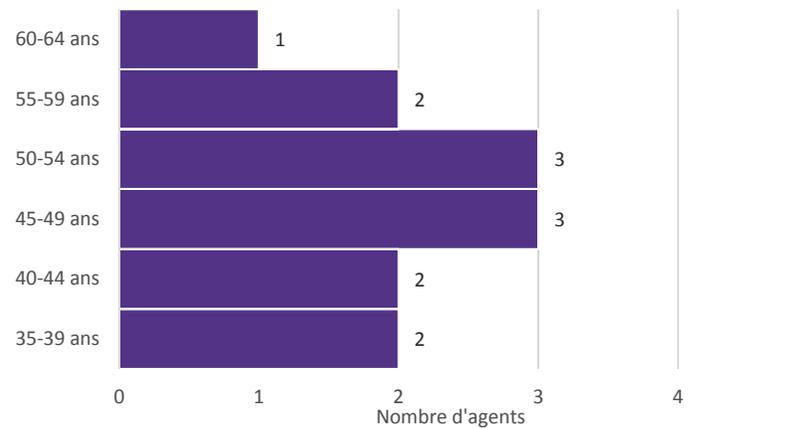
Sont pris en compte dans ces emplois :

- La Direction Générale des Services
- Les Directions Générales Déléguées (hors adjoints)
- La Direction du Service Interuniversitaire de Documentation (SID)
- L'agence comptable

Répartition des emplois dirigeants par sexe



Répartition des emplois dirigeants par tranche d'âge



L'âge moyen des agents occupant des emplois de dirigeants est de **48,8 ans**

1.6. Répartition des vacataires d'enseignement

Le décret 87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur définit 2 types d'enseignant vacataire :

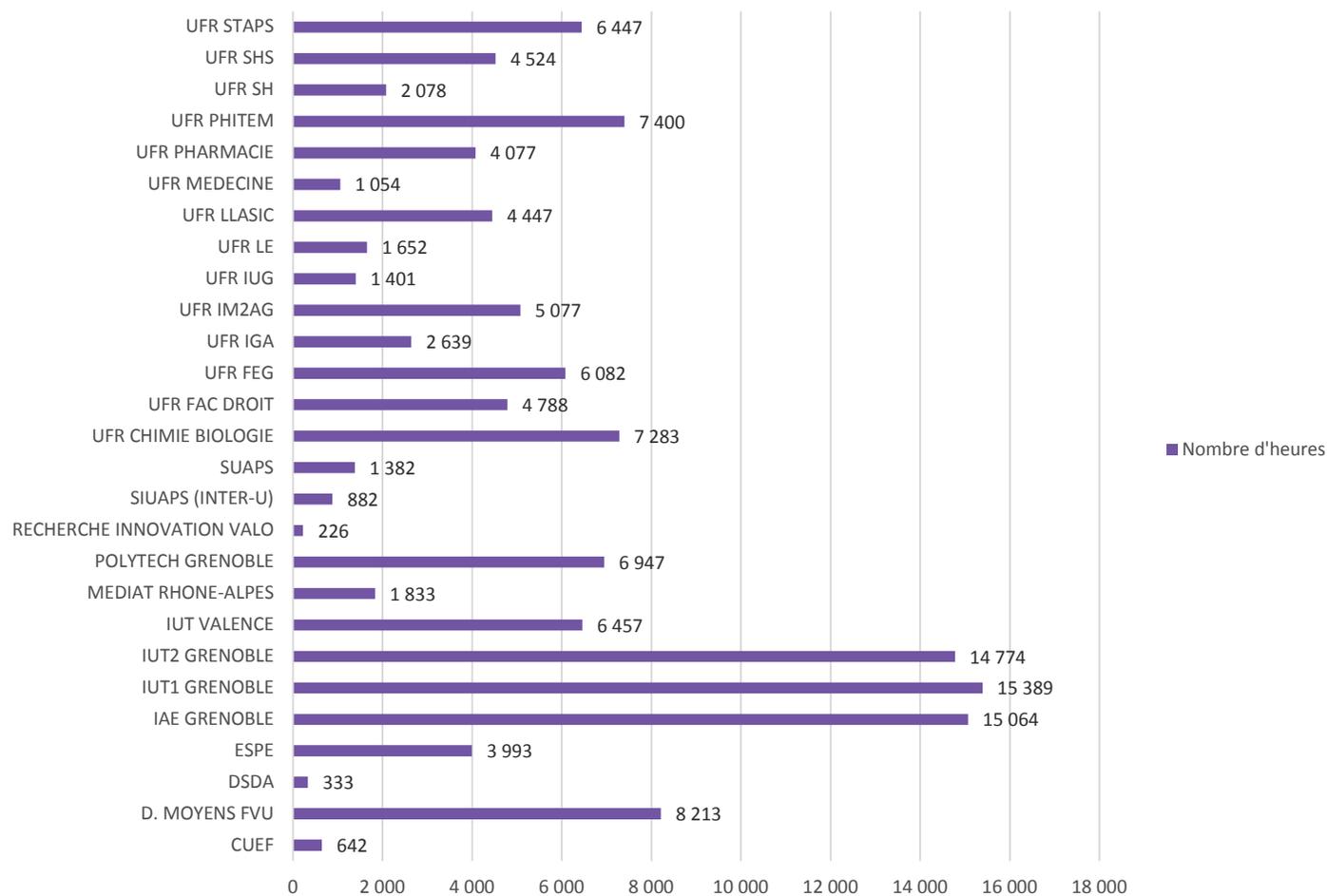
- les chargés d'enseignement vacataire (CEV) choisis en raison de leurs compétences dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel qui exercent une activité professionnelle principale consistant soit en la direction d'une entreprise, soit en une activité salariée d'au moins 900h de travail par an, soit en une activité non salariée pouvant être justifiée par des moyens d'existence réguliers depuis au moins 3 ans
- les agents temporaires vacataires (ATV), étudiants inscrits dans une formation doctorale ou retraités de moins de 65 ans ayant exercé au moment de la cessation de fonction une activité extérieure à l'établissement

Sur l'année universitaire 2015/2016, l'UGA a recruté **4815** vacataires d'enseignement, **4328** chargés d'enseignement vacataires et **487** agents temporaires vacataires.

Effectifs

Les vacataires d'enseignement sont comptabilisés dans la composante où ils ont effectué les heures d'enseignement. Par conséquent, ils peuvent être comptabilisés autant de fois qu'ils interviennent dans des composantes différentes.

Répartition par composante du nombre d'heures d'enseignement effectuées par des vacataires d'enseignement



❁ Répartition par composante du nombre d'heures d'enseignement effectuées par des vacataires d'enseignement par tranches d'heures

	0,1 à 10 heures	11 à 49 heures	50 à 100 heures	101 à 150 heures	151 à 192 heures	Plus de 192 heures
UFR APS	73	77	39	7	1	2
UFR Chimie Bio	143	207	45	6	1	1
ESPE	79	81	35	9	2	
UFR IGA	53	48	10	2		2
UFR IM2AG	32	106	34	4		1
IUT1	83	275	96	9	5	1
UFR Médecine	270	235	37	7		1
OSUG	1					
UFR Pharmacie	226	126	16	2		1
UFR PHITEM	165	245	36	3		
POLYTECH	169	203	36	5	1	
IAE Grenoble	129	268	52	23	5	2
IUT Valence	28	94	31	11	2	
IUT2	137	237	58	27	8	2
MEDIAT	61	48	5	1		
UFR Droit	48	104	33	2		
UFR Economie	43	106	34	10	2	1
UFR IUG	35	28	4	1		
UFR SH	17	42	12	4		
UFR SHS	68	78	22	6	1	
CUEF	4	8	2	1	2	
DSDA	1	4	2			
UFR LE	11	62	8	2		
UFR LLASIC	40	144	22	7		
DGDFVU	112	57	42	2	6	2
COMUE Collège des écoles doctorales	9	10	1			
SUAPS	2	6	12	5		
SIUAPS		14	10		1	
TOTAL	2 039	2913	734	156	37	16



Effectifs

1.7. Contrats étudiants ♀

❁ Contrats étudiants du 1^{er} janvier 2016 au 31 août 2016

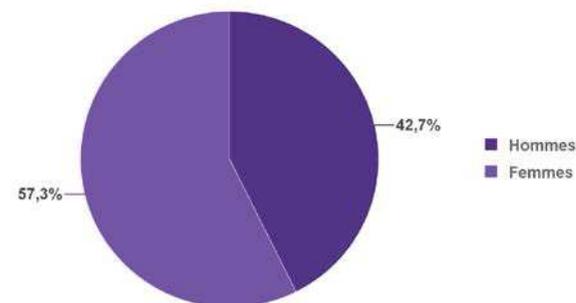
La temporalité des données sur les contrats étudiants est basée sur une année universitaire allant du 01/09/N au 31/08/N+1. Pour le premier bilan social de l'UGA, la période d'étude a été réalisée du 01/01/2016, date de la fusion des trois universités de Grenoble, au 31/08/2016.

* Rapport entre le nombre total d'heures effectuées par l'ensemble des étudiants en contrat sur le nombre total d'étudiants en contrat.

565 étudiants ont bénéficié d'au moins un contrat étudiant au cours de la période observée.

Nombre d'étudiants	565
Nombre de contrats	621
Total nombre d'heures	48 289
Nombre d'heures moyen/étudiant*	85,5

Répartition des étudiants en contrat par sexe



❁ Répartition des étudiants en contrat par structure d'affectation et par sexe

Un étudiant peut bénéficier de plusieurs contrats et exercer au sein de structures différentes. De ce fait, l'effectif total observé au niveau de la répartition par structure d'affectation est plus élevé que le nombre réel d'étudiants.

L'âge moyen (somme des âges de chaque étudiant au 31/08/2016) / nombre total d'étudiants) est de **21,7 ans** pour les hommes et **21,4 ans** pour les femmes

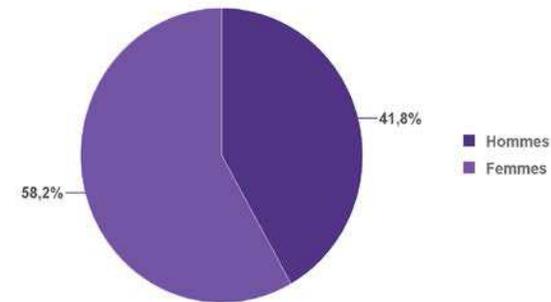
	Hommes		Femmes		Total	
	Effectif	% structure	Effectif	% structure	Effectif	% structure
Composantes	179	72,8%	224	68,1%	403	70,1%
DGD-Services Centraux	44	17,9%	69	21,0%	113	19,7%
Services Communs et Inter-U	23	9,3%	36	10,9%	59	10,3%
TOTAL Etudiants	246		329		575	



❁ Contrats étudiants du 1^{er} septembre 2016 au 31 décembre 2016

Nombre d'étudiants	588
Nombre de contrats	616
Total nombre d'heures	38 769
Nombre d'heures moyen/étudiant	65,9

Répartition des étudiants en contrat par sexe



❁ Age moyen par sexe

	Hommes	Femmes
Age moyen	21,4	21,0

❁ Répartition des étudiants en contrat par structure d'affectation et par sexe

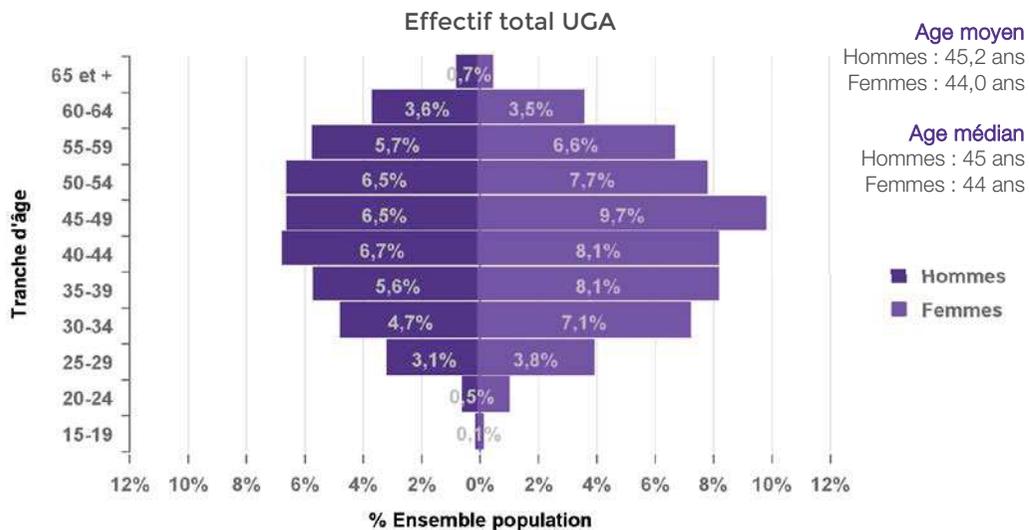
	Hommes		Femmes		Total	
	Effectif	% structure	Effectif	% structure	Effectif	% structure
Composantes	199	79,6%	252	73,0%	451	75,8%
DGD-Services Centraux	25	10,0%	58	16,8%	83	13,9%
Services Communs et Inter-U	26	10,4%	35	10,1%	61	10,3%
TOTAL Etudiants	250		345		595	

❁ Masse salariale allouée aux emplois étudiants

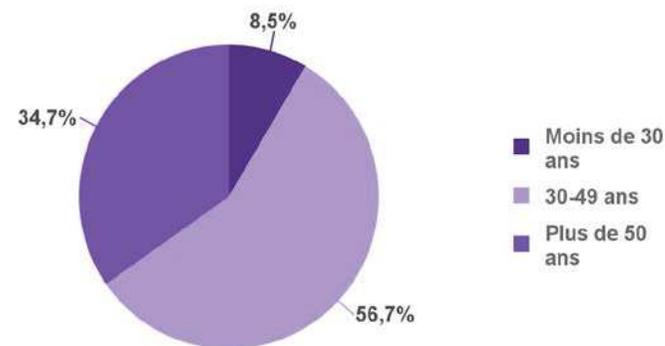
1 188 869 euros ont été alloués aux emplois étudiants en 2016 (875 690 euros pour la période de janvier à août et 313 179 euros de septembre à décembre). Ces emplois ont permis aux étudiants d'exercer différentes activités au sein des structures de l'établissement, telles que l'accueil des étudiants, l'aide à l'insertion professionnelle, le service d'appui aux personnes des bibliothèques, du tutorat, etc.

1.8. Pyramides des âges ♀

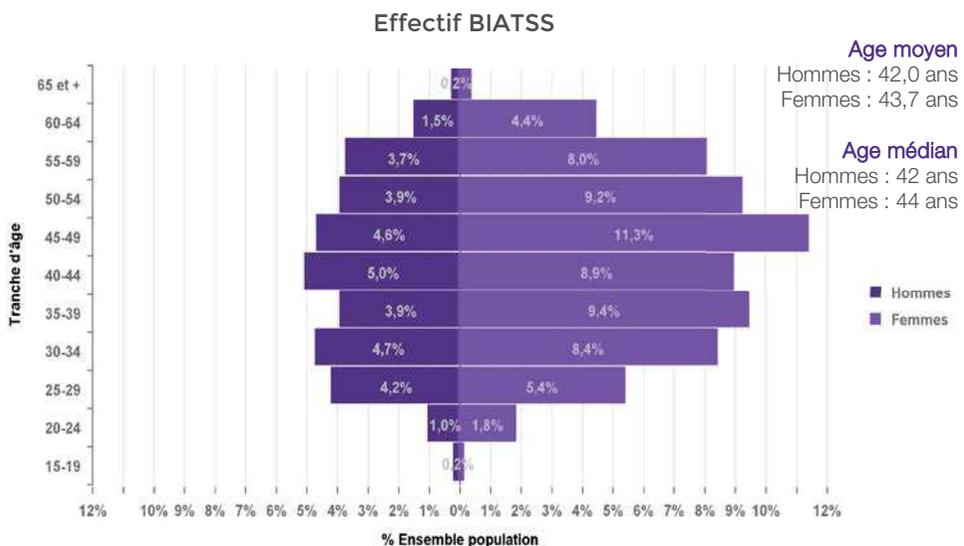
Pyramide des âges de l'ensemble de la population UGA en activité au 31 décembre 2016



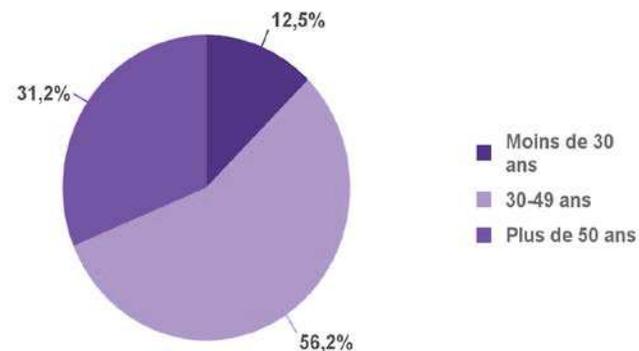
Répartition des effectifs de l'UGA par grands groupes d'âge



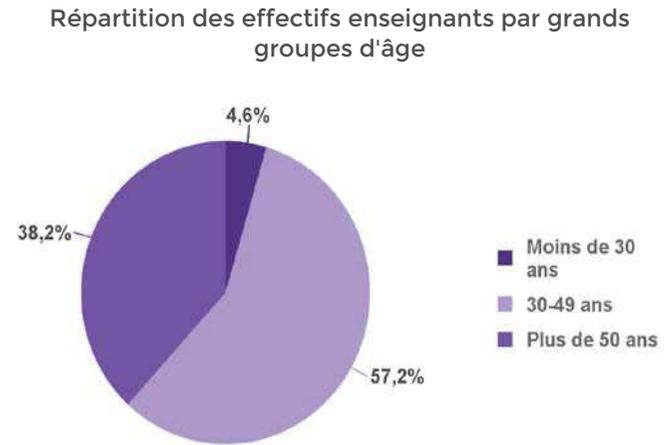
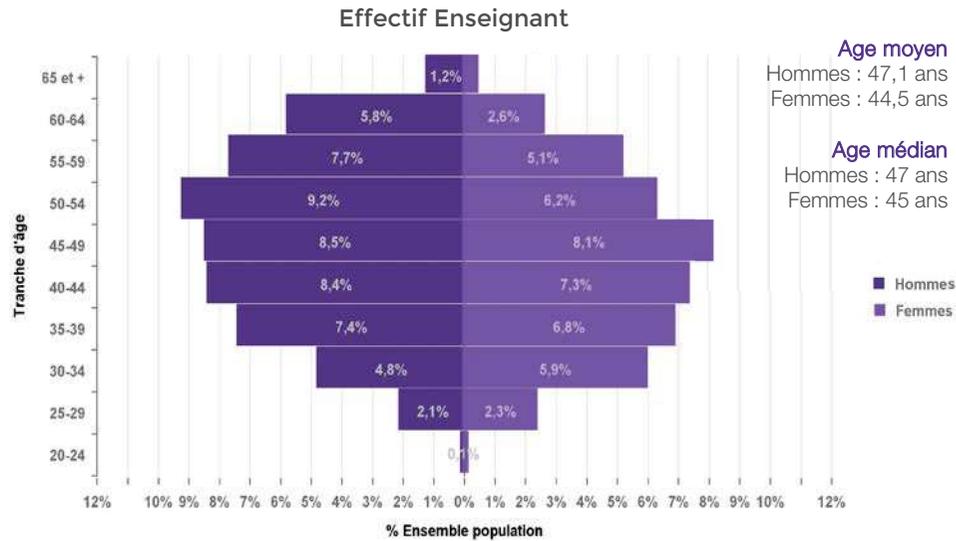
Pyramide des âges de l'ensemble de la population BIATSS en activité au 31 décembre 2016



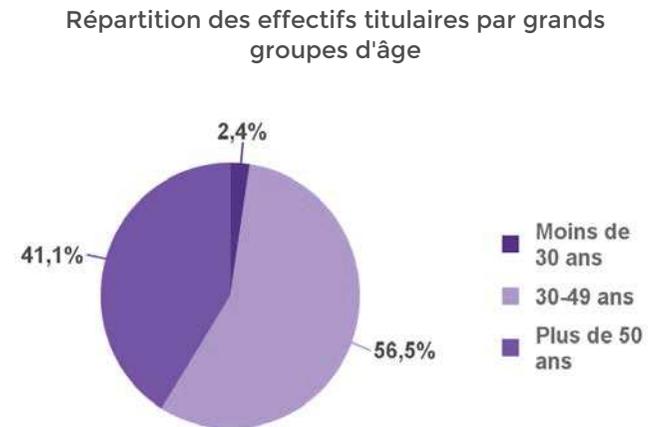
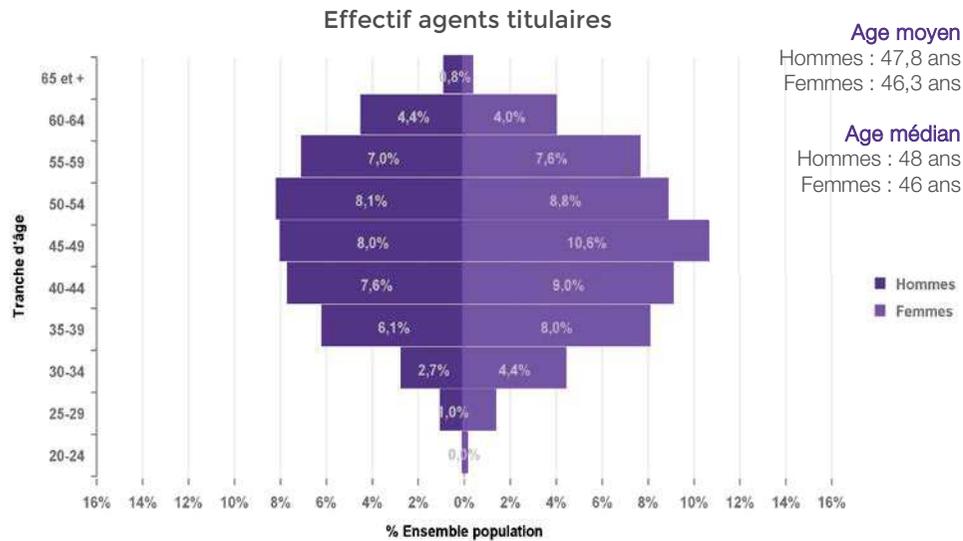
Répartition des effectifs BIATSS par grands groupes d'âge



Pyramide des âges de la population enseignante en activité au 31 décembre 2016

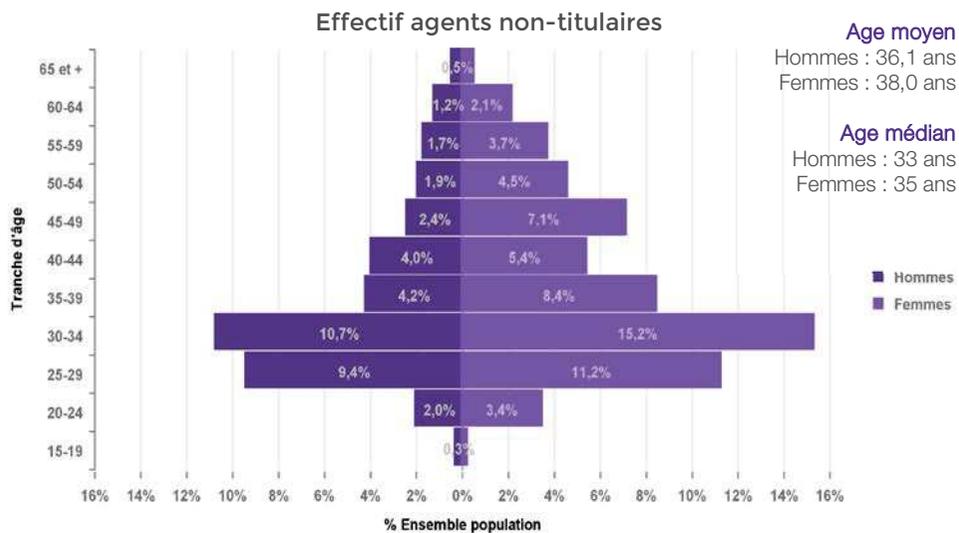


Pyramide des âges de l'ensemble des agents titulaires en activité au 31 décembre 2016

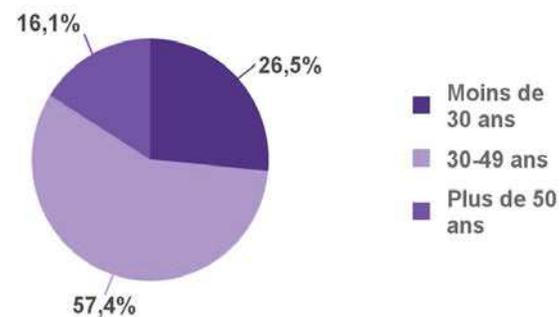


Effectifs

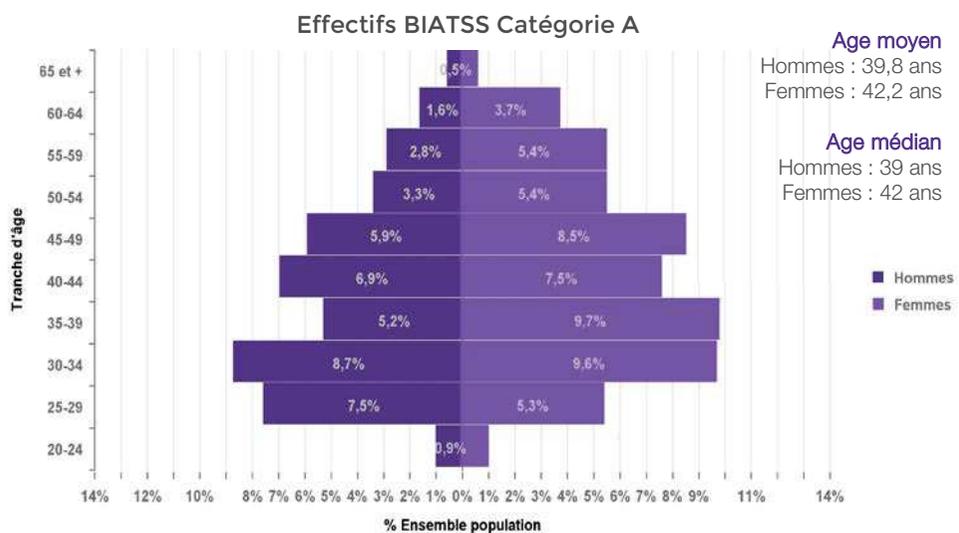
Pyramide des âges de l'ensemble des agents non-titulaires en activité au 31 décembre 2016



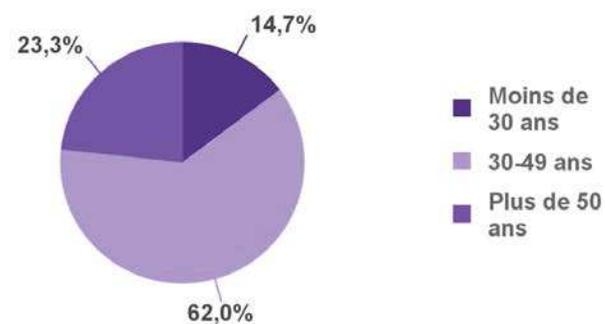
Répartition des effectifs non-titulaires par grands groupes d'âge



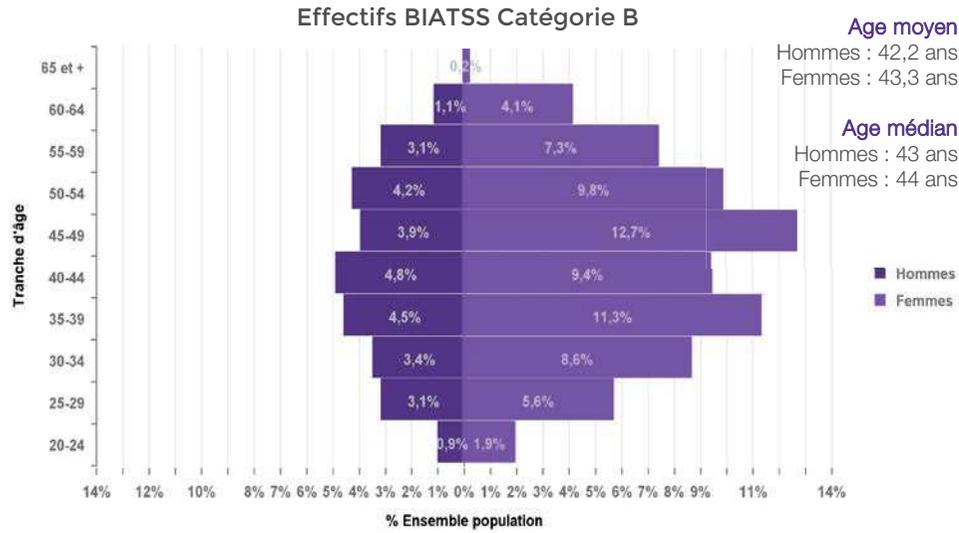
Pyramide des âges de l'ensemble des agents BIATSS de catégorie A en activité au 31 décembre 2016



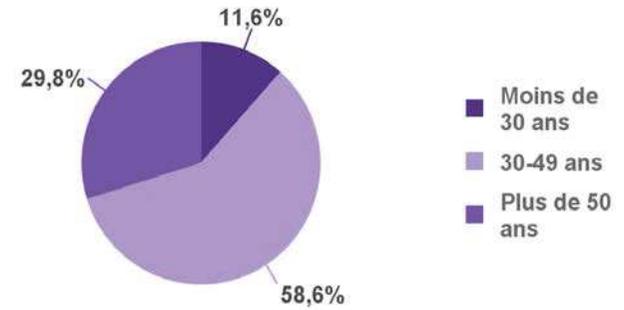
Répartition des effectifs BIATSS de catégorie A par grands groupes d'âge



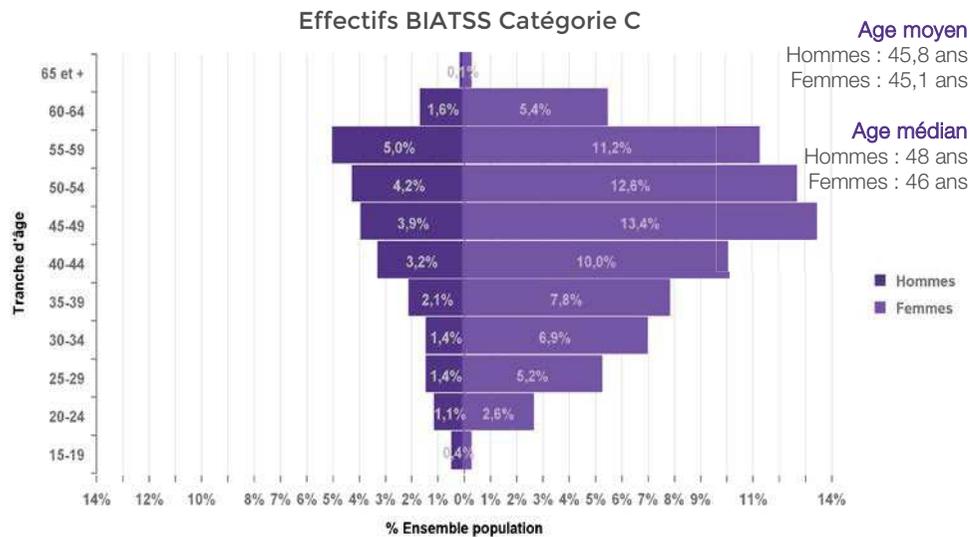
Pyramide des âges de l'ensemble des agents BIATSS de catégorie B en activité au 31 décembre 2016



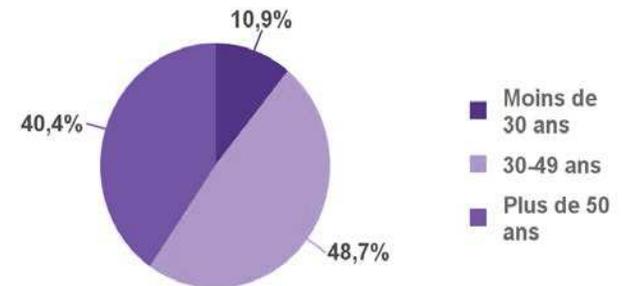
Répartition des effectifs BIATSS de catégorie B par grands groupes d'âge



Pyramide des âges de l'ensemble des agents BIATSS de catégorie C en activité au 31 décembre 2016

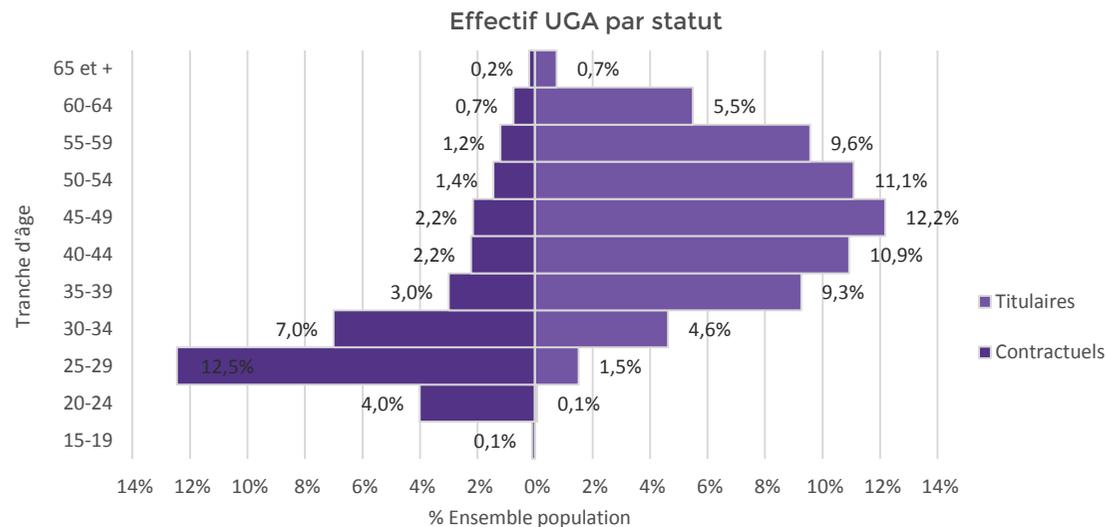


Répartition des effectifs BIATSS de catégorie C par grands groupes d'âge

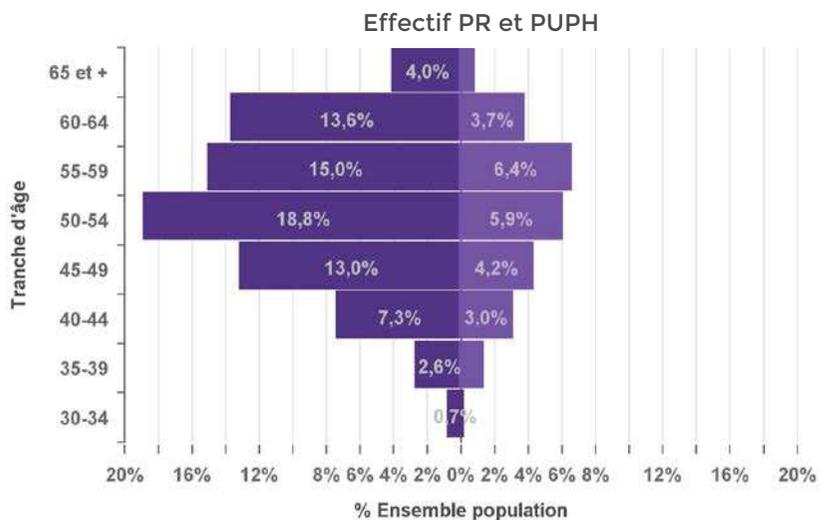


Effectifs

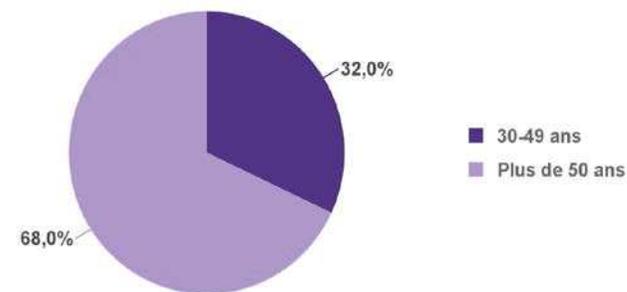
Pyramide des âges de l'ensemble de la population UGA en activité au 31 décembre 2016 par statut (hors doctorants)



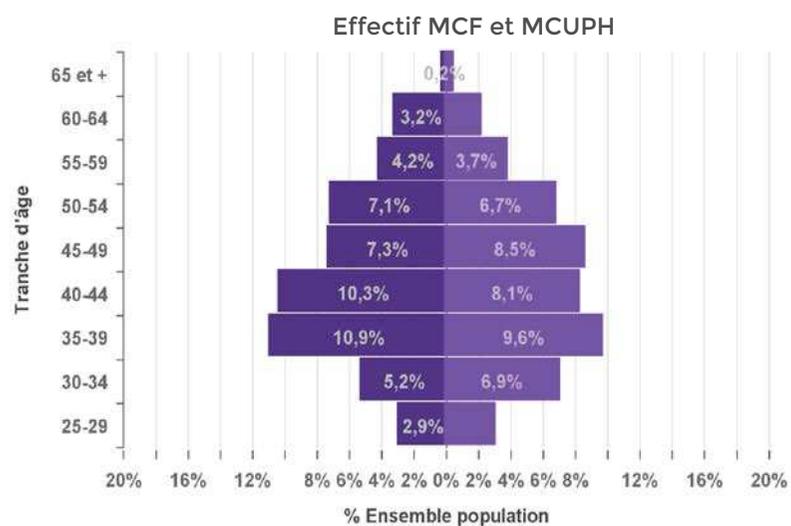
Pyramide des âges des professeurs des universités (PR) et professeurs des universités praticiens hospitaliers (PUPH) en activité au 31 décembre 2016



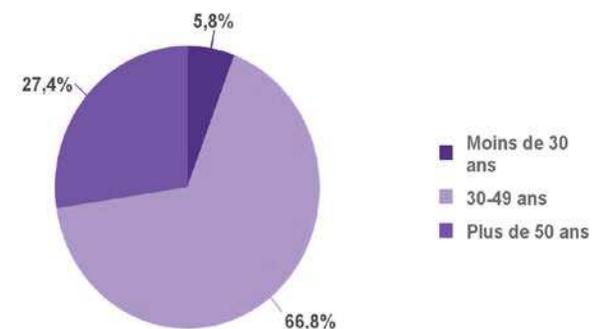
Répartition des effectifs des PR et PUPH par grands groupes d'âge



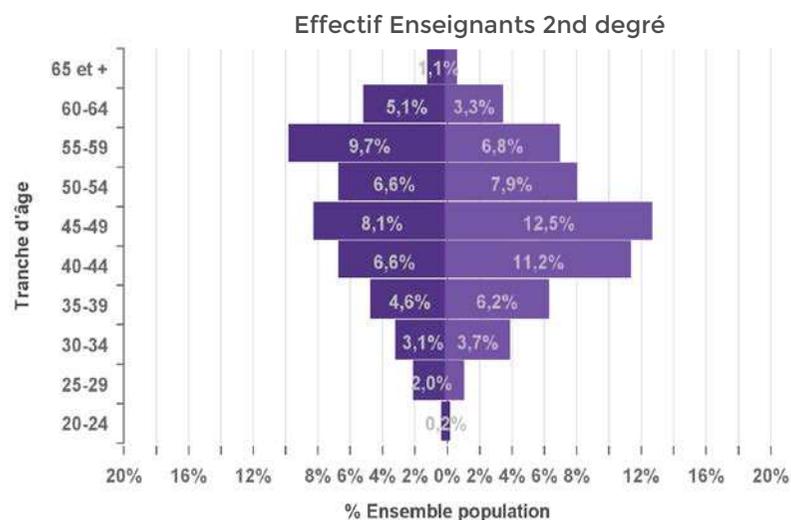
Pyramide des âges des maîtres de conférences des universités (MCF) et des maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers (MCUPH) en activité au 31 décembre 2016



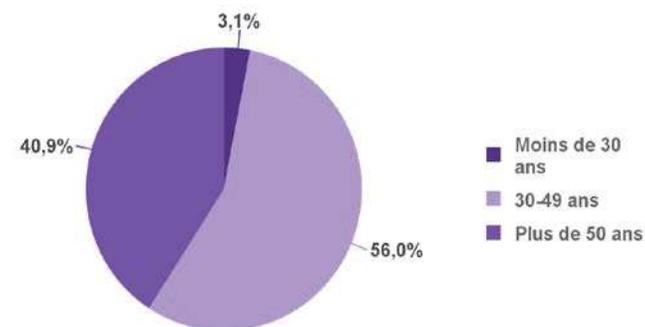
Répartition des effectifs des MCF et MCUPH par grands groupes d'âge



Pyramide des âges des enseignants du second degré en activité au 31 décembre 2016



Répartition des effectifs des enseignants du 2nd degré par grands groupes d'âge

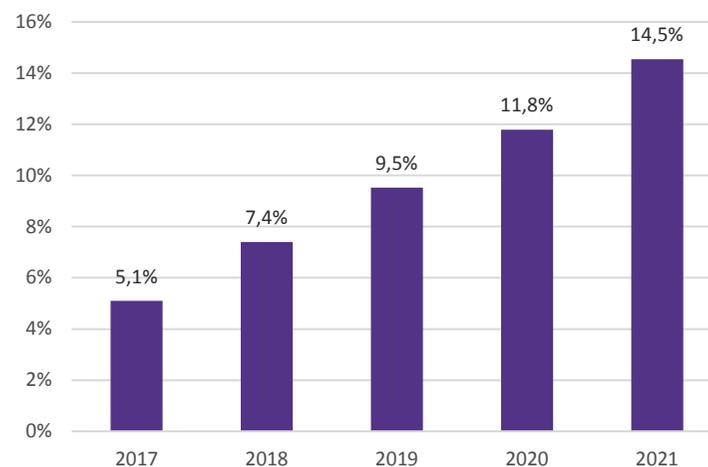


Effectifs

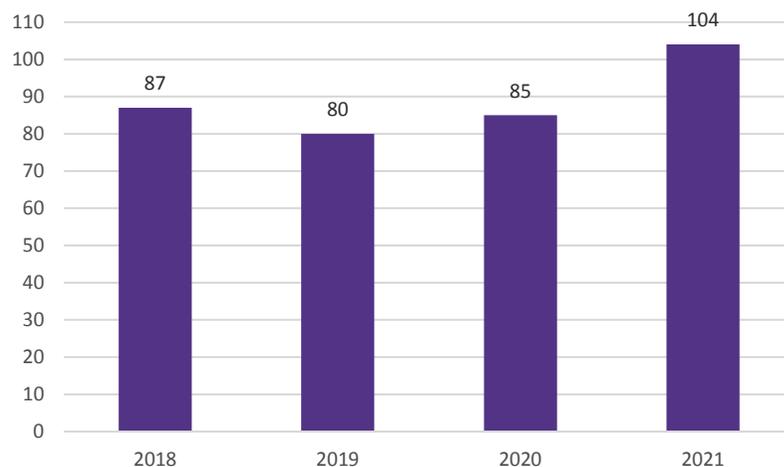
1.9. Projection des pyramides des âges dans 5 ans

En 2017, un peu plus de **5%** des agents titulaires de l'UGA ont au minimum **62 ans**. Avec le cumul des nouveaux agents titulaires atteignant **62 ans** au cours des **5** prochaines années, il y aura en 2020 **14,5%** de l'effectif UGA qui aura plus de **62 ans**.

Proportion de titulaires qui auront 62 ans et plus dans les 5 ans à venir

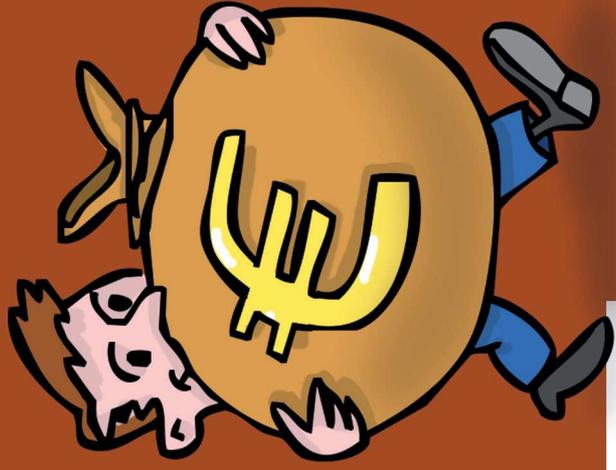


Nombre de nouveaux agents titulaires atteignant l'âge de 62 ans par année



En 2018, à partir de l'effectif recensé au 31 décembre 2016, **87** agents supplémentaires auront atteint l'âge légal de départ à la retraite de **62 ans**. C'est lors de l'année 2021 que l'on observera la plus forte vague de personnels titulaires arrivant à **62 ans** avec **104** agents supplémentaires.





EMPLÔIS, MASSE SALARIALE ET RÉMUNÉRATIONS

2. Emplois et masse salariale

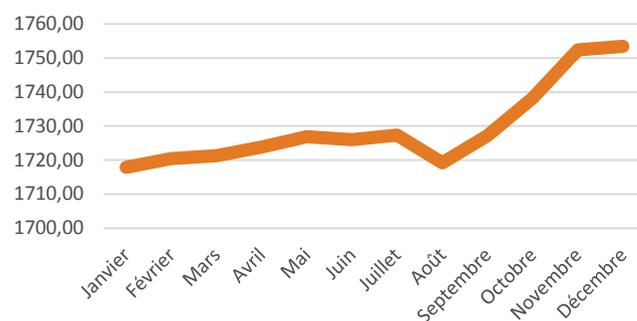
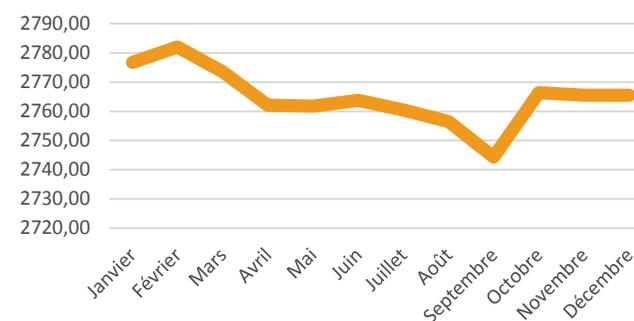
2.1. Plafond d'emplois 2016 voté à la suite du dernier budget rectificatif

		Emplois article L712-9 (plafond Etat)	Autres emplois (financés sur ressources propres)	Plafond global des emplois voté par le CA
Enseignants et enseignants chercheurs	Nature des emplois		ETPT	ETPT
	Permanents	Titulaires	2 105	2 105
		CDI	5	28
	Non permanents	CDD	708	340
TOTAL BIATSS		2818,17	368,00	3186,17
BIATSS	Permanents	Titulaires	1 561	1 561
		CDI	68	90
	Non permanents	CDD	149	595
TOTAL ENSEIGNANTS		1778,15	684,98	2463,13
TOTAL GLOBAL		4 596	1 053	5 649
PLAFOND DES EMPLOIS FIXE PAR L'ETAT POUR 2016		4730		



2.2. Répartition de la consommation des emplois par population

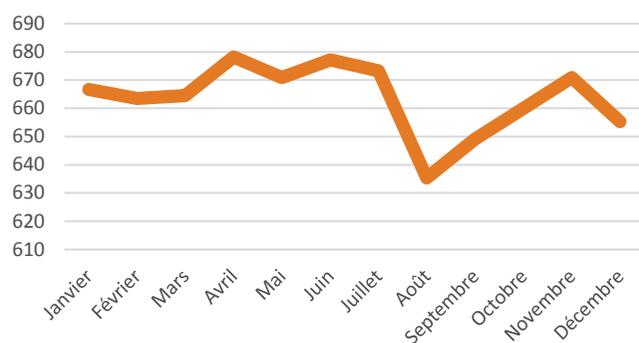
Plafond Etat		ETP au 15 de chaque mois												ETPT MOYEN 2016
		Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	
BIATSS	Titulaires	1 549	1 547	1 545	1 541	1 541	1 537	1 535	1 534	1 565	1 578	1 590	1 592	1 555
	CDI	43	42	42	42	42	43	44	44	40	37	39	41	42
	CDD	126	131	134	141	144	146	148	141	122	123	124	121	133
TOTAL BIATSS		1717,90	1720,40	1721,30	1723,80	1726,90	1726,00	1727,30	1719,20	1727,10	1738,20	1752,40	1753,40	1729,49
ENSEIGNANTS	Titulaires	2 043	2 045	2 041	2 037	2 038	2 039	2 040	2 038	2 055	2 044	2 043	2 043	2 042
	CDI	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	ATER	100	98	98	94	94	93	92	92	80	100	100	101	95
	CDD	203	211	207	204	204	204	200	199	194	203	208	208	204
	Doctorants	426	424	423	423	422	423	423	422	411	415	410	410	419
TOTAL ENSEIGNANTS		2776,75	2782,05	2773,55	2762,15	2761,75	2763,75	2760,45	2756,45	2744,35	2766,35	2765,55	2765,55	2764,89
TOTAL GLOBAL		4 495	4 502	4 495	4 486	4 489	4 490	4 488	4 476	4 471	4 505	4 518	4 519	4 494

Evolution des ETP BIATSS
Plafond EtatEvolution des ETP ENSEIGNANTS
Plafond Etat

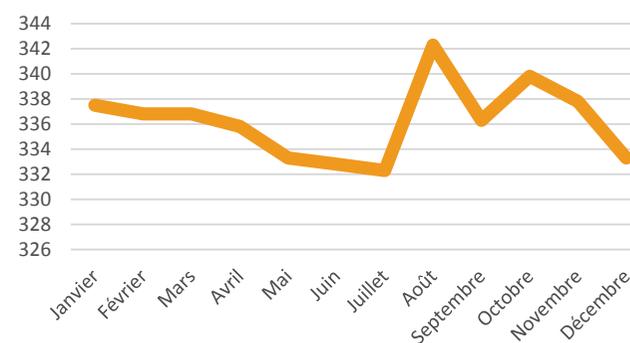
Emplois et masse salariale

Plafond Ressources propres		ETP au 15 de chaque mois												ETPT MOYEN 2016
		Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	
BIATSS	CDI	95	94	99	97	98	99	99	100	103	101	100	100	99
	CDD	559	556	553	568	560	564	561	525	529	542	551	537	550
	Contrats aidés	13	13	13	13	13	14	13	11	17	17	20	19	15
TOTAL BIATSS		666,65	663,45	664,55	678,15	670,95	677,15	673,25	635,35	649,15	659,95	670,95	655,25	663,73
ENSEIGNANTS	CDI	27	26	26	26	26	26	26	26	26	25	26	27	26
	ATER	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1
	CDD	15	14	14	14	14	12	12	22	15	16	16	16	15
	post-doc.	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	0	3
	Doctorants	291	292	292	291	289	290	290	290	291	295	293	289	291
TOTAL ENSEIGNANTS		337,5	336,8	336,8	335,8	333,3	332,8	332,3	342,3	336,3	339,8	337,8	333,3	336,23
TOTAL GLOBAL		1 004	1 000	1 001	1 014	1 004	1 010	1 006	978	985	1 000	1 009	989	1 000

Evolution des ETP BIATSS
Plafond Ressources propres



Evolution des ETP ENSEIGNANTS
Plafond Ressources propres



2.3. Répartition de la masse salariale par type de dépenses

Dépenses de personnels			Exécution 2016
Rémunérations principales	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs (dont fonctionnaires stagiaires pour les ENS uniquement)	95 564 621 €
		Personnels BIATSS et autres personnels titulaires	42 033 150 €
	TITULAIRES		137 597 771 €
	Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	25 121 226 €
		Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	17 803 278 €
		<i>dont CDI</i>	3 566 824 €
		<i>dont personnels recrutés et financés sur contrats de recherche</i>	13 540 300 €
	NON TITULAIRES ET AUTRES		43 055 771 €
AUTRES : STAGIAIRES, APPRENTIS, ...		131 267 €	
REMUNERATIONS PRINCIPALES			180 653 542 €
Rémunérations accessoires*	TITULAIRES		7 590 308 €
	NON TITULAIRES ET AUTRES		7 570 676 €
		Cours complémentaires et vacances d'enseignement	10 863 655 €
		Autres rémunérations accessoires (dont versement au titre des comptes épargne temps)	824 621 €
		Primes et indemnités des enseignants et enseignants chercheurs	3 472 708 €
REMUNERATIONS ACCESSOIRES			15 160 984 €
Cotisations et contributions sociales	Titulaires	Cas pensions + ATI	102 647 938 €
		Autres cotisations titulaires	31 760 528 €
	TITULAIRES		134 408 465 €
	Non titulaires	Cotisations Assedic	3 140 869 €
		Autres cotisations non titulaires	18 143 423 €
	NON TITULAIRES ET AUTRES		21 284 292 €
COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES			155 692 757 €
PRESTATIONS SOCIALES			1 490 507 €
TOTAL			352 997 790 €
TOTAL HORS PRESTATIONS			351 507 283 €
<i>dont titulaires (hors prestations)</i>			279 596 544 €
<i>dont non titulaires et autres (hors prestations)</i>			71 910 739 €

2.4. Répartition de la masse salariale par population

			Exécution 2016	
Emplois sous plafond 1	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	195 370 926 €	
		Personnels BIATSS et autres personnels titulaires	82 543 146 €	
		dont cours complémentaires (notamment ceux financés sur ressources propres)	8 796 068 €	
	TITULAIRES			277 914 072 €
	Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	24 626 869 €	
		dont ATER et doctorants contractuels	16 417 760 €	
		Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	6 831 390 €	
		dont CDI	2 296 280 €	
	NON TITULAIRES			31 458 259 €
	TITULAIRES ET NON TITULAIRES (PLAFOND 1)			309 372 331 €
Emplois sous plafond 2	Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	14 230 443 €	
		dont CDI	1 190 937 €	
		Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	18 983 096 €	
		dont CDI	2 958 041 €	
NON TITULAIRES (PLAFOND 2)			33 213 539 €	
Total général (emplois rémunérés par l'opérateur)	Titulaires (plafond 1)	Enseignants et enseignants chercheurs	195 370 926 €	
		Personnels BIATSS et autres personnels titulaires	82 543 146 €	
	TITULAIRES			277 914 072 €
	Non titulaires (plafonds 1 et 2)	Enseignants et enseignants chercheurs	38 857 312 €	
		Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	25 814 486 €	
	NON TITULAIRES			64 671 798 €
	TOTAL GENERAL (PLAFONDS 1 et 2)			342 585 870 €
Autres dépenses non ventilables par catégories d'emplois (vacations d'enseignement, Emplois Etudiants, ARE, etc.)			9 956 809 €	
TOTAL DES DEPENSES DE PERSONNEL SUIVIES DANS OREMS (DONNEES PAIE OREMS EN EXECUTION)			352 542 679 €	
Autres dépenses non suivies dans OREMS (Prestations sociales)			455 111 €	
TOTAL DES DEPENSES DE PERSONNEL Y COMPRIS CELLES NON COMPTABILISEES DANS OREMS			352 997 790 €	
<i>dont dépenses de personnels sur contrats de recherche</i>			<i>22 750 087 €</i>	



2.5. Rémunérations mensuelles brutes moyennes ♀

🏛️ Enseignants indicés

		Effectif	ETPT	ETPF	Rémunération mensuelle totale	Moyenne indiciaire	Rémunération mensuelle moyenne globale	Hommes	Femmes	
Titulaires	PR	437	434,1	434,21	2 173 356	1 075	5 005	5 063	4 856	
	MCF	1 021	1009,05	1011,4	3 500 887	743	3 461	3 485	3 437	
	PR HOSP	118	118	118	569 863	1 037	4 829	4 935	4 240	
	MCF HOSP	42	42	42	127 552	652	3 037	3 089	2 990	
	PHYSICIENS	18	17,9	17,91	68 480	820	3 823	3 748	4 016	
	ASTRONOMES	17	16,8	16,86	69 421	883	4 118	4 280	3 825	
	PRAG	261	249,27	249,97	906 788	779	3 628	3 703	3 539	
	PLP	4	4	4	11 040	593	2 760	2 963	2 557	
	PROF BI-ADM	4	4	4	10 588	568	2 647	2 851	2 579	
	PRCE	147	138	138,4	398 609	619	2 880	3 047	2 771	
	IEN	1	1	1	4 486	963	4 486		4 486	
	PROF ECOLES	21	14,5	14,5	44 519	645	3 070	3 264	2 889	
	CPE	2	1	1	2 746	590	2 746		2 746	
Contractuels	CDI	CDI	31	29,7	29,7	77 533	560	2 611	2 670	2 592
	CDD	PROF.ASS.T.PART.UNIV	25	12,5	12,5	49 003	421	3 920	3 920	3 920
		MAITRE CONF.ASS.T.P.	50	25	25	75 605	325	3 024	3 021	3 033
		ATER	80	80	80	163 158	438	2 039	2 022	2 054
		ATER MI-TEMPS	40	20	20	58 692	315	2 935	2 935	2 935
		CDD	82	75,3	75,3	141 433	408	1 878	1 859	1 889
		MAITRE DE LANGUE	2	2	2	3 885	417	1 942	1 942	1 942
		LECTEUR	22	22	22	32 895	321	1 495	1 495	1 495
TOTAL ENSEIGNANTS INDICES		2 425	2316,12	2319,75	8 490 539	765	3 660	3 890	3 371	

 Enseignants non indicés

			Effectif	ETPT	ETPF	Rémunération mensuelle totale	Rémunération mensuelle moyenne globale	Hommes	Femmes
Contractuels	CDI	CDI	1	1	1	2 520	2 520		2 520
	CDD	PRATICIEN HOSP.UNIV.	5	5	5	11 285	2 257	2 276	2 228
		ASSISTANT HOPITAUX	94	94	94	138 359	1 472	1 501	1 449
TOTAL ENSEIGNANTS NON INDICES			100	100	100	152 164	1 522	1 554	1 496

 BIATSS indicés

				Effectif	ETPT	ETPF	Rémunération mensuelle totale	Moyenne indiciaire	Rémunération mensuelle moyenne globale	Hommes	Femmes
Titulaires	AENES	ENCADR SUP	A	7	7	7	25 424	780	3 632	3 584	3 651
		AAE	A	52	50,86	50,92	140 777	595	2 765	2 605	2 799
		SAENES	B	78	73,98	74,68	144 778	416	1 939	1 946	1 938
		ADJENES	C	196	181,9	184,08	301 319	351	1 637	1 642	1 637
	ITRF	IGR	A	68	66,2	66,61	224 132	721	3 365	3 477	3 208
		IGE	A	222	214,5	216,34	531 132	527	2 455	2 499	2 425
		ASI	A	115	111,2	112,14	235 832	452	2 103	2 104	2 102
		TECH	B	384	367,9	371,36	690 115	399	1 858	1 899	1 835
		ATRF	C	410	389,36	392,45	636 430	348	1 622	1 637	1 612
	BIBLIO	CONSERV	A	25	24,1	24,31	86 705	764	3 566	3 547	3 576
		BIBLIO	A	6	5,7	5,77	12 175	453	2 110	2 175	2 096
		BIBAS	B	38	34,3	34,96	69 795	429	1 997	2 087	1 970
		MAGASINIER	C	47	42,15	42,69	70 279	353	1 646	1 672	1 637
	INFIRMIER	INFIRMIER	A	10	8,3	8,47	19 519	496	2 304		2 304
	MED. SOC.	ASSIST SOCIAUX	A	4	3,6	3,71	8 770	505	2 361		2 361
	TOTAL TITULAIRES INDICES				1 662	1581,05	1595,49	3 197 182	429	2 004	1 955
Contractuels		A	148	138,8	139,11	303 237	471	2 180	2 168	2 185	
		B	123	113,21	113,87	180 188	341	1 582	1 525	1 600	
		C	251	228,61	229,14	344 502	323	1 503	1 500	1 504	
TOTAL CONTRACTUELS INDICES				522	480,62	482,12	827 927	369	1 717	1 774	1 701
TOTAL BIATSS INDICES				2 184	2061,67	2077,61	4 025 108		1 937		



 BIATSS non indicés

			Effectif	ETPT	ETPF	Rémunération mensuelle totale	Rémunération mensuelle moyenne globale	Hommes	Femmes
Contractuels	CHERCHEUR CDD A	A	1	1	1	1 787	1 787	1 787	
	POST-DOCTORANT	A	71	71	71	176 550	2 487	2 510	2 438
	CDI	A	11	11	11	35 846	3 259	2 074	3 377
	CDD	A	186	186	186	425 357	2 287	2 376	2 172
	APPRENTI	C	10	10	10	10 486	1 049	1 053	1 012
	CAE-CUI	C	8	8	8	11 733	1 467	1 467	
	PACTE	C	2	2	2	2 015	1 008	1 008	1 008
TOTAL BIATSS NON INDICES			289	289	289	663 775	2 297	2 289	2 308

2.6. Rémunération par tranche ♂

		Hommes	Femmes	Total
BIATSS	321-399	335	993	1 328
	400-549	192	369	561
	>=550	120	175	295
	non indicé	173	116	289
TOTAL BIATSS		820	1 653	2 473

		Hommes	Femmes	Total
ENSEIGNANTS	<500	173	198	371
	500-749	463	479	942
	750-999	425	322	747
	>=1000	285	80	365
	non indicé	44	56	100
TOTAL ENSEIGNANTS		1 390	1 135	2 525

Il existe un décalage entre les données d'effectif observées dans le tableau des rémunérations principales et celles indiquées dans la partie Effectif du Bilan Social. Ceci est dû au traitement des rémunérations de certains agents qui selon leur situation peut être décalé d'un mois.

Le traitement brut indiciaire médian (qui prend en compte les agents indicés et le montant de la masse salariale impacté de l'ETP financier) est de :

- 3419,02 euros pour les enseignants
- 1657,27 euros pour les BIATSS
- 2380,27 euros au global



2.7. Régime indemnitaire de grade des personnels BIATSS

	Montant mensuel par agent	ETP rémunérés*	Coût RI mensuel brut	Coût RI annuel brut
A RI de fonction	entre 590 € et 1600 €	154	117 770 €	1 413 240 €
A sans RI de fonction	entre 424 € et 596 € selon le grade	346,76	137 304 €	1 647 654 €
B	346	484,3	167 568 €	2 010 814 €
C	202	622,65	125 775 €	1 509 304 €

*EPT rémunérés à date d'observation (décembre 2016).

2.8. Primes versées aux personnels enseignants ♀

	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre d'agents	Montant annuel brut	Nombre d'agents	Montant annuel brut	Nombre d'agents	Montant annuel brut
Prime encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	315	1 708 367	117	554 931	432	2 263 298
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	1 183	1 383 178	941	1 082 029	2 124	2 465 208

Un agent ayant perçu une prime sur l'année n'a pas forcément été présent sur l'intégralité de l'année. Le nombre de primes allouées est donc inférieur au nombre d'agents comptés sur l'année.

2.9. Primes versées aux personnels BIATSS ♂

🌸 Prime d'intérim

	Hommes	Femmes	Total	
	Nombre d'agents		Nombre d'agents	Montant annuel brut
A	9	16	25	8 846 €
B	9	30	39	7 974 €
C	7	45	52	8 646 €
TOTAL	25	91	116	25 466 €



 Prime hygiène et sécurité

	Hommes	Femmes	Total	
	Nombre d'agents		Nombre d'agents	Montant annuel brut
A	6	14	20	8 185 €
B	11	17	28	13 283 €
C	26	15	41	17 945 €
TOTAL	43	46	89	39 413 €

 Prime de fonctions informatiques

		Hommes	Femmes	Total	
		Nombre d'agents		Nombre d'agents	Montant annuel brut
A	Analyste	54	14	68	20 523 €
	Chef de projet	2		2	856 €
	Chef de projet/chef d'exploitation	18	7	25	12 795 €
	Programmeur Pupitreur	4		4	1 389 €
B	Programmeur Pupitreur	40	3	43	13 503 €
TOTAL		118	24	142	49 066 €

2.10. Répartition des agents bénéficiaires de la GIPA ♂

Un agent public peut bénéficier d'une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. La GIPA concerne toutes les catégories d'agents (A, B et C), titulaires et contractuels employés de manière continue par le même employeur public sur la période de référence.

		Nombre d'agents		Montant en euros	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
ENSEIGNANTS	Titulaires	97	48	144 169 €	68 805 €
BIATSS		11	15	10 145 €	13 487 €
ENSEIGNANTS	Contractuels	16	8	6 542 €	5 761 €
BIATSS		5	12	3 826 €	8 913 €
TOTAL		129	83	164 682 €	96 966 €





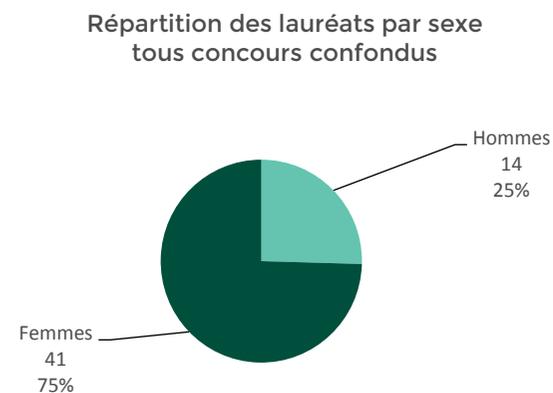
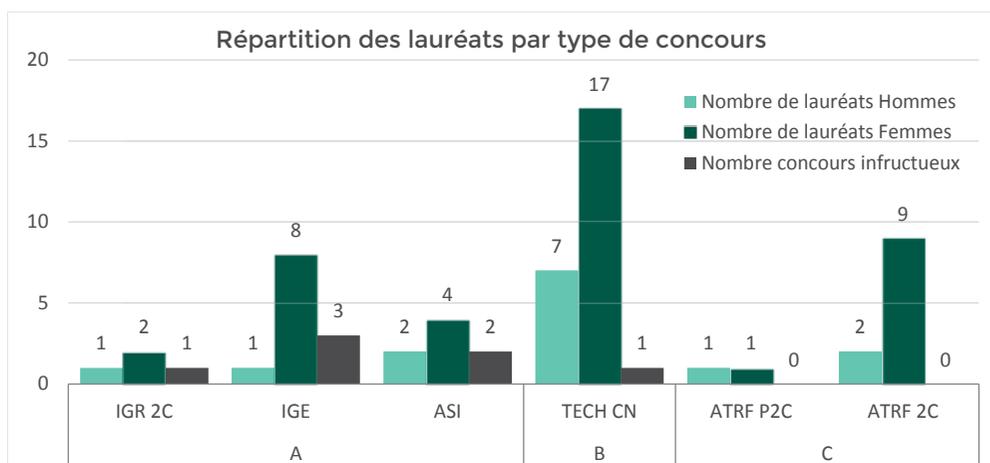
CARRIÈRE ET MOBILITÉ

3. Carrière et évolution

3.1. Répartition des candidats aux concours ♀

🌸 Concours BIATSS (hors Sauvadet)

		Nombre de postes ouverts à l'UGA	Nombre d'inscrits	Nombre d'admissibles	Nombre de lauréats			Nombre de concours infructueux
					Hommes	Femmes	Total	
A	IGR 2C	4	99	33	1	2	3	1
	IGE	12	437	160	1	8	9	3
	ASI	8	347	55	2	4	6	2
B	TECH CN	25	383	93	7	17	24	1
C	ATRF P2C	2	87	7	1	1	2	0
	ATRF 2C	11	116	31	2	9	11	0
TOTAL		62	1 469	379	14	41	55	7

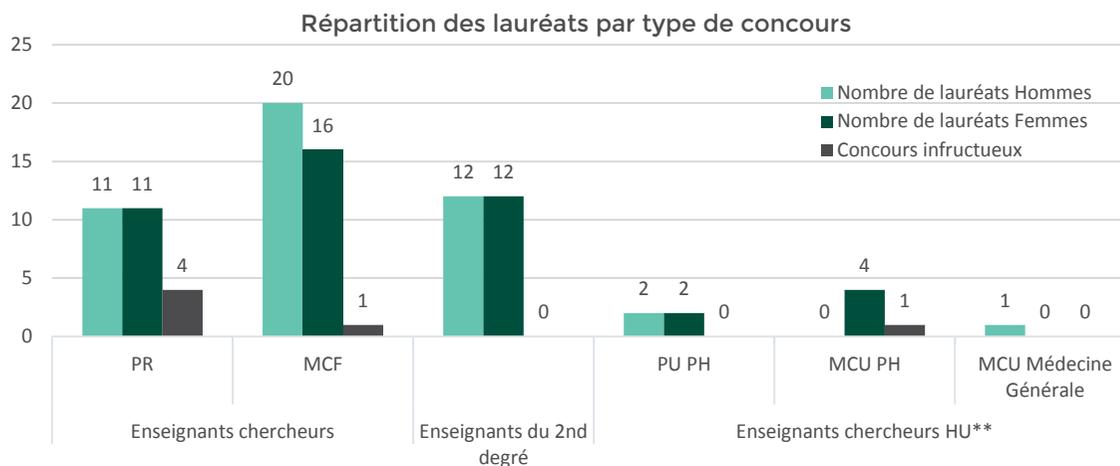


Concours Enseignants

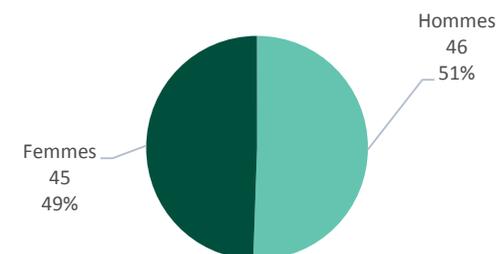
		Nombre de postes ouverts à l'UGA	Nombre d'inscrits	Nombre de candidats recevables	Candidats auditionnés	Nombre de lauréats			Nombre de concours infructueux
						Hommes	Femmes	Total	
Enseignants chercheurs	PR	26	156	149	61	11	11	22	4
	MCF	37	2 016	1 871	217	20	16	36	1
Enseignants du 2nd degré*		24	*	*	*	12	12	24	0
Enseignants chercheurs HU**	PU PH	4	4	4	4	2	2	4	0
	MCU PH	5	5	5	4	0	4	4	1
	MCU Médecine Générale	1	1	1	1	1	0	1	0
TOTAL		97	2 182	2 030	287	46	45	91	6

* Les campagnes des concours pour les enseignants du second degré se sont échelonnées sur deux ans. Les modes de gestion des 3 établissements avant la fusion (UJF, UPMF, Stendhal) étaient différents, de ce fait nous ne pouvons pas produire un indicateur détaillé concernant cette population.

** Il n'y a pas de données pour les personnels HU de l'UFR de pharmacie en 2016. Les données présentées concernent uniquement l'UFR de médecine.



Répartition des lauréats par sexe tous concours confondus



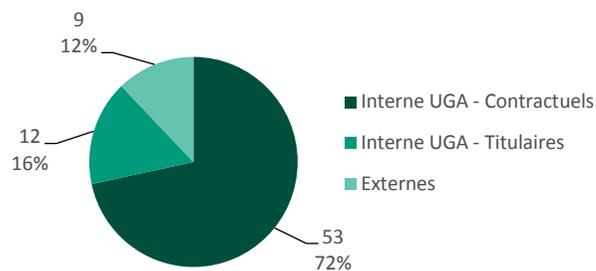
3.2. Endo-recrutement concours

Concours BIATSS (dont Sauvadet)

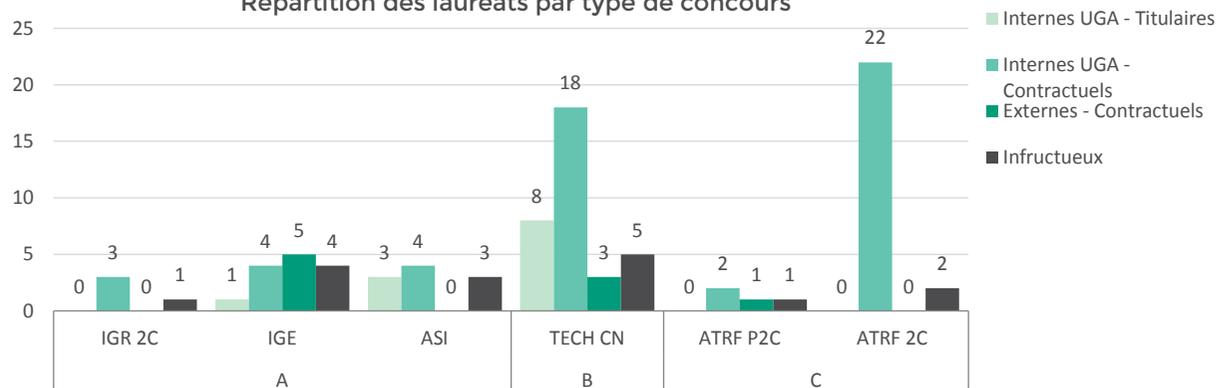
Sur l'ensemble des postes ouverts
17,7% ont été infructueux

		Nombre de postes ouverts à l'UGA	Nombre de lauréats				Nombre de concours infructueux
			Internes UGA		Externes	Total	
			Titulaires	Contractuels			
A	IGR 2C	4	0	3	0	3	1
	IGE	14	1	4	5	10	4
	ASI	10	3	4	0	7	3
B	TECH CN	34	8	18	3	29	5
C	ATRF P2C	4	0	2	1	3	1
	ATRF 2C	24	0	22	0	22	2
	MAG	1	0	1	0	1	0
TOTAL		91	12	54	9	75	16

Répartition des lauréats tous concours confondus



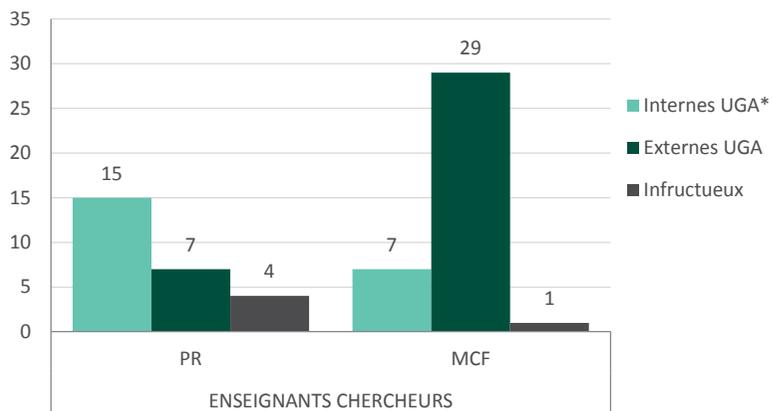
Répartition des lauréats par type de concours



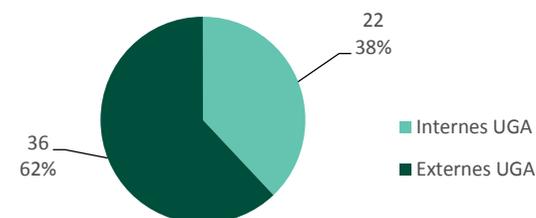
Concours enseignants

		Nombre de postes ouverts à l'UGA	Nombre de lauréats			Nombre de concours infructueux
			Internes UGA*	Externes UGA	Total	
ENSEIGNANTS CHERCHEURS	PR	26	15	7	22	4
	MCF	37	7	29	36	1
TOTAL		63	22	36	58	5

Répartition des lauréats aux concours d'enseignants chercheurs



Répartition des lauréats aux concours d'enseignants chercheurs ouverts à l'UGA



* Interne UGA pour :

- PR : lauréat étant MCF au sein de l'UGA
- MCF : lauréat ayant effectué son doctorat au sein d'une des universités grenobloises

Le taux de recrutement des MCF est de **97%** et de **84,6%** pour les PR. (Repère données nationales : **97%** pour les MCF et **88%** pour les PR – Source nationale MESR-Galaxie/Antée)).

Sur l'ensemble des postes ouverts au recrutement, **12,8%** ont été infructueux.



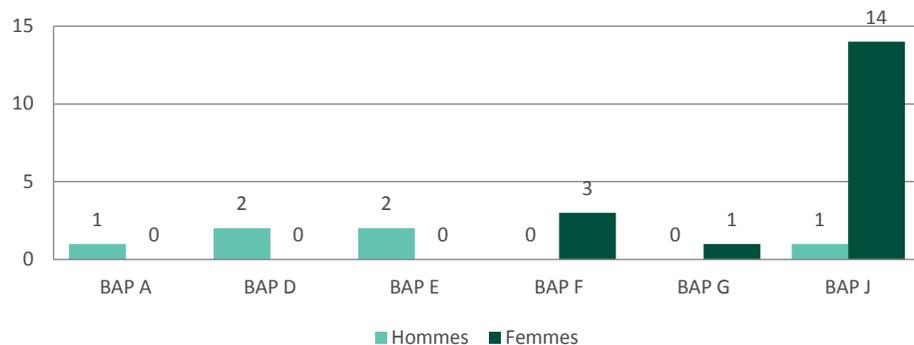
3.3. Composition de jurys ♂

🏰 Jurys concours BIATSS

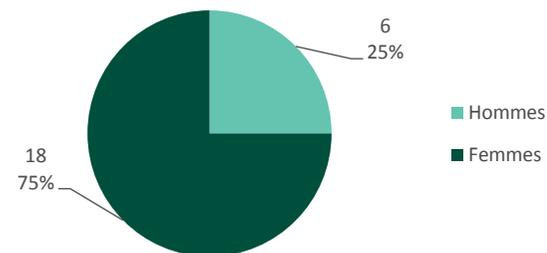
Le différentiel entre le nombre de présidents de jurys et le nombre de jurys s'explique par le fait qu'un président de jury peut siéger dans plusieurs jurys (interne et externe).

	Nombre de jurys	Nombre de membres de jurys			Nombre de présidents de jurys		
		Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
BAP A	1	2	3	5	1	0	1
BAP B	0	0	0	0	0	0	0
BAP C	0	0	0	0	0	0	0
BAP D	2	4	6	10	2	0	2
BAP E	2	4	6	10	2	0	2
BAP F	3	11	7	18	0	3	3
BAP G	1	4	2	6	0	1	1
BAP J	19	44	39	83	1	14	15
TOTAL	28	69	63	132	6	18	24

Répartition des président(e)s de jurys par sexe et par BAP



Répartition des présidents de jurys par sexe tous jurys confondus

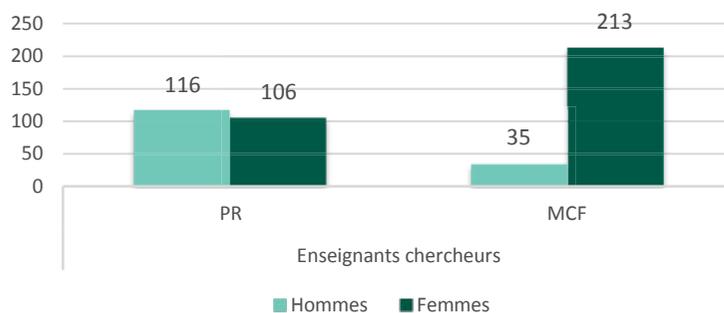


Jurys concours enseignants

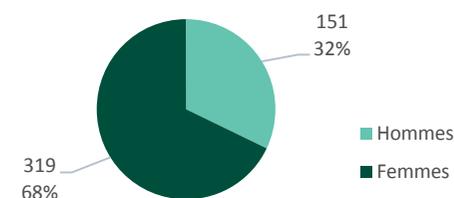
		Nombre de jurys	Nombre de membres de jurys			Nombre de présidents de jurys		
			Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Enseignants chercheurs	PR	26	116	106	222	17	9	26
	MCF	35	213	199	412	21	14	35
TOTAL		61	329	305	634	38	23	61

Pour les enseignants du second degré, les concours sont organisés par le rectorat. Pour les enseignants HU, les candidats sont admis à concourir devant les sections et sous-section CNU des disciplines médicales. Pour ces deux populations, nous n'avons donc pas le détail des compositions des jurys de concours.

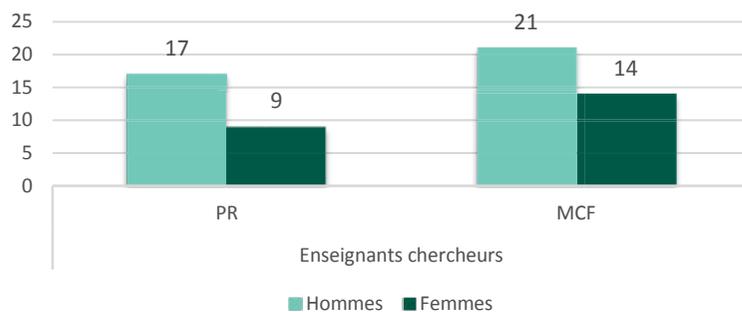
Répartition des membres de jurys par sexe et par type de concours



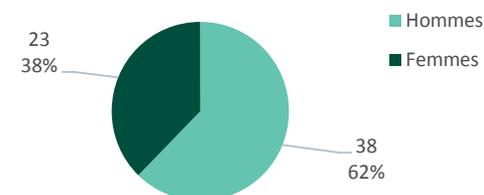
Répartition des membres de jurys par sexe tous jurys confondus



Répartition des présidents de jurys par sexe et par type de concours



Répartition des présidents de jurys par sexe tous jurys confondus



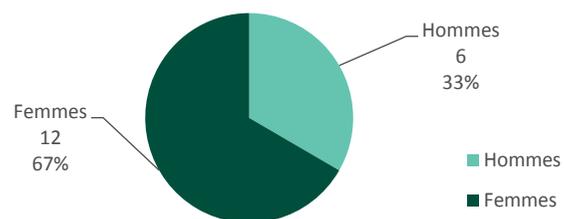
3.4. Répartition des concours Sauvadet ♂

		Nombre de postes ouverts à l'UGA	Nombre d'inscrits	Nombre d'admissibles	Nombre de présents aux épreuves d'admission	Nombre de lauréats			Nombre de concours infructueux	Taux de réussite (nombre de lauréats/nombre d'inscrits)
						Hommes	Femmes	Total		
A	IGE	2	2	1	1	0	1	1	1	50,0%
	ASI	2	2	1	1	0	1	1	1	50,0%
B	TECH CN	9	8	*	7	2	3	5	4	62,5%
C	ATRF P2C	2	2	*	1	0	1	1	1	50,0%
	ATRF 2C	13	11	*	11	4	6	10	3	90,9%
TOTAL		28	25	2	21	6	12	18	10	

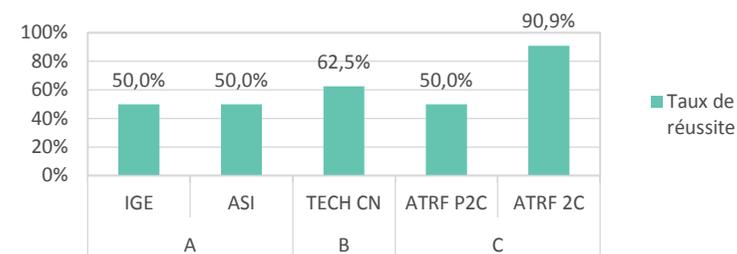
* Il n'y a pas d'épreuves d'admissibilité pour les concours de catégorie B et C.

64% des concours ouverts en SAUVADET ont été pourvus.

Répartition des lauréats par sexe tous concours confondus



Taux de réussite par corps



3.5. Passage en CDI

	Hommes	Femmes	TOTAL
BIATSS	8	22	30
ENSEIGNANTS	1	3	4



3.6. Promotions BIATSS ♀

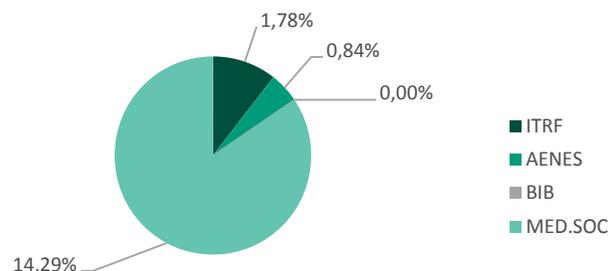
 Changement de corps des personnels BIATSS par liste d'aptitude

		Nombre de possibilités nationales	Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Nombre de classés	Nombre d'agents promus			Taux de promotion	
						Hommes	Femmes	Total	Promus/promouvables	Promus/candidats
ITRF	IGR	28	135	36	3	1	0	1	0,74%	2,78%
	IGE	106	67	34	5	3	1	4	5,97%	11,76%
	ASI	98	218	95	5	0	2	2	0,92%	2,11%
	TECH	271	309	144	10	2	4	6	1,94%	4,17%
TOTAL		369	527	239	15	2	6	8	1,52%	3,35%

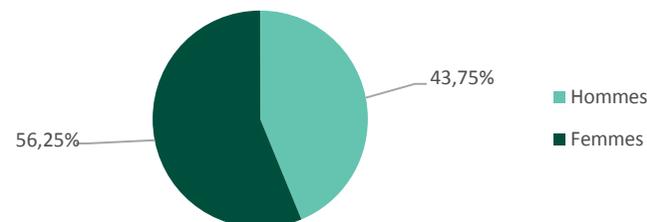
		Nombre de possibilités académiques	Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Nombre de classés	Nombre d'agents promus			Taux de promotion	
						Hommes	Femmes	Total	Promus/promouvables	Promus/candidats
AENES	AAE	9	56	8	2	1	0	1	1,79%	12,50%
	SAENES	13	181	49	2	0	1	1	0,55%	2,04%
TOTAL		22	237	57	4	1	1	2	0,84%	3,51%

		Nombre de possibilités nationales	Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Nombre de classés	Nombre d'agents promus			Taux de promotion
						Hommes	Femmes	Total	
BIB	CONSERVATEUR GENERAL	21	9	2	2	0	0	0	0,00%
	CONSERVATEUR	7	5	1	1	0	0	0	0,00%
	BIBLIOTHECAIRE	16	32	14	4	0	0	0	0,00%
	BIBAS	35	35	10	4	0	0	0	0,00%
TOTAL		79	81	27	11	0	0	0	0,00%

Liste d'aptitude : répartition du taux de promotion par filière



Changement de corps : répartition par sexe



Avancement de grade des personnels BIATSS au tableau d'avancement

		Nombre de possibilités nationales	Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Nombre de classés	Nombre d'agents promus			Taux de promotion	
						Hommes	Femmes	Total	Promus/promouvables	Promus/candidats
ITRF	IGR 1C	63	29	13	6	1	3	4	13,79%	30,77%
	IGE HC	63	3	2	2	0	1	1	33,33%	50,00%
	IGE 1C	379	60	21	13	7	4	11	18,33%	52,38%
	TECH CE	145	51	17	6	1	1	2	3,92%	11,76%
	TECH CS	303	83	35	8	3	1	4	4,82%	11,43%
	ATRF P1	16	50	23	12	2	5	7	14,00%	30,43%
	ATRF P2	8	53	22	6	1	2	3	5,66%	13,64%
	ATRF 1C	19	48	33	15	3	11	14	29,17%	42,42%
TOTAL		996	377	166	68	18	28	46	12,20%	27,71%



		Nombre de possibilités académiques	Nombre de promouvables	Nombre d'agents proposés	Nombre de classés	Nombre d'agents promus			Taux de promotion
						Hommes	Femmes	Total	Promus/promouvables
AENES	APAE	5	5	1	1	0	1	1	20,00%
	SAENES CE	10	14	14	14	1	1	2	14,29%
	SAENES CS	21	27	27	27	0	1	1	3,70%
	ADJENES P1	47	17	16	16	0	5	5	29,41%
	ADJENES P2	67	33	33	33	1	9	10	30,30%
	ADJENES 1C	50	6	5	5	0	2	2	33,33%
TOTAL		200	102	96	96	2	19	21	20,59%

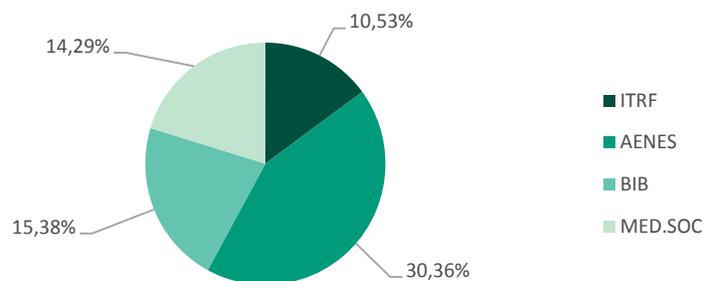
		Nombre de possibilités nationales	Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Nombre de classés	Nombre d'agents promus			Taux de promotion	
						Hommes	Femmes	Total	Promus/promouvables	Promus/candidats
BIB*	CONSERVATEUR EN CHEF	51	11	7	3	0	2	2	18,18%	28,57%
	BIBAS CE	35	9	3	3	0	0	0	0,00%	0,00%
	BIBAS CS	16	2	2	2	0	0	0	0,00%	0,00%
	MAGASINIER P1	49	9	5	4	0	0	0	0,00%	0,00%
	MAGASINIER 1C	98	4	4	3	1	1	2	50,00%	50,00%
TOTAL		249	35	21	15	1	3	4	11,43%	19,05%

		Nombre de promouvables	Nombre d'agents proposés	Nombre de classés	Nombre d'agents promus			Taux de promotion
					Hommes	Femmes	Total	
MED.SOC.	ASS PRINCIPAL	2	2	2	0	0	0	0,00%
	INFENES CS	3	3	3	0	1	1	33,33%
	INFENES HC	2	2	2	0	0	0	0,00%
TOTAL		7	7	7	0	1	1	14,29%

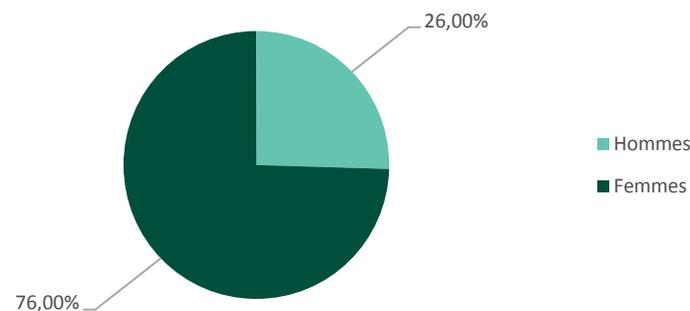
* pas de promouvables à l'accès au grade P2 de magasinier en 2016



Tableau d'avancement : répartition du taux de promotion par filière



Avancement : répartition par sexe



3.7. Promotions enseignants ♂

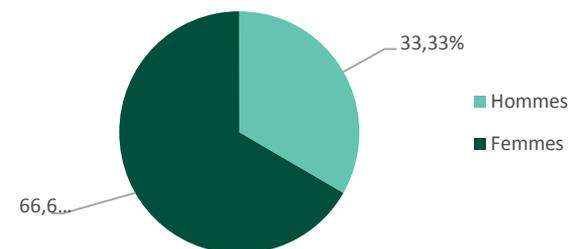
🌀 Changement de corps des enseignants des premier et second degrés par liste d'aptitude

	Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Nombre d'agents classés	Nombre d'agents promus			Taux de promotion	
				Hommes	Femmes	Total	Promus/promouvables	Promus/candidats
PRCE vers PRAG	61	45	18	1	0	1	1,64%	2,22%

🌀 Avancement de grade des enseignants des premier et second degrés au tableau d'avancement

	Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Nombre d'agents classés	Nombre d'agents promus			Taux de promotion
				Hommes	Femmes	Total	
PRCE, EPS, PLP	70	70	4	1	3	4	5,71%
PRAG	142	142	30	2	3	5	3,52%
TOTAL	212	212	34	3	6	9	4,25%

Avancement des enseignants des 1er et 2nd degrés : répartition par sexe



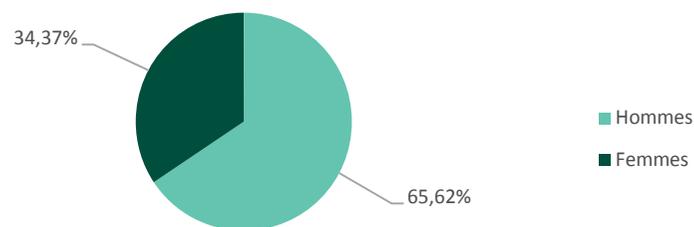
Avancement de grade des enseignants-chercheurs au tableau d'avancement

	Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Nombre d'agents classés	Nombre d'agents promus			Taux de promotion		Taux de candidature
				Hommes	Femmes	Total	Promus/promouvables	Promus/candidats	Candidats/promouvables
PR 2C	137	61	24	20	4	24	17,52%	39,34%	44,53%
PR 1C	157	41	21	15	6	21	13,38%	51,22%	26,11%
PR CEx 1	77	24	9	6	3	9	11,69%	37,50%	31,17%
MCF CN	234	78	42	22	20	42	17,95%	53,85%	33,33%
TOTAL	605	204	96	63	33	96	15,87%	47,06%	33,72%

Un tiers des promouvables se portent candidats. Le taux de candidature peut varier selon les grades d'accès.

Plus de 4 candidats sur 10 sont promus.

Avancement des enseignants chercheurs : répartition par sexe



3.8. Arrivées (dont doctorants et hors contrats étudiant) ♀

Une arrivée correspond à une nouvelle prise en charge administrative faisant suite à un concours, à la signature d'un contrat, à un détachement, etc. Sont inclus dans les arrivées :

- les contractuels absents au 01/01/2016 et présents au 31/12/2016
- les contractuels présents au 01/01/2016 et au 31/12/2016 qui ont connu une rupture d'activité au cours de l'année 2016, c'est-à-dire lorsqu'il n'y a pas de continuité entre deux contrats

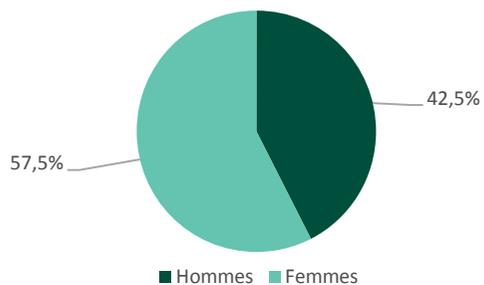
Ne sont pas considérés comme des arrivées :

- les contractuels présents au 01/01/2016 et au 31/12/2016 qui n'ont pas connu de rupture entre leurs contrats au cours de l'année
- les contractuels UGA qui ont réussi un concours dans l'année

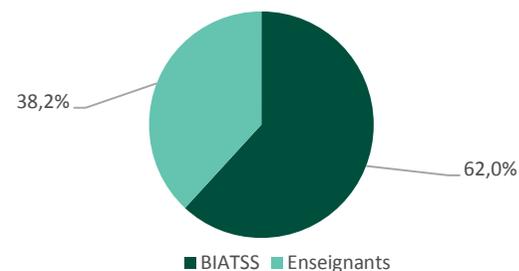
Un agent qui a cumulé plusieurs contrats non consécutifs au cours de l'année 2016 n'est comptabilisé qu'une seule fois.



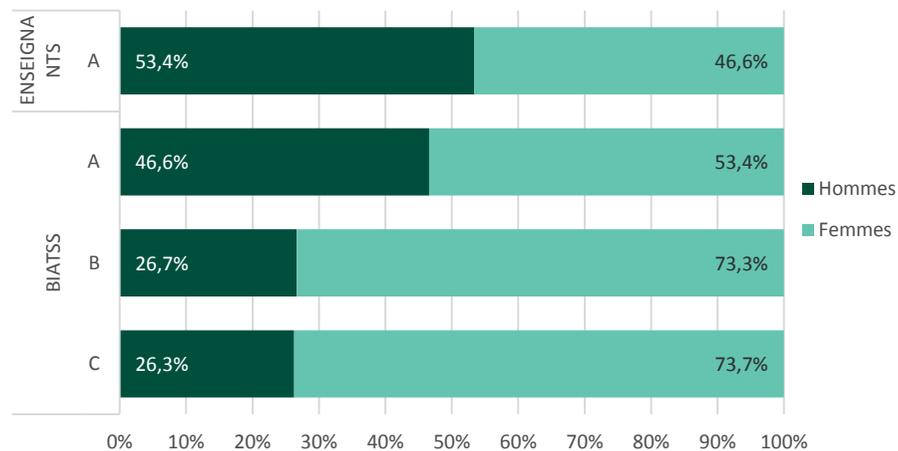
Répartition des arrivées de contractuels en 2016 par sexe



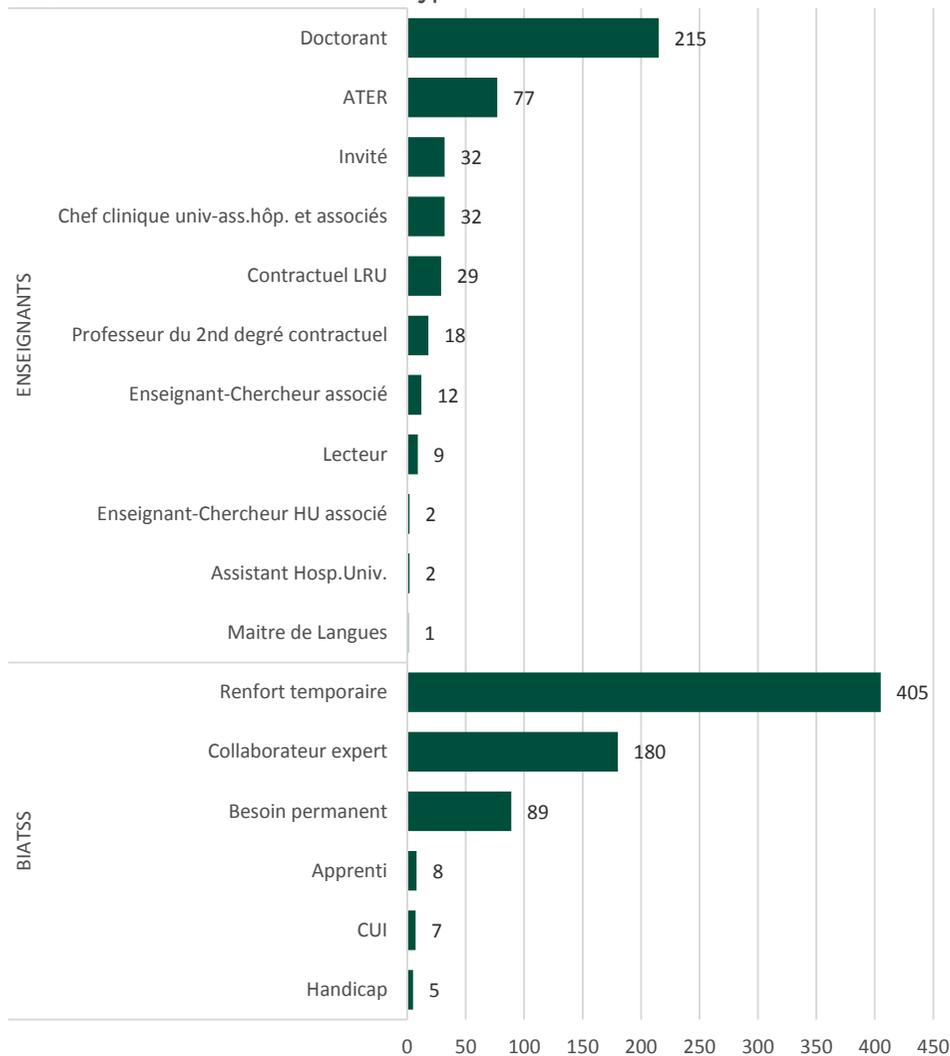
Répartition des arrivées de contractuels en 2016 par type de population



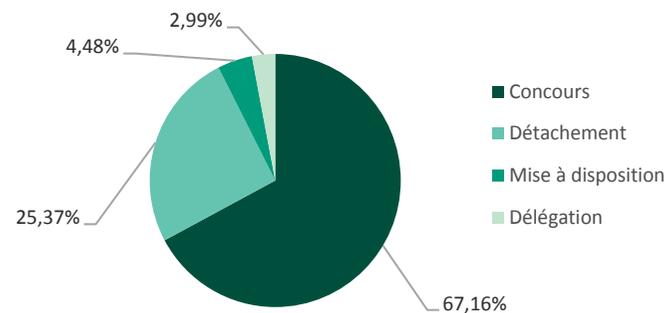
Répartition des arrivées de contractuels en 2016 par type de population, catégorie et sexe



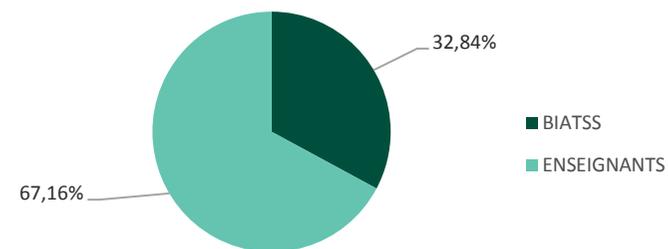
Répartition des arrivées d'agents non titulaires en 2016 selon le type de contrat



Répartition des agents titulaires arrivés en 2016 selon le motif d'arrivée



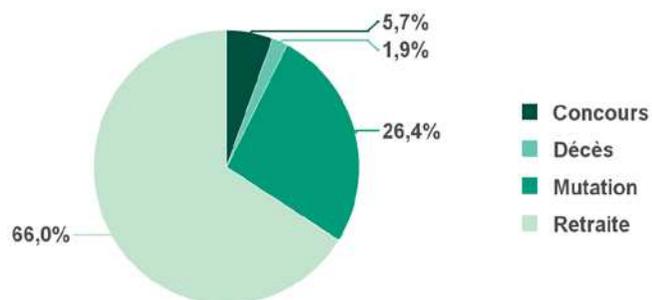
Répartition des agents titulaires arrivés en 2016 par type de population



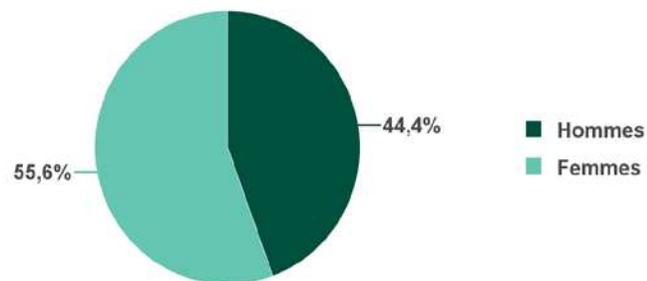
3.9. Départs (dont doctorants et hors contrats étudiant) ♀

🌸 Départs définitifs d'agents titulaires

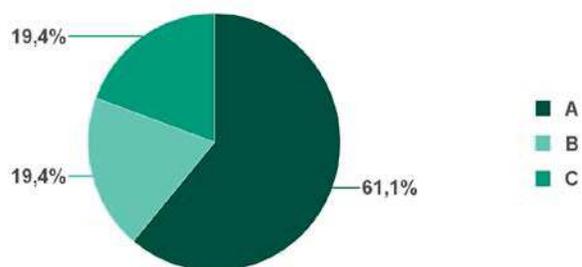
Répartition des agents titulaires partis en 2016 par motif de départ



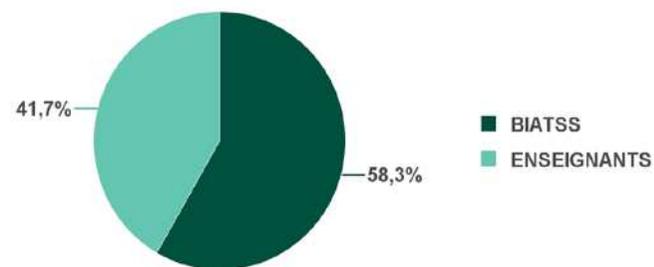
Répartition des agents titulaires partis en 2016 par sexe (hors retraite)



Répartition des agents titulaires partis en 2016 par catégorie (hors retraite)



Répartition des agents titulaires partis en 2016 par type de population (hors retraite)



🌸 Départs temporaires d'agents titulaires

	Congé parental	Disponibilité	Détachement sortant
BIATSS	10	7	2
ENSEIGNANTS	7	9	11
TOTAL	17	16	13



Un agent qui a cumulé plusieurs contrats non consécutifs au cours de l'année 2016 n'est comptabilisé qu'une seule fois.

Parmi l'ensemble des départs de contractuels, il y en a 7 qui concernent un départ à la retraite en 2016 (5 agents BIATSS et 2 enseignants) et 1 pour convenances personnelles.

🌸 Départs d'agents contractuels (dont doctorants)

Sont inclus dans les départs :

- les contractuels absents au 01/01/2016 et présents au 31/12/2016
- les contractuels présents au 01/01/2016 et au 31/12/2016 qui ont connu une rupture d'activité au cours de l'année 2016, c'est-à-dire lorsqu'il n'y a pas de continuité entre deux contrats

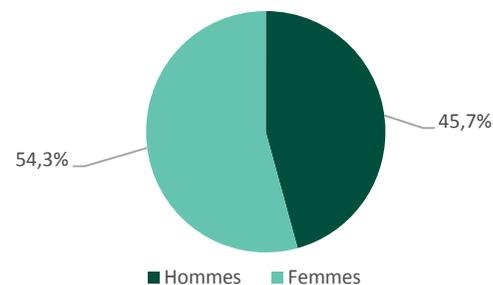
Ne sont pas considérés comme des arrivées :

- les contractuels présents au 01/01/2016 et au 31/12/2016 qui n'ont pas connu de rupture entre leurs contrats au cours de l'année
- les contractuels UGA qui ont réussi un concours dans l'année

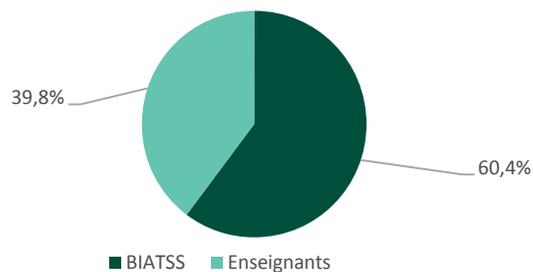
N. B. : Un agent qui a cumulé plusieurs contrats non consécutifs au cours de l'année 2016 n'est comptabilisé qu'une seule fois.

Parmi l'ensemble des départs de contractuels, il y en a 7 qui concerne un départ à la retraite en 2016 (5 agents BIATSS et 2 enseignants) et 1 pour convenances personnelles.

Répartition des départs de contractuels en 2016 par sexe



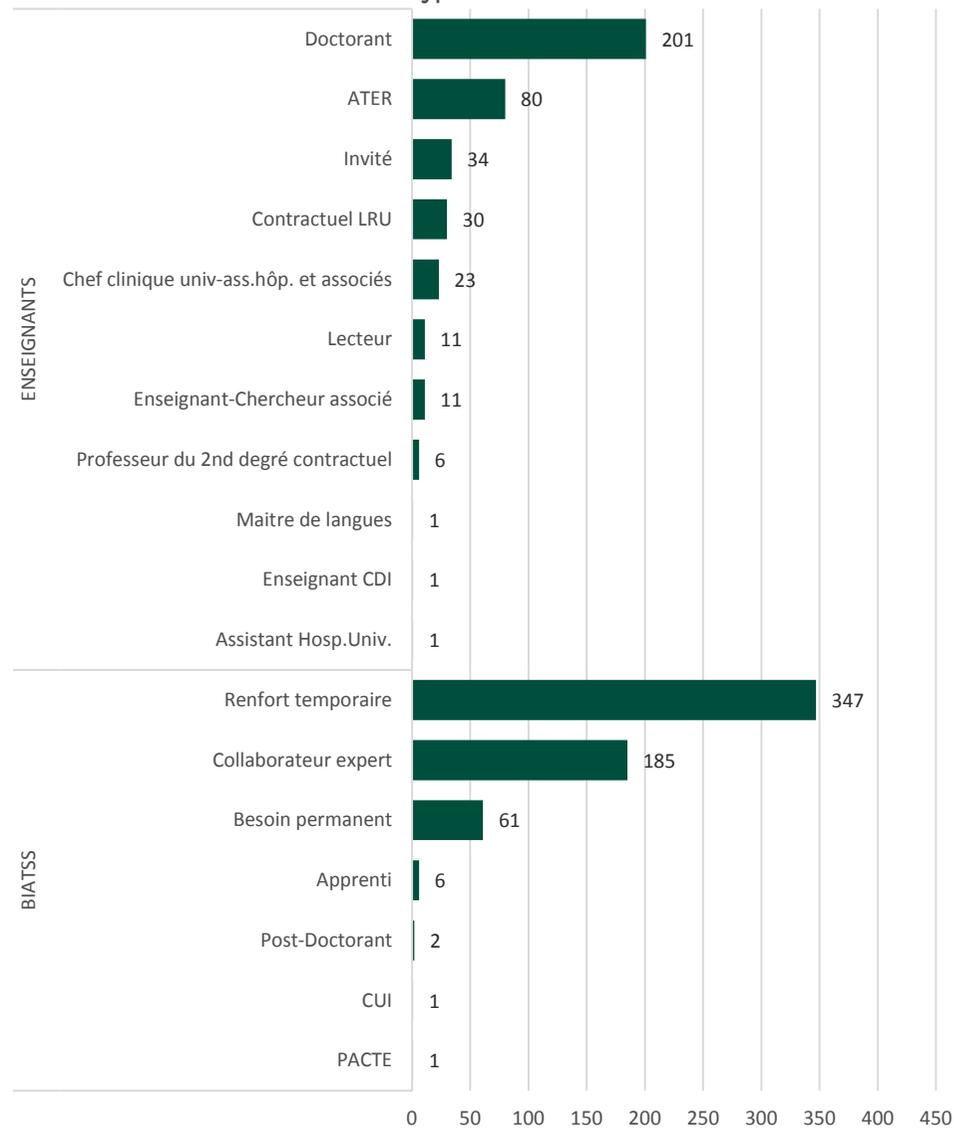
Répartition des départs de contractuels en 2016 par type de population



Répartition des départs de contractuels en 2016 par type de population, catégorie et sexe



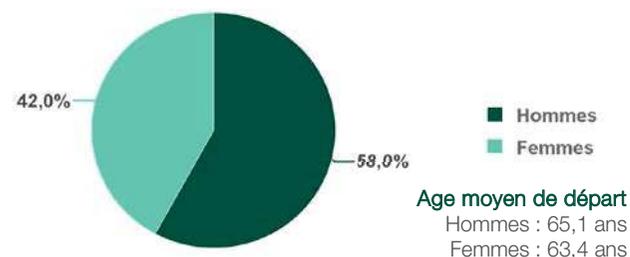
Répartition des départs d'agents non titulaires en 2016 selon le type de contrat



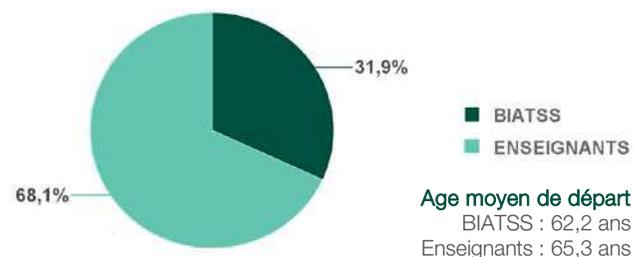
3.10. Nombre d'agents titulaires partis à la retraite en 2016 et âge moyen de départ à la retraite ♂

Les retraites pour invalidité et les retraites anticipées pour handicap sont également incluses dans le périmètre. Le calcul de l'âge moyen est basé sur l'âge de l'agent au 31 décembre 2016.

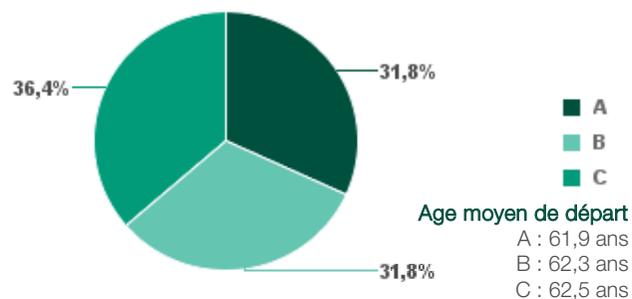
Répartition des départs à la retraite en 2016 par sexe



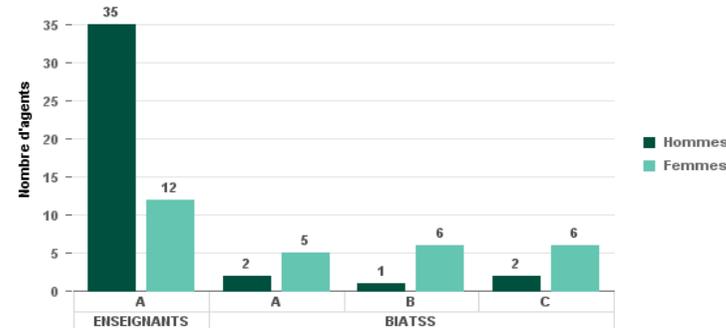
Répartition des départs à la retraite en 2016 par type de population



Répartition des départs à la retraite en 2016 des agents BIATSS par catégorie



Nombre de départs à la retraite en 2016 par type de population, catégorie et sexe



3.11. Mobilité interne des personnels BIATSS

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de postes ouverts à la mobilité interne (au fil de l'eau ou dans le cadre de la campagne emploi)	28	25	46	99
Nombre de candidatures	18	13	22	53
Nombre de mobilités effectives	18	11	17	46

36% des agents qui ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé par l'EAPP ont obtenu une mobilité.

46% des postes ouverts à la mobilité ont été pourvus en interne. Beaucoup de profils spécifiques (type acheteur, etc.) ont été pourvus par des recrutements de contractuels ou de la mobilité entrante.



	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre d'agents ayant sollicité un RDV à l'espace accompagnement des parcours professionnels (EAPP) dans le cadre de la mobilité	11	16	31	58
Nombre d'agents ayant obtenu une mobilité suite à l'accompagnement par l'EAPP	4	3	14	21

- Est comptabilisée comme mobilité interne toute mobilité structurelle (changement de DGD, de composante...) au sein de l'établissement.
- Entrent dans ce dispositif de mobilité interne les personnels titulaires de l'UGA, les personnels contractuels en CDI et CDD sur des fonctions permanentes depuis plus de 4 ans et ayant eu un entretien bilan.

3.12. Répartition des journées de formation ♀

🌸 Nombre de jours de formation par population et par sexe

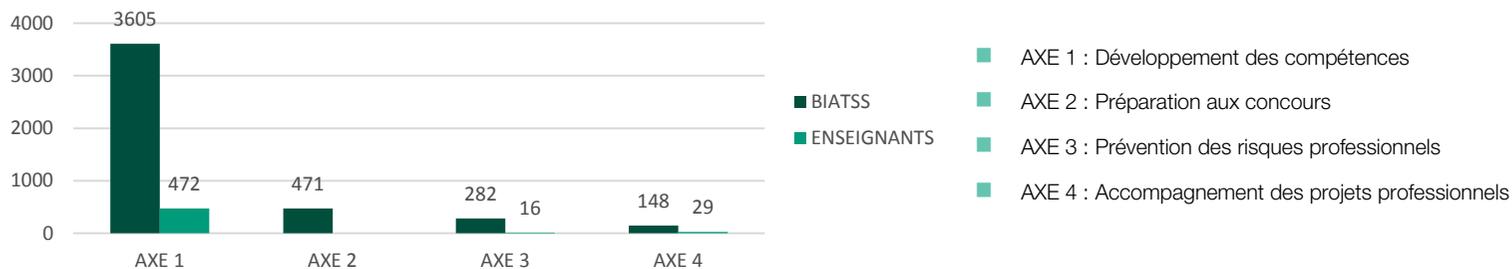
	Hommes	Femmes	Total
BIATSS	964	3542	4506
ENSEIGNANTS	210	307	517
TOTAL	1174	3849	5023

🌸 Nombre moyen de jours de formation par population et par sexe

	Hommes	Femmes	Moyenne
BIATSS	1,7	1,3	1,4
ENSEIGNANTS	3	3,4	3,2
MOYENNE	1,9	1,4	1,5

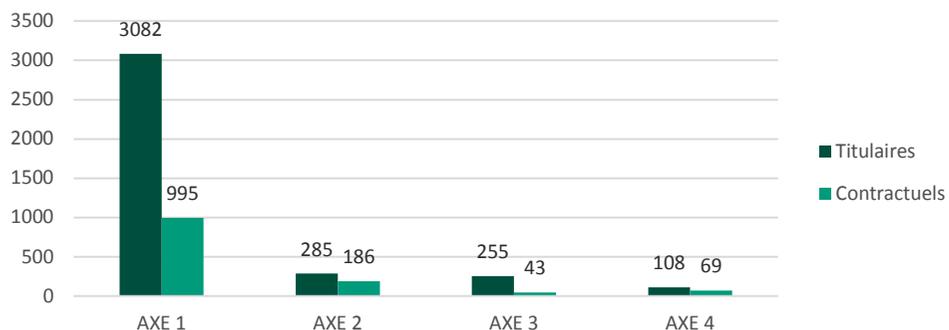
L'axe 1 est un axe regroupant différentes thématiques de formation : langues, management, métiers (scolarité, finances, RH, bibliothèque, informatique...) et efficacité professionnelle. Ceci explique pourquoi une grande majorité des journées de formation suivies par les agents sont recensées dans cet axe.

Nombre de jours de formation par population et par axe de formation

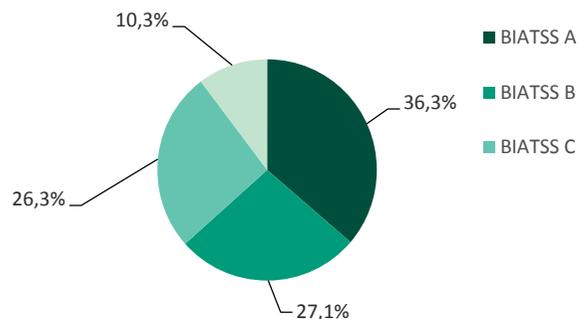


En 2016, l'offre de formation proposée comporte peu de formations dédiées aux enseignants en dehors des formations en langues. L'un des objectifs du plan de formation 2017-2020 est d'étoffer cette offre.

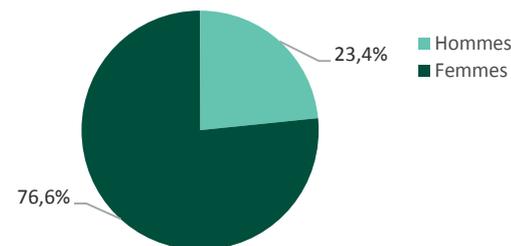
Nombre de jours de formation par statut et par axe de formation



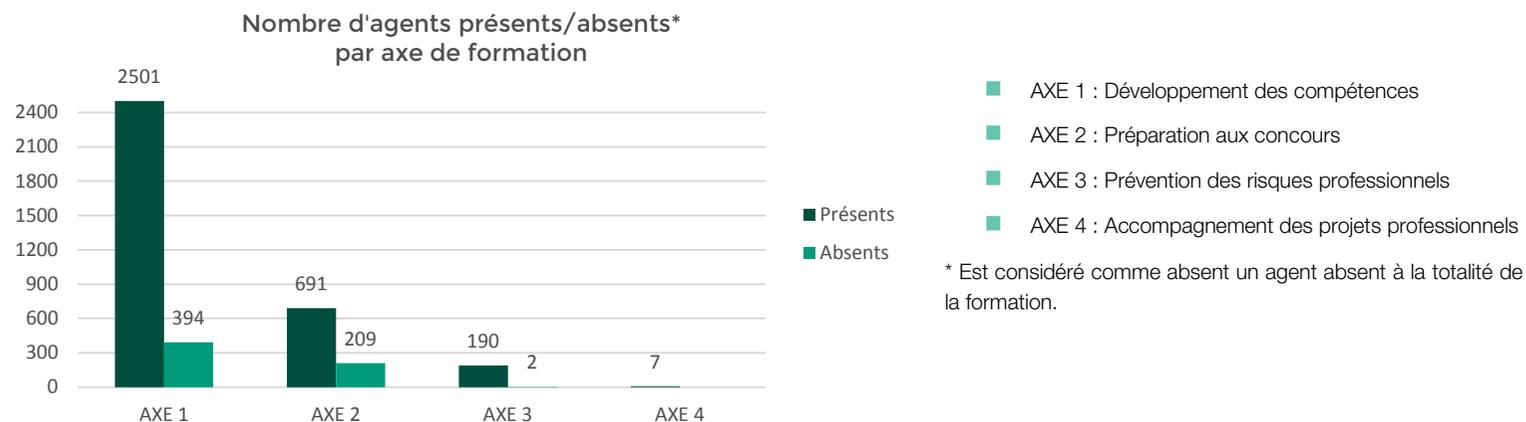
Répartition du nombre de jours de formation par population et par catégorie



Répartition du nombre de jours de formation par sexe



3.13. Répartition des stagiaires présents et taux de présence



Une session = une formation

Une formation qui comprend plusieurs sessions ne sera comptabilisée qu'une seule fois.

Le taux d'absentéisme est important d'autant que celui-ci n'est pas anticipé. Les agents n'avertissent pas la DGD RH de leur désistement ce qui ne permet pas de proposer les formations à des agents en liste d'attente.

Taux de présence : **85%**

Le taux de présence correspond au rapport entre le nombre d'agents présents et le nombre total d'agents inscrits à une formation.

3.14. Départ en formation ♂

Les données présentées ci-dessous incluent les agents qui ne sont plus présents dans les effectifs de l'UGA au 31 décembre 2016.

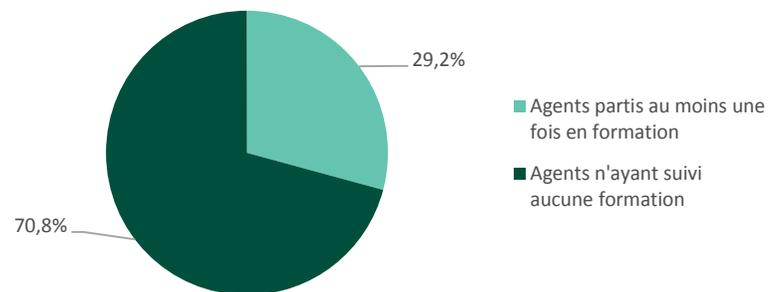
Agents partis au moins une fois en formation	1475
Agents n'ayant suivi aucune formation	3653



❁ Taux de départ en formation par population et par sexe

	Hommes	Femmes
BIATSS	22,9%	77,1%
ENSEIGNANTS	44,0%	56,0%

Taux de départ en formation

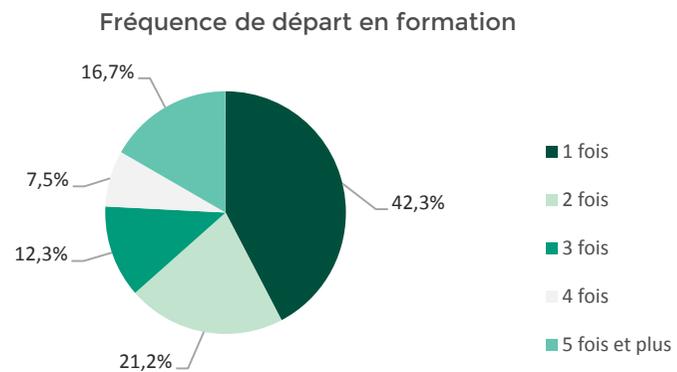


3.15. Nombre de sessions de formation suivies par agent

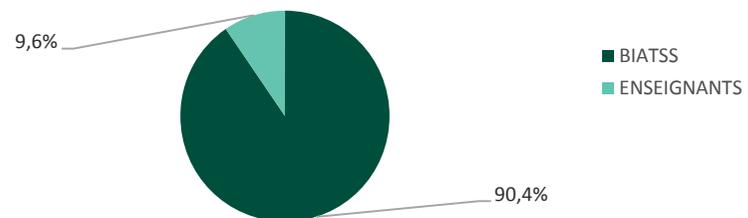
La majorité des agents ayant suivi 4 formations ou plus sont des agents engagés dans une démarche de préparation de concours. L'offre de formation de préparation aux concours comporte en effet différents modules s'articulant autour de la préparation à l'écrit et à l'oral.

Nombre de sessions	Effectif
1	624
2	312
3	182
4	111
5 et plus	246
TOTAL	1 475

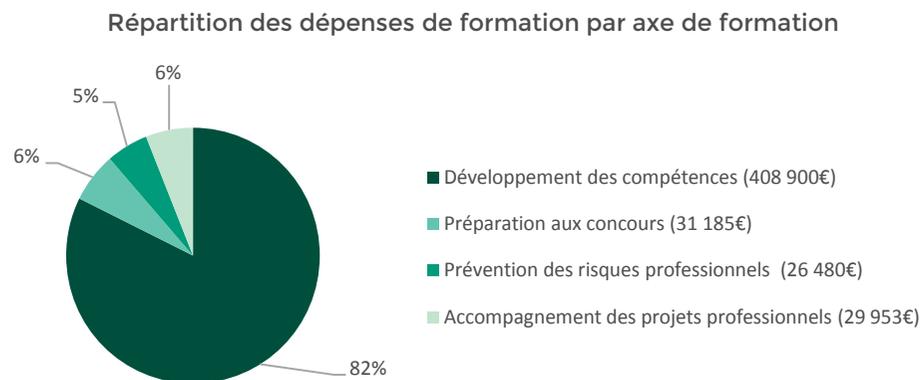




Répartition des agents partis au moins une fois en formation par population



3.16. Répartition des dépenses en formation



Le budget alloué à la formation s'élève à **496 517 €** (factures émises sur l'année 2016).



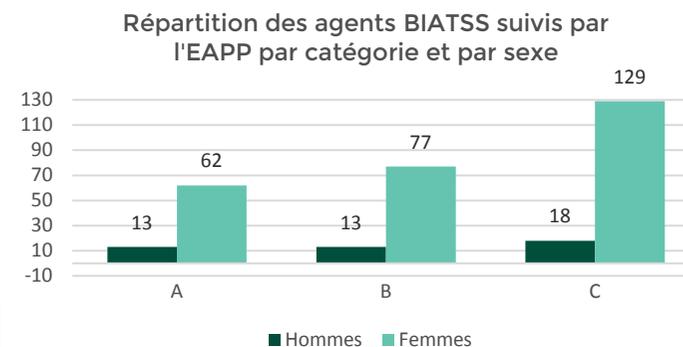
3.17. Répartition des agents suivis par l'espace accompagnement des parcours professionnels par type de population, par catégorie et par sexe ♀

89% des agents qui ont eu recours aux services de l'EAPP sont des personnels BIATSS.

En 2016, une partie des accompagnements a été liée au positionnement des agents dans le cadre de la fusion.

Les accompagnements ont permis à des personnels de concrétiser leurs projets.

		Hommes	Femmes	Total
		Effectif	Effectif	Effectif
BIATSS	A	13	62	75
	B	13	77	90
	C	18	129	147
TOTAL BIATSS		44	268	312
ENSEIGNANT	A	8	31	39
TOTAL ENSEIGNANTS		8	31	39
TOTAL GLOBAL		52	299	351



L'espace d'accompagnement des parcours professionnels (EAPP) est ouvert à tous les personnels de l'université (titulaires et contractuels BIATSS et enseignants).

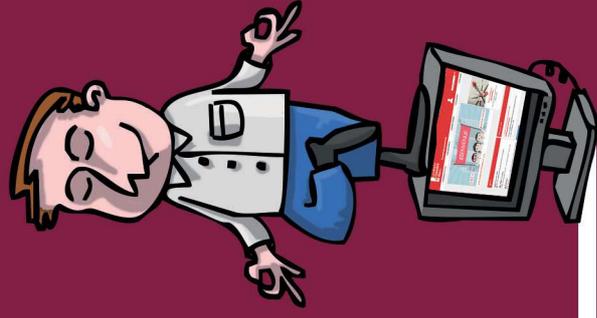
Les agents peuvent prendre RDV avec des conseillers parcours professionnels pour faire un point sur leur parcours, définir un plan d'évolution professionnelle, répondre à un besoin de mobilité, construire un projet de reconversion professionnelle, préparer un concours, présenter un dossier de promotion, etc.

Le nombre moyen de rendez-vous par agent reçu est de **2,42**.

3.18. Bilan des entretiens professionnels annuels des personnels BIATSS

La campagne annuelle des entretiens professionnels concerne l'ensemble des personnels BIATSS titulaires. Les personnels contractuels sont également concernés dès lors qu'ils sont en CDD à l'UGA depuis plus de 12 mois ou en CDI. Toutefois pour tenir compte de la spécificité de la situation des contractuels recrutés sur des missions non pérennes, pour une mission spécifique, financée sur ressources contractuelles, le choix a été de laisser les évaluateurs décider de la forme de l'entretien, sans passer par l'application SAFIA.

Sur **1751** entretiens réalisés et saisis dans l'outil SAFIA, **366** demandes de mobilité ont été exprimées.



SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

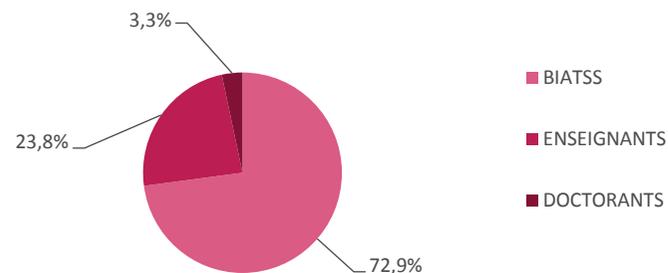
4. Santé et qualité de vie au travail

4.1. Agents ayant eu au moins un arrêt de travail ♀

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

	Nombre d'agents	% de l'effectif de la population concernée	% de l'effectif total de l'UGA
BIATSS	1 154	45,7%	72,9%
ENSEIGNANTS	376	14,9%	23,8%
DOCTORANTS	53	7,5%	3,3%
TOTAL GLOBAL	1 583	27,5%	100,0%

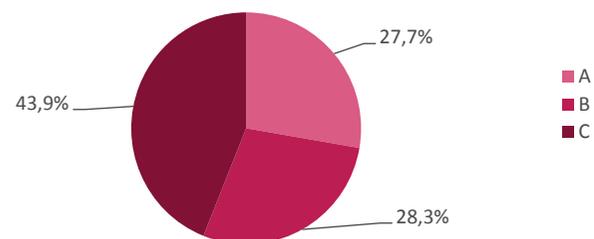
Répartition par population des agents ayant eu au moins un arrêt de travail



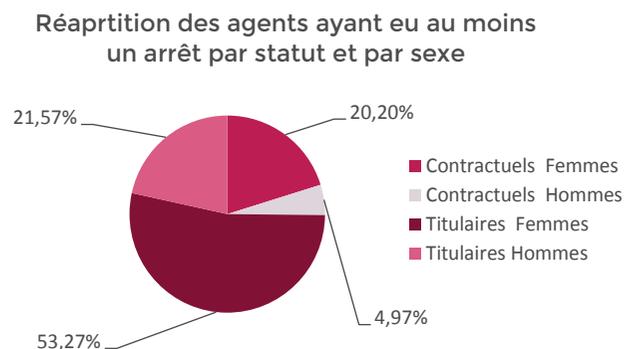
🌀 Répartition par catégorie des agents BIATSS ayant eu au moins un arrêt de travail

	Nombre d'agents	% de l'effectif de la catégorie	% de l'effectif total de l'UGA
A	320	33,4%	27,7%
B	327	51,1%	28,3%
C	507	54,8%	43,9%
TOTAL BIATSS	1 154	45,7%	100,0%

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



❁ Répartition des agents ayant eu au moins un arrêt de travail par statut et par sexe (hors doctorants)



Près de **75 %** des agents qui ont eu au moins un arrêt sont des personnels titulaires.

4.2. Absences et congés ♀

Pour l'ensemble des indicateurs suivants, les agents qui ont eu plusieurs types de congés dans l'année sont comptabilisés autant de fois qu'il y a de type de congés.

❁ Répartition des absences par type de population, statut et type de congés

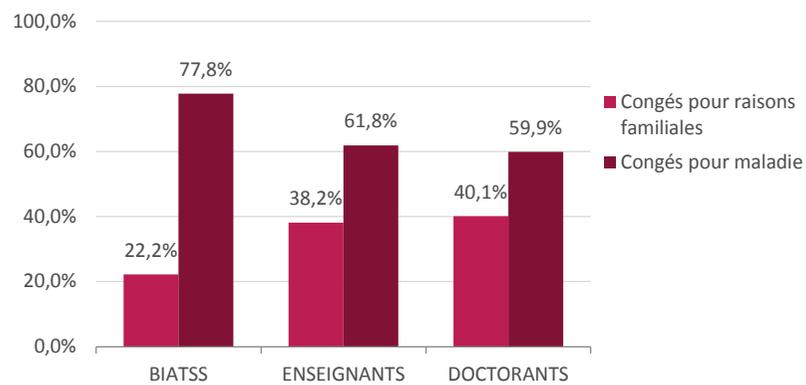
Les congés pour raisons familiales comprennent les congés d'adoption, les congés maternité, les congés paternité et d'accueil de l'enfant, les congés parentaux et les congés de présence parentale.

Les congés pour maladie comprennent les congés de maladie ordinaires, les congés de longue maladie, les congés de longue durée et les congés de grave maladie.

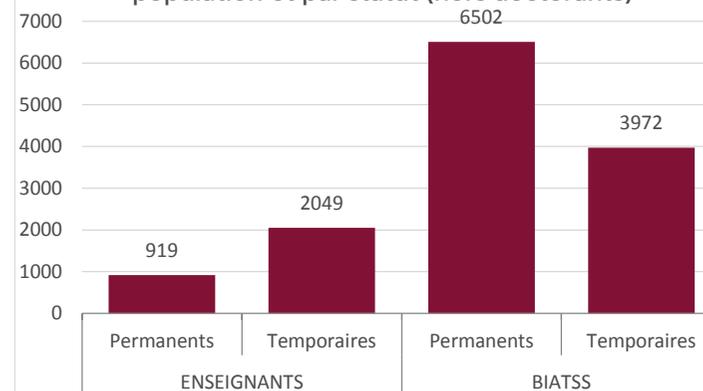
			Congés pour raisons familiales			Congés pour maladie			
			Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'arrêts	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'arrêts	Nombre moyen d'arrêts par agent
BIATSS	Contractuels	Permanents	22	2 247	35	152	4 255	370	2,4
		Temporaires	17	1 461	23	176	2 511	329	1,9
	Titulaires	63	6 139	96	846	27 782	2 108	2,5	
TOTAL BIATSS			102	9 847	154	1 174	34 548	2 807	2,4
ENSEIGNANTS	Contractuels	Permanents	3	346	3	9	573	25	2,8
		Temporaires	18	1 452	24	30	597	43	1,4
	Titulaires	74	5 262	87	281	10 272	528	1,9	
TOTAL ENSEIGNANTS			95	7 060	114	320	11 442	596	1,9
TOTAL DOCTORANTS			12	954	15	45	1 425	76	1,7
TOTAL GLOBAL			209	17 861	283	1 539	47 415	3 479	2,3

70% des congés maladie sont des congés de maladie ordinaire.

Répartition du nombre de jours d'arrêts par type de congé et par type de population



Répartition du nombre de jours de congés (maladie et raisons familiales) par type de population et par statut (hors doctorants)



❁ Répartition des absences par type de population, sexe et type de congés

		Congés pour raisons familiales			Congés pour maladie			
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'arrêts	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'arrêts	Nombre moyen d'arrêts par agent
BIATSS	Femmes	91	9 675	143	892	26 484	2 196	2,5
	Hommes	11	172	11	282	8 064	611	2,2
TOTAL BIATSS		102	9 847	154	1 174	34 548	2 807	2,4
ENSEIGNANTS	Femmes	71	6 710	90	213	7 459	393	1,8
	Hommes	24	350	24	107	3 983	203	1,9
TOTAL ENSEIGNANTS		95	7 060	114	320	11 442	596	1,9
DOCTORANTS	Femmes	11	943	14	28	854	48	1,7
	Hommes	1	11	1	17	571	28	1,6
TOTAL DOCTORANTS		12	954	15	45	1 425	76	1,7
TOTAL GLOBAL		209	17 861	283	1 539	47 415	3 479	2,3



 Répartition des congés maladie (hors congé de maladie ordinaire)

	Total UGA	
	Nombre d'agents	Nombre de jours
Congé grave maladie	3	971
Congé longue maladie	40	7 714
Congé longue durée	19	5 474
TOTAL GLOBAL	62	14 159

	BIATSS				Total BIATSS	
	Femmes		Hommes		Nombre d'agents	Nombre de jours
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours		
Congé grave maladie	1	366	1	266	2	632
Congé longue maladie	25	4 814	4	595	29	5 409
Congé longue durée	8	2 207	6	1 719	14	3 926
TOTAL GLOBAL	34	7 387	11	2 580	45	9 967

	ENSEIGNANTS				Total ENSEIGNANTS	
	Femmes		Hommes		Nombre d'agents	Nombre de jours
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours		
Congé grave maladie	1	339			1	339
Congé longue maladie	9	1 913	2	392	11	2 305
Congé longue durée	4	1 182	1	366	5	1 548
TOTAL GLOBAL	14	3 434	3	758	17	4 192

4.3. Taux d'absentéisme pour absences compressibles

Nombre de jours d'absence	34 919
ETP global	5 492,95
Taux d'absentéisme	3,0%

Le taux d'absentéisme est le nombre de jours d'absence (CMO, Accidents de travail et accidents de trajet) cumulé sur la période de janvier à décembre 2016 / nombre d'ETP à la date de 31/12/2016 x nombre de jours théoriquement travaillés (214j).

Le nombre de jours théoriquement travaillés correspondant à 365 jours - 2 jours de fractionnement - 104 jours correspondant aux week-ends - 45 jours de congés

4.4. Nombre de jours d'arrêts rapporté à l'effectif total en ETP ♀

*Nombre de jours moyen=nombre de jours d'arrêts/effectif total de la population concernée en ETP au 31 décembre 2016.

		Nombre de jours	Nombre de jours moyen*
BIATSS	Contractuels	10 474	13,2
	Titulaires	33 921	21,2
TOTAL BIATSS		44 395	18,6
Enseignants-chercheurs et enseignants assimilés	Contractuels	2 968	8,4
	Titulaires	15 534	7,6
TOTAL ENSEIGNANTS		18 502	7,7
TOTAL DOCTORANTS		2 379	3,4
TOTAL GLOBAL		65 276	11,9

		Nombre de jours	Nombre de jours moyen*
BIATSS	Femmes	36 159	44,6
	Hommes	8 236	5,2
TOTAL BIATSS		44 395	18,6
Enseignants-chercheurs et enseignants assimilés	Femmes	14 169	13,3
	Hommes	4 333	3,3
TOTAL ENSEIGNANTS		18 502	7,7
DOCTORANTS	Femmes	1 797	6,3
	Hommes	582	1,4
TOTAL DOCTORANTS		2 379	3,4
TOTAL GLOBAL		65 276	11,9



4.5. Répartition des congés maladie des agents BIATSS ♀

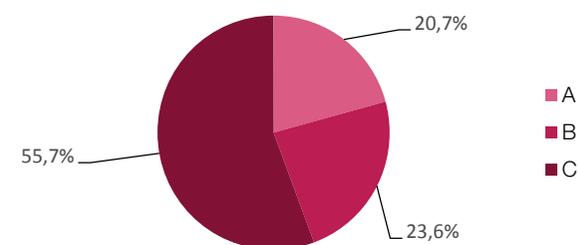
❁ Répartition des congés maladie par sexe

	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêt	Durée moyenne en nombre de jours	Pourcentage d'arrêts*
Femmes	2 094	19 097	9,1	1,2
Hommes	581	5 484	9,4	0,7
TOTAL GLOBAL	2 675	24 581	9,2	1,1

❁ Répartition des congés maladie par catégorie

	Nombre de jours d'arrêt	% de l'effectif total de l'UGA
A	5 098	20,7%
B	5 801	23,6%
C	13 682	55,7%
TOTAL GLOBAL	24 581	100,0%

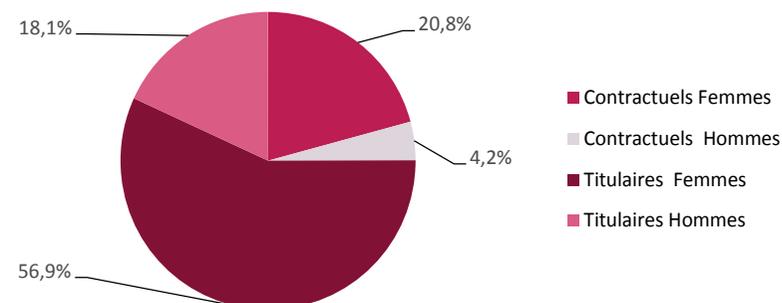
Répartition des jours d'arrêts par catégorie



❁ Répartition des congés maladie par statut et par sexe

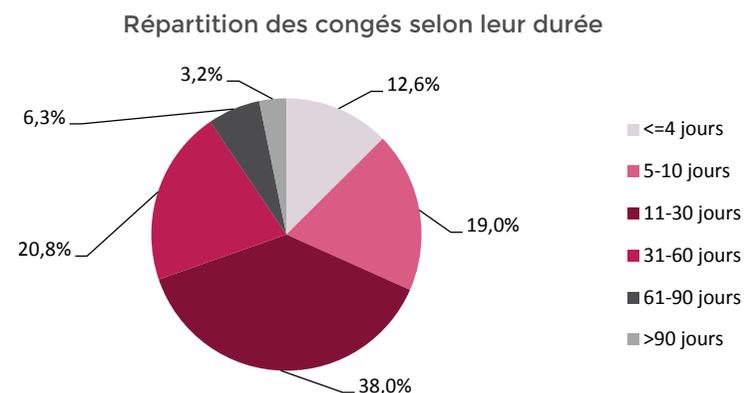
	Nombre de jours d'arrêt	% de l'effectif total de l'UGA
Contractuels Femmes	5 108	20,8%
Contractuels Hommes	1 026	4,2%
Titulaires Femmes	13 989	56,9%
Titulaires Hommes	4 458	18,1%
TOTAL GLOBAL	24 581	100,0%

Répartition des jours d'arrêts par statut et par sexe

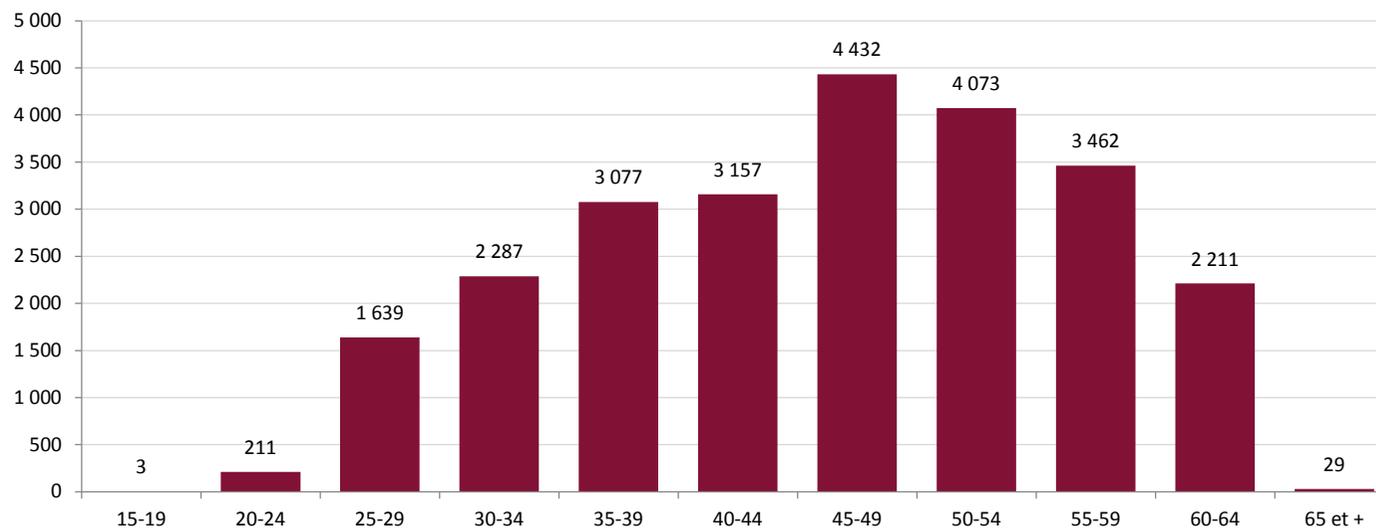


4.6. Fréquence et durée des congés maladie des agents BIATSS

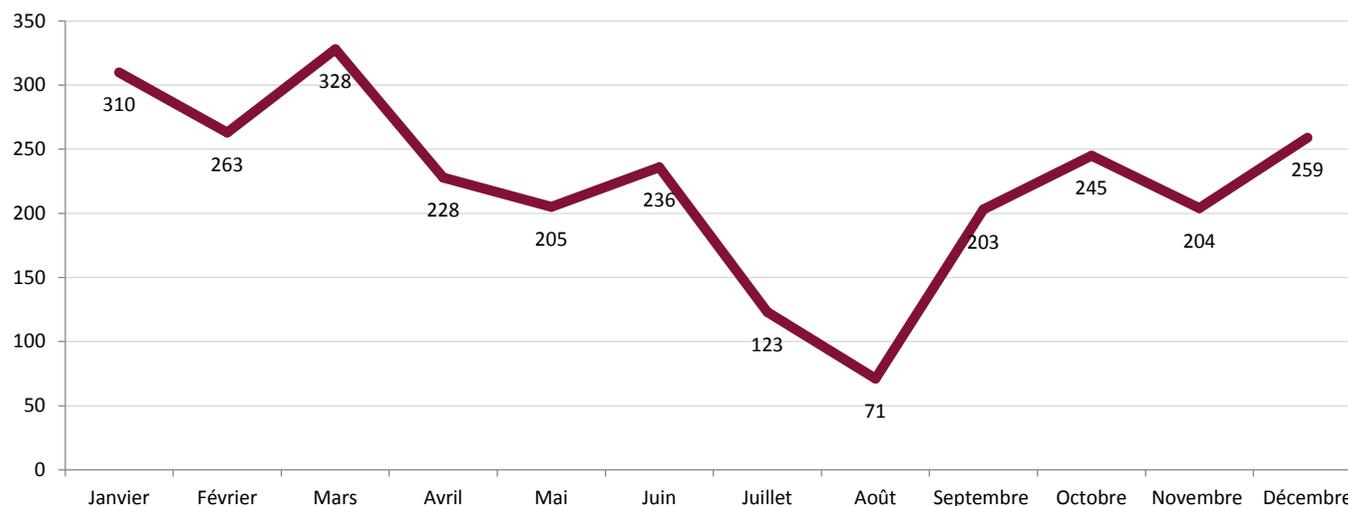
	Nombre de jours d'arrêt	% du total
<=4 jours	3 101	12,6%
5-10 jours	4 681	19,0%
11-30 jours	9 341	38,0%
31-60 jours	5 118	20,8%
61-90 jours	1 545	6,3%
>90 jours	795	3,2%
TOTAL GLOBAL	24 581	100,0%



Répartition du nombre de jours de congés maladie par tranches d'âge



Répartition du nombre de jours de congés maladie par mois



La date de début de congé est le critère utilisé pour comptabiliser le nombre d'arrêts par mois.

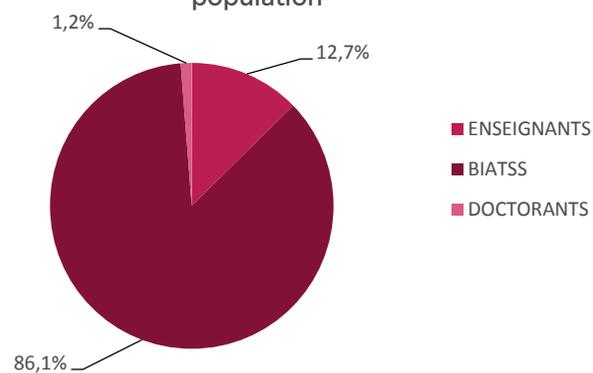
Exemple : un congé qui a commencé en février et qui se termine en juin est comptabilisé uniquement sur le mois de février.

4.7. Focus sur les arrêts d'une durée inférieure ou égale à cinq jours ♀

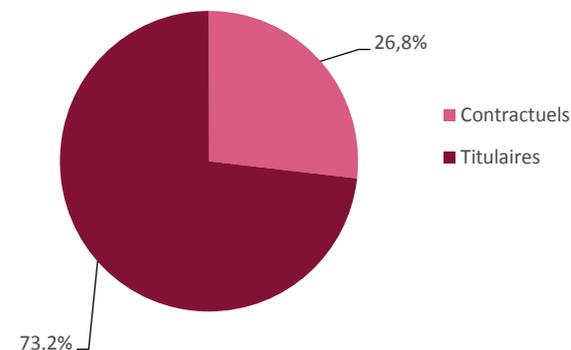
❁ Répartition du nombre de congés maladie d'une durée inférieure ou égale à cinq jours par type de population et par statut

		Arrêts <=5 jours	% du total
BIATSS	Contractuels	445	24,2%
	Titulaires	1 140	61,9%
TOTAL BIATSS		1 585	86,1%
ENSEIGNANTS	Contractuels	26	1,4%
	Titulaires	207	11,2%
TOTAL ENSEIGNANTS		233	12,7%
TOTAL DOCTORANTS		23	1,2%
TOTAL GLOBAL		1 841	100,0%

Répartition du nombre d'arrêts de congés maladie inférieurs ou égaux à 5 jours par type de population



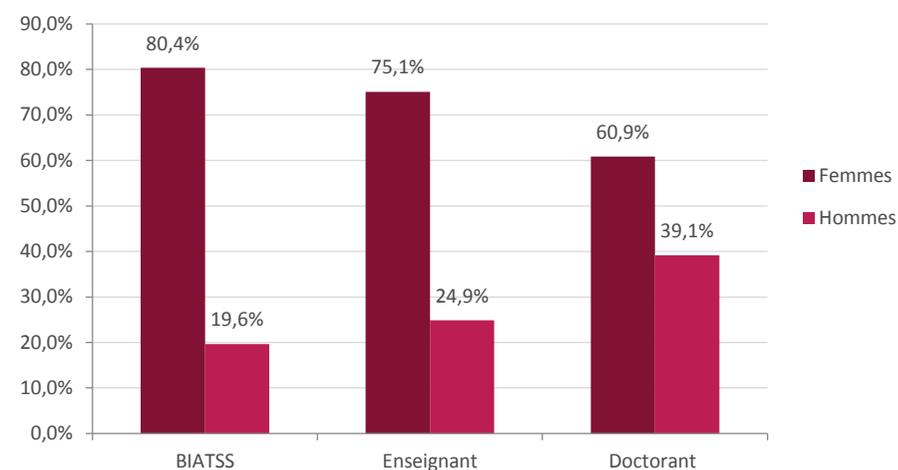
Répartition du nombre de congés maladie inférieurs ou égaux à 5 jours par statut



❁ Répartition du nombre de congés maladie d'une durée inférieure ou égale à cinq jours par type de population et par sexe

		Arrêts <=5 jours	Pourcentage de la population
BIATSS	Femmes	1 274	80,4%
	Hommes	311	19,6%
TOTAL BIATSS		1 585	100,0%
ENSEIGNANTS	Femmes	175	75,1%
	Hommes	58	24,9%
TOTAL ENSEIGNANTS		233	100,0%
DOCTORANTS	Femmes	14	60,9%
	Homme	9	39,1%
TOTAL DOCTORANTS		23	100,0%
TOTAL GLOBAL		1 841	

Répartition du nombre de congés maladie inférieurs ou égaux à 5 jours par type de population et par sexe



4.8. Répartition des accidents de travail par typologie d'accidents ☞

	Nombre d'accidents		Nombre de jours d'arrêts	Total
	Sans arrêt	Avec arrêt		
Accidents de service	25	33	1 112	58
Accidents de trajet	21	22	504	43
Accidents de mission	3	1	47	4
TOTAL	49	56	1 663	105

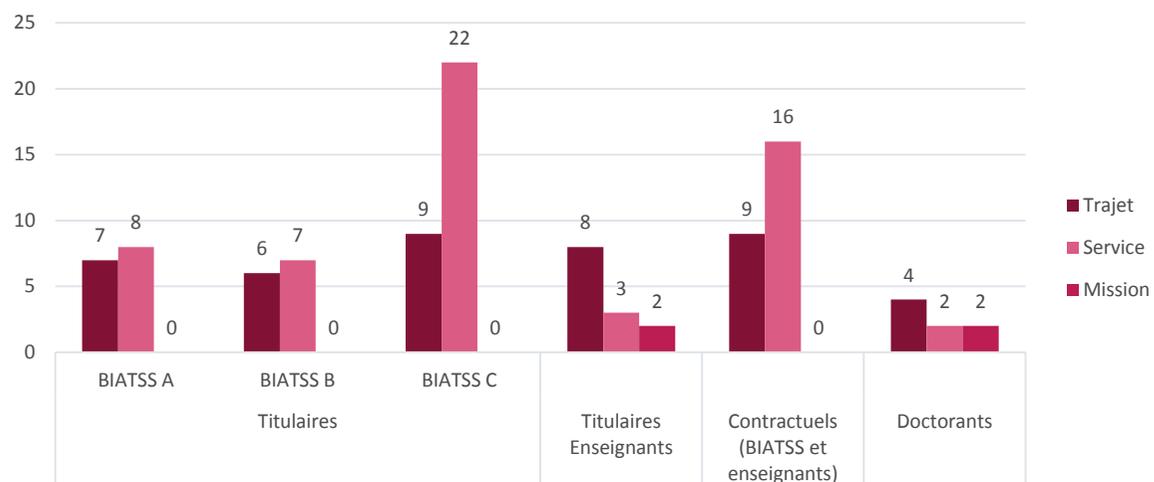
		Accidents de trajet	Accidents de service	Accidents de mission	Total
Titulaires BIATSS	A	7	8	0	15
	B	6	7	0	13
	C	9	22	0	31
Titulaires Enseignants		8	3	2	13
Contractuels (BIATSS et enseignants)		9	16	0	25
Doctorants		4	2	2	8
TOTAL		43	58	4	105

1663 jours d'arrêts pour accident de travail ont été comptabilisés en 2016, soit une moyenne de **29,7** jours d'arrêt par accident déclaré.

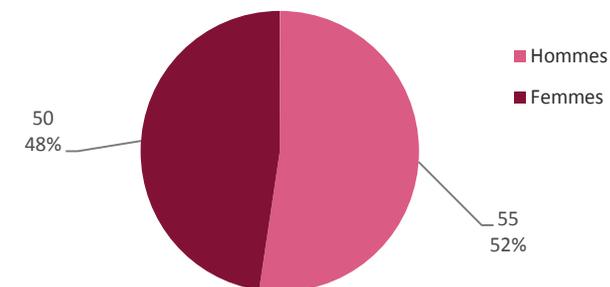
1178 jours d'arrêt pour des accidents du travail antérieurs à 2016 ont également été observés sur la période, soit un total de **2841** jours d'arrêt en 2016.

85 fiches "infos incidents" ont été recensées. Ces fiches correspondent à des incidents bénins ne nécessitant pas de soins médicaux. Leur but est de permettre l'analyse des incidents et la recherche des mesures de prévention. Elles n'ont pas pour vocation de remplacer les déclarations officielles d'accident du travail.

Répartition des accidents de travail par typologie d'accident, par population et par statut



Répartition du nombre d'accidents par sexe en 2016

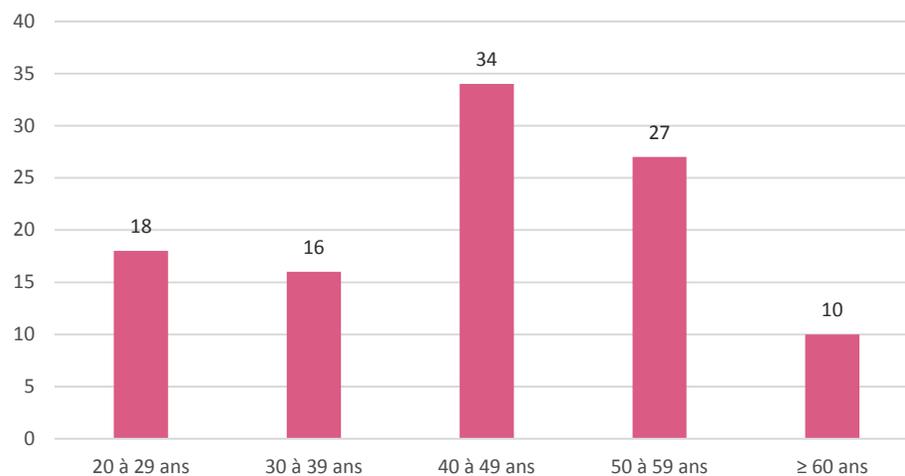


4.9. Répartition des accidents par population et par tranche d'âge

		< 20 ans	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	≥ 60 ans	Nombre d'accidents
Titulaires BIATSS	A	0	0	4	6	2	3	15
	B	0	0	2	5	5	1	13
	C	0	2	2	13	13	1	31
Titulaires Enseignants		0	0	2	3	6	2	13
Contractuels (BIATSS et enseignants)		0	8	6	7	1	3	25
Doctorants		0	8	0	0	0	0	8
TOTAL		0	18	16	34	27	10	105



Répartition du nombre d'accidents par tranche d'âges



Environ **1/3** des agents dont la tranche d'âge se situe entre **40 et 49** ans ont eu un accident du travail

4.10. Taux de fréquence et taux de gravité des accidents de travail

Taux de fréquence des accidents de travail	6,34
Taux de gravité des accidents de travail	0,32

Le taux de fréquence mesure le degré d'exposition des salariés aux risques, en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salariés. Il se calcule de la manière suivante :

Nombre d'accidents du travail avec arrêt × 1 000 000 / nb d'heures travaillées.

Le taux de gravité vise principalement à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail. Il se calcule de la manière suivante :

Nombre de jours d'arrêt × 1000 / nb d'heures travaillées

Nombre d'heures travaillées = nombre d'ETP au 31/12/2016*1607

4.11. Nombre d'accidents de travail par nature et siège de lésion

Type de risques	Nombre d'accidents de travail
Agression	1
Biologique	1
Chimique	2
Chute de hauteur	1
Chute de plain-pied	31
Circulation-routier	31
Equipement	11
Expérimentation animale	1
Faux-mouvements	2
Heurts-chocs	8
Manutention manuelle	13
Risques psychosociaux	1
Sport	1
Divers	1
TOTAL	105

Sièges de lésions	Nombre d'accidents de travail
Sièges internes	2
Yeux	3
Tête	3
Multiples	31
Membres supérieurs	11
Membres inférieurs	24
Mains	16
Dos	11
Tronc	4
TOTAL	105

4.12. Maladies professionnelles ♂

Nombre de maladies déclarées		Nombre de maladies reconnues		Nombre de déclarations en cours de traitement		Nombre de déclarations rejetées		Nombre de jours d'arrêts	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1	2		1	1			1		200

4.13. Taux de couverture des médecins de prévention auprès des personnels UGA

Les personnels de l'UGA sont suivis par 3 médecins du travail (2,3 ETP). Les médecins de prévention sont les conseillers de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,
- l'hygiène générale des locaux (salubrité, ventilation, ambiances de travail),
- l'adaptation des postes de travail et des techniques de travail,
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents ou de maladies professionnelles.

Les médecins de prévention ont deux missions spécifiques:

- la surveillance médicale du personnel en lien avec les conditions de travail et les risques professionnels. Le personnel (tous statuts confondus) exposé à un risque particulier (chimique, biologique, physique, radiologique, etc.) bénéficie d'une visite tous les 18 mois environ. Les autres agents ont une visite tous les 5 ans. Les visites à la demande sont possibles.
- l'action sur le milieu de travail « tiers-temps » en lien avec le conseiller de prévention si besoin : visite des locaux, adaptation des postes, concertation, participation à des actions de formation à la sécurité.

4.14. Nombre et typologie des visites réalisées

Nombre de visites périodiques	Surveillance médicale particulière annuelle	459
	Surveillance médicale quinquennale	567
Nombre de visites occasionnelles	A la demande de l'agent	269
	A la demande du médecin de prévention	39
	A la demande de l'employeur	17
TOTAL		1 351

Le taux de présence aux convocations est de **87%**.

76% des visites sont des visites périodiques dont **55%** de visites quinquennales et **45%** de surveillances médicales particulières (personnels exposés à des risques professionnels, des femmes enceintes, des personnels handicapés ou atteints de pathologies graves).

796 personnels BIATSS et **555** personnels enseignants ont bénéficié d'une visite médicale

4.15. Typologie et nombre de visites spontanées à la demande des agents

Souffrance au travail	86
Aménagement de poste	69
Santé	34
Congés maladie	16
Accident du travail/maladie professionnelle	9
Mutation	5
Urgence	3
Autre	47
TOTAL	269

Conclusions des visites médicales		
Aménagement du poste de travail	184 (dont 39 temps partiels thérapeutiques)	
Mutation/changement de poste	7	
Inaptitude temporaire	89	
Aptitudes spécifiques	Rayonnements ionisants	16
	Laser	8
	Altitude, environnement difficile	18
	Cariste	4
	Agent SSIAP	17
	RQTH	13
	Autre	3

Dans le cadre de ces visites, 24 études de postes ont été réalisées par les médecins de prévention.

4.16. Nombre d'agents sauveteurs secouristes du travail (SST) et d'agents de sécurité incendie, service à personnes (SSIAP)

Nombre d'agents sauveteurs secouristes du travail	493
Nombre d'agents SSIAP	39
Nombre d'assistants de prévention	60

4.17. Formations liées à la prévention des risques professionnels ♀

Actions de formation	BIATSS		Enseignants		Total agents formés	Volume horaire moyen par stagiaire
	Homme	Femme	Homme	Femme		
Assistant de prévention	7	7			14	26
Manipulation laser en sécurité	3		2		5	7
SSIAP initial	2				2	80
SSIAP recyclage	12				12	14
Travail sur cordes	1		1		2	16
Habilitations électriques	23				23	13
Habilitation autoclave	1	7		1	9	8
Maniement des extincteurs	23	20	1		44	2
Prévention des risques nanotechnologiques		2			2	7
Maîtrise des risques nanomatériaux		3			3	7
Manipulation des bouteilles de gaz	5				5	4
Nettoyage et décontamination	3	4			7	4
Sécurité manipulation gaz et azote	4			1	5	4
Chargé d'évacuation	4	2			6	7
Bonnes pratiques et prévention face aux risques chimiques	1	12			13	2
Expérimentation animale		3			3	49

177 agents ont été formés au brevet de sauveteur secouriste du travail (27 en formation initiale et 150 en recyclage). Il n'y a pas eu d'agent CHSCT formé en 2016.

4.18. Actions menées par le CHSCT

3 visites d'unités ont été réalisées par le CHSCT (Ecole des Houches, service gestion parc reprographie centrale et l'IUG).

L'UGA a organisé des journées d'information sur tous les risques existants sur le campus. Les "jeudis de la sécurité" ont rassemblé 673 personnes sur 21 sessions.

4.19. Psychologue du travail et espace écoute ♀

L'objectif de ce service individualisé, anonyme et confidentiel est de permettre à tous les personnels de l'Université Grenoble Alpes qui en ressentent le besoin d'aborder les sujets d'ordre professionnel ou personnel pouvant occasionner un sentiment ou une situation de mal-être au travail. Il est ouvert et accessible à l'ensemble des agents.

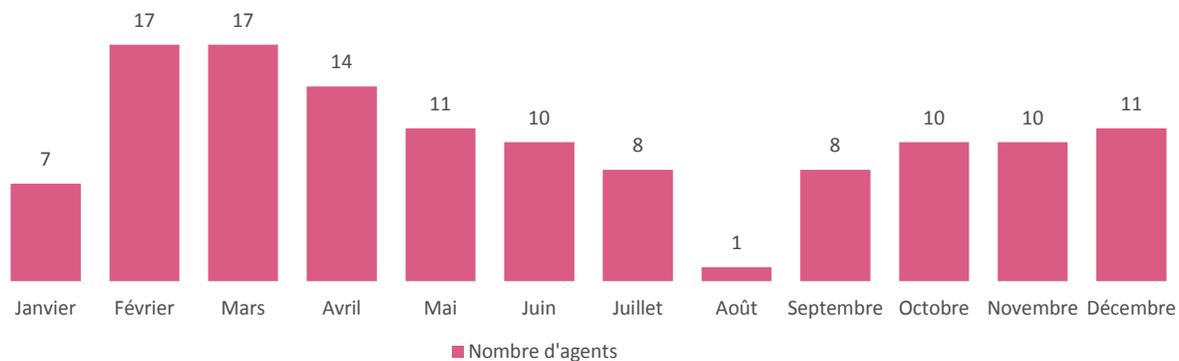
La psychologue du travail propose une écoute et un accompagnement psychologique à vocation non thérapeutique. Les agents peuvent aborder toutes les problématiques de travail ou des problèmes connexes ayant une incidence directe sur les conditions de travail.



Santé et qualité de vie au travail

Quand elle évalue que l'état de santé psychologique de l'agent est dégradé ou peut l'être rapidement, elle oriente les agents vers les services compétents pour une prise en charge plus poussée : psychologue ou psychiatre, médecine du travail, médecin traitant.

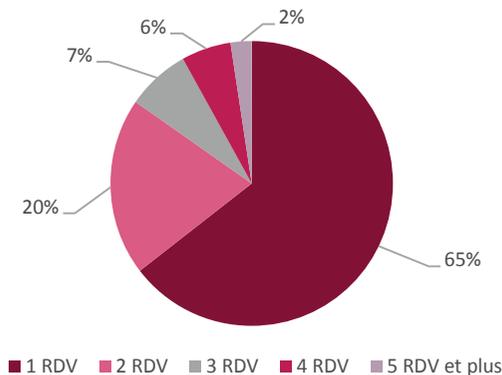
Nombre d'agents reçus dans le cadre de l'espace écoute



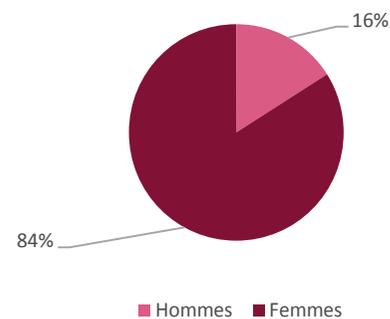
124 agents ont été accueillis dans le cadre de l'espace écoute.

35% des agents reçus en entretien demandent ensuite un suivi sur 2 à 5 séances et plus.

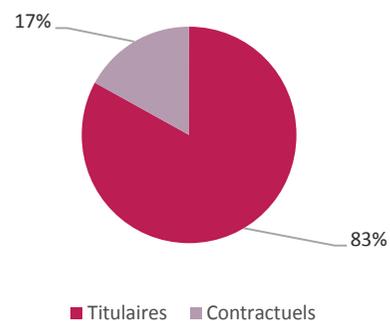
Nombre d'entretiens par agent



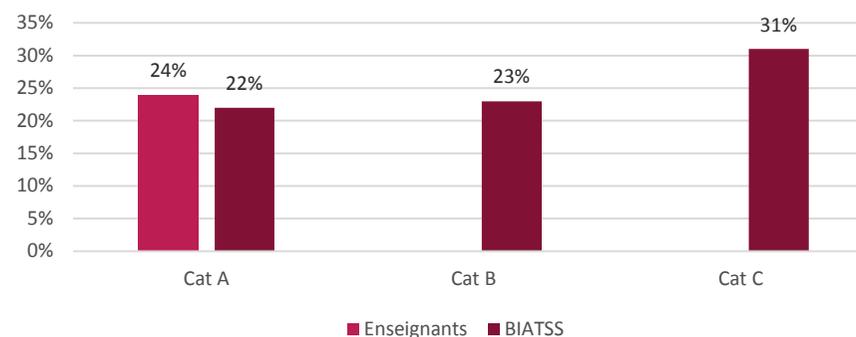
Répartition des agents reçus en entretien par sexe



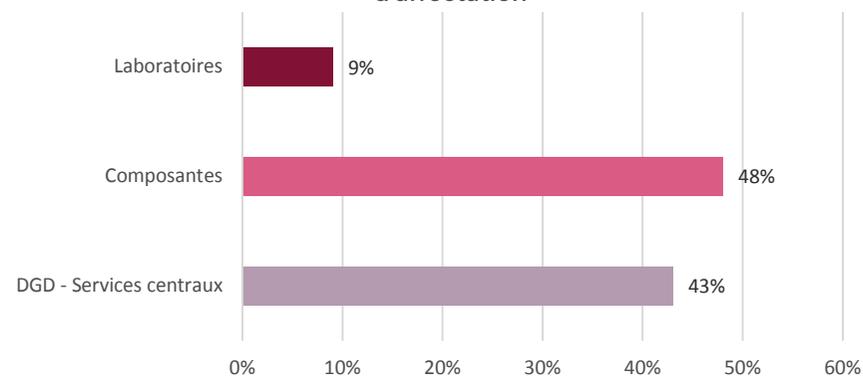
Répartition des agents reçus en entretien par statut



Répartition des agents reçus en entretien par population et par catégorie FP



Répartition des agents reçus en entretien par structure d'affectation



Les sujets abordés durant ces entretiens, pouvant occasionner un sentiment ou une situation de mal-être au travail, sont variés. Les motifs les plus récurrents sont les situations de conflits, la surcharge de travail, les problèmes de gestion du stress et le sentiment d'injustice. Plusieurs suites ont pu être données à ces entretiens :

- orientation vers un psychologue, un psychiatre, le médecin traitant
- orientation vers l'espace accompagnement des parcours professionnels (EAPP)
- orientation vers les médecins de prévention
- orientation vers le manager ou la DGDRH
- proposition d'une médiation interne, etc.

4.20. Prévention des risques psycho-sociaux

Le CHSCT, le 23 mai 2016, et le comité technique, le 16 juin 2016, ont adopté le dispositif relatif à la prévention et à la lutte contre les risques psycho-sociaux (RPS) de l'UGA qui s'organise en 2 comités :

- le comité d'intervention qui étudie les alertes à leur arrivée, met en place les actions liées à des situations urgentes ou de tension
- le comité de prévention qui assure une veille, préconise, suit et évalue les actions visant à prévenir les RPS à partir des risques identifiés.

Le comité de prévention

4 réunions du comité de prévention ont été tenues pour définir les actions de prévention à mettre en place et le mode de fonctionnement du comité. Une première réunion a eu pour objectif d'établir une typologie des situations de RPS rencontrées.

Après analyse des problématiques et situations relevées par les médecins de prévention, la psychologue du travail, les médiateurs et l'assistante sociale, plusieurs thèmes ont été prioritaires. Ce diagnostic a permis de définir des thématiques traitées en atelier autour des sujets suivants : charte de temps, accueil des nouveaux arrivants, évolution du travail des enseignants.

Le comité d'intervention

24 alertes ont été portées devant le comité d'intervention en 2016 (16 individuelles et 8 collectives).

Au 31 décembre 2016, toutes situations confondues, 9 sont considérées comme closes, 6 sont en veille et 9 en cours de traitement.

Typologies des alertes	Nombre d'alertes
Conflit interpersonnel	8
Santé/ handicap	2
Relations de travail/dégradation des rapports sociaux	14
Organisation du travail/management	5
Autres (mal être, conflit de valeur...)	3
Hors champ d'intervention du comité	2
TOTAL	34

Une alerte peut recouvrir plusieurs typologies.

224 personnes ont sollicité le service social dont 1 visite à domicile.

Sur 33 semaines travaillées, l'assistante sociale a réalisé 248 entretiens (les mêmes personnes ont pu être reçues plusieurs fois).

4.21. Assistante sociale

Le service social est ouvert à tous les personnels de l'université : titulaires, contractuels et doctorants englobant les sites de Saint Martin d'Hères, Grenoble et Valence ainsi qu'aux personnels retraités. L'assistante sociale apporte à tous les personnels de l'université, une écoute, une aide, des informations lors des questionnements ou difficultés rencontrés dans les domaines de la vie professionnelle ou privée. Les motifs évoqués lors de ces entretiens sont liés majoritairement à la vie privée des agents :

- problèmes liés à une séparation
- problèmes liés à la santé
- problèmes financiers
- problèmes de trop perçu en cas d'arrêt maladie ou 1/2 traitement
- problèmes liés à des arrêts maladie de courte et longue durée
- problèmes de souffrance au travail
- problèmes liés au handicap



L'activité de l'assistante sociale s'articule autour de 3 thématiques : les aides financières (dont le prêt à taux zéro), le dispositif logement et les actions collectives.

	Nombre de commissions	Nombre de dossiers présentés	Nombre d'attributions
Les aides financières	12	81	77
Les prêts à taux zéro	6		8
Les demandes de logement	10	29	22

77 aides ont été attribuées pour un montant total de **37 888,35 euros**. Elles ont été versées soit directement aux agents, soit à des tiers tels que les bailleurs, l'EDF, les impôts, etc.

Dans le cadre du prêt à taux zéro, **8** agents ont vu leur dossier traité pour un montant total de **10 400 euros**.

150 agents restent en attente d'un logement.

Des actions collectives ont été mises en place en partenariat avec le CNRS. Les thèmes abordés lors de ces séances gratuites d'information étaient liés aux problématiques exprimées par les agents reçus en entretien.

4.22. Actions réalisées par la Direction générale déléguée aux ressources humaines – Direction de l'environnement social

Le montant total des actions réalisées s'élève à **28 664 euros**, **23 000 euros** pour l'arbre de Noël (soit un coût moyen de **40 euros** par enfant) et **5664 euros** pour la journée des personnels.

Journée des personnels

Pour sa première rentrée universitaire, l'Université Grenoble Alpes a invité tous ses personnels à une journée d'animations, d'échanges et de présentation de ses services administratifs sur le campus de Saint Martin d'Hères.

20 stands conduits par plus de **50** personnels mobilisés ont permis de présenter les missions, l'organisation des directions générales et services et ont apporté des conseils auprès de **1400** agents environ. **4** stands ont été animés par nos partenaires (MGEN, CASDEN, EXECO, CAESUG) qui ont proposé des jeux et remis de nombreux goodies et **4** stands par des représentants des personnels.

- Plus de **4000** plaquettes ont été distribuées.
- **94** vélos ont été révisés en **4** jours (3 jours sur le campus de Saint Martin d'Hères et un jour sur le campus de Valence) en partenariat avec des prestataires.
- **50** initiations aux véhicules électriques **3** roues ont été effectuées.
- **1** conférence sur la santé a été organisée.
- **2** spectacles à l'Amphidice et 1h30 de concert ont été proposés.

Arbre de Noël

Deux arbres de Noël se sont tenus en 2016 : un pour la première fois sur le site de Valence et un sur le site Grenoble. **563** enfants des personnels (**89** enfants à Valence et **474** à Grenoble) ont participé à cet évènement. Parmi les animations proposées les enfants ont pu profiter de goûters et de confiseries et participer à :

- des espaces de jeux
- un mur d'expression (dessin),
- des ateliers de cirque,
- des ateliers de maquillage,

Santé et qualité de vie au travail

- des spectacles d'un magicien et de troubadours.

Signature de conventions avec des partenaires

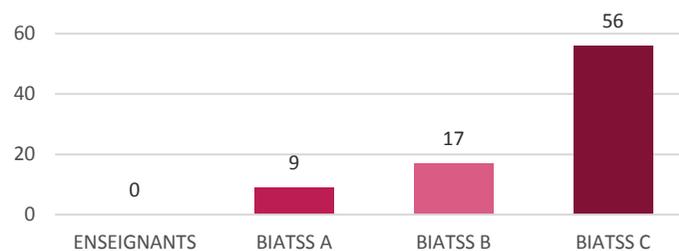
- MGEN : informations et actions en direction des personnels sur le système de santé et protection sociale, l'action sociale, la perte d'autonomie et sur la prévention de la santé.
- CROUS : accès à des logements lors de situations d'urgence (séparation, sinistre, violence, ...).
- SDIS 38 : reconnaissance de l'engagement citoyen des agents par la couverture lors des absences occasionnées lors d'interventions urgentes ou d'actions de formation.

4.23. Répartition des agents bénéficiaires de prestations sociales

Les prestations sociales sont accessibles à tous les agents stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels justifiant d'un CDI ou d'un CDD d'une durée minimale de 6 mois. Les prestations sociales liées à la restauration sont accessibles à tous les personnels.

	Enseignants	BIATSS A	BIATSS B	BIATSS C	Total
Frais de séjours vacances		82	103	116	301
Périscolaire		125	119	183	427
Séjour pour enfant en situation de handicap	12	2	9	9	32
Aide à l'installation suite à un évènement familial		1		2	3
Aides frais d'inscription à l'université				3	3

Répartition des agents bénéficiaires d'aides exceptionnelles par type de population et catégorie



Les aides et prêts exceptionnels ont pour objectif d'apporter une aide aux agents qui doivent faire face à des difficultés financières liées à la santé, au surendettement, au logement ou à la famille (accident, divorce, etc.). Elles sont limitées à une par an, avec un plafond. Ces demandes sont instruites par l'assistance sociale et présentées de manière anonyme devant une commission d'aide.



4.24. Répartition des dépenses en prestations sociales

	Montant en €
Frais de séjours vacances	18 957,99 €
Périscolaire	33 508,62 €
Séjour pour enfant en situation de handicap	52 755,74 €
Aide à l'installation suite à un évènement familial	1 125,00 €
Aide aux frais d'inscription à l'université des enfants des personnels non boursiers	450,00 €
Aides exceptionnelles	38 942,98 €
Restauration	243 612,55 €
TOTAL	389 352,88 €

Il n'y a pas de participation de l'établissement dans la mesure où aucune prestation inter-ministérielle n'existe pour ces activités.

L'UGA verse également une subvention de **387 930** euros au CAESUG (Comité d'Action et d'Entraide Sociales du CNRS grenoblois et des Universités de Grenoble) (+ **11 781** euros d'assurance pour les différentes activités), subvention qui lui permet d'organiser des activités sportives, culturelles, de loisirs intéressant les personnels, et leurs ayants droit mais également d'assurer les salaires et ses charges de fonctionnement.

	Nombre de dossiers pris en charge	Coût total	Subvention CAESUG	Part famille	Participation établissement
Séjours vacances	162	188 679 €	85 010 €	100 845 €	2 823 €
Activités enfance (colonies, séjours linguistiques, activités de loisirs...)	1000	250 638 €	109 381 €	135 012 €	6 245 €

	Nombre de bénéficiaires	Coût total	Subvention CAESUG	Part famille	Participation établissement
Activités adulte (sport)	1540	98 716 €	28 028 €	70687	0
Activités adulte (culture)	468	13 909 €	4 364 €	9545	0

Un agent peut être inscrit à plusieurs activités et sur deux années universitaires (2015/2016 et 2016/2017).

4.25. Transport

Les personnels, titulaires et contractuels, peuvent bénéficier de la prise en charge partielle du coût des abonnements correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, et ce quel que soit leur site d'affectation.

1634 agents ayant déposé un dossier ont pu obtenir un remboursement. L'ensemble de ses remboursements s'élève à **367 677** euros, soit une moyenne de **255** euros remboursés.

La participation de l'établissement correspond à une subvention versée à l'agent par l'UGA au titre des prestations inter-ministérielles.



4.26. Capital décès

Le capital décès est une prestation versée par l'employeur aux ayants droit des fonctionnaires décédés. Cette prestation est obligatoire. Il permet aux proches du défunt de faire face aux frais immédiats, notamment les frais d'obsèques.

Le capital décès versé en 2016 par l'UGA à 2 ayants droit s'élève à **27 216** euros (montant forfait de **13 608** euros par agent).

4.27. Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ♀

Sont reconnus comme agents BOE, les agents répondant aux conditions prévues dans l'article Art-L.5212,13 du code du travail modifié par la loi n°2006-492 du 26 mai 2006 - art 5.

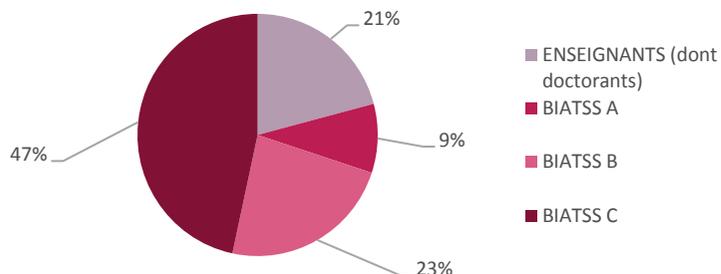
Au 31 décembre 2016, **163** agents sont reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Sont comptabilisés les agents qui ont fait valoir leurs droits auprès de l'établissement et ayant leur situation à jour au 31 décembre 2016.

Titulaires de l'allocation adulte handicapé	2
Bénéficiaires de l'allocation temporaire d'invalidité	14
Titulaires d'un emploi réservé défense	1
Titulaires d'une carte d'invalidité	14
titulaires d'une pension d'invalidité	6
Agents reclassés	2
Titulaires d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)	127
TOTAL	163

🌸 Nombre d'agents reconnus BOE par type de population

Répartition des BOE par type de population

ENSEIGNANTS (dont doctorants)		34
BIATSS	A	15
	B	38
	C	76



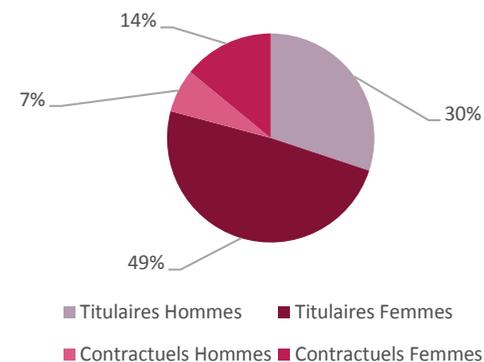
78% des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont reconnus via une RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).



🌸 Nombre d'agents reconnus BOE par statut et par sexe

Titulaires		Contractuels	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
49	80	11	23

Répartition des BOE par statut et par sexe



4.28. Les recrutements BOE ♀

5 agents BIATSS ont été recrutés 2016 dans le cadre de recrutements spécifiques aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, recrutements qui permettent aux agents de devenir titulaires sans passer de concours à l'issue d'un contrat d'un an et d'un entretien avec un jury.

Près de **80%** des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des titulaires.

		Hommes	Femmes
BIATSS	A	0	0
	B	1	1
	C		3

5 autres agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi et titulaires d'une RQTH ont été recrutés via des recrutements non réservés.

		Hommes	Femmes
DOCTORANTS		1	1
BIATSS	A		
	B	1	
	C		2

4.29. Taux d'emploi des personnels BOE

La date d'observation est au 31 décembre 2016. L'effectif pris en compte pour le calcul du taux d'emploi des personnels BOE (soit **5724**) est différent de l'effectif social. Il comprend tous les agents en activité rémunérés au 31 décembre 2016. Il exclut les agents effectuant un remplacement momentané, les contractuels rémunérés au taux horaire, les contrats aidés, les contrats étudiants et les apprentis.

Comme tout employeur public employant plus de 20 personnes, l'UGA est tenue d'employer au moins 6% de personnels en situation de handicap, c'est-à-dire des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi.



Santé et qualité de vie au travail

Le taux d'emploi direct est la part des travailleurs handicapés dans l'effectif de l'établissement. Celui-ci est de **2,84%**.

Le taux d'emploi indirect ou taux d'emploi légal est le taux d'emploi qui prend en compte les travailleurs handicapés déclarés ainsi que les dépenses donnant lieu à des dépenses déductibles (dépenses qui n'ont pas fait l'objet d'une demande d'aide au FIPH, qui comprennent les travaux d'aménagement, les achats auprès des ESA-ESAT, les transports adaptés, etc.).

Celui-ci est de **3,47%**.

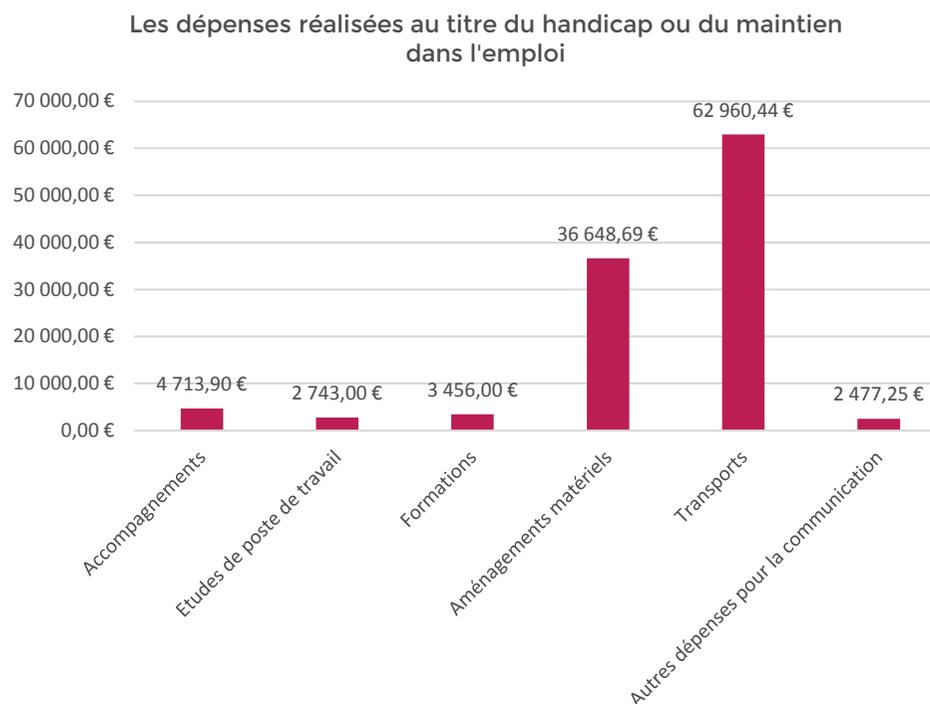
4.30. Aménagements spécifiques

70 aménagements spécifiques ont été mis en place au cours de l'année 2016, **9%** pour des agents contractuels et **91%** pour des agents titulaires.

Sur les **70** aménagements réalisés, **53** ont été destinés à des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit **76%** des aménagements.

Dépenses réalisées au titre du handicap ou du maintien dans l'emploi

Nature des aménagements	Nombre d'actions concernées	Montants alloués
Les accompagnements	2	4 713,90 €
Les études de poste de travail	1	2 743,00 €
Les formations	3	3 456,00 €
les aménagements matériels	55	36 648,69 €
Les transports	9	62 960,44 €
Autres dépenses pour la communication	2	2 477,25 €
TOTAL	72	112 999,28 €



Les principaux postes de dépenses sont les transports adaptés (domicile - travail) et les aménagements matériels (siège ergonomique, bureau à hauteur variable, appareillage auditif, etc.).

Les dépenses peuvent être prises en charge par le FIPH (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) et par l'université. En 2016, le FIPH a remboursé à hauteur de **68%** les dépenses engagées pour le handicap.

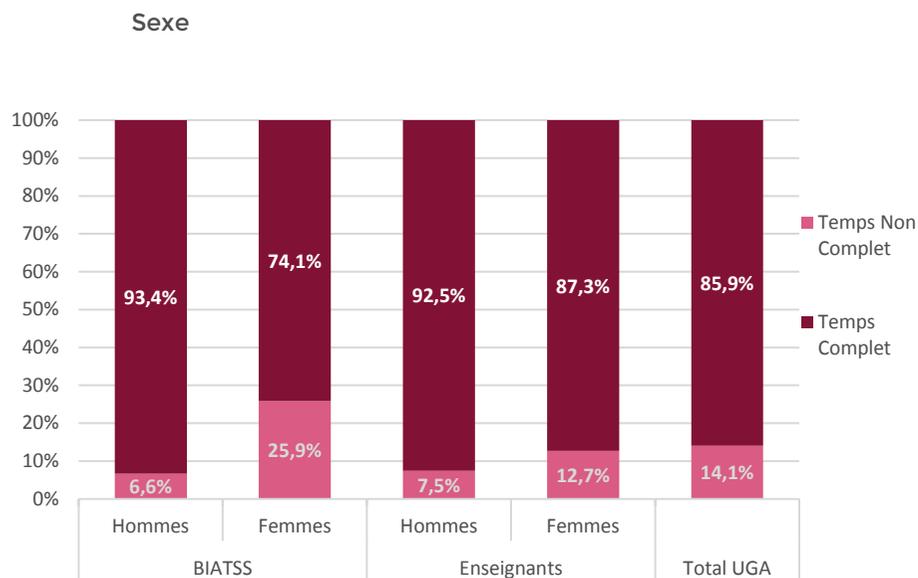


4.31. Répartition des effectifs selon la durée du travail ♂

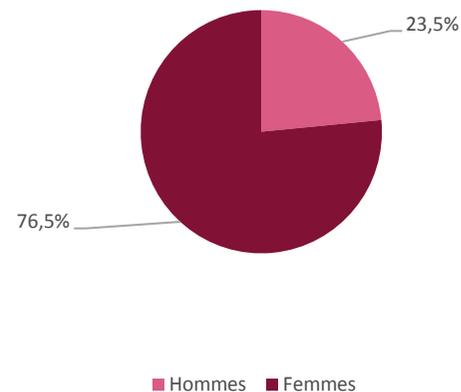
Un agent est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%, qu'il soit affecté dans une structure ou deux à 50/50 par exemple.

Un agent à temps non complet est un agent qui travaille à une quotité inférieure à 100% (temps partiel, temps incomplet ou temps partiel thérapeutique).

Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent qui peut décider de reprendre son activité à 100%. Le temps incomplet est un temps de travail choisi par l'établissement en fonction de ses besoins. Le temps partiel thérapeutique est attribué après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée.



Répartition des agents à temps non complet par sexe

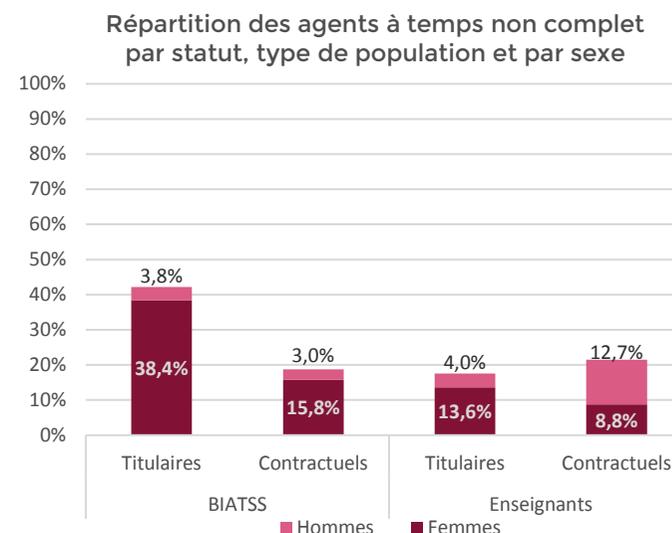
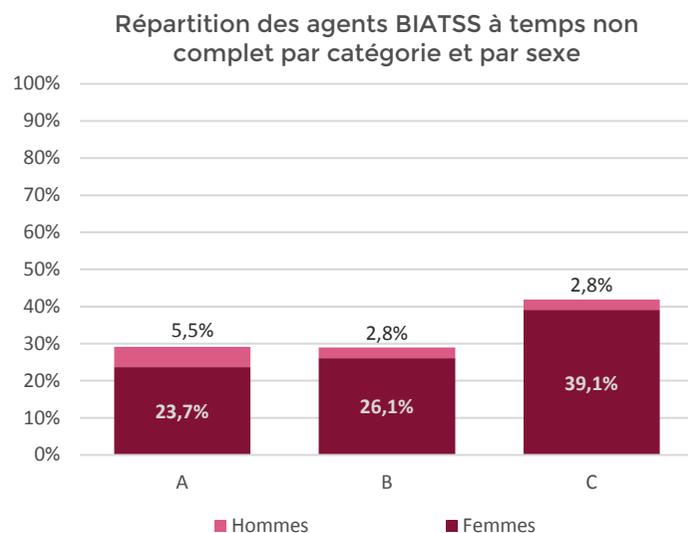


Parmi les **494** agents BIATSS à temps non complet, **39,1%** sont des femmes de catégorie C et **5,5%** sont des hommes de catégorie A.

Parmi les **810** agents de l'UGA à temps non complet, **38,4%** sont des agents BIATSS titulaires de sexe féminin et **12,7%** sont des enseignants hommes contractuels.

Plus de **3** personnes sur **5** (**62%**) sont des femmes travaillant à **80%** ou à **50%**. Elles représentent respectivement **41,5%** et **20,5%** des agents à temps non complet.

Près de la moitié (**46,5%**) des agents à temps non complet travaillent à **80%**.



❁ Répartition des agents à temps non complet par catégorie, corps/type de contrat et par quotité

		Moins de 50%		50%		60%		70%		80%		90%		Total	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Titulaires	A				1		4		3	10	52		12	82	
	B			1	7	1	2		3	9	78	1	11	113	
	C			4	13		11		10	4	97	1	7	147	
TOTAL Titulaires BIATSS				5	21	1	17		16	23	227	2	30	342	
Contractuels	Permanent	A		1	1	6	1	2		6	6	1	1	25	
		B				3				1	11		3	18	
		C		1	2	12	1	1		7	18		3	45	
	Temporaire	A	2	5	4	8	3		1	2	4	8			37
		B			2	4		1		3		2			12
		C			2	4		2			7				15
TOTAL Contractuels BIATSS		2	7	11	37	5	6	1	19	4	52	1	7	152	
TOTAL BIATSS		2	7	16	58	6	23	1	35	27	279	3	37	494	



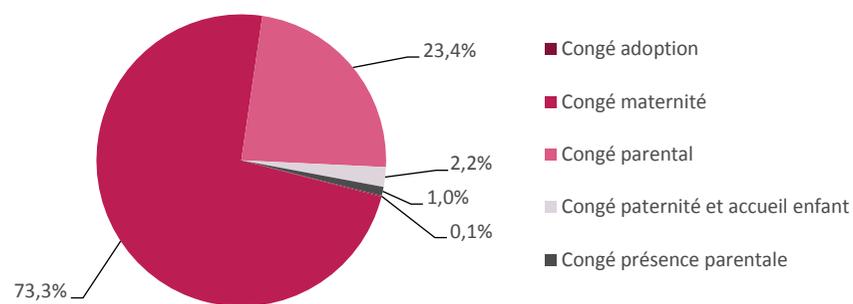
			Moins de 50%		50%		60%		70%		80%		90%		Total		
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Titulaires	Ens. Chercheurs				3	7		3		2	10	38	1	3	67		
	Enseignants HU							1							1		
	Ens. 1er degré				4	9									13		
	Ens. 2nd degré				10	22		3		3	3	18			59		
	Inform. Orient Educ.					2									2		
TOTAL Titulaires Enseignants					17	40		6	1	5	13	56	1	3	142		
Contractuels	CDI	Permanent				1			2		1				4		
	CDD	Temporaire	Enseignants chercheurs			1	5									6	
			PR associé (mi-temps)			14	3									17	
			MCF associé (mi-temps)			35	14										49
			ATER (mi-temps)			25	18										43
			PUPH associé (mi-temps)			5	1										6
			MCUPH associé (mi-temps)			6	1										7
			Ens. 2nd degré				3	8				1					12
Enseignants CDD				13	17										30		
TOTAL Contractuels Enseignants					102	68			2	1	1			174			
TOTAL Enseignants			0	0	119	108	0	6	1	7	14	57	1	3	316		
TOTAL UGA			2	7	135	166	6	29	2	42	41	336	4	40	810		

4.32. Congés spécifiques familiaux

	BIATSS		Enseignants		Doctorants		Total	
	Nombre d'agents	Nombre de jours						
Congé adoption			1	22			1	22
Congé maternité	71	6 910	60	5 242	11	943	142	13 095
Congé parental	19	2 756	10	1 425			29	4 181
Congé présence parentale	1	60	1	113			2	173
Congé paternité et accueil enfant	11	121	23	258	1	11	35	390
TOTAL GLOBAL	102	9 847	95	7 060	12	954	209	17 861

Il n'y a pas eu de congé solidarité familiale pris en 2016.

Répartition du nombre de jours pris dans le cadre de congés pour raisons familiales



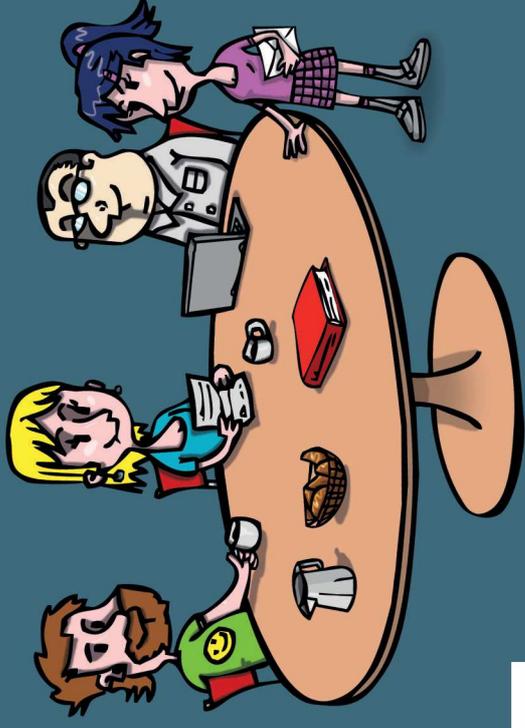
4.33. Compte Epargne Temps (CET) ♀

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'agents ayant ouvert un CET	25	80	105
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET par le report de congés annuels non consommés	96	221	317
Nombre d'agents ayant exercé leur droit d'option sous forme de congés	6	8	14

962 jours ont été indemnisés.

140 jours ont été utilisés sous forme d'épargne retraite (RAFP : retraite additionnelle de la Fonction Publique).

261 jours ont été utilisés sous forme de congés. Le rapport au nombre d'agents ayant exercé leur droit d'option est important. Cela s'explique par le départ à la retraite de plusieurs agents ayant soldé leur compte pour bénéficier d'un départ anticipé.



VIE INSTITUTIONNELLE

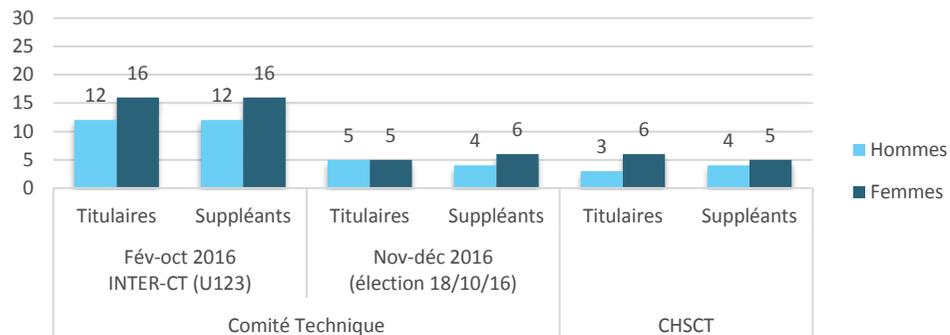
5. Dialogue social

5.1. Répartition par sexe des représentants du personnel par type d'instance (CT, CHSCT, CPE et CCPANT) ♂

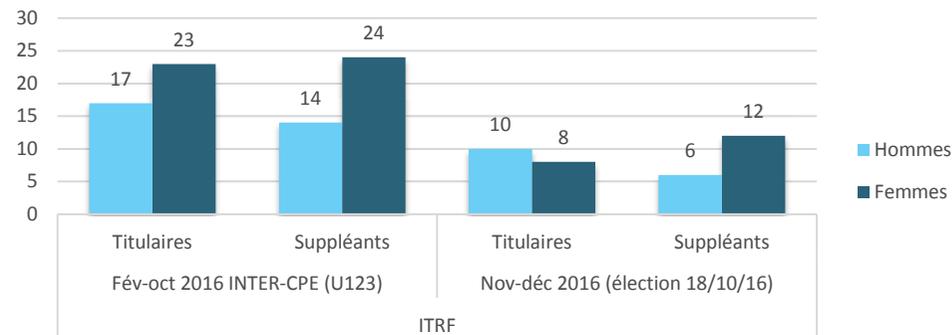
			Hommes	Femmes	Total	
Comité Technique	Fév-oct <i>INTER-CT (U123)</i>	2016 Titulaires	12	16	28	
		Suppléants	12	16	28	
	Nov-déc <i>(élection 18/10/16)</i>	2016 Titulaires	5	5	10	
		Suppléants	4	6	10	
CHSCT			Titulaires	3	6	9
			Suppléants	4	5	9
CPE ITRF	Fév-oct <i>INTER-CPE (U123)</i>	2016 Titulaires	17	23	40	
		Suppléants	14	24	38	
	Nov-déc <i>(élection 18/10/16)</i>	2016 Titulaires	10	8	18	
		Suppléants	6	12	18	
CPE AENES	Fév-oct <i>INTER-CPE (U123)</i>	2016 Titulaires	8	24	32	
		Suppléants	6	26	32	
	Nov-déc <i>(élection 18/10/16)</i>	2016 Titulaires	1	11	12	
		Suppléants	4	8	12	
CPE BIB	Fév-oct <i>INTER-CPE (U123)</i>	2016 Titulaires	12	6	18	
		Suppléants	5	13	18	
	Nov-déc <i>(élection 18/10/16)</i>	2016 Titulaires	5	7	12	
		Suppléants	3	9	12	
CCPANT	Fév-oct <i>INTER-CCPANT (U123)</i>	2016 Titulaires	10	27	37	
		Suppléants	11	22	33	
	Nov-déc <i>(élection 18/10/16)</i>	2016 Titulaires	7	9	16	
		Suppléants	6	10	16	



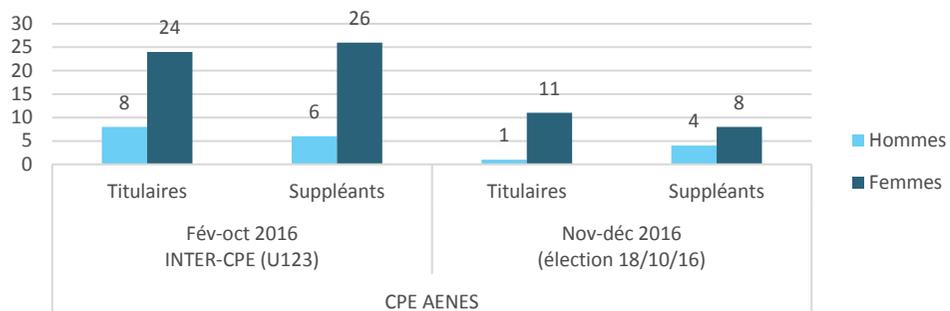
Répartition des représentants du personnels au CT et CHSCT



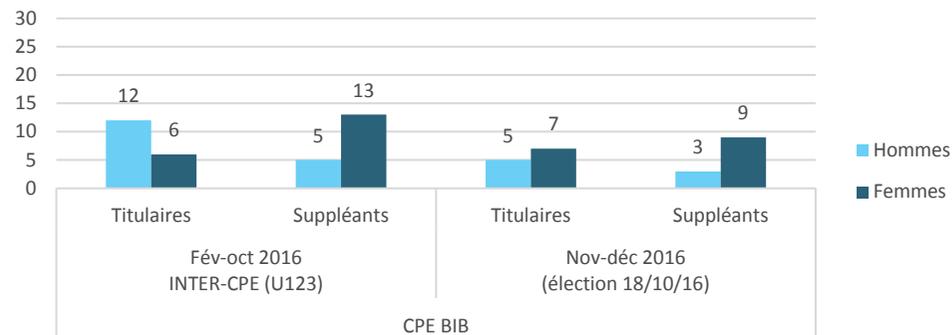
Répartition des représentants du personnels à la CPE des ITRF



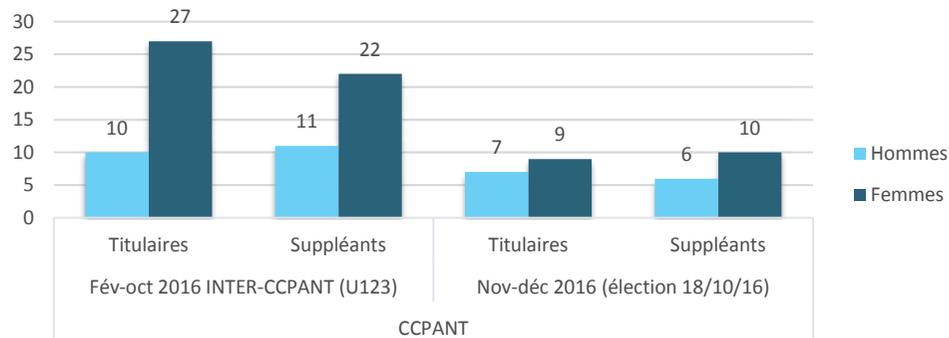
Répartition des représentants du personnel à la CPE des AENES



Répartition des représentants du personnel à la CPE des BIB



Répartition des représentants du personnels à la CCPANT



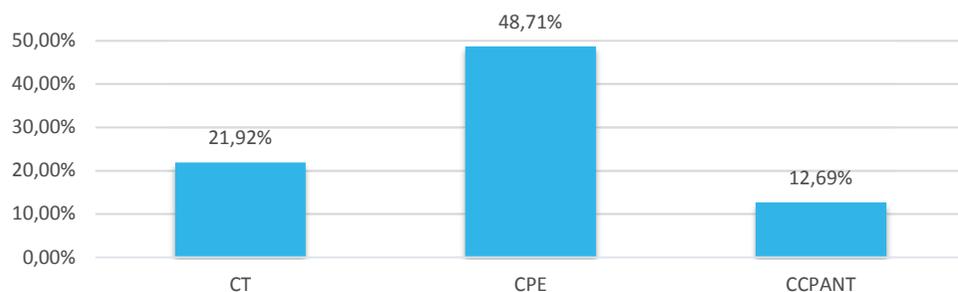
5.2. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type

Comité technique		13 <i>dont deux reconvoctions</i>
CHSCT		4
CPE	Groupe I ITRF	9
	Groupe II AENES	8
	Groupe III BIB	3
TOTAL CPE		20
CCPANT		3

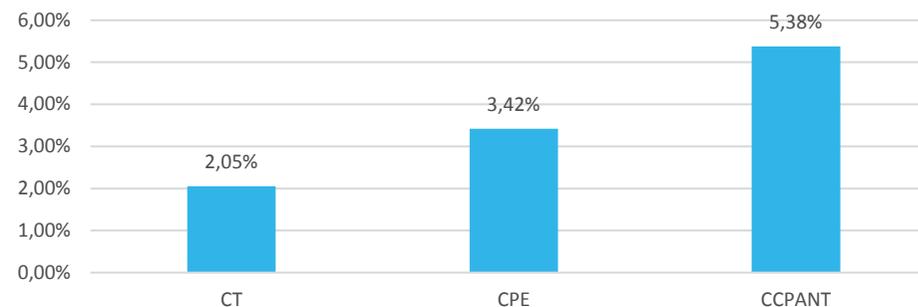
5.3. Taux de participation aux élections professionnelles par instance

Données générales

Taux de participation aux élections professionnelles par type d'instance



Pourcentage de votes blancs ou nuls par type d'instance



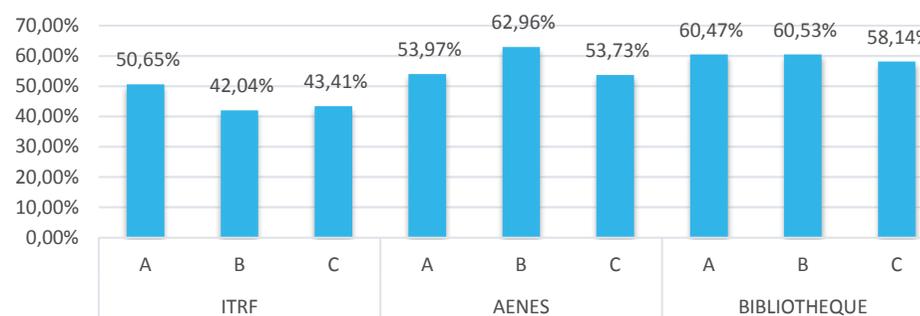
❁ Comité technique (CT)

Sièges à pourvoir	10
Nombre d'électeurs inscrits	6 218
Nombre de votants	1 363
Taux de participation (votants/inscrits) en %	22%
Nombre de bulletins blancs ou nuls	28
Nombre de suffrages valablement exprimés	1 335
Nombre de listes présentées	6

❁ Comité paritaire de l'établissement (CPE)

	ITRF			AENES			BIBLIOTHEQUE			TOTAL
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
Sièges à pourvoir	3	3	3	2	2	3	2	2	2	22
Nombre d'électeurs inscrits	383	383	387	63	81	201	43	38	43	1 622
Nombre de votants	194	161	168	34	51	108	26	23	25	790
Taux de participation (votants/inscrits) en %	50,65%	42,04%	43,41%	53,97%	62,96%	53,73%	60,47%	60,53%	58,14%	48,71%
Nombre de bulletins blancs ou nuls	2	6	6	2	1	4	6	0	0	27
Nombre de suffrages valablement exprimés	192	155	162	32	50	104	20	23	25	763
Nombre de listes présentées	4	4	3	3	3	4	1	2	2	26

Taux de participation aux élections de la CPE par collège

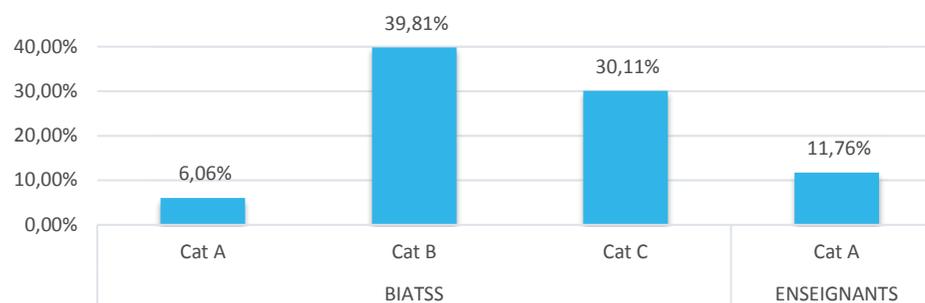




Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)

	BIATSS			Enseignants	Total
	A	B	C		
Sièges à pourvoir	2	2	2	2	8
Nombre d'électeurs inscrits	891	103	186	136	1 316
Nombre de votants	54	41	56	16	167
Taux de participation (votants/inscrits) en %	6,06%	39,81%	30,11%	11,76%	12,69%
Nombre de bulletins blancs ou nuls	3	2	4	0	9
Nombre de suffrages valablement exprimés	51	39	52	16	158
Nombre de listes présentées	5	5	5	5	20

Taux de participation aux élections de la CCPANT par collège



5.4. Mise en œuvre du dialogue social

Nombre de reconvoqueries du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.	2
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local	226
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)	5
Nombre d'accords négociés	1

Nature de l'accord négocié

Le règlement du temps de travail et des congés annuels des personnels des métiers des bibliothèques du SID.



Table des matières

Sommaire	3
Remarques introductives	6
1. Effectifs	8
1.1. Effectif social de l'UGA au 31 décembre 2016.....	8
1.2. Périmètre.....	8
1.3. Répartition des effectifs en ETP, en effectif physique et en pourcentage par population au 31 décembre 2016 ♂.....	10
• Effectif en activité réparti par type de population et par sexe (dont doctorants)	10
• Effectif en activité réparti par statut, par type de population ou filière, en effectif et ETP (dont doctorants).....	11
• Effectif par type de structure, type de population et catégorie (hors doctorants).....	12
• Effectif en activité réparti par type de population, par catégorie et par sexe (dont doctorants).....	13
• Répartition des agents contractuels par type de contrat (dont doctorants).....	14
• Effectif enseignant : données générales (hors doctorants)	15
• Effectifs des enseignants-chercheurs titulaires par section CNU et groupe disciplinaire	16
• Effectifs des enseignants hospitalo-universitaires titulaires par section CNU.....	23
• Effectifs des enseignants du second degré titulaires par discipline du second degré.....	26
• Effectif BIATSS titulaires par filière, par catégorie et par corps	28
• Effectif BIATSS contractuels par type de contrat, catégorie et corps	30
• Effectifs par type de structure (hors doctorants).....	31
1.4. Focus sur les effectifs des doctorants contractuels au 31 décembre 2016 ♂.....	33
1.5. Répartition des emplois supérieurs et dirigeants ♂	37
1.6. Répartition des vacataires d'enseignement.....	37
• Répartition par composante du nombre d'heures d'enseignement effectuées par des vacataires d'enseignement par tranches d'heures	39
1.7. Contrats étudiants ♂	40
• Contrats étudiants du 1 ^{er} janvier 2016 au 31 août 2016.....	40
• Répartition des étudiants en contrat par structure d'affectation et par sexe	40
• Contrats étudiants du 1 ^{er} septembre 2016 au 31 décembre 2016.....	41
• Age moyen par sexe.....	41
• Répartition des étudiants en contrat par structure d'affectation et par sexe	41
• Masse salariale allouée aux emplois étudiants	41
1.8. Pyramides des âges ♂	42
• Pyramide des âges de l'ensemble de la population UGA en activité au 31 décembre 2016.....	42
• Pyramide des âges de l'ensemble de la population BIATSS en activité au 31 décembre 2016	42
• Pyramide des âges de la population enseignante en activité au 31 décembre 2016.....	43



Table des matières

•	Pyramide des âges de l'ensemble des agents titulaires en activité au 31 décembre 2016.....	43
•	Pyramide des âges de l'ensemble des agents non-titulaires en activité au 31 décembre 2016.....	44
•	Pyramide des âges de l'ensemble des agents BIATSS de catégorie A en activité au 31 décembre 2016	44
•	Pyramide des âges de l'ensemble des agents BIATSS de catégorie B en activité au 31 décembre 2016	45
•	Pyramide des âges de l'ensemble des agents BIATSS de catégorie C en activité au 31 décembre 2016.....	45
•	Pyramide des âges de l'ensemble de la population UGA en activité au 31 décembre 2016 par statut (hors doctorants)	46
•	Pyramide des âges des professeurs des universités (PR) et professeurs des universités praticiens hospitaliers (PUPH) en activité au 31 décembre 2016.....	46
•	Pyramide des âges des maîtres de conférences des universités (MCF) et des maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers (MCUPH) en activité au 31 décembre 2016.....	47
•	Pyramide des âges des enseignants du second degré en activité au 31 décembre 2016	47
	1.9. Projection des pyramides des âges dans 5 ans	48
	2. Emplois et masse salariale	50
	2.1. Plafond d'emplois 2016 voté à la suite du dernier budget rectificatif.....	50
	2.2. Répartition de la consommation des emplois par population.....	51
	2.3. Répartition de la masse salariale par type de dépenses	53
	2.4. Répartition de la masse salariale par population	54
	2.5. Rémunérations mensuelles brutes moyennes φ	55
•	Enseignants indicés	55
•	Enseignants non indicés.....	56
•	BIATSS indicés.....	56
•	BIATSS non indicés	57
	2.6. Rémunération par tranche φ	57
	2.7. Régime indemnitaire de grade des personnels BIATSS	58
	2.8. Primes versées aux personnels enseignants φ	58
	2.9. Primes versées aux personnels BIATSS φ	58
•	Prime d'intérim.....	58
•	Prime hygiène et sécurité	59
•	Prime de fonctions informatiques.....	59
	2.10. Répartition des agents bénéficiaires de la GIPA φ	60
	3. Carrière et évolution	62
	3.1. Répartition des candidats aux concours φ	62
•	Concours BIATSS (hors Sauvadet)	62
•	Concours Enseignants	63
	3.2. Endo-recrutement concours.....	64
•	Concours BIATSS (dont Sauvadet)	64
•	Concours enseignants	65



3.3. Composition de jurys	66
• Jurys concours BIATSS	66
• Jurys concours enseignants	67
3.4. Répartition des concours Sauvadet	68
3.5. Passage en CDI	68
3.6. Promotions BIATSS	69
• Changement de corps des personnels BIATSS par liste d'aptitude	69
• Avancement de grade des personnels BIATSS au tableau d'avancement	70
3.7. Promotions enseignants	72
• Changement de corps des enseignants des premier et second degrés par liste d'aptitude	72
• Avancement de grade des enseignants des premier et second degrés au tableau d'avancement	72
• Avancement de grade des enseignants-chercheurs au tableau d'avancement	73
3.8. Arrivées (dont doctorants et hors contrats étudiant)	73
3.9. Départs (dont doctorants et hors contrats étudiant)	76
• Départs définitifs d'agents titulaires	76
• Départs temporaires d'agents titulaires	76
• Départs d'agents contractuels (dont doctorants)	77
3.10. Nombre d'agents titulaires partis à la retraite en 2016 et âge moyen de départ à la retraite	79
3.11. Mobilité interne des personnels BIATSS	79
3.12. Répartition des journées de formation	80
• Nombre de jours de formation par population et par sexe	80
• Nombre moyen de jours de formation par population et par sexe	80
3.13. Répartition des stagiaires présents et taux de présence	82
3.14. Départ en formation	82
• Taux de départ en formation par population et par sexe	83
3.15. Nombre de sessions de formation suivies par agent	83
3.16. Répartition des dépenses en formation	84
3.17. Répartition des agents suivis par l'espace accompagnement des parcours professionnels par type de population, par catégorie et par sexe	85
3.18. Bilan des entretiens professionnels annuels des personnels BIATSS	85
4. Santé et qualité de vie au travail	88
4.1. Agents ayant eu au moins un arrêt de travail	88
• Répartition des agents ayant eu au moins un arrêt de travail par type de population	88
• Répartition par catégorie des agents BIATSS ayant eu au moins un arrêt de travail	88



Table des matières

• Répartition des agents ayant eu au moins un arrêt de travail par statut et par sexe (hors doctorants).....	89
4.2. Absences et congés ♂.....	89
• Répartition des absences par type de population, statut et type de congés	89
• Répartition des absences par type de population, sexe et type de congés.....	90
• Répartition des congés maladie (hors congé de maladie ordinaire).....	91
4.3. Taux d'absentéisme pour absences compressibles.....	91
4.4. Nombre de jours d'arrêts rapporté à l'effectif total en ETP ♂.....	92
4.5. Répartition des congés maladie des agents BIATSS ♂.....	93
• Répartition des congés maladie par sexe.....	93
• Répartition des congés maladie par catégorie.....	93
• Répartition des congés maladie par statut et par sexe.....	93
4.6. Fréquence et durée des congés maladie des agents BIATSS	94
4.7. Focus sur les arrêts d'une durée inférieure ou égale à cinq jours ♂.....	95
• Répartition du nombre de congés maladie d'une durée inférieure ou égale à cinq jours par type de population et par statut.....	95
• Répartition du nombre de congés maladie d'une durée inférieure ou égale à cinq jours par type de population et par sexe.....	96
4.8. Répartition des accidents de travail par typologie d'accidents ♂.....	97
4.9. Répartition des accidents par population et par tranche d'âge	98
4.10. Taux de fréquence et taux de gravité des accidents de travail.....	99
4.11. Nombre d'accidents de travail par nature et siège de lésion	100
4.12. Maladies professionnelles ♂.....	100
4.13. Taux de couverture des médecins de prévention auprès des personnels UGA.....	101
4.14. Nombre et typologie des visites réalisées	101
4.15. Typologie et nombre de visites spontanées à la demande des agents.....	102
4.16. Nombre d'agents sauveteurs secouristes du travail (SST) et d'agents de sécurité incendie, service à personnes (SSIAP)	102
4.17. Formations liées à la prévention des risques professionnels ♂.....	103
4.18. Actions menées par le CHSCT	103
4.19. Psychologue du travail et espace écoute ♂.....	103
4.20. Prévention des risques psycho-sociaux.....	106
• Le comité de prévention.....	106
• Le comité d'intervention	106
4.21. Assistante sociale.....	106
4.22. Actions réalisées par la Direction générale déléguée aux ressources humaines - Direction de l'environnement social.....	89
• Journée des personnels	89



• Arbre de Noël	89
• Signature de conventions avec des partenaires	90
4.23. Répartition des agents bénéficiaires de prestations sociales	90
4.24. Répartition des dépenses en prestations sociales	91
4.25. Transport	91
4.26. Capital décès	92
4.27. Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ♂	92
• Nombre d'agents reconnus BOE par type de population	92
• Nombre d'agents reconnus BOE par statut et par sexe	93
4.28. Les recrutements BOE ♂	93
4.29. Taux d'emploi des personnels BOE	93
4.30. Aménagements spécifiques	94
• Dépenses réalisées au titre du handicap ou du maintien dans l'emploi	94
4.31. Répartition des effectifs selon la durée du travail ♂	95
• Répartition des agents à temps non complet par catégorie, corps/type de contrat et par quotité	96
4.32. Congés spécifiques familiaux	98
4.33. Compte Epargne Temps (CET) ♂	99
5. Dialogue social	120
5.1. Répartition par sexe des représentants du personnel par type d'instance (CT, CHSCT, CPE et CCPANT) ♂	120
5.2. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type	122
5.3. Taux de participation aux élections professionnelles par instance	122
• Données générales	122
• Comité technique (CT)	123
• Comité paritaire de l'établissement (CPE)	123
• Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)	124
5.4. Mise en œuvre du dialogue social	124
Table des matières	125
Lexique	131
Glossaire	133



Lexique

AAE - Attaché d'administration de l'état

ADJENES - Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

ADMENESR - Administrateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

AENES - Personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

APAE - Attaché principal d'administration de l'état

ASI - Assistant ingénieur

ASS. MCF - Associé maître de conférences

ASS. PR - Associé professeur des universités

ASSAE - Assistant de service social des administrations de l'état

ATEC - Adjoint technique des établissements

ATRF - Adjoint technique de recherche et formation

BAP - Branche d'activité professionnelle

BIATSS - Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

BIBAS - Bibliothécaire assistant spécialisé

BOE - Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

CAE - Contrat d'accompagnement dans l'emploi

CAESUG - Comité d'Action et d'Entraide Sociales du CNRS grenoblois et des Universités de Grenoble

CASDEN - Caisse d'aide sociale de l'Éducation nationale

CDD - Contrat à durée déterminée

CDI - Contrat à durée indéterminée

CET - Compte épargne temps

CHSCT - Comité hygiène sécurité et conditions de travail

CMO - Congé de maladie ordinaire

CNAP - Conseil national des astronomes et des physiciens

CNU - Conseil national des universités

CPE - Conseiller principal d'éducation

CROUS - Centre régional des œuvres universitaires et scolaires

CT - Comité technique

CUI - Contrat unique d'insertion

DGD - Direction générale déléguée

EAPP - Espace accompagnement des parcours professionnels

ETP - Equivalent temps plein

GIPA - Garantie individuelle du pouvoir d'achat

IEN - Inspecteur de l'éducation nationale

IGE - Ingénieur d'études

IGR - Ingénieur de recherche

INFENES - Infirmier de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

ITRF - Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

MCF - Maître de conférences

MCUPH - Maître de conférences des universités et praticien hospitalier

MED - Médecin

MGEN - Mutuelle générale de l'éducation nationale

PACTE - Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'état

PLP - Professeur de lycée professionnel

PR - Professeur des universités

PRAG - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré

PRCE - Professeur certifié de l'enseignement du second degré

PUPH - Professeur des universités et praticien hospitalier

RI - Régime indemnitaire

RPS - Risques psycho-sociaux

RQTH - Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SAENES - Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

SDIS - Service départemental d'incendie et de secours

SIRH - Système d'information des ressources humaines

SSIAP - Agents de sécurité incendie, service à personnes

SST - Sauveteur secouriste du travail

TECH - technicien



Glossaire

ACCIDENT DE MISSION Est considéré comme accident de mission l'accident survenu durant une mission assurée par l'agent dans le cadre d'un déplacement effectué en dehors de la résidence administrative et couverte par un ordre de mission.

ACCIDENT DE SERVICE Est considéré comme accident de service l'accident survenu à l'agent dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

ACCIDENT DE TRAJET Est considéré comme accident de trajet l'accident survenu sur le trajet entre la résidence habituelle de l'agent et son lieu de travail.

AGE MEDIAN Age qui divise la population en deux groupes numériquement égaux.

AGE MOYEN Moyenne d'âge d'une population donnée.

APPRENTI Agent en contrat d'apprentissage dont le contrat de travail est à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI). Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans.

ASSOCIE A temps plein ou mi-temps, personnel enseignant contractuel recruté sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant chercheur. La durée du contrat dépend de la quotité et du niveau de recrutement.

ATTACHE TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT (ATER) Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont celles des enseignants chercheurs. Ils peuvent également être recrutés pour exercer des fonctions à temps partiel, soit un service d'enseignement divisé par deux. La durée du contrat ne peut excéder, selon les cas, 2 ans ou 4 ans.

CONGE D'ADOPTION Le congé d'adoption est d'une durée qui dépend du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants à charge avant adoption et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents. Il est au minimum de 10 semaines.

CONGE DE PRESENCE PARENTALE Le congé de présence parentale est un congé non rémunéré permettant à l'agent (titulaire ou contractuel) de cesser son activité professionnelle, pour donner des soins à un enfant à charge. La durée du congé ne peut excéder, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, 14 mois sur une période 3 ans.

CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE Le congé de solidarité familiale est un congé qui permet de rester auprès d'un proche souffrant d'une maladie grave mettant en jeu le pronostic vital, ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection incurable. Sa durée maximale est de 6 mois. L'agent perçoit une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

CONGE GRAVE MALADIE Le congé grave maladie est ouvert à l'agent contractuel atteint d'une maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, justifiant d'au moins 3 ans de services. Durée : 1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement.

CONGE LONGUE DUREE Le congé longue durée est ouvert au fonctionnaire atteint de certaines pathologies fixées par décret - Durée : 3 ans à plein traitement et 2 ans à demi-traitement.

CONGE LONGUE MALADIE Le congé longue maladie est ouvert au fonctionnaire atteint d'une affection figurant sur une liste fixée par arrêté ou reconnue par le Comité médical - Durée : 1 an à plein traitement ; 2 ans à demi-traitement.

CONGE MATERNITE Pour en bénéficier, l'agent doit faire une déclaration de grossesse avant la fin du 4^e mois. La durée du congé dépend du nombre d'enfants déjà à charge et du nombre d'enfants attendus. Il est d'une durée légale de 16 semaines minimum.

CONGE PARENTAL Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent (titulaire ou contractuel) cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant pendant une durée de 3 ans maximum.

CONGE PATERNITE ET ACCUEIL DE L'ENFANT Le congé paternité et accueil de l'enfant est un congé rémunéré accordé au père et éventuellement à la personne vivant avec la mère. Le bénéficiaire peut être titulaire ou contractuel ayant au moins 6 mois de services. La durée du congé est de 11 jours calendaires maximum en cas de naissance d'un enfant ou 18 jours en cas de naissances multiples.

CONTRACTUEL NON PERMANENT OU TEMPORAIRE Agent recruté pour répondre à des besoins temporaires (projet, accroissement temporaire d'activité, remplacement...). Une vacance d'emploi dans l'attente d'une campagne d'emploi correspond à un besoin permanent de l'établissement mais l'agent contractuel recruté est temporaire.

CONTRACTUEL PERMANENT Agent recruté pour répondre à des besoins permanents de l'établissement

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI) Contrat aidé dans le secteur non marchand qui facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur, l'accès durable à l'emploi des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'insertion. Il permet des recrutements en CDI ou CDD.

DETACHEMENT Position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite.

DISPONIBILITE Situation de l'agent titulaire qui se trouve placé temporairement, hors de son administration ou service d'origine et qui cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite.

EFFECTIF PHYSIQUE Unité de décompte reposant sur un recensement des personnes physiquement présentes à une date donnée.

EMPLOI Support ouvert par l'établissement permettant la rémunération d'un agent (titulaire ou contractuel). Le nombre d'emploi ouvert est contraint par le plafond des emplois.

EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) Unité de décompte, reposant sur un recensement des agents rémunérés, quel que soit leur statut juridique

(fonctionnaire, contractuel) et qui prend en compte la quotité de temps de travail des agents (temps plein, temps partiel).

EQUIVALENT TEMPS PLEIN FINANCE (ETPF) Unité de décompte reposant sur les effectifs physiques pondérés par la rémunération reçue par ces agents en fonction de leur quotité de travail. Il tient compte à la fois de la sur-rémunération du temps partiel et de la durée d'activité.

EQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT) Unité de décompte reposant sur un recensement des agents rémunérés, quel que soit leur statut juridique et qui prend en compte à la fois la quotité de temps de travail des agents et la durée de temps travaillée sur l'année. Unité de décompte du plafond des emplois. Ex : un agent travaillant à 50 % sur 6 mois comptera donc pour 0.25 ETPT

GIPA Un agent public peut bénéficier d'une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. La GIPA concerne toutes les catégories d'agents (A, B et C), titulaires et contractuels employés de manière continue par le même employeur public sur la période de référence.

INVITE Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche pour une période d'un mois à un an.

LECTEUR /MAITRE DE LANGUES Enseignant contractuel recruté au titre de sa langue maternelle ou d'une autre langue qu'il pratique à l'égal de sa langue maternelle. La durée des fonctions est d'un an pour les candidats se présentant à titre personnel. Pour les candidats proposés par les autorités de leur pays d'origine dans le cadre d'un programme bilatéral d'échanges établi sur une base de réciprocité, la durée des fonctions, fixée lors du recrutement peut être d'un an, de deux ans ou de trois ans.

PARCOURS D'ACCES AUX CARRIERES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, HOSPITALIERE ET D'ETAT (PACTE) Mis en place en 2006, il s'agit d'un mode de recrutement dans les corps et cadres d'emploi de catégorie C des trois fonctions publiques. Ouvert aux personnes, peu ou pas qualifiées, de 28 ans au plus et aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de quarante-cinq ans et plus, c'est un contrat de droit public d'une durée d'un an minimum à deux ans maximum alternant formation et stage et permettant d'intégrer la fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire à l'issue d'une vérification d'aptitude.

