



Direction générale des services
Direction des affaires juridiques et institutionnelles

Extrait des délibérations
du Conseil d'Administration de l'Université Grenoble Alpes
Séance du lundi 12 octobre 2020

N°12 – D. 12.10.2020

L'an deux mil vingt, le douze octobre à quatorze heures, le conseil d'administration de l'Université Grenoble Alpes était rassemblé en séance plénière sous la présidence de Monsieur LAKHNECH Yassine, président.

Point à l'ordre du jour :

5.1. Bilan social 2019

Membres présents : LAKHNECH Yassine, BERRUT Catherine, SCOLAN Virginie, PERSICO Simon, MERLE Elsa, BARBIER Emmanuel, BERZIN Corinne, SCHWARTZ Jean-Luc, LAMBLIN Jacob, LETUE Frédérique, LE ROY Anne, ADAM Véronique, VINCENT Thierry, ALTISEN Karine, RIFFARD Coline, FORESTIER Gérard, CHALON Nathalie, BORRAS Isabelle, MICHEL Mickaël, OUDART Martin, MOREAU Clélia, COURTOIS Nathanaël, DAVAI Camille, MANDROUX Thomas, KELLOUAI Wanda, PARET Jérôme, CORVAISIER Bénédicte, SAMSON Yves, DESPREZ Frédéric, FEIGE Jean-Jacques.

Membres représentés : MERMILLOD Martial (donne procuration à MERLE Elsa), SCOTTO D'ARDINO Laurent (donne procuration à SCHWARTZ Jean-Luc), BESSIERES Bernard (donne procuration à ADAM Véronique), TERRIER Laurent (donne procuration à RIFFARD Coline), NEUDER Yannick (donne procuration à LAKHNECH Yassine), BOLF Edith (donne procuration à BARBIER Emmanuel).

Membres absents ou excusés : tous les autres membres.

Vu l'avis du comité technique du 15 septembre 2020,

Considérant le bilan social 2019 en annexe ;

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le bilan social 2019 en annexe.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	41
Membres présents	30
Membres représentés	6
Nombre de votants	36
Voix favorables	36
Voix défavorable	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, le bilan social 2019 en annexe.

Publié le : 08/12/2020

Transmis au Rectorat le : 08/12/2020

Fait à Saint-Martin-d'Hères, le 12 octobre 2020
Pour le Président et par délégation

Pour le Président et par délégation
Le Directeur général des services
Joris BENELLE

Le Directeur général des services,
Joris BENELLE

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

BILAN SOCIAL

2019





Sommaire

Préambule	6
1. Effectifs	12
1.1. Effectif social de l'UGA au 31 décembre 2019	12
1.2. Périmètre	13
1.3. Répartition des effectifs en ETP, en effectif physique et en pourcentage par population au 31 décembre 2019	14
1.4. Focus sur les effectifs des apprentis contractuels	45
1.5. Focus sur les effectifs des doctorants contractuels au 31 décembre 2019	46
1.6. Répartition des emplois supérieurs et dirigeants	50
1.7. Répartition des vacataires d'enseignement	51
1.8. Contrats étudiants	53
1.9. Pyramides des âges	55
1.10. Projection des pyramides des âges dans 5 ans	62
2. Emplois et masse salariale	66
2.1. Plafond d'emplois 2019 voté à la suite du dernier budget rectificatif	66
2.2. Répartition de la consommation des emplois par population	67
2.3. Répartition de la masse salariale par population	68
2.4. Rémunérations indiciaires mensuelles brutes moyennes	69
2.5. Rémunération par tranche	71
2.6. Régime indemnitaire de grade des personnels BIATSS	72
2.7. Primes versées aux personnels enseignants	73
2.8. Primes versées aux personnels BIATSS	74
3. Carrière et évolution	78
3.1. Répartition des candidats aux concours	78
3.2. Endo-recrutement concours	84
3.3. Composition de jurys	86
3.4. Passage en CDI	87
3.5. Promotions BIATSS	88
3.6. Promotions enseignants	95
3.7. Arrivées	101
3.8. Départs	104
3.9. Nombre d'agents titulaires partis à la retraite en 2019 et âge moyen de départ à la retraite	107

3.10. Mobilité interne	108
3.11. Nombre de postes publiés par la BIEP	112
3.12. Répartition des journées de formation ♂	113
3.13. Répartition des stagiaires présents et taux de présence	115
3.14. Départ en formation ♂	116
3.15. Nombre de sessions de formation suivies par agent formé	117
3.16. Formations liées à la prévention des risques professionnels ♂	118
3.17. Répartition des dépenses en formation	119
3.18. Nombre de jours de congé de formation ♂	120
3.19. Nombre de formations assurées par des personnels UGA*	120
3.20. Formations assurées par la Direction d'Appui à la Pédagogie et à l'Innovation (DAPI) ♂	121
3.21. Bilan des journées de formation ♂	123
3.22. Répartition des agents suivis par l'espace accompagnement des parcours professionnels par type de population, par catégorie et par sexe ♂	125
3.23. Nature des demandes des rendez-vous EAPP	126
3.24. Bilan des entretiens professionnels annuels des personnels BIATSS	127
4. Santé et qualité de vie au travail	132
4.1. Absences et congés : Répartition des congés par type de population et par statut* ♂	132
4.2. Taux d'absentéisme pour absences compressibles*	138
4.3. Nombre de jours d'arrêts rapporté à l'effectif total en ETP ♂	139
4.4. Répartition des congés de maladie ordinaire des agents BIATSS ♂	140
4.5. Fréquence et durée des congés de maladie ordinaire des agents BIATSS	141
4.6. Répartition du nombre de congés de maladie ordinaire d'une durée inférieure ou égale à cinq jours par type de population et par statut	143
4.7. Répartition des accidents de travail par typologie d'accidents ♂	145
4.8. Répartition des accidents par population et par tranche d'âge	147
4.9. Taux de fréquence et taux de gravité des accidents de travail	148
4.10. Nombre d'accidents de travail par nature	149
4.11. Maladies professionnelles ♂	150
4.12. Taux de couverture des médecins de prévention auprès des personnels UGA	151
4.13. Nombre et typologie des visites réalisées	152
4.14. Typologie et nombre de visites spontanées à la demande des agents	153
4.15. Nombre d'agents de prévention	155
4.16. Actions menées par le CHSCT	155
4.17. Psychologue du travail et espace écoute ♂	156
4.18. Prévention des risques psycho-sociaux	158

4.19. Assistante sociale	160
4.20. Répartition des agents bénéficiaires de prestations sociales	161
4.21. Répartition des dépenses en prestations sociales	162
4.22. Transport	164
4.23. Capital décès.....	164
4.24. Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi $\varnothing$	164
4.25. Les recrutements BOE $\varnothing$	166
4.26. Taux d'emploi des personnels BOE	167
4.27. Aménagements spécifiques*	168
4.28. Organisation du travail $\varnothing$	170
4.29. Compte Epargne Temps (CET) $\varnothing$	173
4.30. Télétravail	174
5. Dialogue social	178
5.1. Répartition par sexe des représentants du personnel par type d'instance (CT, CHSCT, CPE et CCPANT) $\varnothing$	178
5.2. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel	179
5.3. Taux de participation aux élections par instance en 2019	180
5.4. Mise en œuvre du dialogue social.....	184
Table des matières	186
Lexique	193
Glossaire	196

Préambule

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.

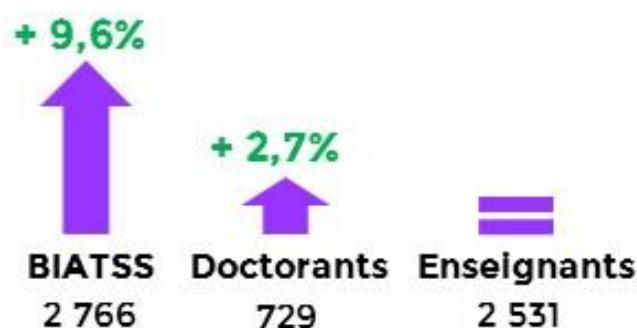
Une fiche synthèse « Egalité Femmes-Hommes » présente les chiffres clés selon le sexe et se situe page 11 à la suite des chiffres clés Effectifs.



—
EFFECTIFS



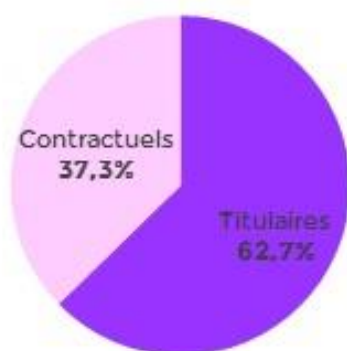
EFFECTIFS 2016-2019



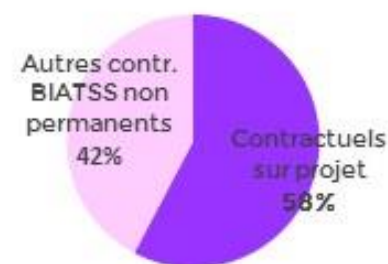
Une féminisation à la hausse



Une hausse plus importante des effectifs de contractuels + 12,9% que de titulaires + 0,3%



Une hausse davantage marquée chez les contractuels BIATSS + 26,8% avec principalement une croissance des contractuels sur projets



Plus de la moitié des agents en contrats non permanents BIATSS sont sur projet

398

Contractuels permanents

(soit 33% des contractuels BIATSS et 9,5% des contractuels enseignants)

+ 10 agents

↗ 31%
Enseignants

↗ 14%
BIATSS

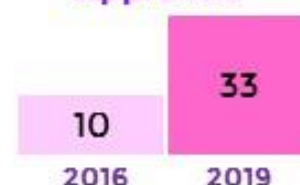
+ 44 agents

(Bénéficiaires de l'obligation d'emploi)



+ 42%
+ 69 agents

Apprentis



Hausse des heures d'enseignement effectuées par des vacataires d'enseignement (hors doctorants UGA)



Contrats étudiants



La moyenne d'âge des personnels titulaires à la hausse



**Projection titulaires sur les 5 prochaines années:
+ d'agents atteignent l'âge légal de départ à la retraite (62 ans)**



96,3% des agents de l'UGA travaillent sur le site de Grenoble-Saint Martin d'Hères

Parmi eux, 32,7% résident hors de l'agglomération grenobloise

76,3% des ETP travaillent dans les composantes et laboratoires



EGALITE FEMMES-HOMMES

2016-2019

Une féminisation toujours à la hausse



Evolution des congés parentaux (nb agents)



Temps partiel 2019

512 agents en 2019 et une répartition stable au fil des ans



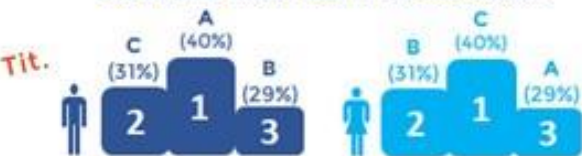
Effectifs Enseignants 2019



Ventilation des MCF avec HDR stable depuis 2016



Effectifs BIATSS 2019 ventilation par cat. au sein du même sexe



Focus non tit. cat. A



Une part toujours croissante des hommes utilisant leur droit à congé de paternité & accueil de l'enfant :



Rémunération brute mensuelle moyenne (€)



Part du montant de PEDR annuel alloué aux



Podiums des familles de métiers des agents BIATSS permanents 2019

GLOBAL



PAR SEXE



1. Effectifs

1.1. Effectif social de l'UGA au 31 décembre 2019

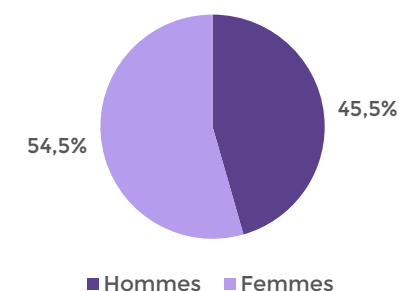
L'effectif social de l'Université Grenoble Alpes (UGA) inclut l'ensemble des personnels titulaires et contractuels en activité (6 040 agents) rattachés à l'établissement au 31/12/2019, et hors activité (non présents au 31/12/2019 soit 151 agents). Sont pris en compte dans les personnels en activité :

- les agents occupant un poste soit 6 026 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 au grade qu'ils occupent dans leur administration ou établissement d'origine. Ces 14 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 et les indicateurs de formation.

		BIATSS	Enseignants	Doctorants	Total 2019	
		Effectif	Effectif	Effectif	Effectif	%
En activité	Affectation UGA*	2 766	2 531	729	6 026	97,4%
	Délégation entrante		2		2	
	Mise à disposition	12			12	0,2%
TOTAL En activité		2 778	2 533	729	6 040	97,6%
Hors activité	Congé Longue Durée	8	2		10	0,2%
	Congé parental		1		1	
	Détachement sortant	15	36		51	0,8%
	Disponibilité**	53	36		89	1,4%
TOTAL Hors activité		76	75		151	2,4%
TOTAL Effectif social		2 854	2 608	729	6 191	

Total 2018
Effectif
5 907
1
10
5 918
12
15
49
85
161
6 079

Répartition de l'effectif social de l'UGA au 31/12/19 par sexe



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

*Parmi les 6 026 personnes qui occupent un poste à l'université, plusieurs situations sont observées :

- 41 détachements entrants (38 BIATSS et 3 enseignants)
- 57 délégations sortantes (enseignants)
- 4 surnombres (uniquement des Hospitalo-Universitaires) qui sont notifiés et financés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)
- 16 Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) accordés sur l'année universitaire 2018/2019
- 7 Mises à Disposition sortantes

**La catégorie Disponibilité inclut également les congés de non-titulaires pour convenance personnelle, pour élever un enfant et congé mobilité.

1.2. Périmètre

Composition des effectifs UGA

Trois grands types de population composent l'effectif de l'UGA :

La population **enseignante** inclut :

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

La population **BIATSS** comprend :

- les personnels AENES qui occupent des fonctions administratives
- les personnels ITRF qui occupent des fonctions administratives et/ou techniques. L'ensemble des contractuels BIATSS à l'UGA sont recrutés au sein de la filière ITRF.
- les personnels de bibliothèque
- les personnels médicaux sociaux (infirmier, assistante sociale...)

Les agents contractuels sur projets de recherche (collaborateurs experts) sont comptabilisés au sein de la population BIATSS.

La population de **doctorants contractuels**

1.3. Répartition des effectifs en ETP, en effectif physique et en pourcentage par population au 31 décembre 2019 ♀

🌸 Effectif en activité réparti par type de population et par sexe

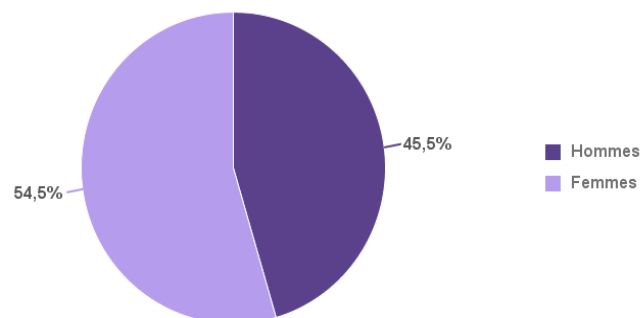
L'Université Grenoble-Alpes a connu en 2019 une augmentation de son effectif de personnel du même ordre qu'en 2018 **(+2%)** soit **119** agents supplémentaires. L'effectif total de l'UGA dépasse 6 000 agents au 31/12/2019 (**6 026**).

Cette légère hausse s'articule autour d'une croissance supérieure à 3% pour les personnels BIATSS ainsi que pour les doctorants. La population enseignante, quant à elle, continue de croître beaucoup plus légèrement (+0,2%).

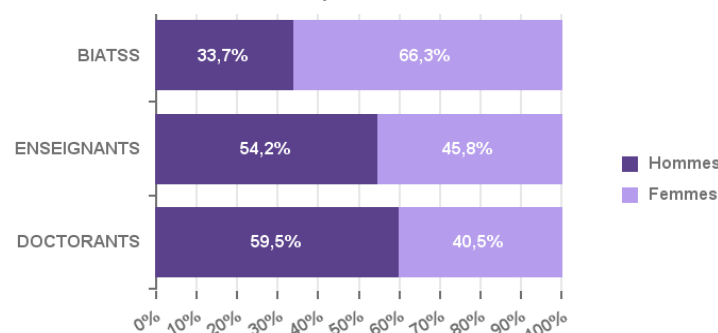
Près de **46%** de l'effectif global de l'université est constitué de personnels BIATSS. Cette proportion, qui était assez proche de celle des enseignants en 2016 (environ 44% chacun), n'a cessé de s'accroître jusqu'à aujourd'hui. La proportion de doctorants se situe toujours autour de **12%** de l'ensemble de la population.

	Hommes		Femmes		Total 2019		Total 2018		Évolution 2018-19	
	Effectif	% Type pop	Effectif	% Type pop	Effectif	% Type pop	Effectif	% Type pop	Effectif	%
BIATSS	932	34,0%	1 834	55,8%	2 766	45,9%	2 675	45,2%	+ 91	+ 3,4%
ENSEIGNANTS	1 374	50,1%	1 157	35,2%	2 531	42,0%	2 525	42,8%	+ 6	+ 0,2%
DOCTORANTS	434	15,8%	295	9,0%	729	12,1%	707	12,0%	+ 22	+ 3,1%
TOTAL	2 740		3 286		6 026		5 907		+ 119	+ 2,0%

Répartition de l'effectif UGA par sexe



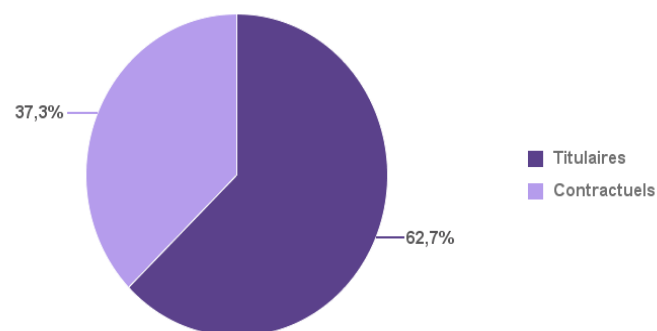
Répartition de l'effectif UGA par type de population et par sexe



Parmi les populations enseignantes et doctorantes qui sont plutôt masculines, la proportion de femmes est en hausse depuis 2016. La même tendance est observée à l'inverse pour la population BIATSS composée majoritairement de femmes, la part de l'effectif masculin est plus importante qu'il y a 4 ans.

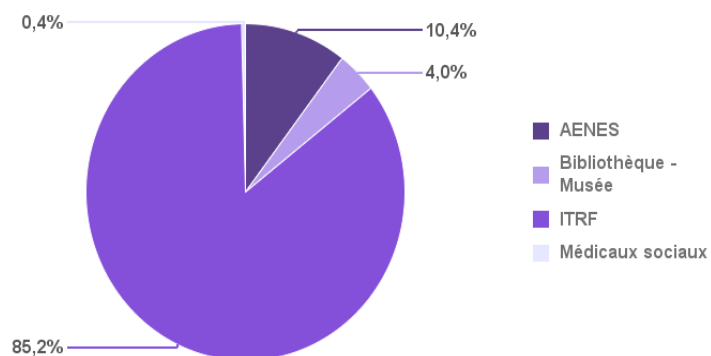
❁ Effectif en activité réparti par statut, par type de population ou filière, en effectif et ETP (dont doctorants)

Répartition de l'effectif UGA en activité par statut



La proportion de personnel non-titulaire au 31/12/19 (**37,3%**) suit une tendance à la hausse observée depuis 2016 avec un recrutement important de collaborateurs experts, de doctorants ou autres contractuels dont les activités sont axées sur projets de recherche.

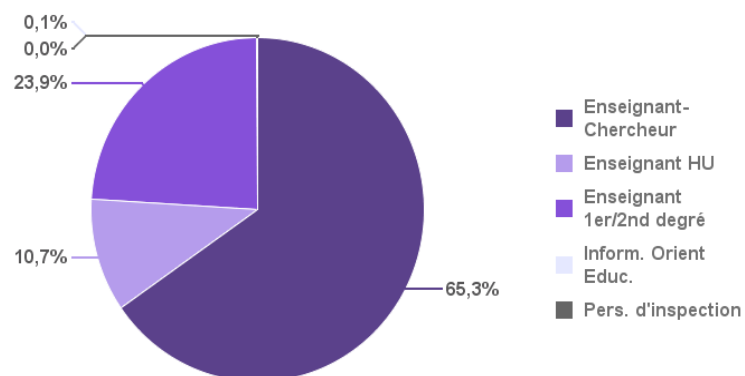
Répartition de l'effectif BIATSS UGA en activité par filière



La part de la filière ITRF est de plus en plus représentée au sein du personnel BIATSS, suite au recrutement de contractuels ITRF sur projets de recherche (collaborateurs experts) ainsi qu'au recul du nombre d'agents titulaires au sein de la filière AENES.

Côté enseignants, environ deux tiers de l'effectif sont des Enseignants-Chercheurs et un quart sont des enseignants du second degré.

Répartition de l'effectif enseignant UGA en activité par filière



		Titulaires		Contractuels		Total 2019		Total 2018		Évolution 2018-19	
		Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	%
BIATSS	AENES	287	268,8			287	268,8	302	285,6	- 15	- 5,0%
	Bibliothèque - Musée	112	104,5			112	104,5	111	103,6	+ 1	+ 0,9%
	ITRF	1 283	1233,5	1 073	1017,0	2 356	2250,5	2 249	2 150,3	+ 107	+ 4,8%
	Médicaux sociaux	11	9,2			11	9,2	13	10,8	- 2	- 15,4%
TOTAL BIATSS (% Titulaires/Contractuels)		1 693	1616	1 073	1017,0	2 766	2 633,0	2 675	2 550,3	+ 91	+ 3,4%
		61,2%	61,4%	38,8%	38,6%						
ENSEIGNANTS	Enseignant chercheur	1 479	1463,5	81	42,8	1 560	1506,3	1 572	1514,5	- 12	- 0,8%
	Enseignant HU	161	161	109	102	270	263	277	268,7	- 7	- 2,5%
	Ens. 1er degré	14	10,5			14	10,5	16	11,5	- 2	- 12,5%
	Ens. 2nd degré	430	405,9	137	110,8	567	516,7	529	489,5	+ 38	+ 7,2%
	Inform. Orient Educ.	2	1			2	1	2	1		
	Pers. d'inspection	1	1			1	1	1	1		
	ATER			95	89,5	95	89,5	105	100	- 10	- 9,5%
	Lecteur			21	21	21	21	21	21		
	Maitre des langues			1	1	1	1	2	2	- 1	- 50,0%
TOTAL ENSEIGNANTS (% Titulaires/Contractuels)		2 087	2042,9	444	367,1	2 531	2 410,0	2 525	2 409,2	+ 6	+ 0,2%
		82,5%	84,8%	17,5%	15,2%						
DOCTORANTS				729	728,5	729	728,5	707	706,5	+ 22	+ 3,1%
TOTAL		3 780	3 658,9	2 246	2 112,6	6 026	5 771,5	5 907	5 666,5	+ 119	+ 2,0%

Les principaux points d'évolution d'effectif observés en 2019 confirment la tendance constatée en 2018:

- la hausse importante du nombre de contractuels sur projet de recherche, notamment des collaborateurs experts (+126 agents depuis 2016)
- l'augmentation progressive de la population doctorante en 2018 et 2019 après un léger recul constaté en 2017
- la réduction régulière du nombre de personnels AENES depuis 2016 (-48 agents)

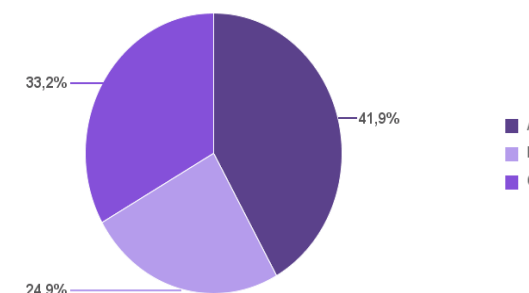
❁ Effectif en activité réparti par type de population, par catégorie et par sexe (dont doctorants)

L'accroissement de l'effectif BIATSS en 2019 se répercute en grande partie sur les personnels de catégorie A et dans une moindre mesure au niveau des agents de catégorie B. En revanche, l'effectif de catégorie C est en recul de -1,6%. Par conséquent, la proportion de BIATSS de catégorie C est passée pour la première fois depuis 2016 en-deçà du tiers de la population totale des BIATSS.

		Hommes		Femmes		Total 2019
		Effectif	% H/F	Effectif	% H/F	Effectif
BIATSS	A	497	42,9%	660	57,1%	1 157
	B	197	28,6%	493	71,4%	690
	C	238	25,9%	681	74,1%	919
TOTAL		932	33,7%	1 834	66,3%	2 766

Total 2018	Évolution 2018-19	
Effectif	Effectif	%
1 086	+ 71	+ 6,5%
655	+ 35	+ 5,3%
934	- 15	- 1,6%
2 675	+ 91	+ 3,4%

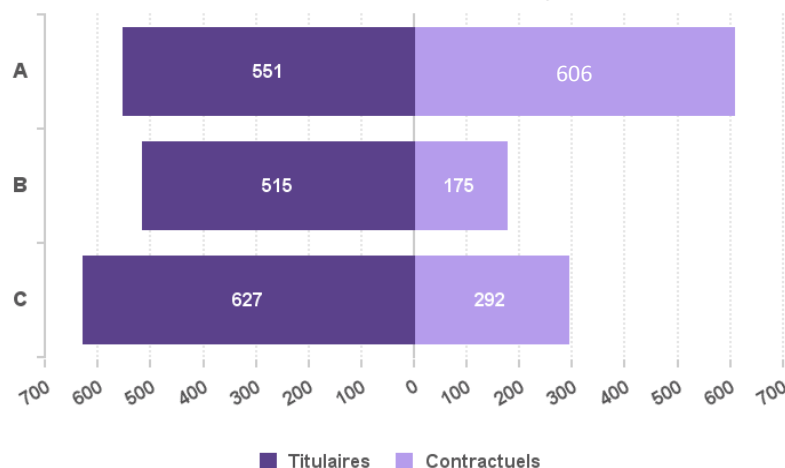
Répartition de l'effectif BIATSS en activité par catégorie



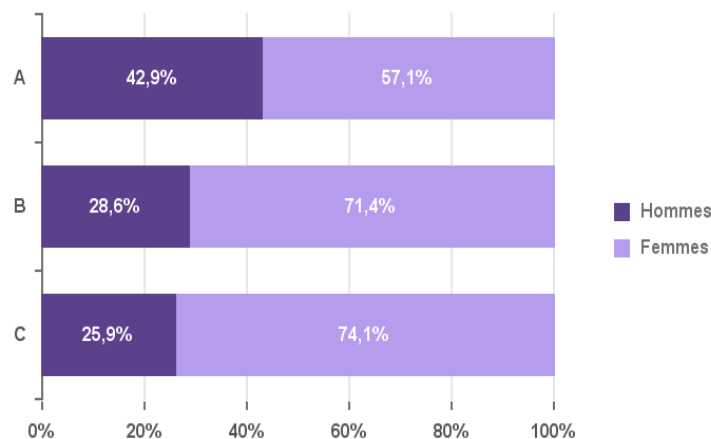
Avec le recrutement de nombreux contractuels à compétences élevées sur projets de recherche, la part des contractuels de catégorie A s'est considérablement accrue (+6,5%). L'effectif de contractuels est de ce fait devenu plus important que celui des titulaires dans cette catégorie. La baisse des effectifs d'agents de catégorie C s'explique par la mise en œuvre de la politique de repyramidage des emplois de catégorie C en B, dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).

Ainsi, on dénombre environ trois titulaires pour un contractuel BIATSS de catégorie B et deux titulaires pour un contractuel en catégorie C.

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



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



❁ Répartition des agents contractuels par type de contrat

			Hommes		Femmes		Total 2019	Total 2018	Évolution 2018-19	
			Effectif	% H/F	Effectif	% H/F	Effectif	Effectif	Effectif	%
BIATSS	Permanent	CDI	29	18,7%	126	81,3%	155	139	+ 16	+ 11,5%
		CDD	45	22,4%	156	77,6%	201	184	+ 17	+ 9,2%
	TOTAL Permanent		74	20,8%	282	79,2%	356	323	+ 33	+ 10,2%
	Temporaire	CDD	85	31,4%	185	68,6%	270	259	+ 11	+ 4,2%
		CDD-Apprenti	25	75,8%	8	24,2%	33	26	+ 7	+ 26,9%
		CDD-Collaborateur Expert	221	53,3%	193	46,7%	414	370	+ 44	+ 11,9%
	TOTAL Temporaire		331	46,2%	386	53,8%	717	655	+ 62	+ 9,5%
TOTAL BIATSS			405	37,7%	668	62,3%	1 073	978	+ 95	+ 9,7%
ENSEIGNANTS	Permanent		10	23,8%	32	76,2%	42	41	+ 1	+ 2,4%
	Temporaire		199	49,1%	203	50,9%	402	399	+ 3	+ 0,8%
TOTAL ENSEIGNANTS			209	47,1%	235	52,9%	444	440	+ 4	+ 0,9%
DOCTORANTS	Temporaire	CDD	434	59,5%	295	40,5%	729	707	+ 22	+ 3,1%
TOTAL GENERAL			1 048	46,7%	1 198	53,3%	2 246	2 125	+ 121	+ 5,7%

Pour la seconde année consécutive, la population d'agents non-titulaires a connu un fort accroissement (supérieur à 5% soit plus de 100 agents supplémentaires par rapport à l'année précédente).

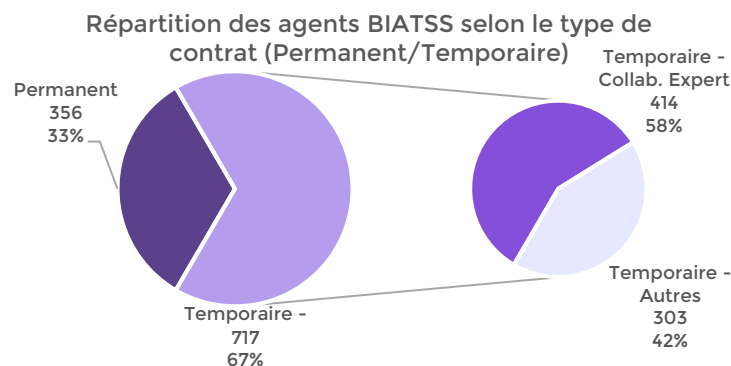
La forte croissance de l'effectif BIATSS non-titulaires qui s'observe sur tous les types de contrats en 2019 peut s'analyser autour de plusieurs points :

- Le recrutement toujours aussi important de collaborateurs experts dans le cadre de l'Idex notamment, 44 agents en plus sur ce type de contrat soit **+12%** par rapport à 2018.
- Une hausse du nombre de contractuels permanents importante (+10%) constatée seulement en 2019, avec 16 CDI et 17 CDD permanents supplémentaires.
- L'augmentation de contractuels temporaires (particulièrement de catégorie B) en appui aux projets.
- La croissance du nombre de contrats d'apprentissage qui se poursuit traduisant depuis plusieurs années la volonté de l'UGA de développer ce type de recrutement.

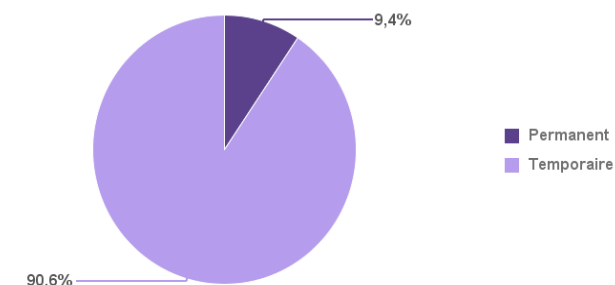
D'autre part, l'effectif de doctorants continue de croître pour répondre aux nombreux projets de recherche.

La proportion d'agents sur contrat permanent occupe un tiers de la population de BIATSS non titulaires. Parmi les contractuels temporaires, 56% sont des collaborateurs experts.

Côté enseignants, plus de 90% des contrats sont des contrats temporaires.



Répartition des enseignants non-titulaires selon le type de contrat (Permanent/temporaire)



Focus : Effectif des collaborateurs experts (dont chercheurs)

Les collaborateurs experts sont des agents contractuels de catégorie A, non permanents, recrutés par l'UGA en contrat à durée déterminée sur un projet innovant (recherche, formation...) en application de l'article L 954-3 du code de l'éducation et de l'article 4-2 de la loi 84-16. Cette population dont la mission correspond au développement d'un projet de recherche ou d'innovation regroupe deux catégories d'agents :

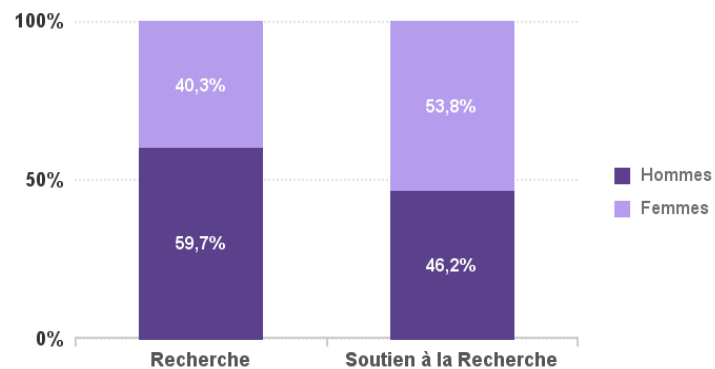
- Chercheurs contractuels : Agents dont le cœur de métier s'articule principalement autour d'activités de recherche :
 - Les Etudiants de 3ème cycle qui sont des étudiants bénéficiaires d'un Master 2 qui préparent une thèse financée par l'UGA.
 - Les chercheurs contractuels (jeunes et confirmés) bénéficiaires d'un doctorat recrutés en contrat à durée déterminée sur un projet de recherche qui sont amenés à exercer diverses activités dans le cadre de leur projet:
 - La production scientifique: publication d'articles dans des revues, des ouvrages, des rapports.
 - La valorisation des résultats: dépôt de brevets, participation à des congrès.
 - La diffusion de l'information scientifique: contribution à la vulgarisation scientifique, à travers articles, conférences, émissions.
 - La formation par la recherche: encadrement des étudiants (doctorants, stagiaires...).
- Contractuels en appui aux projets : Agents participant au développement et à l'élaboration des projets de recherche, de développement ou d'ingénierie.
 - Les Ingénieurs de Recherche et de Développement présentent un niveau de compétence technique élevé et pointu dans un domaine scientifique en lien avec le contrat de recherche,
 - Les Collaborateurs Assistants participent à la mise en œuvre et au suivi du projet d'une part et peuvent être amenés à assurer des fonctions de gestionnaire avec un certain niveau de qualification d'autre part.
 - Les Collaborateurs d'études participent au développement et à l'élaboration du projet pédagogique ou de recherche.

		Hommes		Femmes		Total 2019
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif
Chercheurs contractuels	ETUDIANT 3ème CYCLE	18	58,1%	13	41,9%	31
	JEUNE CHERCHEUR	99	58,2%	71	41,8%	170
	CHERCHEUR CONFIRME	12	85,7%	2	14,3%	14
TOTAL Recherche		129	60,0%	86	40,0%	215
Contractuels en appui aux projets	ING.RE. DEV	31	59,6%	21	40,4%	52
	COLL. ASSIST	17	45,9%	20	54,1%	37
	COLL. ETUDES	44	40,0%	66	60,0%	110
TOTAL Soutien aux Projets		92	46,2%	107	53,8%	199
TOTAL		221	53,4%	193	46,6%	414

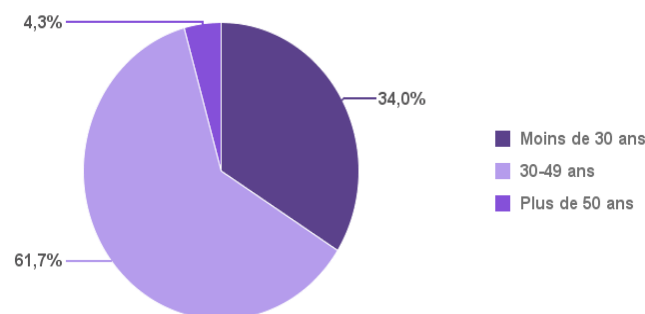
De nombreux recrutements de contractuels sur projets ont eu lieu en 2019 à l'UGA (+44 agents) dans la continuité de la croissance observée de cette population depuis 2016 (+44%). Cette population évolue dans le prolongement de la mise en place et de la poursuite des projets de recherche et d'innovation (IDEX, FlexiTLV, MIAI,...) qui nécessitent les services d'agents qualifiés dotés de compétences et d'expertises de haut niveau.

La répartition entre les deux types d'activité est relativement équilibrée puisqu'un peu plus de la moitié des collaborateurs experts (51,9%) ont une activité de recherche.

Répartition des collaborateurs experts par sexe et type d'activité



Répartition des collaborateurs experts par âge



Cette population compte un peu plus d'hommes, en particulier au niveau des activités de Recherche où trois agents sur cinq sont de sexe masculin. Toutefois la part des femmes, qui était de 43,4% en 2016, a nettement augmentée au fil des ans parmi les collaborateurs experts (46,6% en 2019 soit +1,9 points qu'en 2018).

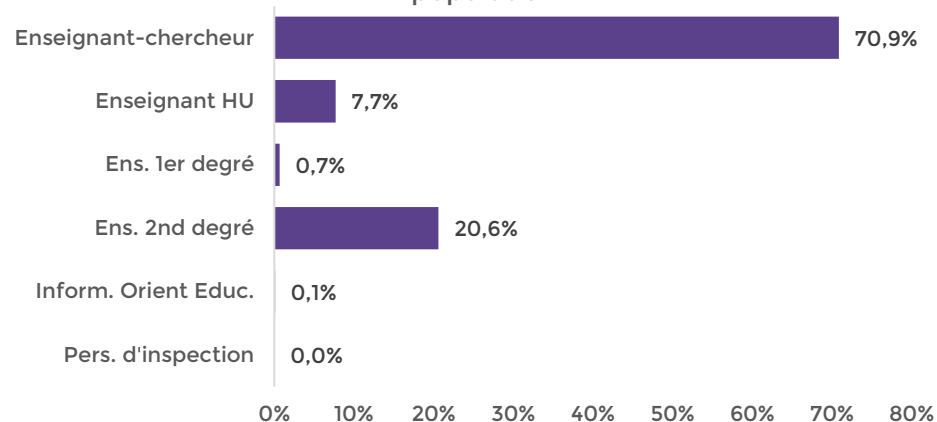
Une quarantaine de collaborateurs experts travaillent en DGD-Services (Idefi, Flexi TLV, ...).

L'effectif global est plus âgé qu'en 2018 avec une moyenne d'âge de 33,2 ans contre 32,3. Ce vieillissement résulte d'une évolution à la baisse de la proportion des agents de moins de 30 ans (-5 points par rapport à l'année précédente) conjointement à une croissance du nombre de collaborateurs experts de plus de 50 ans.

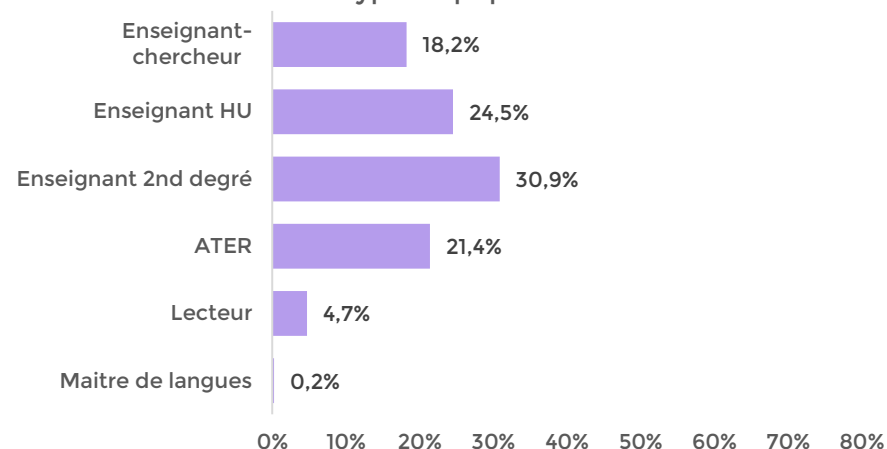
Les BAP E (Informatique, Statistique et Calcul scientifique), A (Sciences du vivant) et C (Sciences de l'ingénieur et Instrumentation scientifique) qui comptent chacune une cinquantaine d'agents sont les plus représentées chez les collaborateurs experts avec activité de recherche. Alors que la BAP prédominante chez les contractuels en appui aux projets est la BAP J (Gestion et Pilotage) en regroupant près du tiers de l'effectif.

Effectif enseignant : données générales (hors doctorants)

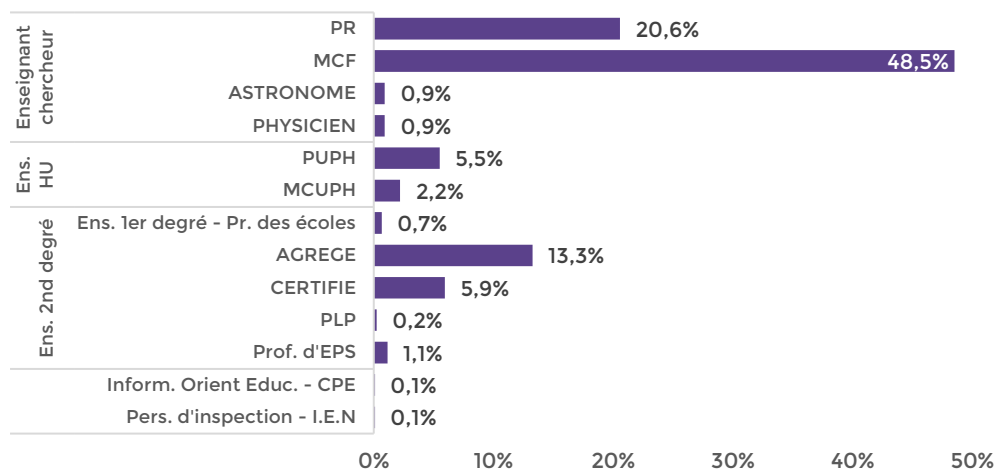
Répartition de l'effectif enseignant titulaire par type de population



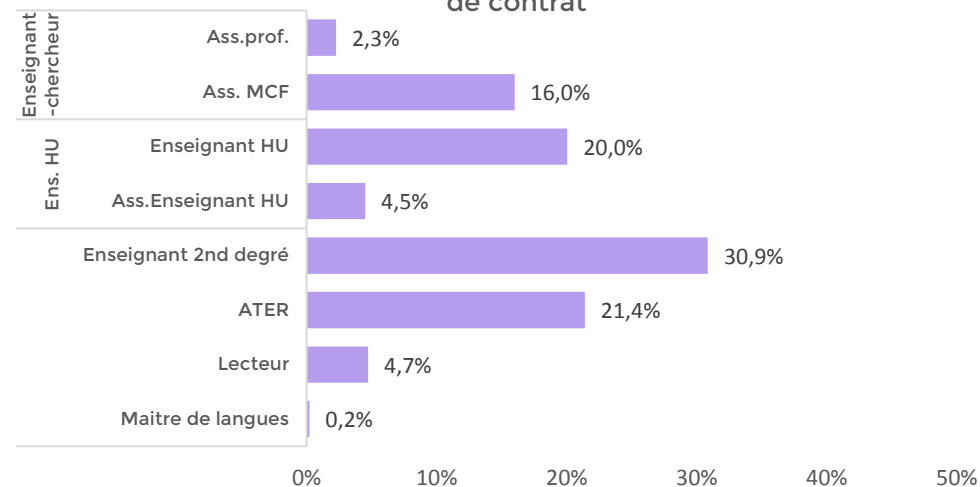
Répartition de l'effectif enseignant non-titulaire par type de population



Répartition de l'effectif enseignant titulaire par corps

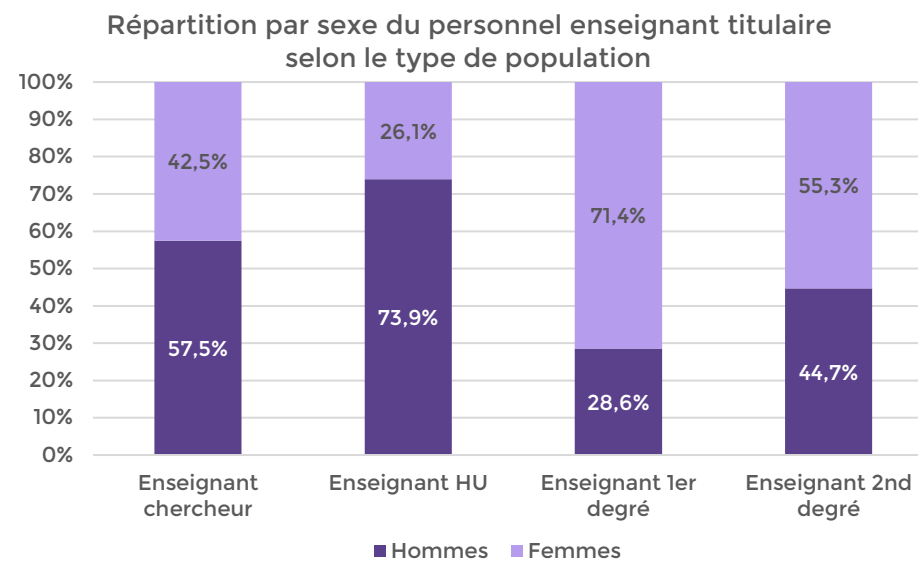


Répartition de l'effectif enseignant non-titulaire par type de contrat



Plus de sept enseignants sur dix à l'UGA sont des enseignants-chercheurs. La part des enseignants du second degré a nettement augmenté en 2019, particulièrement au sein des contractuels (+ 5 points).

✿ Effectif des enseignants titulaires par type de population et par corps



Au sein d'une population enseignante titulaire plus masculine dans l'ensemble, la proportion de femmes (44,2%) a augmenté depuis 4 ans (42,0% en 2016). En 2019, cette tendance s'est observée pour toutes les catégories d'enseignants hormis les Enseignants-Chercheurs pour lesquels la part de femmes a diminué de 0,5 points.

L'effectif des enseignants Hospitalo-Universitaires est celui dont la proportion d'hommes est la plus grande (près de trois quarts des agents).

			Hommes			Femmes			Total 2019		Total 2018	Évolution 2018-19	
			Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	Effectif	Effectif	%
Titulaires	Enseignant chercheur	PR	299	297,9	69,7%	130	128,5	30,3%	429	426,4	427	+ 2	+ 0,5%
		MCF	527	524,9	52,1%	485	474,7	47,9%	1 012	999,6	1 021	- 9	- 0,9%
		ASTRONOME	11	10,8	57,9%	8	8	42,1%	19	18,8	18	+ 1	+ 5,6%
		PHYSICIEN	13	12,7	68,4%	6	6	31,6%	19	18,7	19		
	TOTAL Enseignant chercheur		850	846,3	57,5%	629	617,2	42,5%	1 479	1463,5	1 485	- 6	- 0,4%
	Enseignant HU	PUPH	97	97	84,3%	18	18	15,7%	115	115	121	- 6	- 5,0%
		MCUPH	22	22	47,8%	24	24	52,2%	46	46	43	+ 3	+ 7,0%
	TOTAL Enseignant HU		119	119	73,9%	42	42	26,1%	161	161	164	- 2	- 1,2%
	Ens. 1er degré	Pr. des écoles	4	3,5	28,6%	10	7	71,4%	14	10,5	16	- 2	- 12,5%
	Ens. 2nd degré	AGRÉGÉ	137	133,9	49,5%	140	129,3	50,5%	277	263,2	273	+ 4	+ 1,5%
		CERTIFIÉ	36	34,4	29,0%	88	80	71,0%	124	114,4	113	+ 11	+ 9,7%
		PLP	1	0,5	20,0%	4	4	80,0%	5	4,5	4	+ 1	+ 25,0%
		Prof. d'EPS	18	17,8	75,0%	6	6	25,0%	24	23,8	27	- 3	- 11,1%
	TOTAL Enseignant 1er/2nd degré		196	190,1	44,1%	248	226,3	55,9%	444	416,4	433	+ 11	+ 2,5%
	Inform. Orient Educ.	CPE				2	1	100,0%	2	1	2		
	Pers. d'inspection	I.E.N				1	1	100,0%	1	1	1		
TOTAL Enseignants Titulaires			1 165	1155,4	55,8%	922	887,5	44,2%	2 087	2 042,9	2 085	+ 2	+ 0,1%

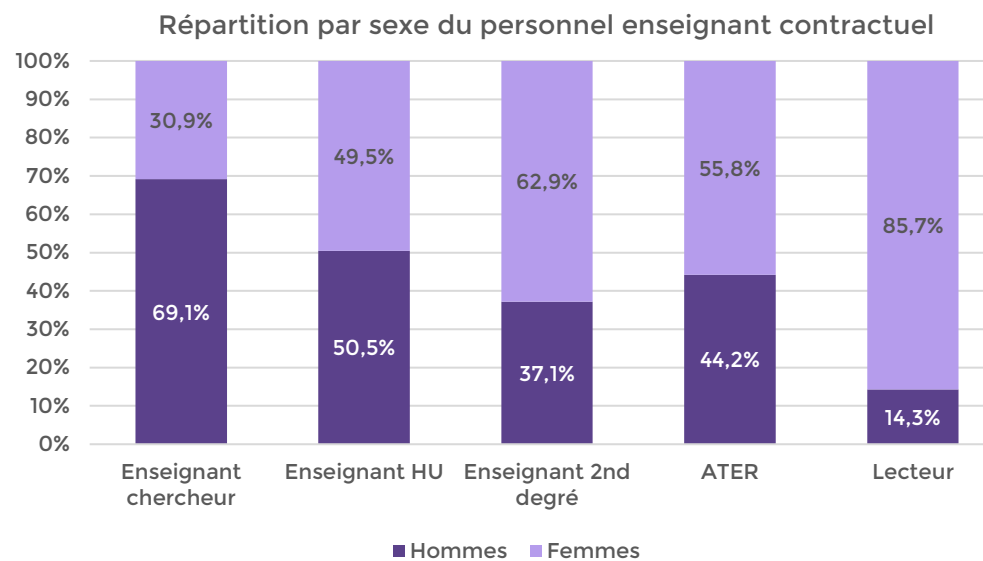
L'effectif d'enseignants titulaires varie peu à l'UGA depuis 2016. Toutefois l'évolution en 2019 est assez contrastée selon le type d'enseignant:

-le nombre d'enseignants du 1er degré (14) poursuit sa décroissance.

-les enseignants du 2nd degré titulaires, à contrario, s'accroissent de plus de 2% sur une année, plus particulièrement les enseignants Certifiés.

-les effectifs d'Enseignants-Chercheurs et Hospitalo-Universitaires sont en baisse avec une évolution inversée au sein de ces deux populations: augmentation du nombre de PR et baisse de celui des MCF, notamment grâce à l'ouverture de concours 46-3 et de l'effet du Plan de Retour à l'Équilibre (PRE), alors que l'on observe une hausse de l'effectif des MCUPH et une diminution des PUPH.

✿ Effectif des enseignants contractuels par type de population et par type de contrat



Globalement la répartition homme/femme des enseignants à l'UGA est plus équilibrée pour les contractuels (avec près de 53% d'enseignantes) que pour les titulaires (44,2%). Seule exception, les enseignants-chercheurs contractuels comptent une proportion de femmes plus élevée au sein de leur effectif que les titulaires.

La répartition selon le sexe des lecteurs et des maîtres de langues est à relativiser du fait de leur faible effectif.

			Hommes			Femmes			Total 2019		Total 2018	Évolution 2018-19	
			Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	Effectif	Effectif	%
Contractuels	Enseignant chercheur	Ass.prof.	8	4	80,0%	2	1	20,0%	10	5	12	- 2	- 16,7%
		Ass. MCF	48	24,5	67,6%	23	13,3	32,4%	71	37,8	76	- 4	- 5,3%
	TOTAL Enseignant chercheur		56	28,5	69,1%	25	14,3	30,9%	81	42,8	87	- 6	- 6,9%
	Enseignant HU	Enseignant HU	40	40	44,9%	49	49	55,1%	89	89	90	- 1	- 1,1%
		Ass.Enseignant HU	15	9,5	75,0%	5	3,5	25,0%	20	13	23	- 3	- 13,0%
	TOTAL Enseignant HU		55	49,5	50,5%	54	52,5	49,5%	109	102	113	- 4	- 3,5%
	Ens. 2nd degré		52	39,3	37,1%	85	71,5	62,9%	137	110,8	112	+ 25	+ 22,3%
	ATER		42	38	44,2%	53	51,5	55,8%	95	89,5	105	- 10	- 9,5%
	Lecteur		3	3	14,3%	18	18	85,7%	21	21	21		
	Maitre de langues		1	1	100,0%				1	1	2	- 1	- 50,0%
TOTAL Enseignants Contractuels			209	159,3	47,1%	235	207,8	52,9%	444	367,1	440	+ 4	+ 0,9%

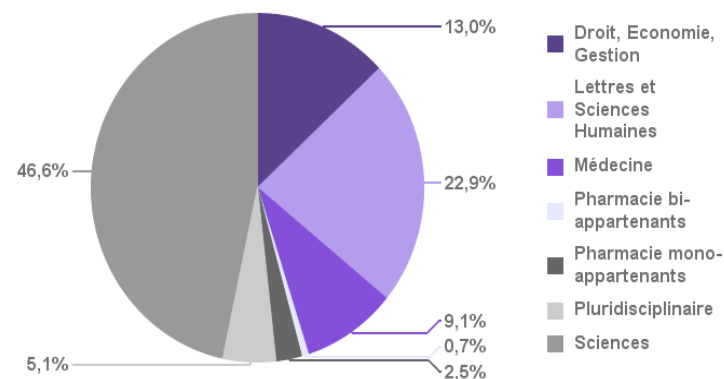
A l'image de l'évolution observée chez les titulaires, la hausse du nombre d'enseignants contractuels est inférieure à **1%** au 31/12/2019.

Un recul des contractuels enseignants-chercheurs et enseignants HU est constaté d'une part alors que le nombre d'enseignants du second degré contractuels est en hausse d'autre part (recrutés en partie dans le cadre de la loi ORE). Cet accroissement, bien que réel, est à relativiser suite à des modifications de codification des contrats opérées avec l'évolution du règlement de gestion voté en janvier 2019.

La population d'ATER (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche) se réduit (**-9,5%**) alors qu'elle était restée stable en 2018. Cela s'explique par des recours aux CDD LRU dans le cadre des recrutements au fil de l'eau, à la place des campagnes de recrutement de cette population.

Effectif des enseignants-chercheurs et enseignants Hospitalo-Universitaires titulaires par section CNU et groupe disciplinaire

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



Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires représentent environ **10%** de la population totale des enseignants-chercheurs titulaires de l'UGA. En baisse depuis 2017, l'effectif des disciplines scientifiques représente plus de la moitié des enseignants-chercheurs (hors HU).

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.

■ Synthèse par groupe disciplinaire

<u>Enseignants-Chercheurs</u>	2019				2018				Évolution 2018-19	
	Effectif	% ensemble	% PR	% Femmes	Effectif	% ensemble	% PR	% Femmes	Effectif	%
Droit, Economie, Gestion	214	14,5%	28,0%	51,9%	214	14,4%	28,0%	52,3%		
Lettres et Sciences Humaines	375	25,4%	28,8%	59,7%	371	25,0%	27,8%	60,1%	+ 4	+ 1,1%
Pharmacie mono-appartenant	41	2,8%	29,3%	46,3%	43	2,9%	27,9%	48,8%	- 2	- 4,7%
Pluridisciplinaire	84	5,7%	21,4%	54,8%	83	5,6%	21,7%	56,6%	+ 1	+ 1,2%
Sciences	765	51,7%	32,8%	29,9%	774	52,1%	32,7%	30,4%	- 9	- 1,2%
TOTAL Enseignants-chercheurs	1 479		30,4%	42,5%	1 485		30,0%	43,0%	- 6	- 0,4%

Pour la deuxième année consécutive, les disciplines relatives aux Sciences ont un effectif global en baisse (-2% d'enseignants-chercheurs en 2 ans). De fait, sa proportion diminue à 51,7% (52,5% en 2017) alors qu'en parallèle, les disciplines de Lettres et Sciences Humaines suivent l'évolution inverse et progressent depuis 2017.

Le pourcentage de PR au sein de la population d'Enseignants-Chercheurs continue sa progression : 29,7% en 2017, 30% en 2018 et **30,4%** au 31/12/2019.

Après s'être accrue ces deux dernières années, la proportion de femmes connaît une baisse générale dans toutes les disciplines. Cette part demeure faible au niveau des sections CNU de Sciences (moins d'un tiers de la population sont des femmes)

<u>Enseignants Hospitalo-Universitaires</u>	2019				2018				Évolution 2018-19	
	Effectif	% ensemble	% PUPH	% Femmes	Effectif	% ensemble	% PUPH	% Femmes	Effectif	%
Médecine	150	93,2%	72,0%	26,0%	153	93,3%	75,2%	24,8%	- 3	- 2,0%
Pharmacie	11	6,8%	63,6%	27,3%	11	6,7%	63,6%	27,3%		
TOTAL Enseignants HU	161		72,7%	26,1%	164		74,4%	25,0%	- 3	- 1,8%

Au niveau des enseignants Hospitalo-universitaires, l'évolution est inversée à celle des enseignants-chercheurs : avec une diminution du pourcentage de PUPH à **72,7%** (74,7% en 2017) et une part plus importante de femmes dans l'ensemble de l'effectif. Cette évolution constatée exclusivement en Médecine s'explique notamment par des départs à la retraite d'hommes PUPH dans ce domaine. La situation en Pharmacie demeure quant à elle parfaitement stable,

Les pages suivantes exposent en détail, par corps et par sexe, des tableaux de répartition des effectifs par groupe disciplinaire et par section CNU. Pour chacun d'eux, différents ratios (listés ci-dessous) ont été calculés.

% / **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.

% **PR**: Proportion de PR (Professeurs d'Université) affectés à une section CNU rapportée à l'ensemble de la population de cette section CNU.

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

La liste des sections CNU détaillée ci-après n'est pas exhaustive, seules celles rattachées à des agents UGA sont indiquées.

Répartition détaillée des effectifs des enseignants-chercheurs par section CNU et groupe disciplinaire

■ Droit, Economie, Gestion

			Hommes		Femmes		Total 2019					Total 2018	Évolution 2018-19	
			PR	MCF	PR	MCF	Effectif	% ensemble	% Groupe disciplinaire	% PR	% Femmes		Effectif	%
Droit, Economie, Gestion	01	Drt. priv. sc. crim.	6	10	4	20	40	2,7%	18,7%	25,0%	60,0%	42	- 2	- 4,8%
	02	Drt. publ.	11	7	3	10	31	2,1%	14,5%	45,2%	41,9%	30	+ 1	+ 3,3%
	03	Hist. drt. & inst.	2	3		3	8	0,5%	3,7%	25,0%	37,5%	8		
	04	Sc. politique				2	2	0,1%	0,9%		100,0%	3	- 1	- 33,3%
	05	Sc. économiques	8	22	2	18	50	3,4%	23,4%	20,0%	40,0%	50		
	06	Sc. de gestion	13	21	11	38	83	5,6%	38,8%	28,9%	59,0%	81	+ 2	+ 2,5%
TOTAL Droit, Economie, Gestion			40	63	20	91	214	14,4%		28,0%	52,3%	214		
TOTAL Enseignants-chercheurs			310	540	139	490	1 479			30,4%	42,5%	1 485	- 6	- 0,4%

■ Lettres et Sciences Humaines

					Hommes		Femmes		Total 2019					Total 2018	Évolution 2018-19	
					PR	MCF	PR	MCF	Effectif	% ensemble	% Groupe disciplinaire	% PR	% Femmes	Effectif	Effectif	%
Lettres et Sciences Humaines	07	Sc. du langage			5	5	7	20	37	2,5%	9,9%	32,4%	73,0%	37		
	08	Lang. & litt. anc.				3	3	2	8	0,5%	2,1%	37,5%	62,5%	9	- 1	- 11,1%
	09	Lang. & litt. franc.			4	7	4	13	28	1,9%	7,5%	28,6%	60,7%	27	+ 1	+ 3,7%
	10	Litt. comparées			1		2	3	6	0,4%	1,6%	50,0%	83,3%	6		
	11	Lang. & litt. ang.			4	15	8	21	48	3,2%	12,8%	25,0%	60,4%	46	+ 2	+ 4,3%
	12	Lang. & litt. germ.	011	Allemand	2	3	1	6	12	0,8%	3,2%	25,0%	58,3%	12		
	13	Lang. & litt. slaves	001	Russe		1	1	3	5	0,3%	1,3%	20,0%	80,0%	5		
	14	Lang. & litt. roman.	001	Espagnol	1	5	4	13	23	1,6%	6,1%	21,7%	73,9%	22	+ 1	+ 4,5%
	14	Lang. & litt. roman.	002	Portugais				1	1	0,1%	0,3%		100,0%	1		
	14	Lang. & litt. roman.	003	Italien	2	3	1	8	14	0,9%	3,7%	21,4%	64,3%	17	- 3	- 17,6%
	15	Lang. & Litt. autres	021	Arabe		1	1	1	3	0,2%	0,8%	33,3%	66,7%	3		
	15	Lang. & Litt. autres	081	Japonais				2	2	0,1%	0,5%		100,0%	2		
	15	Lang. & Litt. autres	124	Chinois		1		1	2	0,1%	0,5%		50,0%	3	- 1	- 33,3%
	16	Psychologie			7	11	6	21	45	3,0%	12,0%	28,9%	60,0%	45		
	17	Philosophie			4	6	1	1	12	0,8%	3,2%	41,7%	16,7%	12		
	18	Arts			1	5	2	6	14	0,9%	3,7%	21,4%	57,1%	14		
	19	Socio., démographie			4	6	3	4	17	1,1%	4,5%	41,2%	41,2%	17		
	20	Anth., eth., préhis.				1		2	3	0,2%	0,8%		66,7%	2	+ 1	+ 50,0%
	21	His. & civ. : ancien			3	4	3	6	16	1,1%	4,3%	37,5%	56,3%	14	+ 2	+ 14,3%
	22	His. & civ. : cont.			6	6	3	12	27	1,8%	7,2%	33,3%	55,6%	28	- 1	- 3,6%
	23	Géo. phys. & autres			3	8	4	14	29	2,0%	7,7%	24,1%	62,1%	28	+ 1	+ 3,6%
	24	Amén. espace, urbain			6	7	1	9	23	1,6%	6,1%	30,4%	43,5%	21	+ 2	+ 9,5%
TOTAL Lettres et Sciences Humaines					53	98	55	169	375	25,4%		28,8%	59,7%	371	+ 4	+ 1,1%
TOTAL Enseignant chercheur					310	540	139	490	1 479			30,4%	42,5%	1 485	- 6	- 0,4%

■ Pharmacie

			Hommes		Femmes		Total 2019					Total 2018	Évolution 2018-19	
			PR	MCF	PR	MCF	Effectif	% ensemble	% Groupe disciplinaire	% PR	% Femmes	Effectif	Effectif	%
Pharmacie	85	Sc. phys-ch., autres	5	3		8	16	1,1%	39,0%	31,3%	50,0%	16		
	86	Sc. du médicament	2	3	1	5	11	0,7%	26,8%	27,3%	54,5%	13	- 2	- 15,4%
	87	Sc.Biologiques phar.	4	5		5	14	0,9%	34,1%	28,6%	35,7%	14		
TOTAL Pharmacie			11	11	1	18	41	2,8%		29,3%	46,3%	43	- 2	- 4,7%
TOTAL Enseignants-chercheurs			310	540	139	490	1 479			30,4%	42,5%	1 485	- 6	- 0,4%

■ Pluridisciplinaire

			Hommes		Femmes		Total 2019					Total 2018	Évolution 2018-19	
			PR	MCF	PR	MCF	Effectif	% ensemble	% Groupe disciplinaire	% PR	% Femmes	Effectif	Effectif	%
Pluridisciplinaire	70	Sc. de l'éducation	3	6	1	11	21	1,4%	25,0%	19,0%	57,1%	21		
	71	Sc. info.	2	10	5	15	32	2,2%	38,1%	21,9%	62,5%	31	+ 1	+ 3,2%
	72	Epis., his. sc. tec.		1			1	0,1%	1,2%			1		
	74	Sc. & tec. act. phy.	4	12	3	11	30	2,0%	35,7%	23,3%	46,7%	30		
TOTAL Pluridisciplinaire			9	29	9	37	84	5,7%		21,4%	54,8%	83	+ 1	+ 1,4%
TOTAL Enseignants-chercheurs			310	540	139	490	1 479			30,4%	42,5%	1 485	- 6	- 0,4%

■ Sciences

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

- 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.

			Hommes		Femmes		Total 2019					Total 2018	Évolution 2018-19	
			PR	MCF	PR	MCF	Effectif	% ensemble	% Groupe disciplinaire	% PR	% Femmes	Effectif	Effectif	%
Sciences	25	Mathématiques	22	21		9	52	3,5%	6,8%	42,3%	17,3%	52		
	26	Maths. appliqués	13	20	5	15	53	3,6%	6,9%	34,0%	37,7%	54	- 1	- 1,9%
	27	Informatique	23	74	16	21	134	9,1%	17,5%	29,1%	27,6%	136	- 2	- 1,5%
	28	Mil. denses & matér.	15	31	6	18	70	4,7%	9,2%	30,0%	34,3%	72	- 2	- 2,8%
	29	Const. élémentaires	10	7		1	18	1,2%	2,4%	55,6%	5,6%	18		
	30	Mil. dilués & optiq.	5	5	1	1	12	0,8%	1,6%	50,0%	16,7%	12		
	31	Chim. théo., phys.	4	11	3	11	29	2,0%	3,8%	24,1%	48,3%	29		
	32	Chim. org. min. ind.	10	15	1	11	37	2,5%	4,8%	29,7%	32,4%	37		
	33	Chim. des matériaux	3	5	2	6	16	1,1%	2,1%	31,3%	50,0%	17	- 1	- 5,9%
	34	Astron. astrophys.	11	6	5	7	29	2,0%	3,8%	55,2%	41,4%	29		
	35	Struc. évol. Terre	10	9	4	8	31	2,1%	4,1%	45,2%	38,7%	29	+ 2	+ 6,9%
	36	Terre solide	2	5		3	10	0,7%	1,3%	20,0%	30,0%	11	- 1	- 9,1%
	37	Météo océanographie	5	14	1	2	22	1,5%	2,9%	27,3%	13,6%	22		
	60	Mécan., génie mécan.	20	34	1	9	64	4,3%	8,4%	32,8%	15,6%	63	+ 1	+ 1,6%
	61	Génie informatique	4	16	3	9	32	2,2%	4,2%	21,9%	37,5%	33	- 1	- 3,0%
	62	Energ., génie procé.	6	10	2	3	21	1,4%	2,7%	38,1%	23,8%	22	- 1	- 4,5%
	63	Electronique	18	24		7	49	3,3%	6,4%	36,7%	14,3%	49		
	64	Biochimie, biologie	5	14	1	9	29	2,0%	3,8%	20,7%	34,5%	29		
	65	Biologie cellulaire	4	9	1	10	24	1,6%	3,1%	20,8%	45,8%	25	- 1	- 4,0%
	66	Physiologie	3	4	1	7	15	1,0%	2,0%	26,7%	53,3%	16	- 1	- 6,3%
	67	Biolog. pop. & écol.	2	2	1	1	6	0,4%	0,8%	50,0%	33,3%	5	+ 1	+ 20,0%
	69	Neurosciences	2	3		7	12	0,8%	1,6%	16,7%	58,3%	14	- 2	- 14,3%
TOTAL Sciences			197	339	54	175	765	51,7%		32,8%	29,9%	774	- 9	- 1,2%
TOTAL Enseignants-chercheurs			310	540	139	490	1 479			30,4%	42,5%	1 485	- 6	- 0,4%

❁ Répartition détaillée des effectifs des enseignants Hospitalo-Universitaires par section CNU et groupe disciplinaire

					Hommes		Femmes		Total 2019		Total 2018	Évolution 2018-19	
					PUPH	MCUPH	PUPH	MCUPH	Effectif	%	Effectif	Effectif	%
Médecine	42	Morphologie et morphogenèse	01	Anatomie	3				3	2,0%	3		
			02	Histo. Embryo. Cyto.	1			2	3	2,0%	2	+ 1	+ 50,0%
			03	Anat. cytol. path.			2		2	1,3%	2		
	43	Biophysique et imagerie Médecine	01	Biophys. méd. nucl.	2				2	1,3%	2		
			02	Radiol. imag. médi.	3	1		1	5	3,3%	5		
	44	Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie et nutrition	01	Bioch. biol. moléc.	2	3		4	9	6,0%	9		
			02	Physiologie	6	2			8	5,3%	8		
			03	Biol. cellulaire	2	2		1	5	3,3%	5		
			04	Nutrition	1		1	1	3	2,0%	3		
	45	Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène	01	Bact-vir ; Hyg.hosp.	3	1		3	7	4,7%	7		
			02	Parasit. mycologie	1			2	3	2,0%	3		
			03	Mal. infect. ; trop.	1				1	0,7%	2	- 1	- 50,0%
	46	Santé publique, environnement et société	01	Epid., éco. santé	3	2			5	3,3%	4	+ 1	+ 25,0%
			02	Méd.& santé au trav.	1		1		2	1,3%	2		
			03	Méd. lég. & dr.santé		1	1	1	3	2,0%	4	- 1	- 25,0%
			04	Biostat. inf. méd. Tech. Comm.	3	1			4	2,7%	4		
	47	Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie	01	Hémato ; transfusion	3	1	1		5	3,3%	5		
			02	Cancéro ; radiothér.			1		1	0,7%	2	- 1	- 50,0%
			03	Immunologie	1			2	3	2,0%	3		
			04	Génétique	2	1		1	4	2,7%	5	- 1	- 20,0%
	48	Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie et thérapeutique	01	Anesth réa urgence	3				3	2,0%	3		
			02	Réanimation urgence	1		1		2	1,3%	2		
			03	Pharm. fond. ; clin.	2	1	1		4	2,7%	4		
			04	Thérapeutique	1	2			3	2,0%	3		

					Hommes		Femmes		Total 2019		Total 2018	Évolution 2018-19	
					PUPH	MCUPH	PUPH	MCUPH	Effectif	%		Effectif	Effectif
Médecine	49	Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale, handicap et rééducation	01	Neurologie	2		1		3	2,0%	3		
			02	Neurochirurgie	2				2	1,3%	2		
			03	Psychiat. d'adultes	2				2	1,3%	2		
			05	Méd. phys. réadapt.	1				1	0,7%	1		
	50	Pathologie ostéo-articulaire, dermatologie et chirurgie plastique	01	Rhumatologie	2				2	1,3%	3	- 1	- 33,3%
			02	Chir. ortho. traum.	2				2	1,3%	2		
			03	Derm.-vénérologie			2		2	1,3%	2		
			04	Chir. plast. ; brûl.	1				1	0,7%	1		
	51	Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire	01	Pneumologie	2			1	3	2,0%	3		
			02	Cardiologie	2				2	1,3%	2		
			03	Chir.thor. & cardio.	2				2	1,3%	2		
			04	Chir vasc ; méd vasc	1		1		2	1,3%	3	- 1	- 33,3%
	52	Maladies des appareils digestif et urinaire	01	Gastroentér ; hépat.	4				4	2,7%	4		
			03	Néphrologie	2		1		3	2,0%	2	+ 1	+ 50,0%
			04	Urologie	2				2	1,3%	3	- 1	- 33,3%
	53	Médecine interne, gériatrie, chirurgie générale et médecine générale	01	Méd int. ; gériatrie	3				3	2,0%	3		
			02	Chir. générale	2		1		3	2,0%	3		
			03	Médecine générale	1	1			2	1,3%	2		
	54	Développement et pathologie de l'enfant, gynéco-obstétrique, endocrinologie et reproduction	01	Pédiatrie	2	1		1	4	2,7%	3	+ 1	+ 33,3%
			02	Chir. infantile	3				3	2,0%	3		
			03	Gyn-obst ; gyn. méd	1		1		2	1,3%	2		
			04	Endo.diab.mal.	2			1	3	2,0%	3		
			05	Biol. & méd. dévelpt.	1		1	1	3	2,0%	3		
	55	Pathologie de la tête et du cou	01	Oto-rhino-laryngologie	2				2	1,3%	2		
			02	Ophtalmologie	2				2	1,3%	2		
TOTAL Enseignant HU Médecine					97	18	17	21	150		153	- 3	- 2,0%

			Hommes		Femmes		Total 2018	
			PUPH	MCUPH	PUPH	MCUPH	Effectif	%
Pharmacie	81	Sc. du médicament	2	1			3	27,3%
	82	Sc. Biologiques phar.	4	1	1	2	8	72,7%
TOTAL Enseignant HU Pharmacie			6	2	1	2	11	

Total 2018	
Effectif	
3	
8	
11	

Évolution 2018-19	
Effectif	%

Au sein de la population des Hospitalo-Universitaires titulaires en Médecine, environ trois quarts des enseignants (75,2%) sont des PUPH. L'effectif de ce corps enseignant reste en grande majorité composé d'hommes (84%) alors que la répartition selon le genre apparaît plus équilibrée du côté des MCUPH avec 48% d'hommes pour 52% de femmes.

Avec certains départs à la retraite d'enseignants HU hommes en 2019, le pourcentage de PUPH a diminué et la proportion de femmes augmenté sur l'ensemble de la population Hospitalo-Universitaire titulaire. Avec 42 enseignantes, la part des femmes au sein de cet effectif (26,1%) n'a jamais été aussi élevée depuis 2016.

Effectif des enseignants du second degré titulaire par discipline

La liste des disciplines du second degré détaillée ci-après n'est pas exhaustive, seules celles rattachées à des agents UGA sont indiquées.

		Hommes				Femmes				Total 2019		Total 2018	Évolution 2018-19	
		AGRÉGÉ	CERTIFIÉ	P.L.P.	PROF. EPS	AGRÉGÉ	CERTIFIÉ	P.L.P.	PROF. EPS	Effectif	% Ens. 2nd degré	Effectif	Effectif	%
0080	Documentation						3			3	0,7%	3		
0100	Philosophie	1				1	1			3	0,7%	3		
0200	Lettres						1			1	0,2%	3	- 2	- 66,7%
0201	Lettres Classiques - Grammaire					2	1			3	0,7%	1	+ 2	+ 200,0
0202	Lettres Modernes	2	3			8	14			27	6,3%	21	+ 6	+ 28,6%
0222	Lettres Anglais							1		1	0,2%	1		
0421	Allemand					2	1			3	0,7%	3		
0422	Anglais	6	12			25	42			85	19,8%	82	+ 3	+ 3,7%
0423	Arabe	1								1	0,2%	1		
0426	Espagnol					6	3			9	2,1%	10	- 1	- 10,0%
0429	Italien						1			1	0,2%	1		
0434	Russe					1				1	0,2%	1		
1000	Histoire-Géographie	5				2				7	1,6%	8	- 1	- 12,5%
1100	Sciences Economiques et Sociales		4			3	1			8	1,9%	8		
1300	Mathématiques	16	2			17	4			39	9,1%	37	+ 2	+ 5,4%
1315	Mathématiques - Sciences Physiques			1						1	0,2%	1		
1400	Technologie						1			1	0,2%	1		
1412	Sciences Industrielles de L'Ingénieur Energie	1					1			2	0,5%	2		
1413	Sciences Industrielles de L'Ingénieur Ingénierie Informatique et Num.	1	3							4	0,9%	4		
1414	Sciences Industrielles de L'Ingénieur Ingénierie Mecanique	12	1			3				16	3,7%	16		
1415	Sciences Industrielles de L'Ingénieur Ingénierie Electrique	21				1				22	5,1%	22		
1416	Sciences Industrielles de L'Ingénieur Ingénierie des Constructions	7	1			3				11	2,6%	11		

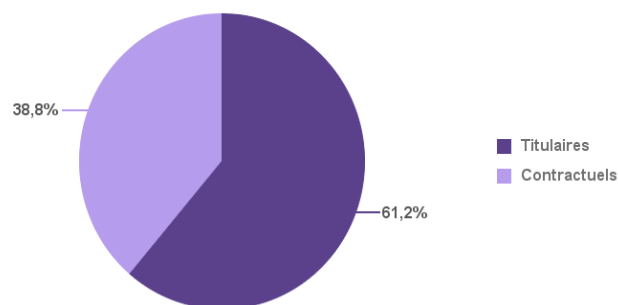
		Hommes				Femmes				Total 2019		Total 2018	Évolution 2018-19	
		AGRÉGÉ	CERTIFIÉ	P.L.P.	PROF. EPS	AGRÉGÉ	CERTIFIÉ	P.L.P.	PROF. EPS	Effectif	% Ens. 2nd degré	Effectif	Effectif	%
1500	Physique - Chimie	3	1			5				9	2,1%	9		
1510	Sciences Physiques - Physique Appliquée	11				5				16	3,7%	18	- 2	- 11,1%
1600	Sciences de La Vie et de La Terre	7				6	1			14	3,3%	12	+ 2	+ 16,7%
1615	Sciences Naturelles - Physiques					1				1	0,2%	1		
1700	Education Musicale	1	1			2	1			5	1,2%	5		
1800	Arts Plastiques		1				1			2	0,5%	2		
1900	Education Physique et Sportive	22			18	20			6	66	15,3%	67	- 1	- 1,5%
2000	Sciences et Technologies Industrielles	1								1	0,2%	0	+ 1	
2600	Génie Chimique - Chimie	1								1	0,2%	1		
3000	Génie Civil	2								2	0,2%	2		
4100	Génie Mécanique - Mécanique	5				1				6	0,5%	6		
5100	Génie Electrique	1					1			2	1,4%	2		
6500	Arts Appliqués	1								1	0,5%	1		
7300	Sciences et Techniques Médico-Sociales						1			1	0,2%	0	+ 1	
8010	Economie et Gestion	6	5			22	8			41	0,2%	38	+ 3	+ 7,9%
8012	Comptabilité et Bureautique							1		1	9,5%	1		
8013	Vente							1		1	0,2%	1		
8030	Informatique et Gestion	2	1				1			4	0,2%	4		
8036	Eco-Gestion Option Comptabilité et Gestion					1				1	0,9%	2	- 1	- 50,0%
8037	Eco-Gestion Option Commerce et Vente							1		1	0,2%	0	+ 1	
8050	Eco-Gestion Option Comm, Org, Gestion RH					1				1	0,2%	1		
8051	Eco-Gestion Option Comptabilité et Finance					1				1	0,2%	1		
8052	Eco-Gestion Option Marketing	1								1	0,2%	1		
8053	Eco-Gestion Option Conception et Gestion Si		1			1				2	0,2%	2		
TOTAL Enseignant du 2nd degré		137	35	1	19	136	78	3	8	430		417	+ 13	+ 3,1%

Quatre disciplines du second degré regroupent plus de la moitié (**53,7%**) des enseignants : l'Anglais (19,8%), l'Education Physique et Sportive (15,3%), l'Economie Gestion (9,5%) et les Mathématiques (9,1%). Au cours des années précédentes, les effectifs par discipline n'ont jamais varié de plus d'un enseignant. Or, en 2019, on assiste à une évolution plus marquée, particulièrement en Mathématiques (+2 enseignants), Anglais et Economie Gestion (+3) et surtout en Lettres Modernes (+6).

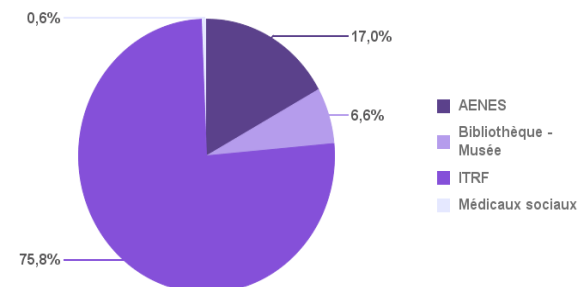
Une majorité des enseignants du second degré titulaires se répartissent au sein de trois composantes: l'IUT1, l'IUT2 et l'INSPE.

❁ Effectif BIATSS titulaires par filière, par catégorie et par corps

Répartition de l'effectif BIATSS par statut



Répartition de l'effectif BIATSS titulaire par filière



Les recrutements de contractuels ITRF dans le cadre des projets de Recherche de l'UGA (Idex...) sont encore plus nombreux en 2019 ce qui accentue la part de non-titulaires chez les personnels BIATSS (36,6%) depuis 2016 (38,8% en 2019, 36,6% en 2018, 35,1% en 2017 et 33,5% en 2016).

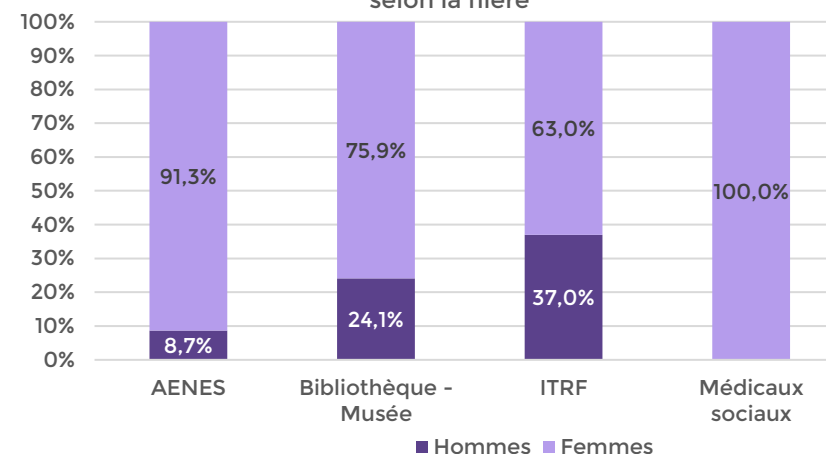
L'accroissement de l'effectif d'agents ITRF titulaire, bien que de moins en moins marqué au fil des années (+32 agents en 2017, +26 en 2018, 12 en 2019), contribue à l'augmentation régulière de la part de la filière ITRF sur l'ensemble des BIATSS titulaires passant de 72,3% en 2016 à 75,8% en 2019. D'autre part, le nombre d'agents AENES diminue régulièrement chaque année d'environ 5%.

Cette évolution pourrait s'expliquer, d'une part par la transformation de postes AENES en ITRF et d'autre part par le remplacement des départs d'AENES au fil de l'eau souvent compensé par des personnels ITRF. En effet, la mobilité des personnels AENES est plus contrainte que celle des ITRF (pas de mobilité au fil de l'eau mais uniquement une fois par an).

Par ailleurs, l'effectif de personnel Médicaux-sociaux s'est réduit à 11 agents en 2019.

Au sein d'une population BIATSS titulaires composée majoritairement de femmes (plus de 2/3), la proportion de l'effectif masculin s'est accru en 2019 (31,1%) après 3 ans de diminution de 2016 à 2018. Plus de 90% des hommes BIATSS titulaires sont de la filière ITRF.

Répartition par sexe du personnel BIATSS titulaire selon la filière



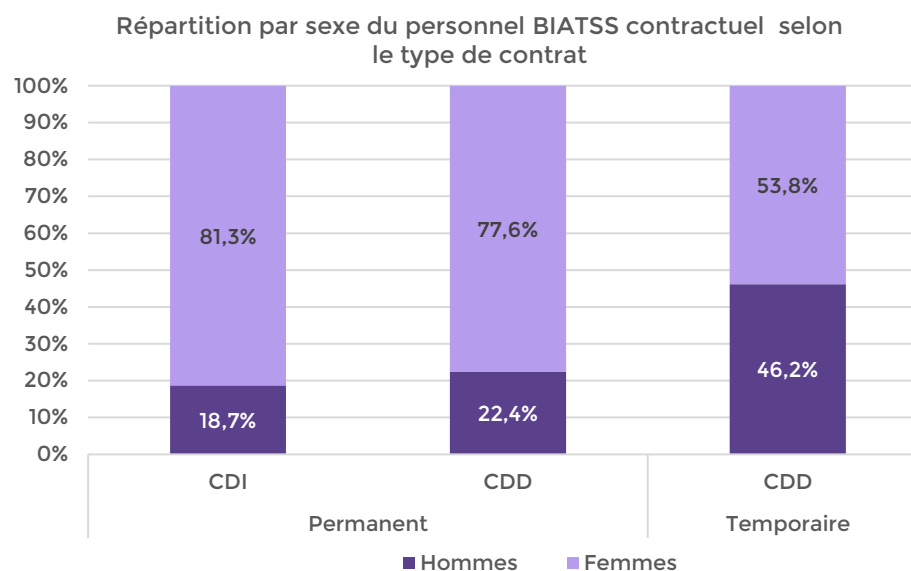
			Hommes			Femmes			Total 2019		Total 2018	Évolution 2018-19	
			Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	Effectif	Effectif	%
AENES	A	ADMENESR	1	1	20,0%	4	4	80,0%	5	5	5		
		Agent Comptable	1	1	100,0%				1	1	1		
		AAE	9	9	17,0%	44	42,4	83,0%	53	51,4	53		
	B	SAENES	5	5	8,1%	57	52,8	91,9%	62	57,8	64	- 2	- 3,1%
	C	ADJENES	9	9	5,4%	157	144,6	94,6%	166	153,6	179	- 13	- 7,3%
TOTAL AENES			25	25	8,7%	262	243,8	91,3%	287	268,8	302	- 15	- 5,0%
Bibliothèque - Musée	A	Conservateur général des bibliothèques	1	1	33,3%	2	1,8	66,7%	3	2,8	2	+ 1	+ 50,0%
		Conservateur des bibliothèques	5	4,8	29,4%	12	11,1	70,6%	17	15,9	19	- 2	- 10,5%
		Bibliothécaire	2	1,8	22,2%	7	6,2	77,8%	9	8	9		
	B	BIBAS	7	7	17,1%	34	31,4	82,9%	41	38,4	39	+ 2	+ 5,1%
	C	Magasinier	12	12	28,6%	30	27,4	71,4%	42	39,4	42		
TOTAL Bibliothèque - Musée			27	26,6	24,1%	85	77,9	75,9%	112	104,5	111	+ 1	+ 0,9%
ITRF	A	IGR	40	40	56,3%	31	29,8	43,7%	71	69,8	69	+ 2	+ 2,9%
		IGE	103	101,7	39,3%	159	151	60,7%	262	252,7	255	+ 7	+ 2,7%
		ASI	51	50,2	42,9%	68	65,3	57,1%	119	115,5	121	- 2	- 1,7%
	B	TECH	140	138	34,0%	272	259,8	66,0%	412	397,8	398	+ 14	+ 3,5%
	C	ATRF	141	138,1	33,7%	278	259,6	66,3%	419	397,7	428	- 9	- 2,1%
TOTAL ITRF			475	468	37,0%	808	765,5	63,0%	1 283	1 233,5	1 271	+ 12	+ 0,9%
Médicaux sociaux	A	Infirmier				8	6,5	100,0%	8	6,5	9	- 1	- 11,1%
		ASSAE*				3	2,7	100,0%	3	2,7	4	- 1	- 25,0%
Total Médicaux sociaux						11	9,2	100,0%	11	9,2	13	- 2	- 15,4%
TOTAL BIATSS Titulaires			527	519,6	31,1%	1 166	1096,4	68,9%	1 693	1616	1 697	- 4	- 0,2%

*A la date du 1er février 2019, tous les personnels socio-éducatifs relevant des corps et cadres d'emploi de la catégorie B deviennent agents publics de catégorie A (PPCR).

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

La population contractuelle des personnels BIATSS a une part d'agents de sexe féminin (62,3%) moins forte que les titulaires (68,9%). Ceci s'explique notamment par la présence de collaborateurs experts, dont la répartition par sexe est légèrement plus masculine, qui comptent pour plus de 38% de l'effectif BIATSS non-titulaire. Il est à noter que les contractuels permanents (CDD permanents et CDI) recensent environ 80% de femmes.

On constate que les hommes BIATSS occupent davantage de contrats temporaires (82%) que permanents (18%) par rapport aux femmes (58% temporaires et 42% permanents).



En 2019, tous les types de contractuels (CDD temporaires, CDD permanents et CDI) ont vu leurs effectifs en hausse d'environ 10%, ce qui a eu pour effet une forte croissance du nombre de BIATSS contractuels (+95 agents en un an).

A l'image de la composition de la population BIATSS titulaire, l'effectif des contractuels permanents est constitué d'une majorité de femmes (80%). La répartition hommes/femmes est plus équilibrée du côté des contractuels temporaires incluant notamment les collaborateurs experts qui comptent plus d'hommes.

				Hommes			Femmes			Total 2019		Total 2018	Évolution 2018-19		
				Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	Effectif	Effectif	%	
Permanent	CDI	A	MED				11	8	100,0%	11	8	11			
			IGR	6	6	40,0%	9	8,3	60,0%	15	14,3	11	+ 4	+ 36,4%	
			IGE	10	9,8	24,4%	31	29,4	75,6%	41	39,2	40	+ 1	+ 2,5%	
			ASI	3	3	21,4%	11	10,3	78,6%	14	13,3	10	+ 4	+ 40,0%	
		B	TECH	6	6	18,2%	27	24,9	81,8%	33	30,9	28	+ 5	+ 17,9%	
			C	ATRF	4	4	9,8%	37	33,1	90,2%	41	37,1	39	+ 2	+ 5,1%
	Total CDI			27	26,8	19,4%	112	100,6	80,6%	155	142,8	139	+ 16	+ 11,5%	
	CDD	A	MED									1	- 1	- 100,0%	
			IGR	1	0,6	50,0%	1	1	50,0%	2	1,6	4	- 2	- 50,0%	
			IGE	11	11	36,7%	19	18,6	63,3%	30	29,6	25	+ 5	+ 20,0%	
			ASI	7	7	53,8%	6	5,2	46,2%	13	12,2	14	- 1	- 7,1%	
		B	TECH	11	11	18,3%	49	47,9	81,7%	60	58,9	47	+ 13	+ 27,7%	
			C	ATRF	15	14,7	15,6%	81	76,5	84,4%	96	91,2	93	+ 3	+ 3,2%
	Total CDD Permanent			45	44,3	22,4%	156	149,2	77,6%	201	193,5	184	+ 17	+ 9,2%	
Total Permanent				74	73,1	20,8%	282	263,2	79,2%	356	336,3	323	+ 33	+ 10,2%	
Temporaire	CDD	A	IGR	143	137,5	59,1%	98	90,9	40,9%	241	228,4	224	+ 17	+ 7,6%	
			IGE	77	73,4	41,6%	108	103,1	58,4%	185	176,5	159	+ 26	+ 16,4%	
			ASI	26	25,2	48,1%	28	26,7	51,9%	54	51,9	44	+ 10	+ 22,7%	
		B	TECH	28	26,7	34,1%	54	52,4	65,9%	82	79,1	75	+ 7	+ 9,3%	
			C	ATRF	32	30,5	26,0%	90	81,3	74,0%	122	111,8	127	- 5	- 3,9%
	CDD-Apprenti	C	ATRF	25	25	75,8%	8	8	24,2%	33	33	26	+ 7	+ 26,9%	
Total Temporaire				331	318,3	46,2%	386	362,4	53,8%	717	680,7	655	+ 62	+ 9,5%	
TOTAL BIATSS Contractuels				405	391,4	37,7%	668	625,6	62,3%	1 073	1017,0	978	+ 95	+ 9,7%	

❁ Effectif en Equivalent Temps Plein (ETP) par type de population, catégorie et type de structure (hors doctorants)

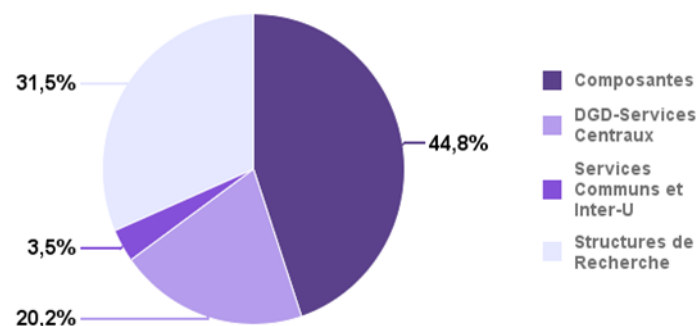
	BIATSS								Enseignants		Total 2019		Total 2018		Évolution 2018-19	
	A		B		C		Total BIATSS		ETP	% Str. affect.	ETP	% Str. affect.	ETP	% Str. affect.	Effectif	%
	ETP	% Str. affect.	ETP	% Str. affect.	ETP	% Str. affect.	ETP	% Str. affect.								
Composantes	161,8	14,6%	231,9	35,0%	434,2	50,4%	827,9	31,3%	1 433,75	59,5%	2 261,65	44,8%	2251,35	45,4%	+ 10	+ 0,5%
DGD-Services Centraux	382,4	34,5%	279,2	42,1%	307	35,6%	968,6	36,7%	50,5	2,1%	1 019,1	20,2%	971,2	19,6%	+ 48	+ 4,9%
Services Communs et Inter-U	91,2	8,2%	38,3	5,8%	44,8	5,2%	174,3	6,6%		0,0%	174,3	3,5%	176,8	3,6%	- 3	- 1,4%
Structures de Recherche	472,8	42,7%	113,5	17,1%	75,9	8,8%	662,2	25,1%	925,75	38,4%	1 587,95	31,5%	1560,15	31,5%	+ 28	+ 1,8%
TOTAL	1 108,2		662,9		861,9		2 633,0		2 410,0		5 043,0		4 959,5		+ 84	+ 1,7%

N.B : Les agents (enseignants et BIATSS) du SUAPS sont inclus au sein des Composantes alors que ceux du SIUAPS (exclusivement des BIATSS) sont comptabilisés dans les Services Communs et Inter-Universitaires.

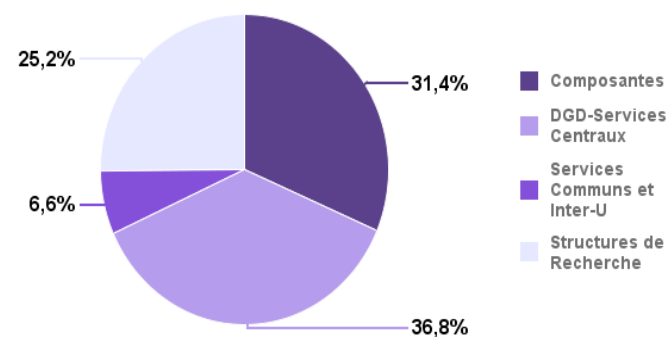
Une augmentation du nombre d'ETP BIATSS est observée en 2019 dans certains DGD-Services Centraux. Malgré une légère baisse d'effectif d'enseignants-chercheurs, les structures de Recherche observent une croissance de leur nombre d'ETP en lien avec le recrutement de nombreux contractuels sur projets IDEX.

Deux tiers des agents de l'effectif BIATSS se répartissent en DGD-Services centraux ou en Composantes.

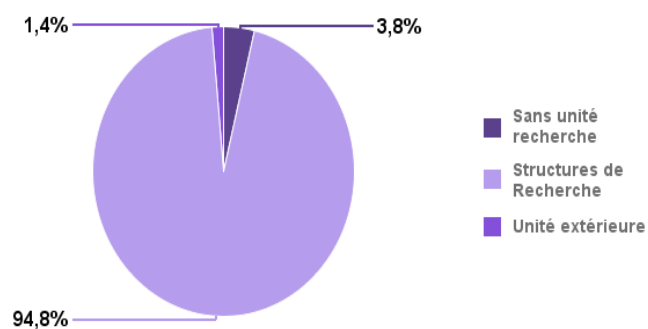
Répartition de l'effectif UGA en ETP en activité par structure d'affectation



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



Répartition de l'effectif enseignant-chercheur en activité par structure d'affectation recherche



Chaque enseignant-chercheur est affecté à 50% à une composante et à 50% à une structure de recherche.

Environ 95% de ces agents sont affectés à une structure de recherche rattachée à l'UGA, dont 1,4% sont affectés à une unité de recherche extérieure à l'UGA. En revanche, moins de 4% n'ont pas d'unité de recherche, cette part tend à diminuer au fil des ans.

❁ Répartition des effectifs par lieu de résidence

			Lieu d'activité 2019								2018		Évolution 2018-19		
			Tous sites		Site Grenoble		Site Valence		Autres sites		Tous sites				
			Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
Lieu de résidence	Rhône-Alpes	38-Isère	5 178	85,9%	5 150	88,8%	9	5,4%	19	33,9%	5098	86,3%	+ 80	+ 1,6%	
		26-Drôme	205	3,4%	80	1,4%	124	73,8%	1	1,8%	204	3,5%	+ 1	+ 0,5%	
		73-Savoie	143	2,4%	127	2,2%			16	28,6%	144	2,4%	- 1	- 0,7%	
		69-Rhône	123	2,0%	114	2,0%	5	3,0%	4	7,1%	103	1,7%	+ 20	+ 19,4%	
		74-Haute-Savoie	61	1,0%	47	0,8%			14	25,0%	61	1,0%	+ 0	+ 0,0%	
		07-Ardèche	44	0,7%	17	0,3%	27	16,1%			50	0,8%	- 6	- 12,0%	
		42-Loire	8	0,1%	7	0,1%			1	1,8%	5	0,1%	+ 3	+ 60,0%	
		01-Ain	6	0,1%	6	0,1%					5	0,1%	+ 1	+ 20,0%	
	TOTAL RHONE-ALPES		5 768	95,7%	5 548	95,6%	165	98,2%	55	98,2%	5 070	96,0%	+ 98	+ 1,7%	
	Île-de-France		82	1,4%	80	1,4%	1	0,6%	1	1,8%	78	1,3%	+ 4	+ 5,1%	
	Autres régions (PACA, Languedoc-Roussillon...)		157	2,6%	155	2,7%	2	1,2%			144	2,4%	+ 13	+ 9,0%	
	Etranger		19	0,3%	19	0,3%					15	0,3%	+ 4	+ 26,7%	
TOTAL			6 026		5 802		168		56		5 907		+ 119	+ 2,0%	

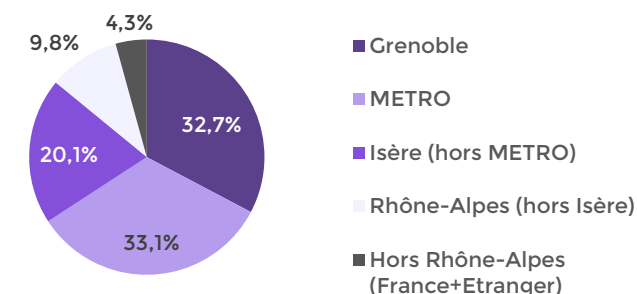
*La catégorie "Autres sites" prend en compte les agents affectés :

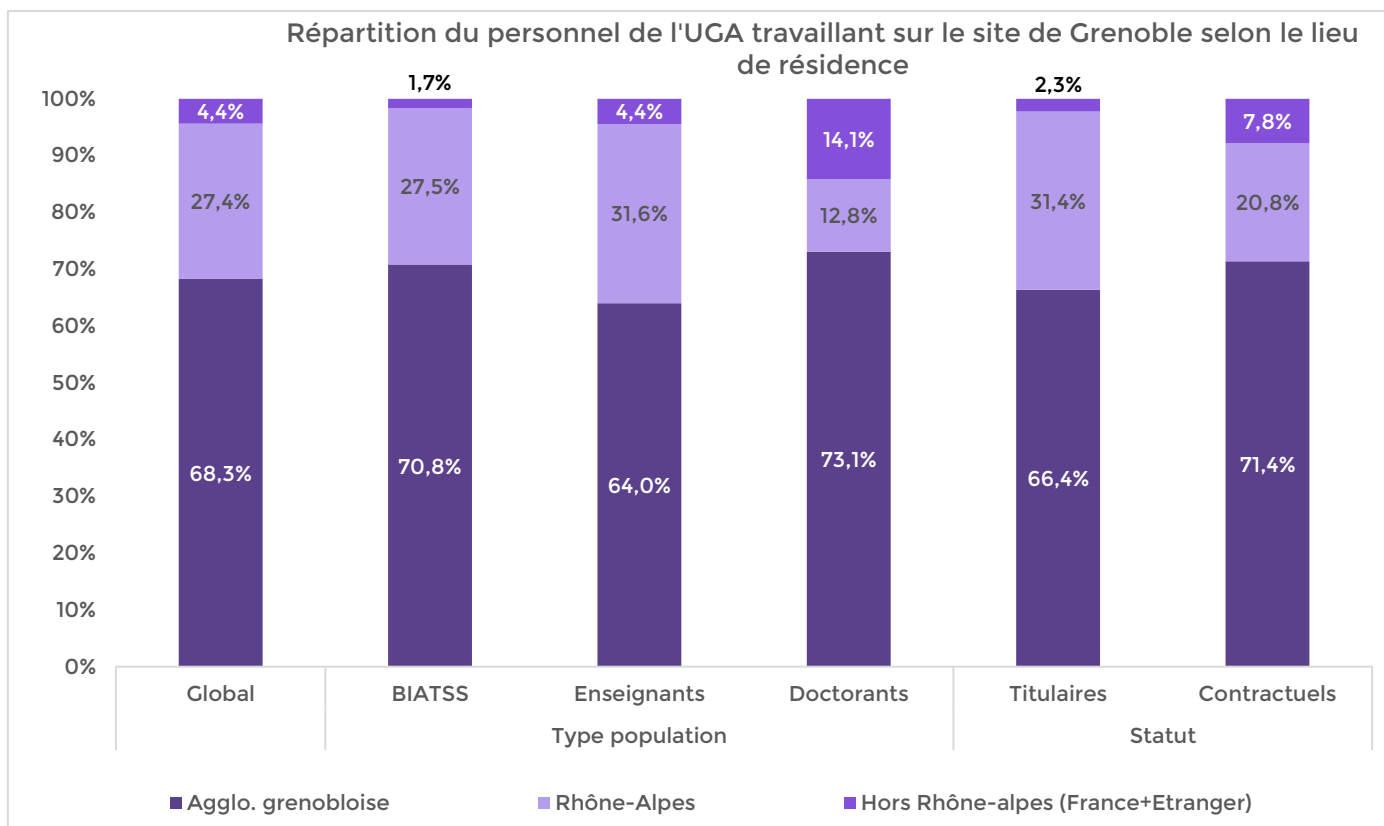
- aux INSPE Bonneville et Chambéry,
- à MEDIAT Rhône-Alpes à Lyon,
- à l'IUT2 GEA à Vienne.

La METRO (Communauté d'Agglomération de Grenoble) regroupe 49 communes de l'agglomération grenobloise (listées dans le glossaire).

Sur le site de Grenoble, plus de deux tiers du personnel réside au sein de la METRO : environ neuf agents sur dix vivent dans le département de l'Isère.

Répartition du personnel UGA travaillant sur le Site de Grenoble selon le lieu de résidence





Parmi les personnes exerçant sur le site grenoblois, les doctorants sont les agents qui possèdent la part de résidents au sein de la METRO la plus élevée (73,1%). En revanche, plus de 35% des enseignants habitent en dehors de l'agglomération grenobloise.

De nombreux agents contractuels réside dans la commune de Grenoble (43%) alors que les titulaires ne sont que 28%. Ces derniers habitent plutôt dans les autres communes de l'agglomération (38%).

La proportion d'enseignants à vivre hors du département isérois (13,3%) est presque deux fois plus importante que celle des BIATSS (6,3%).

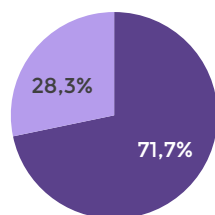
4,3% des enseignants-chercheurs ont une adresse personnelle hors de Rhône-Alpes.

1.4. Focus sur les effectifs des apprentis contractuels ♀

❁ Contrats d'apprentissage du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019

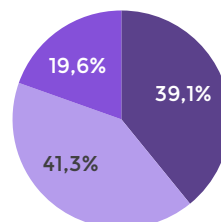
L'effectif d'apprentis à l'UGA augmente chaque année. La hausse est de 25% en 2019 avec 20 recrutements opérés sur l'année. Au total, **46** apprentis recensés à l'UGA sur cette période.

Répartition des apprentis UGA par sexe



■ Hommes ■ Femmes

Répartition des apprentis UGA par type de structure d'affectation



■ DGD-Services Centraux ■ Composante ■ Laboratoire

L'UGA gère les formations en apprentissage au sein même du centre de formation pour apprenti (CFA) de l'université créé en janvier 2019, ou en partenariat avec d'autres CFA (CFA Formasup Isère-Drôme-Ardèche, CFA INFRABAT...)

Au fil des années, la proportion de femmes apprenties est de plus en plus importante, elles n'étaient que 18% en 2017 contre **28%** en 2019.

La majorité des apprentis sont affectés à peu près autant en DGD-Services qu'en Composantes. Chaque année, davantage d'apprentis exercent leur activité en Composantes, ils étaient moins d'un quart à y être affecté en 2017, ils sont plus de **40%** en 2019.

❁ Répartition des apprentis par niveau de diplôme préparé et par famille professionnelle

Niveau de diplôme préparé

		Effectif	%
Diplôme de niveau I (Master ou diplôme d'ingénieur)	Ingénieur	5	10,9%
	Master	8	17,4%
Diplôme de niveau II (Licence, Licence professionnelle)	Licence	1	2,2%
	Licence professionnelle	14	30,4%
Diplôme de niveau III (BTS, DUT)	BTS	13	28,3%
	DUT	3	6,5%
Diplôme de niveau IV (Bac)	Bac professionnel	1	2,2%
Diplôme de niveau V (CAP, BEP)	CAP	1	2,2%
TOTAL Apprentis		46	

On constate en 2019 plus d'apprentis avec niveau de diplôme élevé (**28%** ont un diplôme niveau Master ou Ingénieur contre 22% l'année précédente).

L'Informatique-Réseaux reste le domaine professionnel majoritaire chez les apprentis.

Famille professionnelle

	Effectif	%
Informatique-Réseaux	15	32,6%
Administration-Comptabilité-Gestion-Secrétariat-Communication	9	19,6%
Electrotechnique-Electronique-Optique-physique	7	15,2%
Conception systèmes intégrés	3	6,5%
Logistique - Maintenance	3	6,5%
Métiers du numérique	3	6,5%
Production animale	2	4,3%
Service informatique aux organisations	2	4,3%
Administration managériale	1	2,2%
Management et pilotage services techniques	1	2,2%
TOTAL Apprentis	46	

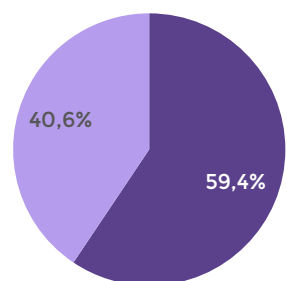
1.5. Focus sur les effectifs des doctorants contractuels au 31 décembre 2019 ♀

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 chargé d'une mission complémentaire égale, au plus, à 1/6ème du temps annuel de travail. Il peut s'agir :

- soit d'une mission d'enseignement dans le cadre d'une équipe pédagogique (plafond de 64 h équivalent TD ou TP);
- soit d'une mission de recherche ou d'expertise dont la durée maximale est plafonnée à 32 jours par an :
 - diffusion de l'information scientifique et technique
 - valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique
 - expertise effectuée dans une entreprise, une collectivité territoriale, un établissement public, une association ou une fondation

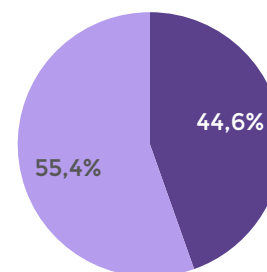
Depuis la réforme du contrat doctoral (Circulaire du 18 juillet 2016), les activités complémentaires sont effectuées sous forme de cumul d'activité (vacations d'enseignement) et sont rémunérées en dehors du contrat doctoral. Par conséquent, on assiste à un transfert progressif des effectifs doctorants selon le type de contrat. En effet, le nombre de contrats de doctorants recherche avec activité complémentaire est amené à disparaître petit à petit au profit des contrats de doctorants recherche.

Répartition des doctorants contractuels par sexe



■ Hommes ■ Femmes

Répartition des doctorants contractuels par type de financement



■ Dotation Etablissement ■ Ressources propres

La population de doctorants, avec 729 individus, a connu une croissance de **3,1%** en 2019. Après avoir constaté un recul de son effectif en 2017 (659 agents), le nombre de doctorants contractuels a nettement augmenté avec beaucoup de recrutements qui ont eu lieu dans le cadre de nouveauxancements de projets IDEX notamment. Cette croissance de doctorants sur projets IDEX explique en partie la part de plus en plus importante du type de financement sur Ressources Propres alors que dans le même temps, le transfert d'une partie des doctorants aux ENS et l'application du PRE contribuent à la réduction du financement Dotation Etablissement.

Par ailleurs, la proportion de doctorants affectés à un labex décroît sensiblement à 7% de l'ensemble de l'effectif (11,5% en 2018).

Répartition des doctorants contractuels ayant effectué des vacances d'enseignement par composante de service

Les données ci-après ont été collectées sur l'année universitaire 2018-2019 et concernent les doctorants ayant signé un contrat à l'UGA. Les doctorants extérieurs ayant effectué des vacances d'enseignement dans une structure de l'UGA au cours de cette période ne sont pas comptabilisés.

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.

	Nb d'heures effectuées EQTD	Effectif
UFR IM2AG	3 185	71
UFR PHITEM	3 035	89
UFR CHIMIE BIOLOGIE	1 535	51
UFR SHS	1 375	28
IUT1 GRENOBLE	1 369	46
UFR LLASIC	1 047	33
POLYTECH GRENOBLE	852	33
UFR FACULTE DROIT	661	15
UFR FACULTE PHARMACIE	648	19
IUT2 GRENOBLE	467	15
IUGA	455	18
UFR LE	382	8
UFR FACULTE ECONOMIE	364	8
DGD FVU - Service des langues	343	13
UFR ARSH	316	7
UFR STAPS	272	7
IAE GRENOBLE	225	7
INSPE	197	6
IUT VALENCE	110	4
CUEF	48	4
UFR FACULTE MEDECINE	38	3
Ecoles européennes	13	2
TOTAL	16 935	487

Avec la réforme du contrat doctoral, le volume des activités complémentaires sous forme de vacances effectuées par des doctorants augmente logiquement avec, par exemple, près de 17 000h d'enseignement effectuées sur l'année universitaire 2018-19.

Les UFR IM2AG, PHITEM, et Chimie-Biologie sont les composantes qui regroupent **45%** des heures de vacances d'enseignement effectuées par des doctorants de l'UGA.

Répartition des doctorants contractuels par pôle et par sexe

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

	Hommes		Femmes		Total 2019	Total 2018	Évolution 2018-19	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	Effectif	Effectif	%
Pôle Arts, Lettres, Langues, Sciences Humaines, Cognitives et Sociales (ALLSHCS)	17	34,7%	32	65,3%	49	49		
Pôle Chimie, Biologie, Santé (CBS)	49	46,7%	56	53,3%	105	99	+ 6	+ 6,1%
Pôle Mathématiques, Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication (MSTIC)	43	76,8%	13	23,2%	56	70	- 14	- 20,0%
Pôle Physique des particules, Astrophysique, Géosciences, Environnement et écologie (PAGE)	62	68,1%	29	31,9%	91	81	+ 10	+ 12,3%
Pôle Physique, Ingénierie, Matériaux (PEM)	67	80,7%	16	19,3%	83	85	- 2	- 2,4%
Pôle Sciences Sociales (SS)	16	45,7%	19	54,3%	35	39	- 4	- 10,3%
Pôles ALLSHCS et CBS	5	27,8%	13	72,2%	18	17	+ 1	+ 5,9%
Pôles ALLSHCS et MSTIC	20	71,4%	8	28,6%	28	31	- 3	- 9,7%
Pôles ALLSHCS et PAGE et MSTIC	3	50,0%	3	50,0%	6	5	+ 1	+ 20,0%
Pôles CBS et MSTIC	3	100,0%			3	2	+ 1	+ 50,0%
Pôles CBS et MSTIC et PEM	9	56,3%	7	43,8%	16	13	+ 3	+ 23,1%
Pôles CBS et PEM	13	61,9%	8	38,1%	21	29	- 8	- 27,6%
Pôles MSTIC et PEM	6	75,0%	2	25,0%	8	9	- 1	- 11,1%
Pôles PAGE et CBS	2	22,2%	7	77,8%	9	10	- 1	- 10,0%
Pôles PAGE et PEM	2	50,0%	2	50,0%	4	12	- 8	- 66,7%
Pôles SS et ALLSHCS	18	58,1%	13	41,9%	31	40	- 9	- 22,5%
Unité extérieure (dont projet IDEX)	99	59,6%	67	41,9%	166	116	+ 50	+ 43,1%
TOTAL	434	59,5%	295	40,5%	729	707	+ 22	+ 3,1%

❁ Répartition des doctorants contractuels par pôle et par type de financement

	Etat		Ressources Propres		Total 2019	Total 2018	Évolution 2018-19	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif		Effectif	%
Pôle Arts, Lettres, Langues, Sciences Humaines, Cognitives et Sociales (ALLSHCS)	35	71,4%	14	28,6%	49	49		
Pôle Chimie, Biologie, Santé (CBS)	59	56,2%	46	43,8%	105	99	+ 6	+ 6,1%
Pôle Mathématiques, Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication (MSTIC)	25	44,6%	31	55,4%	56	70	- 14	- 20,0%
Pôle Physique des particules, Astrophysique, Géosciences, Environnement et écologie (PAGE)	45	49,5%	46	50,5%	91	81	+ 10	+ 12,3%
Pôle Physique, Ingénierie, Matériaux (PEM)	40	48,2%	43	51,8%	83	85	- 2	- 2,4%
Pôle Sciences Sociales (SS)	33	94,3%	2	5,7%	35	39	- 4	- 10,3%
Pôles ALLSHCS et CBS	15	83,3%	3	16,7%	18	17	+ 1	+ 5,9%
Pôles ALLSHCS et MSTIC	17	60,7%	11	39,3%	28	31	- 3	- 9,7%
Pôles ALLSHCS et PAGE et MSTIC	5	83,3%	1	16,7%	6	5	+ 1	+ 20,0%
Pôles CBS et MSTIC	0	0,0%	3	100,0%	3	2	+ 1	+ 50,0%
Pôles CBS et MSTIC et PEM	10	62,5%	6	37,5%	16	13	+ 3	+ 23,1%
Pôles CBS et PEM	4	19,0%	17	81,0%	21	29	- 8	- 27,6%
Pôles MSTIC et PEM	7	87,5%	1	12,5%	8	9	- 1	- 11,1%
Pôles PAGE et CBS	6	66,7%	3	33,3%	9	10	- 1	- 10,0%
Pôles PAGE et PEM	1	25,0%	3	75,0%	4	12	- 8	- 66,7%
Pôles SS et ALLSHCS	21	67,7%	10	32,3%	31	40	- 9	- 22,5%
Unité extérieure (dont projet IDEX)	2	1,2%	164	98,8%	166	116	+ 50	+ 43,1%
TOTAL	325	44,6%	404	55,4%	729	707	+ 22	+ 3,1%

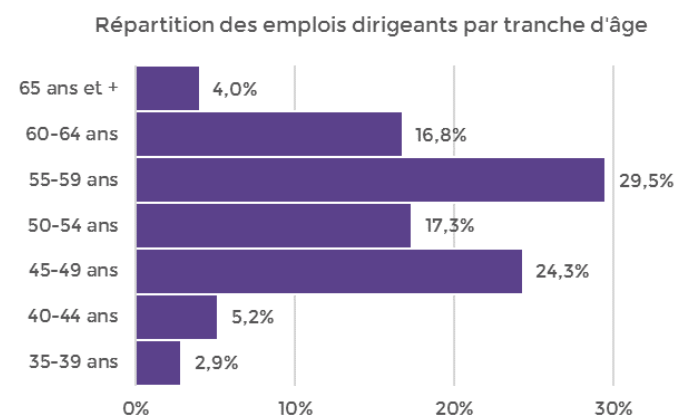
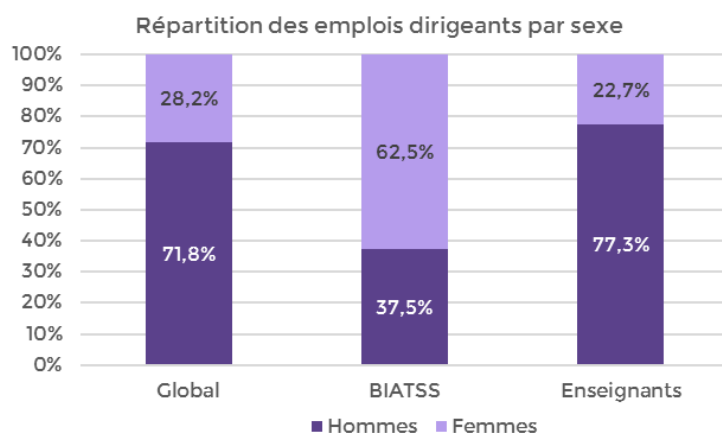
1.6. Répartition des emplois supérieurs et dirigeants ♀

Sont pris en compte en tant qu'emplois supérieurs et dirigeants :

- Le Président de l'Université
- Le Directeur Général des Services et ses adjoint(e)s
- Les Directeurs(trices) Généraux Délégué(e)s et leurs adjoint(e)s
- Le Directeur du Service Interuniversitaire de Documentation (SID)
- Les Directeurs(trices) des Composantes
- L'agent comptable
- Les Directeurs(trices) de Laboratoires
- Les Vice-Président(e)s (VP) et Chargé(e)s de mission

Parmi l'ensemble de ces emplois, on dénombre **86%** d'enseignants et/ou personnels de recherche (directeur(trice) ou chargé(e) de recherche) pour 13% de BIATSS.

29% des emplois supérieurs et dirigeants sont occupés par des personnes d'un autre établissement que l'UGA (essentiellement au niveau de laboratoires multi-tutelles).



Plus de la moitié des emplois dirigeants sont occupés par des personnes de 55 ans et plus. On compte davantage de femmes (**28%**) en 2019 que les années précédentes (27,4% en 2018).

Âge moyen par structure d'affectation (hors VP et chargé(e)s de Mission)

	Âge moyen 2019	Âge moyen 2018
Composantes	53,0	52,3
Services centraux et SID	49,7	48,7
Structures de recherche	54,5	53,6
TOTAL Emplois dirigeants	53,6	52,8

L'âge moyen des agents occupant des emplois dirigeants (hors VP et chargé(e)s de mission) est de **53,6** ans.

Les VP et chargés de mission ont une moyenne d'âge de **53,8** ans en 2019 contre **53,2** ans en 2018.

1.7. Répartition des vacataires d'enseignement

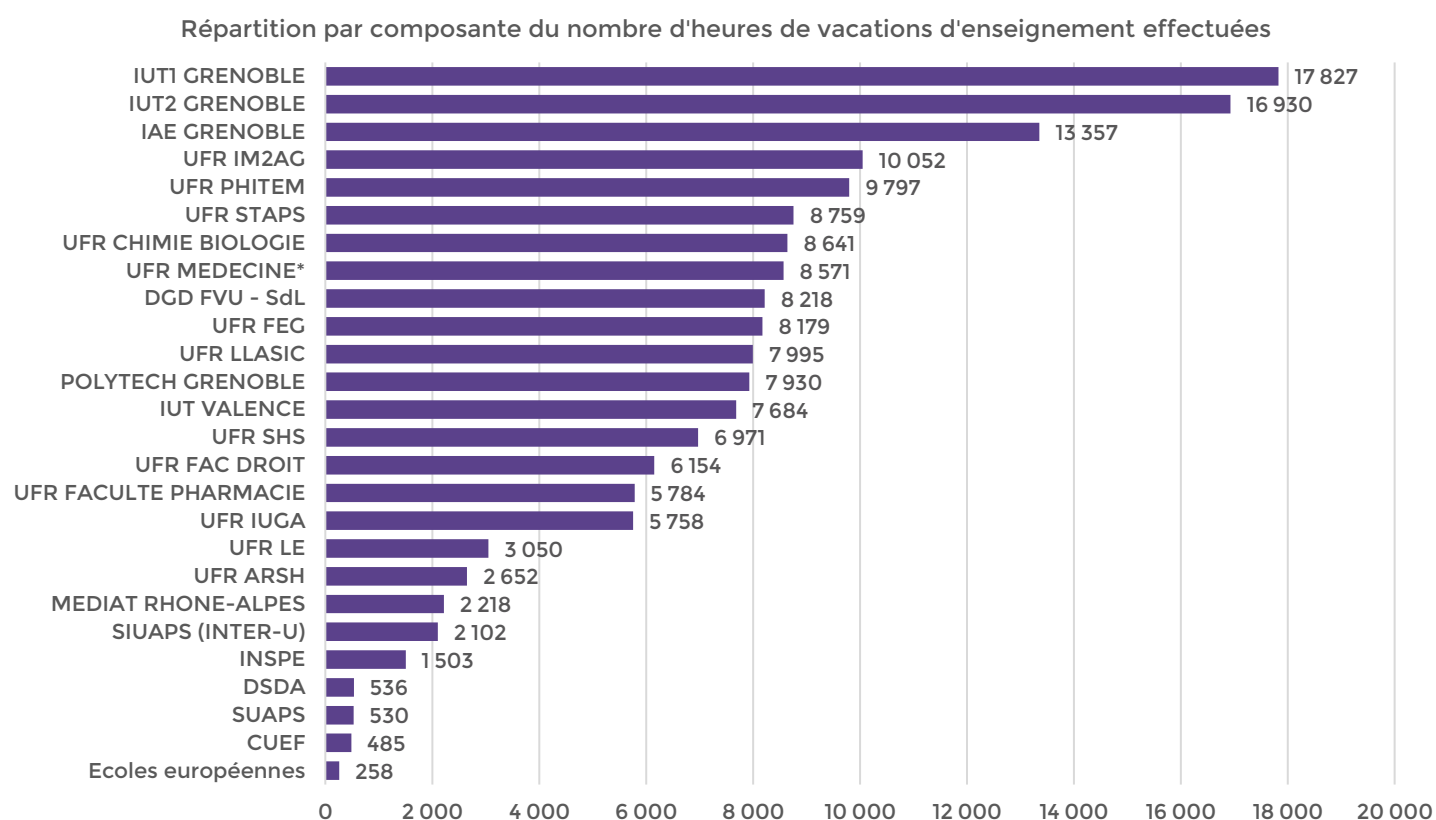
Le décret 87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur définit deux types d'enseignant vacataire :

- les chargés d'enseignement vacataires (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 2018/2019, l'UGA a recruté **6 501** vacataires d'enseignement.

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.

Le nombre d'heures de vacations d'enseignement s'est accru de **3,9%** sur l'année universitaire 2018-19 par rapport à la précédente. Ceci est dû entre autres au report des activités d'enseignement des doctorants contractuels qui s'effectuent désormais sous forme de vacations suite à la réforme du contrat doctoral en 2018. La part des heures d'enseignement effectuées par des doctorants augmente en passant de 6% en 2017-18 à près de **10%** en 2018-19.

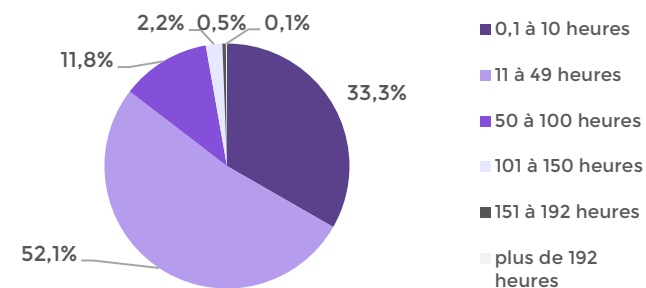


❁ Répartition par composante des vacataires d'enseignement selon le nombre d'heures d'enseignement effectuées

	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
CUEF	5	8	4			
D. MOYENS FVU	67	115	31	15	3	
DLST		8	4	1		
DSDA		5	3	1		
IAE GRENoble	122	256	55	17	3	1
INSPE	41	44	4			
IUGA	109	129	21	2		1
IUT VALENCE	35	105	42	13	2	
IUT1 GRENoble	74	345	99	12	1	
IUT2 GRENoble	90	267	74	22	9	1
MEDIAT RHONE-ALPES	92	64	5			
POLYTECH GRENoble	177	231	16	3	1	
Ecoles européennes	24	11				
SIUAPS (INTER-U)		26	11	1	1	
SUAPS	2	10	1		1	
UFR ARSH	19	50	17			
UFR CHIMIE BIOLOGIE	179	260	20	2		
UFR FACULTE DROIT	73	138	25	3	1	
UFR FACULTE ECONOMIE	63	115	47	10	1	
UFR FACULTE MEDECINE	283	226	24	5	1	
UFR FACULTE PHARMACIE	255	112	21	4	1	
UFR IM2AG	49	140	73	4	2	1
UFR LE	3	53	21	1		
UFR LLASIC	55	228	26	1		
UFR PHITEM	192	254	32	4		
UFR SHS	85	97	45	6		1
UFR STAPS	68	88	46	14	3	4
TOTAL	2 162	3 385	767	141	30	9

*les intervenants à l'OSUG sont gérés et intégrés dans les heures de l'UFR PHITEM

Répartition des vacataires d'enseignement selon le nombre d'heures effectuées



Les vacations d'enseignement de moins de 50h (85,4%) sont en augmentation de 3 points.

Les composantes de santé (UFR Médecine et Pharmacie) et MEDIAT Rhône-Alpes sont des structures où les courtes vacations de moins de 10h sont les plus nombreuses (plus de la moitié de l'ensemble des vacations de la structure)

1.8. Contrats étudiants ♀

❁ Contrats étudiants du 1^{er} septembre 2018 au 31 août 2019

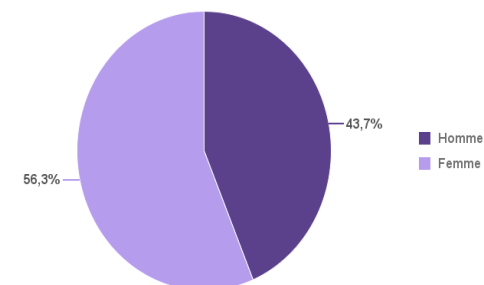
La temporalité des données sur les contrats étudiants est basée sur une année universitaire allant du 01/09/N au 31/08/N+1.

	2019	2018
Nombre d'étudiants	890	814
Nombre de contrats	1 288	1 126
Total nombre d'heures	81 338	70 845
Nombre d'heures moyen/étudiant*	91,4	87,0

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

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.

Répartition des étudiants en contrat par sexe



890 étudiants ont bénéficié d'au moins un contrat étudiant au cours de la période observée (+9,4%).

Avec une proportion d'hommes plus élevée, la répartition par sexe tend à s'équilibrer.

L'âge moyen (somme des âges de chaque étudiant au 31/08/2018) / nombre total d'étudiants) est de **22 ans**.

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

	Hommes		Femmes		Total 2019		Total 2018	
	Effectif	% H/F	Effectif	% H/F	Effectif	% structure	Effectif	% structure
Composantes	303	44,2%	383	55,8%	686	74,4%	630	75,9%
DGD-Services Centraux	100	42,4%	136	57,6%	236	25,6%	200	24,1%
TOTAL Étudiants	403	43,7%	519	56,3%	922		830	

❁ Masse salariale allouée aux emplois étudiants

1 409 439€ ont été alloués aux emplois étudiants sur l'année 2019. La hausse s'explique par l'augmentation des crédits alloués dans le cadre de la LOI ORE (notamment sur le tutorat).

Ces emplois ont permis aux étudiants d'exercer différentes activités au sein des structures de l'établissement recensées dans le tableau ci-après.

Répartition des étudiants en contrat par type d'activité et par sexe

Comme pour l'affectation, un étudiant peut être comptabilisé dans plusieurs types d'activités car il peut avoir plusieurs contrats étudiants simultanément. De ce fait, l'effectif total observé au niveau de la répartition par type d'activité est plus élevé que le nombre réel d'étudiants.

	2019						2018	
	Hommes		Femmes		Total		Total	
	Effectif	% H/F	Effectif	% H/F	Effectif	% activité	Effectif	% activité
Accueil des étudiants	74	33,2%	149	66,8%	223	22,1%	245	28,1%
Aide à l'insertion professionnelle	1	5,6%	17	94,4%	18	1,8%	10	1,1%
Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales ; actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable	27	60,0%	18	40,0%	45	4,5%	29	3,3%
Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	53	41,1%	76	58,9%	129	12,8%	145	16,6%
Assistance et accompagnement des étudiants handicapés	4	50,0%	4	50,0%	8	0,8%	5	0,6%
Promotion de l'offre de formation	25	35,2%	46	64,8%	71	7,0%	18	2,1%
Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies	35	57,4%	26	42,6%	61	6,0%	53	6,1%
Tutorat	215	47,4%	239	52,6%	454	45,0%	365	41,9%
TOTAL Etudiants	434	43,0%	575	57,0%	1 009		870	

45% des contrats sont dédiés à des activités de tutorat dont une grande partie est concentrée au sein de L'UFR Médecine (38%).

Seules les activités d'Accueil des étudiants et d'Appui aux personnels de bibliothèques ont connu un recul du nombre de contrats étudiants par rapport à l'année précédente.

Les emplois étudiants assurant la promotion de l'offre de formation sont ceux qui ont connus la plus forte progression.

1.9. Pyramides des âges ♀

Notions

La **pyramide des âges** représente la répartition par tranche d'âge de 5 ans et par genre d'une population donnée dont les valeurs concernant les hommes se situent à gauche de l'axe vertical et les valeurs concernant les femmes à droite.

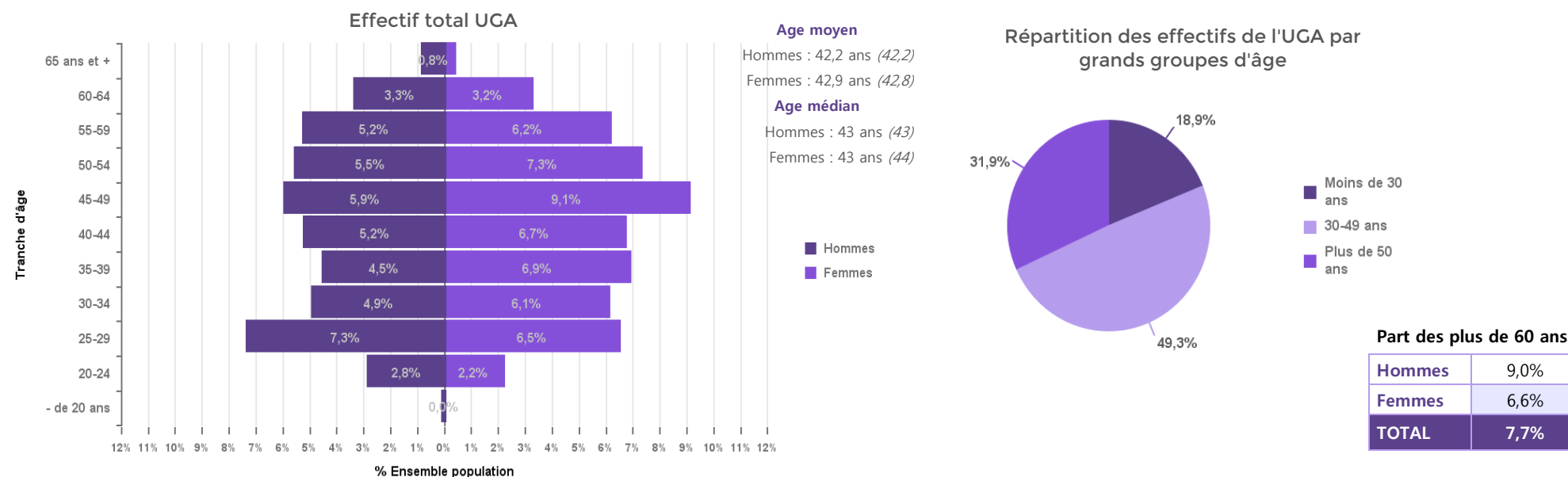
Les tranches d'âge sont classées de la plus jeune (en bas de la pyramide) à la plus âgée (en haut). Plus la pyramide est large à son sommet, plus la population est âgée. Le pourcentage indiqué pour chaque histogramme indique la proportion d'agents situés dans la classe d'âge correspondante par rapport à l'effectif total (hommes et femmes confondus).

L'**âge moyen** est le rapport entre la somme des âges de l'ensemble des agents et le nombre total d'agents. Il calcule la moyenne d'âge du personnel.

L'**âge médian** divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

Pyramide des âges de l'ensemble de la population UGA en activité au 31 décembre 2019

A titre indicatif, les valeurs d'âge moyen et d'âge médian de 2018 sont inscrites entre parenthèses.

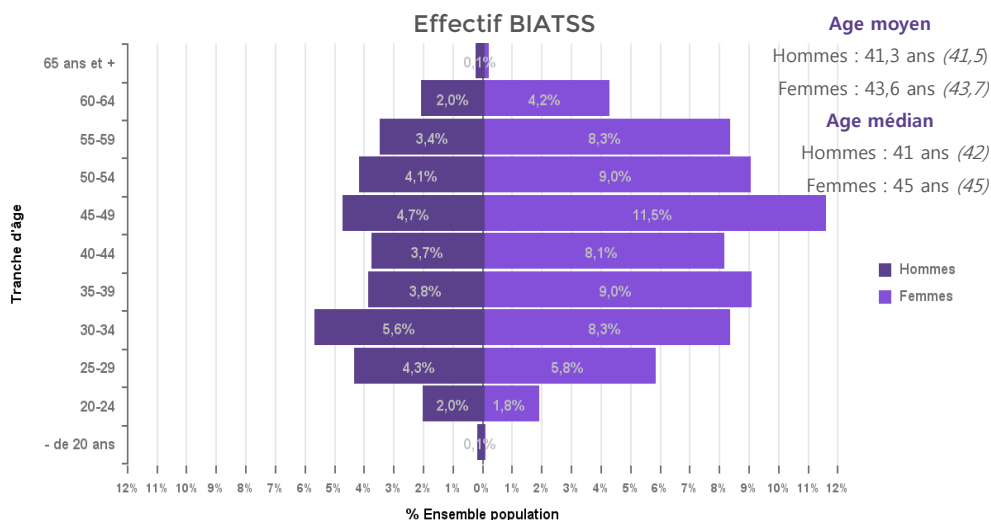


En 2019, la moyenne d'âge de l'effectif en activité à l'UGA (**42,6 ans**) poursuit une hausse légère, constatée ces dernières années (**42,4 ans** en 2017, **42,5 ans** en 2018). En déclinant par sexe, les hommes ont une moyenne d'âge moins élevée que celle des femmes.

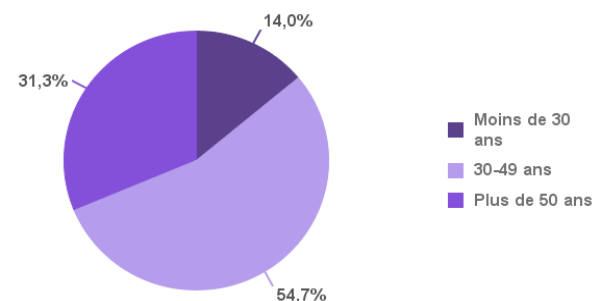
Les populations les plus représentées au sein de l'UGA sont d'une part, des agents de sexe féminin qui ont entre 45 et 49 ans (9,1% de l'effectif total) et d'autre part, des hommes de 25 à 29 ans (7,3%), tranche d'âge dans laquelle on retrouve de nombreux doctorants.

43 ans est l'âge médian à l'UGA toutes populations confondues.

Pyramide des âges de la population BIATSS en activité au 31 décembre 2019



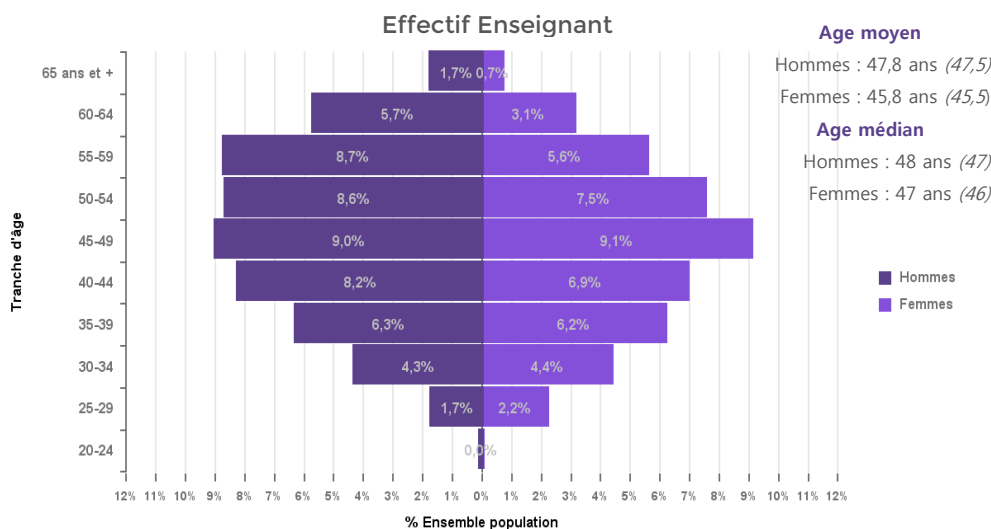
Répartition des effectifs BIATSS par grands groupes d'âge



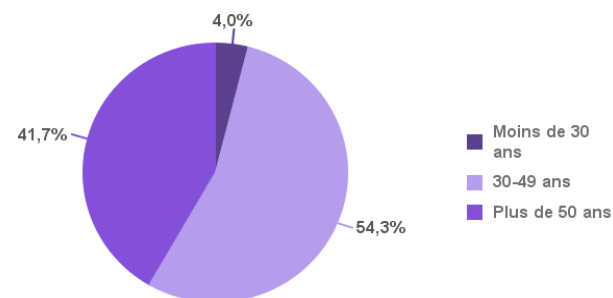
Part des plus de 60 ans:

Hommes	6,3%
Femmes	6,6%
TOTAL	6,5%

Pyramide des âges de la population enseignante en activité au 31 décembre 2019



Répartition des effectifs enseignants par grands groupes d'âge

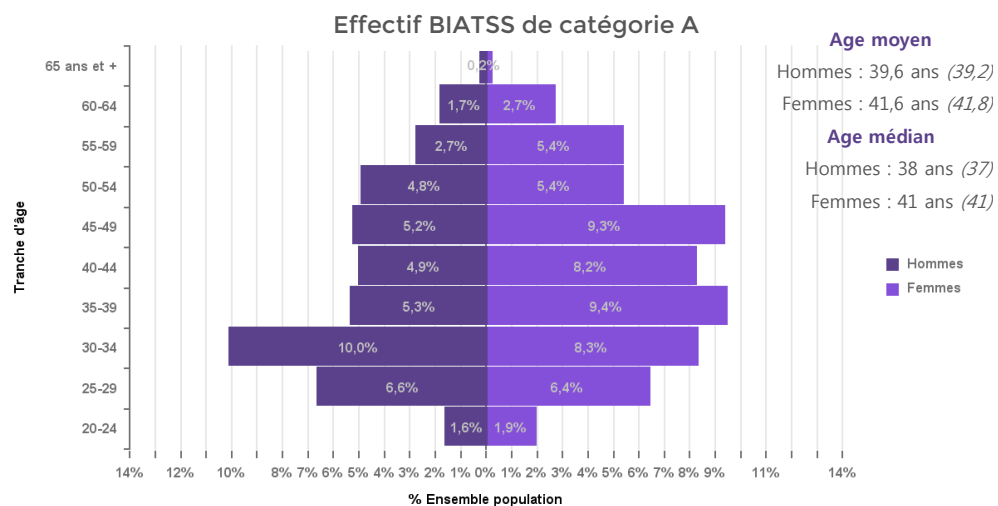


Part des plus de 60 ans:

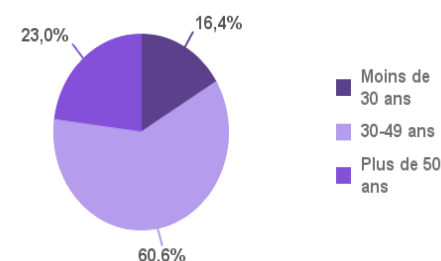
Hommes	13,7%
Femmes	8,4%
TOTAL	11,2%

La hausse globale de l'âge moyen à l'UGA en 2019 est principalement impactée par le vieillissement de l'effectif enseignant pendant que le personnel BIATSS, à la faveur de nombreux recrutements (sur projets notamment), connaît une diminution sensible de sa moyenne d'âge. Néanmoins, nous constatons que la part des plus de 60 ans a augmenté quel que soit le type de population. En ce qui concerne les hommes, cette part reste plus de deux fois moins grande pour les BIATSS (6,3%) que pour les enseignants (13,7%).

Pyramide des âges des agents BIATSS de catégorie A en activité au 31 décembre 2019



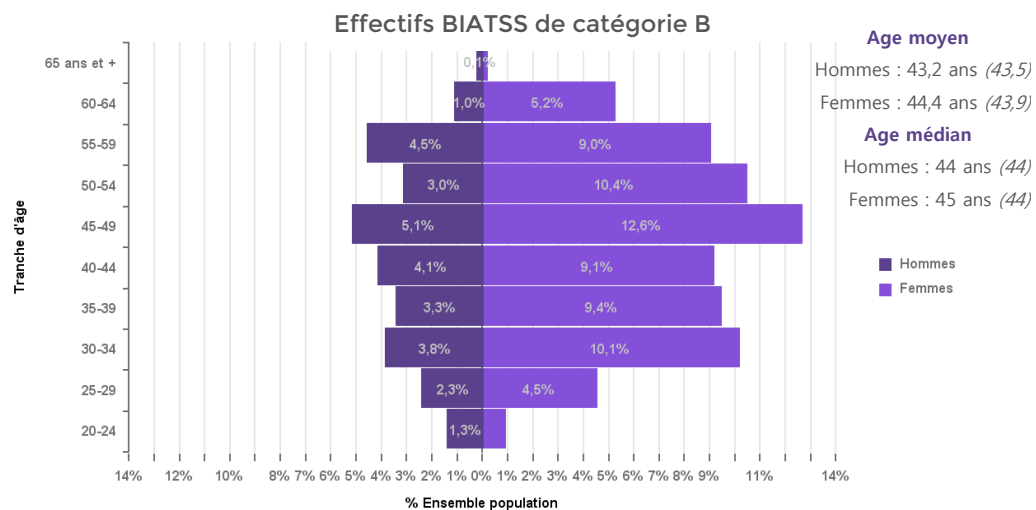
Répartition des effectifs BIATSS de catégorie A par grands groupes d'âge



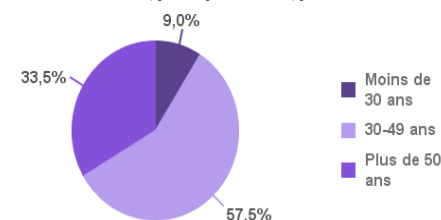
Part des plus de 60 ans:

Hommes	4,4%
Femmes	5,0%
TOTAL	4,7%

Pyramide des âges des agents BIATSS de catégorie B en activité au 31 décembre 2019



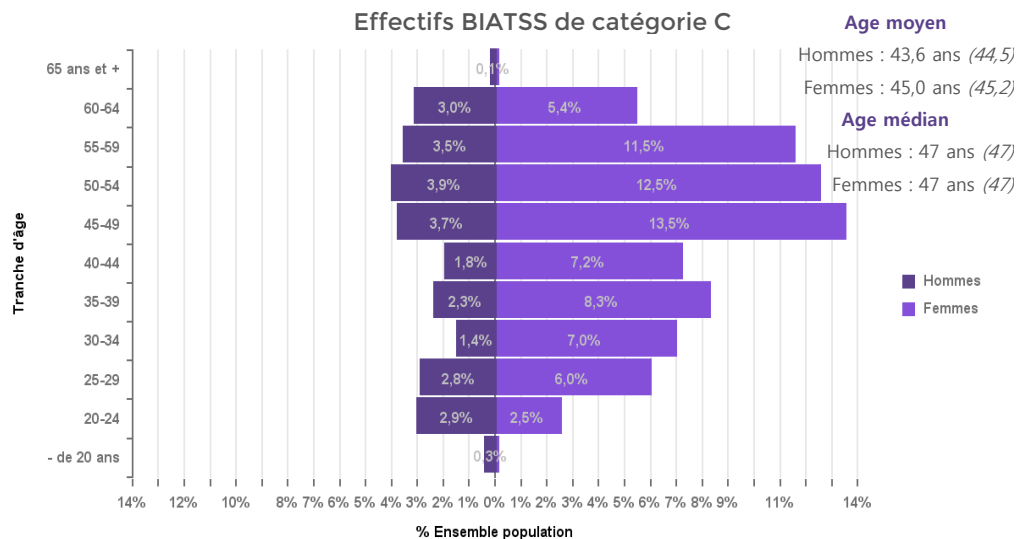
Répartition des effectifs BIATSS de catégorie B par grands groupes d'âge



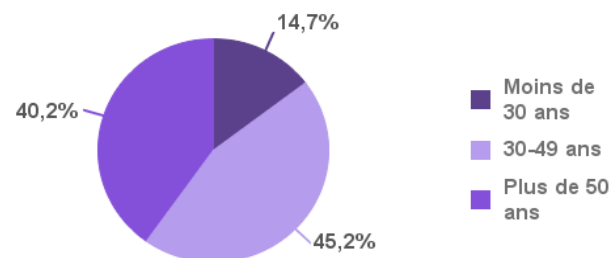
Part des plus de 60 ans:

Hommes	4,1%
Femmes	7,5%
TOTAL	6,5%

Pyramide des âges des agents BIATSS de catégorie C en activité au 31 décembre 2019



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



Part des plus de 60 ans:

Hommes	12,2%
Femmes	7,5%
TOTAL	8,7%

Les nombreux recrutements de contractuels au sein de la population BIATSS a permis une évolution plus modérée de la moyenne d'âge.

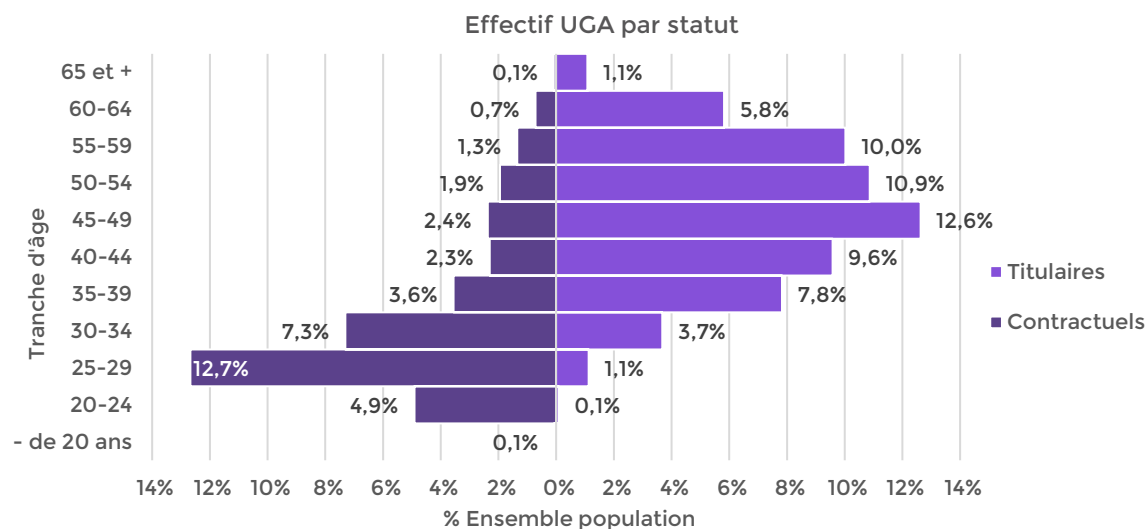
Les agents de catégorie A sont globalement plus jeunes, les hommes de cette catégorie étant les seuls BIATSS à avoir un âge moyen inférieur à 40 ans (**39,6 ans**).

La proportion des agents de plus de 50 ans a atteint le tiers de l'effectif de catégorie B en 2019.

Malgré un rajeunissement observé cette année avec une baisse sensible de l'âge moyen, la catégorie C est celle qui a la structure la plus âgée avec une forte proportion d'agents de sexe féminin. Plus de **40%** du personnel de catégorie C sont des femmes de plus de 45 ans.

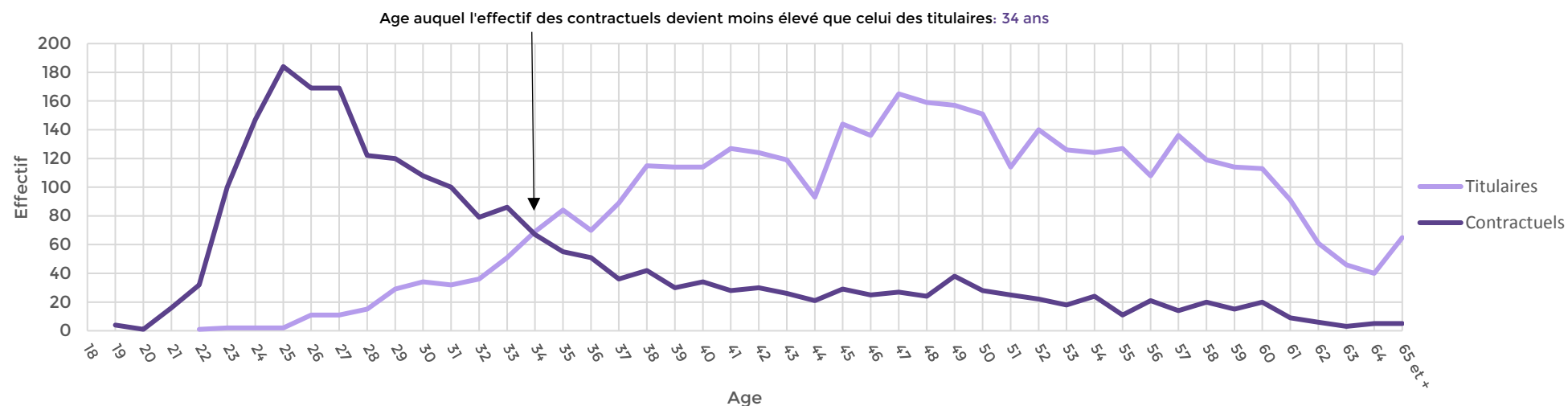
Cependant, en vue des prochains départs à la retraite de personnel de catégorie C, ce sont des hommes qui sont le plus impactés car **12,2%** d'entre eux ont plus de 60 ans.

Pyramide des âges de la population UGA en activité au 31 décembre 2019 par statut

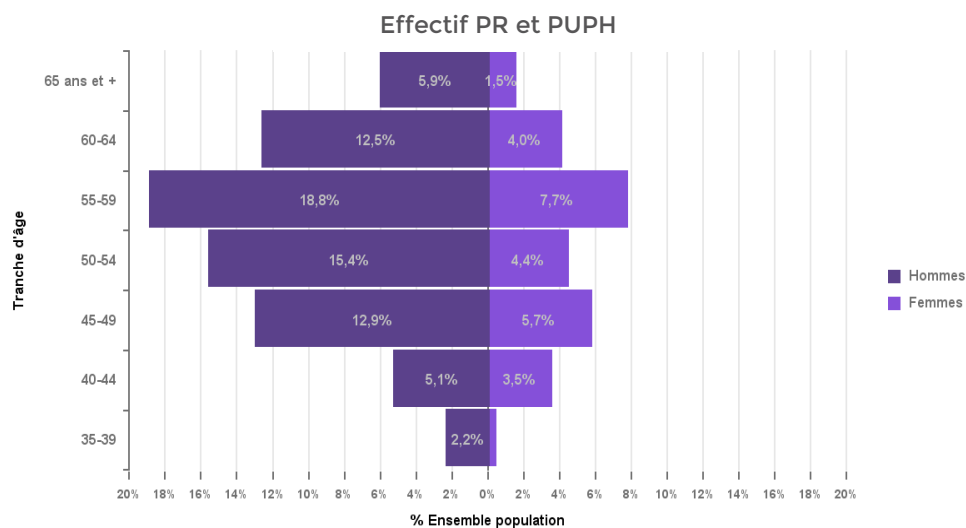


- La tranche d'âge **45-49 ans** est la plus représentée au sein du personnel titulaire de l'UGA. Parallèlement ce sont les **25-29 ans** que l'on rencontre le plus du côté des agents non-titulaires. A elles deux, ces tranches d'âge représentent un quart de la population totale.
- L'âge le plus fréquent à l'UGA est **49 ans** (192 personnes). Pour les titulaires, il est de **47 ans** (165 agents) et **25 ans** pour les contractuels (184 agents).
- 34 ans** est l'âge à partir duquel le rapport entre le nombre d'agents titulaires et le nombre d'agents non-titulaires s'inverse.
- Pour les agents titulaires à l'UGA, les hommes ont une moyenne d'âge plus élevée que les femmes alors que l'on observe la tendance inverse pour les contractuels.

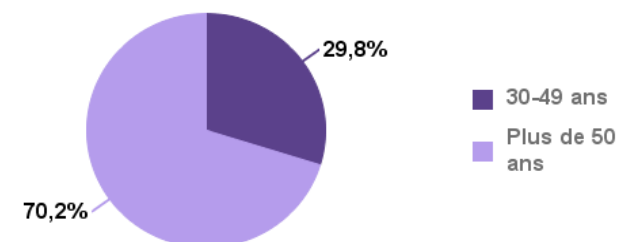
Effectif UGA (dont doctorant) par statut et par âge au 31/12/2019



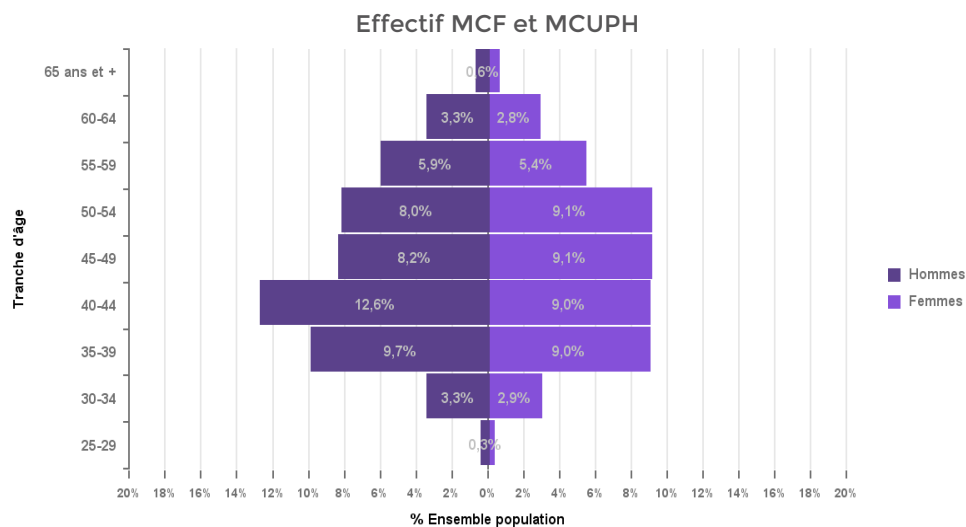
Pyramide des âges des professeurs des universités (PR) et professeurs des universités praticiens hospitaliers (PUPH) titulaires en activité au 31 décembre 2019



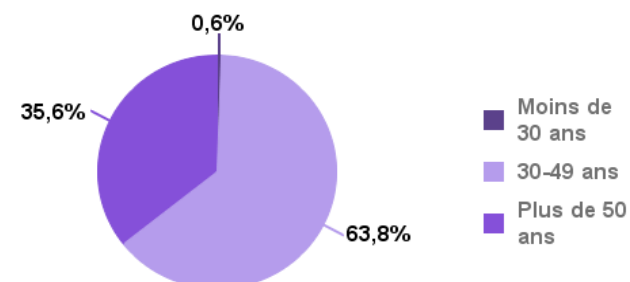
Répartition des effectifs des PR et PUPH par grands groupes d'âge



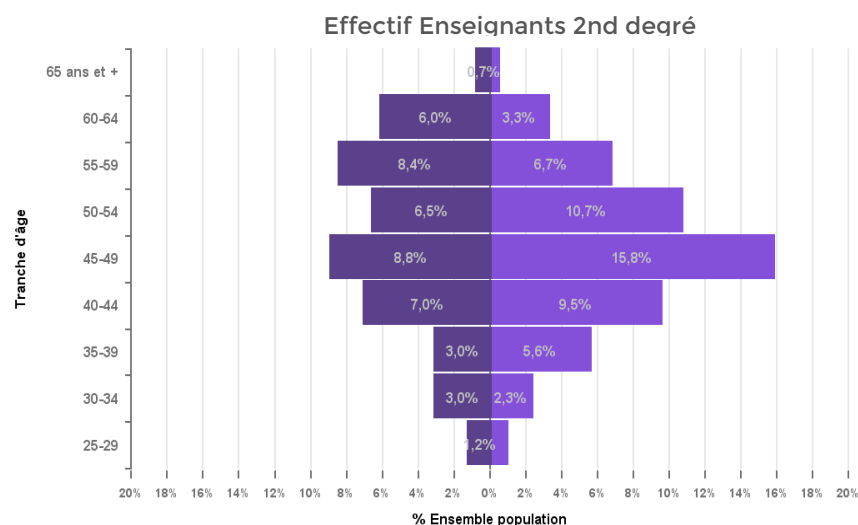
Pyramide des âges des maîtres de conférences des universités (MCF) et des maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers (MCUPH) titulaires en activité au 31 décembre 2019



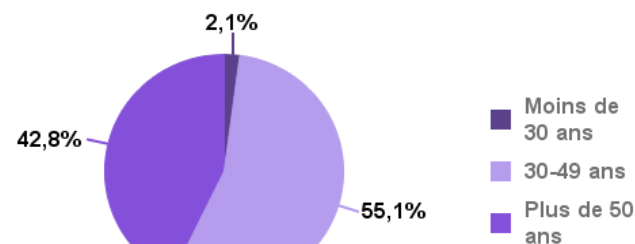
Répartition des effectifs des MCF et MCUPH par grands groupes d'âge



Pyramide des âges des enseignants du second degré titulaires en activité au 31 décembre 2019



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



La part des Professeurs d'Université (PR) de plus de 50 ans a dépassé **70%** en 2019, confirmant le vieillissement de cette population majoritairement masculine (plus de la moitié des PR sont des hommes de plus de 50 ans).

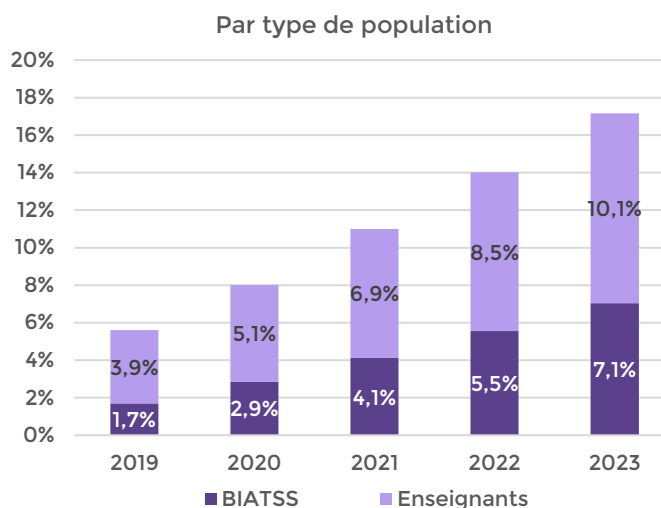
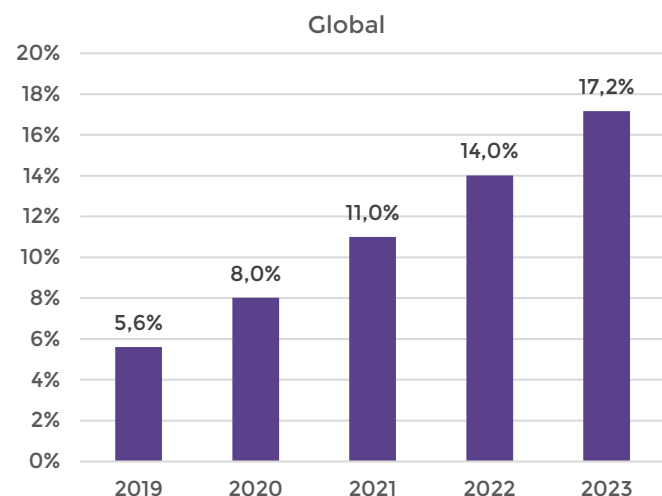
Le phénomène touche également les autres corps enseignants, les Maîtres de Conférences (MCF) voient leur part d'agents de plus de 50 ans progresser fortement en 2019 passant de 28,2% à **35,6%** de la population. Parallèlement à cette hausse significative, cette catégorie d'enseignants chercheurs enregistre une nette baisse du nombre d'agents de moins de 30 ans. Alors qu'ils représentaient environ 5% de l'effectif jusqu'en 2018, seuls 6 MCF de moins de 30 ans sont recensés au 31/12/2019 soit **0,6%** de l'effectif.

Par ailleurs, malgré une croissance notable de la proportion des enseignants du second degré de plus de 50 ans, on constate une certaine stabilité au niveau de l'âge moyen de cette population qui a connu des mouvements de personnels plus importants que les enseignants chercheurs.

1.10. Projection des pyramides des âges dans 5 ans

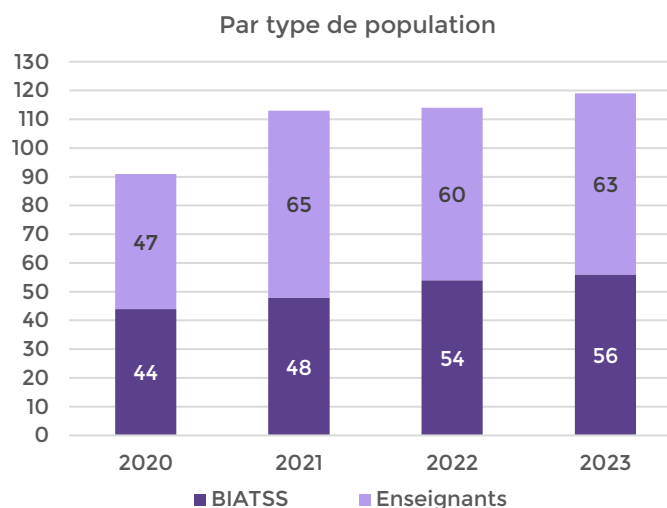
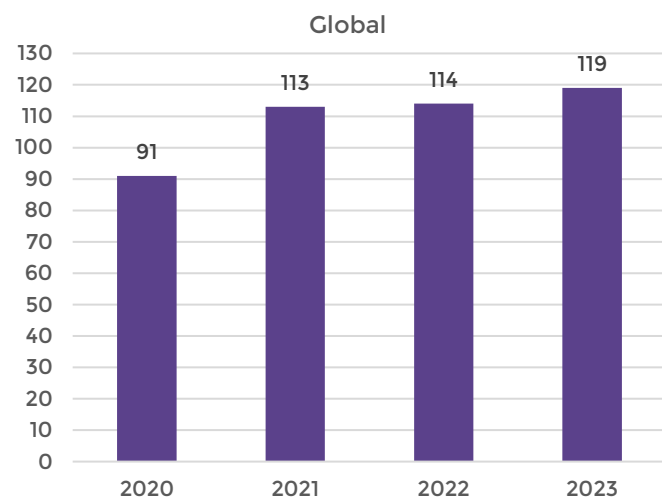
✿ Proportion d'agents titulaires qui auront 62 ans et plus dans les 5 ans à venir

Chaque proportion est calculée sur la base de l'effectif d'agents titulaires présents au 31/12/19 avec pour hypothèse aucun mouvement au sein de celui-ci (départ ou arrivée).



A la fin de l'année 2021, **11%** des agents titulaires présents au 31/12/2019 pourrait avoir au minimum 62 ans. En 2023 cette proportion dépasserait **17%** (10,1% seraient des enseignants et 7% des BIATSS).

✿ Répartition par année du nombre de nouveaux agents titulaires atteignant l'âge de 62 ans



A partir de l'effectif recensé au 31/12/2019, il y aurait **204** agents supplémentaires qui atteindraient l'âge de 62 ans à la fin de l'année 2021 (91 en 2020 + 113 en 2021).

A compter de 2021, le nombre de titulaires actuels atteignant 62 ans changera d'ordre de grandeur puisque cela concernerait annuellement plus de **110** agents avec un pic à 119 personnes en 2023.



EMPLOIS, MASSE SALARIALE ET RÉMUNÉRATIONS



EMPLOI ET MASSE SALARIALE 2016-2019

Hausse globale de **+ 7,4 %** de la masse salariale depuis 2016



Enveloppe renforts et remplacements des personnels temporairement absents



Augmentation significative de l'enveloppe « Renforts » en 2019 grâce à un allègement du PRE.



Hausse du traitement brut indiciaire médian



2. Emplois et masse salariale

2.1. Plafond d'emplois 2019 voté à la suite du dernier budget rectificatif

			2019			2018
			Emplois article L712-9 (plafond Etat)*	Autres emplois (financés sur ressources propres)	Plafond global des emplois voté par le CA**	Plafond global des emplois voté par le CA
Nature des emplois			ETPT	ETPT	ETPT	ETPT
Enseignants et enseignants chercheurs	Permanents	Titulaires	2 060		2 060	2 061
		CDI	9	29	38	35
	Non permanents	CDD	655	473	1 128	1 029
TOTAL ENSEIGNANTS			2 724	502	3 226	3 125
BIATSS	Permanents	Titulaires	1 635		1 635	1 610
		CDI	36	105	141	135
	Non permanents	CDD	130	804	934	775
TOTAL BIATSS			1 801	909	2 710	2 520
TOTAL GÉNÉRAL			4 525	1 411	5 936	5 646
Plafond des emplois fixé par l'Etat pour 2019			4 697			

Plafond d'emplois 2019 voté à la suite du dernier budget rectificatif

* cf. article R719-54 du code de l'éducation : "plafond d'emplois fixé par l'État relatif aux emplois financés par l'État"

** cf. article R719-54 du code de l'éducation : "plafond d'autorisation de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement"

2.2. Répartition de la consommation des emplois par population

		Plafond Etat		Plafond Ressources Propres	
		ETPT MOYEN 2019	ETPT MOYEN 2018	ETPT MOYEN 2019	ETPT MOYEN 2018
BIATSS	Titulaires	1 607	1 603	-	-
	CDI	34	36	99	91
	CDD	151	133	674	613
	Contrats aidés	-	-	27	21
TOTAL BIATSS		1 791	1 771	800	724
ENSEIGNANTS	Titulaires	2 039	2 041	-	-
	CDI	9	6	29	27
	ATER	89	94	5	4
	CDD	204	211	32	25
TOTAL ENSEIGNANTS		2 341	2 352	65	55
DOCTORANTS		336	361	365	305
TOTAL GÉNÉRAL		4 468	4 484	1 232	1 085

Le nombre d'ETPT sur plafond Etat continue de diminuer notamment pour les doctorants suite au transfert d'une partie d'entre eux aux ENS (Ecoles Normales Supérieures) d'une part (-48 ETPT depuis la fusion), et à l'application du PRE (-15 ETP Enseignants à la rentrée 2019) d'autre part.

Le plafond Ressources Propres observe, en revanche, une augmentation conséquente, toutes populations confondues, du nombre d'ETPT sur les deux dernières années avec un fort recrutement de contractuels sur des projets en fort développement tels l'IDEX, FlexiTLV ou MIAI (+126 ETP entre 2017 et 2019 pour les CDD BIATSS et +90 ETP doctorants).

Sur l'évolution mensuelle : la baisse d'ETP enregistrée en septembre est due à un décalage au niveau de la prise en charge de certains agents (lauréats de concours par exemple).

2.3. Répartition de la masse salariale par population

La masse salariale a augmenté de 8,7 M€ soit 2,4% entre 2018 et 2019 en conséquence de la mise en œuvre des mesures nationales financées par le ministère, du GVT et du déploiement de projets portés par l'établissement tels que les projets Idex ou Flexi TLV. Plusieurs éléments expliquent cette évolution :

*Une grande part de l'augmentation des dépenses en masse salariale portent sur le plafond 1 à hauteur de 2,5 M€ :

- Le GVT (Glissement Vieillesse et Technicité) évalué à 2,6 M€ est plus élevé que les années précédentes suite à l'impact indirect du PPCR sur la réduction du temps de passage par échelon.
- La mise en œuvre du PPCR (Parcours, Plan, Carrière, Rémunération) a entraîné 1,2 M€ de dépenses supplémentaires pour financer le repositionnement des agents sur les nouvelles grilles indiciaires.
- L'impact du PRE (Plan de Retour à l'Equilibre) a atténué la hausse des dépenses à hauteur de -1,4 M € (gels de postes et déclassements d'emplois).
- Baisse des dépenses concernant les ATER et doctorants (conséquence du PRE et des transferts à l'ENS pour les doctorants).

*Une hausse des dépenses sur plafond 2 de 1,2 M€ induite par plusieurs facteurs :

- La croissance des CDD enseignants et BIATSS qui sont recrutés sur les crédits alloués dans le cadre de la Loi ORE : +500 000€.
- Une enveloppe renforts plus importante suite à l'allègement du PRE : +340 000€
- Les CDD sur projets (Flexi TLV et IDEFI) : +200 000€
- Une enveloppe pour le recrutement d'apprentis +75 000€ notamment dans le but de cibler des recrutements BOE ou d'anticiper le départ à la retraite de profils à forte expertise

*Une hausse des dépenses des heures complémentaires et vacations d'enseignement pour 940 000€ qui résulte de trois facteurs : la loi ORE, une répartition différente des heures réalisées entre HC et vacations et une augmentation des heures accordées au titre des décharges.

*Une augmentation des dépenses Recherche (appel à projets IDEx) : +2,8 M€

			Exécution 2019	Exécution 2018	Évolution 2018-19
PLAFOND 1	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	205 206 578 €	202 879 968 €	2 326 610 €
		Personnels BIATSS et autres personnels titulaires	90 609 391 €	89 281 252 €	1 328 139 €
		dont cours complémentaires (notamment ceux financés sur ressources propres)	9 174 185 €	8 472 251 €	701 934 €
	TOTAL TITULAIRES		295 815 969 €	292 161 220 €	3 654 749 €
	Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	23 027 255 €	24 515 626 €	-1 488 371 €
		dont ATER et doctorants contractuels	14 094 429 €	15 756 436 €	-1 662 007 €
		Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	6 281 247 €	5 618 207 €	663 040 €
dont CDI		1 814 748 €	1 825 253 €	-10 505 €	
TOTAL NON TITULAIRES PLAFOND 1		29 308 502 €	30 133 833 €	-825 331 €	
PLAFOND 1			325 124 471 €	322 295 053 €	2 829 418 €
PLAFOND 2	Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	21 198 083 €	17 303 910 €	3 894 173 €
		dont CDI	1 485 875 €	1 382 171 €	103 704 €
		Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	21 388 445 €	19 979 470 €	1 408 975 €
		dont CDI	3 662 541 €	3 360 817 €	301 724 €
PLAFOND 2			42 586 528 €	37 283 380 €	5 303 148 €
PLAFONDS 1 ET 2	TOTAL TITULAIRES		295 815 969 €	292 161 220 €	3 654 749 €
	TOTAL NON TITULAIRES		71 895 030 €	67 417 213 €	4 477 817 €
	dont dépenses de personnels sur contrats de recherche		25 228 867 €	22 337 800 €	2 891 067 €
PLAFONDS 1 ET 2			367 710 999 €	359 578 433 €	8 132 566 €
HORS PLAFOND	Dépenses non ventilables (vacations d'enseignement, emplois étudiants, ARE, etc.)		10 514 922 €	10 045 317 €	469 605 €
	Prestations sociales		785 725 €	644 212 €	141 513 €
TOTAL MASSE SALARIALE 2019			379 011 646 €	370 267 962 €	8 743 684 €

2.4. Rémunérations indiciaires mensuelles brutes moyennes ♀

Enseignants

Indicés		2019								2018	
		Effectif	ETPT	ETPF	Rémunération mensuelle totale	Moyenne indiciaire	Rémunération mensuelle moyenne*	Hommes	Femmes	ETPF	Rémunération mensuelle moyenne*
Titulaires	PR	426	423	424	2 222 242 €	1 120	5 246 €	5 329 €	5 052 €	424	5 163 €
	MCF	1 017	1 005	1 007	3 715 107 €	787	3 689 €	3 694 €	3 683 €	1 026	3 619 €
	PR HOSP	116	116	116	574 799 €	1 062	4 977 €	5 054 €	4 560 €	120	4 945 €
	MCF HOSP	47	47	47	146 710 €	666	3 121 €	3 043 €	3 196 €	44	3 121 €
	PHYSICIENS	19	19	19	78 465 €	890	4 180 €	4 123 €	4 301 €	19	4 056 €
	ASTRONOMES	19	19	19	83 983 €	949	4 454 €	4 730 €	4 079 €	18	4 351 €
	Enseignants 2nd degré**	447	419	421	1 477 455 €	747	3 513 €	3 684 €	3 370 €	437	3 483 €
Contractuels	CDI	40	39	39	101 434 €	560	2 621 €	2 583 €	2 633 €	40	2 612 €
	EC associés	66	33	33	111 644 €	361	3 383 €	3 391 €	3 360 €	73	3 375 €
	ATER	84	84	84	173 589 €	441	2 067 €	2 067 €	2 067 €	97	2 067 €
	ATER MI-TEMPS	9	5	5	13 285 €	315	2 952 €	2 952 €	2 952 €	9	2 952 €
	CDD LRU & 2nd degré	107	106	106	188 747 €	380	1 782 €	1 795 €	1 772 €	99	1 810 €
	MAÎTRE DE LANGUE	1	1	1	1 504 €	321	1 504 €	1 504 €		2	1 954 €
	LECTEUR	21	21	21	31 588 €	321	1 504 €	1 504 €	1 504 €	21	1 504 €
	PR INVITÉS	15	15	15	22 563 €	321	1 504 €	1 481 €	1 531 €	1	4 560 €
TOTAL ENSEIGNANTS INDICÉS		2 434	2 351	2 355	8 943 116 €	797	3 798 €	4 023 €	3 526 €	2 430	3 766 €

* Rémunération mensuelle moyenne = Rémunération mensuelle totale/ETPF.

** Sont inclus parmi les Enseignants 2nd degré les Professeurs des écoles (PE), Professeurs Agrégés (PRAG), Professeurs Certifiés (PRCE), Professeurs de Lycée Professionnel (PLP), le personnel bi-appartenant, Inspecteur de l'Éducation Nationale (IEN) et Conseillers Principaux d'Éducation (CPE).

Contractuels - Non indicés	2019				
	Effectif	Rémunération mensuelle	Rémunération mensuelle moyenne*	Hommes	Femmes
DOCTORANTS	723	1 291 471 €	1 786 €	1 788 €	1 783 €
ASSISTANT HOPITAUX	83	120 194 €	1 448 €	1 442 €	1 453 €
PRATICIEN HOSP.UNIV.	12	26 387 €	2 199 €	2 185 €	2 218 €
TOTAL ENSEIGNANTS NON INDICÉS	818	1 438 053 €	1 758 €	1 767 €	1 746 €

2018	
Effectif	Rémunération mensuelle
692	1 783 €
88	1 463 €
11	2 143 €
791	1 753 €

Il existe un décalage entre les données d'effectif observées dans le tableau des rémunérations principales et celles indiquées dans la partie 1. Effectif du Bilan Social. Ceci est dû au traitement des rémunérations de certains agents qui selon leur situation peut être décalé d'un mois.

Titulaires - Indicés				2019							
				Effectif	ETPT	ETPF	Rémunération mensuelle totale	Moyenne indiciaire	Rémunération mensuelle moyenne*	Hommes	Femmes
Titulaires	AENES	A	ENCADR SUP	7	7	7	26 279 €	801	3 754 €	4 060 €	3 632 €
		A	AAE	52	51	51	151 812 €	630	2 954 €	2 914 €	2 962 €
		B	SAENES	64	60	61	122 038 €	427	2 006 €	1 947 €	2 013 €
		C	ADJENES	167	155	157	272 402 €	370	1 735 €	1 722 €	1 736 €
	ITRF	A	IGR	69	68	68	245 302 €	773	3 626 €	3 743 €	3 461 €
		A	IGE	252	244	246	644 463 €	560	2 623 €	2 646 €	2 608 €
		A	ASI	116	113	113	253 648 €	477	2 235 €	2 256 €	2 219 €
		B	TECH	416	402	405	783 124 €	413	1 935 €	1 981 €	1 911 €
		C	ATRF	416	397	400	676 443 €	360	1 689 €	1 708 €	1 679 €
	BIBLIOTHÈQUE	A	CONSERV	20	18	19	69 656 €	806	3 754 €	3 689 €	3 784 €
		A	BIBLIO	9	8	8	19 091 €	495	2 320 €	2 187 €	2 359 €
		B	BIBAS	41	38	39	80 580 €	445	2 087 €	2 195 €	2 063 €
		C	MAGASINIER	42	39	40	68 876 €	369	1 725 €	1 756 €	1 712 €
	INFIRMIER	A	INFIRMIER	8	7	7	16 244 €	526	2 456 €		2 456 €
	MÉD. SOC.	A	ASSIST	3	3	3	6 429 €	490	2 320 €		2 320 €
TOTAL BIATSS TITULAIRES INDICÉS				1682	1610	1623	3 436 386 €	451	2 117 €	2 230 €	2 064 €

2018	
ETPF	Rémunération mensuelle moyenne*
7	3 780 €
52	2 847 €
65	1 986 €
178	1 719 €
69	3 569 €
251	2 569 €
111	2 213 €
408	1 915 €
428	1 674 €
21	3 629 €
9	2 282 €
39	2 053 €
42	1 707 €
9	2 410 €
4	2 445 €
1 693	2 084 €

Contractuels - Indicés			2019							
			Effectif	ETPT	ETPF	Rémunération mensuelle totale	Moyenne indiciaire	Rémunération mensuelle moyenne*	Hommes	Femmes
Contractuels	ITRF	A	182	171	172	362 823 €	451	2 115 €	2 097 €	2 124 €
		B	167	158	158	250 388 €	338	1 582 €	1 552 €	1 593 €
		C	260	236	237	358 723 €	323	1 513 €	1 511 €	1 513 €
TOTAL BIATSS CONTRACTUELS INDICÉS			609	565	567	971 934 €	365	1 714 €	1 758 €	1 699 €

2018	
ETPF	Rémunération mensuelle moyenne*
158	2 136 €
138	1 581 €
254	1 512 €
550	1 709 €

Contractuels - Non indicés			2019				
			Effectif	Rémunération mensuelle totale	Rémunération mensuelle moyenne*	Hommes	Femmes
A	CHERCHEUR CONTRACTUEL		177	449 537 €	2 540 €	2 609 €	2 445 €
A	CDI		14	45 062 €	3 219 €		3 219 €
A	CDD		225	487 721 €	2 168 €	2 260 €	2 076 €
C	APPRENTI		34	42 442 €	1 248 €	1 246 €	1 256 €
TOTAL BIATSS NON INDICÉS			450	1 024 762 €	2 277 €	2 303 €	2 248 €

2018	
Effectif	Rémunération mensuelle moyenne*
135	2 553 €
14	3 124 €
221	2 198 €
26	1 107 €
396	2 280 €

*Rémunération mensuelle moyenne =
Rémunération mensuelle totale/ETPF

2.5. Rémunération par tranche ♂

		2019				2018		Évolution 2018-19	
		Hommes	Femmes	Total		Total			
		Effectif	Effectif	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
BIATSS	321-399	319	942	1 261	46,0%	1 283	48,6%	- 22	- 1,7%
	400-549	222	468	690	25,2%	637	24,1%	+ 53	+ 8,3%
	>=550	136	204	340	12,4%	323	12,2%	+ 17	+ 5,3%
	non indicé*	239	211	450	16,4%	396	15,0%	+ 54	+ 13,6%
TOTAL BIATSS		916	1 825	2 741		2 639		+ 102	+ 3,9%

* Notamment collaborateurs experts

		2019				2018		Évolution 2018-19	
		Hommes	Femmes	Total		Total			
		Effectif	Effectif	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
ENSEIGNANTS	<500	179	181	360	14,2%	355	14,0%	+ 5	+ 1,4%
	500-749	307	346	653	25,8%	742	29,3%	- 89	- 12,0%
	750-999	468	445	913	36,1%	865	34,2%	+ 48	+ 5,5%
	>=1000	375	133	508	20,1%	468	18,5%	+ 40	+ 8,5%
	non indicé**	44	51	95	3,8%	99	3,9%	- 4	- 4,0%
TOTAL ENSEIGNANTS		1 373	1 156	2 529		2 529			
DOCTORANTS	non indicé	426	297	723		697		+ 26	+ 3,7%

** Assistants des hôpitaux, praticiens hospitalo-universitaires

Avec la mise en œuvre du PPCR au cours de l'année 2017 et le repositionnement sur les grilles de rémunération, de nombreux agents connaissent un changement de tranche de rémunération. 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 :

- 3 575€ pour les enseignants
- 1 739€ pour les BIATSS
- 2 460€ au global

2.6. Régime indemnitaire de grade des personnels BIATSS ♂

Titulaires

	Montant mensuel par agent	Hommes		Femmes		TOTAL 2019		
		Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	% enveloppe RI
A RI de fonction	entre 495 € et 1600 €	65	611 226 €	142	1 254 959 €	207	1 866 184 €	22,1%
A socle majoré	entre 440 € et 480 € selon le grade	30	188 170 €	41	212 825 €	71	400 995 €	4,8%
A socle	entre 400 € et 600 € selon le grade	123	934 168 €	163	924 918 €	286	1 859 086 €	22,1%
B RI de fonction	entre 495 € et 690 €	13	82 134 €	25	137 666 €	38	219 799 €	2,6%
B socle majoré	400 €	46	240 665 €	119	533 197 €	165	773 862 €	9,2%
B socle	360 €	103	535 817 €	243	955 747 €	346	1 491 564 €	17,7%
C RI de fonction	495 €	2	6 247 €	2	11 847 €	4	18 094 €	0,2%
C socle majoré	290 €	22	81 801 €	152	491 298 €	174	573 099 €	6,8%
C socle	230 €	147	381 160 €	350	843 407 €	497	1 224 567 €	14,5%
TOTAL		551	3 061 387 €	1 237	5 365 863 €	1 788	8 427 251 €	100%

TOTAL 2018		
Effectif	Montant annuel brut	% enveloppe RI
183	1 652 803 €	20,6%
370	2 258 479 €	28,1%
35	192 690 €	2,4%
505	2 173 381 €	27,1%
3	16 433 €	0,2%
681	1 729 259 €	21,6%
1 777	8 023 046 €	100%
Montant recalculé*	8 388 583 €	

* En 2019, une enveloppe d'environ 300 000€ a permis de financer la revalorisation des RI socles ASI et IGE, la valorisation en socle majoré du décalage corps/fonction et de l'expertise, l'attribution de PFI de catégorie C ainsi que la bascule des NBI en IFSE.

Une enveloppe de 210 000€ a également été consacrée à la revalorisation de l'encadrement intermédiaire en RI de fonctions.

Ces mesures ayant un effet rétroactif au 01/01/2018, le total 2018 a été corrigé du montant correspondant de 365 537€.

L'ex-PFI (Primes de Fonctions Informatiques) est intégrée au RI socle. La NBI n'est pas prise en compte dans le tableau.

Contractuels

	Montant mensuel par agent	Hommes		Femmes		TOTAL 2019		
		Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	% enveloppe RI
A RI de fonction	entre 590 € et 1 600 €	10	80 581 €	15	88 905 €	25	169 486 €	22,3%
A socle	232 €	32	74 456 €	85	213 680 €	117	288 136 €	37,9%
B RI de fonction	495 €			1	3 762 €	1	3 762 €	0,5%
B socle	129 €	22	32 193 €	83	116 949 €	105	149 142 €	19,6%
C socle	102 €	23	24 136 €	133	124 630 €	156	148 766 €	19,6%
TOTAL CONTRACTUELS		87	211 366 €	317	547 926 €	404	759 292 €	100%

TOTAL 2018		
Effectif	Montant annuel brut	% enveloppe RI
22	151 374 €	22,3%
91	261 802 €	38,6%
85	110 262 €	16,3%
168	154 386 €	22,8%
366	677 824 €	100%

2.7. Primes versées aux personnels enseignants ♂

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.

■ Prime encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

			Hommes		Femmes		TOTAL		ETPT général - Tous éléments paie	Poids des bénéficiaires PEDR / ETPT total
			ETPT	Montant annuel brut	ETPT	Montant annuel brut	ETPT	Montant annuel brut		
Prime encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	2019	PR	131	850 113 €	40	242 284 €	171	1 092 397 €	423	40,3%
		MCF	117	626 421 €	69	385 378 €	185	1 011 799 €	1 007	18,4%
		Autres (PR HU, MCF HU, Astronomes, Physiciens)	24	156 501 €	14	89 750 €	38	246 251 €	200	18,8%
		TOTAL	271	1 633 035 €	123	717 412 €	393	2 350 447 €		
	2018	PR	135	913 973 €	39	270 717 €	174	1 184 690 €	422	41,3%
		MCF	117	636 657 €	66	354 705 €	183	991 362 €	1 014	18,1%
		Autres (PR HU, MCF HU, Astronomes, Physiciens)	25	158 750 €	11	77 500 €	36	236 251 €	199	18,0%
		TOTAL	278	1 709 380 €	116	702 922 €	394	2 412 302 €		

Les bénéficiaires de la PEDR sont quasiment tous à temps plein, le nombre de prime alloués est sensiblement identique à l'ETPT.

■ Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)

		Hommes		Femmes		TOTAL	
		ETPT	Montant annuel brut	ETPT	Montant annuel brut	ETPT	Montant annuel brut
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	2019	1 080	1 373 510 €	912	1 164 957 €	1 992	2 538 467 €
	2018	1 085	1 372 933 €	890	1 128 971 €	1 975	2 501 904 €

2.8. Primes versées aux personnels BIATSS ♂

🏠 Prime d'intérim (PI)

La prime d'intérim vise à indemniser un ou plusieurs agent(s), fonctionnaire(s) ou non-titulaire(s), prenant en charge un surcroît de travail en l'absence d'un agent exerçant des fonctions permanentes.

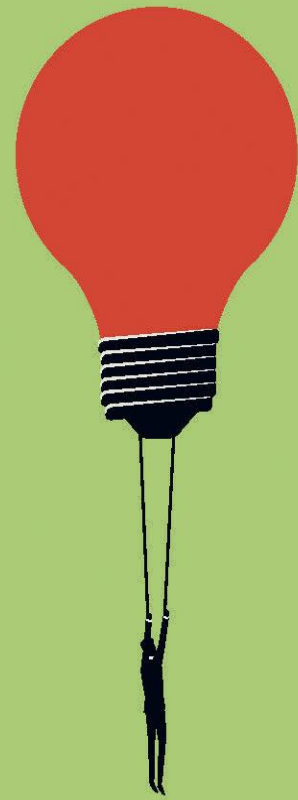
	Hommes	Femmes	TOTAL 2019		TOTAL 2018		Évolution 2018-19	
	Effectif	Effectif	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	%
A	15	21	36	5 798 €	43	5 928 €	- 7	- 16,3%
B	13	68	81	12 140 €	57	9 936 €	+ 24	+ 42,1%
C	15	71	86	10 241 €	101	15 476 €	- 15	- 14,9%
TOTAL	43	160	203	28 179 €	201	31 340 €	+ 2	+ 1,0%

🏠 Prime hygiène et sécurité (PHS)

L'indemnité d'Hygiène et de Sécurité permet de reconnaître l'investissement des personnels assurant des fonctions d'agents de prévention (AP) et de service de sécurité, incendie et assistance aux personnes (SSIAP) au sein de l'établissement.

	Hommes	Femmes	TOTAL 2019		TOTAL 2018		Évolution 2018-19	
	Effectif	Effectif	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	%
A	15	12	27	12 731 €	22	9 599 €	+ 5	+ 22,7%
B	20	26	46	19 894 €	36	18 256 €	+ 10	+ 27,8%
C	28	21	49	18 683 €	47	17 728 €	+ 2	+ 4,3%
TOTAL	63	59	122	51 307 €	105	45 583 €	+ 17	+ 16,2%

Comme en 2018, la prime Hygiène et Sécurité concerne de plus en plus d'agents de catégorie B (+19 agents en 2 ans).



—
CARRIÈRE ET ÉVOLUTION



CARRIERE ET EVOLUTION 2016-2019

310

AGENTS DEPRECARISES
sur 4 ans

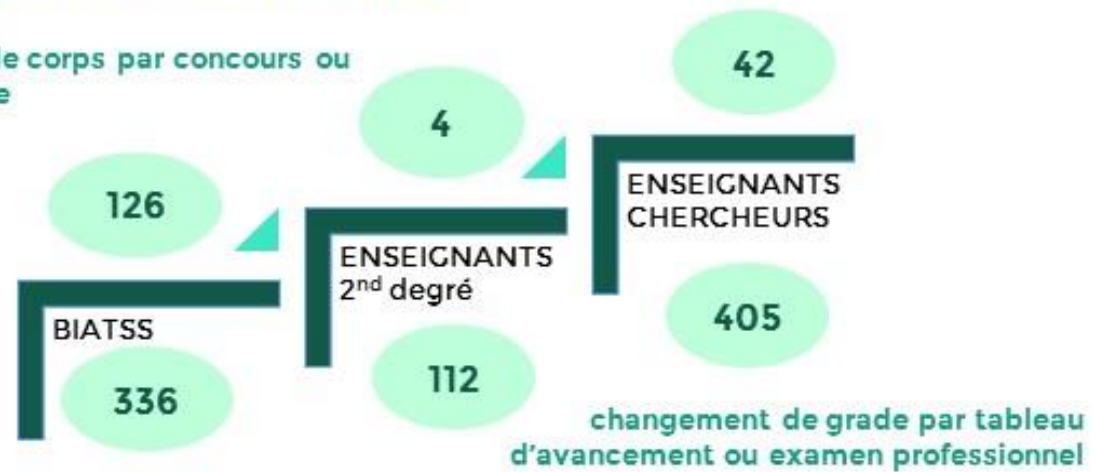
189 BIATSS
par concours
(dont 48 Sauvadet)

121 BIATSS et
Enseignants
par CDI

* Un agent passé en CDI qui réussit un concours est comptabilisé 2 fois (1 fois pour le CDI et 1 fois pour le concours)

Promotions des fonctionnaires sur 4 ans

changement de corps par concours ou
liste d'aptitude



L'âge moyen de
départ à la
retraite des
agents
titulaires
> à l'âge légal.

318 titulaires sont
partis à la retraite
depuis 2016

BIATSS	ENSEIGNANTS
2016	2016
62,2 ans	65,3 ans
2017	2017
62,5 ans	65,0 ans
2018	2018
63,1 ans	65,3 ans
2019	2019
62,5 ans	64,6 ans

Agents partis au moins une fois en formation



7 653 agents partis au
moins 1 fois en formation

Une part d'enseignants à avoir
suivi au moins une formation
2,5 fois plus importante
qu'en 2016

Formation



Un budget consommé
en hausse chaque année

Postes ouverts à la
mobilité interne
des personnels BIATSS



52,4% des postes ont
été pourvus en interne.

41,3% des agents ayant sollicité un RDV à l'EAPP
ont obtenu une mobilité interne

3. Carrière et évolution

Le protocole des concours Sauvadet ayant pris fin en 2018, les indicateurs qui suivent n'affichent plus cette donnée.

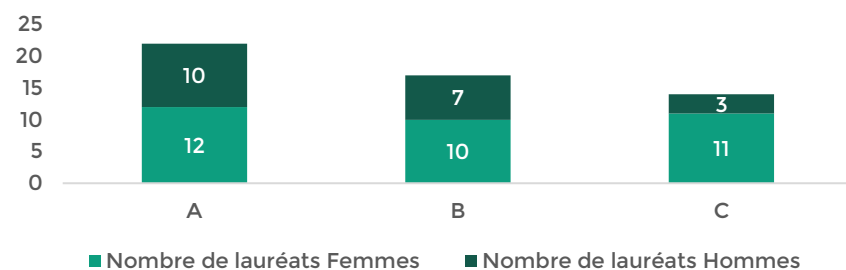
3.1. Répartition des candidats aux concours ♀

Concours BIATSS

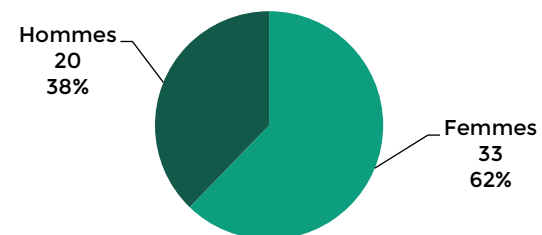
Catégorie	Filière	Corps	Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2019	Nombre d'inscrits	Nombre d'admissibles	Nombre de lauréats			Nombre de concours infructueux	Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2018	Nombre de lauréats 2018
						Hommes	Femmes	Total 2019			
A	ITRF	IGR	2	29	13		2	2			
		IGE	11	141	78	5	6	11		4	4
		ASI	10	171	80	5	4	9	1	5	5
	AENES	AAE									
	BIB	CONSERVATEUR GENERAL									
		CONSERVATEUR									
		BIBLIOTHECAIRE									
	MEDICAUX-SOCIAUX	INFIRMIER	1						1		
		ASSAE									
	B	ITRF	TECH	16	216	77	7	8	15	1	11
		AENES	SAENES	1			1	1			
		BIB	BIBAS	1			1	1			
C	ITRF	ATRF	12	91	**	3	9	12		12	12
	AENES	ADJENES	1				1	1			
	BIB	MAG	1	25	8		1	1		1	1
TOTAL			56	673	256	20	33	53	3	33	33

Le nombre de postes ouverts aux concours BIATSS a augmenté de + 23 postes par rapport à 2018. 39,3 % des lauréats sont des BIATSS de catégorie A.

Répartition des lauréats par type de concours



Répartition des lauréats par sexe tous concours confondus



On constate une augmentation de la part d'hommes lauréats en 2019 (+12), soit 3 femmes lauréates pour 2 hommes.

Concours Enseignants-Chercheurs (dont HU)

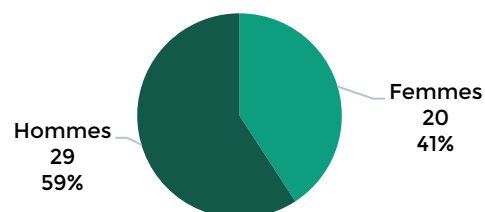
		Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2019*	Nombre d'inscrits		Nombre de candidats recevables		Nombre de candidats auditionnés		Nombre de lauréats			Nombre de concours infructueux	Taux de réussite
			H	F	H	F	H	F	H	F	Total 2019		
Enseignants chercheurs	PR	18	87	52	79	49	36	26	8	8	16	2	11,5%
	MCF	31	719	446	672	421	122	86	16	10	26	5	2,2%
Enseignants chercheurs HU	PU PH	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3		100,0%
	MCU PH	4	3	1	3	1	3	1	3	1	4		100,0%
	MCU Méd. Générale										0		
TOTAL		56	811	500	756	472	163	114	29	20	49	7	-

Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2018	Nombre de lauréats 2018	Taux de réussite
20	20	13,6%
29	26	2,4%
4	4	100,0%
4	4	100,0%
57	54	-

*Concours et mutations croisées

Sur l'ensemble de **1 311** enseignants-chercheurs inscrits au recrutement (soit **+7 %** par rapport à 2018), **93,6 %** ont été recevables et **21,1 %** auditionnés. Comme en 2018, la majorité des inscrits sont des hommes. Sur **56** postes ouverts au recrutement en 2019 (**-1 poste**) : **51,8 %** ont été pourvus par des hommes, **35,7 %** par des femmes et **12,5 %** sont infructueux. La parité des lauréats est constatée uniquement pour les PR.

Répartition des lauréats par sexe des Enseignants-chercheurs (dont HU)



- Par rapport à 2018 on constate une hausse **+3 points** des lauréats hommes ;

🌿 Recrutement d'enseignants du 2nd degré

Les emplois du 2nd degré ouverts au recrutement dans l'enseignement supérieur sont pourvus par des enseignants du 2nd degré titulaires.

	Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2019	Nombre de candidats		Nombre de candidats classés		Nombre d'agents recrutés			Nombre de recrutements infructueux	Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2018	Nombre d'agents recrutés 2018
		H	F	H	F	H	F	Total 2019			
Enseignants du 2nd degré	25	136	134	41	63	7	16	23	2	25	23

Pour le même nombre de postes ouverts et le même nombre de lauréats en 2018 et 2019, la répartition hommes-femmes des agents recrutés était plus équilibrée en 2018 qu'en 2019: **56,5%** d'hommes et **43,5%** de femmes en 2018 contre **30,4%** d'hommes et **69,6%** de femmes en 2019.

Aucun poste d'enseignants du 2nd degré BOE n'a été ouvert en 2019 (**1 poste** en 2018).

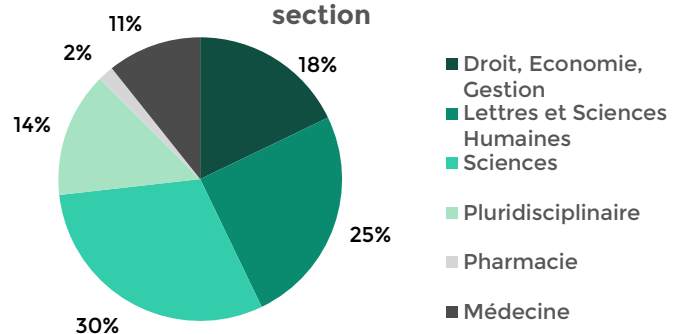
🌿 Répartition par grande section et par sexe

Enseignants chercheurs		Nombre de postes ouverts à l'UGA 2019	Nombre d'inscrits		Nombre candidats recevables		Nombre de candidats auditionnés		Nombre de lauréats			Nombre de concours infructueux	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2018	Nombre de lauréats 2018
			H	F	H	F	H	F	H	F	Total 2019			
Droit, Économie, Gestion	PR	1		1		1		1		1	1		6	6
	MCF	9	288	183	277	178	53	40	5	3	8	1	6	4
Lettres et Sciences Humaines	PR	8	25	27	22	25	13	11	5	3	8		10	10
	MCF	6	125	118	118	113	18	20	2	4	6		13	13
Sciences	PR	8	56	21	51	20	21	12	3	3	6	2	4	4
	MCF	9	235	63	213	56	36	8	6	2	8	1	7	7
Pluridisciplinaire	PR	1	6	3	6	3	2	2		1	1			
	MCF	7	71	82	64	74	15	18	3	1	4	3	3	2
TOTAL		49	806	498	751	470	158	112	24	18	42	7	49	46

Enseignants hospitalo-universitaires		Nombre de postes ouverts à l'UGA 2019	Nombre de lauréats			Nombre de concours infructueux	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2018	Nombre de lauréats 2018
			Hommes	Femmes	Total 2019			
Pharmacie (bi-appartenants)	PU PH							
	MCUPH	1	1		1		2	2
Médecine	PU PH	3	2	1	3		4	4
	MCU PH	3	2	1	3		2	2
TOTAL		7	5	2	7	0	8	8

La procédure de recrutement des enseignants hospitalo-universitaires est différente de celles des enseignants-chercheurs. Les lauréats sont retenus après examen CNU et arbitrage avec les MESRI et Ministère de la Santé.

Répartition des postes des enseignants-chercheurs ouverts aux concours par grande section



- Contrairement à 2018 où la majorité des postes ouverts faisait partie de la section "**Lettres et Sciences Humaines**" (40 %), en 2019 le nombre le plus important des postes est observé dans la section "**Sciences**" (soit 1/3 des postes).

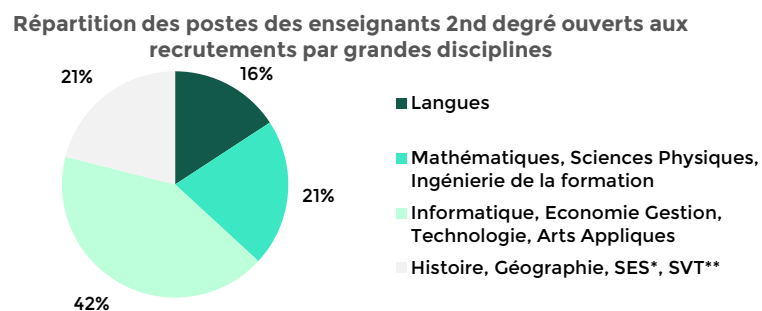
✿ Répartition par grande discipline et par sexe

Enseignants du 2nd degré	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2019	Nombre de candidats		Nombre de candidats classés		Nombre d'agents recrutés			Nombre de recrutements infructueux	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2018	Nombre d'agents recrutés 2018
		H	F	H	F	H	F	Total 2019			
Langues	3	17	43	8	15	1	2	3		8	8
Lettres, Documentation, Philosophie, Arts Plastiques, Musique	6	26	50	7	23		5	5	1		
Mathématiques, Sciences Physiques, Ingénierie de la formation	4	45	9	7	6	3	1	4		6	6
Informatique, Economie Gestion, Technologie, Arts Appliqués	8	22	21	13	13	3	5	8		3	1
Histoire, Géographie, SES*, SVT**	4	26	11	6	6		3	3	1	8	8
TOTAL	25	136	134	41	63	7	16	23	2	25	23

*SES: Sciences économiques et sociales

**SVT: Sciences de la vie et de la terre

Le taux de recrutement : (Nombre de lauréats/nombre de postes ouverts) *100



Pour le même nombre de postes qu'en 2018 on constate:

- Une stabilité du taux de recrutement, **92 %** ;
- Une augmentation du nombre de lauréats femmes **69,6 %** en 2019 contre **43,5 %** en 2018;
- Une diminution des postes en "**Langues**" (**16 %** en 2019 et **32 %** en 2018), en "**Histoire, Géographie, SES, SVT**" (**21 %** en 2019 et **32 %** en 2018) au profit de la grande discipline "**Informatique, Economie Gestion, Technologie, Arts Appliqués**" (**42 %** en 2019 et **12 %** en 2018).

3.2. Endo-recrutement concours

Concours BIATSS

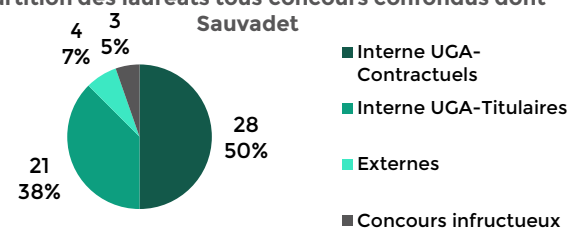
Catégorie	Filière	Corps	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2019	Nombre de lauréats			Total 2019	Nombre de concours infructueux 2019	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2018*	Nombre de lauréats 2018*
				Internes UGA		Externes				
				Titulaires	Contractuels					
A	ITRF	IGR	2	2			2			
		IGE	11	5	6		11		8	6
		ASI	10	6	1	2	9	1	7	6
	AENES	AAE								
	BIB	CONSERVATEUR								
		CONSERVATEUR								
		BIBLIOTHECAIRE								
	MEDICAUX-SOCIAUX	INFIRMIER	1					1		
		ASSAE								
B	ITRF	TECH	16	6	8	1	15	1	16	14
	AENES	SAENES	1		1		1			
	BIB	BIBAS	1	1			1			
C	ITRF	ATRF	12		11	1	12		25	22
	AENES	ADJENES	1		1		1			
	BIB	MAG	1	1			1		1	1
TOTAL			56	21	28	4	53	3	57	49

* Y compris les concours Sauvadet

Sur l'ensemble des postes ouverts au recrutement en 2019:

- 92,5 % ont été pourvus en interne contre 84,2% en 2018
- 52,8% des lauréats sont des contractuels contre 59,6% en 2018

Répartition des lauréats tous concours confondus dont Sauvadet



Concours enseignants-chercheurs

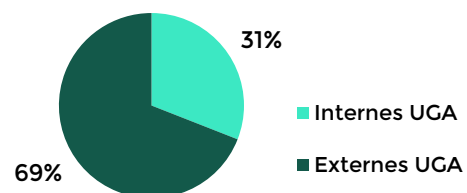
		Nombre de postes ouverts à l'UGA 2019	Nombre de lauréats			Concours infructueux	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2018	Nombre de lauréats 2018
			Internes UGA*	Externes UGA	Total 2019			
ENSEIGNANTS CHERCHEURS	PR	18	8	8	16	2	20	20
	MCF	31	5	21	26	5	29	26
TOTAL		49	13	29	42	7	49	46

* Interne UGA pour :

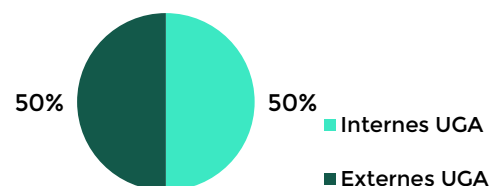
- PR : lauréat étant MCF au sein de l'UGA
- MCF : lauréat ayant effectué son doctorat au sein d'une des universités grenobloises

Pour le même nombre de postes qu'en 2018 (**49**) on constate une diminution des lauréats internes (**-4 agents**). Depuis 2017 le pourcentage des lauréats externes ne cesse d'augmenter (**57 %** en 2017 contre **69 %** en 2019)

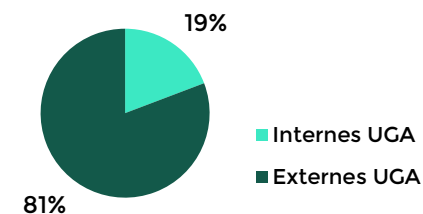
Répartition des lauréats aux concours d'enseignants chercheurs ouverts à l'UGA



Répartition des professeurs des universités lauréats aux concours ouverts à l'UGA



Répartition des maîtres de conférence lauréats aux concours ouverts à l'UGA



Pour mémoire cible du contrat pluriannuel :

- PR : 50% exogène
- MCF : 70% exogène

3.3. Composition de jurys ♂

🌿 Jury concours ITRF par BAP (Catégorie A) *

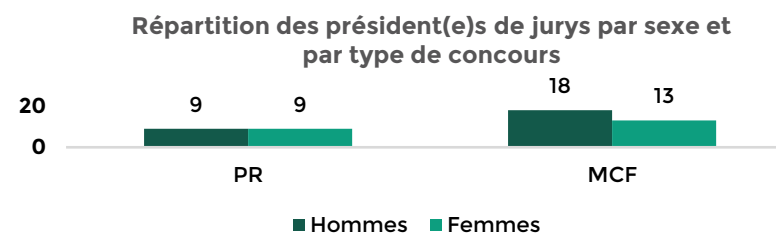
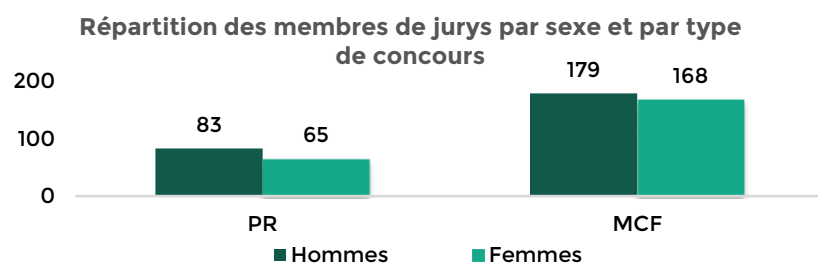
Branches d'activités professionnelles	Nombre de jurys 2019	Nombre de membres de jurys			Nombre de président(e)s de jurys		
		Hommes	Femmes	Total 2019	Hommes	Femmes	Total 2019
BAP A: Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement							0
BAP B: Sciences chimiques et Sciences des matériaux							0
BAP C: Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	1	2	3	5	1		1
BAP D: Sciences Humaines et Sociales	1	3	2	5		1	1
BAP E: Informatique, Statistiques et Calcul scientifique	4	9	11	20	3	1	4
BAP F: Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	3	7	8	15	2	1	3
BAP G: Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	3	8	9	17	1	2	3
BAP J: Gestion et Pilotage	10	30	21	51	1	9	10
TOTAL	22	59	54	113	8	14	22

* Il s'agit seulement des jurys d'admission des concours de catégorie A. Les concours de catégorie B et C pour des postes ouverts à l'UGA sont organisés par autres universités. D'autre part, l'UGA fait appel à des membres de jury pour les concours dont l'UGA est centre organisateur.

🌿 Jurys concours enseignants-chercheurs (comités de sélection)

		Nombre de jurys 2019	Nombre de membres de jurys			Nombre de président(e)s de jurys		
			Hommes	Femmes	Total 2019	Hommes	Femmes	Total 2019
Enseignants chercheurs	PR	18	83	65	148	9	9	18
	MCF	31	179	168	347	18	13	31
TOTAL		49	262	233	495	27	22	49

Sur la totalité des concours des enseignants-chercheurs, on constate une parité parmi les président(e)s de jurys des comités de sélection pour les PR. En revanche, la répartition hommes-femmes des membres de jurys est de: **53 %** hommes et **47 %** femmes. Comme en 2018, il s'agit d'une volonté de l'université de maintenir l'équilibre hommes/femmes, sachant que la règle de constitution de jurys prévoit une présence d'au minimum 40 % du sexe le moins bien représenté (Décret 84-431 du 6 juin 1984). De plus, le décret 2017-1606 du 24 novembre 2017 applicable en 2018, fixe des dispositifs dérogatoires concernant la proportion de 40 % du sexe moins représentée pour 10 sections CNU des comités des sélections des PR. La proportion minimale dérogatoire peut être entre 20 et 32%.



3.4. Passage en CDI ♀

	Hommes	Femmes	Total 2019	Total 2018
BIATSS	4	15	19	32
ENSEIGNANTS	2	2	4	7

Après une hausse de **+14 agents** en 2018, on constate une baisse de **-16 agents** passé en CDI en 2019.

3.5. Promotions BIATSS ♀

🌿 Changement de corps des personnels BIATSS par liste d'aptitude

Clé de lecture du tableau : L'effectif dans le corps des techniciens au 31/12/2019 est de 412 agents. Le nombre d'agents de catégorie C promouvables à la liste d'aptitude de technicien est de 322. Cet exemple est valable pour l'ensemble des corps.

Filière	Corps	Effectif de la population au 31/12	Nombre de possibilités nationales 2019	Nombre de promouvables dans le corps			Nombre de candidats dans le corps			Nombre d'agents promus dans le corps			Taux de promotion		Nombre de possibilités nationales 2018	Nombre d'agents promus 2018
				H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	Promus/ promouvables	Promus/ candidats		
ITRF	IGR	71	30	85	108	193	16	17	33	0	0	0	0,0%	0,0%	31	1
	IGE	262	170	41	36	77	14	14	28	4	2	6	7,8%	21,4%	170	7
	ASI	119	178	103	179	282	40	52	92	1	3	4	1,4%	4,3%	162	4
	TECH	412	277	115	207	322	31	72	103	1	3	4	1,2%	3,9%	295	5
TOTAL		864	655	344	530	874	101	155	256	6	8	14	1,6%	5,5%	658	17

1,1 % des agents de la filière ITRF de l'UGA ont été promus par la liste d'aptitude.

Malgré une faible diminution du nombre de possibilités nationales (-3), le nombre de promouvables a augmenté en 2019 (+ 40). En revanche on constate une baisse du nombre de candidats (-14) et d'agent promus (-3).

Filière	Corps	Effectif de la population au 31/12	Nombre de possibilités académiques 2019	Nombre de promouvables dans le corps			Nombre de candidats dans le corps			Nombre d'agents promus dans le corps			Taux de promotion		Nombre de possibilités académiques 2018	Nombre d'agents promus 2018
				H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	Promus/ promouvables	Promus/ candidats		
AENES	AAE	53	7	6	38	44	0	1	1	0	0	0	0,0%	0,0%	6	1
	SAENES	62	10	9	153	162	2	33	35	0	0	0	0,0%	0,0%	16	1
TOTAL		115	17	15	191	206	2	34	36	0	0	0	0,0%	0,0%	22	2

Aucun agent de la filière AENES de l'UGA n'a été promu en 2019, contrairement à 2018 où 2 agents ont été promus (soit un taux de promotion: promouvables/promus de 0,9% en 2018).

Filière	Corps	Effectif de la population au 31/12	Nombre de possibilités nationales 2019	Nombre de promouvables dans le corps			Nombre de candidats dans le corps			Nombre d'agents promus dans le corps			Taux de promotion		Nombre de possibilités nationales 2018	Nombre d'agents promus 2018
				H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	Promus/promouvables	Promus/candidats		
BIB	CONSERVATEUR	3	20	1	10	11	0	2	2	0	1	1	9,1%	50,0%	21	
	CONSERVATEUR	17	7	2	5	7	0	0	0	0	0	0	0,0%		7	
	BIBLIOTHECAIRE	9	8	7	30	37	4	10	14	0	0	0	0,0%	0,0%	14	1
	BIBAS	41	24	10	23	33	4	6	10	1	0	1	3,0%	10,0%	25	
TOTAL		70	59	20	68	88	8	18	26	1	1	2	2,3%	7,7%	67	1

1,8 % des agents de la filière des bibliothèques de l'UGA ont été promus en 2019.

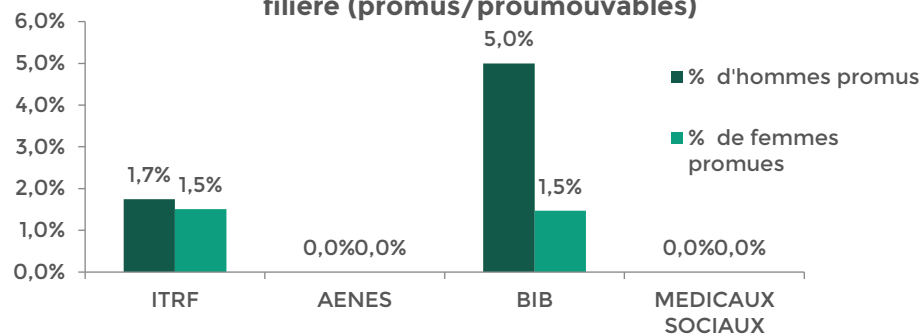
Malgré une baisse du nombre de possibilités nationales (-8), le nombre des promouvables a légèrement augmenté (+2). En revanche on constate une baisse du nombre de candidats (-4). Le nombre d'agents promus a légèrement augmenté (+1), le taux de promotion (promus/promouvables passant de 1,2 % en 2018 à 2,3% en 2019).

Depuis 2019 les personnels médicaux sociaux sont concernés par l'avancement via la liste d'aptitude.

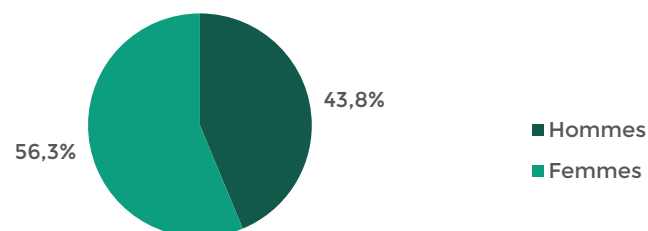
Filière	Corps	Effectif de la population au 31/12	Nombre de possibilités académiques 2019	Nombre de promouvables dans le corps			Nombre de candidats dans le corps			Nombre d'agents promus dans le corps			Taux de promotion	
				H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	Promus/promouvables	Promus/candidats
MEDICAUX SOCIAUX	CTSSAE *	3	NC	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%

*PPCR : nouveau corps mise en place au 1er février 2019

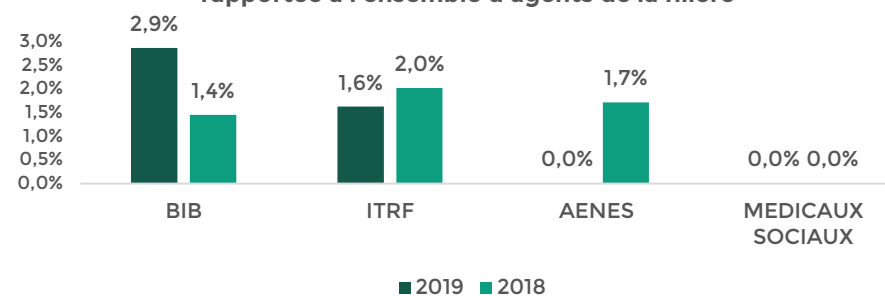
Liste d'aptitude : taux de promotion par sexe et par filière (promus/promouvables)



Changement de corps : répartition par sexe



Liste d'aptitude : proportion d'agents promus par filière rapportée à l'ensemble d'agents de la filière



- Le taux de promotion global promus/promouvables sur l'ensemble des filières est de **1,4 %**, soit -0,4 points par rapport à 2018;
- Le **taux de promotion global promus/candidats** sur l'ensemble des filières est de **5,0%**, soit -0,9 points par rapport à 2018;
- Rapporté à la population titulaire totale de la filière le pourcentage des agents bibliothécaires promus a augmenté de **+1,4 points** en 2018 à **2,9** en 2019. En revanche on constate une diminution de **-0,4 points** pour les ITRF (2 % en 2018 et **1,6%** en 2019);
- Le pourcentage d'hommes promus a augmenté de **+ 8,8 points** passant de **35,0%** en 2018 à **43,8 %** en 2019

Avancement de grade des personnels BIATSS au tableau d'avancement

Filière	Grade	Effectif de la population au 31/12	Nombre de possibilités nationales 2019	Nombre de promouvables dans le grade			Nombre de candidats dans le grade			Nombre d'agents promus dans le grade			Taux de promotion		Nombre de possibilités nationales 2018	Nombre d'agents promus 2018
				H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	Promus/promouvables	Promus/candidats		
ITRF	IGR HC	18	40	6	2	8	2	0	2	0	0	0	0,0%	0,0%	40	
	IGR 1C	31	178	12	9	21	5	4	9	2	2	4	19,0%	44,4%	178	3
	IGE HC	85	392	28	38	66	10	16	26	1	10	11	16,7%	42,3%	428	11
	TECH CE	78	178	22	33	55	11	11	22	3	1	4	7,3%	18,2%	169	4
	TECH CS	73	313	28	56	84	8	16	24	3	4	7	8,3%	29,2%	297	7
	ATRF P1C*	66	22	54	62	116	24	25	49	4	6	10	8,6%	20,4%	25	10
	ATRF P2C*	186	13	23	37	60	6	15	21	2	6	8	13,3%	38,1%	11	6
TOTAL		537	1 136	173	237	410	66	87	153	15	29	44	10,7%	28,8%	1 148	41

*Modification des libellés des grades "ATRF P1" et "ATRF P2" en « ATRF P1C" et "ATRF P2C" suite aux évolutions PPCR

3,4 % des agents de la filière ITRF de l'UGA ont été promus par la voie de l'avancement de grade. Malgré une baisse du nombre de possibilités nationales (-12), du nombre de promouvables (-14) et du nombre de candidats (-4), le nombre d'agents promus a augmenté (+3). Les taux de promotion: promus/promouvables et promus/candidats ont augmenté respectivement **+1,1 points** et **+2,6 points** par rapport à 2018.

Les agents promouvables restent majoritairement féminins (**57,8 %** en 2019 et **55,7 %** en 2018). En revanche la répartition hommes-femmes des agents promus reste identique à 2018 (**65,9 %** de femmes et **34,1 %** d'hommes). On observe une parité des agents promus des IGR 1C sachant que la répartition hommes-femmes des agents promouvables et des candidats est également équilibrée pour ce grade.

Carrière et évolution

Filière	Grade	Effectif de la population au 31/12	Nombre de possibilités académiques 2019	Nombre de promouvables dans le grade			Nombre d'agents proposés dans le grade			Nombre d'agents promus dans le grade			Taux de promotion	Nombre de possibilités académiques 2018	Nombre d'agents promus 2018
				H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	Promus/promouvables		
AENES	APAE	35	5	2	6	8	0	1	1	0	0	0	0,0%	4	1
	SAENES CE	10	12	1	9	10	0	7	7	0	0	0	0,0%	10	2
	SAENES CS	14	15	2	20	22	1	17	18	0	0	0	0,0%	16	
	ADJENES P1C*	32	55	7	83	90	7	81	88	0	6	6	6,7%	57	6
	ADJENES P2C*	124	25	1	9	10	1	9	10	1	2	3	30,0%	33	7
TOTAL		215	112	13	127	140	9	115	124	1	8	9	6,4%	120	16

*Modification des libellés des grades "ADJENES P1" et "ADJENES P2" en "ADJENES P1C" et "ADJENES P2C" suite aux évolutions PPCR

3,1 % des agents AENES de l'UGA ont été promus par la voie de l'avancement de grade. On constate une diminution du nombre de possibilités académiques (-8), du nombre de promouvables (-18), du nombre d'agents proposés (-24) et du nombre d'agents promus (-7). Contrairement à 2018, seuls les agents de catégorie C ont obtenu une promotion par la voie de l'avancement de grade. Le taux de promotion (promus/promouvables) a diminué passant de **10,1 %** en 2018 à **6,4 %** en 2019. La répartition hommes-femmes des agents promouvables reste stable en 2019 (**8,9%** d'hommes et **91,1%** des femmes en 2018 contre **9,3%** d'hommes et **90,7%** des femmes en 2019). En revanche les agents promus ne sont plus exclusivement des femmes comme en 2018.

Filière	Grade	Effectif de la population au 31/12	Nombre de possibilités nationales 2019	Nombre de promouvables dans le grade			Nombre de candidats dans le grade			Nombre d'agents promus dans le grade			Taux de promotion		Nombre de possibilités nationales 2018	Nombre d'agents promus 2018
				H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	Promus/promouvables	Promus/candidats		
BIB	CONSERVATEUR EN CHEF	17	55	4	3	7	3	2	5	2	0	2	28,6%	40,0%	51	1
	BIBAS CE	17	28	0	11	11	0	7	7	0	0	0	0,0%	0,0%	32	1
	BIBAS CS	17	18	1	2	3	1	1	2	0	1	1	33,3%	50,0%	20	
	MAGASINIER P1C*	11	61	4	10	14	3	9	12	0	0	0	0,0%	0,0%	64	1
	MAGASINIER P2C*	23	57	0	3	3	0	3	3	0	0	0	0,0%	0,0%	80	
TOTAL		85	219	9	29	38	7	22	29	2	1	3	7,9%	10,3%	247	3

*Modification des libellés des grades "MAGASINIER P1" et "MAGASINIER P2" en "MAGASINIER P1C" et "MAGASINIER P2C" suite aux évolutions PPCR

2,7 % d'agents bibliothécaires de l'UGA ont été promus par la voie de l'avancement de grade.

Même si le nombre de possibilités nationales a fortement diminué en 2019 (-28), le nombre d'agents promus reste identique à celui de 2018 (3).



Filière	Grade	Effectif de la population au 31/12	Nombre de possibilités académiques 2019	Nombre de promouvables dans le grade			Nombre d'agents proposés dans le grade			Nombre d'agents promus dans le grade			Taux de promotion	Nombre de possibilités académiques 2018	Nombre d'agents promus 2018
				H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019			
MED.SOC.	MEDECIN CE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		NC	
	ASS PRINCIPAL CAT A*	3	9	0	2	2	0	2	2	0	1	1	1		
	ASS PRINCIPAL CAT B*	0	4	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0,0%	5	1
	INFENES CS	3	14	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0,0%	NC	1
	INFENES HC	2	10	0	5	5	0	5	5	0	1	1	20,0%	NC	
TOTAL		8	37	0	9	9	0	9	9	0	2	2	22,2%	5	2

18,2 % des agents médicaux-sociaux de l'UGA ont été promus par la voie de l'avancement de grade. Le nombre d'agents promus reste identique en 2018 et 2019

*Impacts PPCR sur les médicaux sociaux:

- Deux tableaux d'avancement ont été conduits en 2019. Ces avancements ont été organisés en deux temps en conformité aux nouvelles règles de reclassement des agents médicaux sociaux du PPCR du 01/02/2019.
 - Mars et avril 2019: avancement des agents ASSAE de catégorie B vers ASS PRINCIPAL de catégorie B avec une date d'effet de la promotion au 01/09/2019. Les agents promus ont été reclassés à la même date en catégorie A suite à la mise en place de la réglementation PPCR.
 - Mai et juin 2019 : avancement des agents ASSAE de catégorie A vers ASS PRINCIPAL de catégorie A en prenant en compte les critères de reclassement mis en place par le PPCR du 01/02/2019
- Création d'un nouveau corps CTSSAE (Conseillers Techniques de Service Social des Administrations de l'Etat) à compter du 1er février : les ASSAE Principaux peuvent postuler selon un critère d'ancienneté. L'UGA n'a pas connaissance de ces critères puisque le Rectorat lui transmet la liste des promouvables.

Avancement : répartition par sexe

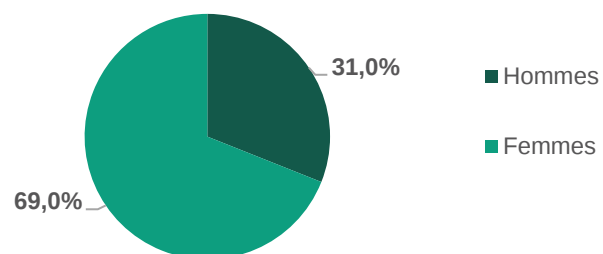
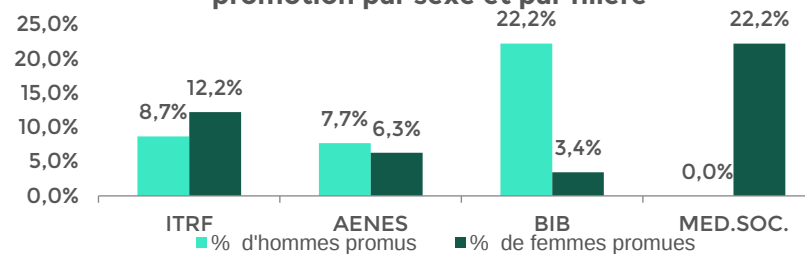


Tableau d'avancement: répartition du taux de promotion par sexe et par filière



- Le pourcentage d'hommes promus a augmenté passant de **24,2 %** en 2018 à **31,0 %** en 2019 ;
- Le taux de promotion global promus/promouvables de toutes les filières confondues est de **9,7 %**, soit **-0,1 points** par rapport à 2018 ;
- Le taux de promotion global promus/candidats de toutes les filières confondues est de **18,4 %**, soit **+0,3 points** par rapport à 2018.

Avancement de grade des personnels BIATSS par examen professionnel

Filière	Grade	Nombre de possibilités nationales et académiques	Nombre d'agents promus			Nombre d'agents promus 2018
			Hommes	Femmes	Total 2019	
ITRF	IGR HC RF	NC	3	1	4	1
	TEC RF CE	163	2	2	4	4
	TEC RF CS	312	3	4	7	6
	ATRF P2	12				
AENES	APAE	13		1	1	
	SAENS CE	11				
	SAENS CS	15				
BIB	BIB HC	NC		1	1	
	BIBAS CE	29				1
	BIBAS CS	19		1	1	
TOTAL		574	8	10	18	12

3.6. Promotions enseignants ♂

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

	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus			Nombre de promus 2018
	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	
PRCE vers PRAG	51	81	132	9	23	32	1	1	2	1

Malgré une diminution importante du nombre de promouvables (-19) et une légère baisse du nombre de candidats (-3), le nombre d'agents promus a augmenté (+1).

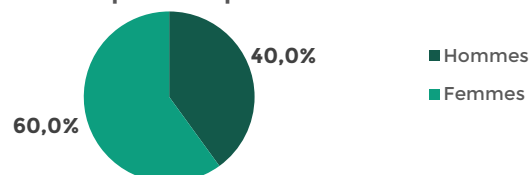
🌿 Avancement de grade des enseignants des premier et second degrés au tableau d'avancement

	Nombre de promouvables			Nombre de dossiers étudiés*	Nombre de promus			Taux de promotion	Nombre de promus 2018
	H	F	Total 2019		H	F	Total 2019		
PRCE, EPS, PLP CE vers PRCE, EPS, PLP Hors Classe	9	14	23	8	0	0	0	0,0%	2
PRCE, EPS, PLP CN vers PRCE, EPS, PLP CE	2	1	3	3	2	0	2	66,7%	12
PRAG CE vers PRAG Hors Classe	32	37	69	82	4	13	17	20,7%	18
PRAG CN vers PRAG CE	18	28	46	46	6	5	11	23,9%	25
TOTAL	20	29	139	139	12	18	30	21,6%	57

* Tous les dossiers des enseignants 1er et 2nd degré promouvables au grade hors classe sont étudiés, les agents n'ont pas besoin de faire acte de candidature.

** Les données ne sont pas connues par l'UGA la campagne étant pilotée par le Rectorat de Grenoble.

Avancement des enseignants du 2nd degré : répartition par sexe



- Une diminution importante du nombre de promouvables (-41) et du nombre de promus (-27) est constatée en 2019, le taux de promotion passant de **31,3 %** en 2018 à **21,6 %** en 2019. A noter que la mise en place du PPCR a induit un changement des critères de promouvabilité des enseignants 2nd degré (fin de la notation à 3 cadences et mise en place du rendez-vous carrière).
- Le pourcentage d'hommes enseignants du 2nd degré promus par la voie du tableau d'avancement a baissé de **-14,4 %** par rapport à 2019.

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

***Avancement national et local** : Conformément au décret 84-431, il existe 2 niveaux de promotion pour l'avancement de grade des enseignants-chercheurs : l'avancement national et l'avancement local. Après avoir candidaté dans une première phase à l'avancement national, les enseignants-chercheurs non promus peuvent candidater dans un deuxième temps à l'avancement local. A noter que certains enseignants chercheurs font le choix de ne pas candidater à l'avancement local.

Avancement national*

Grade	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre d'agents promus			Taux de promotion Promus/promouvables			Taux de promotion Promus/candidats			Taux de candidature	Nombre d'agents promus 2018
	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	Candidats/ promouvables	
PR 2C->PR 1C	72	50	122	24	16	40	2	3	5	2,8%	6,0%	4,1%	8,3%	18,8%	12,5%	32,8%	14
PR 1C->PR CEx 1	107	35	142	28	6	34	6	2	8	5,6%	5,7%	5,6%	21,4%	33,3%	23,5%	23,9%	10
PR CEx 1->CEx 2	55	17	72	18	4	22	5	2	7	9,1%	11,8%	9,7%	27,8%	50,0%	31,8%	30,6%	4
MCF HC ->Échelon Ex	48	34	82	16	12	28	8	3	11	16,7%	8,8%	13,4%	50,0%	25,0%	39,3%	34,1%	6
MCF CN->HC	139	137	276	40	40	80	12	14	26	8,6%	10,2%	9,4%	30,0%	35,0%	32,5%	29,0%	32
TOTAL	421	273	694	126	78	204	33	24	57	7,8%	8,8%	8,2%	26,2%	30,8%	27,9%	29,4%	66

Parmi **694** enseignants-chercheurs promouvables à l'avancement national **29,4 %** ont été candidats et **8,2 %** ont été promus (soit **-1,0 %** par rapport à 2018). De manière globale on constate une diminution du nombre d'agents promouvables (**-25**), du nombre de candidats (**-10**) et du nombre d'agents promus (**-9**).

Le taux de promotion (promus/candidats) le plus élevé concerne l'accès au grade MCF HC->Echelon excep (**39,3%**), contrairement à 2018 où le taux le plus important était pour les promotions MCF CN->HC (**43,2%**). Les femmes sont moins souvent candidates que les hommes (**61,8 %** d'hommes contre **38,2 %** de femmes). En revanche la répartition des agents promus est plus équilibrée : **57,9 %** d'hommes et **42,1 %** de femmes.

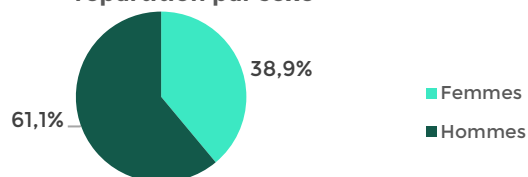
Avancement local*

Grade	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre d'agents promus			Taux de promotion Promus/promouvables			Taux de promotion Promus/candidats			Taux de candidature	Nombre d'agents promus 2018
	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	Candidats/promouvables	
PR 2C->PR 1C	72	50	122	22	13	35	6	4	10	8,3%	8,0%	8,2%	27,3%	30,8%	28,6%	28,7%	9
PR 1C->PR CEx 1	107	35	142	22	4	26	7	3	10	6,5%	8,6%	7,0%	31,8%	75,0%	38,5%	18,3%	10
PR CEx 1->CEx 2	55	17	72	13	2	15	6	1	7	10,9%	5,9%	9,7%	46,2%	50,0%	46,7%	20,8%	6
MCF HC ->Échelon Ex	48	34	82	8	3	11	5	3	8	10,4%	8,8%	9,8%	62,5%	100,0%	72,7%	13,4%	5
MCF CN->HC	139	137	276	27	26	53	12	9	21	8,6%	6,6%	7,6%	44,4%	34,6%	39,6%	19,2%	20
TOTAL	421	273	694	92	48	140	36	20	56	8,6%	7,3%	8,1%	39,1%	41,7%	40,0%	20,2%	50

Parmi **694** enseignants-chercheurs promouvables à l'avancement local **20,2 %** ont été candidats et **8,1%** ont été promus (soit **+1,1 points** par rapport à 2018). Malgré une diminution du nombre de promouvables (-25), on constate une augmentation du nombre de candidats (+8) et du nombre des agents promus (+6).

Le taux de promotion (promus/promouvables) est presque identique pour l'avancement national et local. En revanche on constate que ce taux de promotion est plus élevé pour les femmes au niveau national (**8,8 %** pour les femmes et **7,8 %** pour les hommes), et pour les hommes au niveau local (**7,3%** pour les femmes et **8,6%** pour les hommes). Pour presque le même nombre d'agents promus, avancement national-57 et avancement local-56, la répartition hommes-femmes est plus équilibrée au niveau national (**57,9 %** d'hommes et **42,1%** des femmes à l'avancement national et **64,3%** d'hommes et **35,7%** des femmes à l'avancement local).

Avancement des enseignants chercheurs : répartition par sexe



- Au global, par rapport à 2018 on constate une baisse du nombre de promouvables (-25), du nombre de candidats (-2) et du nombre des agents promus (-3). Une légère augmentation est constatée pour le taux de promotion (promus/promouvables), **+ 0,1 points** et du taux de candidature, **+ 1,4 points**. En revanche, le taux de promus/candidats est en baisse par rapport à 2018 (**-0,7 points**).
- Le pourcentage d'hommes promus a augmenté de **+ 4,2 points** par rapport à 2018

La moitié des enseignants-chercheurs promouvables (**49,6 %**) ont été candidats, contrairement à la promotion au niveau national où **1/3** de promouvables étaient candidats (**33,2 %**). En revanche, la tendance s'inverse au niveau du taux de promotion (promus/candidats): près de la moitié des candidats est promue, soit **47 %** au niveau national et **32,8 %** à l'UGA. Si au niveau global les femmes sont autant candidates que les hommes et sont davantage promues **54 %**, au niveau de l'UGA les femmes sont moins candidates et moins promues (**44,2%**). (Bilan de la campagne 2019-Note de la DGRH-Enseignement supérieur -n° 3 - Mars 2020)

Avancement des enseignants-chercheurs par grade et par groupes disciplinaires*

*Les enseignants-chercheurs sont comptabilisés 1 seule fois même si certains d'entre eux ont candidaté 2 fois : à l'avancement national et local.

1. Droit, Economie, Gestion

Grade	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre d'agents promus			Taux de promotion		Taux de candidature	Nombre d'agents promus 2018
	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	Promus/ promouvables	Promus/ candidats	Candidats/ promouvables	
PR 2C->PR 1C	18	10	28	12	0	12	3	0	3	10,7%	25,0%	42,9%	4
PR 1C->PR CEx 1	12	4	16	10	0	10	2	0	2	12,5%	20,0%	62,5%	2
PR CEx 1->CEx 2	5	4	9	2	0	2	0	0	0	0,0%	0,0%	22,2%	1
MCF HC ->Échelon Ex	9	3	12	6	3	9	3	2	5	41,7%	55,6%	75,0%	1
MCF CN->HC	14	20	34	6	9	15	4	5	9	26,5%	60,0%	44,1%	11
TOTAL	58	41	99	36	12	48	12	7	19	19,2%	39,6%	48,5%	19

Parmi les agents promus en 2019: **63,2 %** sont des hommes contre **52,6 %** en 2018 pour un nombre identique des agents promus sur 2 années. Presque la moitié d'enseignants-chercheurs promouvables (**48,5 %**) ont été candidats en 2019, en revanche en 2018 ils représentaient **1/3** des promouvables (**29,9 %**). En résultat, le taux de promotion promus/candidats est en baisse en 2019 passant de **65,5 %** en 2018 à **39,6 %** en 2019.

2. Lettres et Sciences Humaines

Grade	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre d'agents promus			Taux de promotion		Taux de candidature	Nombre d'agents promus 2018
	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	Promus/ promouvables	Promus/ candidats	Candidats/ promouvables	
PR 2C->PR 1C	18	29	47	10	20	30	1	5	6	12,8%	20,0%	63,8%	7
PR 1C->PR CEx 1	14	14	28	10	7	17	3	3	6	21,4%	35,3%	60,7%	3
PR CEx 1->CEx 2	8	4	12	5	3	8	3	2	5	41,7%	62,5%	66,7%	1
MCF HC ->Échelon Ex	9	12	21	3	2	5	2	0	2	9,5%	40,0%	23,8%	
MCF CN->HC	20	44	64	9	16	25	3	3	6	9,4%	24,0%	39,1%	11
TOTAL	69	103	172	37	48	85	12	13	25	14,5%	29,4%	49,4%	22

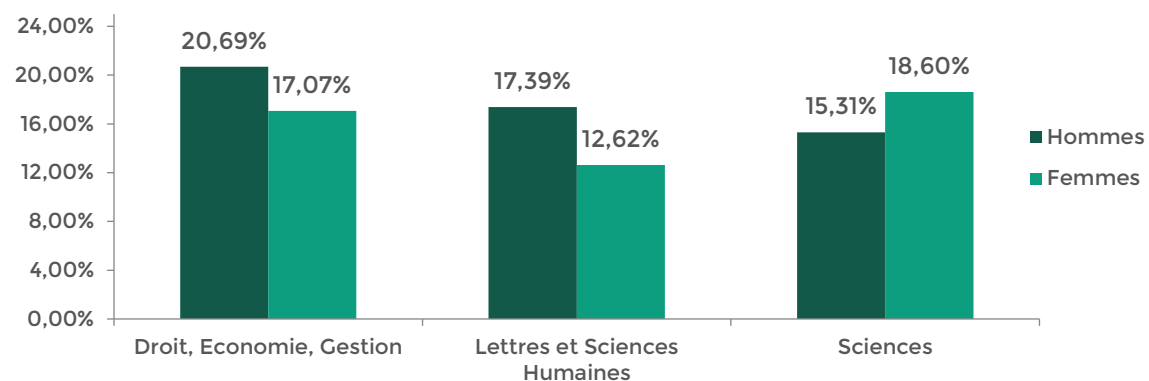
On observe une baisse de candidats promus en "Lettres et Sciences Humaines" en 2019 : **29,4 %** par rapport à 2018 (**42,3 %**). La répartition hommes-femmes des enseignants chercheurs promus est plus équilibrée en 2019: **48,0 %** d'hommes et **52,0 %** de femmes en 2019 contre **31,8 %** d'hommes et **68,2 %** de femmes en 2018.

3. Sciences

Grade	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre d'agents promus			Taux de promotion		Taux de candidature	Nombre d'agents promus 2018
	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	Promus/ promouvables	Promus/ candidats	Candidats/ promouvables	
PR 2C->PR 1C	36	11	47	24	9	33	4	2	6	12,8%	18,2%	70,2%	12
PR 1C->PR CEx 1	81	17	98	30	3	33	8	2	10	10,2%	30,3%	33,7%	15
PR CEx 1->CEx 2	42	9	51	24	3	27	8	1	9	17,6%	33,3%	52,9%	8
MCF HC ->Échelon Ex	30	19	49	15	10	25	8	4	12	24,5%	48,0%	51,0%	10
MCF CN->HC	105	73	178	52	41	93	17	15	32	18,0%	34,4%	52,2%	30
TOTAL	294	129	423	145	66	211	45	24	69	16,3%	32,7%	49,9%	75

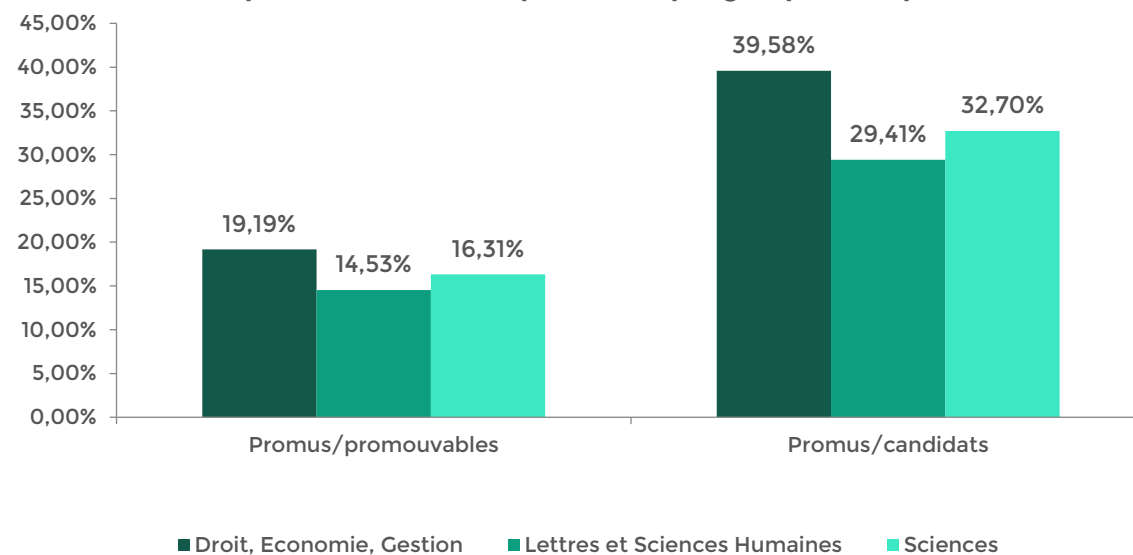
Malgré une baisse du nombre de promouvables (-18), le nombre de candidats a augmenté de **+78 agents** ; en résultat le taux de candidature est passé de **30,2 %** en 2018 à **49,4 %** en 2019. Environ **1/3** (**32,7 %**) de candidats ont été promus en 2018 contre plus que la moitié (**56,4 %**) en 2019.

Répartition du taux de promotion (promus/proumouvables) par sexe et par groupes disciplinaires

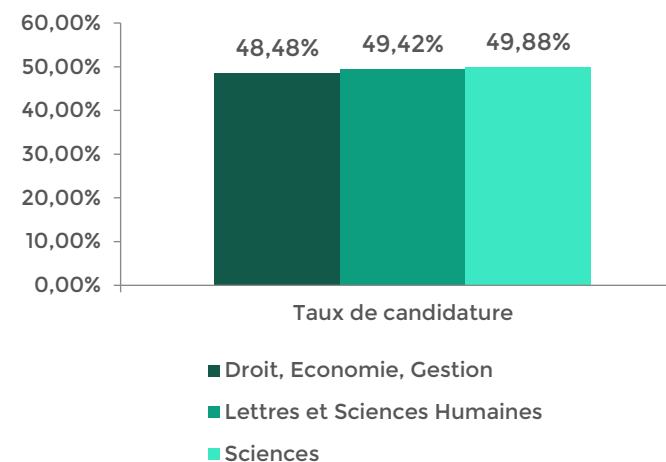


- Une hausse importante des taux de candidature est constatée pour tous les groupes disciplinaires: + **18,6 points** pour "**Droit, Economie, Gestion**", +**20,7 points** pour "**Lettres et Sciences Humaines**" et +**19,7 points** pour "**Sciences**";
- À taux de candidature équivalente on observe un taux de promotion (promus/candidats) plus important en "**Droit, Economie, Gestion**", situation identique à 2018.

Répartition du taux de promotion par groupes disciplinaires



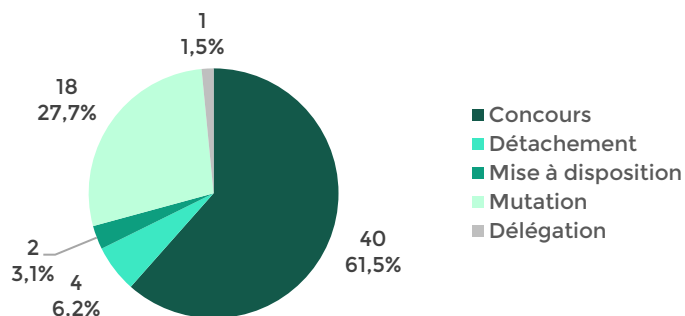
Répartition du taux de candidature par groupes disciplinaire



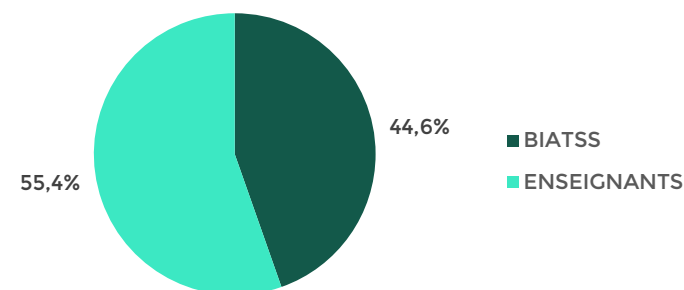
3.7. Arrivées ♀

🏠 Arrivées d'agents titulaires

Répartition des agents titulaires arrivés en 2019 selon le motif d'arrivée



Répartition des agents titulaires arrivés en 2019 par type de population



Plus de **89%** des arrivées de titulaires à l'UGA, se font soit par concours, soit par mutation. Comme en 2018, on dénombre un peu plus d'enseignants que de BIATSS parmi les arrivées de titulaires à l'UGA.

🏠 Arrivées d'agents contractuels (hors vacataires administratifs et contrats étudiants)*

*Le périmètre en 2019 ne prend plus en compte les vacataires administratifs. Les données d'évolution et commentaires sont basés sur ce nouveau périmètre.

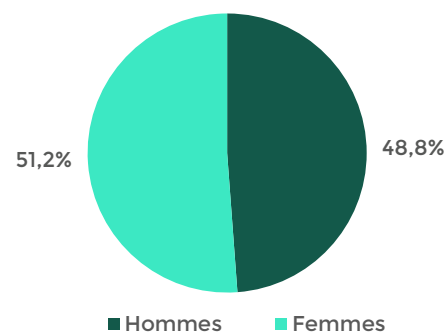
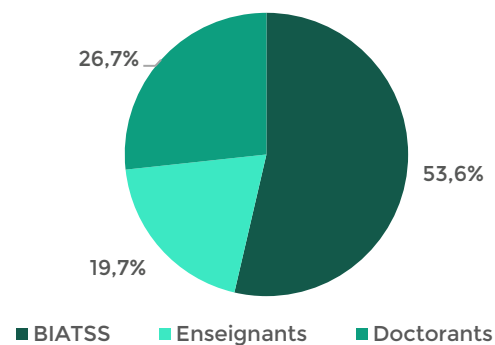
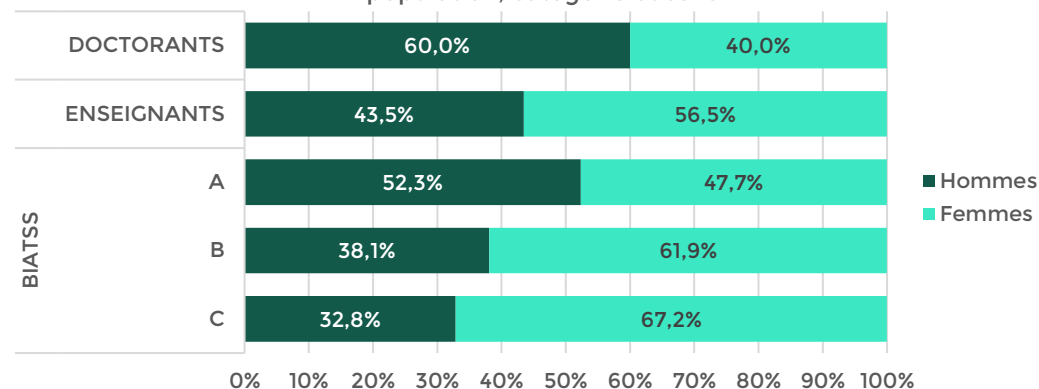
Une arrivée correspond à une nouvelle prise en charge administrative faisant suite à un concours, à la signature d'un contrat, à un détachement, etc. Sont inclus dans les arrivées:

- les contractuels absents au 01/01/2019 et présents au 31/12/2019 ;
- les contractuels présents au 01/01/2019 et au 31/12/2019 qui ont connu une rupture d'activité au cours de l'année 2019, 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 01/01/2019 et au 31/12/2019 qui n'ont pas connu de rupture entre leurs contrats au cours de l'année.

Un agent qui a cumulé plusieurs contrats non consécutifs au cours de l'année 2019 n'est comptabilisé qu'une seule fois.

Répartition des arrivées de contractuels en 2019
par sexeRépartition des arrivées de contractuels en 2019
par type de populationRépartition des arrivées de contractuels en 2019 par type de
population, catégorie et sexe

On constate à peu près le même volume d'arrivées de contractuels à l'UGA en 2019 après une croissance importante de **+10%** qui a eu lieu en 2018. Diverses évolutions sont à distinguer:

- un recrutement en hausse de collaborateurs experts (de catégorie A) inscrits sur des projets de recherche alors que dans le même temps le nombre d'arrivées de doctorants et de contractuels en renfort temporaires (de catégorie B et C) est atténué par rapport à 2018.

- une embauche des apprentis encore importante avec un total d'arrivées au cours de l'année du même ordre de grandeur qu'en 2018 (**20 agents**).

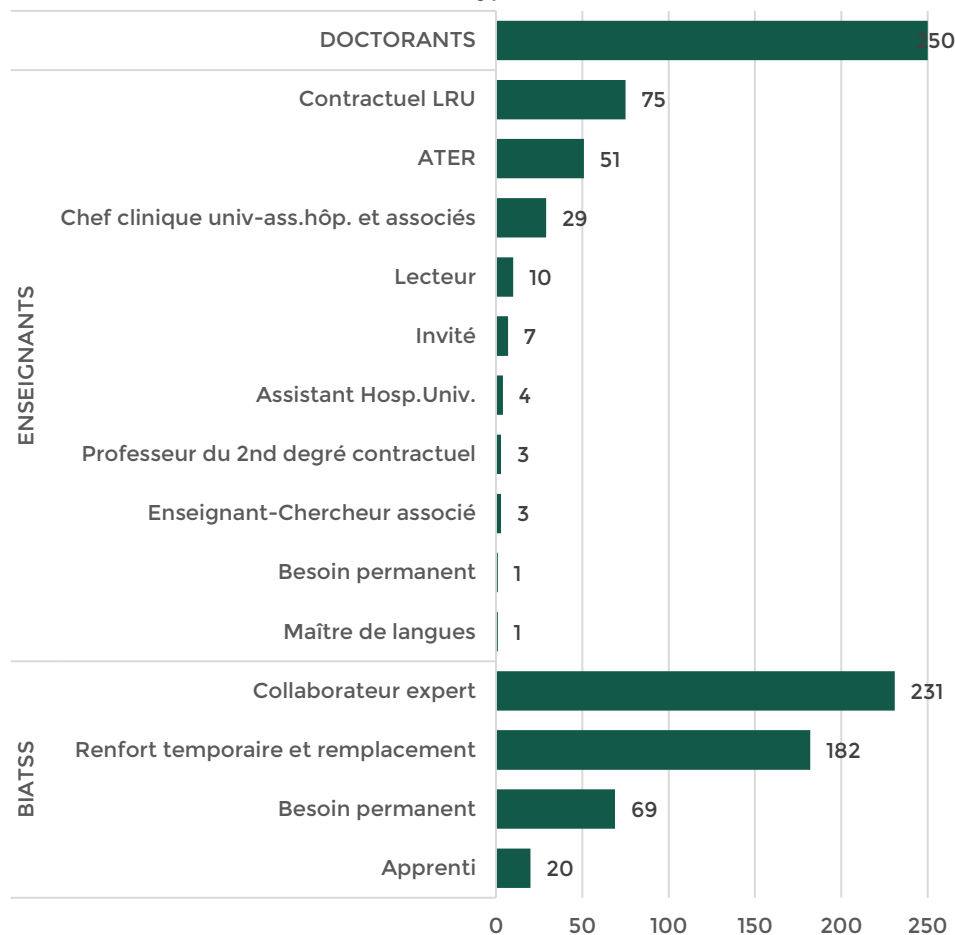
- un recul du nombre de contrats d'ATER et de lecteurs.

Un peu plus de la moitié des arrivées de contractuels en 2019 sont des agents BIATSS et un quart des doctorants.

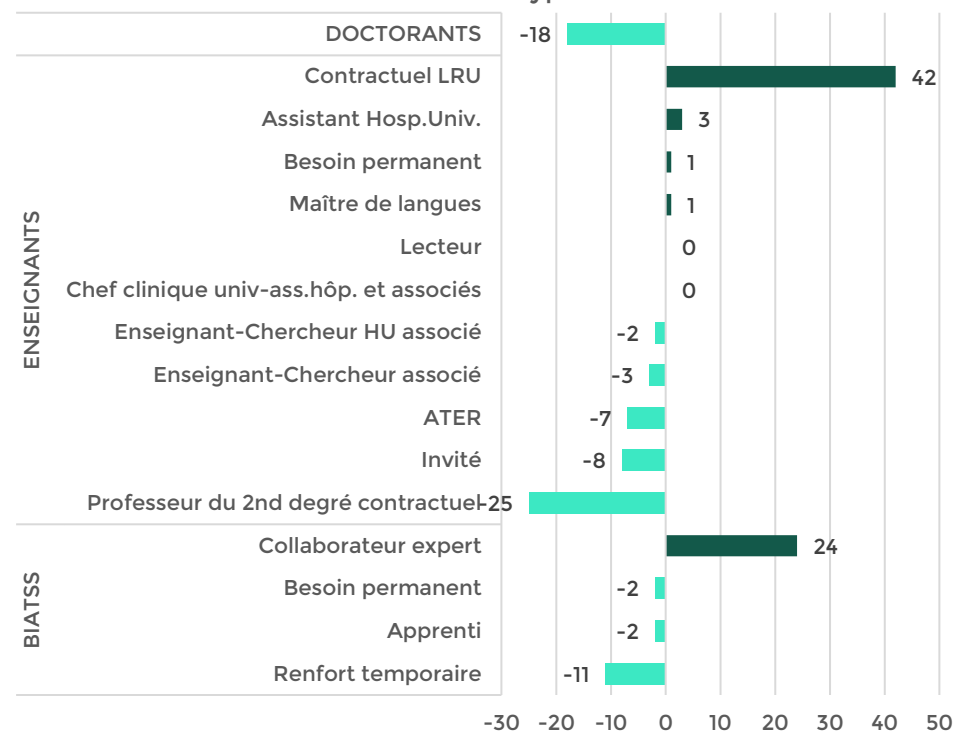
La répartition par sexe des arrivées d'agents non-titulaires est proche de la répartition globale par sexe des agents UGA.

Trois contractuels BIATSS de catégorie C arrivés en 2019 sur quatre sont des femmes.

Répartition du nombre d'arrivées d'agents non titulaires en 2019 selon le type de contrat



Evolution des arrivées d'agents non titulaires entre 2018 et 2019 selon le type de contrat



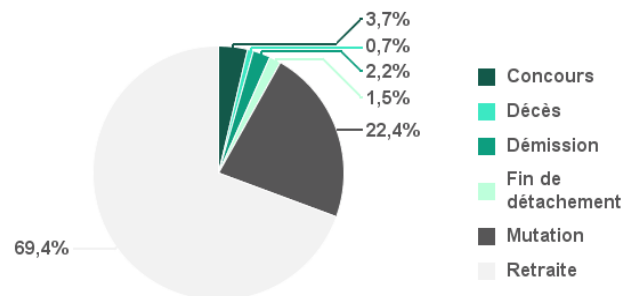
Le volume des arrivées de contractuels exerçant des activités de recherche, de soutien à la recherche ou en appui aux projets de recherche (doctorants + collaborateurs experts) représente plus de la moitié (51,4%) du nombre d'arrivées total à l'UGA. Ces contractuels, arrivés en 2019, comptent un peu plus d'hommes que de femmes (60% pour les doctorants et 58% pour les collaborateurs experts) alors que dans l'ensemble la répartition homme-femme des agents non-titulaires arrivés en 2019 est assez équilibrée.

Il est à noter que la diminution des arrivées des professeurs du second degré contractuels conjuguée à l'accroissement du nombre de contractuels LRU fait suite à l'évolution des codifications de contrats. Ces mouvements ne représentent pas une évolution structurelle significative.

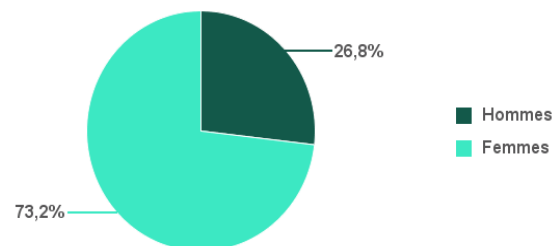
3.8. Départs ♀

🏠 Départs définitifs d'agents titulaires

Répartition des agents titulaires partis en 2019 par selon le motif de départ



Répartition des agents titulaires partis en 2019 par sexe (hors retraite)

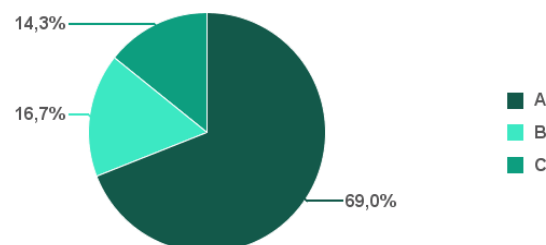


Avec une hausse de près de 30% en 2019, le nombre de départs à la retraite occupe une part encore plus importante (**69,4%**) sur l'ensemble des départs définitifs d'agents titulaires que les années précédentes.

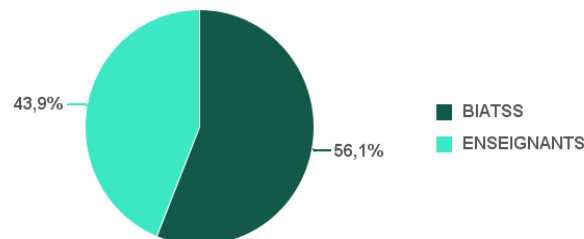
Hors retraite, le motif principal de départ de titulaires en 2019 est la mutation (30 agents).

Dans l'ensemble, les départs ont concerné majoritairement des femmes (**73%**).

Répartition des agents titulaires partis en 2019 par catégorie (hors retraite)



Répartition des agents titulaires partis en 2019 par type de population (hors retraite)



🏠 Départs temporaires d'agents titulaires

	Congé parental					Disponibilité					Détachement sortant				
	Hommes		Femmes		Total	Hommes		Femmes		Total	Hommes		Femmes		Total
	Eff.	% H/F	Eff.	% H/F		Eff.	% H/F	Eff.	% H/F		Eff.	% H/F	Eff.	% H/F	
BIATSS			9	100,0%	9	7	36,8%	12	63,2%	19	2	22,2%	7	77,8%	9
ENSEIGNANTS			1	100,0%	1	5	38,5%	8	61,5%	13	4	57,1%	3	42,9%	7
TOTAL	0	0,0%	10	100,0%	10	12	37,5%	20	62,5%	32	6	37,5%	10	62,5%	16

❁ Départs d'agents contractuels (hors vacataires administratifs et contrats étudiants)*

*Le périmètre en 2019 ne prend plus en compte les vacataires administratifs. Les données d'évolution et commentaires sont basés sur ce nouveau périmètre.

Sont inclus dans les départs :

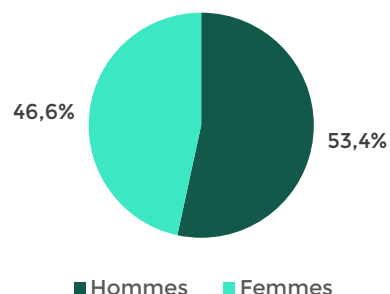
- les contractuels présents au 01/01/2019 et absents au 31/12/2019
- les contractuels présents au 01/01/2019 et au 31/12/2019 qui ont connu une rupture d'activité au cours de l'année 2019, c'est-à-dire lorsqu'il n'y a pas de continuité entre deux contrats

Ne sont pas considérés comme des départs :

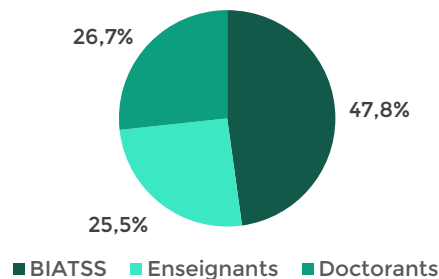
- les contractuels présents au 01/01/2019 et au 31/12/2019 qui n'ont pas connu de rupture entre leurs contrats au cours de l'année
- les contractuels UGA qui ont réussi un concours dans l'année

Un agent qui a cumulé plusieurs contrats non consécutifs au cours de l'année 2019 n'est comptabilisé qu'une seule fois.

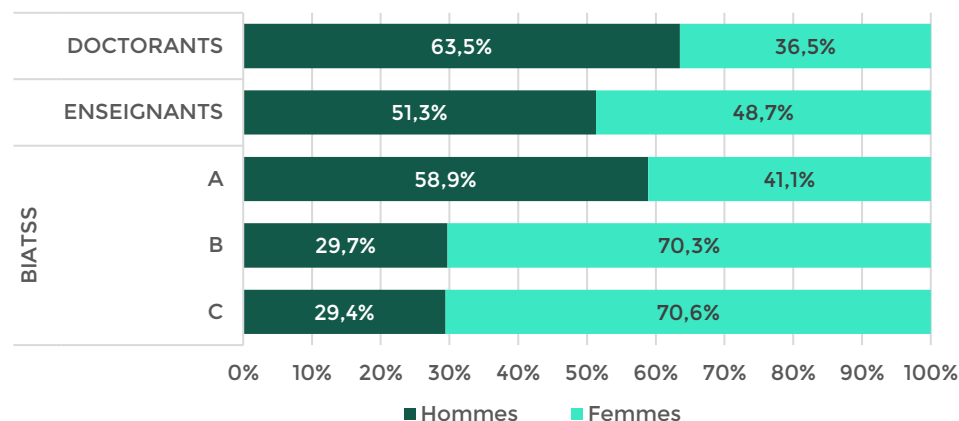
Répartition des départs de contractuels en 2019 par sexe



Répartition des départs de contractuels en 2019 par type de population



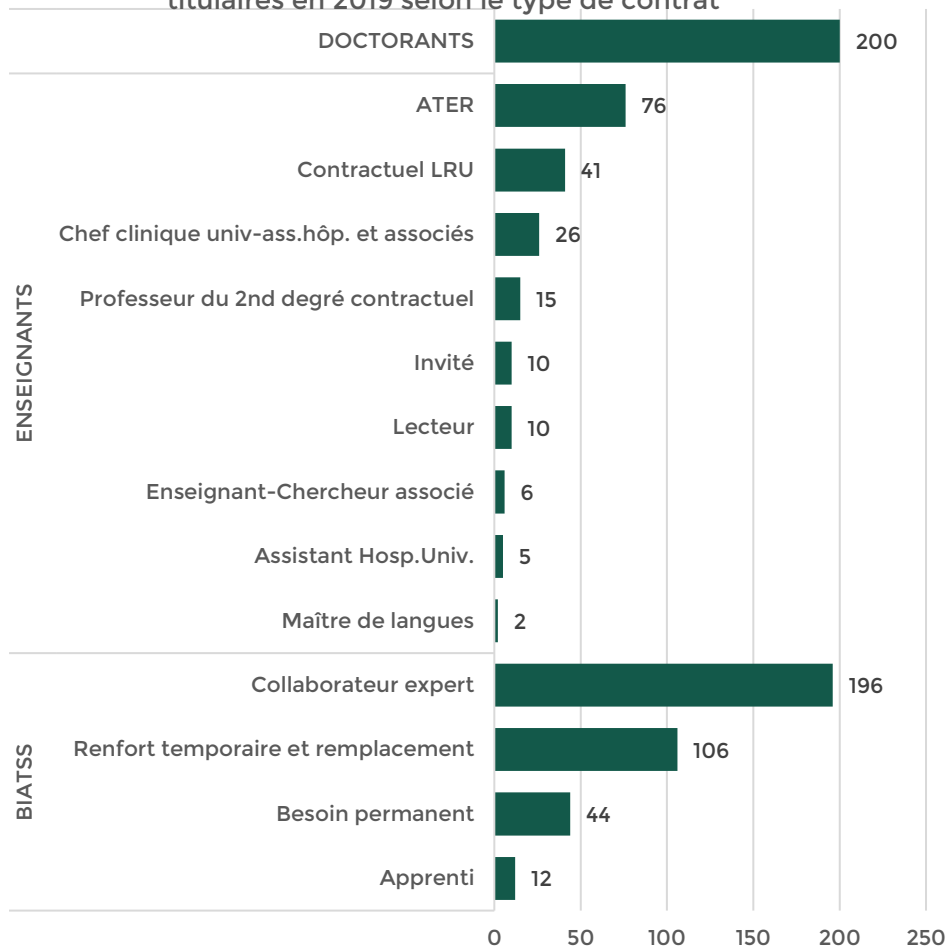
Répartition des départs de contractuels en 2019 par type de population, catégorie et sexe



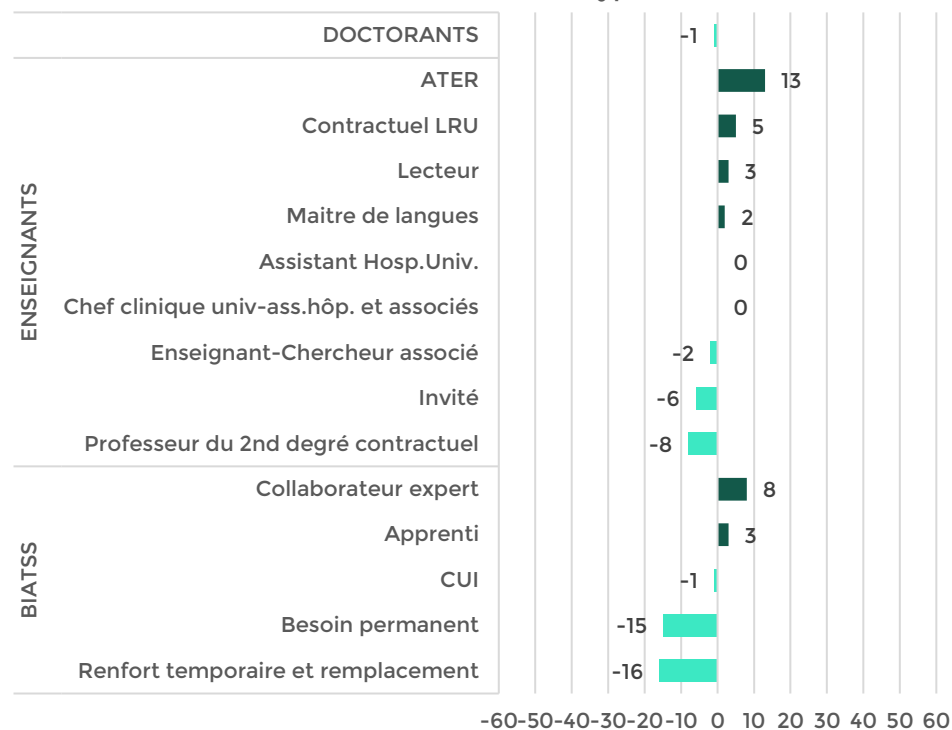
Sur l'ensemble des départs de contractuels observés à l'UGA sur l'année 2019, environ la moitié sont des BIATSS, un quart des enseignants et un quart des doctorants.

Seuls les départs de BIATSS non-titulaires de catégorie B et C comptent une majorité de femmes.

Répartition du nombre de départs d'agents non titulaires en 2019 selon le type de contrat



Evolution du nombre de départs d'agents non titulaires entre 2018 et 2019 selon le type de contrat



Les départs de contractuels ont diminué de 2% en 2019 par rapport à l'année précédente, en particulier pour les BIATSS de catégorie B et C.

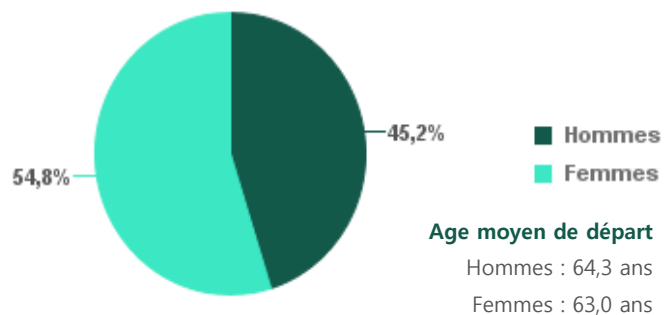
La majorité des départs de BIATSS concerne des agents contractuels de catégorie A, en grande partie des collaborateurs experts. Ils concentrent à eux seuls, environ 55% de l'ensemble de départs de BIATSS non-titulaires.

Côté enseignants, 40% des agents partis en 2019 étaient des ATER. Le turn-over continue d'être moins prononcé au sein de cette population (**7 arrivées** et **28 départs** de moins qu'en 2018).

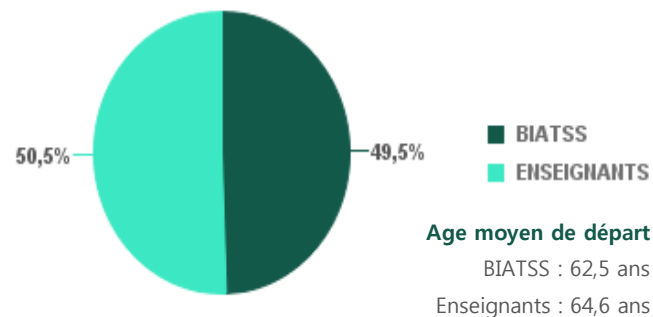
Sur l'année 2019, **4 agents contractuels** de l'UGA sont partis à la retraite.

3.9. Nombre d'agents titulaires partis à la retraite en 2019 et âge moyen de départ à la retraite ♂

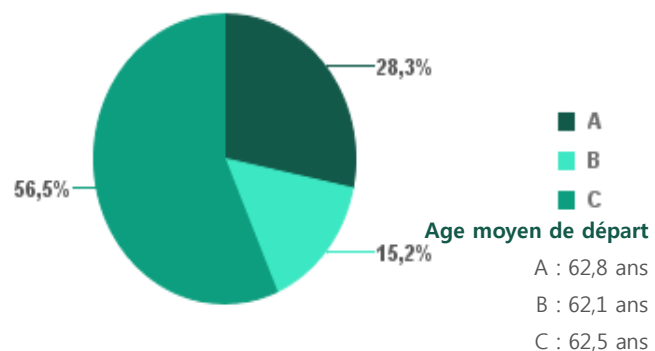
Répartition des départs à la retraite en 2019 par sexe



Répartition des départs à la retraite en 2019 par type de population



Répartition des départs à la retraite en 2019 des agents BIATSS par catégorie



Nombre de départs à la retraite en 2019 par type de population, catégorie et sexe



93 agents titulaires en activité sont partis à la retraite en 2019 à l'UGA, ce qui représente une forte hausse par rapport à 2018 (21 départs de plus sur un an). Il y a eu quasiment autant de retraites de BIATSS que d'enseignants titulaires sur l'année.

Alors que les hommes partent en moyenne plus tard à la retraite, on compte un peu plus de femmes parties au cours de l'année 2019 (55%). Les départs à la retraite des personnels BIATSS concernent pour plus de 40% des femmes de catégorie C.

3.10. Mobilité interne

Personnels BIATSS

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total 2019	Total 2018
Nombre de postes ouverts à la mobilité interne (au fil de l'eau ou dans le cadre de la campagne emploi) 2019	43	56	44	143	132
Nombre de candidatures 2019	53	53	25	131	129
Nombre de mobilités effectives en 2019 sur de postes ouverts en 2019	16	22	19	57	46
Nombre de mobilités effectives en 2019 sur de postes ouverts en 2018	3	2	13	18	29
Taux de mobilité effective*	44,2%	42,9%	72,7%	52,4%	56,8%

Taux de mobilité effective*=Nombre de mobilités effectives en 2019 sur des postes ouverts en 2018 et en 2019/Nombre de postes ouverts à la mobilité interne

Mobilité interne : 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.

Mobilité externe : Agents titulaires qui ont intégré l'UGA via un détachement ou une mutation.

CDD : Agents contractuels avec une ancienneté inférieure à 4 ans à l'UGA ou des personnes externes à l'UGA si aucun candidat n'est trouvé via la mobilité interne et/ou externe.

Réintégration : Agents UGA en détachement ou en disponibilité et qui ont réintégré l'université.

Même si le nombre de postes ouverts à la mobilité interne a augmenté de **+8,3 % (+11 postes)**, le taux de mobilité effectif global a baissé de **-4,4 points** passant de **56,8 %** en 2018 à **52,4 %** en 2019. La diminution est constatée pour les postes de catégorie B (**-9,3 points**) et A (**-4,5 points**). En revanche ce taux est en hausse pour les postes de catégorie C (**+5,4 points**). Cette augmentation s'explique en partie par des mobilités effectuées par le biais de l'EAPP. Il s'agit des candidatures proposées à la mobilité interne au service recruteur (le service dans lequel l'agent va travailler) par l'EAPP afin d'accompagner des agents dans leur parcours professionnel.

Sur **99** postes ouverts en 2019 (+13) et non pourvus en mobilité interne: **64,6 %** ont été pourvus par des CDD (**+7,7 points**), **26,3 %** par une mobilité externe (**+11,1 points**), **4,0 %** par des lauréats de concours (**-4,1 points**), **3,0 %** par des réintégrations (**+1,9 points**) et **1,0 %** par de CDI (**-0,2 points**) des postes ont été republiés en 2020.

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total 2019	Total 2018
Nombre d'agents ayant sollicité un RDV à l'espace accompagnement des parcours professionnels (EAPP) dans le cadre d'un projet de mobilité*		26	19	32	77	81
	Mobilité	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		Total 2018
Nombre d'agents ayant sollicité un rendez-vous auprès de l'EAPP et ayant obtenu une mobilité**	Interne	7	11	9	27	33
	Externe	4		2	6	11
TOTAL		11	11	11	33	44

*L'indicateur inclut les agents ayant un projet de mobilité et les agents ayant consulté une conseillère pour plusieurs motifs dont 1 est un projet de mobilité.

**Les accompagnements ayant abouti à une mobilité en 2019 sont des accompagnements qui ont pu commencer en 2018. Les projets de mobilité peuvent être des projets à court, moyen ou long terme.

Différents cas de figures sont possibles lorsque les personnes en situation d'accompagnement ont un projet de mobilité :

- ils construisent leur projet à moyen ou long terme et ont une idée très précise du poste souhaité,
- après réflexion et travail sur le projet ils constatent que le projet n'est pas réaliste ou pas réalisable,
- l'agent a besoin de cheminer et de maturer son projet et l'accompagnement devra donc se faire sur la durée.

On note que le nombre d'agents accompagnés a légèrement diminué (-4 agents). 43% des agents ayant sollicité un RDV ont obtenu une mobilité. Pour 35% d'entre eux, il s'agit d'une mobilité interne.

Mobilité des enseignants

En 2019 aucune campagne de mobilité interne à destination des enseignants-chercheurs n'a été ouverte. 4 mobilités internes de personnels enseignants du 2nd degré ont été réalisées dans le cadre de la campagne 2019 : 1 IUT Valence, 1 IUT 2, 1 PHITEM et 1 LLASIC

2018/2019

CRCT	2018/2019	Sexe		Corps	
		Femmes	Hommes	PR	MCF
Nombre de dossiers	45	20	25	13	32
Nombre de dossiers retenus	28	11	17	10	18
dossiers retenus/dossiers demandés	62%	55%	68%	77%	56%
Nombre de semestres demandés CNU	62	26	36	16	46
Nombres de semestres attribués CNU	12 dont 9 ont été acceptés	3	6	1	8
attribués/demandés	15%	12%	17%	6%	17%
Nombre de semestres demandés local	63	26	37	17	46
Nombres de semestres attribués local	23	8	15	9	14
attribués/demandés	37%	31%	41%	53%	30%
Total semestres CRCT	32	11	21	10	22

Délégations CNRS	2018/2019	Sexe		Corps	
		Femmes	Hommes	PR	MCF
Nombre de dossiers	46	21	25	12	34
Nombre de dossiers retenus	32	17	15	11	21
dossiers retenus/dossiers demandés	70%	81%	60%	92%	62%
Nombre de semestres demandés	73	35	38	19	54
Nombre de semestres attribués	40	23	17	14	26
attribués/demandés	55%	66%	45%	74%	48%

Délégations INRIA	2018/2019
Nombre de dossiers	2
Nombre de dossiers retenus	2
dossiers retenus/dossiers demandés	100%
Nombre de semestres demandés	4
Nombre de semestres attribués	4
attribués/demandés	100%

2019/2020

CRCT	2019/2020	Sexe		Corps	
		Femmes	Hommes	PR	MCF
Nombre de dossiers	60	29	31	13	47
Nombre de dossiers retenus	35	20	15	8	27
dossiers retenus/dossiers demandés	58%	69%	48%	62%	57%
Nombre de semestres demandés CNU	79	37	42	17	62
Nombres de semestres attribués CNU	14	10	4	2	12
attribués/demandés	18%	27%	10%	12%	19%
Nombre de semestres demandés local	81	39	42	19	62
Nombres de semestres attribués local	25	14	11	7	18
attribués/demandés	31%	36%	26%	37%	29%
Total semestres CRCT	39	24	15	9	30

CNRS	2019/2020	Sexe		Corps	
		Femmes	Hommes	PR	MCF
Nombre de dossiers	49	19	30	12	37
Nombre de dossiers retenus	29	11	18	7	22
dossiers retenus/dossiers demandés	59%	58%	60%	58%	59%
Nombre de semestres demandés	63	28	35	13	50
Nombre de semestres attribués	36	16	20	7	29
attribués/demandés	57%	57%	57%	54%	58%

INRIA	2019/2020
Nombre de dossiers	3
Nombre de dossiers retenus	3
dossiers retenus/dossiers demandés	100%
Nombre de semestres demandés	5
Nombre de semestres attribués	5
attribués/demandés	100%

Sur l'année universitaire 2019/2020, il a eu 21 EC en délégation IUF : 11 femmes et 10 hommes. Parmi ces délégations on recense 4 nouvelles demandes.

3.11. Nombre de postes publiés par la BIEP

BIEP: Bourse Interministérielle de l'Emploi Public

2019				
Catégorie	Nombre total de postes publiés pour l'UGA (y compris la BIEP)*	Nombre de postes publiés par la BIEP **	Nombre de postes publiés par la BIEP sur le nombre total de postes publiés pour l'UGA	Nombre de recrutements consécutifs à une publication BIEP ***
Catégorie A	140	32	23%	12
Catégorie B	120	18	15%	10
Catégorie C	169	11	7%	3
TOTAL	429	61	14%	25

* Hors post-doctorants et enseignants.

** En 2019, uniquement les postes ouverts à la mobilité entrante pour les agents titulaires externes à l'UGA.

*** Ce chiffre comptabilise uniquement le nombre de mobilités entrantes (uniquement des agents titulaires qui intègrent l'UGA par mutation ou détachement). Il n'est pas possible de comptabiliser les CDD qui postulent sur la BIEP.

Le nombre de recrutements consécutifs à une publication BIEP sur l'ensemble des postes publiés par l'UGA (y compris la BIEP) représente **5,8 %**, soit une augmentation de **+3,7 points** par rapport à 2018.

3.12. Répartition des journées de formation ♀♂

Les doctorants n'ont pas été pris en compte dans les indicateurs des items 3.12 à 3.21 (tout comme en 2018) puisqu'ils suivent des formations via le collège doctoral.

🌸 Nombre de jours de formation par population et par sexe

Le nombre de jours de formation est en augmentation depuis 3 ans (+**4,7%** depuis 2017).

Type de population	Hommes	Femmes	Total 2019	Total 2018
BIATSS	1 426	5 049	6 475	6 006
ENSEIGNANTS	454	688	1 142	1 542
TOTAL	1 880	5 737	7 617	7 548

1 journée de formation = 6 heures

On note un recul du nombre de jours de formation pour la population enseignante (**-26%** par rapport à 2018). Cela s'explique par le choix qui s'est porté sur des formations plus courtes pour les enseignants en 2019. Malgré une baisse de **400 jours** de formation pour les enseignants, le nombre d'enseignants ayant suivi des formations est en hausse (+**45 agents**). Au total, **15%** des jours de formation (soit **1142 jours**) ont été suivis par des enseignants.

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

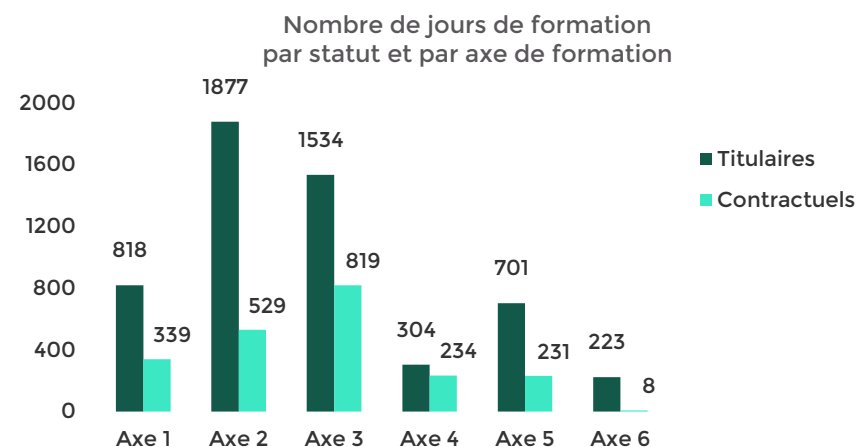
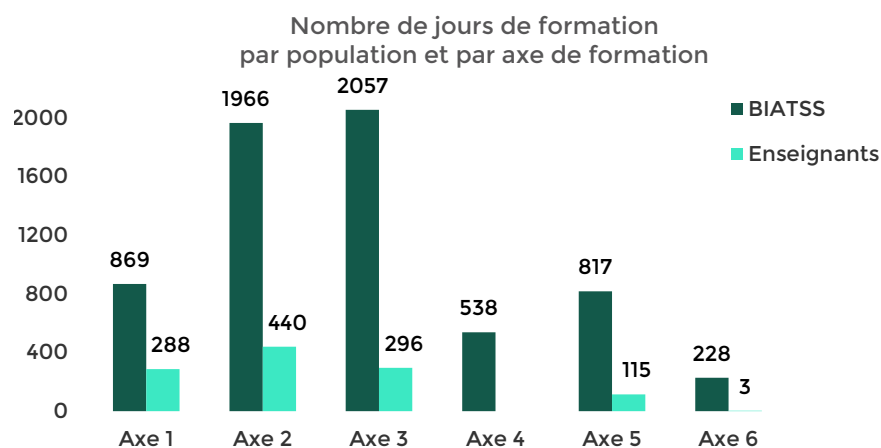
La durée moyenne des formations est en hausse (+**0,2 jours** par rapport à 2018).

Type de population	Hommes	Femmes	Moyenne 2019*	Total 2018
BIATSS	1,6	1,5	1,5	1,4
ENSEIGNANTS	1,8	1,8	1,8	1,7
MOYENNE GÉNÉRALE	1,7	1,6	1,6	1,4

*Moyenne : Nombre de jours de formation/nombre d'agents formés

Axes 2019

- AXE 1 : Développement des compétences en langues
- AXE 2 : Développement des compétences transversales
- AXE 3 : Développement des compétences pour l'exercice des fonctions / Professionnalisation des agents
- AXE 4 : Accompagnement des évolutions de carrière / Préparation aux concours
- AXE 5 : Prévention des risques professionnels et améliorations des conditions de travail
- AXE 6 : Accompagnement des projets professionnels

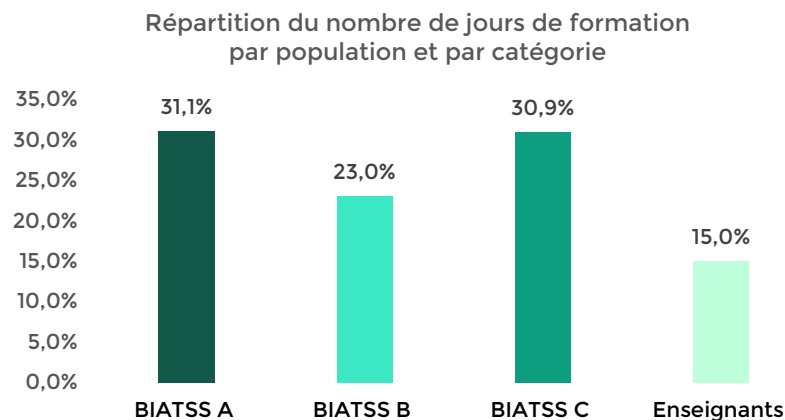


Avec une hausse du nombre de jours de formation de **9 %** par rapport à 2018 (+ **199 jours**), l'**axe 2** devient l'axe qui compte le plus de jours de formation (**2 406 jours**, soit **31,5 %** du nombre de jours de formation total).

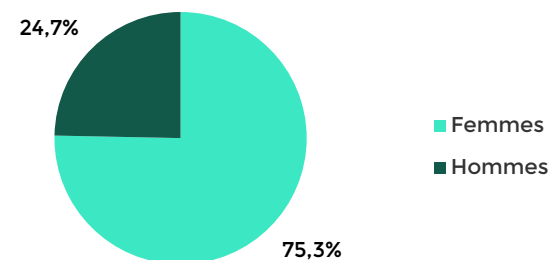
L'**axe 3**, malgré une diminution du nombre de jour de **50 %** pour la population enseignante, reste également très plébiscité et représente **30,9 %** du nombre de jours de formations en 2019 (**2 353 jours**).

On note une nette augmentation du nombre de jours de formation pour l'**axe 6** chez les BIATSS (+**214 jours**).

71,6 % des jours de formation (soit **5 457 jours**) ont été suivis par des agents titulaires (contre **76,3 %** en 2018). Les agents contractuels bénéficient de plus en plus de formation (**2 160 jours** en 2019, soit **371 jours** de plus qu'en 2018).



Répartition du nombre de jours de formation par sexe



Les populations qui ont le plus suivi de jours de formations en 2018 sont les BIATSS A (2366 jours, soit 31,1%) et les BIATSS C (2 356 jours, soit 30,9%).

La population des BIATSS de catégorie A est celle qui a connu la plus forte évolution en nombre de jours (+14% par rapport à 2018).

3.13. Répartition des stagiaires présents et taux de présence

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

Est considéré comme absent un agent absent à la totalité de la formation.

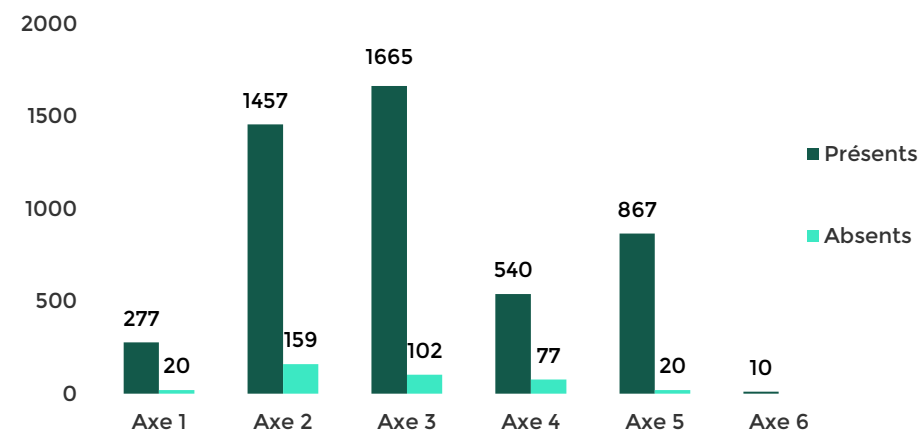
Le taux de présence a globalement augmenté sur les 4 dernières années, passant de 85% en 2016 à 92,7% en 2019.

L'axe 6 connaît un taux de présence de 100%, mais cela concerne uniquement 10 agents.

Le second taux de présence le plus élevé, après l'axe 6, est celui de l'axe 5 « Prévention des risques professionnels et améliorations des conditions de travail » (97,7% de présence, sur 887 inscrits).

Le taux de présence qui a connu la plus forte augmentation entre 2018 et 2019 est celui de l'axe 1 « Développement des compétences en langues » (+14,1 points).

Nombre d'agents présents/absents par axe de formation



3.14. Départ en formation ♀

Les données présentées dans cet indicateur concernent les **agents partis au moins une fois en formation et présents au 31/12/2019**, soit **2 077 agents**.

	2019	2018
Nombre d'agents partis au moins une fois en formation au cours de l'année	2 169	2 031
Nombre d'agents partis au moins une fois en formation et présents au 31/12	2 077	1 956
Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation et présents au 31/12	3 225	3 244

Le nombre d'agents partis en formation au cours de l'année 2019 augmente de **6,8%** par rapport à 2018 (+**138 agents**). Cette évolution est constatée également pour les agents partis en formation et présents au 31/12 : **+6,2%** (+**121 agents**).

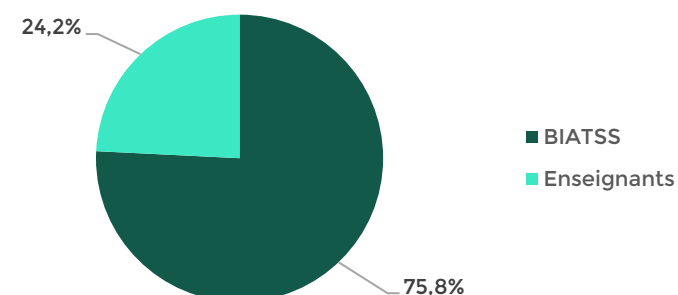
🌸 Répartition des départs en formation

	Hommes	Femmes
BIATSS	24%	76%
ENSEIGNANTS	44%	56%

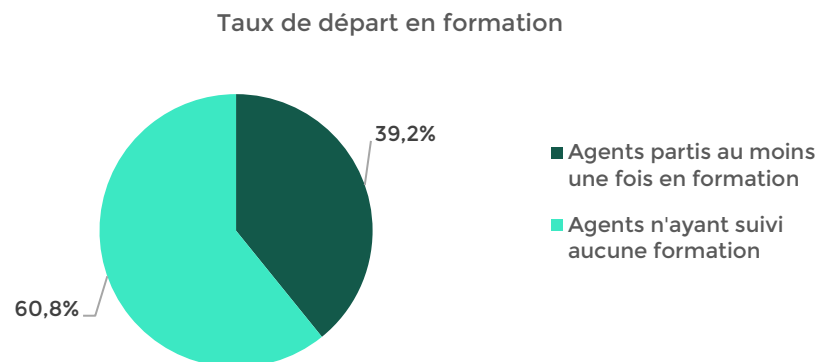
La répartition des agents partis en formation rapportée à l'ensemble des agents qui ont suivi une formation est la suivante :

- **57,3%** sont des femmes BIATSS
- **18,5%** sont des hommes BIATSS
- **13,7%** sont des femmes enseignantes
- **10,5%** sont des hommes enseignants

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



❁ Taux de départ en formation



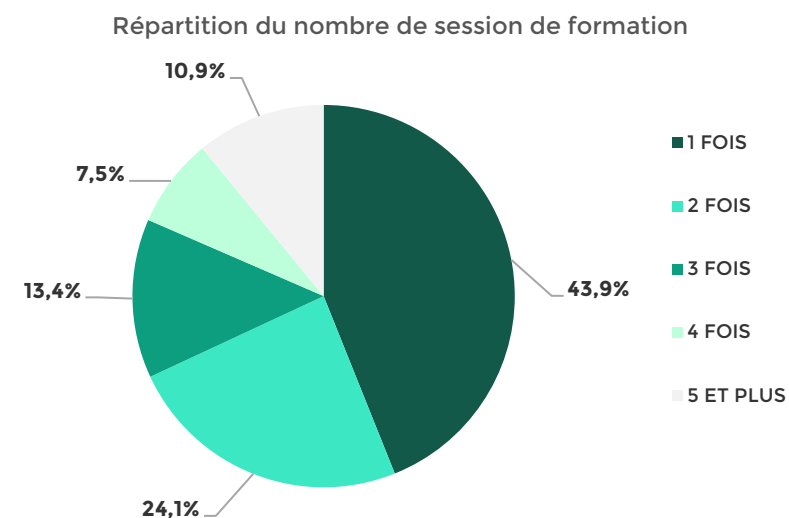
	Effectif UGA au 31/12	Nombre d'agents partis en formation	% effectif UGA
BIATSS	2 767	1 574	56,9%
ENSEIGNANTS	2 535	503	19,8%
TOTAL	5 302	2 077	39,2%

Le taux de départ en formation a augmenté entre 2018 et 2019 (+1,6 points). Le nombre d'agents enseignants partis en formation a augmenté par rapport à 2018 (+ 45 agents).

3.15. Nombre de sessions de formation suivies par agent formé

Cet indicateur concerne les **agents partis au moins une fois en formation au cours de l'année 2019**.

Nombre de sessions	Effectif	2018	Évolution
	2019		
1	908	888	+20
2	499	412	+87
3	278	257	+24
4	156	178	-22
5 et plus	226	299	-73
TOTAL	2 727	2 031	+36



En 2019, les agents suivent en moyenne moins de formations différentes qu'en 2018. La proportion d'agents partis deux fois ou moins a augmenté de +4 points. Après avoir connu une augmentation significative en 2018, le nombre d'agents partis au moins 4 fois en formation revient au niveau de 2017 (382 agents). 10,9% des agents partent 5 fois et plus en formation (contre 14,7% en 2018).

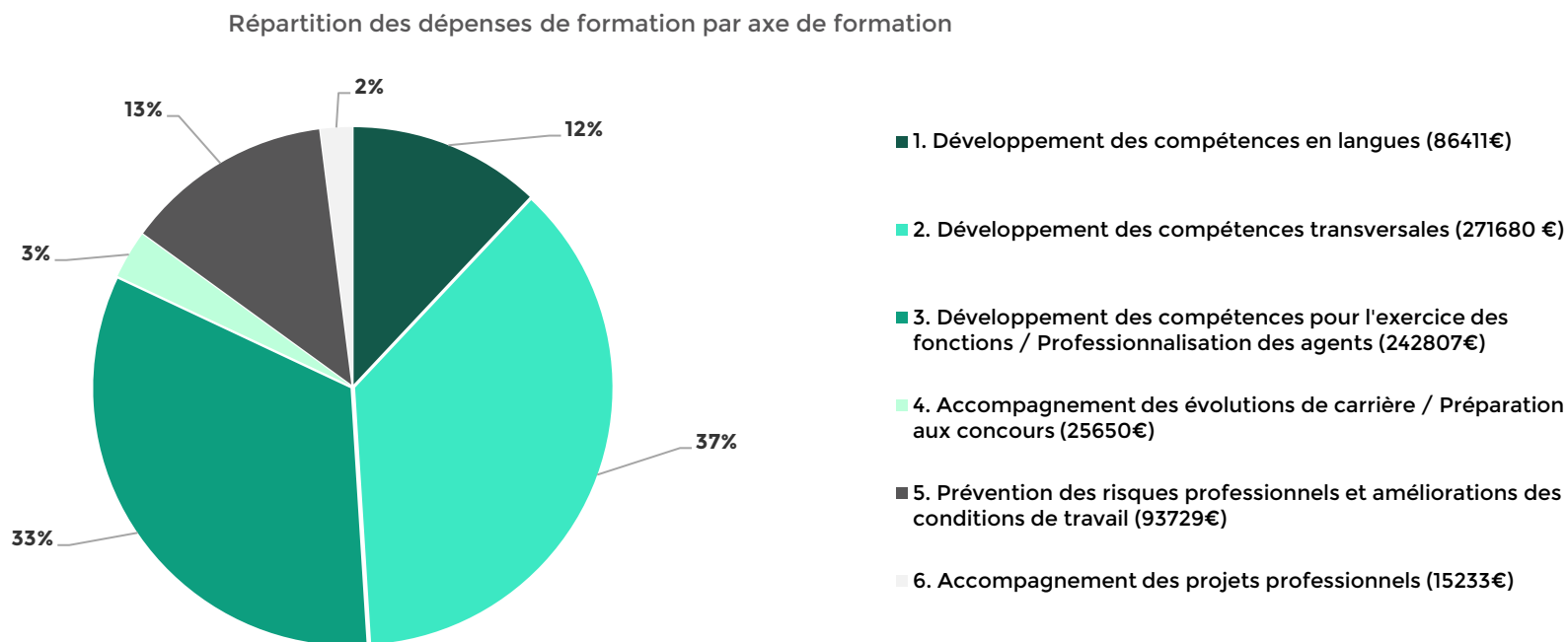
3.16. Formations liées à la prévention des risques professionnels ♀

Actions de formation	BIATSS		ENSEIGNANTS		Total agents formés 2019	Volume horaire moyen par stagiaire 2019
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Amiante	10	1			11	13
Assistant de prévention	11	31	3		45	14
autorisation de conduite	1		1		2	7
Chargés d'évacuation	53	118	10	3	184	1
Equipement sous pression	4	6			10	5
Habilitation autoclave		1	1		2	8
Habilitations électriques	23	7			30	10
Maniement extincteurs	23	26	6	1	56	2
Manipulation laser en sécurité	5	2	1	1	9	12
Risques biologiques	2	6			8	3
Risques chimiques	23	8			31	2
Prévention et secours civiques de niveau 1(PSC1)	18	72	24	24	138	7
Secourisme du travail	46	87	16	16	165	8
Sécurité manipulation gaz et azote	18				18	7
Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes (SSIAP)	41	6			47	19
Troubles musculo-squelettiques	11	22			33	14
Transport matières dangereuses	8	6			14	3
Travail en hauteur	12				12	10
Utilisation du Système de sécurité Incendie (SSI)	15	34	1		50	1
Autres	2				2	9
TOTAL	326	433	63	45	867	6

Le nombre d'agent formés est en augmentation (+**115 agents**). La formation SSI est celle qui connaît la plus importante évolution (12 fois plus d'agents formés de plus qu'en 2018). On constate également une importante évolution pour les formations SSIAP (+**41 agents**) et assistant prévention (+**27 agents**). Il y a eu 4 nouvelles formations proposées en 2019 (Amiante, autorisation de conduite, Equipement sous pression, et transport matières dangereuses).

3.17. Répartition des dépenses en formation

Le budget alloué en 2019 à la formation s'élève à **593 000 €**. Le budget consommé représente **735 512€**. Une partie du budget de la DGD RH a été utilisé pour répondre à la demande forte d'accompagnement de projets structurants et non anticipés.



Le budget consommé a augmenté de **+14%** par rapport à 2018 (**+92 854€**). La répartition du budget entre les axes globalement stable d'une année sur l'autre, avec une légère baisse pour l'axe 2, qui représentait **40%** du budget en 2018, et **37%** en 2019. Le budget alloué à l'axe 6 a doublé (**8 581€** en 2018 contre **5 233€** en 2019), Les formations de l'axe 6 sont coûteuses car certifiantes ou diplômantes.

3.18. Nombre de jours de congé de formation ♀

Les personnels enseignants et BIATSS peuvent bénéficier d'un congé formation. Pour pouvoir bénéficier de ce congé ils doivent remplir certaines conditions :

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

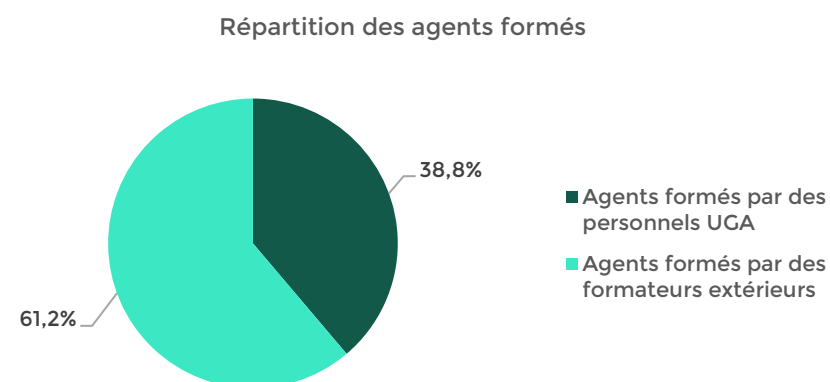
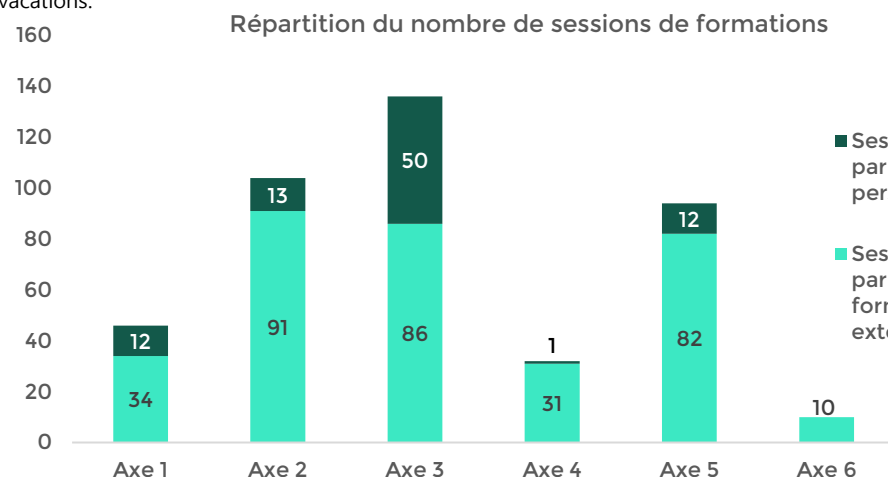
Type de population	Nombre d'agents			Nombre de jours 2019
	Hommes	Femmes	Total 2019	
BIATSS		4	4	638
ENSEIGNANTS		2	2	491
TOTAL	0	6	6	1129

Total agents 2018	Nombre de jours 2018
3	307
3	423
6	730

Le nombre d'agents ayant bénéficié de congé de formation est stable, mais le nombre de jours de formation a augmenté de **54,7%**, en particulier pour la population BIATSS (+**399 jours** au total).

3.19. Nombre de formations assurées par des personnels UGA*

*Comprend les personnels UGA qui ont pour mission d'assurer des formations ainsi que les personnels UGA qui ont assuré des formations en plus de leurs missions et pour qui l'université a payé des vacations.



Des personnels UGA ont assuré des formations sur tous les axes sauf l'axe 6.

36,7% des formations de l'axe 3 ont été assurées par des formateurs de l'UGA (ex. : APOGEE en scolarité, SIFAC en finances/comptabilité, etc.). Le nombre d'agents formés par des personnels UGA est en hausse (+**387 agents**). Au total, **38,8%** des agents formés l'ont été par des formateurs UGA (soit **1 869 agents**).

3.20. Formations assurées par la Direction d'Appui à la Pédagogie et à l'Innovation (DAPI) ♀

La DAPI apporte un soutien dans la réflexion et la mise en place des pratiques d'enseignements autour de deux grands axes :

- Numérique et audiovisuel (ex. : moodle/chamilo, scénariser un cours).
- Pédagogies actives (ex. : boîtiers de vote, classe inversée).

Ces formations correspondent au troisième axe de formation (développement des compétences pour l'exercice des fonctions / professionnalisation des agents).

❁ Répartition des journées de formation

- Nombre de jours de formation par population et par sexe

Type de population	Hommes	Femmes	Total 2019	% du total
BIATSS	1	2	3	11%
ENSEIGNANTS	6	11	17	89%
TOTAL	7	13	20	

1 journée de formation = 6 heures

- Nombre de jours de formation par population et par axe

Axe de formation	Contractuels	Titulaires	Total 2019	% du total
Numérique et audiovisuel	4	8	12	63%
Pédagogies actives	1	7	8	37%
TOTAL	5	15	20	

Le nombre de jours de formation est en baisse (- **65 jours** par rapport à 2018).

La proportion du nombre de jours de formation suivis par les femmes a augmenté (passant de **62,3%** en 2018 à **65%** en 2019).

La part du nombre de jours de formation de l'axe "pédagogie actives" a augmenté de **+13 points**.

Taux de présence par axe

Type de formation	Taux de présence
Numérique et audiovisuel	82,8%
Pédagogies actives	60,7%
TAUX DE PRÉSENCE GÉNÉRAL	72,9%

Le taux de présence est en baisse (-3,5 points depuis 2018).

Départ en formation

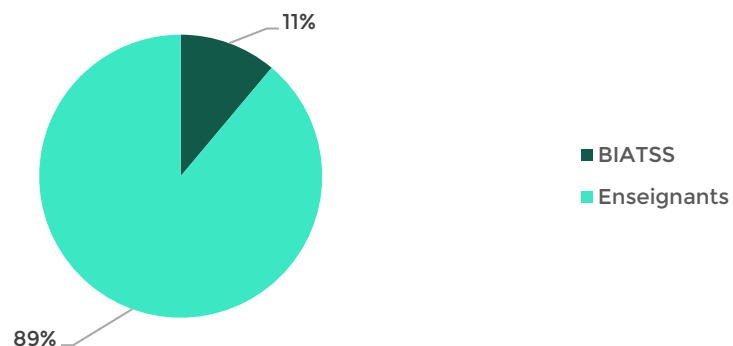
	2019
Nombre d'agents partis au moins une fois en formation au cours de l'année 2019	45
Nombre d'agents partis au moins une fois en formation et présents au 31/12/2019	45

Le nombre d'agent partis au moins une fois en formation a baissé de **-64%** depuis 2018 (soit **-80 agents**). On note une importante diminution des agents enseignants formés (**116 agents** en 2018 contre **40 agents** en 2019)

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

*Les données concernent les **agents partis au moins une fois en formation et présents au 31/12/2019**.

Répartition des départs en formation par population



71% des agents partis au moins une fois en formation sont des femmes.

La part des hommes a diminué de **-3,2 points**.

La part des BIATSS a augmenté (passant de **7%** en 2018 à **11%** en 2019).

3.21. Bilan des journées de formation ♀

Cet indicateur regroupe à la fois l'offre de formation de l'UGA et celle de la DAPI.

❁ Répartition des journées de formation et taux de présence

- Nombre de jours de formation par population et par sexe

Type de population	Hommes	Femmes	Total 2019
BIATSS	1 427	5 050	6 477
ENSEIGNANTS	458	702	1 160
TOTAL	1 885	5 752	7 637

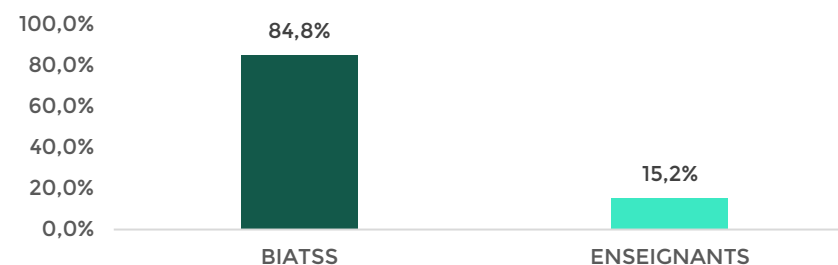
1 journée de formation = 6 heures

Le nombre total de jours de formation est stable (+4 **jours** depuis 2018). La part du nombre de jours de formation suivis par des enseignants a augmenté de **+5,9 points**.

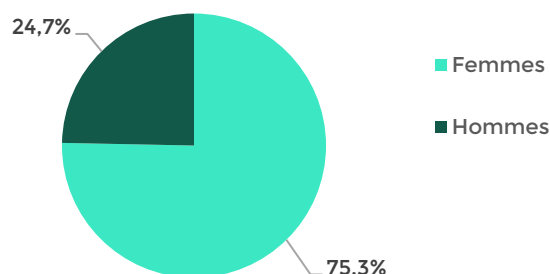
- Nombre de jours de formation par axe et par sexe

Axe de formation	Nombre de jours 2019	% du total
Axes 1 - 6	7 617	99,7%
DAPI	20	0,3%
TOTAL	7 637	

Répartition du nombre de jours de formation par population



Répartition du nombre de jours de formation par sexe



75,3% des jours (soit **5 752 jours**) ont été suivis par des femmes.

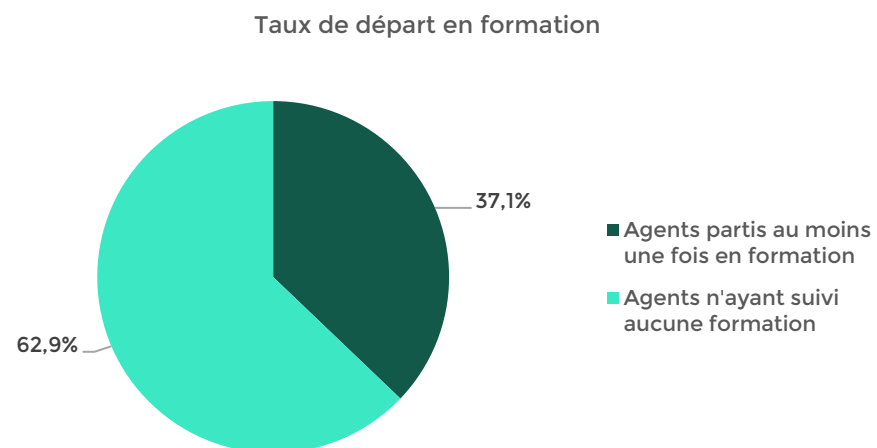
La part du nombre de jours des formations DAPI a diminué de **-0,8 points** (passant de **1,1%** en 2018 à **0,3%** en 2019).

Le nombre de jours de formation de l'axe 4 a diminué de **-204 jours** depuis 2018.

Le taux de présence en formation a augmenté. Il est passé de **86,2%** en 2018 à **93,2%** en 2019.

Taux de départ en formation*

*Le taux concerne les **agents partis au moins une fois en formation et présents au 31/12/2019**.



	Effectif UGA au 31/12	Nb d'agents partis en formation	% effectif UGA
BIATSS	2 767	1 516	54,8%
ENSEIGNANTS	2 535	453	17,9%
TOTAL	5 302	1 969	37,1%

La proportion d'agents ayant suivi au moins 1 formation a baissé de **-1,9 points** en 2019.

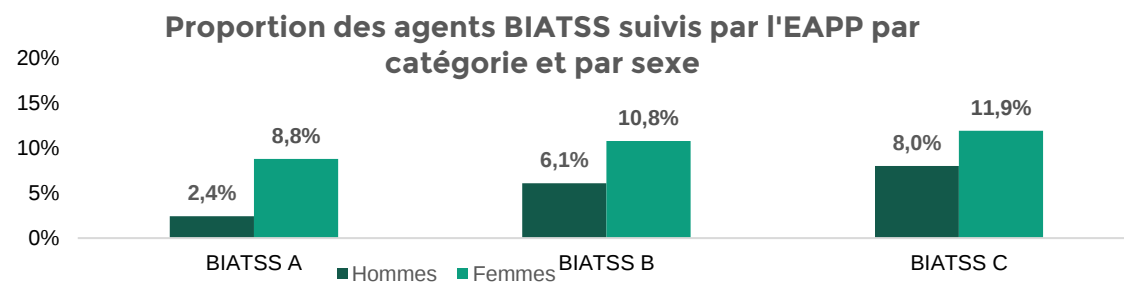
3.22. Répartition des agents suivis par l'espace accompagnement des parcours professionnels par type de population, par catégorie et par sexe ♀

L'espace d'accompagnement des parcours professionnels est ouvert à tous les personnels titulaires, contractuels, BIATSS, enseignants, enseignants-chercheurs.

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.

Type de population	Catégorie	Hommes	Femmes	Total 2019	Effectif UGA de la population concernée	% de l'effectif UGA	Total 2018
BIATSS	A	12	58	70	1157	6,1%	67
	B	12	53	65	690	9,4%	72
	C	19	81	100	919	10,9%	123
TOTAL BIATSS		43	192	235	2766	8,5%	262
ENSEIGNANT	A	7	14	21	2 531	0,8%	25
TOTAL ENSEIGNANT		7	14	21	2531	0,8%	25
TOTAL		50	206	256	5297	4,8%	287

Le nombre de personnes qui ont sollicité un premier rdv a diminué en 2019 (**58 nouveaux agents** en 2019 contre **147 nouveaux agents** en 2018).



La proportion d'enseignants / enseignants-chercheurs qui sollicitent un accompagnement auprès de l'EAPP est en légère baisse (**-0,2 points**).

Les problématiques abordées relèvent soit :

- de projets de reconversion professionnelles,
- de souhaits de mobilité en lien avec des problématiques de santé,
- de souhaits de mobilité en lien avec un contexte démotivant (nature des fonctions, problématique relationnelle...).

Le nombre d'agents suivis par EAPP baisse depuis 3 ans (**-30,6%** par rapport à 2017). Cette diminution impacte en particulier les BIATSS catégorie C (**-18,7%** depuis 2018) et les enseignants / enseignants-chercheurs (**-16%** depuis 2018). Une seule catégorie de personnel a connu une augmentation: parmi les femmes BIATSS de catégorie A, la proportion des agents suivis par l'EAPP a augmenté de **+0,6 points**.

3.23. Nature des demandes des rendez-vous EAPP

BIATSS et Enseignants

Type de demandes	Enseignants	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total 2019	% par rapport au total des demandes	Total 2018
Je veux faire un point sur mon parcours professionnel	8	29	29	24	90	35,2%	82
Je veux faire évoluer mon parcours professionnel	7	8	8	21	44	17,2%	48
Je veux faire une mobilité	2	24	19	32	77	30,1%	81
J'ai un projet de reconversion professionnelle	2	2	3	5	12	4,7%	11
Accompagnement du maintien dans l'emploi		1		3	4	1,6%	14
Je veux préparer un concours, un examen professionnel, présenter un dossier de promotion		4	5	9	18	7%	33
Autres	2	2	1	6	11	4,3%	18
TOTAL	21	70	65	100	256	100,0%	287

L'accompagnement permet aux agents d'identifier leurs compétences transférables, les différents types de structures de l'UGA et leurs spécificités (laboratoires, composantes, services centraux etc.), leurs sources de motivation et leurs possibilités de développement professionnel. L'accompagnement réalisé leur permet d'identifier leurs priorités, les éléments de leurs contextes qui impactent leur motivation, ou encore d'envisager un projet à moyen ou court terme.

L'offre de service "Bilan professionnel" a évolué. Il s'agit d'accompagnements qui s'inscrivent dans la durée et nécessitent en moyenne 10 rendez-vous.

Globalement, le nombre d'agent suivi par l'EAPP a baissé depuis 2018 (-**31 agents**). Parmi les 256 agents suivis en 2019, **58** sollicitent un RDV pour la première fois. Pour les personnes déjà accompagnées, l'espace accompagnement est une ressource qu'ils n'hésitent pas à solliciter plusieurs fois pour de nouveaux objectifs.

Le nombre des demandes "je veux faire un point sur mon parcours professionnels" a augmenté de **+6,6 points** depuis 2018.

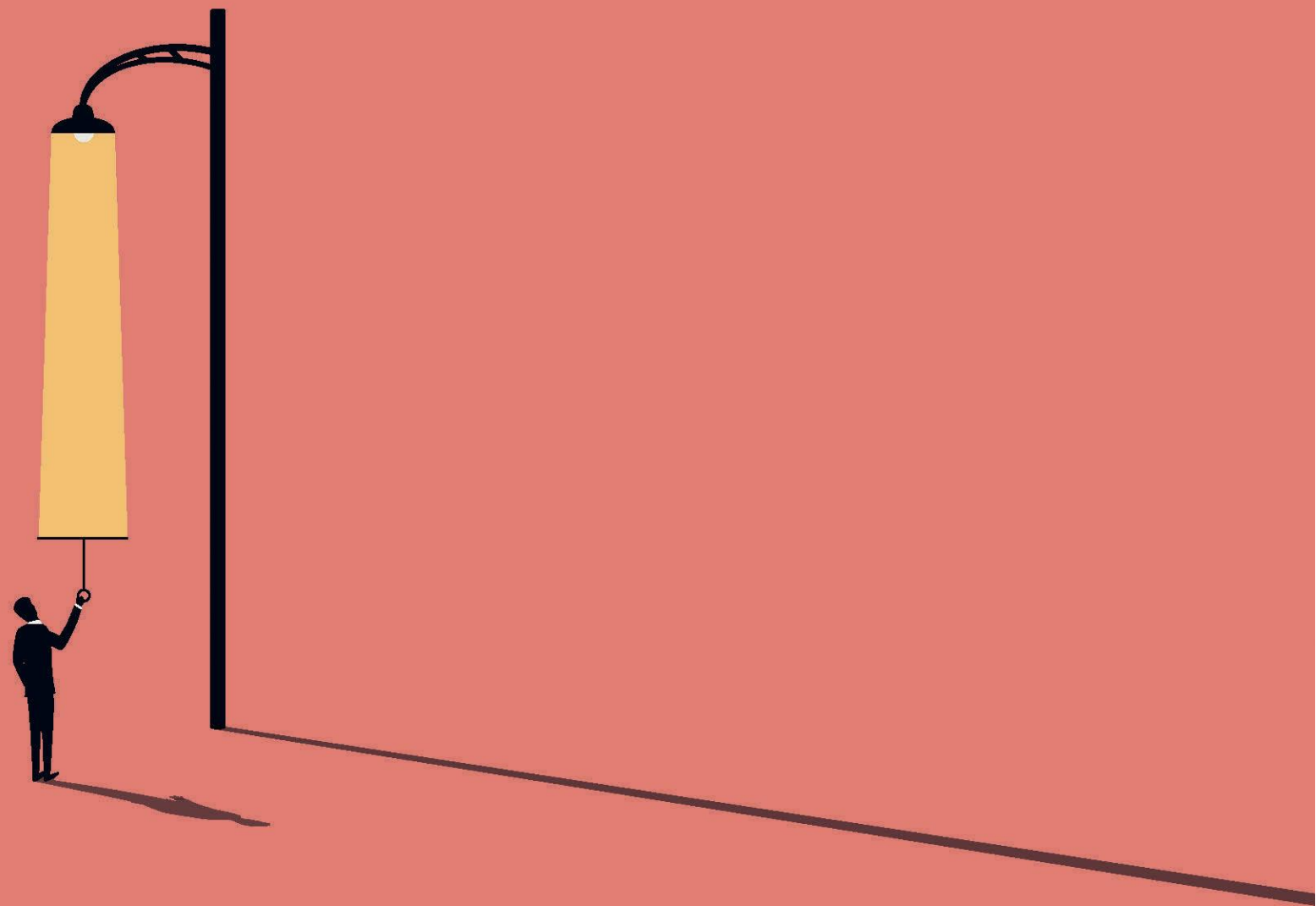
Le nombre des demandes "je veux préparer un concours, un examen professionnel, présenter un dossier de promotion" a baissé de **-4,5 points** depuis 2018.

3.24. 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 ou CDI à l'UGA depuis plus de 12 mois.

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 aux évaluateurs de décider la forme de l'entretien, sans passer par l'application SAFIA.

En 2019, **1800 entretiens** ont été réalisés et saisis dans l'outil SAFIA (**44 entretiens** de plus qu'en 2018). **355 demandes de mobilité** ont été exprimées (cela représente **20%** des entretiens).



—
**SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL**



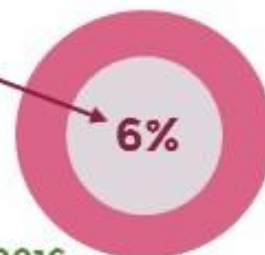
Taux d'emploi des personnels BOE

Objectif
(obligation légale)

4,48% à l'UGA
en 2019

+1,1 pt par rapport à 2016

-0,06 pts par rapport à 2018



618 292 €

de dépenses réalisées au
titre du handicap ou du
maintien dans l'emploi
depuis 2016

↑ du Taux d'absentéisme GLOBAL

+ 0,1 pt par rapport à 2016

+ 0,3 pts par rapport à 2018

BIATSS : 5,3% en 2019

Idem 2016

+ 0,4 pts par rapport à 2018

Enseignants : 1,4% en 2019

+0,2 par rapport à 2016

- 0,2 pts par rapport à 2018

Congés pour raisons de santé (CMO, CLM, CLD, CGM)



Nombre d'agents en arrêt

2016/17 2017/18 2018/19

- 96 **- 136** **+3**

Nombre d'arrêts

- 163 **- 555** **+77**



Durée moyenne des arrêts

2016 2017 2018 2019
13,6 **14,4** **17,1** **16,7**
jours jours jours jours

Congé de maladie ordinaire (CMO) des BIATSS :

↓ du nombre d'arrêts (- 122) et du nombre de jours d'arrêt
(-3158) mais ↗ de la durée moyenne des arrêts (+ 3,2 j)

SANTE ET QUALITE VIE AU TRAVAIL 2016-2019



des visites médicales spontanées
à la demande des agents

+21,6% (+ 58 visites) par rapport à 2016

-14,6 pts (-56 visites) par rapport à 2018

En 2019, 73 % en moyenne de ces visites sont motivées:

Par une situation de souffrance au travail

-17,4%

Par un aménagement de poste

+ 87,0%

Par des raisons de santé

+ 17,6%

+14 accidents

Les chutes de plain pied et les accidents de
la circulation sont toujours à l'origine à
minima de **61%** des accidents du travail.



+ 25,0% d'agents reçus par la
psychologue du travail dans le
cadre de l'espace écoute

124 137 178 155

4. Santé et qualité de vie au travail

Les congés observés regroupent les congés pour raisons familiales et les congés pour raisons de santé. Les accidents de service et de travail ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'ensemble des indicateurs des congés.

Le nombre de jours d'absence cumulé s'élève à **62 868 jours**, soit **-6,5 %** par rapport à 2018. Nous constatons une diminution du nombre de jours d'arrêts des congés pour raisons familiales et une augmentation des congés pour raison de santé, ces derniers atteignant désormais **75,4 %**. Le nombre global d'arrêts de travail entre **2018** et **2019** reste relativement stable. En revanche le nombre de d'agents concernés a sensiblement diminué (**-2,8%**). Un quart d'agents UGA ont été en arrêt au cours de l'année 2019 (**-1,2 points** par rapport à 2018) : **34,1 %** de la population féminine et **13,9 %** de la population masculine ont été en arrêt. **69 %** d'agents ayant bénéficié d'un congé sont des titulaires (**-1,5 points** par rapport à 2018).

Par rapport à 2018 on constate une légère augmentation du nombre d'agents en arrêt pour congé pour raisons de santé (**+3**), du nombre d'arrêts (**+79**) et du nombre de jours d'arrêt (**+232**). En revanche, la durée moyenne de ces arrêts a diminué **de 2 jours** (20 jours en 2019 contre 22 jours en 2018).

Les **CMO** représentent **73,9 %** de l'ensemble des congés pour raisons de santé (**47 386** jours) soit une augmentation de **+6,9 points** par rapport à 2018. En revanche, on observe une forte baisse du nombre d'agents en CLM (**-13**), du nombre d'arrêts (**-26**) et du nombre de jours d'arrêt (**-2 949**). Par rapport à la population totale de l'UGA, **20,8 %** d'agents ont été en arrêt des CMO.

Les agents qui ont été en congés pour raisons de santé sont pour **74,6%** des femmes et **25,4%** d'entre eux des hommes (**+1 point** par rapport à 2018).

67,9% des absences pour raisons familiales concernent des congés maternité.

4.1. Absences et congés : Répartition des congés par type de population et par statut*♀

*Pour l'ensemble des indicateurs de l'item 4.1 les agents qui ont eu plusieurs types de congés dans l'année sont comptabilisés autant de fois qu'il y a de types de congés.

 BIATSS titulaires

	2019										2018			
	Nombre d'arrêts		Total	Nombre de jours d'arrêts		Total	Durée moyenne des arrêts en jours		Total	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Durée moyenne des arrêts en jours	Nombre d'agents
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes						
Congés pour raisons familiales														
Congé maternité		66	66		4 125	4 125		63	63	37	63	4 065	65	37
Congé paternité et accueil de l'enfant	11		11	122		122	11		11	11	16	168	11	16
Congé d'adoption			0											0
Congé parental		14	14		1 806	1 806		129	129	12	23	2 115	92	19
Congé présence parentale		2	2		181	181		91	91	1	7	611	87	2
Total Congés pour raisons familiales	11	82	93	122	6 112	6 234	11	75	67	61	109	6 959	64	74
Congés pour raisons de santé														
Congé ordinaire maladie	289	1 198	1 487	3 576	14 796	18 372	12	12	12	650	1 421	16 890	12	638
Congé longue maladie	9	39	48	899	3 714	4 613	100	95	96	25	86	7 566	88	36
Congé longue durée	10	25	35	1 211	2 553	3 764	121	102	108	15	40	4 061	102	17
Total Congés pour raisons de santé	308	1 262	1 570	5 686	21 063	26 749	18	17	17	690	1 547	28 517	18	691
Total Global	319	1 344	1 663	5 808	27 175	32 983	18	20	20	751	1 656	35 476	21	765

81,1 % des congés des agents BIATSS titulaires sont des congés pour raisons de santé (+ **0,7 points** par rapport à 2018). Par rapport à 2018 le nombre d'arrêt pour des congés pour raisons de santé augmente (+**23**). En revanche le nombre de jours d'arrêt diminue fortement (-**1 768 jours**). Cette baisse est due à la diminution du nombre de jours d'arrêt CLM (-**2 953 jours**) et CLD (-**297 jours**).

Pour les CMO on constate une augmentation du nombre d'agents (+**12**), du nombre d'arrêts (+**66**) et du nombre de jours (+**1 482**). En résultat on note que la part des CMO parmi les congés pour raisons de santé augmente de **+9,5 points (68,7 %** en 2019 contre **59,2 %** en 2018). En revanche, la durée moyenne de ces arrêts reste stable (**12 jours**). Par rapport à la population totale des BIATSS titulaires la part des agents CMO est plus importante en 2019 (**38,4 %**) qu'en 2018 (**37,6 %**).

Le nombre d'agents en congé maternité est identique à celui de 2018 (**37 agents**).

 BIATSS contractuels

	2019									
	Nombre d'arrêts		Total	Nombre de jours d'arrêts		Total	Durée moyenne des arrêts en jours		Total	Nombre d'agents
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		
Congés pour raisons familiales										
Congé maternité		52	52		2 636	2 636		51	51	32
Congé paternité et accueil de l'enfant	8		8	88		88	11		11	8
Congé d'adoption										
Congé parental		13	13		1 522	1 522		117	117	9
Congé présence parentale										
Total Congés pour raisons familiales	8	65	73	88	4 158	4 246	11	64	58	49
Congés pour raisons de santé										
Congé ordinaire maladie	129	531	660	1 604	6 663	8 267	12	13	13	305
Congé grave maladie	3	5	8	243	570	813	81	114	102	3
Total Congés pour raisons de santé	132	536	668	1 847	7 233	9 080	14	13	14	308
Total Global	140	601	741	1 935	11 391	13 326	14	19	18	357

2018			
Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Durée moyenne des arrêts en jours	Nombre d'agents
52	3 607	69	37
10	108	11	10
15	1 530	102	11
3	243	81	1
80	5 488	69	59
604	6 591	11	293
6	678	113	3
610	7 269	12	296
690	12 757	18	355

68,1 % des congés des agents BIATSS contractuels sont des congés pour raisons de santé (+11,1 points par rapport à 2018).

Comme en 2018, la plupart des congés pour raisons de santé sont des congés ordinaires maladie : **91,0 %** en 2019 contre **90,7 %** en 2018. Pour les CMO on constate une augmentation du nombre d'agents (+12), du nombre d'arrêts (+56) et du nombre de jours (+1 676) en 2018. La durée moyenne de ces arrêts augmente également de **+2 jours (13 jours en 2019 contre 11 jours en 2018)**. Par rapport à la population totale des BIATSS contractuels la part des agents CMO est moins importante en 2019 (**28,4 %**) qu'en 2018 (**29,9 %**).

 Enseignants titulaires

	2019									
	Nombre d'arrêts		Total	Nombre de jours d'arrêts		Total	Durée moyenne des arrêts en jours		Total	Nombre d'agents
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		
Congés pour raisons familiales										
Congé maternité		35	35		2300	2300		66	66	29
Congé paternité et accueil de l'enfant	19		19	207		207	11		11	19
Congé d'adoption	1		1	29		29	29		29	1
Congé parental				6	921	927				7
Congé présence parentale	1	8	9			0	0	0	0	
Total Congés pour raisons familiales	21	43	64	242	3221	3463	12	75	54	56
Congés pour raisons de santé										
Congé ordinaire maladie	131	281	412	1 932	4 014	5 946	15	14	14	219
Congé longue maladie	18	15	33	1617	425	2 042	90	28	62	9
Congé longue durée	6	1	7	572	152	724	95	152	103	3
Total Congés pour raisons de santé	155	297	452	4 121	4 591	8712	27	15	19	231
Total Global	176	340	516	4 363	7 812	12 175	25	23	24	287

2018			
Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Durée moyenne des arrêts en jours	Nombre d'agents
49	4394	90	41
29	301	10	28
11	928	84	10
89	5623	63	79
436	6442	15	231
21	2038	97	11
10	734	73	5
467	9214	20	247
556	14 837	27	326

71,6 % des congés des enseignants titulaires sont des congés pour raisons de santé (+**9,5 points** par rapport à 2018).

Environ **2/3** des congés pour raisons de santé sont des congés ordinaires maladie : **68,3 %** en 2019 contre **69,9 %** en 2018. Pour les CMO on constate une baisse du nombre d'agents (**-12**), du nombre d'arrêts (**-24**) et du nombre de jours (**-496**) en 2018. La durée moyenne de ces arrêts a également diminué légèrement de **-1 jour** (de **15 jours** en 2019 à **14 jours** en 2018). Par rapport à la population totale des enseignants titulaires la part des agents CMO est moins importante en 2019 (**10,5 %**) qu'en 2018 (**11,1%**).

On note une forte diminution du nombre d'agents en congé paternité et accueil de l'enfant, **-9 agents**.

 Enseignants contractuels

	2019									
	Nombre d'arrêts		Total	Nombre de jours d'arrêts		Total	Durée moyenne des arrêts en jours		Total	Nombre d'agents
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		
Congés pour raisons familiales										
Congé maternité		20	20		1 225	1 225		61	61	14
Congé paternité et accueil de l'enfant	7		7	77		77	11		11	7
Congé d'adoption	1		1	12		12	12		12	1
Congé parental										
Congé présence parentale										
Total Congés pour raisons familiales	8	20	28	89	1 225	1 314	11	61	47	22
Congés pour raisons de santé										
Congé ordinaire maladie	17	35	52	134	276	410	8	8	8	36
Congé grave maladie	3	1	4	365	27	392	122	27	98	2
Total Congés pour raisons de santé	20	36	56	499	303	802	25	8	14	38
Total Global	28	56	84	588	1 528	2 116	21	27	25	60

2018			
Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Durée moyenne des arrêts en jours	Nombre d'agents
18	1 232	68	16
2	22	11	2
1	126	126	1
21	1 380	66	19
91	1 069	12	44
4	485	121	2
95	1 554	16	46
116	2 934	25	65

37,9 % des congés des enseignants contractuels sont des congés pour raisons de santé (-**15,1 points** par rapport à 2018). Par rapport à 2018, on constate une baisse du nombre d'agents en arrêt (-**8**), du nombre d'arrêts (-**39**) et du nombre de jours d'arrêt (-**752**) pour congés pour raisons de santé.

Le constat est le même pour les CMO, la part de ces congés parmi les congés pour raisons de santé passant de **68,8 %** en 2018 à **51,1 %** en 2019. La durée moyenne de ces arrêts diminue également - **4 jours** (**8 jours** en 2019 contre **12 jours** en 2018). Par rapport à la population totale des enseignants contractuels la part des agents CMO est moins importante en 2019 (**8,1 %**) qu'en 2018 (**10,0%**).

 Doctorants

	2019									
	Nombre d'arrêts		Total	Nombre de jours d'arrêts		Total	Durée moyenne des arrêts en jours		Total	Nombre d'agents
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		
Congés pour raisons familiales										
Congé maternité		4	4		225	225		56	56	3
Congé paternité et accueil de l'enfant										
Congé d'adoption										
Congé parental										
Congé présence parentale										
Total Congés pour raisons familiales	0	4	4		225	225				3
Congés pour raisons de santé										
Congé ordinaire maladie	41	53	94	1 012	1 031	2 043	25	19	22	43
Congé grave maladie										
Total Congés pour raisons de santé	41	53	94	1 012	1 031	2 043	25	19	22	43
Total Global	41	57	98	1 012	1 256	2 268	25	22	23	46

2018			
Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Durée moyenne des arrêts en jours	Nombre d'agents
4	376	94	4
1	11	11	1
2	243	122	1
7	630	90	6
42	600	14	27
42	600	14	27
49	1 230	25	33

90,1 % sont des congés des doctorants sont des congés pour raisons de santé (**+41,3 points** par rapport à 2018). Par rapport à 2018, on constate une augmentation du nombre d'agents en arrêt, (**+16 agents**), du nombre d'arrêts (**+52**) et du nombre de jours d'arrêt (**+1 443**) pour congés pour raisons de santé. La durée moyenne de ces arrêts baisse de **2 jours** (de **25 jours** en 2018 à **23 jours** en 2019). Par rapport à la population totale des doctorants contractuels la part des agents pour congés pour raisons de santé est plus importante en 2019 (**5,9 %**) qu'en 2018 (**3,8 %**).

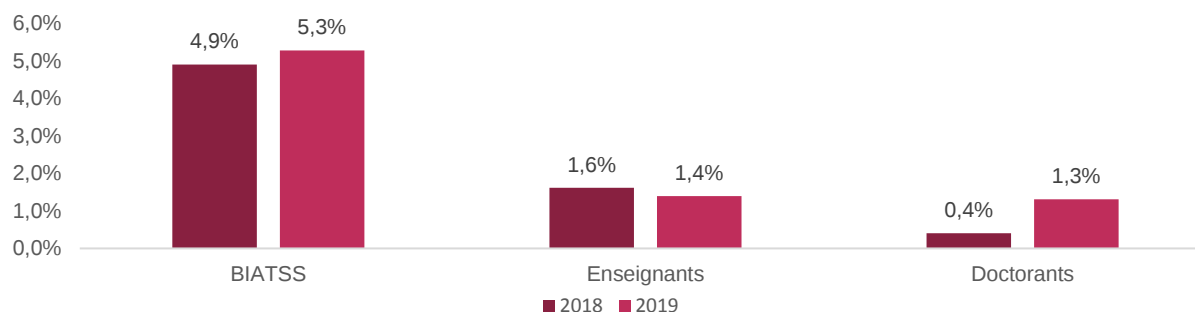
4.2. Taux d'absentéisme pour absences compressibles*

*Le taux d'absentéisme est le nombre de jours d'absence (Congés de maladie ordinaire, accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles) cumulé sur la période de janvier à décembre 2019 / nombre d'ETP à la date de 31/12/2019 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.

	BIATSS	Enseignants	Doctorants	Total 2019	Total 2018
Nb de jours **	29 774	7 201	2 043	39 018	35 695
ETP global	2 635	2 409	729	5 772	5 667
Taux d'absentéisme	5,3%	1,4%	1,3%	3,2%	2,9%

Répartition du taux d'absentéisme par type de population

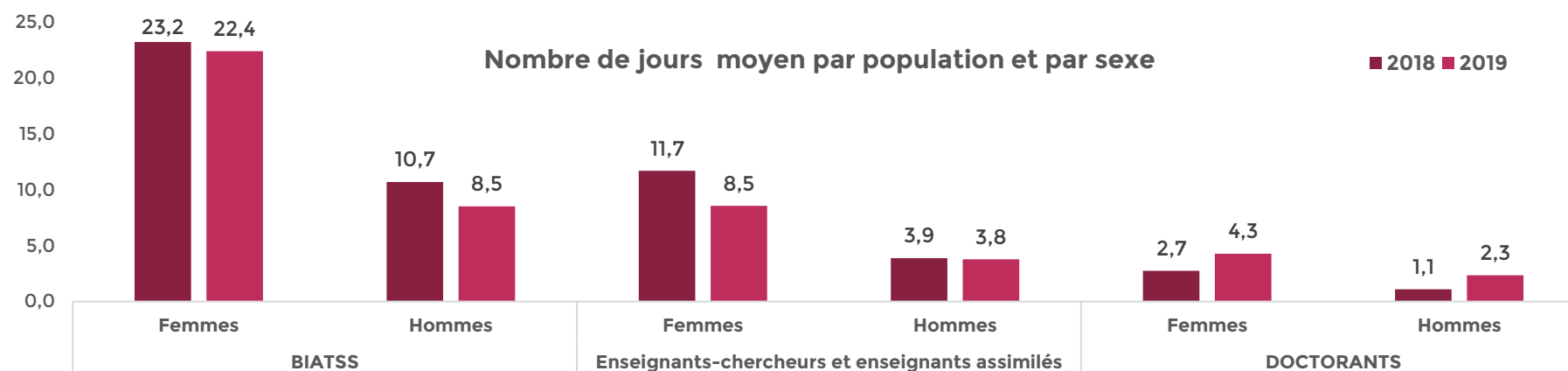
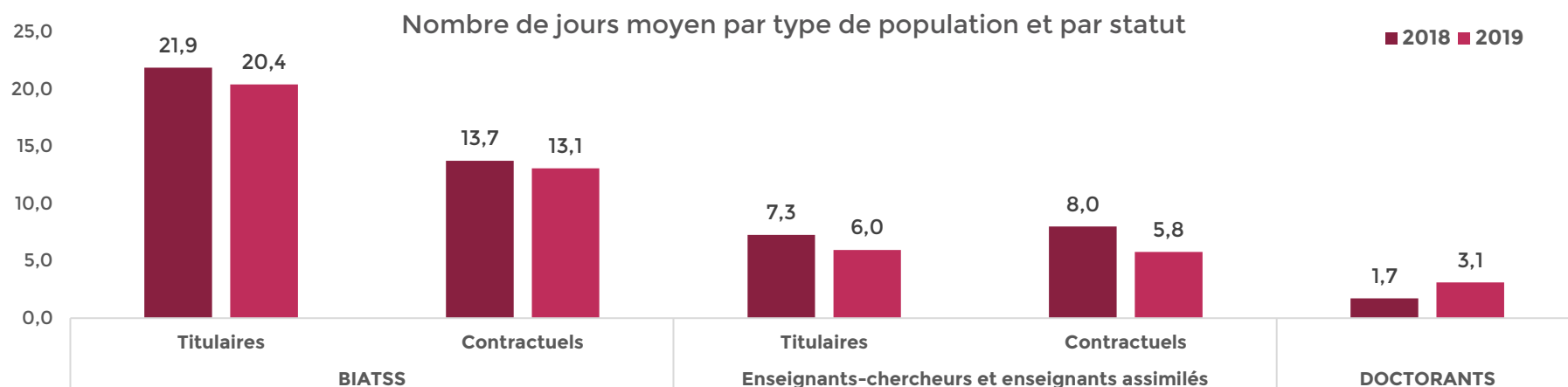


Le taux d'absentéisme a légèrement augmenté de + **0,3 points** par rapport à 2018 et 2017 (**2,9 %**). La hausse de ce taux est constatée pour les doctorants (+ **0,9 points**) et les BIATSS (+ **0,4 points**).

4.3. 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 2019

Tous types de congés confondus, les agents sont en moyenne arrêtés 1 jour de moins en 2019 qu'en 2018.

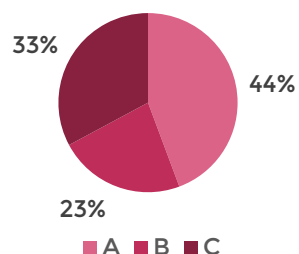


4.4. Répartition des congés de maladie ordinaire des agents BIATSS ♂

Congés de maladie ordinaire : prise en compte des congés de maladie ordinaire pour les agents titulaires (congés d'une durée de 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement), des congés CTRHU art.26-7, al3 (congés spécifiques aux populations hospitalo-universitaires), des congés maladie pour les agents non-titulaires

Pour l'ensemble des indicateurs de l'item 4.4 - 4.6 un agent est comptabilisé 1 fois quel que soit le nombre d'arrêts pris dans l'année en CMO.

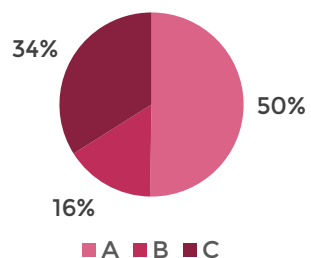
🏠 Répartition des agents BIATSS titulaires ayant eu au moins 1 arrêt maladie par catégorie



Agents **BIATSS titulaires** ayant eu au moins 1 arrêt maladie rapportés à l'effectif BIATSS titulaires de l'UGA :

- Hommes : 41,0 % (+12,5 points par rapport à 2018)
- Femmes : 56,2 % (+15,2 points par rapport à 2018)

🏠 Répartition des agents BIATSS contractuels ayant eu au moins 1 arrêt maladie par catégorie



Agents **BIATSS contractuels** ayant eu au moins 1 arrêt maladie rapportés à l'effectif BIATSS contractuels de l'UGA :

- Hommes : 24,0 % (+ 7,2 points par rapport à 2018)
- Femmes : 43,3 % (+ 6,0 points par rapport à 2018)

La part des agents de catégorie A titulaires et contractuels ayant eu au moins 1 arrêt maladie a augmenté de **+19 points** et respectivement **+14 points** par rapport à 2018.

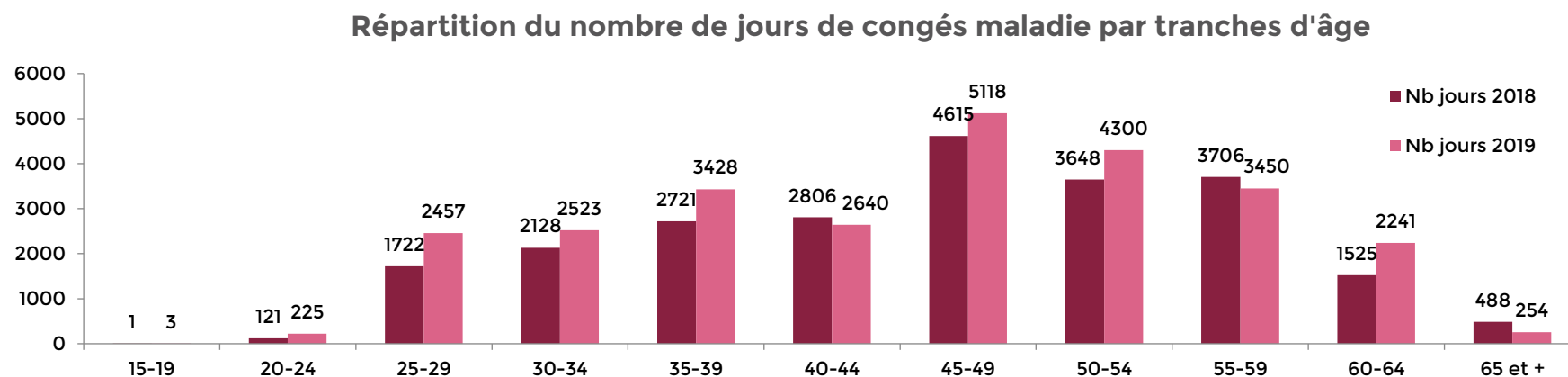
Évolution du nombre de jours d'arrêts et de la durée moyenne de ces arrêts

Sexe	Nombre de jours d'arrêt 2019	Durée moyenne des arrêts 2019	Nombre de jours d'arrêt 2018	Durée moyenne des arrêts 2018
Femmes	26 784	12,8	18 835	11,6
Hommes	8258	13,6	4 646	11,8
TOTAL GLOBAL	35 042	12,9	23 481	11,6

La durée moyenne des arrêts pour congés de maladie ordinaire du personnel BIATSS a augmenté de **1,3 jours** par rapport à 2018 (**12,9 jours** en 2019 contre **11,6 jours** en 2018).

4.5. Fréquence et durée des congés de maladie ordinaire des agents BIATSS

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

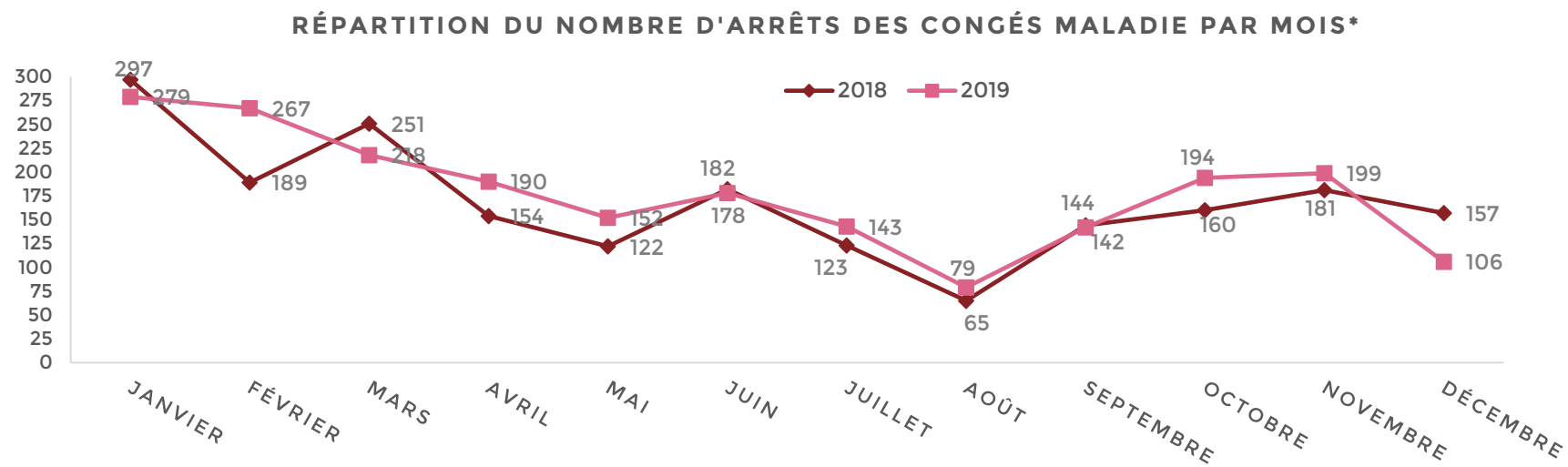


Tout comme en 2018, les agents de la tranche d'âge **45-49** ont pris le nombre le plus important des jours de congé en 2019 (**-0,5 point** par rapport à 2018) sachant que l'effectif de cette tranche représente 15,0 % de la population totale de l'UGA.

Répartition du nombre d'arrêts pour congés de maladie ordinaire par mois*

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

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



Le mois de février 2019 est le mois qui enregistre le plus d'arrêts sur l'année, + **78 arrêts** par rapport à 2018.

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

Type de population	Statut	<=5 jours en 2019	% du total	<=5 jours en 2018	Evolution
BIATSS	Contractuels	308	27,5%	318	-3,1%
	Titulaires	604	53,9%	588	+2,7%
TOTAL BIATSS		912	81,4%	906	+0,7%
ENSEIGNANTS	Contractuels	32	2,9%	39	-17,9%
	Titulaires	158	14,1%	165	-4,2%
TOTAL ENSEIGNANTS		190	17,0%	204	-6,9%
TOTAL DOCTORANTS	Contractuels	18	1,6%	14	+28,6%
TOTAL GLOBAL		1 120	100,0%	1 124	-0,4%

On note une baisse très faible de **-0,4%** du nombre de congés maladie d'une durée inférieure ou égale à cinq jours par rapport à l'évolution 2017/2018 (**-33,9 %**). La forte diminution en 2018 pourrait s'expliquer par la mise en place du jour de carence en janvier 2018. Pour éviter une retenue sur salaire, les agents ont pu préférer prendre un jour de congé.

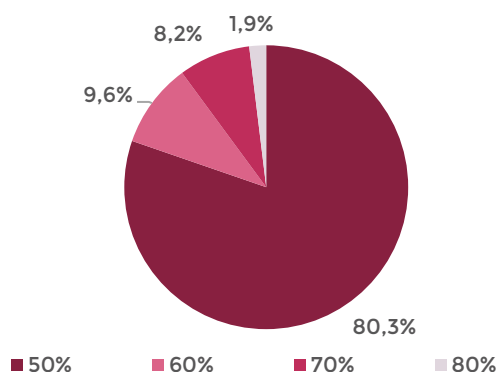
Répartition des effectifs en temps partiel thérapeutique

Un temps partiel thérapeutique est un aménagement du temps de travail effectué à la suite, soit :

- d'un congé de maladie, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée,
- d'un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions.

La majorité de ces temps partiels concerne des BIATSS (**78%**), des titulaires (**83%**) et des femmes (**83%**).

Répartition des quotités des agents à temps partiel thérapeutique



Le temps partiel thérapeutique ne peut en aucun cas être inférieur au mi-temps.

En 2019, **93 agents** ont eu recours au temps partiel thérapeutique à l'UGA pour une durée totale de **17 011 jours** soit environ **183** jours par agent. L'âge moyen de ces agents est de **49,7** ans.

Plus des trois quarts des temps partiels thérapeutiques sont des mi-temps thérapeutiques (reprise d'activité avec une quotité de travail à **50%**).

La hausse du nombre d'agents en temps partiel thérapeutique se poursuit en 2019 (+**37 agents** par rapport à 2017) et fait suite l'application à l'**Ordonnance n° 2017-53** du **19 janvier 2017** portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Les conditions d'octroi d'un TPT pour les fonctionnaires sont désormais alignées sur les règles du régime général. Il peut désormais être alloué après 1 jour de congé de maladie contre 6 mois en continu auparavant.

4.7. Répartition des accidents de travail par typologie d'accidents ♂

Il est à noter qu'un agent peut être victime de plusieurs accidents de travail sur une même année.

Type d'accident	Nombre d'agents victimes d'un accident en 2019		Nombre jours d'arrêts	Nombre total d'agents 2019	Nombre total d'agents 2018
	Sans arrêt	Avec arrêt			
Accident de service	34	29	1 000	63	68
Accident de trajet	28	22	972	50	51
Accident de mission	3	3	70	6	9
TOTAL	65	54	2 042	119	128

2 042 jours d'arrêt ont été comptabilisés suite à des accidents survenus en 2019.

1 381 jours d'arrêt ont été comptabilisés sur 2019 mais générés par des accidents antérieurs à 2019, soit un total de **3 423 jours** d'arrêt sur l'année civile.

2,0 % des agents de l'UGA ont eu un accident de travail en 2019 (**-0,2 points** par rapport à 2018).

50% des accidents de trajet sont des accidents en vélo et **22 %** des accidents piétons.

Le nombre d'agents victimes d'accidents de travail a baissé de **7 %** par rapport à 2018 (**-9 agents**) et plus particulièrement les agents BIATSS contractuels de catégorie C et enseignants titulaires. Le nombre de jours d'arrêt suite à des accidents de travail survenus en 2019 a augmenté (**+386 jours**). En revanche le nombre de jours d'arrêt générés par des accidents de travail antérieurs est moins important en 2019 qu'en 2018 (**-581 jours**).

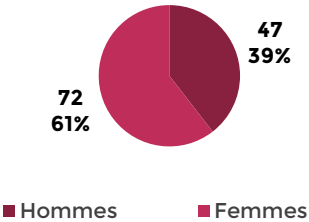
Pour un nombre équivalent d'agents ayant eu un accident de trajet en 2018 et 2019, le nombre de jours quant à lui a doublé (**484 jours** en 2018 et **972 jours** en 2019).

🌿 Répartition des agents victimes d'un accident par type de population, par catégorie et par type d'accidents

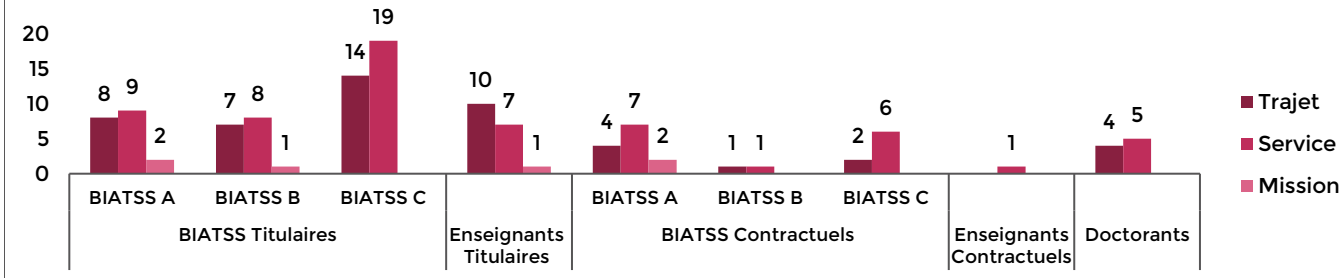
Type de population		Trajet	Service	Mission	Total 2019	Total 2018
BIATSS Titulaires	BIATSS A	8	9	2	19	14
	BIATSS B	7	8	1	16	20
	BIATSS C	14	19		33	46
Enseignants Titulaires		10	7	1	18	26
BIATSS Contractuels	BIATSS A	4	7	2	13	5
	BIATSS B	1	1		2	4
	BIATSS C	2	6		8	10
Enseignants Contractuels			1		1	
Doctorants		4	5		9	3
TOTAL		50	63	6	119	128

Rapportées au nombre d'agents de l'UGA de sa tranche, les populations les plus impactées par les accidents de travail sont les BIATSS titulaires : C (5,3 %), A (3,4%) et B (3,1%). En revanche les enseignants contractuels sont les populations moins touchées par les accidents (0,2%).

Répartition du nombre d'accidents par sexe

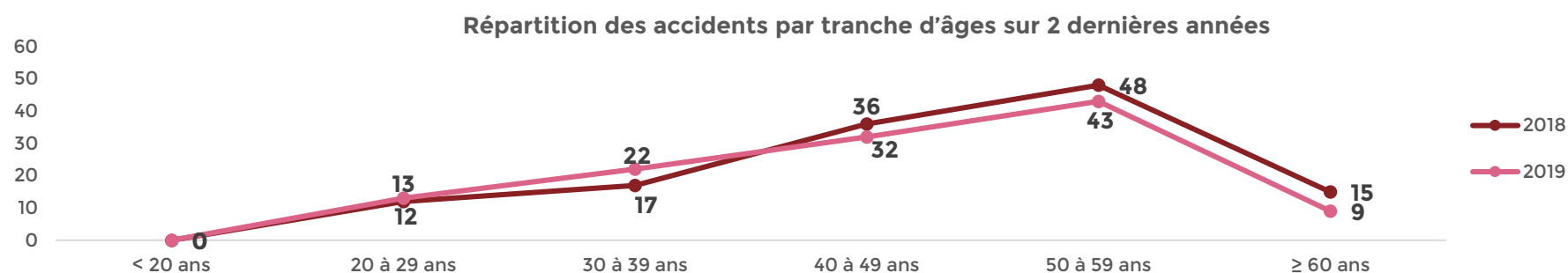


Répartition des accidents de travail par typologie d'accident, par population et par statut



4.8. 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 accidents 2019	Nombre accidents 2018
BIATSS Titulaires	BIATSS A			1	4	11	3	19	14
	BIATSS B			5	4	6	1	16	20
	BIATSS C			4	9	15	5	33	46
Titulaires Enseignants				1	11	6		18	26
BIATSS Contractuels	BIATSS A		5	8				13	5
	BIATSS B			1	1	1		3	4
	BIATSS C				3	4		7	10
Contractuels Enseignants			1					1	
Doctorants			7	2				9	3
TOTAL		0	13	22	32	43	9	119	128



Même si au global le nombre d'accidents a baissé, la tranche d'âge la plus concernée par les accidents de travail reste celle de 50-59 ans (36,1 % en 2019, 37,5 % en 2018 et 38,5% en 2017).

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

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 31/12/2019 × 1607

	2019	2018
Taux de fréquence des accidents de travail	5,82	7,03
Taux de gravité des accidents de travail	0,22	0,40

4.10. Nombre d'accidents de travail par nature

Nature d'accidents	Nombre d'accidents de travail 2019	Nombre d'accidents de travail 2018
Agression (menaces verbales...)		4
Biologique	2	1
Chimique	5	1
Chute de hauteur	1	2
Chute de plain-pied	35	47
Circulation-routier	37	33
Equipement	7	2
Expérimentation animale		
Incendie / explosion	1	
Faux-mouvements	4	6
Heurts-chocs	5	11
Manutention manuelle	17	15
Risques Psychosociaux	1	1
Sport	2	2
Divers	1	3
TOTAL	118	128

Sur la période de **3 ans** (2017-2019), les circulations routières, les chutes de plain-pied et la manutention manuelle génèrent le plus d'accidents. En 2019, **31,4 %** des accidents sont des accidents circulation-routier, **29,7%** des chutes de plain-pied (malgré d'une baisse de 12 accidents par rapport au 2018) et **14,4 %** de la manutention manuelle.

4.11. Maladies professionnelles ♂

Dossiers de maladies professionnelles en 2019	2019		2018	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de maladies déclarées	1	3	4	5
Nombre de maladies reconnues*	2	2	1	1
Nombre de déclarations en cours d'instruction*		3	3	4
Nombre de déclarations rejetées*	3	1	1	1
Nombre de jours d'arrêts*	31	526	38	447

* Ces statistiques correspondent à l'activité observée en 2019. Elles incluent les résultats des instructions de l'année antérieure et le nombre de jours d'arrêts maladies enregistré au titre de l'année.

Il y a 2 types de maladies professionnelles :

- les maladies relevant du tableau de la sécurité sociale
- les maladies contractées en service : la maladie est essentiellement et directement causée par le travail habituel de l'agent et entraîne une incapacité permanente de travail d'au moins 25 %.

En 2019, le nombre de déclarations de maladies professionnelles correspond à des maladies relevant du tableau de la sécurité sociale.

En 2019 il y a **10** agents qui ont une maladie professionnelle en cours.

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

Les personnels de l'UGA sont suivis par **3 médecins** du travail (**2,2 ETP**). Le nombre d'ETP a baissé en septembre (**1,3 ETP**) suite au départ à la retraite d'un des médecins.

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, ambiance 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.

4.13. Nombre et typologie des visites réalisées

Type de visites		2019	2018	Evolution
Visites périodiques*	Surveillance médicale particulière annuelle	264	409	-35%
	Surveillance médicale quinquennale	209	471	-56%
Visites occasionnelles	A la demande de l'agent	327	383	-15%
	A la demande du médecin de prévention	37	46	-20%
	A la demande de l'employeur	22	16	38%
TOTAL		859	1 325	-35%

- **55 %** des visites sont des visites périodiques dont 5 visites d'embauche (4 BOE et 1 risque laser) (**-11 points** par rapport à 2018)
- **48 %** des surveillances particulières sont motivées par un risque professionnel, **32 %** correspondent à des visites de reprise, **16 %** concernent des agents en situation de handicap, **4%** autre motif. On constate une baisse de moins **13 points** des surveillances particulières motivées par un risque professionnel par rapport à 2018
- Parmi les agents reçus en visite **26%** étaient des enseignants, **67%** des personnels BIATSS (y compris **5 visites d'embauche**) et **7%** étaient doctorants et post doctorants.

*Selon le décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, 5 catégories de personnels doivent bénéficier d'une surveillance médicale particulière (SMP) de périodicité annuelle :

1/ les personnels exposés à des risques professionnels

2/ les personnes en situation de handicap,

3/ les femmes enceintes,

4/ les personnels réintégrés après un CLM ou un CLD,

5/ les agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention.

Les autres agents ont une visite médicale tous les 5 ans (surveillance médicale quinquennale : SMQ).

Le nombre de visites médicales a diminué de **-35 %** en 2019 (**1 325** en 2018 et **859** en 2019). Le nombre de visites périodiques a baissé d'environ de moitié, **-46,6 %** et les visites occasionnelles de **-13,3 %**. Cette baisse a été engendrée par une absence liée à l'arrêt-maladie de l'un des médecins, et ensuite, à son départ en retraite au 1er septembre 2019 non remplacé.

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

	2019	2018
Souffrance au travail	71	100
Aménagement de poste *	129	104
Santé	40	55
Congés maladie	16	23
Accident du travail/maladie professionnelle	10	14
Mutation	6	1
Urgence	3	1
Autre**	52	85
TOTAL	327	383

* Dont 33 renouvellements de temps partiels thérapeutiques (TPT) (38 en 2018)

** Visites de suivi, renouvellements RQTH, visites de pré reprise

On note une baisse de **17,1%** des visites spontanées à la demande des agents en 2019: -33 visites de suivi, renouvellements RQTH et visites de pré-reprise; -29 visites liées à la souffrance au travail et -15 visites de santé. En revanche 25 visites supplémentaires liées aux aménagements sont constatées par rapport à 2018.

Conclusions des visites médicales*

Préconisations des visites médicales		2019	2018
Aménagement du poste de travail		257	269
	dont restrictions	20	13
	dont temps partiels thérapeutiques	95	91
Mutation/changement de poste		11	13
Inaptitude temporaire		75	102
Aptitudes spécifiques	Rayonnements ionisants	10	11
	Laser	3	2
	Altitude, environnement difficile	15	12
	Cariste	7	2
	Agent SSIAP	11	5
	Habilitation électrique	0	2
	Travail en hauteur	0	6
	RQTH	32	34
	Autre **	12	3
TOTAL		433	461

*Conclusions des visites médicales : Une visite peut générer plusieurs préconisations

**Autre : dont aptitude spécifique formation amiante (9)

4.15. Nombre d'agents de prévention

	2019	2018
Nombre d'agents sauveteurs secouristes du travail (SST)*	455	573
Nombre d'agents SSIAP	40	38
Nombre d'assistants de prévention	98	90
Total	593	701

* Les données de 2018 des agents SST prenaient en compte les agents UGA, CNRS et INP alors qu'en 2019 seuls les agents UGA sont comptabilisés

4.16. Actions menées par le CHSCT

Les sujets du CHSCT UGA pour l'année 2019 ont principalement concerné : des réorganisations de services, la préparation à la création de l'EPE, le suivi de situation de RPS collectives et le suivi de l'accord cadre QVT.

Le CHSCT UGA a réalisé trois visites d'unités en 2019. En complément des visites, le CHSCT UGA a réalisé deux analyses d'accident, en lien avec les CHSCT extraordinaires.

Le CHSCT UGA a demandé la réalisation d'une expertise concernant la création de l'EPE, ceci afin de donner un avis éclairé sur la création de cet EPE (vote du CHSCT le 21 octobre 2019)

4.17. Psychologue du travail et espace écoute ♀

Espace écoute

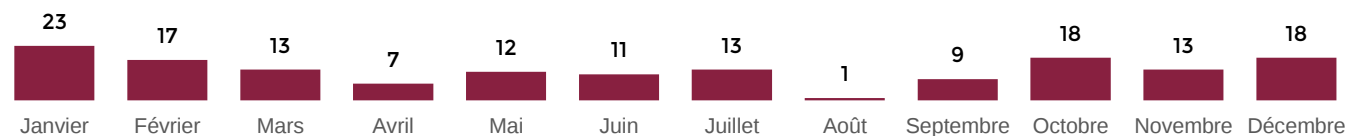
L'objectif de ce service individualisé, anonyme et confidentiel est de permettre à tous les personnels de l'Université Grenoble Alpes qui en ressentent le besoin d'aborder les sujets d'ordre professionnel ou personnel pouvant occasionner un sentiment ou une situation de mal-être au travail. Il est ouvert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

Après une augmentation de **41 agents** ayant obtenu un premier rendez-vous en 2018 suite au passage de 50 % à 100 % de travail du psychologue de travail, cet indicateur est en baisse en 2019, **-23 agents** par rapport à 2018.

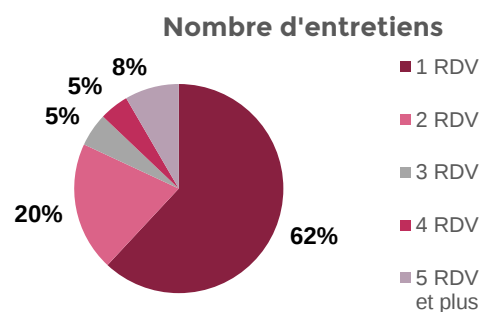
155 agents ont été accueillis dans le cadre de l'espace écoute

(-23 agents par rapport à 2018)

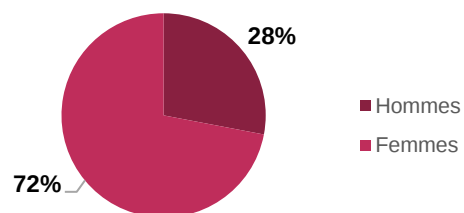
Nombre d'agents ayant obtenu un premier rendez-vous dans le cadre de l'espace écoute



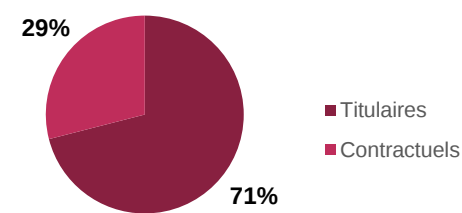
Le pic d'activité de l'espace écoute a été enregistré en début et à la fin de 2019 avec **34,2 %** d'agents ayant obtenu un premier rendez-vous en janvier-mars et **31,6 %** en octobre-décembre.



Répartition des agents reçus en entretien par sexe



Répartition des agents reçus en entretien par statut

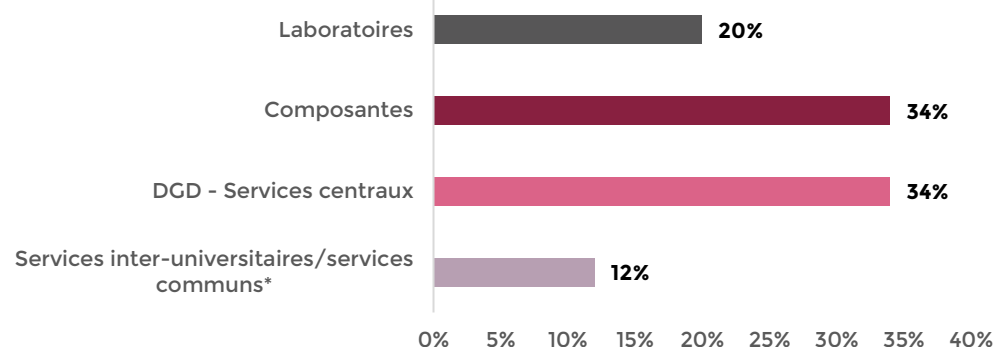


Les suivis individuels sur plus de 5 séances concernent des agents qui appréhendent le retour au travail après un congé longue maladie et souhaitent préparer ce retour. Ils souhaitent être accompagnés également après leur réintégration sur les premiers mois. L'indicateur concerne également les agents qui veulent effectuer un travail spécifique de développement personnel (gestion stress, conflit, communication etc.)

- Comme en 2018, **2/3** des agents reçus à l'espace écoute ont pris **1** seul rendez-vous en 2019 (**63 %** en 2018 et **62 %** en 2018)
- **+ 10 %** d'agents hommes reçus en entretien
- **- 14 %** d'agents titulaires reçus en entretien

Sur **155 agents** reçus, **74 %** sont des agents BIATSS (dont **46%** de catégorie A, **30%** de catégorie B, et **24 %** de catégorie C) et **26%** sont des enseignants (y compris les doctorants). En 2019 la population BIATSS reste majoritaire à faire appel à l'espace écoute, avec une augmentation de **6 points** des agents de catégorie A et une baisse de **6 points** des agents de catégorie B et C par rapport à 2018.

Répartition des agents reçus en entretien par structure d'affectation



*Services interuniversitaires incluent : Médiat Rhône Alpes, Centre de santé, Cellule retraite, SIUAPS, SID

*Services communs incluent : SUAPS et UGA Edition

Evolution du nombre d'agents par catégorie et par sexe

Type population	Catégorie	2019			2018		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants	A	14	15	29	8	30	38
Doctorants	A	4	7	11	2	2	4
BIATSS	A	15	38	53	11	44	55
	B	8	26	34	4	42	46
	C	2	26	28	7	28	35
Total		43	112	155	32	146	178

Le pourcentage des doctorants a augmenté passant de **2 %** en 2018 à **7 %** en 2019 de la population totale accueillis à l'espace écoute.

60 % des agents ayant sollicité l'espace écoute sont des agents de catégorie A toutes les populations confondues.

4.18. Prévention des risques psycho-sociaux

Adopté en 2016, le dispositif relatif à la prévention et à la lutte contre les risques psycho-sociaux (RPS) de l'UGA s'organise en 2 comités :

- 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 d'intervention qui étudie les alertes à leur arrivée et met en place les actions liées à des situations urgentes ou de tension

Les 2 comités travaillent en interaction et articulent leurs actions avec le CHSCT et le CT.

Le comité de prévention

En 2019, les travaux du comité d'intervention ont essentiellement porté sur :

- **Le projet de la charte du bon usage des temps de travail.** Elle rappelle les bonnes pratiques et celles à éviter sous la forme de 4 fiches : les mails, les réunions, la déconnexion et le respect des congés et horaires de travail.
- **Le pilotage du second questionnaire QVT.** Les résultats de cette enquête ont permis d'ajuster le plan d'action annexé à l'accord-cadre QVT signé en 2018 à l'UGA.

Le comité d'intervention

15 nouvelles alertes ont été recensées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019 (**2 fois** moins qu'un 2018).

5 ont été clôturées, **3** sont encore en veille et **7** en cours de traitement en 2020. Parmi ces alertes on comptabilise 14 alertes individuelles et 1 collective.

Une alerte nouvelle est une alerte recensée durant l'année civile.

Action médiation

1 médiation a été initiée. La médiation a vocation à permettre de re-normaliser la communication et les relations professionnelles entre les personnes.

Typologies des alertes*	Nombre d'alertes 2019	Nombre d'alertes 2018
Contenu du travail / tâches réalisées	4	7
Organisation du travail	10	1
Relations dans le travail	9	18
Management	5	13
Environnement physique	1	3
Environnement institutionnel	1	
Hors champ		1
TOTAL	30	43

* Une alerte peut recouvrir plusieurs typologies. Les alertes considérées comme hors champs par le comité d'intervention ne sont pas détaillées selon la typologie présentée. La typologie de classification des alertes à évoluer pour tenir compte des préconisations de classification de l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité).

4.19. Assistante sociale

Le service social est ouvert à tous les personnels de l'université : titulaires et contractuels des 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 de leurs questionnements ou difficultés rencontrées dans les domaines de la vie professionnelle ou privée.

330 personnes de l'UGA ont sollicité le service social en 2019 sachant que les personnes peuvent être reçues plusieurs fois en entretien individuel.

Motifs évoqués :

- Situation familiale : enfants / divorce / séparation / déménagement
- Accès aux droits : maladie / handicap
- Prestations familiales diverses
- Finances : état de la situation budgétaire / surendettement/ accompagnement au budget
- Problèmes de trop perçus paie / indemnités journalières
- Frais de santé importants : dentiste, lunettes

Les missions des assistantes sociales s'articulent autour de différents axes : un suivi individuel autour du dispositif logement HLM, des différentes prestations d'aides financières, du dispositif vacances SRIAS (Les sections régionales interministérielles d'action sociale) ainsi que des différentes prestations d'aides sociales. Le travail d'intervention collective est mis en place en parallèle afin de prévenir et d'informer les personnels sur des thématiques de la vie quotidienne.

Type d'aides	2019			2018		
	Nombre de commissions	Nombre de dossiers présentés	Nombre d'attributions	Nombre de commissions	Nombre de dossiers présentés	Nombre d'attributions
Les aides financières	12	101	93	13	104	97
Les prêts à taux zéro	8	17	16	5	7	7
Les demandes de logement	10	*	18	11	*	16

93 aides ont été attribuées pour un montant total de **41 134 €**. 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 **16 agents** ont vu leur dossier traité pour un montant total de **20 350 €**.

***101 agents** ayant un dossier logement en cours restent en attente d'un logement. Il s'agit du nombre de personnes inscrites pour un logement social depuis plusieurs années et qui continuent être en attente en 2019. (-44 agents par rapport à 2018).

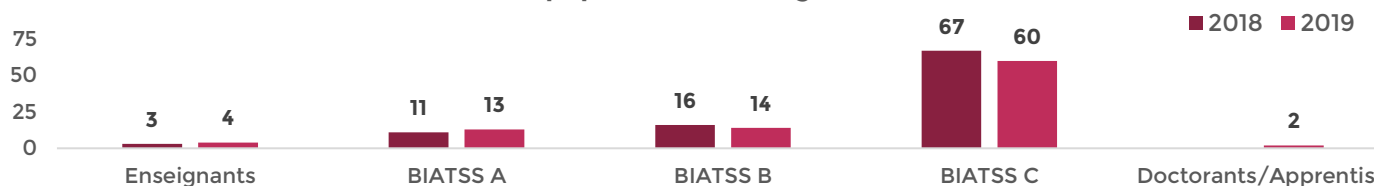
4.20. Répartition des agents bénéficiaires de prestations sociales

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.

Type de prestation	Enseignants	BIATSS A	BIATSS B	BIATSS C	Total 2019	Total 2018
Frais de séjours vacances	16	40	54	92	202	132
Périscolaire	10	27	45	72	154	150
Allocation aux parents d'enfants en situation de handicap (APEH)	14	11	8	10	43	43
Séjour pour enfant en situation de handicap						
Aide à l'installation suite à un évènement familial	1	1	1	2	5	4
Aides frais d'inscription à l'université		2			2	2
TOTAL	41	81	108	176	406	331

Le nombre des agents ayant bénéficié des aides des séjours vacances a augmenté de **+53 %** par rapport à 2018. On constate également l'augmentation du montant de ces aides, **+ 11 095,87 euros**. Ces augmentations s'expliquent par une meilleure communication envers les agents (journée des personnels, articles réguliers dans reliefs).

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



Les aides et les 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'assistante sociale et présentées de manière anonyme devant une commission d'aide.

4.21. Répartition des dépenses en prestations sociales

Prestations sociales directes	Montant 2019	Montant 2018
Frais de séjours vacances	47 388,9 €	36 293,0 €
Périscolaire	34 808,8 €	25 926,0 €
Séjour pour enfant en situation de handicap		
Allocation aux parents d'enfants en situation de handicap (APEH)	80 418,1 €	80 617,9 €
Aide à l'installation suite à un évènement familial	1 875,0 €	1 500,0 €
Aide aux frais d'inscription à l'université des enfants des personnels non boursiers	300,0 €	300,0 €
Aides exceptionnelles	41 134,2 €	40 223,6 €
Restauration	230 575,3 €	222 584,0 €
TOTAL	436 500,3 €	407 444,5 €

52,8 % du montant total de prestations est alloué à la restauration, **18,4 %** aux allocations aux parents d'enfants en situation de handicap (APEH) et **10,9 %** aux frais de séjours vacances. Même tendance est constatée en 2018.

L'UGA verse également une subvention de **459 040 €** (assurances comprises) au CAESUG (Comité d'Action et d'Entraide Sociales du CNRS grenoblois et des Universités de Grenoble) pour les différentes activités. Cette subvention lui permet d'organiser des activités sportives, culturelles, de loisirs intéressant les personnels et leurs ayants droit mais également d'assurer les salaires et les charges de fonctionnement.

Prestations sociales via le CAESUG	Nombre de dossiers pris en charge 2019	Coût total	Subvention CAESUG*	Part famille	Participation établissement**	Nombre de dossiers pris en charge 2018
Séjours vacances	186	220 329 €	90 370 €	120 638 €	9 321 €	183
Activités enfance (colonies, séjours linguistiques, activités de loisirs...)	1010	213 673 €	94 320 €	114 477 €	4 877 €	1 098

Les **186 dossiers** "séjours vacances" recouvrent **657 bénéficiaires**.

Sur les **1010 dossiers** "activités enfance" il y a **869 dossiers** relatifs à des loisirs sans hébergement (centre de loisirs GUC, ski, voile...) et **141** dossiers de colonies.

Prestations sociales via le CAESUG	Nombre de bénéficiaires	Coût total	Subvention CAESUG*	Part famille	Participation établissement***	Nombre de bénéficiaires 2018
Activités adulte (sport)	1946	127 292 €	32 402 €	94 891 €		1 825
Activités adulte (culture)	666	23 663 €	6 916 €	16 747 €		551

*Subvention CAESUG : il s'agit du financement de la part de l'UGA conformément à la convention passée avec le CAESUG et les autres établissements signataires.

**Participation établissement : il s'agit de la subvention administrative de l'UGA versée directement à l'agent.

*** Il n'y a pas de participation de l'établissement concernant les activités adultes dans la mesure où aucune prestation interministérielle n'existe pour ces activités.

4.22. Transport

1 888 agents ayant déposé un dossier ont pu obtenir un remboursement (soit **31%** de l'effectif UGA), ce qui représente une croissance de 2,7% par rapport à 2018. L'ensemble de ses remboursements s'élève à 469 333€, soit une moyenne de **249 €** remboursés par agent.

4.23. 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. En 2019, l'UGA a versé **1** capital à **1** ayant droit (montant forfaitaire de **13 844 €** par agent).

En 2019 l'UGA a également soutenu les familles des agents contractuels décédés à hauteur de **5 800 €**.

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

Au 31 décembre 2019, **249** agents sont reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Sont comptabilisés les agents qui ont fait valoir leurs droits auprès de l'établissement et ayant leur situation à jour au 31/12/2019.

Sont reconnus comme agents BOE, les agents répondant aux conditions prévues dans les articles L.5212.13 et L.5212-15 du code du travail et l'ancien article L.323-5 du code du travail.

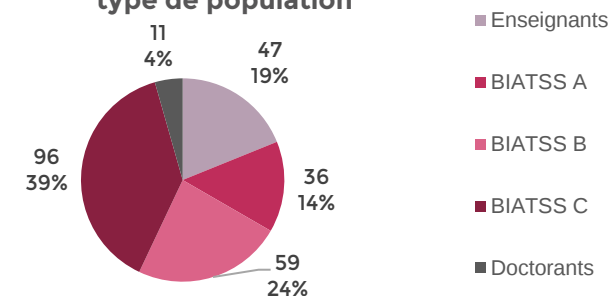
Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	2019	2018
Titulaires de l'allocation adulte handicapé	3	3
Bénéficiaires de l'allocation temporaire d'invalidité	15	17
Titulaires d'un emploi réservé défense		
Titulaires d'une carte d'invalidité	10	8
Titulaires d'une pension d'invalidité	10	6
Agents reclassés	2	2
Titulaires d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)	209	198
TOTAL	249	234

83,9 % des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont titulaires d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) (**+6,0 %** par rapport à 2018).

🌸 Nombre d'agents reconnus BOE par type de population

Type de population	Catégorie	2019	2018
Enseignants	A	47	42
BIATSS	A	36	27
	B	59	51
	C	96	102
Doctorants	A	11	12
TOTAL		249	234

Répartition des agents reconnus BOE par type de population

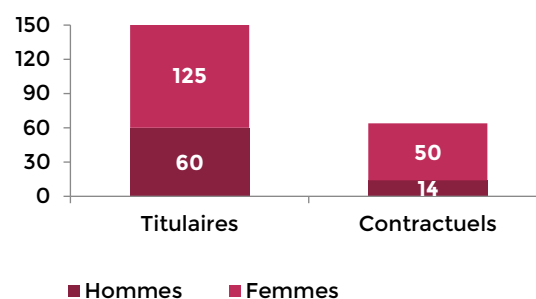


61,4 % des agents reconnus BOE sont de catégorie A et B. Seuls les agents de catégorie C (-6) et les doctorants (-1) enregistrent une baisse de BOE en 2019.

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

74,3% des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des titulaires

Répartition des agents reconnus BOE par statut et par sexe



4.25. Les recrutements BOE ♀

8 agents ont été recrutés en 2019 dans le cadre de recrutements spécifiques aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Recrutements spécifiques BOE		Hommes	Femmes	Total 2019	Total 2018
Enseignants			1	1	2
Doctorants			1	1	2
BIATSS	A		1	1	1
	B		1	1	1
	C		4	4	3
TOTAL		0	8	8	9

Recrutements non réservés		Hommes	Femmes	Total 2019	Total 2018
Enseignants		1	1	2	1
Doctorants			1	1	4
BIATSS	A	1	4	5	2
	B		2	2	2
	C				3
Apprentis					3
Total		2	8	10	15

4.26. Taux d'emploi des personnels BOE

L'effectif total des agents pris en compte pour le calcul du taux d'emploi des personnels BOE est différent de l'effectif social.

L'effectif comprend tous les agents en activité rémunérés occupant un poste au 31 décembre 2019 conformément à la déclaration à la FIPHFP (Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). 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. Le **taux d'emploi direct** est la part des travailleurs en situation de handicap dans l'effectif de l'établissement avec pour les apprentis en situation de handicap une obligation d'être en poste au moins 6 mois dans les 12 derniers mois.

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.

Il s'agit de dépenses qui n'ont pas fait l'objet d'une demande d'aide au FIPHFP qui comprennent les travaux d'aménagement proportionnés à la part des personnels utilisant le bâtiment, la part "travail" des achats auprès des entreprises adaptées (EA) et des établissements et services d'aide par le travail (ESAT), les transports adaptés pour les personnes en situation de handicap reconnus).

Taux d'emploi	31 décembre 2019	31 décembre 2018
Direct	4,21%	4,10%
Indirect	4,48%	4,54%

Une partie de demandes de reconnaissance de 2019 qui sont en cours d'instruction à la MDA (Maison Départementale de l'Autonomie) n'ont pas été comptabilisées dans le nombre des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi et dans le calcul du taux d'emploi direct et indirect. Cela a comme impact la stagnation des 2 taux. La stagnation du taux d'emploi indirect peut s'expliquer également par les modifications du FIPHFP concernant le calcul des dépenses déductibles. Les dépenses déductibles incluent dorénavant les dépenses de mains d'œuvre auprès des entreprises adaptées et des établissements et service d'aide par le travail (ESAT), les dépenses de travaux et d'aménagement pour les personnes en situation de handicap ou inaptes à l'exercice de leurs fonctions reconnus. Contrairement à 2018, en 2019 les dépenses de travaux sont proratisées à la part des personnels utilisant les bâtiments. (Exemple : si on dépense 100€ de travaux pour un bâtiment utilisé à 20% par des personnels et à 80% par des étudiants, nous ne déclarerons que 20€ de travaux. En revanche en 2018, on déclarait 100 euros)

4.27. Aménagements spécifiques*

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

104 aménagements ont été mis en place au cours de l'année 2019, **29,6 %** pour **des agents contractuels** et **70,4 %** pour **des agents titulaires**.

97,2 % de ces aménagements ont été mis en place pour des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (soit **+4,9** points par rapport à 2018).

Nature des aménagements pour les agents	Nombre d'agents concernés 2019	Montants dépensés 2019	Nombre d'agents concernés 2018	Montants dépensés 2018
Accompagnements et tutorat des apprentis BOE	4	5 230 €	2	7 407 €
Interprétariats**	4	667 €	3	433 €
Etudes de poste de travail	1	1 493 €	1	1 045 €
Formations	1	243 €	1	1 020 €
Travaux d'aménagement				
Aménagements matériels (sur le poste de travail et de télétravail)	44	32 210 €	41	27 915 €
Appareillage auditif	7	14 375 €	9	16 231 €
Soutien médico-psychologique pour une personne dont le handicap ne peut être techniquement compensé	1	1 650 €		
Bilan de compétences – Bilan professionnel	1	2 388 €		
Fauteuil roulant	1	3 873 €	1	3 187 €
Transports	8	73 193 €	12	140 348 €
TOTAL	72	135 320	70	197 585

*Un agent peut avoir bénéficié d'un ou plusieurs aménagements durant la période, il ne sera comptabilisé qu'une seule fois.

** Interprétariats : LSF->langue des signes française.

Tous comme en 2018 les principaux postes de dépenses sont **les transports (54,1 %)**, les aménagements matériels (23,8 %) et les appareillages auditifs (10,6 %).

Nature des aménagements pour des actions	Nombre d'actions concernées 2019	Montants dépensés 2019	Nombre d'actions concernées 2018	Montants dépensés 2018
Autres dépenses pour la communication***	3	15 980 €	2	9 001 €

*** Les dépenses de communication sont les dépenses liées à la production d'outils de sensibilisation (exemple : plaquettes, affiches, journée de personnels, animations etc.). Les dépenses peuvent être prises en charge par le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique) et par l'université.

En 2019, le FIPHFP a financé **64,25 %** des dépenses d'aménagement de l'université, soit **97 211 €**.

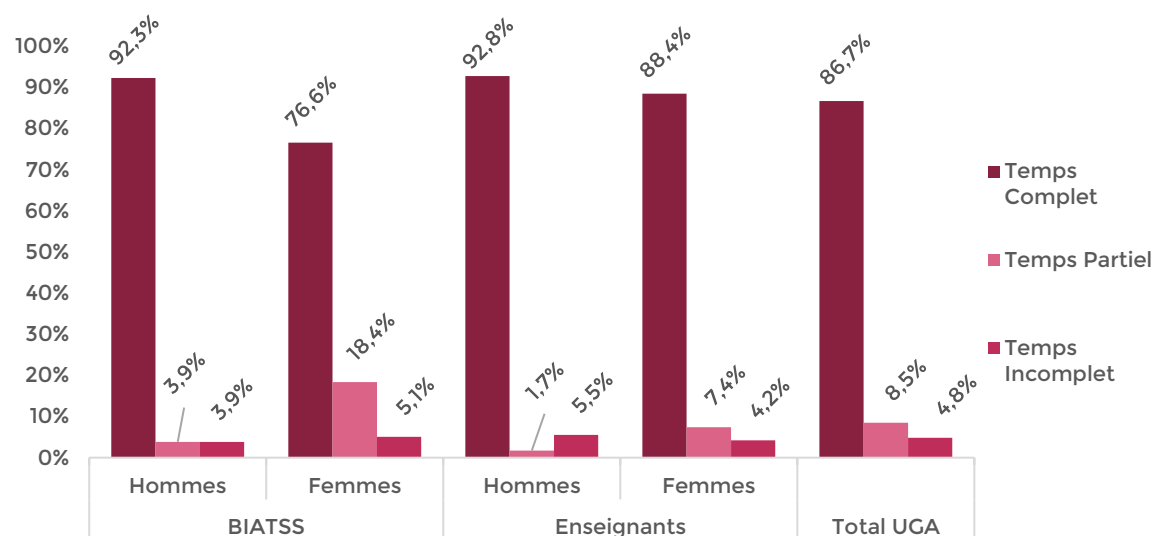
4.28. Organisation du travail ♀

🌿 Répartition des agents à temps partiel par catégorie, corps/type de contrat et par quotité

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. Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent qui peut décider de reprendre son activité à 100%. Il peut être de droit ou sur demande.

Le temps incomplet est un temps de travail choisi par l'établissement en fonction de ses besoins.

Répartition des agents à temps complet, temps partiel et temps incomplet par type de population et par sexe



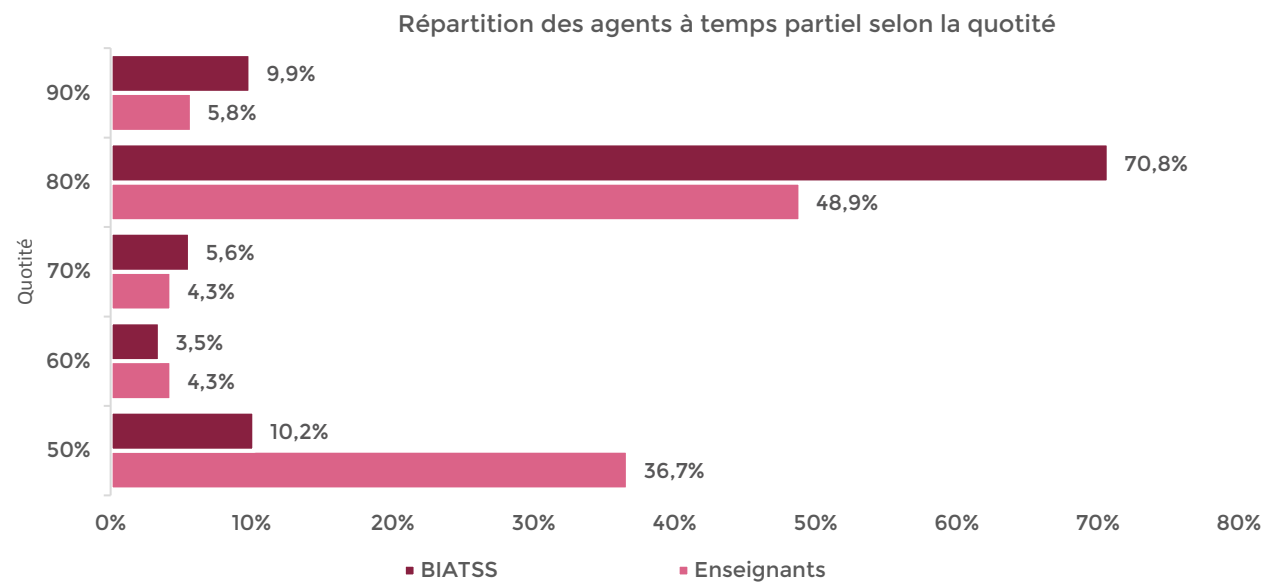
8,5% des personnels UGA, soit **512** agents, travaillent à temps partiel parmi lesquels près de **87%** sont des femmes. Un peu moins de deux tiers de ces temps partiels sont des personnels BIATSS titulaires (**64,2%**).

9% du personnel à temps partiel est contractuel.

Après un recul de 5,6% observé en 2018, le nombre de personnes à temps partiel croît de nouveau de 6,1%.

288 contractuels à temps incomplet sont recensés à l'université au 31/12/2019, ce qui représente presque **13,6%** des effectifs d'agents non-titulaires. **43%** d'entre eux sont des BIATSS pour **57%** d'enseignants. Cet effectif reste stable par rapport à l'année précédente.

			50%		60%		70%		80%		90%		Total 2019
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Titulaires	A		1	5		2		6	9	53	2	10	88
	B			8		2		2	10	63	2	10	97
	C		4	16	2	5		11	2	95	2	6	143
TOTAL Titulaires BIATSS			5	29	2	9		19	21	211	6	26	328
Contractuels	Permanent	A		1		1			1	7		1	11
		B						2		5		2	9
		C		2						10			12
	Temporaire	A		1		1			1	3		2	8
		B								3			3
		C								2			2
TOTAL Contractuels BIATSS				4		2		2	2	30		5	45
TOTAL BIATSS			5	33	2	11	0	21	23	241	6	31	373
Titulaires	Enseignants Chercheurs		2	6		1		3	13	34	1	7	67
	Enseignants HU						1						1
	Enseignants 1er degré		1	6									7
	Enseignants 2nd degré		7	27	2	3		1	5	16			61
	Information Orientation Education.			2									2
TOTAL Titulaires Enseignants			10	41	2	4	1	4	18	50	1	7	138
Contractuels	Permanent							1					1
	Temporaire												0
TOTAL Contractuels Enseignants								1					1
TOTAL Enseignants			10	41	2	4	1	5	18	50	1	7	139
TOTAL UGA			15	74	4	15	1	26	41	291	7	38	512



70% des agents à temps partiels sont des BIATSS. Parmi eux, la quotité de travail la plus fréquente est **80%** (264 agents soit **51,6%** de toute la population des agents à temps partiels).

En 2018, les temps partiels enseignants se répartissaient principalement à parts égales entre deux quotité de travail: 50% et 80%. En 2019, la part des enseignants à 80% a augmenté avec un effectif passant de 55 à 68 personnes.

4.29. Compte Epargne Temps (CET) ♂

Le compte épargne-temps (CET) permet à un agent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées. Les conditions d'utilisation des droits acquis par l'agent sont précisées par la convention ou l'accord prévoyant l'ouverture du CET.

Le CET est un dispositif qui permet que soient versés, une fois par an, et au plus tard le 31 décembre, les jours de congés annuels non pris au cours de l'année universitaire de référence.

Au 31/12/2018, **812** Comptes Epargne Temps sont ouverts à l'UGA soit un stock de **12 199** jours.

67 CET ont été ouverts dans le cadre de la campagne 2019.

	Hommes	Femmes	TOTAL 2019	TOTAL 2018
Nombre total d'agents ayant un CET ouvert au 31/12/2019	271	541	812	752
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET lors de la campagne 2019	24	43	67	75
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET par le report de congés annuels non consommés	116	225	341	353
Nombre d'agents ayant exercé leur droit d'option sous forme de congés	29	74	103	95

707 jours ont été utilisés sous forme de congés. Ce nombre conséquent s'explique par le départ à la retraite de plusieurs agents ayant soldé leur compte pour bénéficier d'un départ anticipé. Les départs en mutation sont également une cause non négligeable de l'importance du nombre de jours de CET utilisés en 2019.

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

4.30. Télétravail

Après une expérimentation en 2017/2018, le déploiement a été lancé auprès de l'ensemble de la population BIATSS lors de la rentrée 2018. Le télétravail peut s'effectuer sur 0,5 ou 1 jour à cadence hebdomadaire, bi-mensuelle ou mensuelle. Par dérogation 1,5 ou 2 jours peuvent être mis en place. La mise à disposition d'un ordinateur portable professionnel reste un pré-requis indispensable pour des questions de sécurité informatique. Les nouveaux télétravailleurs-euses se voient proposer une formation d'utilisation de l'informatique à distance et d'ergonomie. Chaque direction de structure a été invitée à déterminer le modèle organisationnel du télétravail pour ensuite étudier les demandes de télétravail.

TITULAIRES								Total 2018
Catégorie	DGD	Composantes	Structures de recherche	Services Inter-universitaires	COMUE*	Total	% par rapport à l'effectif de la catégorie	
A	60	18	22	12	2	114	20,7%	84
B	56	22	7	3	2	90	17,5%	50
C	23	23	12		2	60	9,6%	33
TOTAL	139	63	41	15	6	264	15,6%	167

CONTRACTUELS								Total 2018
Catégorie	DGD	Composantes	Structures de recherche	Services Inter-universitaires	COMUE*	Total	% par rapport à l'effectif de la catégorie	
A	36	8	8	3		55	5,9%	26
B	11	4	4	2	2	23	6,3%	12
C	4	2	2	1	1	10	1,4%	5
TOTAL	51	14	14	6	3	88	4,7%	43

* Agents UGA mis à disposition de la COMUE

Le nombre d'agents contractuels ayant bénéficié du télétravail a doublé en 2019 passant de **43** agents en 2018 à **88** agents en 2019. Cette évolution concerne toutes les catégories.

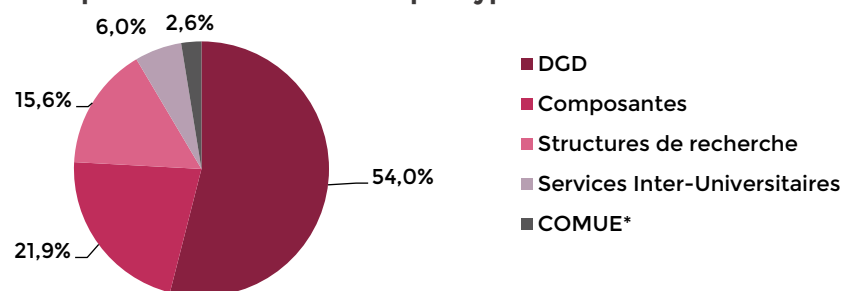
	Hommes	Femmes	% par rapport à l'effectif établissement
Titulaires	62	202	9,80%
Contractuels	15	73	4,4%
TOTAL	77	275	7,90%

Le nombre de femmes en télétravail a presque doublé (de **38** en 2018 à **73** en 2019), tandis que celui des hommes contractuels a triplé (**5** en 2018 à **15** en 2019).

Sur **264 agents** en télétravail, **48 %** d'agents ont été en télétravail **1** jour par semaine.

Modalités de télétravail	Titulaires	Contractuels
0,5 jour/semaine	97	29
1 jour/semaine	128	48
1,5 jours/semaine	12	4
2 jours/semaine	12	4
0,5 jour bi-mensuel	7	1
1 jour bi-mensuel	6	2
1 jour mensuel	2	
TOTAL	264	88

Répartition des demandes par type de structure



Depuis 3 ans le nombre de télétravailleurs-euses a augmenté constamment, pour 2019/2020 on recense **352 agents** en situation de télétravail (dont **22** sur préconisation médicale). Un tiers-lieu a pu être autorisé pour un agent n'ayant pas de connexion internet à domicile (accueil au sein d'une Mairie à titre gracieux). Bien que plus de la moitié des agents soient affectés en DGD (**54%** des télétravailleurs-euses) on note une augmentation en composante (**77** télétravailleurs-euses en 2019, **37** en 2018). En 2019, le télétravail dit ponctuel sur préconisation de l'administration a pu être mis en œuvre (ex. grève, intempérie).

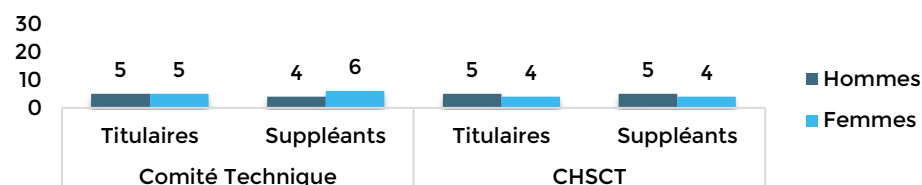


—
DIALOGUE SOCIAL

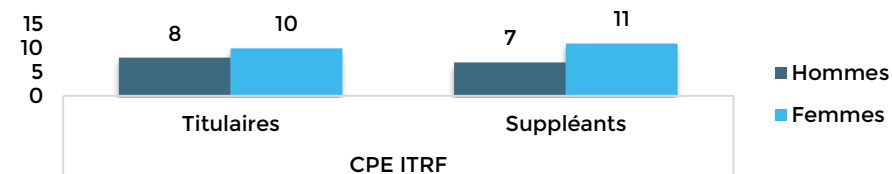
5. Dialogue social

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

Répartition des représentants du personnel au CT et CHSCT



Répartition des représentants du personnel à la CPE des ITRF



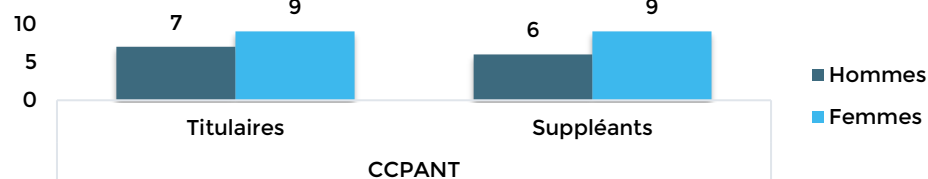
Répartition des représentants du personnel à la CPE des BIB



Répartition des représentants du personnel à la CPE des AENES



Répartition des représentants du personnels à la CCPANT



5.2. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel

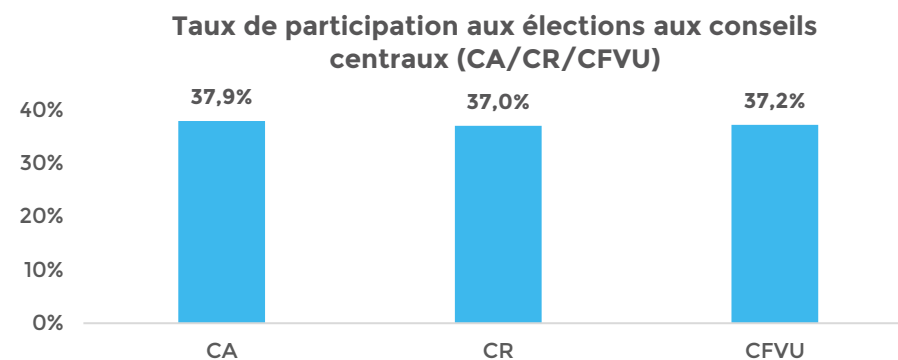
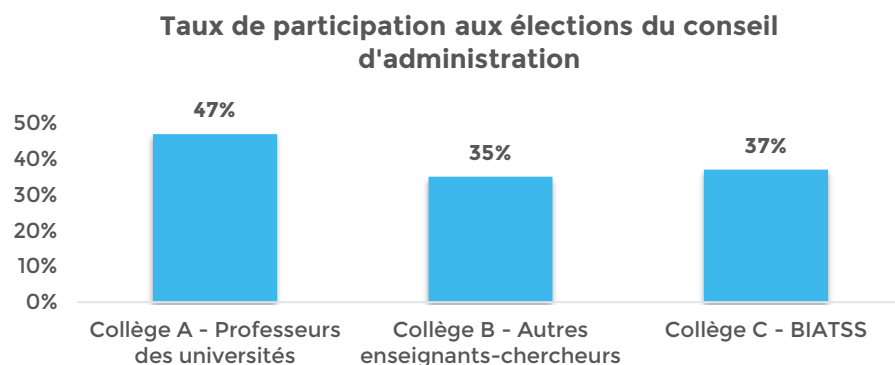
Instances		2019	2018
Comité technique		15	12
CHSCT		14	7
CPE	Groupe I ITRF	10	11
	Groupe II AENES	5	6
	Groupe III BIB	2	2
TOTAL CPE		17	19
CCPANT		7	7

Le nombre de réunions CT a augmenté en raison notamment de la mise en place de l'Université Intégrée. CHSCT a organisé 2 réunions extraordinaires, 2 réunions communes CHSCT UGA/CT COMMUE, 1 réunion commune CHSCT UGA / CT UGA.

5.3. Taux de participation aux élections par instance en 2019

Données générales

L'année 2019 a été une année chargée en élections pour l'Université Grenoble Alpes. Outre les scrutins nationaux (CNESER, CNU, CNAP), des scrutins locaux : élections aux Conseils centraux de l'Université Intégrée (CA, CFVU, CR), élections partielles à la CCPANT, à la CPE, et aux conseils de 10 composantes ont été organisés.



***Taux de participation** : Nombre de votants/Nombre d'électeurs inscrits.

🏛 Conseil d'administration (CA)

Collèges	Sièges à pourvoir	Nombre d'électeurs inscrits	Nombre de votants	Taux de participation (votants/inscrits) en %	Nombre de bulletins blancs ou nuls	Nombre de suffrages valablement exprimés	Nombre de listes présentées
Collège A - Professeurs des universités	8	1 265	595	47%	15	580	3
Collège B - Autres enseignants-chercheurs	8	2 796	981	35%	17	964	3
Collège C - BIATSS	6	4 554	1 690	37%	50	1 640	4

🏛 Commission de la recherche (CR)

Collèges	Secteurs	Sièges à pourvoir	Nombre d'électeurs inscrits	Nombre de votants	Taux de participation (votants/inscrits) en %	Nombre de bulletins blancs ou nuls	Nombre de suffrages valablement exprimés	Nombre de listes présentées
Collège A - Professeurs des universités	Secteur DEG	3	90	55	61%	3	52	2
	Secteurs DS	2	210	75	36%	3	72	2
	Secteurs LSHS	3	139	76	55%	3	73	2
	Secteurs ST	7	808	387	48%	12	375	3
Collège B - Autres enseignants-chercheurs	Secteur DEG	2	261	131	50%	7	124	4
	Secteurs DS	2	233	57	24%	9	48	2
	Secteurs LSHS	4	739	262	35%	7	255	3
	Secteurs ST	7	1 563	460	29%	5	455	3
Collège C - BIATSS		5	4 561	1 681	37%	59	1 622	4

Le taux de participation le plus important à la Commission de la Recherche est constatée au niveau des PR (**48%**), suivi par les BIATSS (**37%**) et les MCF (**33%**).

Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)

Collèges	Secteurs	Sièges à pourvoir	Nombre d'électeurs inscrits	Nombre de votants	Taux de participation (votants/inscrits) en %	Nombre de bulletins blancs ou nuls	Nombre de suffrages valablement exprimés	Nombre de listes présentées
Collège A - Professeurs des universités	Secteur DEG	1	90	54	60%	4	50	1
	Secteurs DS	2	210	72	34%	11	61	1
	Secteurs LSHS	2	139	74	53%	3	71	2
	Secteurs ST	4	801	384	48%	4	380	3
Collège B - Autres enseignants-chercheurs	Secteur DEG	1	261	132	51%	5	127	4
	Secteurs DS	1	233	55	24%	7	48	1
	Secteurs LSHS	3	738	270	37%	6	264	3
	Secteurs ST	4	1 573	466	30%	8	458	3
Collège C - BIATSS		6	4 545	1 688	37%	80	1 608	4

Le taux de participation le plus important à la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire est constatée au niveau des PR (**47%**), suivi par les MCF et BIATSS (**37%**).

DEG: Disciplines juridiques, économiques et de gestion

DS: Disciplines de santé

LSHS: Lettres et sciences humaines et sociales

ST: Sciences et technologies

Conseil national des astronomes et physiciens (CNAF)

83 agents UGA ont participé aux élections au CNAF (Conseil national des astronomes et physiciens). Étant donné qu'il s'agit d'un scrutin national, l'université n'a pas les données en lien avec cette élection.

❁ Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER)

Collèges	Sièges à pourvoir*	Nombre d'électeurs inscrits	Nombre de votants	Taux de participation (votants/inscrits) en %	Nombre de bulletins blancs ou nuls	Nombre de suffrages valablement exprimés	Nombre de listes présentées
Collège 1 - Professeurs et personnels assimilés		568	63	11%	0	63	7
Collège 2- Autres enseignants-chercheurs		1 532	211	14%	8	203	9
Collège 3 - Personnels scientifiques des bibliothèques		21	14	67%	0	14	5
Collège 4 - Personnels administratifs, ouvriers et de service		2 521	429	17%	6	423	7

*Il s'agit des résultats locaux au niveau de l'UGA alors que le CNESER est une instance ministérielle. L'université n'a pas les données concernant les sièges à pourvoir.

❁ Conseil national des universités (CNU)*

Collèges	Nombre d'électeurs inscrits à l'UGA	Nombre d'élus à l'UGA
Collège A - Professeurs des universités et assimilés	490	29
Collège B - Maîtres de conférence et assimilés	1 032	41

*S'agissant d'un scrutin national, l'université n'a pas le détail de la participation à ces élections.

Au total, l'Université Grenoble Alpes compte 70 élus au CNU : **29** collège A et **41** collège B.

5.4. Mise en œuvre du dialogue social

	2019	2018
Nombre de reconvoctions du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel	1	0
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local	806	308
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)*	4,42	4,49
Nombre d'accords négociés	0	4

*Nombre d'ETP est calculé par année universitaire 2019/2020. Il s'agit d'un contingent national notifié par le ministère et repartis par les organisations syndicales.

Le nombre de jours de grève est en grande augmentation par rapport à 2018 car c'est une année marquée par divers mouvements de contestation liés notamment à la réforme des retraites, la réforme du Lycée-BAC-parcoursup, la défense du pouvoir d'achat, la loi pluriannuelle de programmation de la recherche (LPPR).

Nature des accords négociés en 2019

Aucun accord n'a été initié en 2019.



ANNEXES



Table des matières

Sommaire	3
Préambule	6
• Ecriture égalitaire • Sexuation des données	6
1. Effectifs	12
1.1. Effectif social de l'UGA au 31 décembre 2019	12
1.2. Périmètre	13
• Composition des effectifs UGA	13
1.3. Répartition des effectifs en ETP, en effectif physique et en pourcentage par population au 31 décembre 2019	14
• Effectif en activité réparti 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) • Effectif en activité réparti par type de population, par catégorie et par sexe (dont doctorants) • Répartition des agents contractuels par type de contrat • Focus : Effectif des collaborateurs experts (dont chercheurs) • Effectif enseignant : données générales (hors doctorants) • Effectif des enseignants titulaires par type de population et par corps • Effectif des enseignants contractuels par type de population et par type de contrat • Effectifs des enseignants-chercheurs et enseignants Hospitalo-Universitaires titulaires par section CNU et groupe disciplinaire • Répartition détaillée des effectifs des enseignants-chercheurs par section CNU et groupe disciplinaire • Répartition détaillée des effectifs des enseignants Hospitalo-Universitaires par section CNU et groupe disciplinaire • Effectif des enseignants du second degré titulaire par discipline • Effectif BIATSS titulaires par filière, par catégorie et par corps • Effectif BIATSS contractuels par type de contrat, catégorie et corps • Effectif en Equivalent Temps Plein (ETP) par type de population, catégorie et type de structure (hors doctorants) • Répartition des effectifs par lieu de résidence	14
1.4. Focus sur les effectifs des apprentis contractuels	45

• Contrats d'apprentissage du 1 ^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019	45
• Répartition des apprentis par niveau de diplôme préparé et par famille professionnelle.....	45
1.5. Focus sur les effectifs des doctorants contractuels au 31 décembre 2019 ¶	46
• Répartition des doctorants contractuels ayant effectué des vacations d'enseignement par composante de service	47
• Répartition des doctorants contractuels par pôle et par sexe	48
• Répartition des doctorants contractuels par pôle et par type de financement	49
1.6. Répartition des emplois supérieurs et dirigeants ¶	50
1.7. Répartition des vacataires d'enseignement	51
• Répartition par composante des vacataires d'enseignement selon le nombre d'heures d'enseignement effectuées.....	52
1.8. Contrats étudiants ¶	53
• Contrats étudiants du 1 ^{er} septembre 2018 au 31 août 2019	53
• Répartition des étudiants en contrat par structure d'affectation et par sexe	53
• Masse salariale allouée aux emplois étudiants	53
• Répartition des étudiants en contrat par type d'activité et par sexe	54
1.9. Pyramides des âges ¶	55
• Notions.....	55
• Pyramide des âges de l'ensemble de la population UGA en activité au 31 décembre 2019.....	55
• Pyramide des âges de la population BIATSS en activité au 31 décembre 2019.....	56
• Pyramide des âges de la population enseignante en activité au 31 décembre 2019	56
• Pyramide des âges des agents BIATSS de catégorie A en activité au 31 décembre 2019	57
• Pyramide des âges des agents BIATSS de catégorie B en activité au 31 décembre 2019	57
• Pyramide des âges des agents BIATSS de catégorie C en activité au 31 décembre 2019.....	58
• Pyramide des âges de la population UGA en activité au 31 décembre 2019 par statut	59
• Pyramide des âges des professeurs des universités (PR) et professeurs des universités praticiens hospitaliers (PUPH) titulaires en activité au 31 décembre 2019	60
• Pyramide des âges des maîtres de conférences des universités (MCF) et des maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers (MCUPH) titulaires en activité au 31 décembre 2019..	60
• Pyramide des âges des enseignants du second degré titulaires en activité au 31 décembre 2019.....	61
1.10. Projection des pyramides des âges dans 5 ans	62
• Proportion d'agents titulaires qui auront 62 ans et plus dans les 5 ans à venir	62

• Répartition par année du nombre de nouveaux agents titulaires atteignant l'âge de 62 ans	62
2. Emplois et masse salariale	66
2.1. Plafond d'emplois 2019 voté à la suite du dernier budget rectificatif	66
2.2. Répartition de la consommation des emplois par population	67
2.3. Répartition de la masse salariale par population	68
2.4. Rémunérations indiciaires mensuelles brutes moyennes ♂.....	69
• Enseignants	69
• BIATSS	70
2.5. Rémunération par tranche ♂	71
2.6. Régime indemnitaire de grade des personnels BIATSS ♂	72
• Titulaires	72
• Contractuels	72
2.7. Primes versées aux personnels enseignants ♂	73
2.8. Primes versées aux personnels BIATSS ♂	74
• Prime d'intérim (PI)	74
• Prime hygiène et sécurité (PHS)	74
3. Carrière et évolution	78
3.1. Répartition des candidats aux concours ♂	78
• Concours BIATSS	78
• Concours Enseignants-Chercheurs (dont HU)	80
• Recrutement d'enseignants du 2nd degré	81
• Répartition par grande section et par sexe	81
• Répartition par grande discipline et par sexe	83
3.2. Endo-recrutement concours	84
• Concours BIATSS	84
• Concours enseignants-chercheurs	85
3.3. Composition de jurys ♂	86

• Jury concours ITRF par BAP (Catégorie A) *	86
• Jurys concours enseignants-chercheurs (comités de sélection)	87
3.4. Passage en CDI	87
3.5. Promotions BIATSS	88
• Changement de corps des personnels BIATSS par liste d'aptitude	88
• Avancement de grade des personnels BIATSS au tableau d'avancement	91
• Avancement de grade des personnels BIATSS par examen professionnel	94
3.6. Promotions enseignants	95
• Changement de corps des enseignants des premier et second degrés par liste d'aptitude	95
• Avancement de grade des enseignants des premier et second degrés au tableau d'avancement	95
• Avancement de grade des enseignants-chercheurs au tableau d'avancement	96
• Avancement des enseignants-chercheurs par grade et par groupes disciplinaires*	98
3.7. Arrivées	101
• Arrivées d'agents titulaires	101
• Arrivées d'agents contractuels (hors vacataires administratifs et contrats étudiants)*	101
3.8. Départs	104
• Départs définitifs d'agents titulaires	104
• Départs temporaires d'agents titulaires	104
• Départs d'agents contractuels (hors vacataires administratifs et contrats étudiants)*	105
3.9. Nombre d'agents titulaires partis à la retraite en 2019 et âge moyen de départ à la retraite	107
3.10. Mobilité interne	108
• Personnels BIATSS	108
• Mobilité des enseignants	110
3.11. Nombre de postes publiés par la BIEP	112
3.12. Répartition des journées de formation	113
• Nombre de jours de formation par population et par sexe	113
• Nombre moyen de jours de formation par population et par sexe	113

3.13. Répartition des stagiaires présents et taux de présence	115
3.14. Départ en formation ☞	116
• Répartition des départs en formation	116
• Taux de départ en formation.....	117
3.15. Nombre de sessions de formation suivies par agent formé	117
3.16. Formations liées à la prévention des risques professionnels ☞	118
3.17. Répartition des dépenses en formation	119
3.18. Nombre de jours de congé de formation ☞	120
3.19. Nombre de formations assurées par des personnels UGA*	120
3.20. Formations assurées par la Direction d'Appui à la Pédagogie et à l'Innovation (DAPI) ☞	121
• Répartition des journées de formation.....	121
• Taux de présence par axe	122
• Départ en formation.....	122
3.21. Bilan des journées de formation ☞	123
• Répartition des journées de formation et taux de présence	123
• Taux de départ en formation*	124
3.22. Répartition des agents suivis par l'espace accompagnement des parcours professionnels par type de population, par catégorie et par sexe ☞	125
3.23. Nature des demandes des rendez-vous EAPP	126
• BIATSS et Enseignants	126
3.24. Bilan des entretiens professionnels annuels des personnels BIATSS	127
4. Santé et qualité de vie au travail	132
4.1. Absences et congés : Répartition des congés par type de population et par statut*☞	132
• BIATSS titulaires.....	133
• BIATSS contractuels	134
• Enseignants titulaires.....	135
• Enseignants contractuels	136
• Doctorants	137
4.2. Taux d'absentéisme pour absences compressibles*	138
4.3. Nombre de jours d'arrêts rapporté à l'effectif total en ETP ☞	139

4.4. Répartition des congés de maladie ordinaire des agents BIATSS ♂	140
• Répartition des agents BIATSS titulaires ayant eu au moins 1 arrêt maladie par catégorie.....	140
• Répartition des agents BIATSS contractuels ayant eu au moins 1 arrêt maladie par catégorie.....	140
• Évolution du nombre de jours d'arrêts et de la durée moyenne de ces arrêts.....	141
4.5. Fréquence et durée des congés de maladie ordinaire des agents BIATSS	141
• Répartition du nombre de jours de congés de maladie ordinaire par tranches d'âge.....	141
• Répartition du nombre d'arrêts pour congés de maladie ordinaire par mois*.....	142
4.6. Répartition du nombre de congés de maladie ordinaire d'une durée inférieure ou égale à cinq jours par type de population et par statut	143
• Répartition des effectifs en temps partiel thérapeutique.....	144
4.7. Répartition des accidents de travail par typologie d'accidents ♂	145
• Répartition des agents victimes d'un accident par type de population, par catégorie et par type d'accidents.....	146
4.8. Répartition des accidents par population et par tranche d'âge	147
4.9. Taux de fréquence et taux de gravité des accidents de travail	148
4.10. Nombre d'accidents de travail par nature	149
4.11. Maladies professionnelles ♂	150
4.12. Taux de couverture des médecins de prévention auprès des personnels UGA	151
4.13. Nombre et typologie des visites réalisées	152
4.14. Typologie et nombre de visites spontanées à la demande des agents	153
4.15. Nombre d'agents de prévention	155
4.16. Actions menées par le CHSCT	155
4.17. Psychologue du travail et espace écoute ♂	156
• Espace écoute.....	156
4.18. Prévention des risques psycho-sociaux	158
• Le comité de prévention.....	158
• Le comité d'intervention	159
• Action médiation.....	159
4.19. Assistante sociale	160
4.20. Répartition des agents bénéficiaires de prestations sociales	161
4.21. Répartition des dépenses en prestations sociales	162



4.22. Transport.....	164
4.23. Capital décès	164
4.24. Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ♂	164
• Nombre d'agents reconnus BOE par type de population.....	165
• Nombre d'agents reconnus BOE par statut et par sexe	165
4.25. Les recrutements BOE ♂	166
4.26. Taux d'emploi des personnels BOE.....	167
4.27. Aménagements spécifiques*	168
• Dépenses réalisées au titre du handicap ou du maintien dans l'emploi	168
4.28. Organisation du travail ♂	170
• Répartition des agents à temps partiel par catégorie, corps/type de contrat et par quotité	170
4.29. Compte Epargne Temps (CET) ♂	173
4.30. Télétravail	174
5. Dialogue social	178
5.1. Répartition par sexe des représentants du personnel par type d'instance (CT, CHSCT, CPE et CCPANT) ♂.....	178
5.2. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel.....	179
5.3. Taux de participation aux élections par instance en 2019.....	180
• Données générales.....	180
• Conseil d'administration (CA).....	181
• Commission de la recherche (CR).....	181
• Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	182
• Conseil national des astronomes et physiciens (CNAP).....	182
• Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER).....	183
• Conseil national des universités (CNU)*	183
5.4. Mise en œuvre du dialogue social	184
• Nature des accords négociés en 2019.....	184
Table des matières	186
Lexique	193
Glossaire	196

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

ALLSHCS – Arts, Lettres, Langues, Sciences Humaines, Cognitives et Sociales

ANACT – Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

APAE – Attaché Principal d'Administration de l'État

APEH – Allocation aux Parents d'Enfant en situation de Handicap

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

ATER – Associé Temporaire d'Enseignement et de Recherche

ATRF – Adjoint Technique de Recherche et Formation

ATV – Agent Temporaire Vacataire

BAP – Branche d'Activité Professionnelle

BEP – Brevet d'Etude Professionnelle

BIATSS – Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé

BIBAS – Bibliothécaire Assistant Spécialisé

BIEP – Bourse Interministérielle de l'Emploi Public

BOE – Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

BTS – Brevet de Technicien Supérieur

CA – Conseil d'Administration

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

CAP – Certificat d'Aptitude Professionnelle

CBS – Chimie, Biologie, Santé

CCPANT – Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires

CDD – Contrat à Durée Déterminée

CDI – Contrat à Durée Indéterminée

CET – Compte Épargne Temps

CEV – Chargé d'Enseignement Vacataire

CFA – Centre de Formation pour Apprenti

CFVU – Commission de la Formation et de la Vie Universitaire

CHSCT – Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

CLD – Congé Longue Durée

CLM – Congé Longue Maladie

CMO – Congé de Maladie Ordinaire

CNAP – Conseil National des Astronomes et des Physiciens

CNESER – Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche

CNU – Conseil National des Universités

CPE – Conseiller Principal d'Éducation

CPE AENES – Commission Paritaire d'Établissement des personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

CPE BIB – Commission Paritaire d'Établissement des personnels de Bibliothèques

CPE ITRF – Commission Paritaire d'Établissement des personnels Ingénieurs, Techniciens, de Recherche et de Formation

CR – Commission de la recherche

CRCT – Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques

CT – Comité Technique

CTSSAE – Conseillers Techniques de Service Social des Administrations de l'Etat

CUI – Contrat Unique d'insertion

DAPI – Direction d'Appui à la Pédagogie et à l'Innovation

DEG – Discipline juridique, Economique et de Gestion

DGD – Direction Générale Déléguée

DGD FVU – Direction Générale Déléguée : Formation et Vie Universitaire

DGD RH – Direction Générale Déléguée : Ressources Humaines

DGD RTI – Direction Générale Déléguée : Relations Territoriales et Internationales

DS – Discipline de Santé

DUT – Diplôme Universitaire de Technologie

EA – Entreprises Adaptées

EAPP – Espace Accompagnement des Parcours Professionnels

EC – Enseignant-Chercheur

ENEPS – École Nationale de l'Enseignement Professionnel Supérieur

ENS – Écoles Normales Supérieures

EPE – Etablissement Public Expérimental

ESPE – Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation

ESAT – Etablissements et Service d'Aide par le Travail

ETP – Equivalent Temps Plein

ETPF – Equivalent Temps Plein Financé

ETPT – Equivalent Temps Plein Travaillé

FIPHFP – Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

GVT – Glissement Vieillessement Technicité

HU – Hospitalo-Universitaire

IAE – Institut d'Administration des Entreprises

IDEFI – Initiative D'Excellence en Formations Innovantes

IDEX – Initiative D'EXcellence

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

INRS – Institut National de Recherche et de Sécurité

INSPE – Institut National Supérieur de Professorat des Écoles

ITRF – Ingénieurs et Personnels Techniques de Recherche et de Formation

IUT – Institut Universitaire de Technologie

LABEX – LABoratoire d'excellence

LPPR – Loi Pluriannuelle de Programmation de la Recherche

LRU – Libertés et Responsabilités des Universités

LSF – Langue des Signes Française

LSHS – Lettres et Sciences Humaines et Sociales

MCF – Maître de Conférences

MCUPH – Maître de Conférences des Universités et Praticien Hospitalier

MDA – Maison Départemental de l'Autonomie

MED – Médecin

MESRI – Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation

MIAI – Multidisciplinary Institute in Artificial Intelligence

MSTIC – Mathématiques, Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication

ORE – Loi relative à l'Orientation et à la Réussite des Étudiants

PAGE – Physique des particules Astrophysique, Géosciences, Environnement et Écologie

PE – Professeur des écoles

PEDR – Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

PEM – Physique, Ingénierie, Matériaux

PHS – Prime Hygiène et Sécurité

PI – Prime d'Intérim

PLP – Professeur de Lycée Professionnel

PPCR – Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

PR – Professeur des Universités

PRAG – Professeur Agrégé de l'enseignement du second degré

PRCE – Professeur Certifié de l'enseignement du second degré

PRE – Plan de Retour à l'Équilibre

PRES – Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur

PSC1 – Prévention et Secours Civiques de niveau 1

PUPH – Professeur des Universités et Praticien Hospitalier

QVT – Qualité de Vie au Travail

RAFP – Retraite Additionnelle de la Fonction Publique

RI – Régime Indemnitare

RPS – Risques Psycho-Sociaux

RQTH – Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SAENES – Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

SES – Sciences Économiques et Sociales

SID – Service Interuniversitaire de Documentation

SIRH – Système d'Information des Ressources Humaines

SMP – Surveillance Médicale Particulière

SMQ – Surveillance Médicale Quinquennale

SRIAS – Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale

SS – Sciences Sociales

SSI – Système de Sécurité Incendie

SSIAP – Service de Sécurité Incendie, Assistance à Personnes

SST – Sauveteur Secouriste du Travail

ST – Sciences et Technologie

SVT – Sciences de la Vie et de la Terre

TD – Travaux Dirigés

TECH – Technicien

TP – Travaux Pratiques

TPT – Temps Partiel Thérapeutique

UGA – Université Grenoble Alpes

UFR – Unité de Formation et de Recherche

UFR ARSH – UFR ARTs & Sciences Humaines

UFR LLASIC – UFR Langage, Lettres Arts du Spectacle, Information et Communication

UFR SHS – UFR Sciences de l'Homme et de la Société

VP – Vice-Président

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.

ÂGE MÉDIAN : Âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux.

ÂGE 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.

ASSOCIÉ : À 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.

ATTACHÉ 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.

COLLABORATEUR EXPERT : Agent contractuel recruté sur une mission temporaire correspondant au développement d'un projet de recherche ou d'innovation.

CONGÉ 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.

CONGÉ 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.

CONGÉ 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.

CONGÉ LONGUE DURÉE : 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.

CONGÉ 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.

CONGÉ 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.

CONGÉ 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.

CONGÉ PATERNITÉ 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.

CONGÉ POUR RAISONS DE SANTÉ : Les congés pour maladie comprennent les congés de maladie ordinaire, les congés de longue maladie, les congés de longue durée et les congés de grave maladie.

CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES : 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.

CONGÉ POUR RECHERCHES OU CONVERSIONS THÉMATIQUES : Le CRCT permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois.

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU) : Organisme chargé des affectations des universitaires. Chaque universitaire est qualifié dans une section du CNU qui dépend de son domaine de recherche : informatique, économie,

histoire, etc.) et ne peut être recruté que sur un poste de cette section.

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.

DÉLÉGATION : La mise en délégation d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche à un autre est une position d'activité spécifique aux enseignants-chercheurs (Professeurs des universités et Maîtres de Conférences) qui leur permet de se consacrer uniquement à une activité de recherche. Pendant cette période, l'enseignant-chercheur délégué demeure employé par son établissement d'origine et est déchargé de tout ou partie de ses enseignements afin de se consacrer au projet de recherche qui aura été validé par les deux établissements.

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

DISPONIBILITÉ : 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.

DISPOSITION : La mise à disposition permet au fonctionnaire ou à l'agent contractuel de travailler hors de son administration d'origine sans rompre tout lien avec elle. Il reste dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, s'il est fonctionnaire, ou attaché à son emploi, s'il est contractuel, et continue à percevoir la rémunération correspondant à son emploi dans son administration d'origine.

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.

ÉQUIVALENT 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).

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN FINANCÉ (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.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLÉ (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.

INITIATIVES D'EXCELLENCE (IDEX) : L'IDEX est un appel à projets lancé par l'Agence nationale de la recherche (ANR) et le Commissariat général à l'investissement (CGI), dans le cadre du Programme Investissements d'Avenir. Il vise à identifier en France une dizaine de grandes universités, pôles d'excellence de rang mondial, au service de l'attractivité nationale et du rayonnement scientifique français dans le monde.

INITIATIVE D'EXCELLENCE EN FORMATIONS INNOVANTES

(IDEFI) : Label visant à soutenir des projets emblématiques et innovants dans l'enseignement supérieur. Il s'agit de valoriser l'innovation en matière de formation par le soutien d'un nombre limité d'initiatives ambitieuses, à la hauteur des standards internationaux. Les projets doivent préfigurer les formations universitaires du futur et promouvoir de nouvelles démarches de formation, de nouveaux contenus. Les innovations attendues se situent sur le plan de l'attractivité, de la pluridisciplinarité, de l'employabilité des étudiants, du lien avec la recherche, et de l'ingénierie de formation.

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

LABORATOIRES D'EXCELLENCE (LABEX) : Laboratoires ou groupement de laboratoires et d'équipes de personnel très qualifié, qui visent à favoriser l'émergence de projets scientifiques ambitieux et visibles à l'échelle internationale. Les labex ont également pour objectif d'encourager les meilleurs laboratoires français à renforcer leur potentiel scientifique en recrutant des chercheurs et en investissant dans des équipements innovants.

LECTEUR /MAÎTRE 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.

METRO (OU GRENOBLE-ALPES METROPOLE) : Collectivité territoriale constituée d'un ensemble de communes situées autour de Grenoble formant son agglomération. Les 49 communes qui font partie de la METRO sont : Bresson, Brié-et-Angonnes, Champ-sur-Drac, Champagnier, Claix, Corenc, Domène, Échirolles, Eybens, Fontaine, Fontanil-Cornillon (Le), Gières, Grenoble, Le Gua, Herbays, Jarrie, Meylan, Miribel-Lanchâtre, Mont-Saint-Martin, Montchaboud, Murianette, Notre-Dame-de-Commiers, Notre-Dame-de-Mésage, Noyarey, Poisat, Pont-de-Claix (Le), Proveysieux, Quaix-en-Chartreuse, Saint-Barthélémy-de-Séchilienne, Saint-Égrève, Saint-Georges-de-Commiers, Saint-Martin-d'Hères, Saint-Martin-le-Vinoux, Saint-Paul-de-Varces, Saint-Pierre-de-Mésage, Sappey-en-Chartreuse (Le), Sarcenas, Sassenage, Séchilienne, Seyssinet-Pariset, Seyssins, Tronche (La), Varces-Allières-et-Risset, Vaulnaveys-le-Bas, Vaulnaveys-le-Haut, Venon, Veurey-Voroize, Vif et Vizille

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS (PPCR) : Dispositif mis en œuvre par le gouvernement dont l'objet est de mieux reconnaître l'engagement des fonctionnaires en revalorisant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrières.

SURNOMBRE : Le maintien en activité en surnombre concerne exclusivement les activités universitaires des professeurs des universités, praticiens hospitaliers des disciplines médicales, pharmaceutiques et odontologiques et des professeurs des universités de médecine générale.



