



Diagnostic de situation  
Indicateurs comparés

Dans le cadre du Plan d'action relatif à l'égalité femmes-hommes  
2025-2028

# Sommaire

|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introduction .....                                                                                                        | 3  |
| Principales analyses .....                                                                                                | 6  |
| Répartition femmes-hommes selon les populations, corps, grades, disciplines .....                                         | 7  |
| 1. Effectif global.....                                                                                                   | 7  |
| 1.1. Répartition de l'effectif selon le genre .....                                                                       | 7  |
| 1.2. Répartition par genre de l'effectif selon la population.....                                                         | 9  |
| 2. Population BIATSS/IATOS .....                                                                                          | 10 |
| 2.1. Répartition par catégorie des personnels BIATSS/IATOS selon le genre .....                                           | 10 |
| 2.2. Évolution du pourcentage de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires .....          | 12 |
| 2.3. Répartition par filière des personnels BIATSS/IATOS selon le genre .....                                             | 13 |
| 3. Population enseignants, enseignantes, enseignantes-chercheurs et enseignantes-chercheuses .....                        | 14 |
| 3.1. Répartition par genre des personnels enseignants / EC titulaires selon le type de population .....                   | 14 |
| 3.2. Part des femmes dans les différents corps de la recherche .....                                                      | 15 |
| 3.3. Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline .....                      | 16 |
| 3.4. Part des femmes enseignantes chercheuses selon le groupe CNU.....                                                    | 18 |
| 3.5. Répartition par genre des enseignants / EC contractuels selon le type de population .....                            | 20 |
| 3.6. Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants -chercheurs ..... | 22 |
| Plafond de verre .....                                                                                                    | 24 |
| 4. Plafond de verre selon la catégorie des personnels titulaires .....                                                    | 24 |
| Répartition femmes-hommes des modalités de travail .....                                                                  | 24 |
| 5. Répartition par genre des différentes modalités de travail .....                                                       | 24 |
| Indicateurs complémentaires .....                                                                                         | 25 |
| 6. Répartition femmes-hommes des rémunérations .....                                                                      | 25 |
| 7. Répartition par genre des collaborateurs experts selon la population.....                                              | 28 |
| Liste des figures.....                                                                                                    | 30 |
| Lexique.....                                                                                                              | 31 |

# Introduction

## A quoi sert ce document ?

Ce document propose un point d'étape sur les données genrées de l'Université Grenoble Alpes, Grenoble INP – UGA, ENSAG – UGA et Sciences Po Grenoble - UGA au 31/12/2023 ou au 31/12/2022. Il s'agit des diagnostics de l'UGA et de ses établissements-composantes.

Ainsi, il contient une sélection de 13 indicateurs de référence, produits pour l'UGA et pour chaque établissement-composante sur les aspects effectifs, recrutements, promotions, rémunérations, primes et accès aux responsabilités.

Ce document fait suite aux premiers diagnostics réalisés en 2021 sur les données sociales de l'UGA et ses établissements-composantes au 31/12/2019, dans le cadre des premiers Plans d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2024 (PAE).

## Pourquoi ce document a-t-il été réalisé ?

Dans le cadre de la politique d'égalité professionnelle femmes-hommes (loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019), les universités doivent effectuer, depuis 2019, un diagnostic de situation comparée femmes-hommes tous les trois ans.

Le cadre réglementaire précise les axes obligatoires et facultatifs sur lesquels le diagnostic doit porter.

Ce document est une sélection de 13 indicateurs clés, réalisés pour chaque établissement-composante de l'UGA, concernant :

- la répartition femmes-hommes selon les populations, corps, grades, disciplines
- le plafond de verre
- la répartition femmes-hommes des modalités de travail.

Ce document est complémentaire aux diagnostics produits par l'UGA et ses établissements-composantes.

## Comment lire ce document ?

Le document présente un comparatif des **13** indicateurs communs pour chaque établissement. Pour chaque indicateur, les figures des quatre établissements sont présentées, en indiquant l'année de référence. Deux indicateurs supplémentaires ont été produits par trois des quatre établissements concernant les collaborateurs experts et la rémunération.

L'ensemble des figures présentées et commentées est disponible en annexe.

Un lexique des acronymes et termes utilisés est disponible à la fin du document.

Ce document a été rédigé de manière non discriminante, utilisant la double-flexion quand cela était possible en s'appuyant sur la réglementation de la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française. Pour des questions de lisibilité des figures notamment, le masculin a parfois été employé pour englober à la fois les femmes et les hommes.

Pour faciliter la lecture des graphiques, l'UGA hors établissements-composantes est nommée « UGA » ; Sciences Po Grenoble – UGA est nommé « IEP – UGA », l'ENSAG-UGA est nommée « ENSAG-UGA » et Grenoble INP-UGA est nommé « G INP – UGA ».

### **Comment a été produit ce document ?**

Concernant l'UGA : la population retenue est celle de l'UGA hors établissements-composantes au 31/12/2023 ou au 31/12/2022, lorsque les données 2023 n'étaient pas disponibles.

Concernant Sciences Po Grenoble – UGA : la population retenue est celle de Sciences Po Grenoble – UGA au 31/12/2024.

Concernant Grenoble INP – UGA : la population retenue est celle de Grenoble INP – UGA au 31/12/2023.

Concernant l'ENSAG – UGA : la population retenue est celle de l'ENSAG-UGA au 31/12/2024.

## Principales analyses

- **Inégalités de genre parmi les effectifs, corps, grades et emplois**

Les femmes représentent 42 % des enseignants-chercheurs à l'UGA hors établissements-composantes, mais leur présence est uniquement de 28 % à Grenoble INP-UGA. Elles sont plus présentes à 39 % à l'ENSAG-UGA et à 46 % à Sciences Po Grenoble-UGA. Les femmes sont en revanche largement majoritaires parmi les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs techniques, sociaux et de santé (BIATSS), avec une représentation comprise entre 56 % et 70 %. Ce déséquilibre se traduit également dans la hiérarchie : les femmes sont sous-représentées en catégorie A à l'UGA et dans ses établissements-composantes. Parmi la population des enseignants-chercheurs, la parité est atteinte au niveau des maîtres et maîtresses de conférences (MCF). Un fort déséquilibre subsiste en faveur des hommes parmi le corps des professeurs, professeurs des universités, et des professeurs et professeurs hospitalo-universitaires (PR/PU) (50 à 75% d'hommes).

L'analyse comparée met en évidence une diminution progressive du plafond de verre, mais les écarts restent notables. Le plafond de verre est particulièrement élevé pour le corps des AENES à Grenoble INP-UGA (1,99) et à l'UGA hors établissements-composantes (1,78). Parmi les enseignants-chercheurs, il est particulièrement bas à l'ENSAG-UGA (0,6), tandis qu'il oscille entre 1,06 et 1,26 dans les autres établissements-composantes et à l'UGA hors établissements-composantes. Concernant les ITRF, il est de 1,19 pour Sciences Po Grenoble-UGA, 1,21 à Grenoble INP-UGA et 1,47 à l'UGA hors établissements-composantes.

- **Inégalités de genre dans la carrière**

Les écarts se creusent à mesure que l'on progresse dans les grades, avec une concentration des hommes au niveau des PR/PU. Du côté des ITRF, les femmes sont majoritaires en catégories B et C, mais nettement moins représentées en catégorie A. Chez les BIATSS, la répartition genrée reste marquée, avec une présence féminine forte dans les fonctions de soutien, mais un accès plus limité aux postes d'encadrement.

- **Ségrégation horizontale**

Les femmes représentent 42% des enseignantes-chercheuses ou enseignants-chercheurs à l'UGA hors établissements-composantes, 28% à Grenoble INP-UGA, 39% à l'ENSAG-UGA et 46% à Sciences Po Grenoble-UGA. A l'inverse, elles représentent 56 à 70% des personnels BIATSS. Elles sont donc bien plus présentes au sein des catégories administratives. Les femmes enseignantes-chercheuses sont sous-représentées dans plusieurs disciplines : physique, médecine, sciences de la terre, informatique et mathématiques, chimie, sciences de l'ingénieur, électronique, mécanique, énergétique (pour l'UGA hors établissements-composantes et Grenoble INP-UGA). À l'ENSAG-UGA, elles sont sous-représentées en sciences et techniques pour l'architecture, arts et techniques de la représentation, SHS et villes et territoires. À l'inverse, elles occupent 100% des postes en histoire et cultures architecturales et SHS pour l'architecture. À Sciences Po Grenoble-UGA, elles représentent plus de la moitié des postes en sciences économiques et de gestion, et sont moins de 45% des postes en droit et sciences politique et en sciences humaines. Les femmes sont minoritaires parmi les directions de thèse (29%). Elles le sont cependant moins en arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales (ALLSHS) (45%) qu'en études des sciences et des techniques (STS) (24%).

- **Ségrégation au cours d'une carrière universitaire type**

La part des femmes est supérieure à celle des hommes en licence et master (plus de 55%), mais dès le doctorat les hommes deviennent majoritaires (51%). Bien que moins nombreux à obtenir un doctorat (47%), ils sont légèrement plus représentés parmi les MCF titulaires (51%) et largement majoritaires parmi les PR titulaires (69%). Les hommes sont majoritaires tout au long de la carrière universitaire en sciences et sciences de l'ingénieur, de la licence au doctorat (59 à 63%), puis en tant que MCF (65%) et PR titulaires (78%). L'écart entre hommes et femmes s'accroît de 10 % au niveau du doctorat et de 10 % supplémentaires au passage au grade de PR.

Concernant le public étudiant de l'UGA hors établissements-composantes, les femmes sont plus nombreuses de la licence au master, toutes disciplines confondues. Elles représentent 56,5% des étudiantes et étudiants en licence et 59,5% en master. La répartition par discipline révèle toutefois des disparités importantes : les femmes représentent 70,5% des effectifs en sciences humaines et sociales, entre 73 et 77% en santé, mais seulement 34% en sciences et technologies et 28% en STAPS. À Grenoble INP-UGA, elles ne constituent que 31% des effectifs étudiants en cycle ingénieur, avec une forte variation selon les filières (42% en génie industriel contre seulement 19% en informatique).

Au niveau du doctorat pour l'UGA et ses établissements-composantes, les femmes sont moins nombreuses à débiter un doctorat (46%), bien qu'elles terminent et valident davantage leur thèse que les hommes (52% des doctorantes et doctorants diplômés). Cette sous-représentation est particulièrement marquée dans les domaines STIM où elles ne représentent que 32% des doctorantes et doctorants en sciences de l'ingénieur et 38% en mathématiques et informatique. En revanche, elles constituent 59% des effectifs doctoraux en sciences de la vie et 61% en sciences humaines et sociales. On observe également que la durée moyenne de préparation du doctorat est plus longue pour les femmes (43 mois) que pour les hommes (40 mois).

- **Répartition inégale des modalités de travail**

Les femmes représentent plus de 50% des personnels de l'UGA et Sciences Po Grenoble-UGA et plus de 40% des personnels de Grenoble INP-UGA et ENSAG – UGA. Elles représentent pour l'UGA et ses établissements-composantes, 73% à 100% des personnes à temps partiel.

- **Écarts de rémunérations**

Sur le plan des rémunérations, les données fournies par l'UGA hors établissements-composantes, Grenoble INP-UGA et Sciences Po Grenoble-UGA (rémunérations nettes par décile) montrent des écarts persistants en défaveur des femmes. Ces inégalités s'expliquent notamment par une répartition genrée selon les grades : les femmes sont surreprésentées dans les corps moins élevés (et donc moins rémunérateurs). Pour les personnels BIATSS, les écarts s'expliquent par des différences d'échelon, d'ancienneté, et de réussite aux promotions. La population BIATSS apparaît comme une cible prioritaire en raison des inégalités marquées dans les trajectoires professionnelles. Le plan prévoit de maintenir les efforts engagés pour réduire les écarts au sein du corps enseignant-chercheur, tout en renforçant les actions à destination des BIATSS. Enfin, les écarts de représentation aux différentes étapes des carrières académiques et techniques (recrutement, promotion, accès aux responsabilités) doivent être mieux documentés pour identifier des leviers ciblés, notamment pour les carrières ITRF et la répartition genrée selon les catégories BIATSS.

# Répartition femmes-hommes selon les populations, corps, grades, disciplines

## 1. Effectif global

### 1.1. Répartition de l'effectif selon le genre

UGA 2023

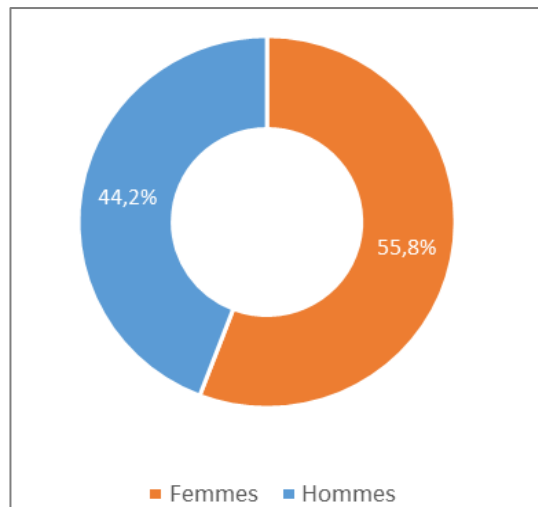


Fig. 1 : Répartition de l'effectif selon le genre – UGA

Grenoble INP – UGA 2023

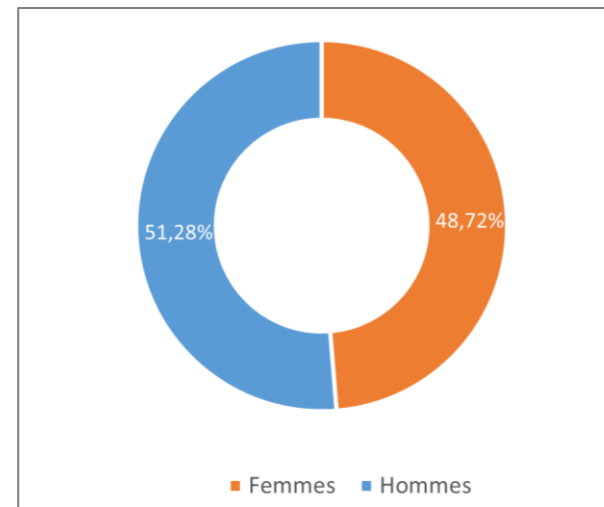
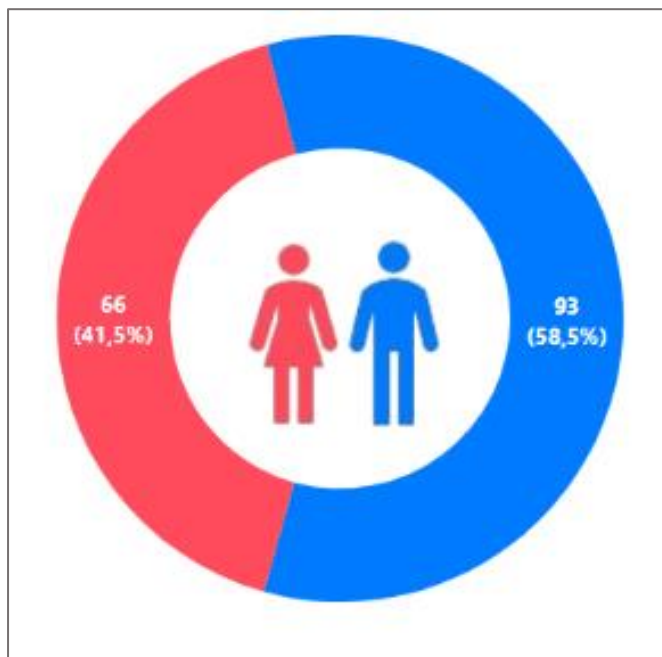


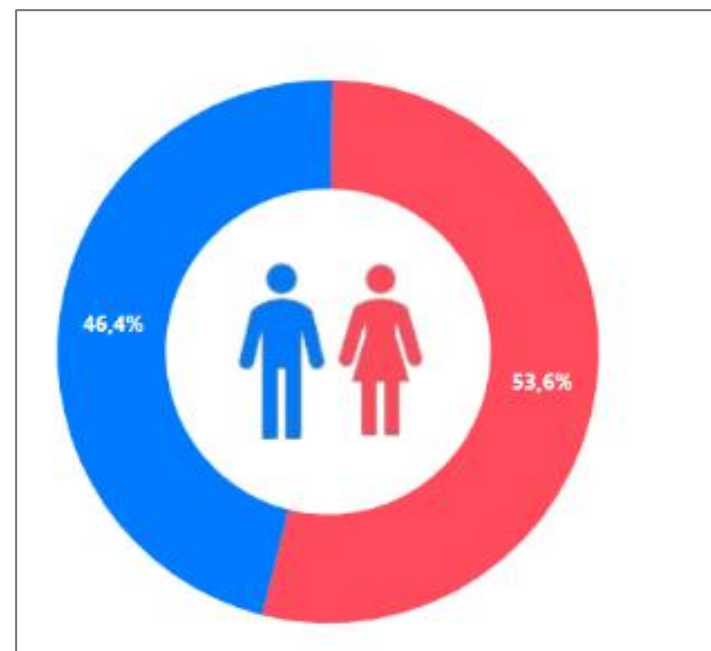
Fig. 2 : Répartition de l'effectif selon le genre – G INP - UGA

**ENSAG – UGA 2024**



*Fig. 3 : Répartition de l'effectif selon le genre – ENSAG - UGA*

**IEP – UGA 2024**



*Fig. 4 : Répartition de l'effectif selon le genre – IEP - UGA*

1.2. Répartition par genre de l'effectif selon la population

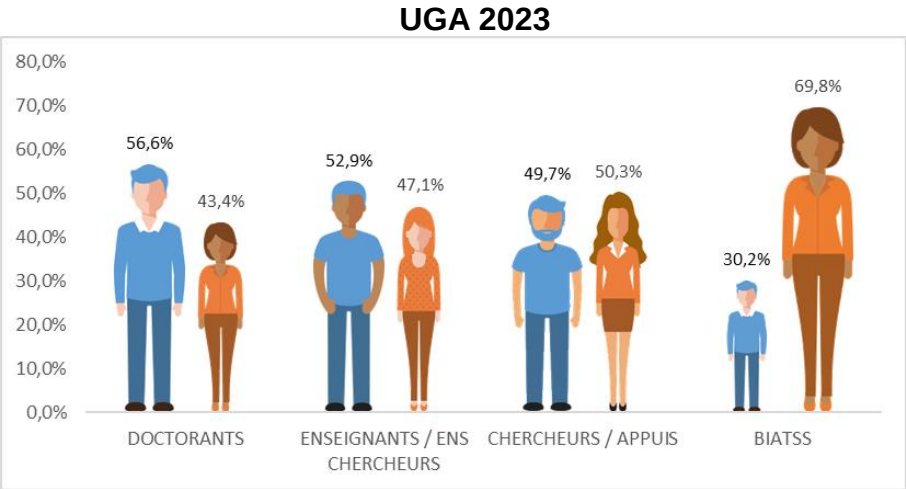


Fig. 5 : Répartition par genre de l'effectif selon la population UGA

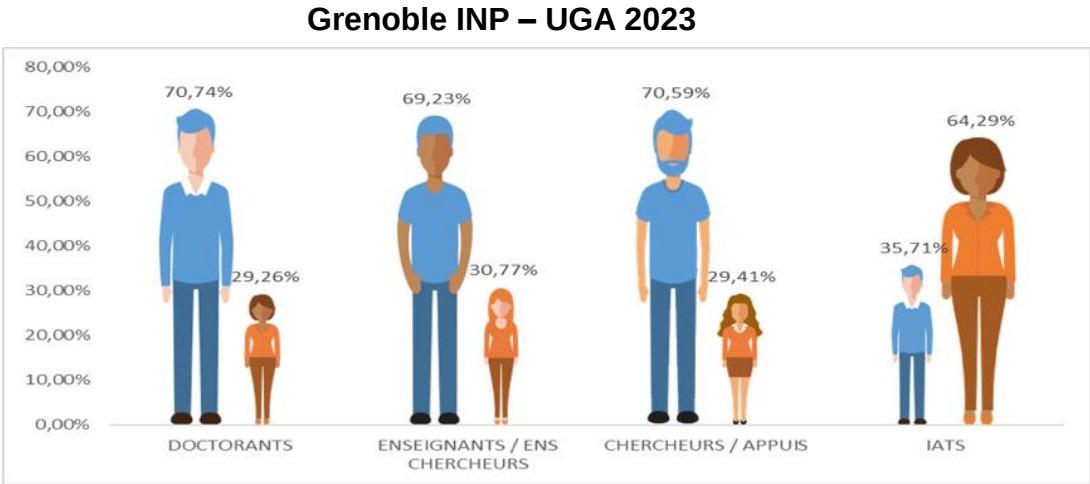


Fig. 6 : Répartition par genre de l'effectif selon la population G-INP - UGA

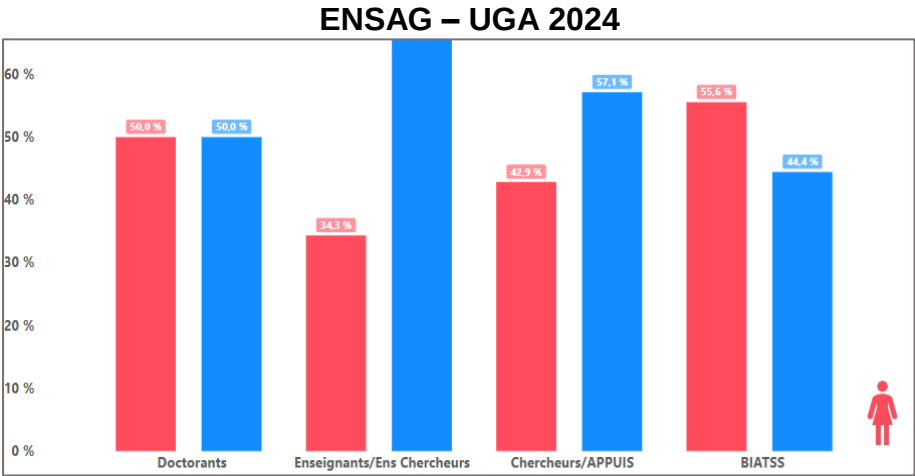


Fig. 7 : Répartition par genre de l'effectif selon la population ENSAG - UGA

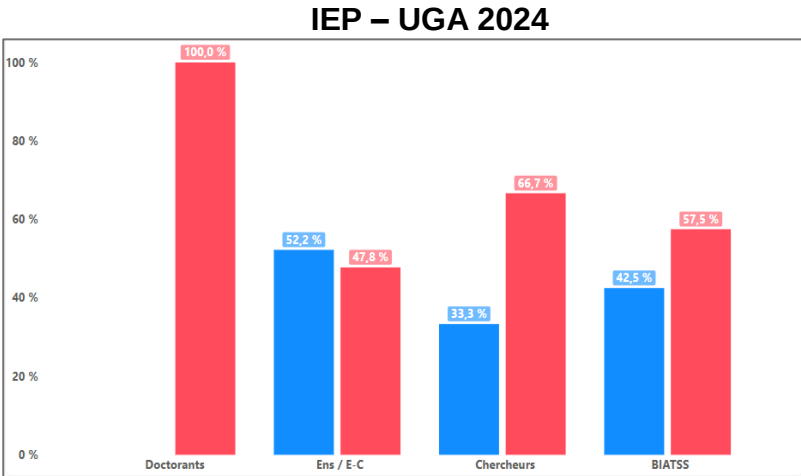


Fig. 8 : Répartition par genre de l'effectif selon la population IEP - UGA

## 2. Population BIATSS/IATOS

### 2.1. Répartition par catégorie des personnels BIATSS/IATOS selon le genre

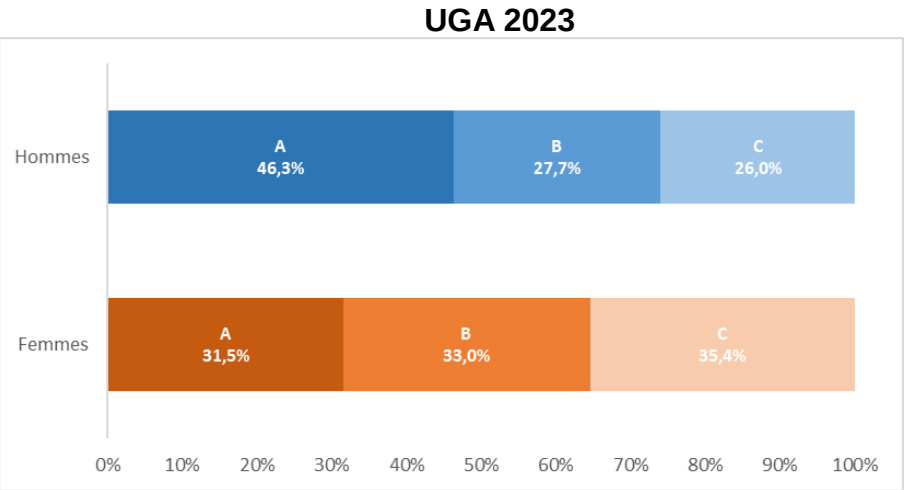


Fig. 9 : Répartition par catégorie de personnels BIATSS/IATOS selon le genre – UGA

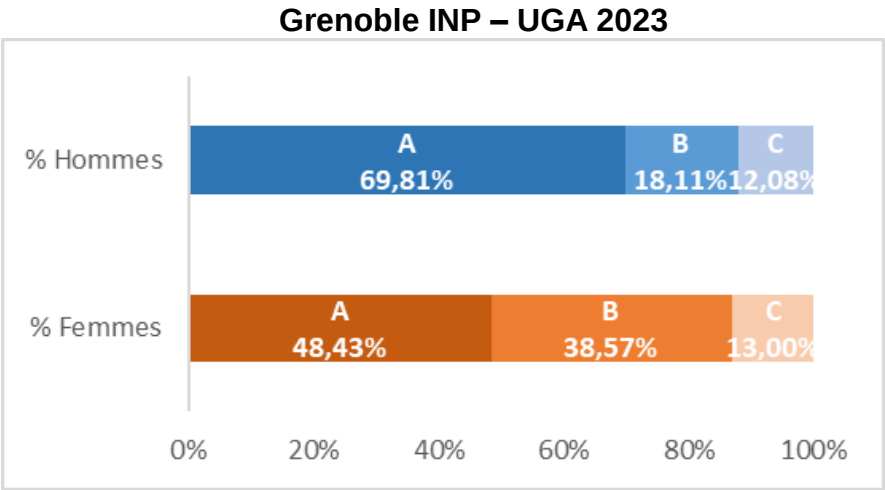


Fig. 10 : Répartition par catégorie de personnels BIATSS/IATOS selon le genre G-INP - UGA

### ENSAG – UGA 2024

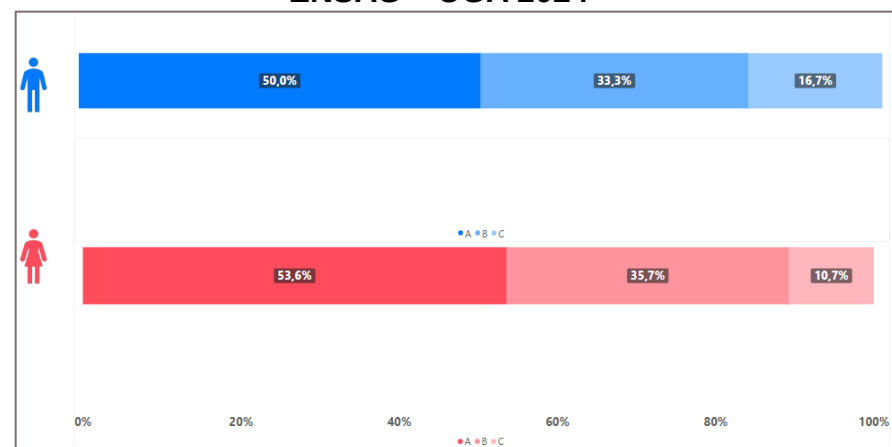


Fig. 11 : Répartition par catégorie de personnels BIATSS/IATOS selon le genre  
ENSAG - UGA

### IEP – UGA 2024

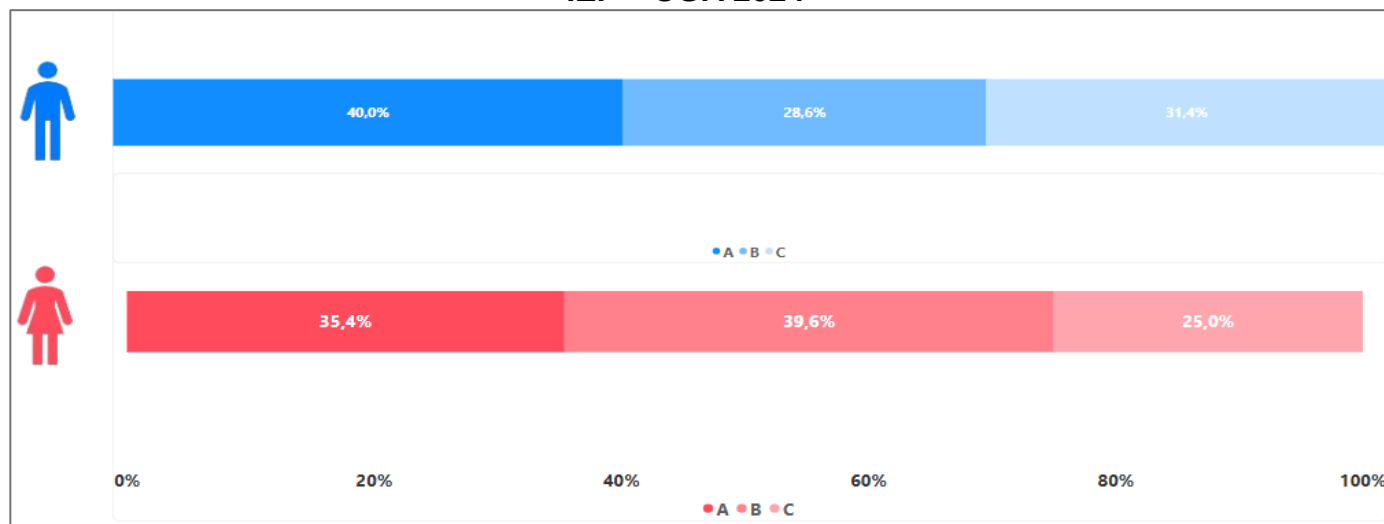


Fig. 12 : Répartition par catégorie de personnels BIATSS/IATOS selon le genre – IEP - UGA

## 2.2. Évolution du pourcentage de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires

**UGA 2023**

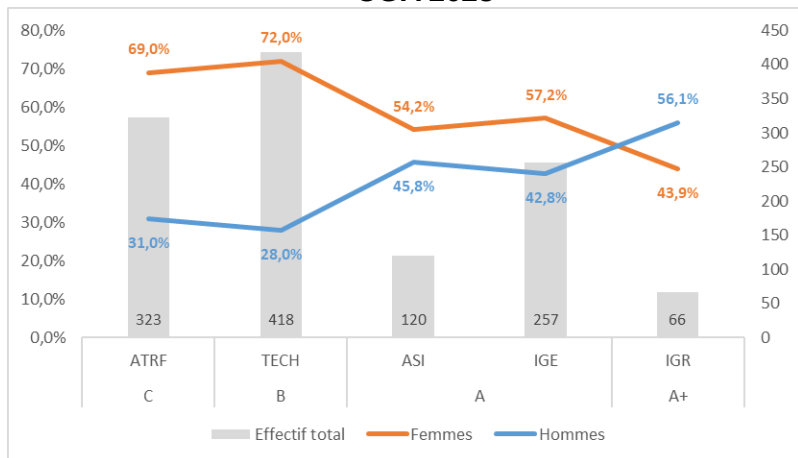


Fig. 13 : Evolution du pourcentage de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires – UGA

**Grenoble INP – UGA 2023**

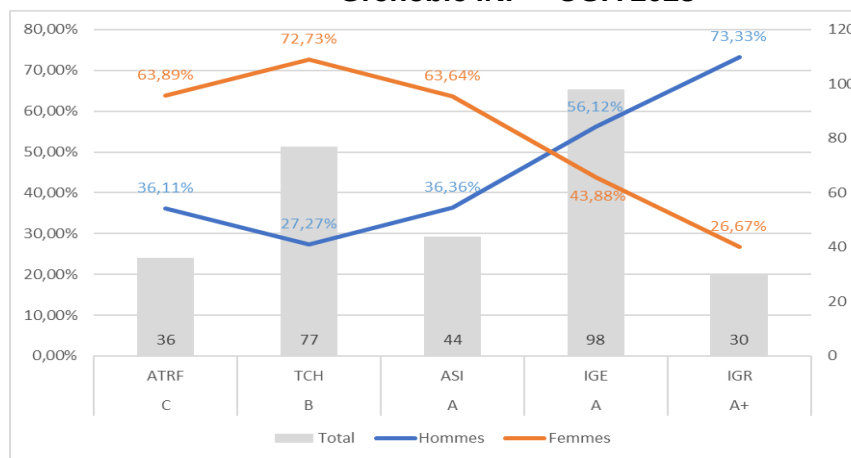


Fig. 14 : Evolution du pourcentage de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires – G-INP - UGA

**ENSAG – UGA 2024**

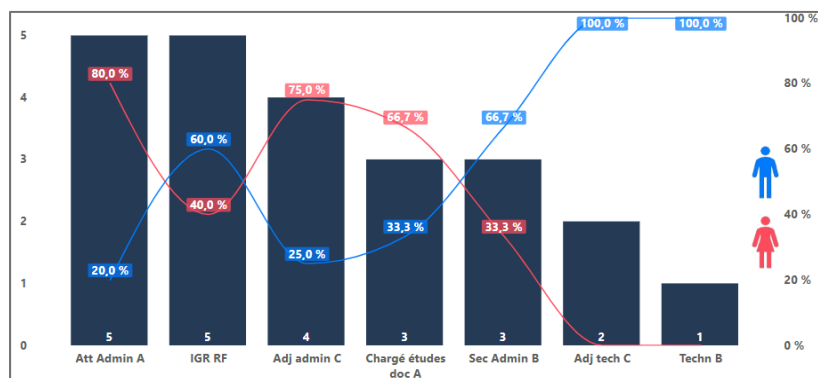


Fig. 15 : Evolution du pourcentage de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires – ENSAG - UGA

**IEP – UGA 2024**

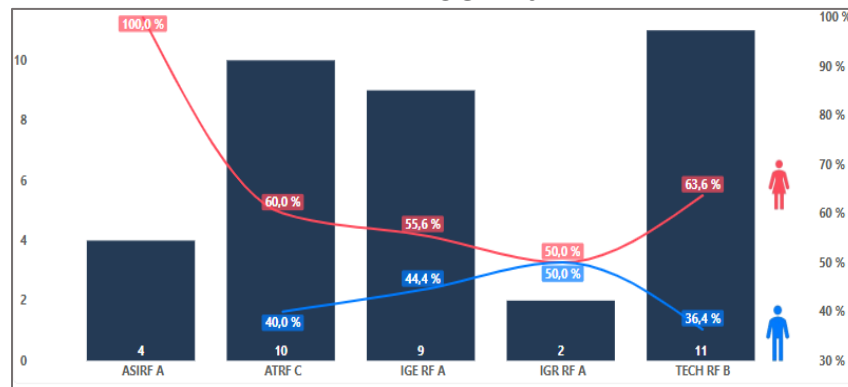


Fig. 16 : Evolution du pourcentage de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires – IEP - UGA

2.3. Répartition par filière des personnels BIATSS/IATOS selon le genre

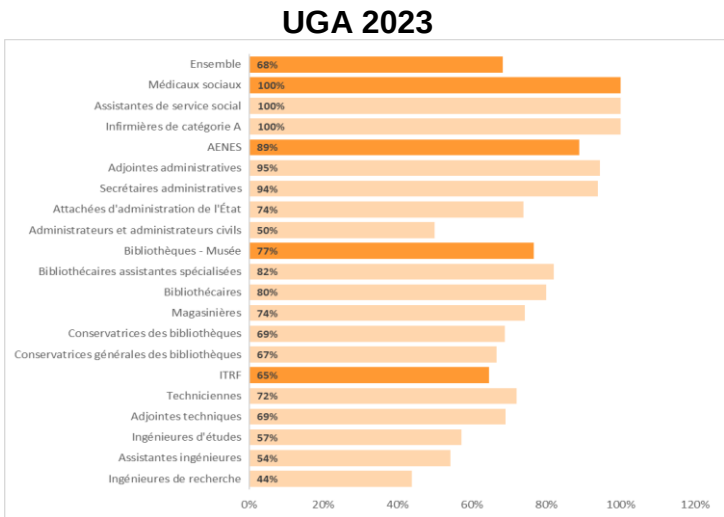


Fig. 17 : Répartition par filière des personnels BIATSS/IATOS selon le genre – UGA

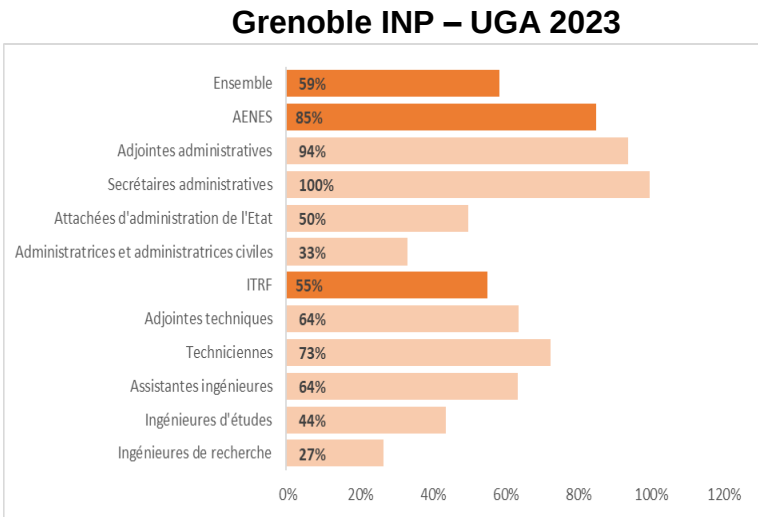


Fig. 18 : Répartition par filière des personnels BIATSS/IATOS selon le genre – G INP - UGA

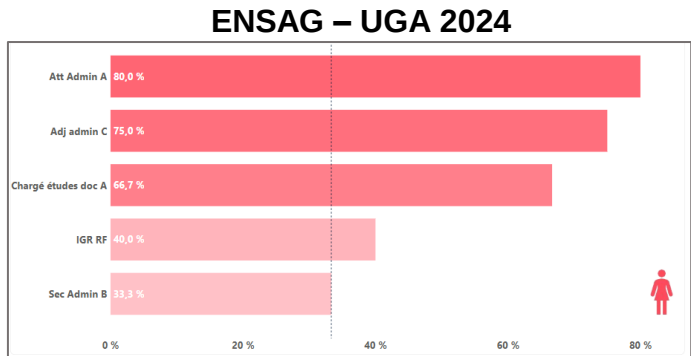


Fig. 19 : Répartition par filière des personnels BIATSS/IATOS selon le genre – ENSAG - UGA

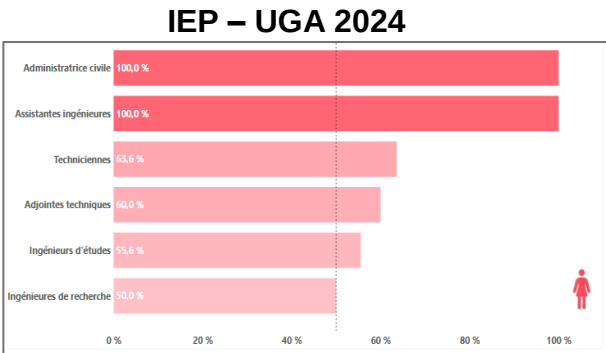


Fig. 20 : Répartition par filière des personnels BIATSS/IATOS selon le genre – IEP - UGA

# Population enseignants, enseignantes, enseignantes-chercheurs et enseignantes-chercheuses

## 2.4. Répartition par genre des personnels enseignants / EC titulaires selon le type de population

UGA 2023

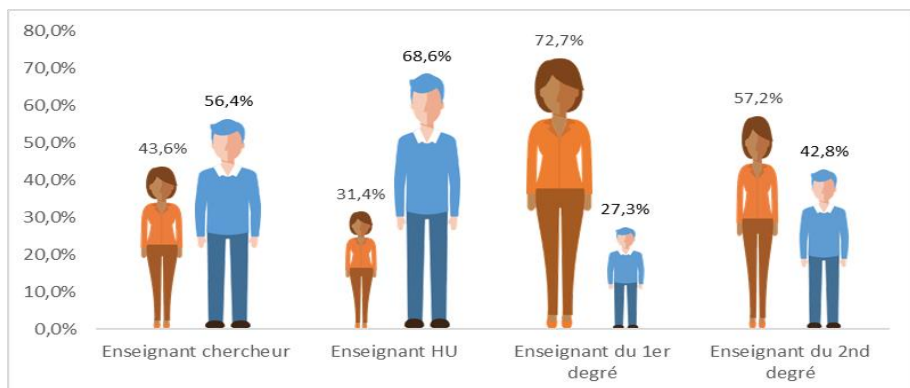


Fig. 21 : Répartition par genre des personnels enseignants selon le type de population - UGA

Grenoble INP – UGA 2023

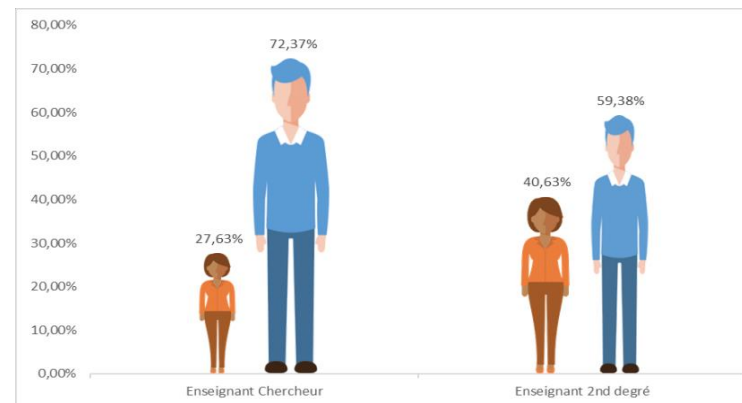


Fig. 22 : Répartition par genre des personnels enseignants selon le type de population – G INP - UGA

ENSAG – UGA 2024

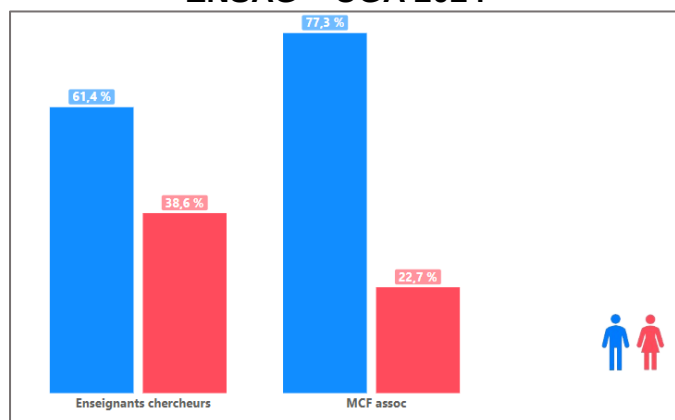


Fig. 23 : Répartition par genre des personnels enseignants selon le type de population – ENSAG - UGA

IEP – UGA 2024

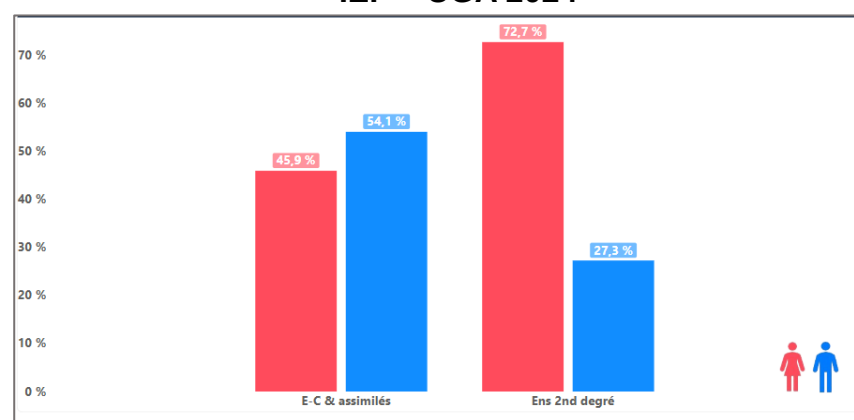


Fig. 24 : Répartition par genre des personnels enseignants selon le type de population – IEP - UGA

2.5. Part des femmes dans les différents corps de la recherche

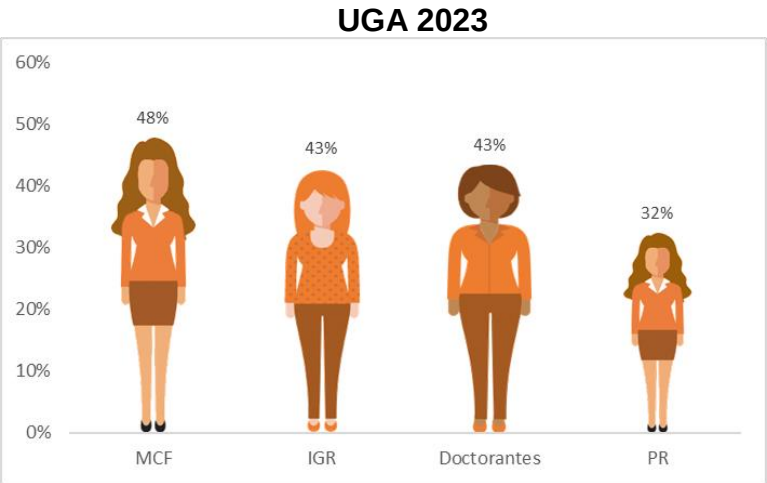


Fig. 25 : Part des femmes dans les différents corps de la recherche UGA

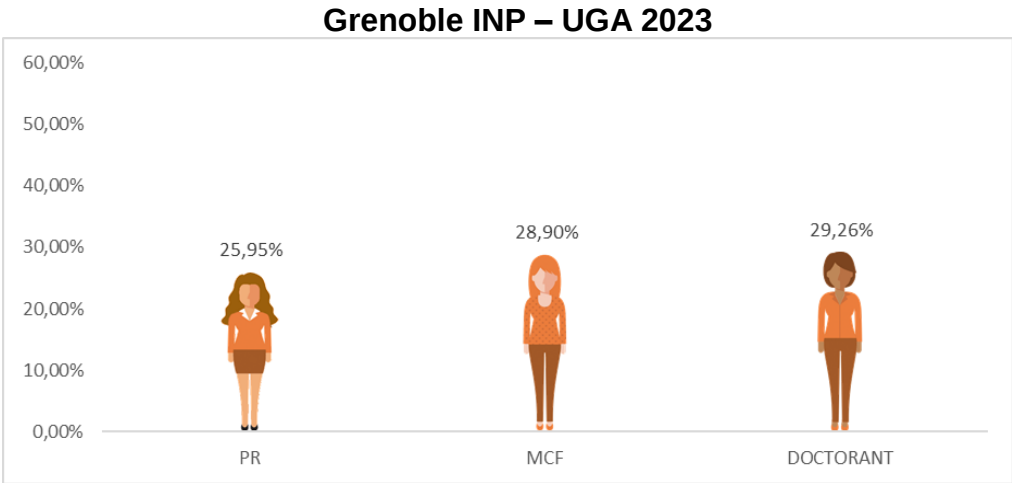


Fig. 26 : Part des femmes dans les différents corps de la recherche – G INP - UGA

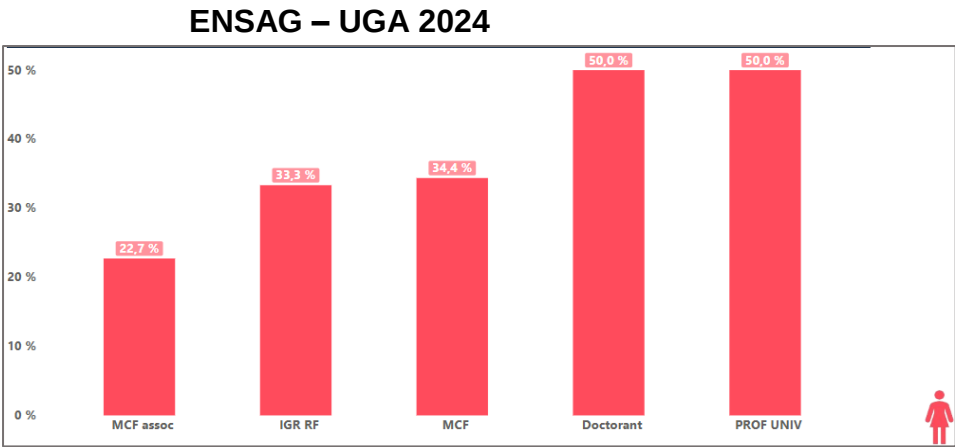


Fig. 27 : Part des femmes dans les différents corps de la recherche - ENSAG – UGA

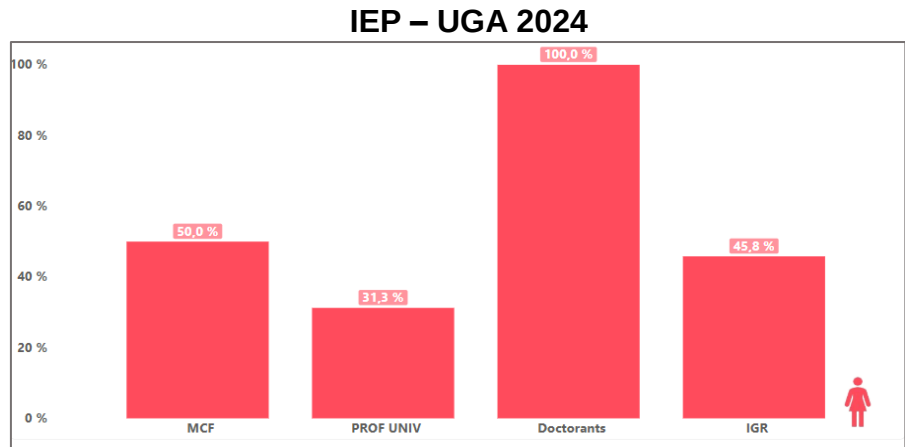


Fig. 28 : Part des femmes dans les différents corps de la recherche IEP - UGA

2.6. Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline

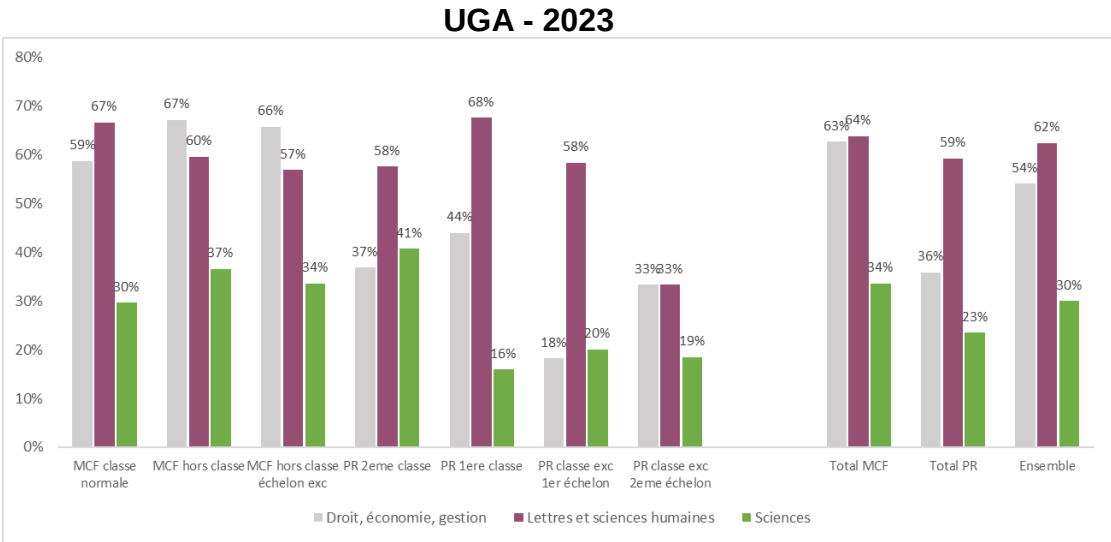


Fig. 29 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline - UGA

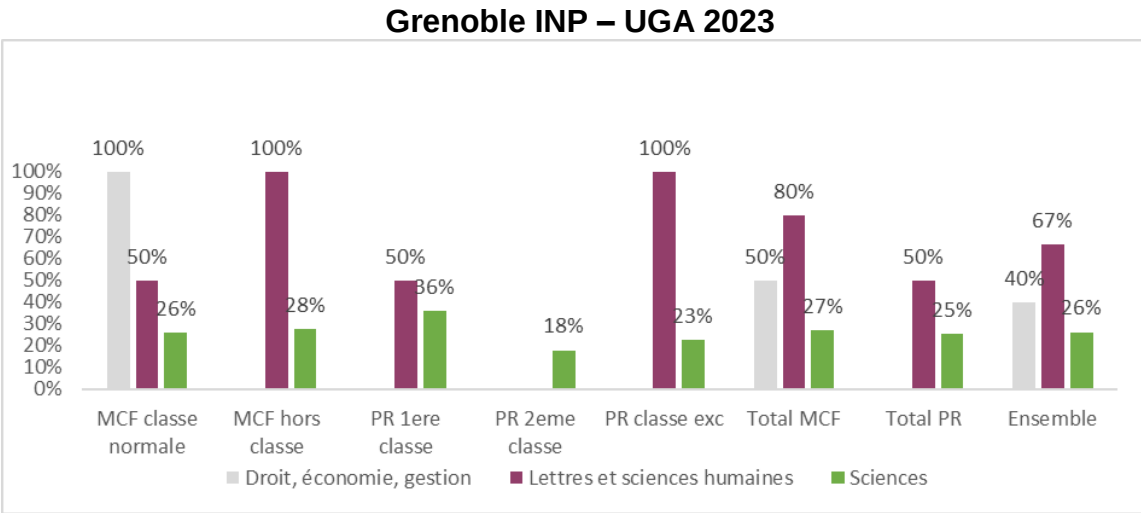


Fig. 30 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline – G INP - UGA

**ENSAG – UGA 2024**

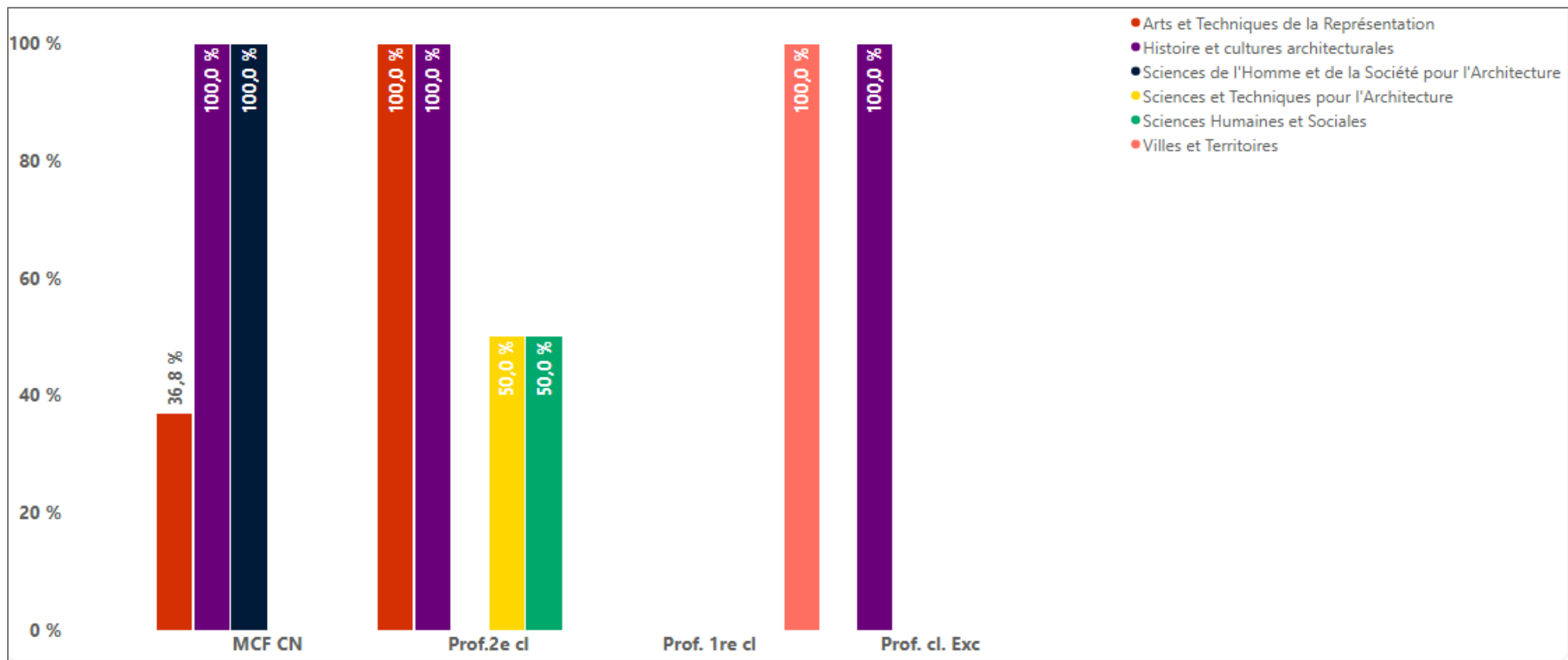


Fig. 31 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline – ENSAG - UGA

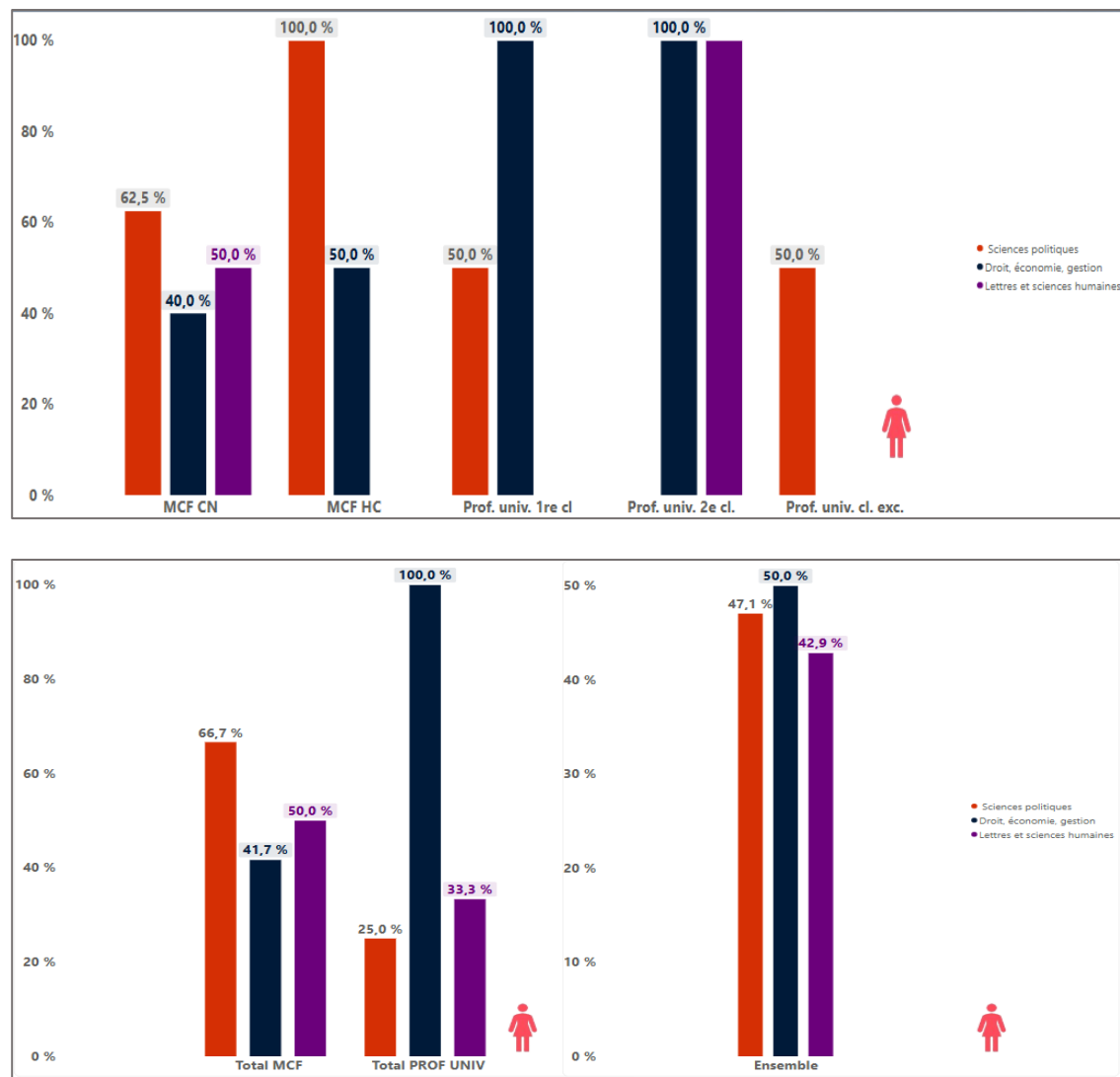


Fig. 32 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline – IEP - UGA

## 2.7. Part des femmes enseignantes chercheuses selon le groupe CNU

### UGA 2023

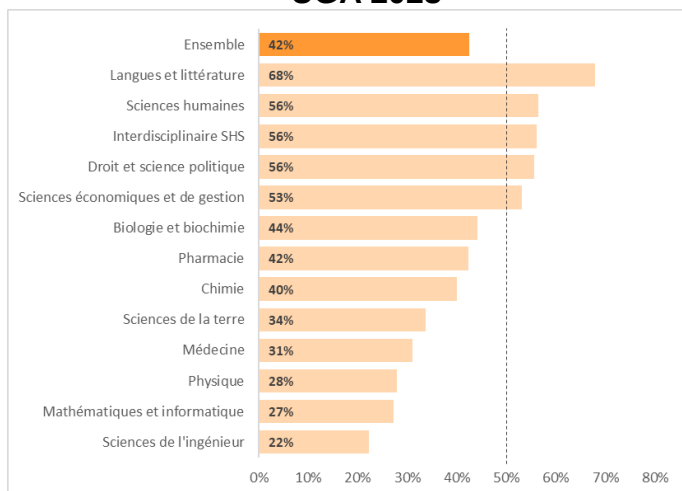


Fig. 33 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le groupe CNU – UGA

### Grenoble INP – UGA 2023

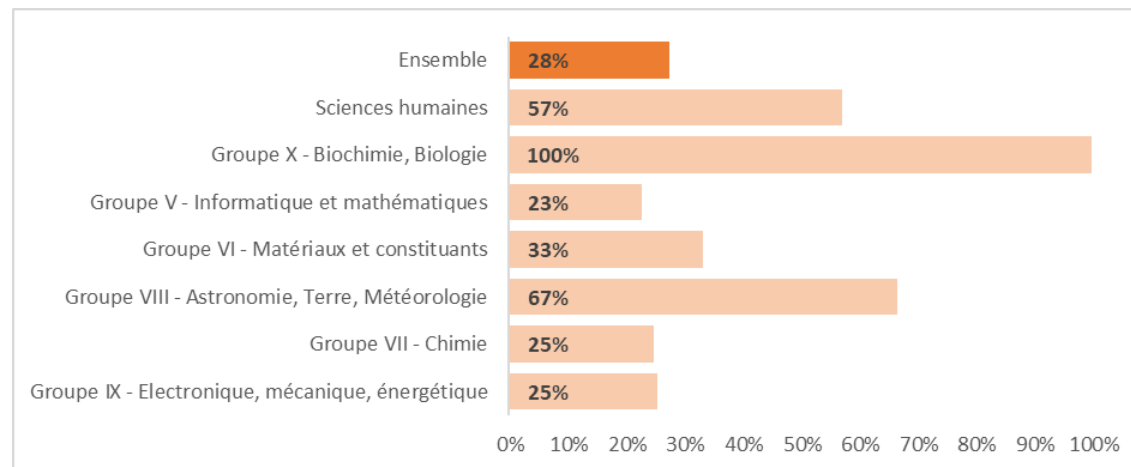


Fig. 34 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le groupe CNU G INP-UGA

### ENSAG – UGA 2024

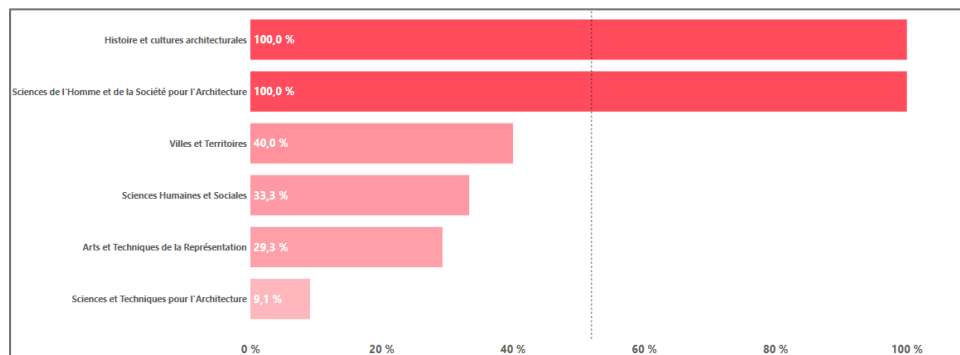


Fig. 35 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le groupe CNU – ENSAG - UGA

### IEP – UGA 2024

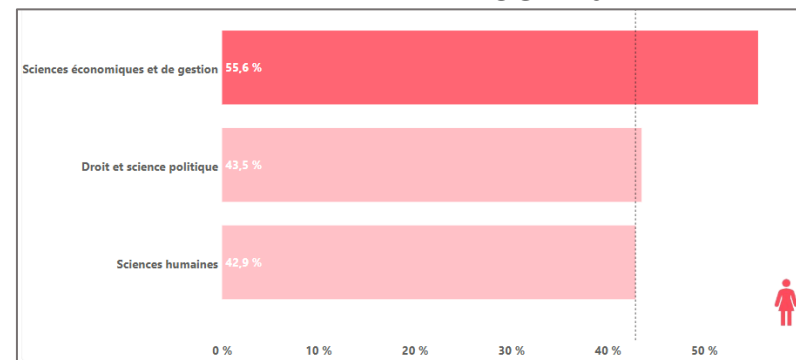


Fig. 36 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le groupe CNU – IEP – UGA

2.8. Répartition par genre des enseignants / EC contractuels selon le type de population

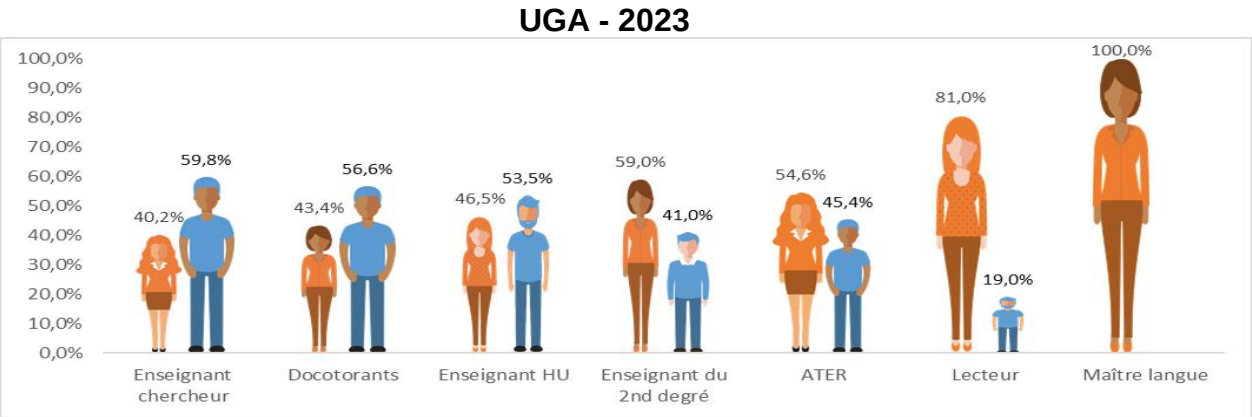


Fig. 37 : Répartition par genre des enseignants / EC contractuels selon le type de population - UGA

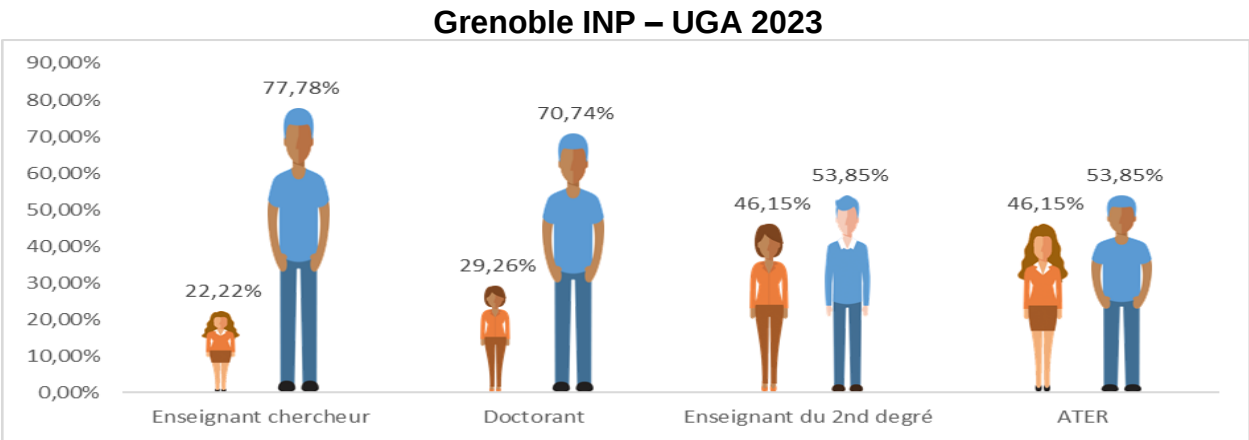


Fig. 38 : Répartition par genre des enseignants / EC contractuels selon le type de population – G INP – UGA

## ENSAG – UGA 2024

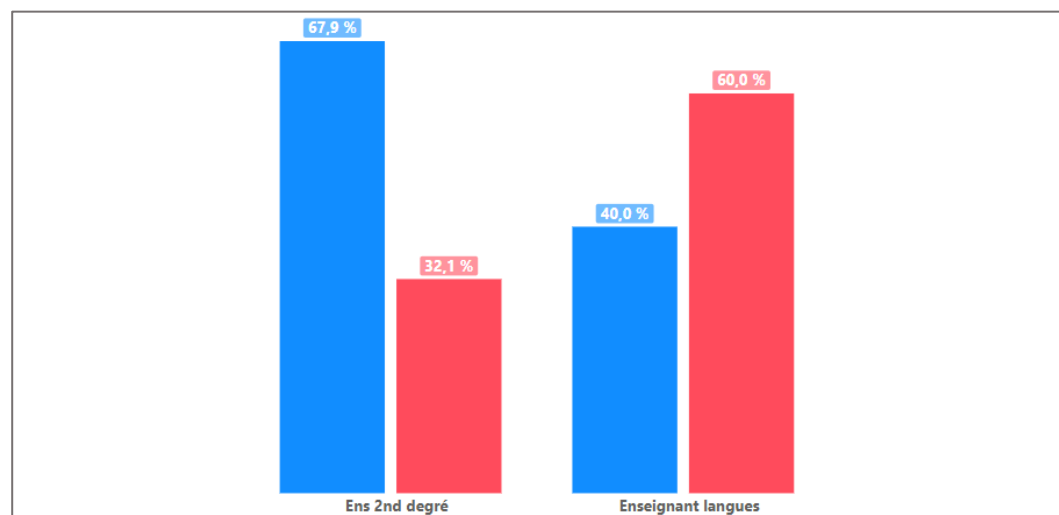


Fig. 39 : Répartition par genre des enseignants / EC contractuels selon le type de population – ENSAG - UGA

## IEP – UGA 2024

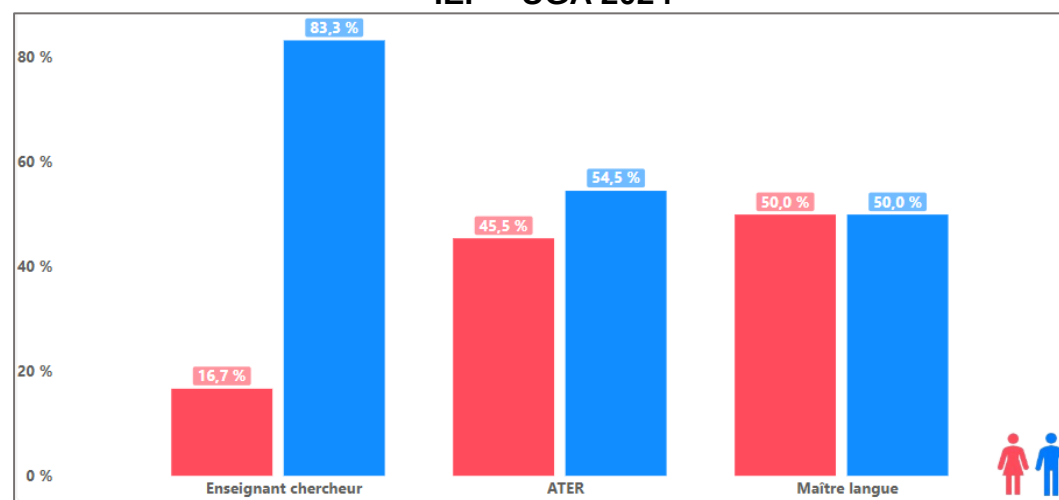


Fig. 40 : Répartition par genre des enseignants / EC contractuels selon le type de population – IEP - UGA

## 2.9. Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants - chercheurs

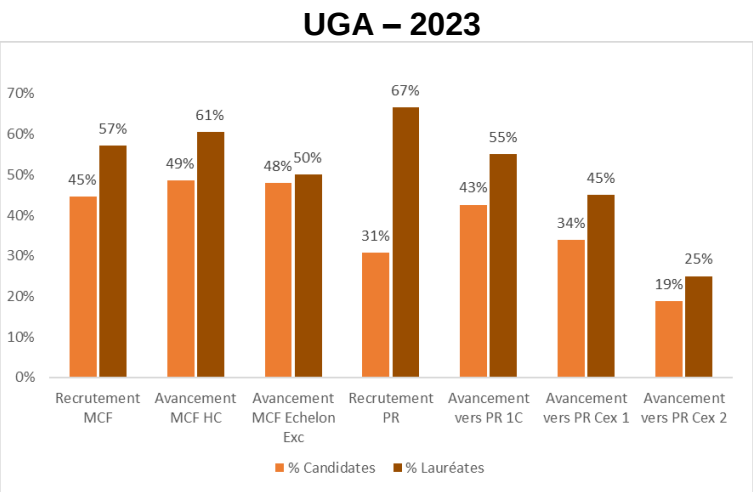


Fig. 41 : Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs - UGA

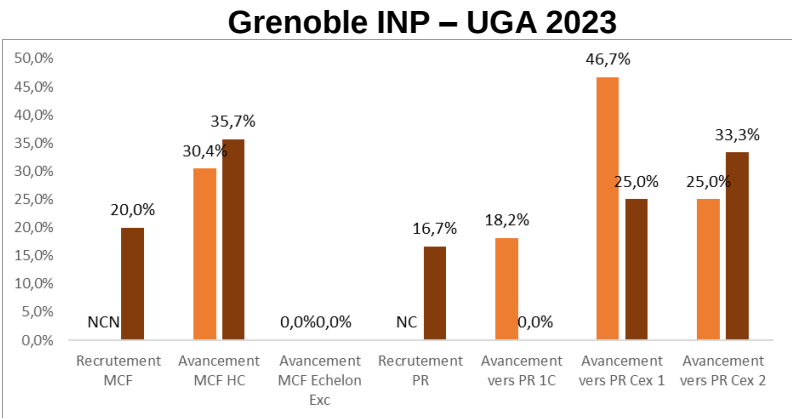


Fig. 42 : Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs – G INP - UGA

**ENSAG – UGA 2024**

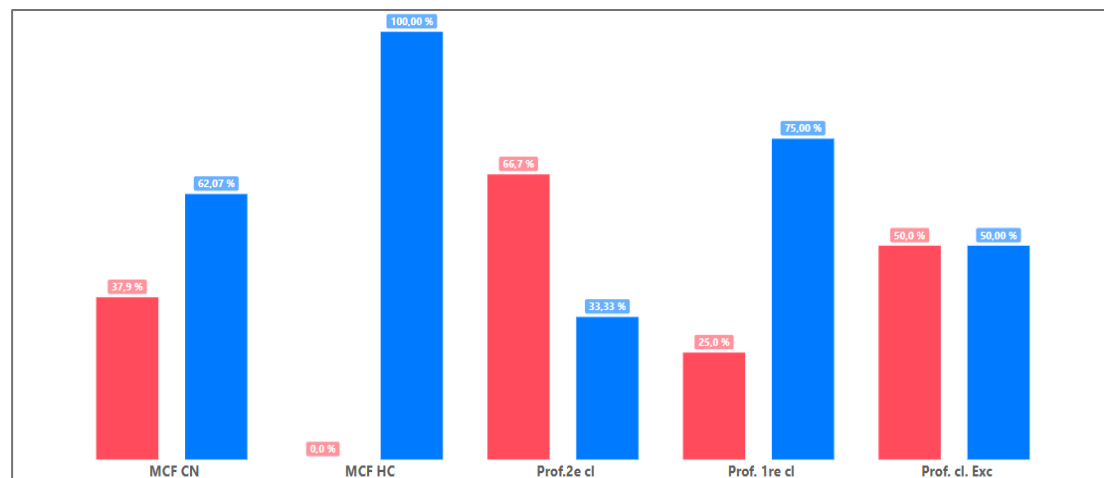


Fig. 43 : Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs -ENSAG - UGA

#### IEP – UGA 2024

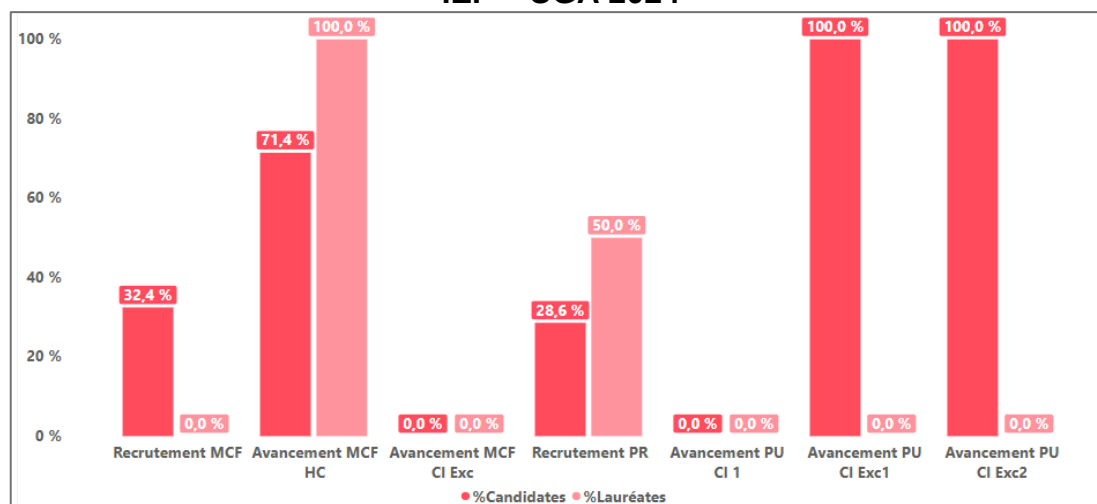


Fig. 44 : Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs -IEP - UGA

# Plafond de verre

## 3. Plafond de verre selon la catégorie des personnels titulaires

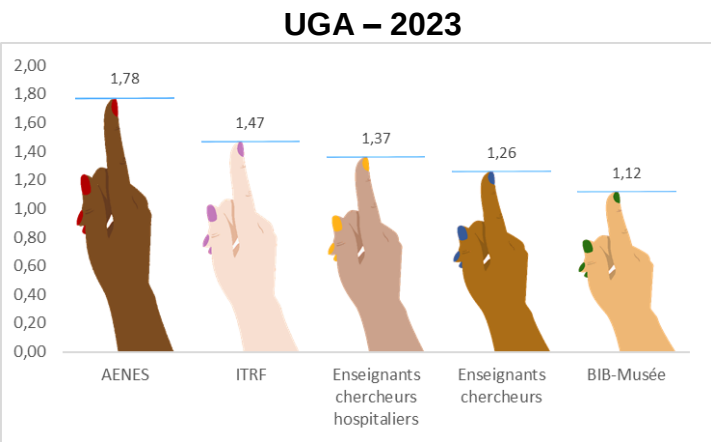


Fig. 45 : Plafond de verre – UGA

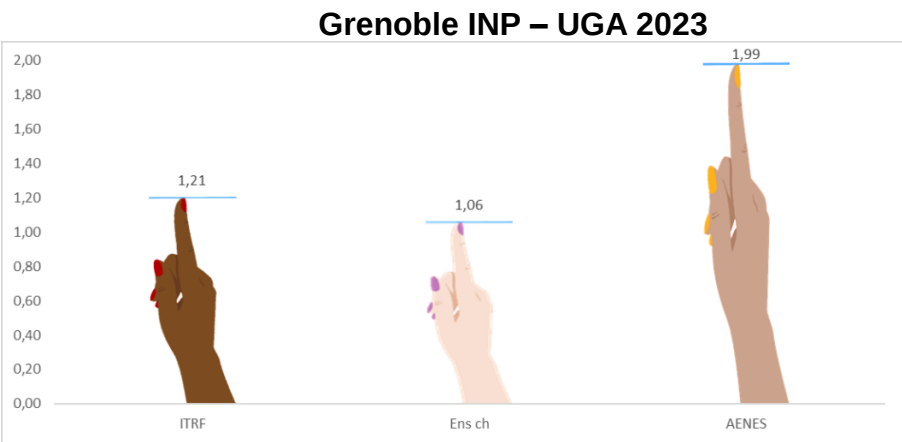


Fig. 46 : Plafond de verre – G INP - UGA

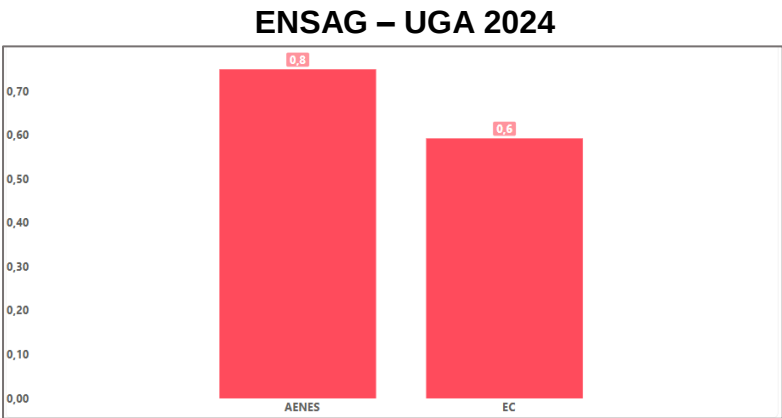


Fig. 47 : Plafond de verre – ENSAG - UGA

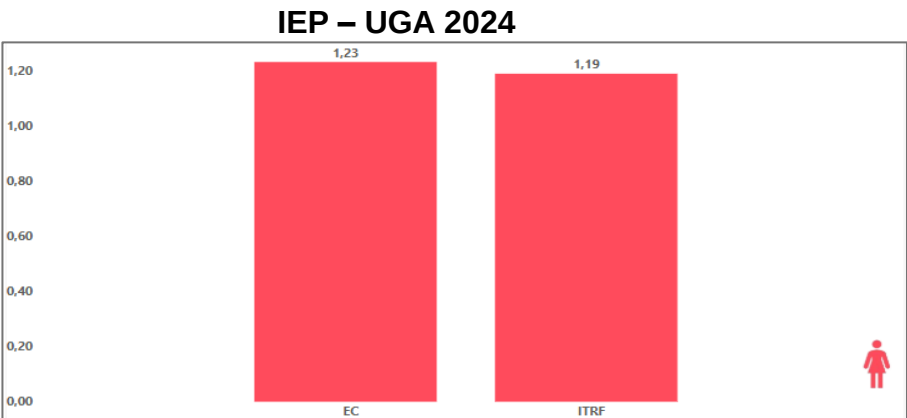
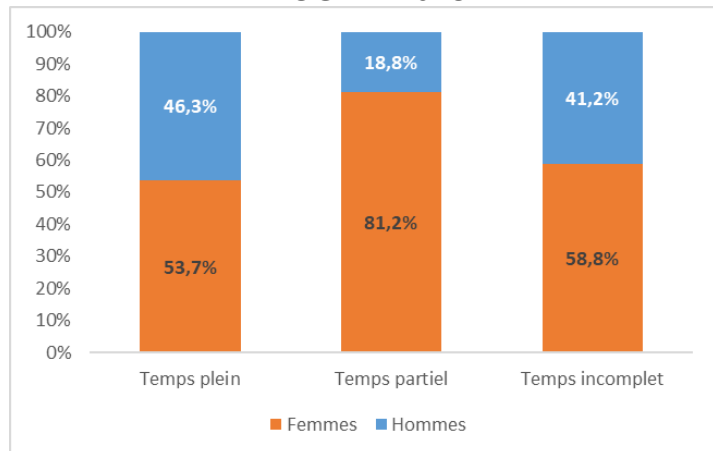


Fig. 48 : Plafond de verre – IEP - UGA

# Répartition femmes-hommes des modalités de travail

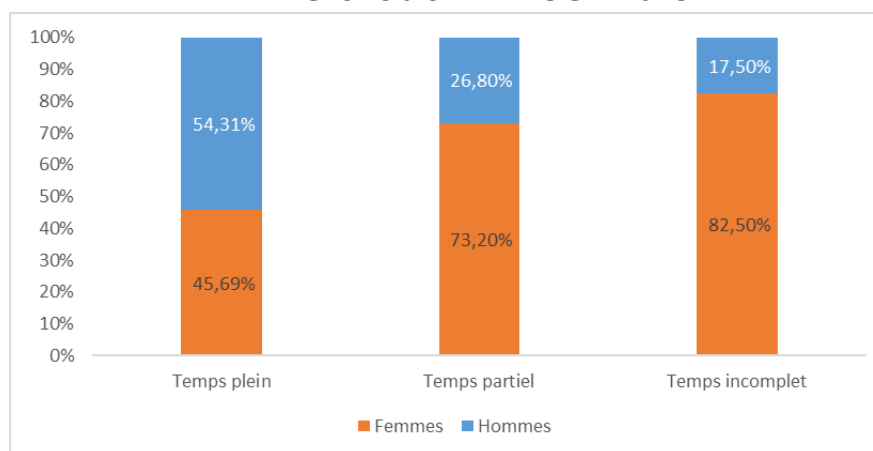
## 4. Répartition par genre des différentes modalités de travail

**UGA – 2023**



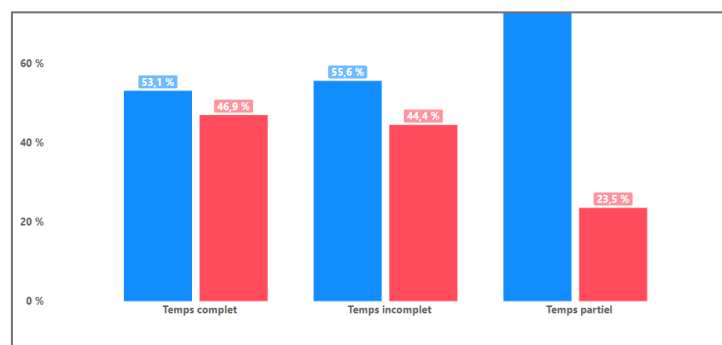
*Fig. 49 : Répartition par genre des différentes modalités de travail – UGA*

**Grenoble INP – UGA 2023**



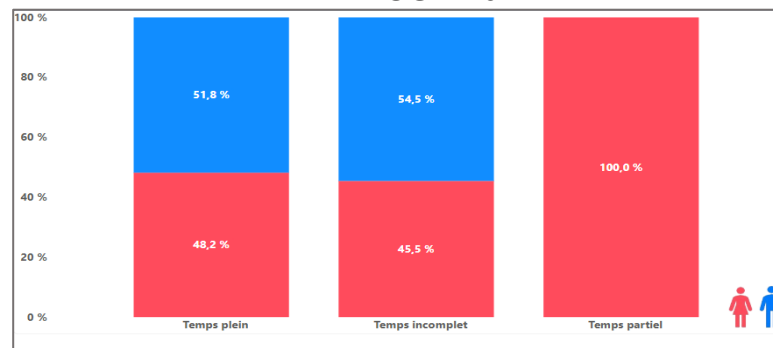
*Fig. 50 : Répartition par genre des différentes modalités de travail – G INP - UGA*

**ENSAG – UGA 2024**



*Fig 51 : Répartition par genre des différentes modalités de travail – ENSAG - UGA*

**IEP – UGA 2024**



*Fig 52 : Répartition par genre des différentes modalités de travail - IEP - UGA*

## Indicateurs complémentaires

### 5. Répartition femmes-hommes des rémunérations

### UGA - 2023

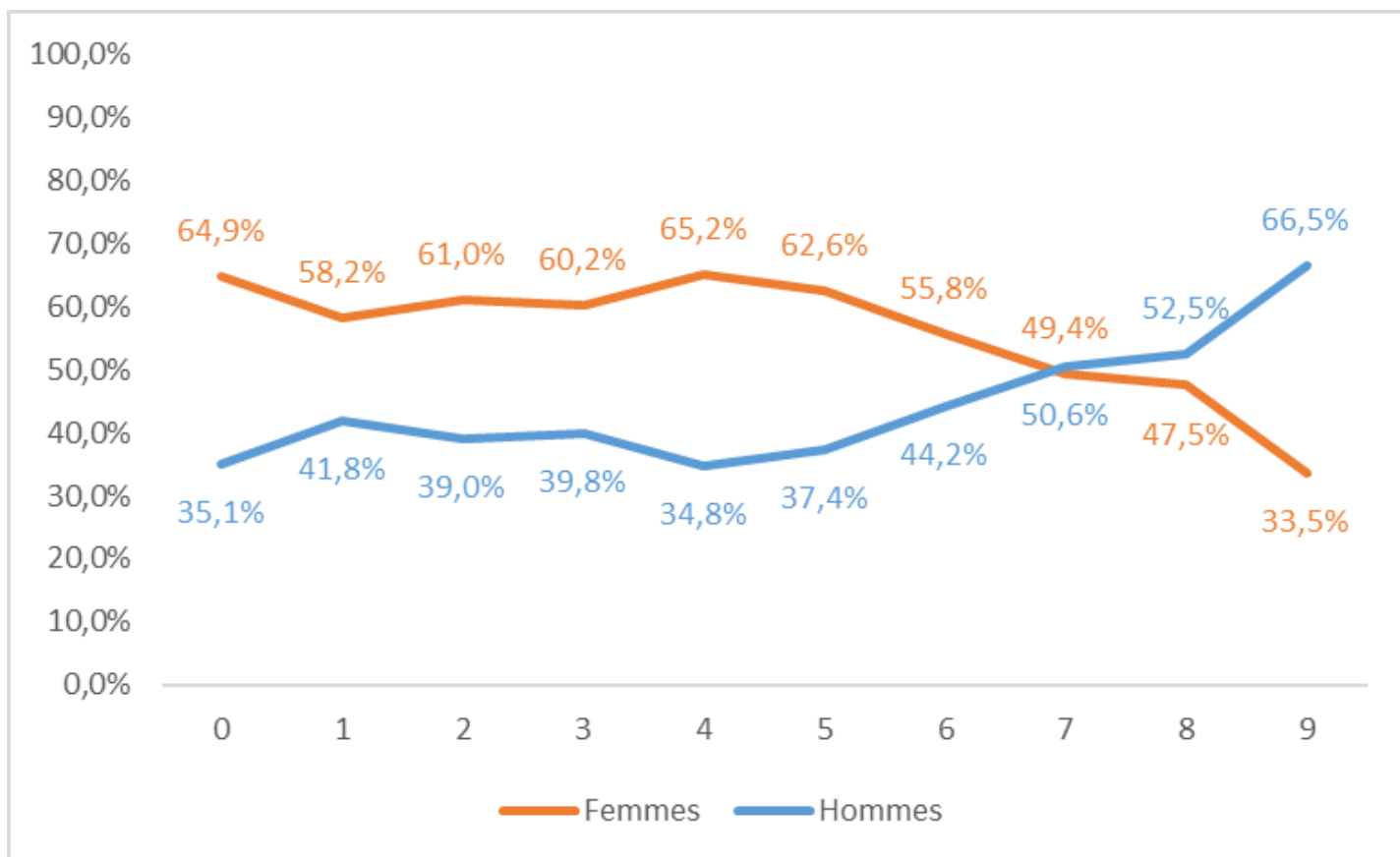
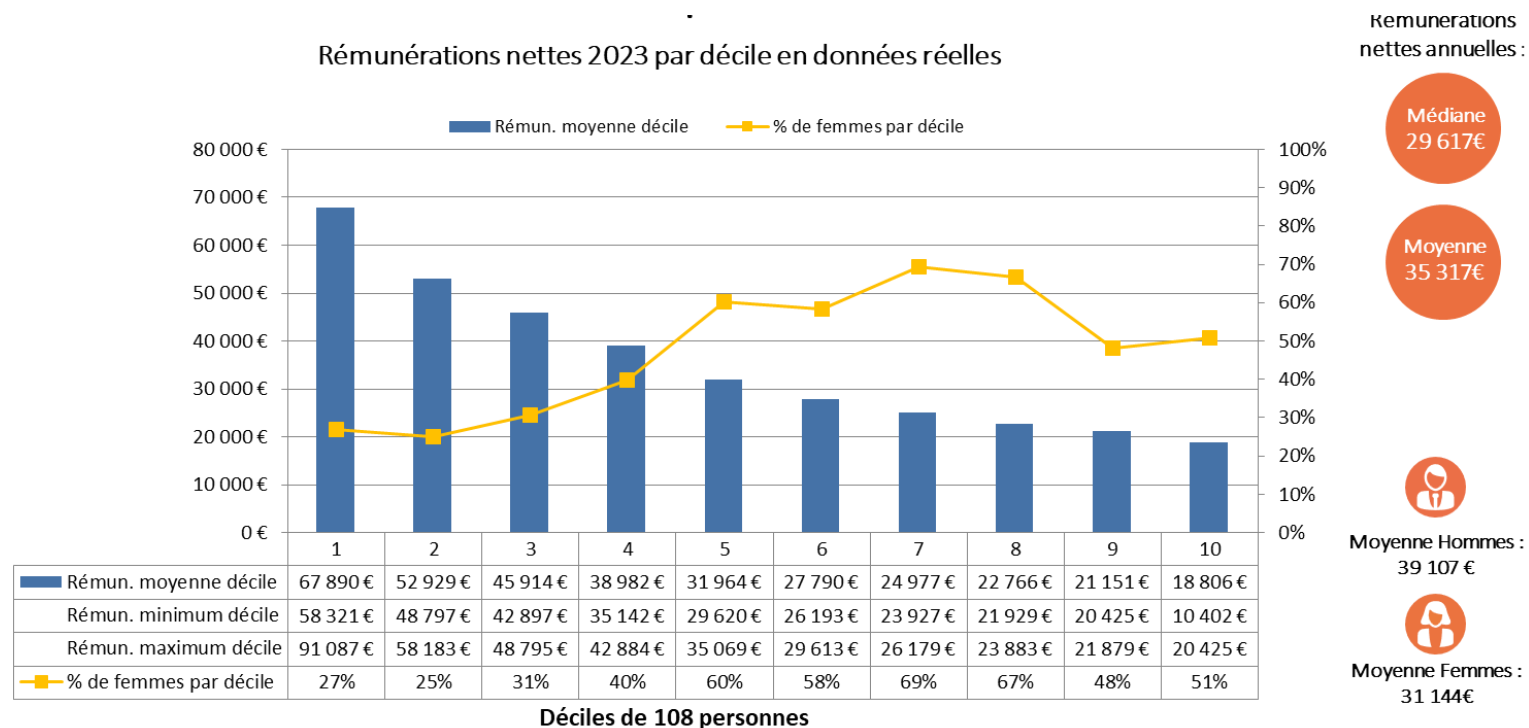


Fig. 53 : Répartition des rémunérations nettes mensuelles selon les déciles et le genre – UGA 2023

### Grenoble INP – UGA 2023



#### Comment lire ce graphe ?

La population observée est composée de tous les agents dont l'employeur principal est Grenoble INP - UGA et qui ont été **rémunérés pendant les 12 mois de l'année concernée**. Il s'agit ici de **rémunérations nettes, hors prélèvement à la source**.

Chaque décile contient 10% de la population classée par montant décroissant des rémunérations nettes. La population observée comprend **47,59% de femmes**. Le décile "1" concerne donc les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus élevées et ainsi de suite jusqu'au décile "10" qui concerne les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus faibles.

Les colonnes du graphe représentent la rémunération moyenne du décile observé (par exemple 38 982€ pour le décile 4)

(Source Fichiers KX retour de paie à façon) [voir l'annexe](#)

**Fig. 54 : Répartition des rémunérations nettes mensuelles par décile en données réelles – G INP - UGA 2023**

**IEP – UGA 2024**

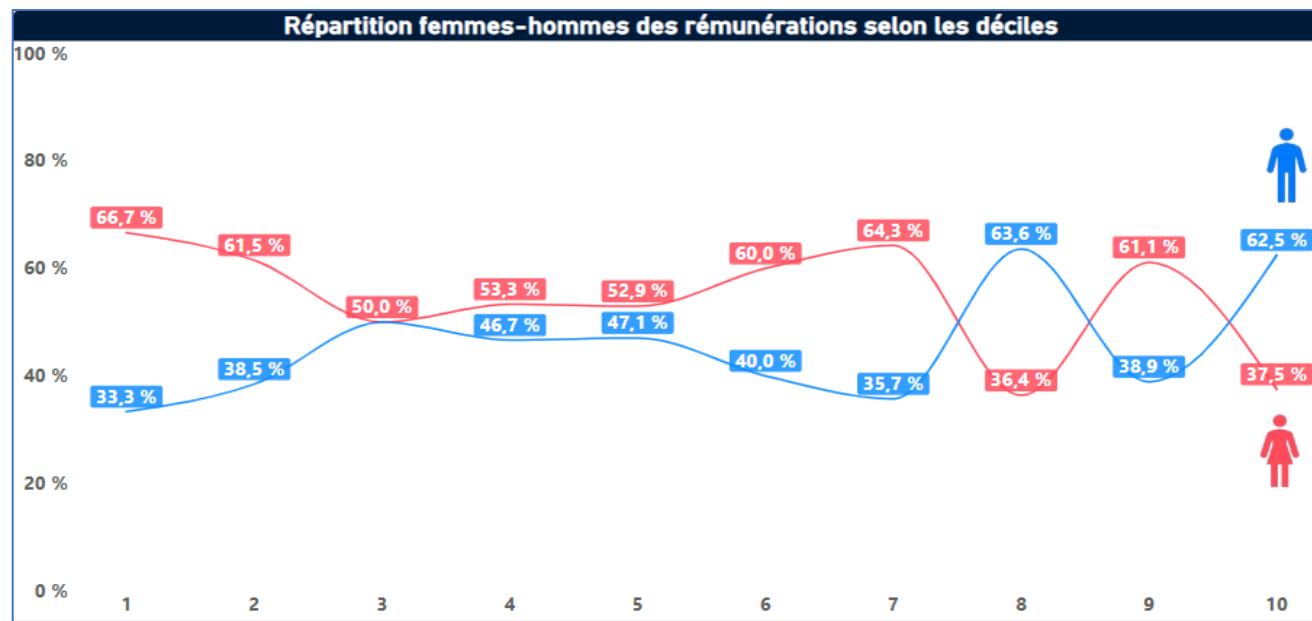


Fig. 55 : Répartition des rémunérations nettes mensuelles par décile en données réelles – IEP - UGA 2024

## 6. Répartition par genre des collaborateurs experts selon la population

## UGA – 2023

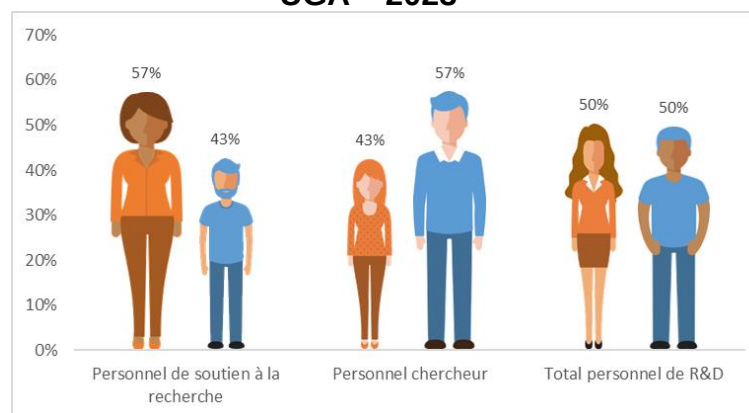


Fig. 56 : Répartition par genre des collaborateurs experts selon la population – UGA

## ENSAG – UGA 2024

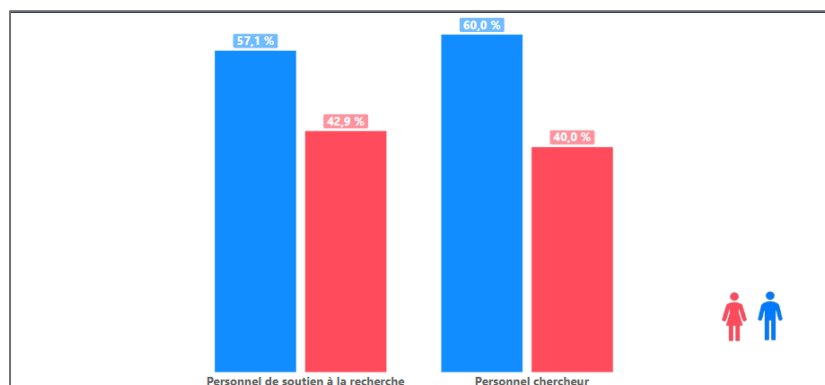


Fig. 57 : Répartition par genre des collaborateurs experts selon la population – ENSAG - UGA

## IEP – UGA 2024

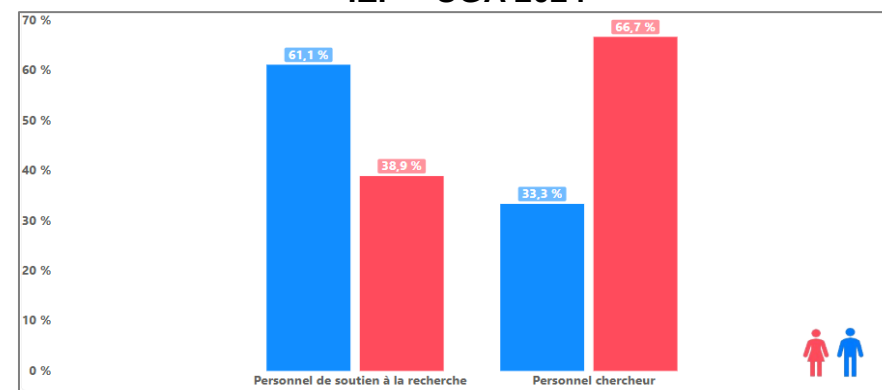


Fig. 58 : Répartition par genre des collaborateurs experts selon la population – IEP - UGA

## Liste des figures

1. Répartition de l'effectif selon le genre
2. Répartition par genre de l'effectif selon la population
3. Répartition par catégorie des BIATSS/IATOS selon le genre
4. Évolution du pourcentage de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires
5. Part des femmes dans les personnels BIATSS/IATOS titulaires selon les filières
6. Répartition par genre des personnels enseignants / EC titulaires selon le type de population
7. Part des femmes dans les différents corps de la recherche
8. Part des femmes enseignantes-chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline
9. Part des femmes enseignantes-chercheuses selon le groupe CNU
10. Répartition par genre des personnels enseignants / EC contractuels selon le type de population
11. Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs
12. Plafond de verre selon la catégorie des personnels titulaires
13. Répartition par genre des différentes modalités de travail / service
14. Répartition femmes-hommes des rémunérations
15. Répartition par genre des collaborateurs experts selon la population

## Lexique

- **AAE** : attaché ou attachée d'administration d'État
- **ADJAENES** : adjointe administrative ou adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- **ADMENESR** : administratrices ou administrateurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
- **AENES** : personnels administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- **ALLSHS** : arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales
- **ASI** : assistant et assistante ingénieur/ingénieure
- **ATER** : attaché, attachée temporaire d'enseignement et de recherche
- **ATRF** : adjoint technique, adjointe technique de recherche et de formation de l'éducation nationale
- **BIATSS** : personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques
- **BIB** : bibliothécaire
- **BIBAS** : bibliothécaire assistant ou assistante, spécialisé ou spécialisée
- **C3** : prime individuelle des personnels enseignants et chercheurs
- **CA** : conseil d'administration
- **CaC** : conseil académique
- **CBS** : chimie biologie santé
- **CDD** : contrat à durée déterminée
- **CDD LRU** : agentes et agents contractuels qui assurent des fonctions d'enseignement et/ou de recherche en vertu de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités du 10 août 2007 (loi LRU)
- **CE** : classe exceptionnelle
- **CED** : collège des écoles doctorales
- **Cifre** : convention industrielle de formation par la recherche
- **CN** : classe normale
- **CNU** : conseil national des universités
- **CPE** : commissions paritaires d'établissement
- **CSA** : comité social d'administration
- **DAPRH** : direction d'aide au pilotage et à la qualité des ressources humaines
- **DGAFP** : *direction générale de l'administration et de la fonction publique*
- **EC** : enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs
- **ETP** : équivalent temps plein
- **ETPT** : équivalent temps plein annuel travaillé
- **EUT** : école universitaire de technologie – composante académique sans personnalité morale
- **HC** : hors classe
- **HDR** : habilitation à diriger des recherches
- **HU** : hospitalo-universitaire
- **H3S** : faculté humanités, santé, sport, sociétés (composante académique sans personnalité morale)
- **IATOS** : personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de service
- **IGE** : ingénieures d'études, ingénieurs d'études
- **IGR** : ingénieures de recherche, ingénieurs de recherche
- **ITRF** : ingénieures, ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

- **MCF** : maitresses et maitres de conférences des universités
- **MCUPH** : maitresses de conférences des universités praticiennes-hospitalières et maitres de conférences des universités praticiens hospitaliers
- **MSTIC** : pôle mathématiques, sciences physiques ou ingénierie
- **PAE** : plan d'actions égalité professionnelle femmes-hommes
- **PAGE** : pôle physique des particules, astrophysique, géosciences, environnement et écologie
- **Parité** : quand la répartition des femmes et des hommes se situe entre 40% et 60%. On parle de parité exacte quand la répartition femmes-hommes est de 50%/50%.
- **PCA** : prime de charges administratives
- **PEDR** : prime d'encadrement doctoral et de recherche
- **PEM** : pôle physique, ingénierie, matériaux
- **PHS** : primes d'hygiène et sécurité
- **PI** : primes d'intérim
- **PLP** : professeures et professeurs de lycée professionnel
- **PR** : professeures, professeurs des universités
- **PRAG** : professeures agrégées et professeurs agrégés
- **PSS** : pôle de recherche en sciences sociales
- **PUPH** : professeures des universités praticiennes hospitalières ou professeurs des universités praticiens hospitaliers
- **RIFSEEP** : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
- **RIPEC** : régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- **SAENES** : secrétaires administratives ou administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- **SHS** : pôle sciences humaines et sociales
- **STS** : études des sciences et des techniques
- **SUAPS** : service universitaire des activités physiques et sportives
- **TECH** : techniciennes et techniciens de recherche et de formation
- **UGA** : Université Grenoble Alpes
- **2C** : deuxième classe
- **1C** : première classe