2017

BILAN SOCIAL

UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

www.umontpellier.fr

Édito

Troisième bilan social de l'Université de Montpellier, le bilan social 2017 reflète l'impact des changements induits par la politique menée par l'établissement depuis sa création en 2015.

L'adoption de dispositifs en faveur des personnels administratifs et techniques fait partie des avancées majeures. Citons notamment l'adoption de la cartographie du RIFSEEP dans la filière ITRF et son actualisation dans l'AENES, la poursuite de la titularisation de contractuels dans le cadre de concours réservés, l'harmonisation des modalités de gestion du compte épargne-temps, ou encore la révision du dispositif des points de nouvelle bonification indiciaire au sein des services centraux et communs.

D'autres mesures clés ont concerné les enseignants-chercheurs et les enseignants notamment l'entrée en vigueur du nouveau référentiel d'équivalences horaires destinée à valoriser la diversité des missions exercées, l'adoption d'un cadrage sur la gestion des enseignants-chercheurs et enseignants contractuels ou encore le lancement du projet « Ressources et Organisation des Services d'Enseignement » (ROSE).

Conformément aux engagements pris avant la fusion, le développement des dispositifs liés à l'action sociale a été poursuivi au bénéfice de l'ensemble des personnels de notre établissement (création d'une nouvelle prestation pour les personnels qui passent des concours, aide à la restauration au bénéfice des agents affectés dans des sites délocalisés...

L'Université de Montpellier a aussi lancé des mesures volontaristes en matière de qualité de vie au travail - 10 mesures prioritaires ont été mises en place en 2017 pour prévenir les risques psycho-sociaux - et de respect de l'égalité hommes/femmes avec la 2e édition du « Mois des femmes ». L'accompagnement des personnels dans leur projet professionnel a également été posé comme une priorité, tant en termes de formation, de préparation aux concours, de mobilité que de suivi personnalisé.

Par ailleurs, dans le cadre du schéma directeur Handicap adopté en 2016, une quarantaine d'actions ont été déployées en 2017 parmi lesquelles on peut citer la prise en charge des gratifications de stages, la mise en place de contrats doctoraux et post-doctoraux réservés, la majoration de certaines prestations sociales…

Le lancement de l'I-SITE MUSE au sein de l'université nous a enfin permis de nous rapprocher encore davantage de nos partenaires institutionnels, ce afin de renforcer nos liens en matière RH et de simplifier nos circuits administratifs. Cette démarche est en cours et sera poursuivie.

Si le bilan social est bien sûr un outil permettant de recenser les principaux indicateurs caractérisant nos ressources humaines, qu'il s'agisse d'effectifs, de masse salariale ou d'action sociale, c'est aussi l'occasion de faire un point d'étape sur ces avancées majeures qui seront confortées en 2018.

Je souhaite adresser mes remerciements aux 4 800 agents qui œuvrent chaque jour pour que l'université assume efficacement chacune de ses missions. Je remercie aussi tous ceux qui, au sein des services, ont contribué à l'élaboration de ce bilan social, outil efficace dans la construction d'une politique de ressources humaines au service de l'ensemble de notre communauté.

Je vous souhaite à tous une excellente lecture !

Philippe Augé,
Président de l'Université de Montpellier

TABLE DES MATIERES

TITRE 1. PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ET CHIFFRES CLÉS 3

1.1 L'ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITE DE MONTPELLIER 4
1.2 CHIFFRES CLES 5

TITRE 2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS 9

2.1 LES EMPLOIS 10
2.2 LES EFFECTIFS 14
2.2.1 EFFECTIF GLOBAL 15
2.2.2 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS 25
2.2.3 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 29
2.2.4 EFFECTIF DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT 37
2.3 DEMOGRAPHIE 49
2.3.1 PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF GLOBAL 49
2.3.2 PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF BIATS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS, CONTRACTUELS CHERCHEURS ET DOCTORANTS 51
2.3.3 AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS, VENTILE PAR CATEGORIE STATUTAIRE 52
2.3.4 AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS, VENTILE PAR CATEGORIE FONCTION PUBLIQUE 54

TITRE 3. LES CARRIÈRES 55

3.1 LES RECRUTEMENTS 56
3.1.1 RECRUTEMENT DES PERSONNELS BIATS 56
3.1.2 RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 58
3.2 LES DEPARTS A LA RETRAITE ET AUTRES DEPARTS DEFINITIFS OU TEMPORAIRES 62
3.2.1 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS BIATS TITULAIRES 62
3.2.2 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES 63
3.2.3 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS CONTRACTUELS 64
3.2.4 AUTRES DEPARTS DEFINITIFS OU TEMPORAIRES 65
3.3 LES CONCOURS ET LES PROMOTIONS 66
3.3.1 CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATS 66
3.3.2 CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 67
3.3.3 PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATS 68
3.3.4 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS 75
3.3.5 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS BI-APPARTENANTS 79
3.4 LA FORMATION DES PERSONNELS 80
3.5 L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS 89
3.6 LE RESEAU DES CORRESPONDANTS RH 92
3.7 LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS 93
3.8 LES CONTENTIEUX 94

TITRE 4. LA MASSE SALARIALE 95

4.1 LA MASSE SALARIALE GLOBALE 96
4.1.1 CONSOMMATION MENSUELLE DE LA MASSE SALARIALE 96
4.1.2 MASSE SALARIALE VENTILEE PAR CATEGORIE DE DEPENSES 98
4.2 LA MASSE SALARIALE VENTILEE PAR CATEGORIE DE PERSONNELS 99
4.2.1 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS 99
4.2.2 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 100
4.2.3 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS CONTRACTUELS, DES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT ET DES HEURES DE COURS COMPLEMENTAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PERMANENTS 101
4.3 LES REGIMES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS 107
4.3.1 PERSONNELS BIATS 107
4.3.2 PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 124
4.3.3 PERSONNELS CONTRACTUELS BIATS 126

TITRE 5. LES PERSONNELS HÉBERGÉS 129

5.1 LES PERSONNELS HEBERGES AFFECTES A LA RECHERCHE 133
5.2 LES PERSONNELS HEBERGES DE LA BIU 138

TITRE 6. LES CONDITIONS DE TRAVAIL 139

6.1 LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES 140
6.1.1 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 140
6.1.2 LES CONGES ET AUTRES ABSENCES 146
6.2 LA SANTE AU TRAVAIL 159
6.3 LE BIEN-ETRE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 163
6.4 PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP 172
6.5 L'HYGIENE ET LA SECURITE 178

TITRE 7. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES 189

7.1 LES INSTANCES DE L'ETABLISSEMENT 190
7.2 L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 192

TITRE 8. L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE 193

8.1 BUDGET 194
8.2 L'ACTION SOCIALE 195
8.3 LES ACTIVITES CULTURELLES, SPORTIVES ET DE LOISIRS 201

GLOSSAIRE DES SIGLES 211

TITRE 1. PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ET CHIFFRES CLÉS

1.1 L'ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITE DE MONTPELLIER 4
1.2 CHIFFRES CLES 5

Ce chapitre présente l'organigramme et les principaux chiffres clés de l'Université de Montpellier en 2017.

1.1 L'organigramme de l'Université de Montpellier

ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

SEPTEMBRE 2017

PRÉSIDENT

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES

CABINET

CONSEILLER DE PRÉVENTION

AGENT COMPTABLE

Agence comptable

Direction du système d'information et du numérique

DGS ADJOINT EN CHARGE DES RESSOURCES HUMAINES, DES AFFAIRES BUDGÉTAIRES, DE LA RECHERCHE ET DES PARTENARIATS

- Direction des ressources humaines
- Direction des affaires financières
- Direction de la recherche et des études doctorales
- Direction innovation et partenariats
- Service commun de médecine préventive et de promotion de la santé

DGS ADJOINT EN CHARGE DE L'ANALYSE STRATÉGIQUE ET DE LA CONDUITE DU CHANGEMENT

- Direction du pilotage
- Direction de la culture scientifique et du patrimoine historique
- Direction des relations internationales
- Service communication
- Service commun de documentation

DGS ADJOINT EN CHARGE DU PATRIMOINE IMMOBILIER, DE LA LOGISTIQUE, DE L'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- Direction du patrimoine immobilier
- Direction de la logistique

DGS ADJOINT EN CHARGE DE LA FORMATION, DES VIES ÉTUDIANTE ET INSTITUTIONNELLE

- Direction de la formation et des enseignements
- Direction de la vie des campus
- Direction des affaires générales et institutionnelles
- Service commun de formation continue
- Service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle
- Service commun des activités physiques et sportives

UFR / ÉCOLES / INSTITUTS

- UFR Droit et Science Politique
- UFR Économie
- UFR Éducation
- UFR Médecine
- UFR Odontologie
- UFR Pharmacie
- UFR Sciences
- UFR Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS)
- Institut d'Administration des Entreprises (IAE)
- Institut de Préparation à l'Administration Générale (IPAG)
- Institut Montpellier Management (MOMA)
- IUT Béziers
- IUT Montpellier-Sète
- IUT Nîmes
- Observatoire de Recherche Méditerranéen de l'Environnement (OREME)
- Polytech Montpellier

DÉPARTEMENTS SCIENTIFIQUES

- MIPS
- Economie
- Chimie
- Biologie Agrosciences
- Gestion
- Droit Science Politique
- Biologie Santé
- B3ESTE
- Education

1.2 Chiffres Clés

Les chiffres clés de l'Université de Montpellier en 2017

Les emplois et les effectifs

- Le **plafond d'emplois 2017** de l'Université de Montpellier est de **4 758 ETPT**[1] dont :
  - 4 040 ETPT financés par l'État.
  - 718 ETPT financés sur les ressources propres de l'établissement.

- L'**effectif global** de l'établissement recensé au 31/12/2017 est composé **4 842 agents** dont **50.08% de femmes** et **49,92% d'hommes** :
  - **1 770 enseignants-chercheurs et enseignants titulaires** dont :
    - 1 148 Enseignants-chercheurs mono-appartenants.
    - 274 Enseignants-chercheurs bi-appartenants.
    - 341 Enseignants du second degré.
    - 7 Enseignants du premier degré.
  - **1 413 BIATS titulaires** dont :
    - 1 079 personnels de la filière ITRF.
    - 324 personnels de la filière AENES.
    - 6 personnels de santé.
    - 4 personnels des bibliothèques et du patrimoine.
  - **351 contractuels enseignants-chercheurs et enseignants** dont :
    - 217 Enseignants hospitalo-universitaires.
    - 82 Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER).
    - 34 Enseignants associés et invités.
    - 14 Enseignants[2].
    - 4 Lecteurs.
  - **1 308 contractuels IATS, doctorants et chercheurs** dont :
    - 664 IATS.
    - 531 Doctorants.
    - 113 Chercheurs.

[1] ***ETPT :*** *Équivalent Temps Plein Travaillé. L'ETPT tient compte de la période d'activité et de la quotité travaillée.*
[2] ***Enseignants*** *relevant de l'Article L954-3 du Code de l'Éducation (recrutement de contractuels enseignants créés par la Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU).*

Au cours de l'année 2017, l'établissement a recruté **608 contractuels de courte durée** dont :

- 491 contractuels étudiants
- 117 contractuels rémunérés à l'acte, à la tâche ou à l'heure

Au cours de l'année universitaire 2016/2017, **3 797 vacataires d'enseignements** ont dispensé des heures d'enseignement au sein des UFR, écoles et instituts de l'Université de Montpellier.

Les personnels hébergés

L'effectif des **personnels hébergés** recensé au 31/12/2017 est composé de **4 725 personnes physiques** dont :

- **4 211** affectés au sein des **structures de recherche** de l'Université de Montpellier
- **514** affectés au sein des autres structures dont **138** au sein de la **Bibliothèque Interuniversitaire (BIU)**

La masse salariale

La **masse salariale globale** de l'établissement s'est élevée à **296 906 066 €** dont **:**

- Charges à payer : 137 771 €
- Dépenses hors psop[3] : 204 318 €

Répartition de la masse salariale[4] par catégorie de dépenses :

- Rémunérations principales : **150 734 545 €** (50,8%)
- Primes et indemnités : **23 568 125 €** (7.9%)
- Cotisations : **121 757 476 €** (41,1%) dont 84 528 312 € de CAS pension[5]
- Prestations sociales : **503 831 €** (0,2%)

Répartition de la masse salariale[4] par catégorie de personnels :

- Titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants : **168 604 633 €** (56,7%)
- Titulaires BIATS : **69 681 370 €** (23,5%)
- Contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants : **9 916 460 €** (3,3%)
- Contractuels Doctorants, Chercheurs, IATS : **40 632 153 €** (13,7%)
- Contractuels de courte durée et contractuels étudiants : **661 302 €** (0,2%)
- Intervenants extérieurs : **7 729 361 €** (2,6%)

[3] ***Dépenses Hors-PSOP :*** *Les dépenses hors Paiement Sans Ordonnancement Préalable (PSOP) regroupent certaines dépenses d'actions sociales (PIM, ASIA...), les dépenses liées aux accidents de travail ou de trajet et les versements de capitaux décès.*

[4] ***Répartition de la masse salariale*** *hors charges à payer, dépenses hors psop et opérations de régularisation soit* ***296 563 977€.***

[5] ***CAS PENSION :*** *Compte d'Affectation Spéciale 'pensions' relatif aux contributions de retraite des fonctionnaires civils de l'État.*

L'action sociale, culturelle et sportive

Le budget global dédié à **l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs** s'est élevé à **931 471 €** dont :

- Action sociale : 715 722 €
- Activités culturelles : 115 290 €
- Activités de loisirs : 100 459 €

La formation professionnelle des personnels

- La **dépense globale** consacrée à la **formation des personnels** s'est élevée à **298.623 €** dont :
  - **269 782 €** dédiées aux **actions de formation des personnels de l'établissement**
  - **28 841 €** dédiées aux formations de **personnels externes** (réseau interuniversitaire, COMUE, personnels hébergés)

- **3 821 stagiaires**[6] ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement dont :
  - 3 090 personnels BIATS
  - 330 personnels enseignants-chercheurs et enseignants.
  - 401 personnels externes à l'établissement.

- La formation a représenté un **volume de 4 812 jours et 28 874 heures** de formation répartis en **10 domaines de formation**.

[6] ***Stagiaire*** *: le nombre de stagiaires est comptabilisé en fonction du nombre de formation suivies. (1 agent qui a suivi 3 formations sera comptabilisé 3 fois).*

TITRE 2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

2.1 LES EMPLOIS **10**

2.2 LES EFFECTIFS **14**

2.2.1 EFFECTIF GLOBAL 15
2.2.2 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS 25
2.2.3 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 29
2.2.4 EFFECTIF DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT 37

2.3 DEMOGRAPHIE **49**

2.3.1 PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF GLOBAL 49
2.3.2 PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF BIATS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS, CONTRACTUELS CHERCHEURS ET DOCTORANTS 51
2.3.3 AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS, VENTILE PAR CATEGORIE STATUTAIRE 52
2.3.4 AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS, VENTILE PAR CATEGORIE FONCTION PUBLIQUE 54

Ce chapitre présente le plafond des emplois de l'établissement, la répartition des effectifs titulaires et contractuels recensés au 31/12/2017 ainsi que les vacataires d'enseignement et autres personnels contractuels ayant assuré une activité de courte durée en 2017. Il présente également les principaux indicateurs démographiques des populations recensées au 31/12/2017.

2.1 Les emplois

Le **plafond d'emplois de l'Université** agrège le **plafond d'emplois État**[7] qui correspond au plafond des emplois autorisé par le Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) pour les emplois qu'il finance, et les **emplois financés par les ressources propres** de l'établissement.

Le **plafond des emplois État** est notifié en ETPT[8] par le Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation. Il est limitatif, global et fongible, hors **emplois spécifiques**[9].

Son actualisation intervient uniquement en raison de variations qui relèvent de plusieurs types de décisions :

- Des décisions prises en vertu de la loi de finances (créations, suppressions, transferts d'emplois notamment entre ministères).
- Des décisions ministérielles prises dans le cadre de l'allocation globale des moyens aux établissements (notamment en vertu des emplois spécifiques relatifs aux contrats doctoraux sur appels d'offre[10])
- Des décisions relatives à des corps de gestion nationale dont les mouvements de ces personnels s'accompagnent de transferts d'emplois. Sont notamment concernés les emplois relatifs aux personnels de santé, les emplois d'astronomes et de physiciens ainsi que les emplois de professeurs agrégés chargés de recherche documentaire (PRAG).

En 2017, la dotation des emplois État a évolué vers une présentation simplifiée de la répartition des emplois sans impact sur le niveau du plafond d'emploi État : Les emplois sont désormais ventilés afin de distinguer plus clairement les emplois fongibles des emplois spécifiques (anciennement dits « fléchés »).

Le respect du plafond d'emplois global de l'établissement, exprimé en ETPT, s'apprécie en moyenne sur l'année civile.

---

[7] ***Plafond d'emplois État*** *prévu par l'Article L712-9 du Code de l'Éducation.*

[8] ***Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)*** *est l'unité de décompte retenue par le Ministère pour le décompte des emplois des établissements d'enseignement supérieur. L'ETPT tient compte de la période d'activité (mois ou année) et de la quotité travaillée.*

[9] ***Les emplois spécifiques (auparavant dits « fléchés »)*** *concernent les emplois affectés à une mission nationale pour une durée déterminée ou indéterminée et dont la répartition relève de l'État.*
Ils concernent la catégorie d'emplois des astronomes et physiciens, les personnels de santé (enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire), les doctorants contractuels sur appel d'offres, les conservateurs du patrimoine de Tautavel et les personnels titulaires de l'AMUE (Agence de mutualisation des universités et établissements).

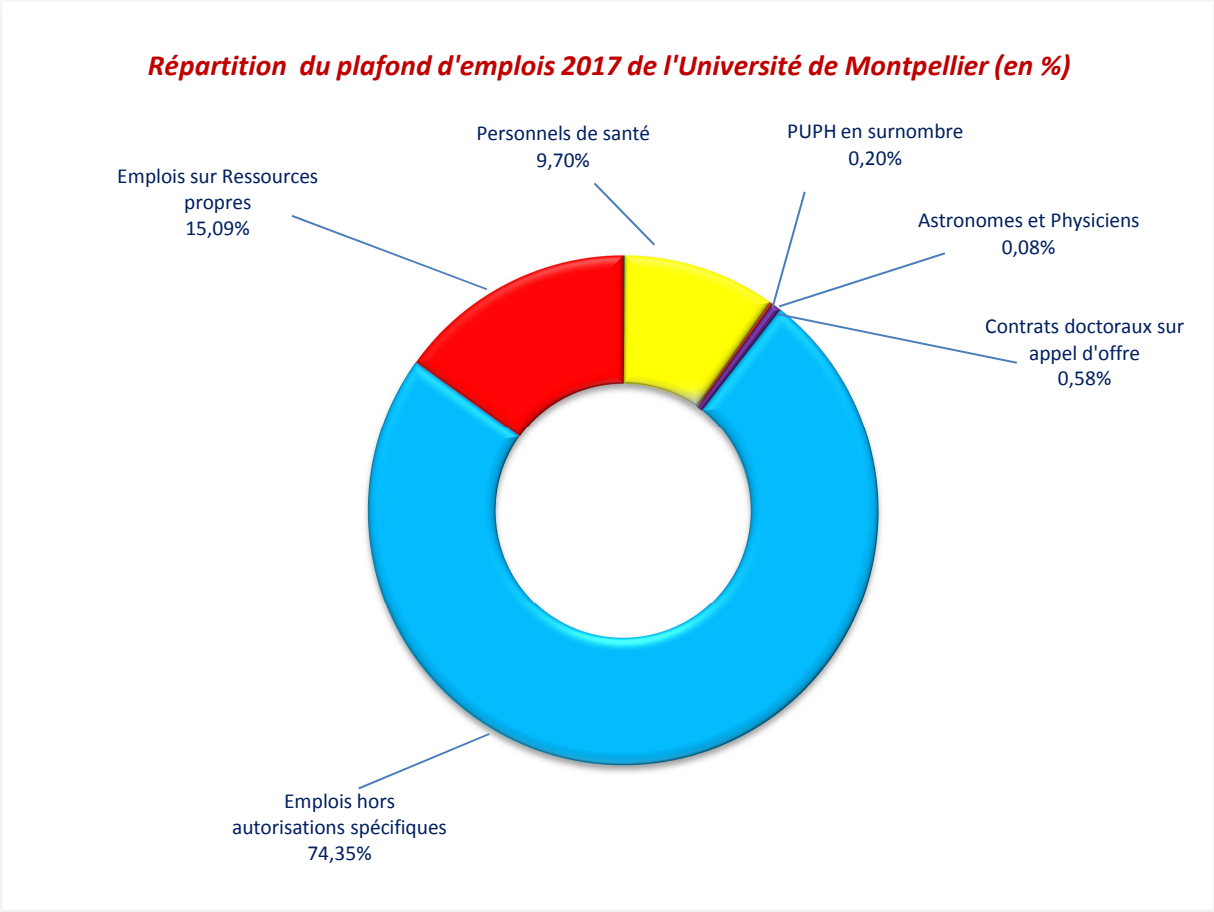
[10] ***Contrats doctoraux sur appel d'offre :*** *concernent les emplois réservés aux normaliens et polytechniciens alloués à l'établissement par le MESRI (auparavant alloués « contrats doctoraux fléchés ENSX » et les emplois fléchés sur des thématiques prioritaires (auparavant alloués « Contrats doctoraux autres fléchés ».*

LE PLAFOND D'EMPLOIS DE L'UNIVERSITE DE MONTPELLIER

		2017	2016	2015		
Dotation d'Emplois ETAT en 2017[11]		**4 040**	4 022	4 013	**Dotation d'Emplois ETAT en 2015 et 2016**	
Dont Emplois Spécifiques (1)	Astronomes et Physiciens	4,00	3,00	3,00	Astronomes et Physiciens	**Personnels titulaires**
	Personnels de santé	461,33	456,50	454,00	Personnels de santé	
	PUPH en surnombre	9,33	9,00	10,00	PUPH en surnombre	
	Contrats doctoraux sur appel d'offre **(2)**	27,58	2 897,70	2 886,70	Autres personnels titulaires	
Emplois hors autorisations spécifiques		3 537,67	342,00	342,00	Contrats doctoraux non fléchés	**Contrats doctoraux**
			23,00	24,00	Contrats doctoraux fléchés ENSX	
			6,00	9,00	Autres contrats doctoraux fléchés	
			280,80	280,80	Personnels rémunérés sur budget établissement	**Autres**
			3,50	3,50	Congés de formation	
Emplois sur Ressources propres		**718**	622	622		
PLAFOND D'EMPLOIS ETABLISSEMENT		**4 758**	**4 644**	**4 635**		

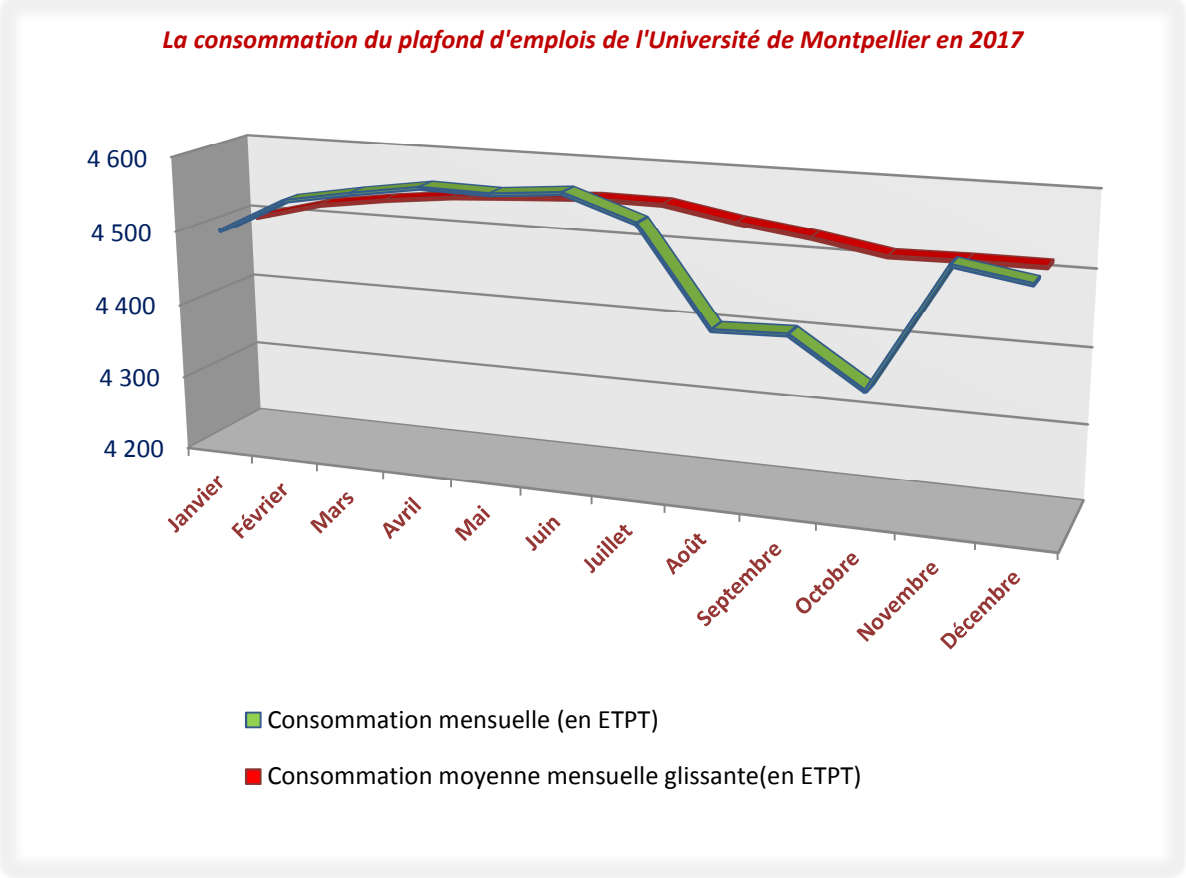
- **(1) Emplois spécifiques :** Anciennement dits « fléchés », ces emplois concernent les emplois affectés à une mission nationale pour une durée déterminée ou indéterminée et dont la répartition relève de l'État.
- **(2) Contrats doctoraux sur appel d'offre** : concernent les emplois réservés aux normaliens et polytechniciens alloués à l'établissement par le MESRI (anciennement alloués « contrats doctoraux fléchés ENSX » et les emplois fléchés sur des thématiques prioritaires (anciennement alloués « Contrats doctoraux autres fléchés »).

[11] *Plafond d'emploi arrondi à l'unité supérieure sur notification ministérielle du 21/12/2017*


Répartition du plafond d'emplois 2017 de l'Université de Montpellier (en %)
Personnels de santé
9,70%
PUPH en surnombre
0,20%
Emplois sur Ressources propres
15,09%
Astronomes et Physiciens
0,08%
Contrats doctoraux sur appel d'offre
0,58%
Emplois hors autorisations spécifiques
74,35%

Le décompte du plafond d'emplois en 2017

Le décompte du plafond de l'établissement s'effectue en ETPT et il est calculé en moyenne annualisée[12].



Source : Fichiers de Paye (KX) de la Direction Régionale des Finances Publiques.

- La consommation mensuelle correspond à la somme des ETPT consommés pour un mois donné.
- La consommation moyenne mensuelle est glissante, elle est obtenue en additionnant les ETPT consommés depuis le mois de janvier. Cette somme est ensuite divisée par le nombre de mois écoulé depuis janvier.

[12] ***Guide du décompte des emplois destiné aux EPSCP**. La moyenne annualisée correspond à la somme des ETPT décomptés mensuellement divisée par le nombre de mois écoulés au cours d'une année civile.*

2.2 Les effectifs

Les effectifs de l'Université de Montpellier ont été recensés au 31/12/2017.

Ils concernent tous les personnels gérés administrativement par l'université :

- **Les personnels titulaires** qu'ils soient en position d'activité au sein de l'établissement ou en position de détachement ou de mise à disposition auprès d'un autre établissement.

- **Les personnels contractuels** à l'exception des personnels dont le contrat est de courte durée : ces derniers concernent les contractuels étudiants et les agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés (agents rémunérés à la tâche, à l'acte ou à l'heure).

  S'agissant des personnels dont le contrat est de courte durée (**contractuels étudiants et agents rémunérés à la tâche, à l'acte ou à l'heure**), la volumétrie des recrutements a été recensée sur la période annuelle de 2017.

  Enfin, les **vacataires d'enseignement** ont fait l'objet d'un recensement au titre de l'année universitaire 2016/2017.

2.2.1 Effectif global

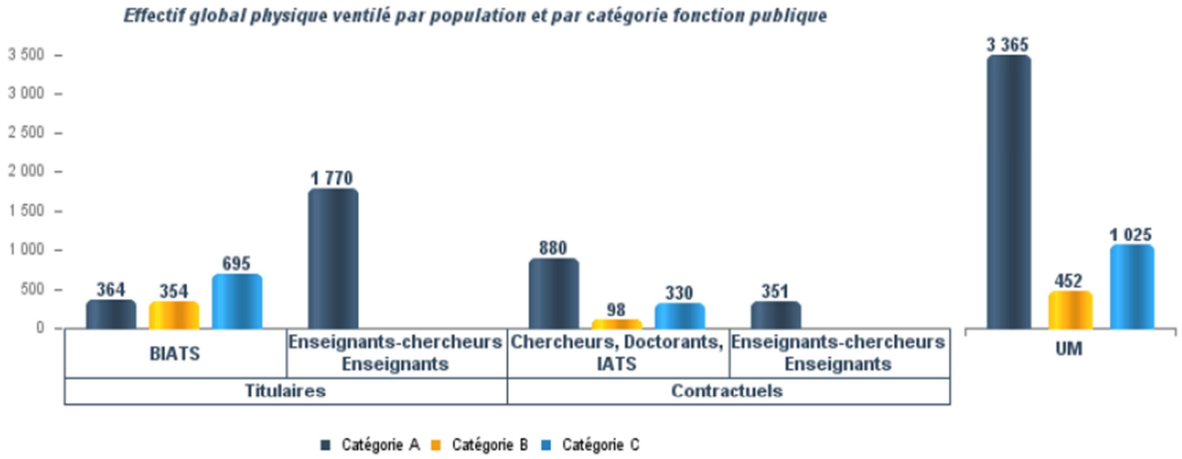
L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2017 réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie fonction publique

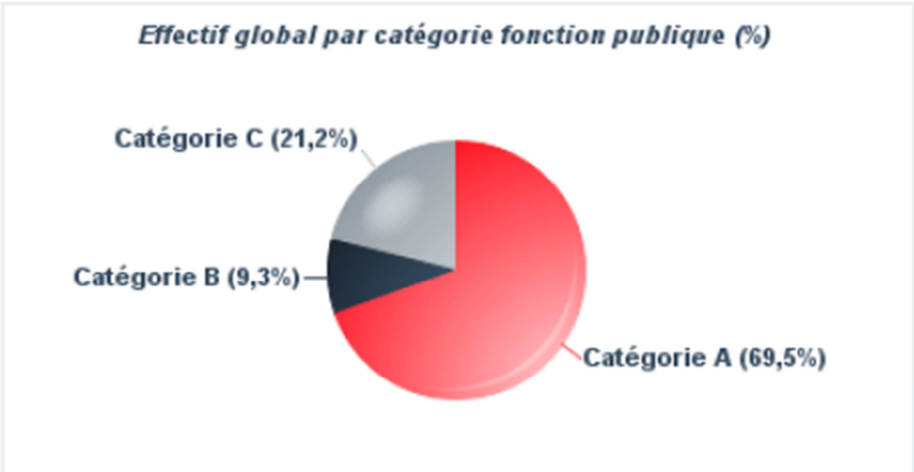
Effectif global en personnes physiques au 31/12/2017 réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie fonction publique

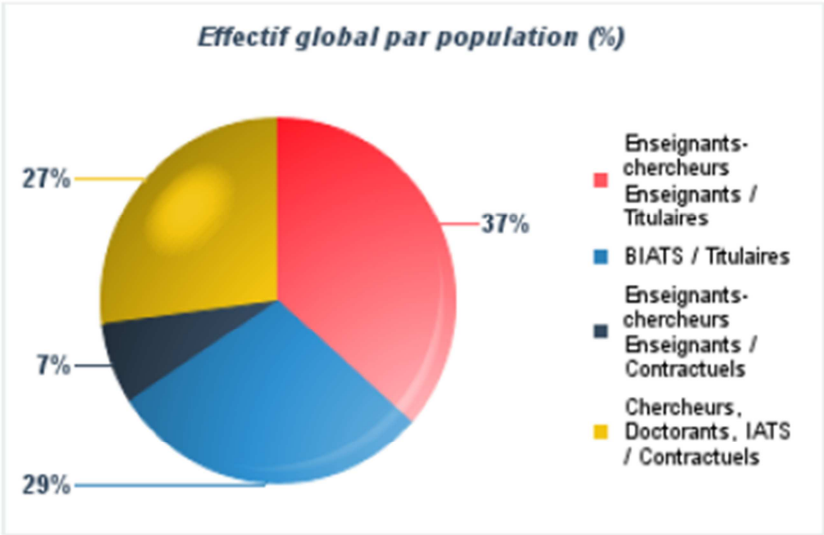
		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectif global 2017	Effectif global 2016	Effectif global 2015
	Catégorie de personnels	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL			
Titulaires	Enseignants 1er degré	5	2	7							7	7	7
	Enseignants 2nd degré	167	174	341							341	344	355
	Enseignants-Chercheurs Bi-appartenants	66	208	274							274	271	268
	Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	416	732	1 148							1 148	1 141	1 136
	Enseignants-chercheurs Enseignants	654	1 116	1 770							1 770	1 763	1 766
	AENES	33	21	54	74	6	80	177	13	190	324	327	324
	ITRF	159	142	301	151	122	273	268	237	505	1 079	1 093	1 096
	Personnel Bibliothèque Patrimoine	2	1	3		1	1				4	4	3
	Personnel Infirmier	6		6							6	6	6
	BIATS	200	164	364	225	129	354	445	250	695	1 413	1 430	1 429
Contractuels	ATER	40	42	82							82	88	90
	Enseignants	11	3	14							14	14	13
	Enseignants Associés et Invités	8	26	34							34	32	34
	Enseignants Hospitalo-Universitaires	111	106	217							217	214	207
	Lecteurs	3	1	4							4	4	4
	Enseignants-chercheurs Enseignants	173	178	351							351	352	348
	Chercheurs	54	59	113							113	111	113
	Doctorants	236	295	531							531	536	516
	Personnel IATS	142	94	236	68	30	98	228	102	330	664	600	565
	Chercheurs, Doctorants, IATS	432	448	880	68	30	98	228	102	330	1 308	1 247	1 194
	Effectifs global en PP au	**1 459**	**1 906**	**3 365**	**293**	**159**	**452**	**673**	**352**	**1 025**	**4 842**	4 792	4 737
	Effectifs global en PP en 2016	*1 422*	*1 910*	*3 332*	*283*	*159*	*442*	*665*	*353*	*1 018*	*4 792*		
	Effectifs global en PP en 2015	*1 429*	*1 883*	*3 312*	*264*	*155*	*419*	*658*	*348*	*1 006*	*4 737*		

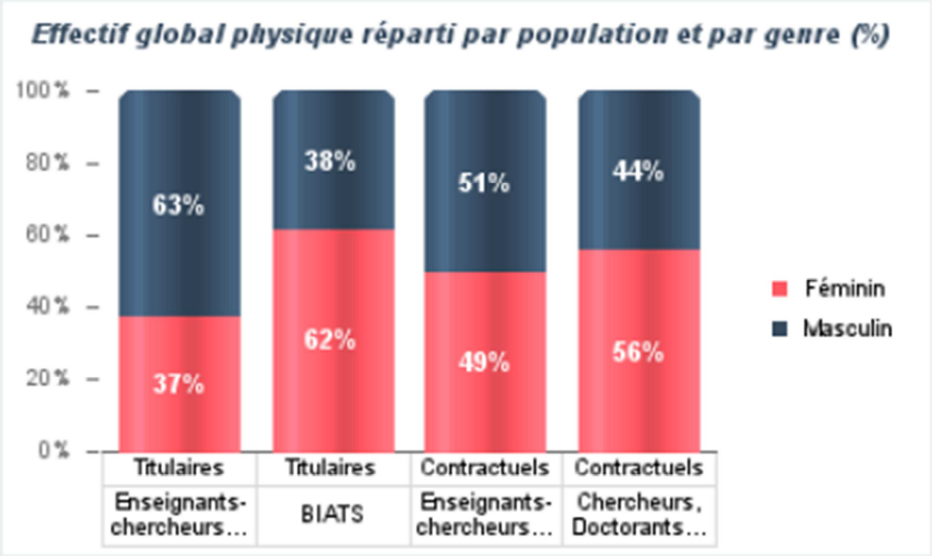
Source : *Système d'Informations de Ressources Humaines (SIHAM).*

- **Enseignants du Second degré** : dont 2 conseillers principaux d'éducation (CPE), 1 Femme et 1 Homme.
- ***A.T.E.R.*** *: Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche*
- **Enseignants *contractuels*** *relevant de l'Article L954-3 du Code* de l'Éducation (dispositif de recrutement de contractuels enseignants créé par la Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités – loi LRU)


Effectif global physique ventilé par population et par catégorie fonction publique
3 500
3 000
2 500
2 000
1 500
1 000
500
0
364
354
695
1 770
880
98
330
351
3 365
452
1 025
BIATS
Enseignants-chercheurs Enseignants
Chercheurs, Doctorants, IATS
Enseignants-chercheurs Enseignants
UM
Titulaires
Contractuels
Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C


Effectif global par catégorie fonction publique (%)
Catégorie C (21,2%)
Catégorie B (9,3%)
Catégorie A (69,5%)


Effectif global par population (%)
27%
37%
7%
29%
Enseignants-chercheurs Enseignants / Titulaires
BIATS / Titulaires
Enseignants-chercheurs Enseignants / Contractuels
Chercheurs, Doctorants, IATS / Contractuels



- Les femmes qui représentent 50,08 % de l'ensemble des effectifs sont plus représentées chez les personnels BIATS (62%) que chez les personnels enseignants et autres personnels de la recherche (40%), toutes catégories statutaires confondues.

- En revanche, elles sont nettement moins représentées dans la filière hospitalo-universitaire avec seulement 36% de l'effectif HU titulaires et contractuels.

- *L'effectif global au 31/12/2017 en ETP[13] réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie fonction publique*

Effectif global en ETP au 31/12/2017 réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie fonction publique

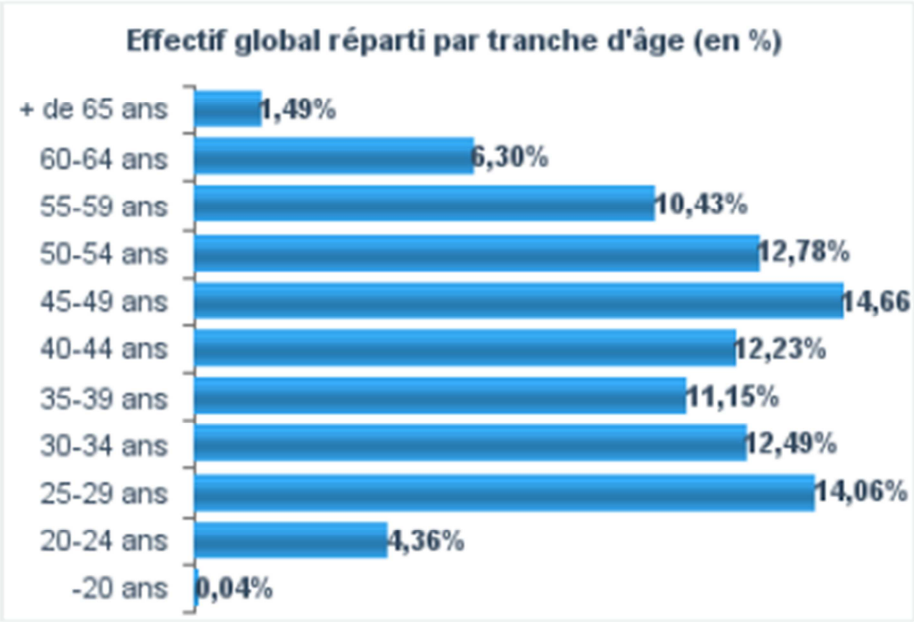
		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectifs global 2017	Effectifs global 2016
	Catégorie de personnels	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL		
Titulaires	Enseignants 1er degré	5,0	2,0	7,0							7,0	7,0
	Enseignants 2nd degré	148,1	165,1	313,2							313,2	312,4
	Enseignants-Chercheurs Bi-appartenants	66,0	208,0	274,0							274,0	271,0
	Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	414,1	730,2	1 144,3							1 144,3	1 136,8
	Enseignants-chercheurs Enseignants	633,2	1 105,3	1 738,5							1 738,5	1 727,2
	AENES	32,4	21,0	53,4	70,3	6,0	76,3	170,2	12,5	182,7	312,4	314,2
	ITRF	153,2	139,8	293,0	145,4	121,0	266,4	256,6	234,0	490,6	1 050,0	1 064,6
	Personnel Bibliothèque Patrimoine	2,0	1,0	3,0		1,0	1,0				4,0	4,0
	Personnel Infirmier	6,0		6,0							6,0	6,0
	BIATS	193,6	161,8	355,4	215,7	128,0	343,7	426,8	246,5	673,3	1 372,4	1 388,8
Contractuels	ATER	32,0	37,0	69,0							69,0	72,0
	Enseignants	8,0	2,5	10,5							10,5	11,0
	Enseignants Associés et Invités	4,5	13,5	18,0							18,0	17,5
	Enseignants Hospitalo-Universitaires	109,5	104,0	213,5							213,5	212,5
	Lecteurs	3,0	1,0	4,0							4,0	4,0
	Enseignants-chercheurs Enseignants	157,0	158,0	315,0							315,0	317,0
	Chercheurs	53,5	58,7	112,2							112,2	109,7
	Doctorants	233,4	294,0	527,4							527,4	531,6
	Personnel IATS	132,7	91,0	223,7	65,3	29,5	94,8	218,8	98,9	317,7	636,2	570,8
	Chercheurs, Doctorants, IATS	419,6	443,7	863,3	65,3	29,5	94,8	218,8	98,9	317,7	1 275,8	1 212,1
	Effectifs global en PP au 31/12/2017	1 403,4	1 868,8	**3 272,2**	281,0	157,5	**438,5**	645,6	345,4	**991,0**	**4 701,7**	4 645,1

[13] ***ETP :*** *Équivalent temps plein. L'ETP tient compte de la quotité de travail à la date d'observation.*

L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2017 ventilé par tranche d'âge et par genre

Effectif global en personnes physiques au 31/12/2017 ventilé par tranche d'âge et par genre

	Titulaires					Contractuels										
	BIATS		Enseignants-chercheurs Enseignants		TOTAL	BIATS		Chercheurs		Doctorants		Enseignants-chercheurs Enseignants		TOTAL	Effectifs total 2017	*Effectifs 2016*
Tranche d'âge	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	F	H			
-20 ans							2							2	2	1
20-24 ans		3			3	45	24			65	74			208	211	184
25-29 ans	29	18	3	4	54	103	58	11	17	150	192	53	43	627	681	695
30-34 ans	98	39	41	53	231	74	48	23	17	16	23	86	87	374	605	604
35-39 ans	117	68	86	120	391	55	32	11	18	3	3	12	15	149	540	545
40-44 ans	104	80	132	182	498	43	21	8	5	1	3	6	7	94	592	608
45-49 ans	169	123	135	218	645	38	16		2	1		4	4	65	710	703
50-54 ans	137	95	109	214	555	45	12					2	5	64	619	577
55-59 ans	129	76	88	165	458	24	8	1				7	7	47	505	485
60-64 ans	81	35	47	117	280	11	4					2	8	25	305	318
+ de 65 ans	6	6	13	43	68		1					1	2	4	72	72
Effectifs global	870	543	654	1 116	3 183	438	226	54	59	236	295	173	178	1 659	4 842	4792



L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2017 ventilé par structure d'affectation

La répartition des effectifs au sein des différentes structures est ventilée en fonction de la quotité d'affectation des agents au sein de chaque structure :

- S'agissant des **enseignants-chercheurs** titulaires exerçant à 50% une activité de recherche et à 50% une activité d'enseignement, ces personnels ont été comptabilisés dans leur UFR, école, instituts de rattachement et dans leur structure de recherche.

- Il en est de même pour les personnels **BIATS** ayant une multi-affectation dans les différentes structures de l'Université de Montpellier.

- Les personnels contractuels **doctorants** exerçant une mission complémentaire parallèlement à leur mission de recherche (enseignement, missions d'expertise, diffusion de l'information scientifique et technique, valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique) ont été comptabilisés au sein de leur structure de recherche et dans l'UFR, école, instituts (de l'université de Montpellier ou autres structures externes) où ils interviennent.

- Enfin, les personnels gérés administrativement par l'Université de Montpellier, placés en position de disponibilité, de détachement ou de mise à disposition auprès d'un autre établissement ainsi que les personnels en congé parental ont été comptabilisés au sein d'une structure externe.

Répartition de l'effectif physique au sein des services centraux et communs

Répartition de l'effectif physique au sein des services centraux et communs

	Structures d'affectation	Titulaires		Contractuels		Effectif 2017	*Effectif 2016*	*Effectif 2015*
		BIATS	Enseignants -chercheurs Enseignants	Doctorants	IATS			
Services centraux	Agence Comptable (AC)	27			17	44	*46*	*39*
	Direction de la Logistique (DLO)	46			17	63	*62*	*61*
	Direction des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN)	68			24	92	*92*	*82*
	Direction des Ressources Humaines (DRH)	68			38	106	*104*	*105*
	Direction Hygiène et Sécurité (DHS)	6			4	10	*14*	*13*
	Direction du Patrimoine Immobilier (DPI)	33			14	47	*46*	*45*
	Direction de la Vie des Campus (DVC)	17			18	35	*33*	*31*
	Direction des Affaires Financières (DAF)	28			11	39	*40*	*42*
	Direction des Relations Internationales (DRI)	6			20	26	*25*	*26*
	Direction Culture Scientifique et Patrimoine Historique (DCSPH)	11		1	10	22	*21*	*19*
	Direction des Formations et des Enseignements (DFE)	17			7	24	*25*	*25*
	Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales (DRED)	10			6	16	*13*	*13*
	Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI)	16			9	25	*24*	*24*
	Direction des Partenariats (DIPA)	5			13	18	*17*	*16*
	Direction du Pilotage (DPIL)	9			4	13	*13*	*11*
	Service communication (COM)	5			6	11	*11*	
	Présidence - Direction Générale des Services (DGS)	12			4	16	*14*	*18*
Services communs	Service Commun des Activités Physiques et Sportives (SCAPS)	5	11		1	17	*20*	*17*
	Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion (SCMPPS)	13			20	33	*32*	*34*
	Service Commun de Formation Continue (SCFC)	17			20	37	*37*	*36*
	Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et de l'Insertion Professionnelle	15			7	22	*20*	*18*
	Autres services (Services Mutualisés du site Richter)	20			8	28		
Effectif des Services centraux et Communs en 2017		**453**	**11**	**1**	**277**	**742**	*736*	*700*
	Effectif en 2016	*467*	*11*		*258*	*736*		
	Effectif en 2015	*452*	*11*		*242*	*705*		

- **Autres services :** Services Mutualisés du site Richter

Répartition de l'effectif physique au sein des UFR, École et Instituts[14]

Répartition de l'effectif physique au sein des UFR, Ecoles et Instituts

Structures d'affectation UFR / Ecoles / Instituts		Titulaires		TOTAL	Contractuels			TOTAL	Effectif 2017	*Effectif 2016*
		BIATS	Enseignants-chercheurs Enseignants		Doctorants	Enseignants-chercheurs Enseignants	IATS			
IAE		13	16	29	1	4	13	18	47	*46*
IPAG		3	3	6		4	2	6	12	*11*
IUT BÉZIERS		14	32	46	4	3	3	10	56	*52*
IUT MONTPELLIER-SÈTE		68	173	241	14	5	17	36	277	*281*
IUT NÎMES		43	86	129	5	7	10	22	151	*146*
MOMA		33	61	94	7	21	22	50	144	*137*
OSU			1	1					1	*1*
POLYTECH		38	112	150	12	3	8	23	173	*177*
UFR DROIT-SCIENCE POLITIQUE		38	101	139	25	24	18	67	206	*206*
UFR ÉCONOMIE		13	37	50	4	10	2	16	66	*63*
UFR FACULTÉ D'ÉDUCATION	Carcassonne	8	16	24			2	2	26	*27*
	Mende	4	4	8			2	2	10	*10*
	Montpellier	43	92	135	2		18	20	155	*158*
	Nîmes	9	26	35			6	6	41	*44*
	Perpignan	4	20	24			7	7	31	*32*
UFR FACULTÉ DES SCIENCES		107	460	567	106	25	12	143	710	*715*
UFR MÉDECINE	Montpellier	89	195	284		152	31	183	467	*465*
	Nîmes	23	49	72		41	5	46	118	*115*
UFR ODONTOLOGIE		16	39	55		27	4	31	86	*83*
UFR PHARMACIE		77	142	219		18	26	44	263	*262*
UFR STAPS		29	63	92	2	10	3	15	107	*111*
Effectifs des UFR, Ecole et Instituts		672	1 728	2 395	182	354	211	743	3 147	*3 142*
Total 2016		*668*	*1 733*	*2 401*	*190*	*355*	*196*	*741*	*3 142*	

- **MOMA :** Fusion entre l'ISEM (Institut des Sciences de l'Entreprise et du Management) et de la faculté AES (Administration Economique et Sociale) au 1er janvier 2017**.**

[14] *La répartition des effectifs au sein des différentes structures de l'établissement est ventilée en fonction de la quotité d'affectation des agents au sein de chaque structure. Les agents intervenant dans plusieurs structures sont donc comptabilisés dans chacune d'entre elles.*

Répartition de l'effectif physique au sein des structures de recherche [15]

	Structures d'affectation	Titulaire		TOTAL	Non Titulaire				TOTAL	Effectif 2017	*Effectif 2016*
		Enseignants-chercheurs Enseignants	BIATS		Enseignants-chercheurs Enseignants	Doctorants	Chercheurs	BIATS			
DEPARTEMENTS SCIENTIFIQUES	Biologie-Agro-Sciences (DS-BA)	69	18	**87**	2	29		4	**35**	**122**	*127*
	Biologie, Ecologie, Evolution, Environnement, Sciences, Terre Eau (DS-B3ESTE)	123	52	**175**	10	74	17	19	**120**	**295**	*287*
	Biologie - Santé (DS-BS)	291	73	**364**	36	153	42	58	**289**	**653**	*623*
	Chimie (DS-CHIMIE)	169	62	**231**	5	69	22	17	**113**	**344**	*353*
	Droit et Science politique (DS-DSP)	110	5	**115**	33	30		8	**71**	**186**	*179*
	Economie (DS-ECO)	27		**27**	9	8	1	1	**19**	**46**	*44*
	Education (DS-EDU)	49	4	**53**	6	5	3	1	**15**	**68**	*62*
	Gestion (DS-GEST)	82	3	**85**	21	23		1	**45**	**130**	*117*
	Mathématiques, Informatique, Physique et Systèmes (DS-MIPS)	368	58	**426**	21	134	24	37	**216**	**642**	*643*
ECOLES DOCTORALES	Ecole Doctorale Biodiversité, Agriculture, Environnement, Alimentation, Terre, Eau - GAIA		1	**1**				1	**1**	**2**	*2*
	Ecole doctorale Droit et Science Politique - DSP		1	**1**				1	**1**	**2**	*2*
	Ecole Doctorale Economie Gestion - EDEG		1	**1**		1		1	**2**	**3**	*3*
	Ecole Doctorale Information, Structures, Systèmes - I2S		2	**2**						**2**	*2*
	Ecole Doctorale Sciences Chimiques Balard -Sciences Chimiques							1	**1**	**1**	*1*
	Ecole Doctorale Sciences Chimiques et Biologiques pour la Santé - CBS2							1	**1**	**1**	*1*
	Programmes Investissements d'Avenir					63	55	27	**145**	**145**	*14*
	Structures externes	107		**107**	184	11	2		**197**	**304**	*332*
	Effectifs des structures de recherche	**1388**	**276**	**1664**	**327**	**531**	**113**	**163**	**1134**	**2798**	***2792***

- **Programmes d'investissements d'avenir :**
  Labex, INBS ECELLFrance (Développement d'une plateforme nationale pour la médecine régénératrice), Bioinformatique Institut de Biologie computationnelle.
- **Structures externes :**
  Concerne les personnels de la recherche exerçant au sein d'une structure hors Université de Montpellier.

[15] ***Structures de recherche :*** *concerne les personnels affectés au sein des différentes structures de recherche de l'Université de Montpellier : les départements scientifiques, les unités de recherche et les plateformes technologiques ou de service pour la recherche.*
La répartition des effectifs au sein des différentes structures de l'établissement est ventilée en fonction de la quotité d'affectation des agents au sein de chaque structure. Les agents intervenant dans plusieurs structures sont donc comptabilisés dans chacune d'entre elles.

Répartition de l'effectif physique : autres structures

Structures d'affectation	Titulaires	Contractuels		Effectif
	BIATS	Doctorants	IATS	
Projet ministériel IDEFI			4	4
Structures externes		1		1
Structures inter-universitaires	12		16	28
Fondations (Entreprendre...), MUSE, VAN ALLEN	3		2	5
TOTAL	15	1	22	38

Structures d'affectation	Titulaires		Contractuels				Effectif
	BIATS	Enseignants-chercheurs Enseignants	Chercheurs	Doctorants	Enseignants-chercheurs Enseignants	IATS	
Structures externes (HZ)	65	33					98

- **Projet Ministériel IDEFI :**
  Projet ministériel "Initiatives d'excellence en formations innovantes" (IDEFI).

- **Structures externes :**
  Concerne les personnels non affectés à une structure de l'Université de Montpellier au 31/12/17.
  Sont visés les personnels en position de disponibilité, de détachement ou de mise à disposition au sein d'un autre établissement ainsi que les personnels en congé parental

- **Structures Interuniversitaires :**
  Concerne les personnels affectés au Centre de Formation d'Apprentis régional de l'Enseignement Supérieur (CFAENSUP LR) et à l'École Supérieure du Professorat et de l'Éducation (ESPE).

- **Fondations** Entreprendre, MUSE **(1)** , Fondation partenariale Van Allen

(1) La fondation MUSE « Montpellier Université d'Excellence »

Créée en mai 2017 pour assurer la mise en œuvre de l'I-SITE jusqu'à la création de l'université cible, la fondation universitaire MUSE compte comme membres fondateurs :

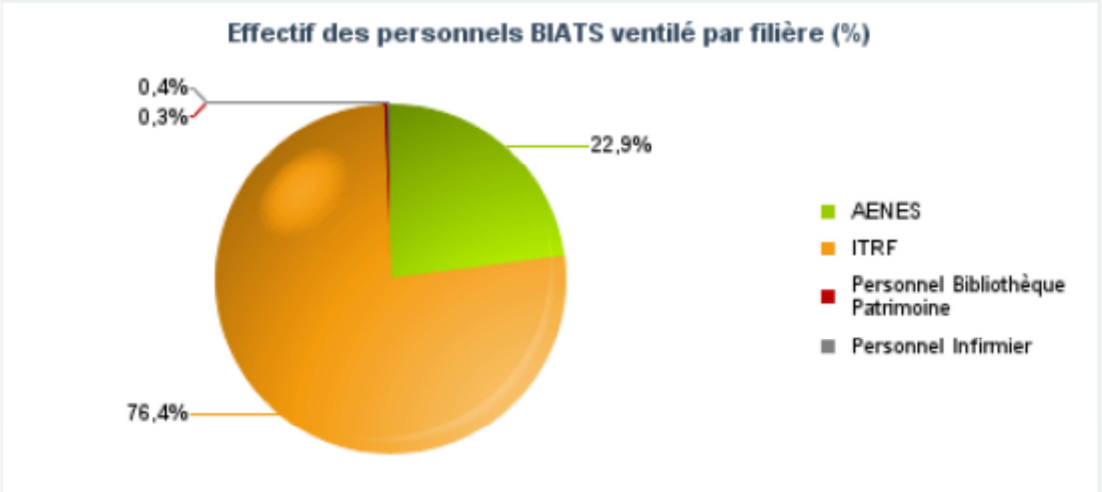
- Université de Montpellier
- HORIBA ABX SAS
- BANQUE POPULAIRE DU SUD
- MERCK SHARP DHOME (MSD)
- GROUPE BRL
- InViVo

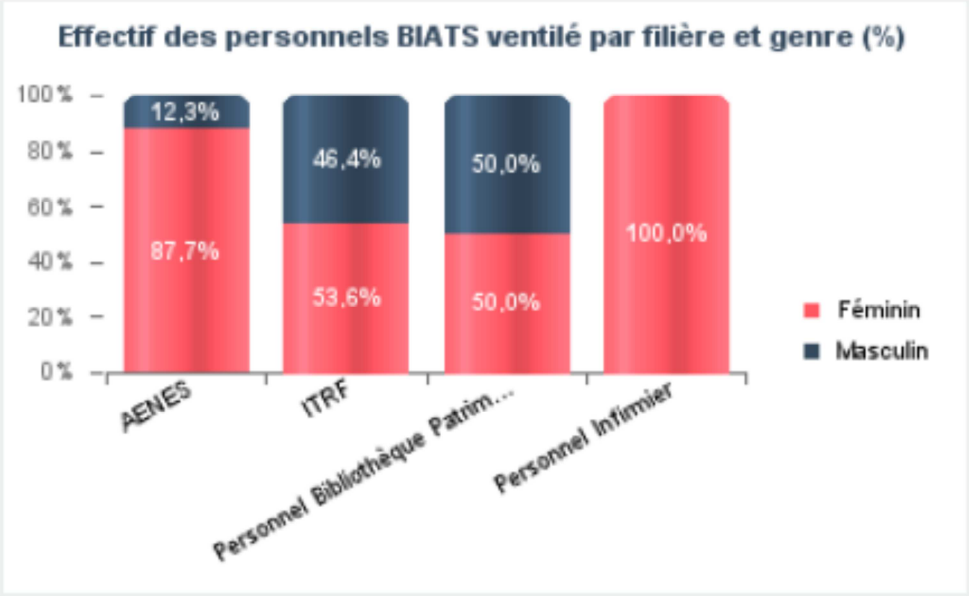
MUSE mobilise les forces de 19 institutions, dont 11 organismes de recherche, 4 écoles et 3 établissements de santé engagés auprès de l'Université de Montpellier, vers une ambition commune : faire émerger à Montpellier une université thématique de recherche intensive, internationalement reconnue pour son impact dans les domaines liés à l'agriculture et l'alimentation, l'environnement et la santé.

2.2.2 Effectif des personnels titulaires BIATS

Répartition de l'effectif BIATS en personnes physiques au 31/12/2017 par filière, par corps, par catégorie fonction publique et par genre

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
Administrateur (AENESR)	2	4	6							6
Attaché d'admnistration de l'Etat (AAE)	31	17	48							48
Secrétaire administratif (SAENES)				74	6	80				80
Adjoint admninistratif (ADJAENES)							177	13	190	190
AENES	33	21	54	74	6	80	177	13	190	324
Ingénieur de recherche (IGR)	20	25	45							45
Ingénieur d'études (IGE)	86	79	165							165
Assistant ingénieur (ASI)	53	38	91							91
Technicien (TECH)				151	122	273				273
Adjoint technique (ATRF)							268	237	505	505
ITRF	159	142	301	151	122	273	268	237	505	1 079
Conservateur du patrimoine	2	1	3							3
Assistant bibliothèque					1	1				1
Personnel Bibliothèque	2	1	3		1	1				4
Personnel Infirmier	6		6							6
Personnel Infirmier	6		6							6
Effectifs BIATS	200	164	364	225	129	354	445	250	695	1 413





- Chez les personnels BIATS titulaires, les femmes sont davantage représentées dans la filière AENES avec un taux supérieur à 87.7%, ainsi que dans la filière de santé qui concentre un effectif entièrement féminin, alors que la représentation entre les hommes et les femmes dans les autres filières est relativement proche de la parité.

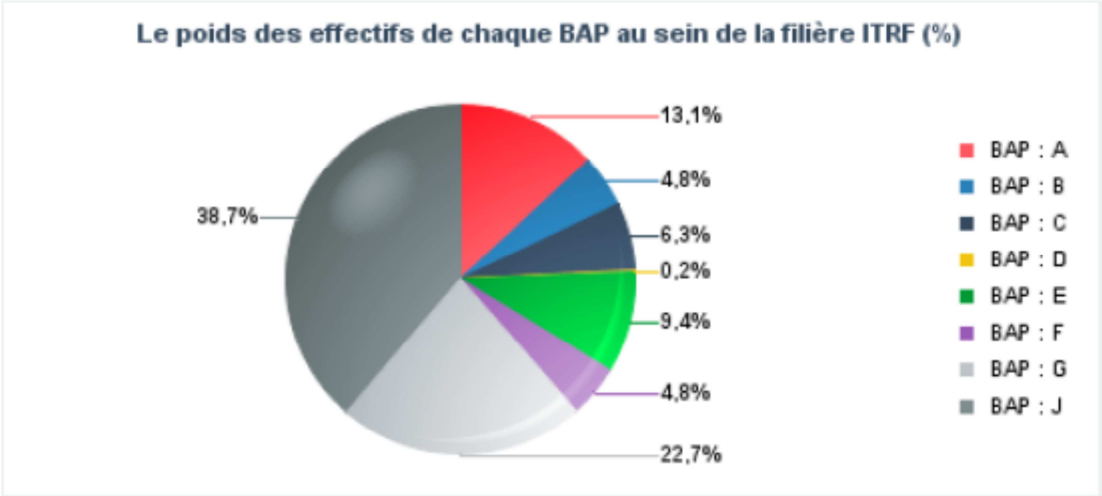
Effectif de la filière I.T.R.F. des personnels BIATS ventilé par branche d'activité professionnelle (BAP)

Les métiers I.T.R.F. sont répartis en **8 branches d'activité professionnelle (B.A.P).**
Ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

- **BAP A :** Sciences du vivant (SV)
- **BAP B :** Sciences chimiques Sciences des matériaux (SCSM)
- **BAP C :** Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)
- **BAP D :** Sciences Humaines et Sociales (SHS)
- **BAP E :** Informatique, Statistique et Calcul Scientifique (ICS)
- **BAP F :** Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE (IDCCET)
- **BAP G:** Patrimoine, logistique, prévention et restauration (PLPR)
- **BAP J :** Gestion et pilotage (GP)

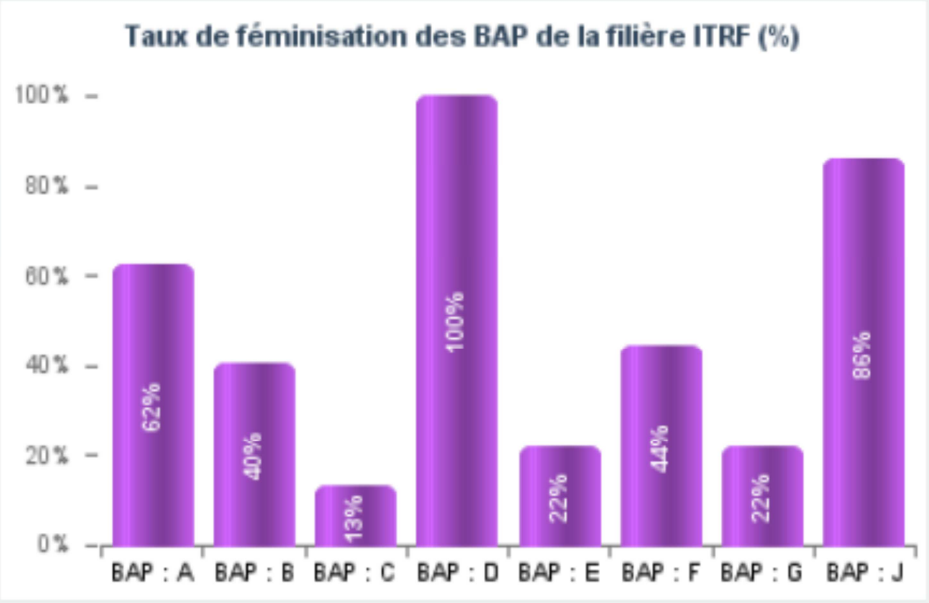
L'effectif de la filière ITRF ventilé par BAP, par corps, et par genre

	Ingénieur de recherche (IGR)			Ingénieur d'études (IGE)			Assistant ingénieur (ASI)			Technicien (TECH)			Adjoint technique (ATRF)			TOTAL
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
BAP : A	3	2	5	11	9	20	8	2	10	39	14	53	27	26	53	141
BAP : B	1	4	5	2	5	7	4	4	8	8	5	13	6	13	19	52
BAP : C	1	3	4	1	16	17	2	6	8	3	23	26	2	11	13	68
BAP : D							2		2							2
BAP : E	5	8	13	14	26	40	1	14	15	1	28	29	1	3	4	101
BAP : F	1	2	3	9	3	12	3	2	5	1	10	11	9	12	21	52
BAP : G	2	4	6	2	6	8	2	5	7	3	30	33	45	146	191	245
BAP : J	7	2	9	47	14	61	31	5	36	96	12	108	178	26	204	418
TOTAL	20	25	45	86	79	165	53	38	91	151	122	273	268	237	505	1 079



La branche d'activité professionnelle « gestion et pilotage » (BAP J) concentre à elle seule plus d'un tiers des effectifs de la filière ITRF (38,74%) ; vient ensuite la branche d'activité professionnelle « patrimoine, logistique, prévention et restauration (BAP G) avec 23%.

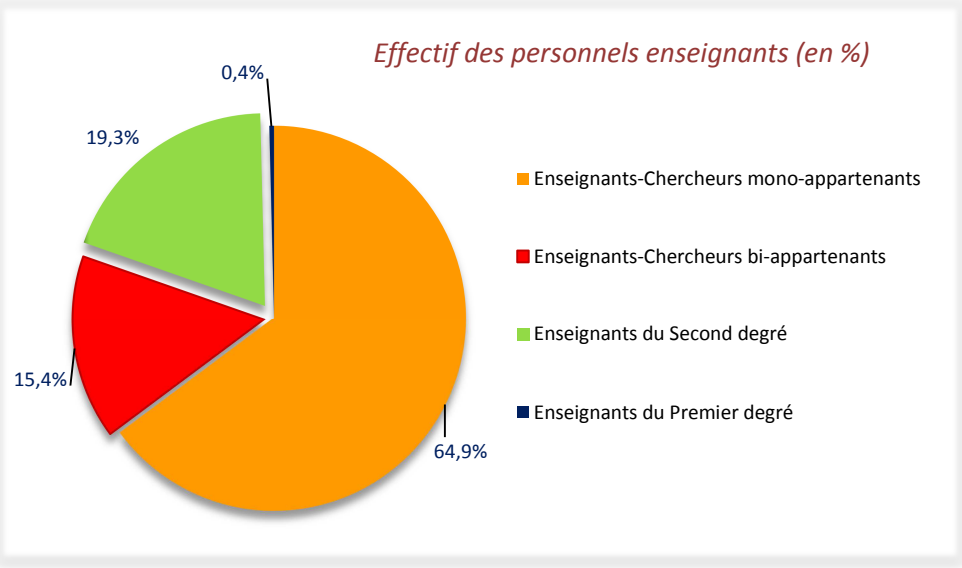
- La part des femmes d'une branche d'activité à l'autre est très variable :
  L'effectif de la BAP D (sciences humaines et sociales) est exclusivement féminin, dans la BAP J le taux de féminisation est très élevé (85,9%). Dans une moindre mesure, les femmes sont également bien représentées dans la branche d'activité professionnelle « sciences du vivant » (62,4%). Le taux de féminisation le plus bas concerne la BAP C « Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique » avec seulement 13,2% des effectifs.

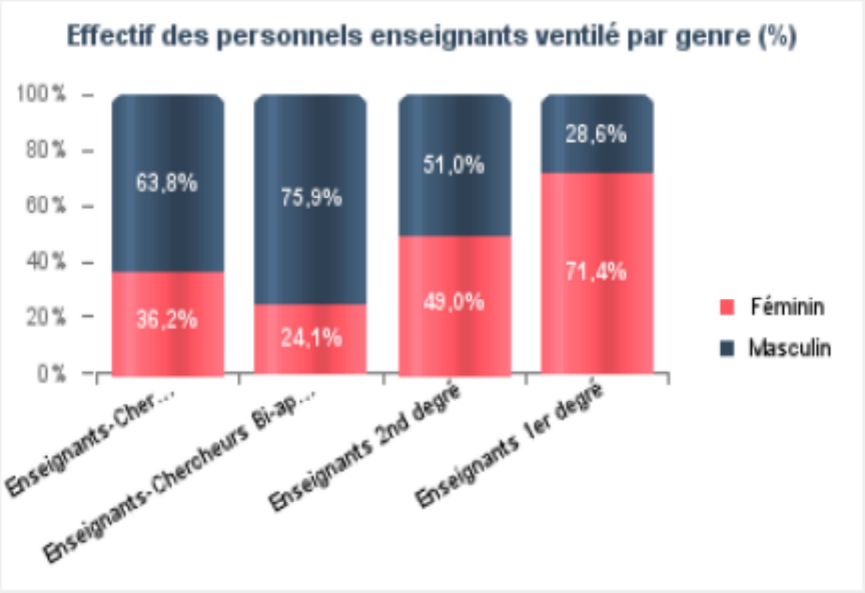


2.2.3 Effectif des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants

Répartition de l'effectif titulaire enseignants-chercheurs et enseignant en personnes physiques au 31/12/2017 par corps et par genre

	F	H	TOTAL
Professeur des universités (PU)	97	290	387
Maître de conférence (MCF)	317	440	757
Astronome	2	2	4
Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	**416**	**732**	**1 148**
Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)	27	163	190
Maître de conférence - praticien hospitalier (MCU-PH)	39	45	84
Enseignants-Chercheurs Bi-appartenants	**66**	**208**	**274**
Professeur agrégé (PRAG)	83	100	183
Professeur certifié (PRCE)	67	45	112
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)	8	17	25
Professeur de l'ENSAM		7	7
Professeur de lycée professionnel (PLP)	8	4	12
Conseiller principal d'éducation (CPE)	1	1	2
Enseignants 2nd degré	**167**	**174**	**341**
Professeur des écoles (PREC)	5	2	7
Enseignants 1er degré	**5**	**2**	**7**
Effectifs Enseignants-chercheurs Enseignants	**654**	**1 116**	**1 770**





- Le taux de féminisation chez les personnels enseignants-chercheurs (34%) est nettement inférieur à celui des enseignants du second et du premier degré (49%). On observe un taux de féminisation relativement bas dans la filière hospitalo-universitaire (24.1% seulement).

Effectif des enseignants-chercheurs mono-appartenants en personnes physiques au 31/12/2017 réparti par section CNU, ventilé par corps et par genre

	Maître de conférence (MCF)			Professeur des universités (PU)			Astronome			TOTAL
Sections CNU	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CNU 0100 - Droit privé et sciences criminelles	18	14	**32**	10	12	**22**				**54**
CNU 0200 - Droit public	6	11	**17**	9	12	**21**				**38**
CNU 0300 - Histoire du droit et des institutions	1	2	**3**	1	4	**5**				**8**
CNU 0400 - Science politique	2	3	**5**		5	**5**				**10**
CNU 0500 - Sciences économiques	8	13	**21**	1	12	**13**				**34**
CNU 0600 - Sciences de gestion	37	20	**57**	10	17	**27**				**84**
CNU 0700 - Sciences du langage : linguistique et phonéti	2	3	**5**		1	**1**				**6**
CNU 0900 - Langue et littérature françaises	3	1	**4**	1		**1**				**5**
CNU 1100 - Langues et littératures anglaises et anglo-sa	1	2	**3**							**3**
CNU 1400 - Langues et littératures romanes : espagnol, i	2		**2**							**2**
CNU 1600 - Psychologie, psychologie clinique, psychologi	5		**5**							**5**
CNU 1700 - Philosophie		1	**1**							**1**
CNU 1800 - Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	2	1	**3**							**3**
CNU 1900 - Sociologie, démographie	1		**1**		1	**1**				**2**
CNU 2000 - Ethnologie, préhistoire & anthropo biologique				1		**1**				**1**
CNU 2200 - Histoire & civilisat° mondes modernes/contemp	1	1	**2**							**2**
CNU 2300 - Géographie physique, humaine, éco & régionale		1	**1**							**1**
CNU 2500 - Mathématiques	2	21	**23**		14	**14**				**37**
CNU 2600 - Mathématiques appliquées & applicat° maths	9	19	**28**	2	11	**13**				**41**
CNU 2700 - Informatique	12	40	**52**	9	15	**24**				**76**
CNU 2800 - Milieux denses et matériaux	15	23	**38**	5	19	**24**				**62**
CNU 2900 - Constituants élémentaires		5	**5**		3	**3**				**8**
CNU 3100 - Chimie théorique, physique, analytique	7	10	**17**		8	**8**				**25**
CNU 3200 - Chimie organique, minérale, industrielle	16	20	**36**	6	12	**18**				**54**
CNU 3300 - Chimie des matériaux	9	9	**18**	2	10	**12**				**30**
CNU 3400 - Astronomie, astrophysique		4	**4**		2	**2**	2	2	**4**	**10**
CNU 3500 - Structure et évolu° Terre et autres planètes	6	8	**14**		6	**6**				**20**
CNU 3600 - Terre solide : géodynamique enveloppes sup	9	10	**19**		4	**4**				**23**
CNU 4000 - Sciences du médicament	1		**1**							**1**
CNU 4100 - Sciences biologiques pharmaceutiques	1		**1**							**1**
CNU 4402 - Physiologie	1		**1**							**1**
CNU 6000 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	3	23	**26**	3	16	**19**				**45**
CNU 6100 - Génie info Automatique & traitmt signal	2	17	**19**		9	**9**				**28**
CNU 6200 - Energétique, génie des procédés	4	4	**8**	2	4	**6**				**14**
CNU 6300 - Génie électrique Electronique Photonique ...	7	38	**45**	1	27	**28**				**73**
CNU 6400 - Biochimie et biologie moléculaire	15	14	**29**	4	6	**10**				**39**
CNU 6500 - Biologie cellulaire	13	9	**22**	5	2	**7**				**29**
CNU 6600 - Physiologie	15	8	**23**		8	**8**				**31**

Sections CNU	Maître de conférence (MCF)			Professeur des universités (PU)			Astronome			TOTAL
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CNU 6700 - Biologie des populations et écologie	11	15	**26**	7	8	**15**				**41**
CNU 6800 - Biologie des organismes	5	5	**10**		1	**1**				**11**
CNU 6900 - Neurosciences	4	6	**10**	2	3	**5**				**15**
CNU 7000 - Sciences de l'éducation	4	6	**10**		3	**3**				**13**
CNU 7100 - Sciences de l'information et de la communicat	1	2	**3**							**3**
CNU 7200 - Epistémologie Histoire des Sc & techniques	1		**1**							**1**
CNU 7400 - Sc & techniques activités phys & sportives	6	17	**23**	2	10	**12**				**35**
CNU 8500 - Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	17	15	**32**	3	8	**11**				**43**
CNU 8600 - Sc du médicament & autres produits santé	20	10	**30**	6	10	**16**				**46**
CNU 8700 - Sc biologiques, fondamentales et cliniques	12	9	**21**	5	7	**12**				**33**
TOTAL	317	440	**757**	97	290	**387**	2	2	**4**	**1148**

Effectif des enseignants-chercheurs bi-appartenants (médecine, odontologie et pharmacie) en personnes physiques au 31/12/2017, réparti par section CNU, ventilé par corps et par genre

	Maître de conférence - praticien hospitalier (MCU-PH)			Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)			TOTAL
Sections CNU	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CNU 4201 - Anatomie		2	2		3	3	5
CNU 4202 - Histologie, embryologie et cytogénétique		1	1		2	2	3
CNU 4203 - Anatomie et cytologie pathologiques	1		1	2	1	3	4
CNU 4301 - Biophysique et médecine nucléaire		1	1		2	2	3
CNU 4302 - Radiologie et imagerie médicale		1	1	3	6	9	10
CNU 4400 - Biochimie Biologie cellulaire & moléculaire..					1	1	1
CNU 4401 - Biochimie et biologie moléculaire	2	2	4		3	3	7
CNU 4402 - Physiologie	1	1	2	1	4	5	7
CNU 4403 - Biologie cellulaire	2		2		2	2	4
CNU 4404 - Nutrition				1	1	2	2
CNU 4501 - Bactériologie-virologie Hygiène hosp (2 opt°)	2	4	6		3	3	9
CNU 4502 - Parasitologie et mycologie		3	3	1	1	2	5
CNU 4503 - Maladie infectieuse Maladie tropicale -2 opt°		1	1		4	4	5
CNU 4601 - Epidémiologie, économie de la santé et préven	1		1		1	1	2
CNU 4602 - Médecine et santé au travail		1	1				1
CNU 4603 - Médecine légale et droit de la santé				1	1	2	2
CNU 4604 - Biostatistique, info médicale & techno de com		1	1		2	2	3
CNU 4701 - Hématologie ; transfusion (2 opt°)	3		3	1	3	4	7
CNU 4702 - Cancérologie ; radiothérapie (2 opt°)	1		1	1	5	6	7
CNU 4703 - Immunologie	1		1		3	3	4
CNU 4704 - Génétique	2		2	1	2	3	5
CNU 4800 - Anesthésiologie Réanimation Méd urgence ...					7	7	7
CNU 4801 - Anesthésiologie-Réanimat°; Méd urgence-2 opt°					5	5	5
CNU 4802 - Réanimation; méd urgence-2 opt°					1	1	1
CNU 4803 - Pharmacologie fondamentale Clinique... 3 opt°	1	1	2		1	1	3
CNU 4804 - Thérapeutique Méd urgence Addictologie 3 opt°		1	1		1	1	2
CNU 4901 - Neurologie	1		1	1	3	4	5
CNU 4902 - Neurochirurgie					3	3	3
CNU 4903 - Psychiatrie d'adultes; addictologie (2 opt°)	1		1	1	2	3	4
CNU 4904 - Pédopsychiatrie; addictologie (2 opt°)				2		2	2
CNU 4905 - Médecine physique et de réadaptation				1	4	5	5
CNU 5001 - Rhumatologie				1	3	4	4
CNU 5002 - Chirurgie orthopédique et traumatologique					4	4	4
CNU 5003 - Dermato-vénéréologie	1	1	2		3	3	5
CNU 5101 - Pneumologie; addictologie (2 opt°)					3	3	3
CNU 5102 - Cardiologie				1	5	6	6
CNU 5103 - Chirurgie thoracique et cardiovasculaire					5	5	5
CNU 5104 - Chirurgie vasculaire Méd vasculaire 2 opt°		1	1	1	2	3	4

Sections CNU	Maître de conférence - praticien hospitalier (MCU-PH)			Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)			TOTAL
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CNU 5201 - Gastroentéro Hépatologie Addictologie 3 opt°					5	**5**	**5**
CNU 5202 - Chirurgie digestive					2	**2**	**2**
CNU 5203 - Néphrologie	1		**1**		2	**2**	**3**
CNU 5204 - Urologie					3	**3**	**3**
CNU 5300 - Méd interne, gériatrie, chirur gén et méd gén					7	**7**	**7**
CNU 5301 - Méd interne; gériatrie ... 3 opt°					3	**3**	**3**
CNU 5302 - Chirurgie générale					4	**4**	**4**
CNU 5303 - Médecine générale	1	1	**2**		1	**1**	**3**
CNU 5401 - Pédiatrie		1	**1**		5	**5**	**6**
CNU 5402 - Chirurgie infantile					2	**2**	**2**
CNU 5403 - GynécologieObstétrique Gynécologie méd 2 opt°					5	**5**	**5**
CNU 5404 - EndocrinologieDiabète maladie métab...2 opt°				1	1	**2**	**2**
CNU 5405 - Biologie Méd du dév & repro Gynéco méd 2 opt°		1	**1**	1	1	**2**	**3**
CNU 5501 - Oto-rhino-laryngologie					6	**6**	**6**
CNU 5502 - Ophtalmologie					2	**2**	**2**
CNU 5503 - Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie		1	**1**				**1**
CNU 5601 - Pédodontie	1	1	**2**	1		**1**	**3**
CNU 5602 - Orthopédie dento-faciale	2	2	**4**				**4**
CNU 5603 - Prévent Epidémiologie Eco santé Odonto légale	1	2	**3**		1	**1**	**4**
CNU 5702 - Chirurgie buccale Patho & thérapeutique Réa..	1	1	**2**		1	**1**	**3**
CNU 5703 - Sc biologiques (biochimie, immunologie,...)		2	**2**		1	**1**	**3**
CNU 5801 - Odontologie conservatrice, endodontie		4	**4**		1	**1**	**5**
CNU 5802 - Prothèses (conjointe, adjointe partielle...)	3	4	**7**	1	1	**2**	**9**
CNU 5803 - Sc anatomiques & physiologiques occluso ...	2	1	**3**	1		**1**	**4**
CNU 8000 - Sc physico-chimique & ingénierie appl santé	2		**2**				**2**
CNU 8100 - Sc du médicament et autres produits santé	4		**4**		1	**1**	**5**
CNU 8200 - Sc biologiques, fondamentales et cliniques	1	2	**3**				**3**
CNU 8500 - Sciences physico-chimiques et ingénierie appl					1	**1**	**1**
CNU 8600 - Sc du médicament & autres produits santé					1	**1**	**1**
CNU 8700 - Sc biologiques, fondamentales et cliniques				2	4	**6**	**6**
TOTAL	39	45	**84**	27	163	**190**	**274**

Effectif des enseignants du second degré[16] en personnes physiques au 31/12/2017 réparti par discipline, ventilé par corps et par genre

	PLP			PRAG			PRCE			Prof. ENSAM		Prof. EPS			TOTAL
Discipline	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
ENS G9972 - CHIMIE: OPTION MATERIAUX										1	**1**				**1**
ENS G9973 - CHIMIE: OPTION TEXTILE										1	**1**				**1**
ENS G9977 - FABRICATION MECANIQUE: FONDERIE										1	**1**				**1**
ENS G9981 - CONSTRUCTION ELECTRIQUE										1	**1**				**1**
ENS G9983 - INFORMATIQUE INDUSTRIELLE										2	**2**				**2**
ENS G9984 - MECANIQUE OPTION MATERIAUX										1	**1**				**1**
SEC S0062 - COORDINATION ET INGENIERIE DE FORMATION							1		**1**						**1**
SEC S0080 - DOCUMENTATION							6		**6**						**6**
SEC S0100 - PHILOSOPHIE				1	1	**2**	1	2	**3**						**5**
SEC S0200 - LETTRES				2		**2**	3	1	**4**						**6**
SEC S0201 - LETTRES CLASSIQUES - GRAMMAIRE				1		**1**									**1**
SEC S0202 - LETTRES MODERNES				6		**6**	3		**3**						**9**
SEC S0210 - LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE	1		**1**												**1**
SEC S0222 - LETTRES ANGLAIS		1	**1**												**1**
SEC S0226 - LETTRES ESPAGNOL	1		**1**												**1**
SEC S0421 - ALLEMAND				1	1	**2**									**2**
SEC S0422 - ANGLAIS	2		**2**	14	1	**15**	27	8	**35**						**52**
SEC S0426 - ESPAGNOL				5		**5**	3		**3**						**8**
SEC S0486 - CATALAN LETTRES							1		**1**						**1**
SEC S0488 - OCCITAN HISTOIRE - GEOGRAPHIE								1	**1**						**1**
SEC S1000 - HISTOIRE-GEOGRAPHIE		1	**1**		6	**6**	3	1	**4**						**11**
SEC S1100 - SC. ECO. ET SOCIALES							1		**1**						**1**
SEC S1300 - MATHEMATIQUES				6	10	**16**	3	5	**8**						**24**
SEC S1315 - MATHEMATIQUES-SCIENCES PHYSIQUES							1		**1**						**1**
SEC S1400 - TECHNOLOGIE							1	2	**3**						**3**
SEC S1414 - SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE		1	**1**												**1**
SEC S1500 - PHYSIQUE - CHIMIE	1		**1**	6	1	**7**	1	2	**3**						**11**

[16] ***Effectif Enseignants du second degré :*** *2 Conseillers Principaux d'Éducation non comptabilisés (sans discipline).*

	PLP			PRAG			PRCE			Prof. ENSAM		Prof. EPS			TOTAL
Discipline	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
SEC S1510 - SCIEN.PHY.-PHY.APPLI				4	7	**11**		1	**1**						**12**
SEC S1511 - MESURES PHYSIQUES ET CHIMIQUES					1	**1**									**1**
SEC S1600 - SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE				6	3	**9**		1	**1**						**10**
SEC S1615 - SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUES				1		**1**									**1**
SEC S1700 - EDUCATION MUSICALE					3	**3**	2	1	**3**						**6**
SEC S1800 - ARTS PLASTIQUES				3		**3**	1		**1**						**4**
SEC S1900 - EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE				8	23	**31**		1	**1**			8	17	**25**	**57**
SEC S2600 - GENIE CHIMIQUE - CHIMIE				1		**1**									**1**
SEC S3000 - GENIE CIVIL				1	3	**4**		3	**3**						**7**
SEC S4100 - GENIE MECANIQUE - MECANIQUE				2	9	**11**		2	**2**						**13**
SEC S5100 - GENIE ELECTRIQUE					12	**12**		5	**5**						**17**
SEC S5101 - ELECTRONIQUE					2	**2**		1	**1**						**3**
SEC S6500 - ARTS APPLIQUES	1		**1**					1	**1**						**2**
SEC S7100 - BIOCHIMIE-GENIE BIOLOG.-BIOTECHNO.				6	3	**9**	2	1	**3**						**12**
SEC S7300 - SCIENCES TECH. MEDICO-SOCIALES							1		**1**						**1**
SEC S8010 - ECONOMIE ET GESTION	1		**1**	9	11	**20**	4	4	**8**						**29**
SEC S8030 - INFORMATIQUE ET GESTION					2	**2**	1	2	**3**						**5**
SEC S8031 - ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION							1		**1**						**1**
SEC S8043 - VENTE PLP	1	1	**2**												**2**
SEC S8053 - ECO-GEST.OPTION CONCEPTION ET GESTION SI					1	**1**									**1**
TOTAL	8	4	**12**	83	100	**183**	67	45	**112**	7	**7**	8	17	**25**	**339**

2.2.4 Effectif des personnels contractuels et vacataires d'enseignement

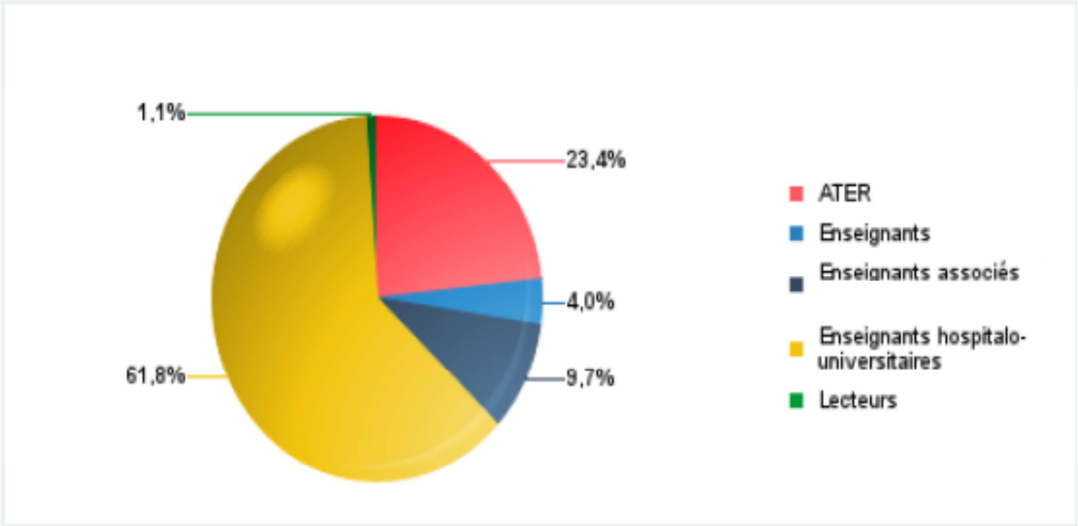
Les personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants

Répartition de l'effectif physique au 31/12/2017 par nature de contrat et par genre

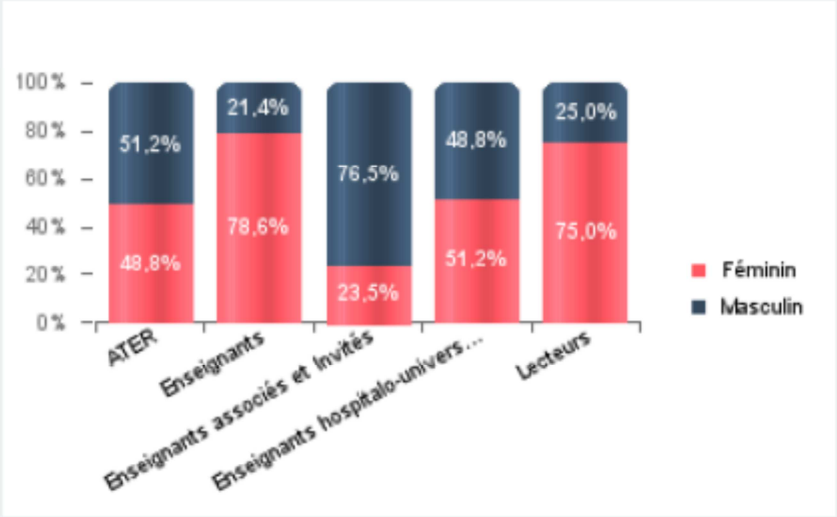
Type de contrat		F	H	TOTAL 2017	TOTAL 2016
ATER	ATER	24	32	56	53
	ATER mi-temps	16	10	26	35
	ATER	**40**	**42**	**82**	88
Enseignants	Contractuel Enseignant Chercheur LRU		1	1	1
	Contractuel Enseignant LRU	11	2	13	13
	Enseignants	**11**	**3**	**14**	14
Enseignants associés	Associé MCF		1	1	1
	Associé MCF mi-tps	5	19	24	22
	Associé professeur	1		1	2
	Associé professeur mi-tps	2	6	8	7
	Enseignants associés et Invités	**8**	**26**	**34**	32
Enseignants hospitalo-universitaires	Assistant hosp-U des CSERD	13	10	23	22
	Assistant hosp-U médecine	13	12	25	24
	Assistant hosp-U pharmacie	2	4	6	6
	Associé assistant tps plein	1	1	2	1
	Associé chef clinique tps plein	1	2	3	2
	Associé MCF hosp-U mi-tps	2	3	5	5
	Associé MCF hosp-U tps plein	1		1	1
	Associé prof hosp-U mi-tps	1	2	3	3
	Associé prof hosp-U tps plein	1		1	1
	Chef clinique univ assistant hosp	68	66	134	134
	Chef clinique univ méd générale	4		4	3
	Praticien hospitalo-U	4	6	10	12
	Enseignants hospitalo-universitaires	**111**	**106**	**217**	214
Lecteurs	Lecteur langue étrangère à titre personnel	3	1	4	4
	Lecteurs	**3**	**1**	**4**	4
	TOTAL	**173**	**178**	**351**	352

- ***A.T.E.R :*** *Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche.*
- ***Contractuels enseignants*** *créés par la Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), Article L954-3 du Code de l'Éducation.*
- ***CSRED :*** *Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaires.*

Répartition des personnels contractuels
Enseignants-chercheurs et Enseignants



Effectif des personnels contractuels
Enseignants-chercheurs et Enseignants
ventilé par genre



- Le taux de féminisation varie selon la population ; il est très important chez les personnels enseignants et les lecteurs (entre 75% et 79%). On observe une quasi-parité entre les hommes et les femmes chez les contractuels de la filière hospitalo-universitaire et les A.T.E.R. Le taux de féminisation le plus bas (près de 24%) concerne la population des associés et des invités.

Effectif des personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants en personnes physiques au 31/12/2017 réparti par section CNU/discipline ; ventilé par type de contrat et par genre

	ATER			Enseignants			Enseignants associés et Invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			TOTAL
Section CNU/Discipline	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
CNU 0100 - Droit privé et sciences criminelles	4	5	**9**		1	**1**		3	**3**							**13**
CNU 0200 - Droit public	2	4	**6**				2	2	**4**							**10**
CNU 0300 - Histoire du droit et des institutions	1	2	**3**													**3**
CNU 0400 - Science politique	2	1	**3**					1	**1**							**4**
CNU 0500 - Sciences économiques	3	6	**9**													**9**
CNU 0600 - Sciences de gestion	15	3	**18**					6	**6**							**24**
CNU 1100 - Langues et littératures anglaises et anglo-sa													3	1	**4**	**4**
CNU 2500 - Mathématiques		3	**3**													**3**
CNU 2600 - Mathématiques appliquées & applicat° maths		1	**1**													**1**
CNU 2700 - Informatique		1	**1**					1	**1**							**2**
CNU 2800 - Milieux denses et matériaux		1	**1**													**1**
CNU 3200 - Chimie organique, minérale, industrielle	1		**1**				1		**1**							**2**
CNU 3500 - Structure et évolu° Terre et autres planètes		3	**3**													**3**
CNU 4201 - Anatomie										1	3	**4**				**4**
CNU 4202 - Histologie, embryologie et cytogénétique											1	**1**				**1**
CNU 4203 - Anatomie et cytologie pathologiques										1	2	**3**				**3**
CNU 4301 - Biophysique et médecine nucléaire											2	**2**				**2**
CNU 4302 - Radiologie et imagerie médicale										4	7	**11**				**11**
CNU 4401 - Biochimie et biologie moléculaire										1		**1**				**1**
CNU 4402 - Physiologie										2	1	**3**				**3**
CNU 4403 - Biologie cellulaire											1	**1**				**1**
CNU 4501 - Bactériologie-virologie Hygiène hosp (2 opt°)										2	2	**4**				**4**
CNU 4502 - Parasitologie et mycologie										1		**1**				**1**
CNU 4503 - Maladie infectieuse Maladie tropicale -2 opt°										3		**3**				**3**
CNU 4601 - Epidémiologie, économie de la santé et préven										1		**1**				**1**
CNU 4603 - Médecine légale et droit de la santé										1		**1**				**1**
CNU 4604 - Biostatistique, info médicale & techno de com										1		**1**				**1**
CNU 4701 - Hématologie ; transfusion (2 opt°)										4	2	**6**				**6**
CNU 4702 - Cancérologie ; radiothérapie (2 opt°)										2	3	**5**				**5**
CNU 4703 - Immunologie										1		**1**				**1**
CNU 4704 - Génétique										1	1	**2**				**2**
CNU 4801 - Anesthésiologie-Réanimat°; Méd urgence-2 opt°										4	7	**11**				**11**
CNU 4802 - Réanimation; méd urgence-2 opt°											2	**2**				**2**
CNU 4803 - Pharmacologie fondamentale Clinique... 3 opt°										1	1	**2**				**2**
CNU 4804 - Thérapeutique Méd urgence Addictologie 3 opt°											1	**1**				**1**
CNU 4901 - Neurologie										5	2	**7**				**7**

Section CNU/Discipline	ATER			Enseignants			Enseignants associés et Invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			TOTAL
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
CNU 4902 - Neurochirurgie										1	1	**2**				**2**
CNU 4903 - Psychiatrie d'adultes; addictologie (2 opt°)										2	3	**5**				**5**
CNU 4904 - Pédopsychiatrie; addictologie (2 opt°)										1	1	**2**				**2**
CNU 4905 - Médecine physique et de réadaptation										3		**3**				**3**
CNU 5001 - Rhumatologie										5		**5**				**5**
CNU 5002 - Chirurgie orthopédique et traumatologique											7	**7**				**7**
CNU 5003 - Dermato-vénéréologie										2	1	**3**				**3**
CNU 5004 - Chirurgie plast, reconstructrice... 2 opt°											2	**2**				**2**
CNU 5101 - Pneumologie; addictologie (2 opt°)											3	**3**				**3**
CNU 5102 - Cardiologie										3	2	**5**				**5**
CNU 5104 - Chirurgie vasculaire Méd vasculaire 2 opt°											2	**2**				**2**
CNU 5201 - Gastroentéro Hépatologie Addictologie 3 opt°										3	3	**6**				**6**
CNU 5202 - Chirurgie digestive										1	1	**2**				**2**
CNU 5203 - Néphrologie										1	2	**3**				**3**
CNU 5204 - Urologie											3	**3**				**3**
CNU 5300 - Méd interne, gériatrie, chirur gén et méd gén											1	**1**				**1**
CNU 5301 - Méd interne; gériatrie ... 3 opt°										2	4	**6**				**6**
CNU 5302 - Chirurgie générale										2	2	**4**				**4**
CNU 5303 - Médecine générale										7	5	**12**				**12**
CNU 5401 - Pédiatrie										10	1	**11**				**11**
CNU 5402 - Chirurgie infantile										2		**2**				**2**
CNU 5403 - GynécologieObstétrique Gynécologie méd 2 opt°										5	2	**7**				**7**
CNU 5404 - EndocrinologieDiabète maladie métab...2 opt°										4		**4**				**4**
CNU 5405 - Biologie Méd du dév & repro Gynéco méd 2 opt°										1		**1**				**1**
CNU 5501 - Oto-rhino-laryngologie										3	3	**6**				**6**
CNU 5502 - Ophtalmologie										1	3	**4**				**4**
CNU 5503 - Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie											1	**1**				**1**
CNU 5601 - Pédodontie											2	**2**				**2**
CNU 5602 - Orthopédie dento-faciale										3		**3**				**3**
CNU 5603 - Prévent Epidémiologie Eco santé Odonto légale										1		**1**				**1**
CNU 5701 - Parodontologie											2	**2**				**2**
CNU 5702 - Chirurgie buccale Patho & thérapeutique Réa..										1	2	**3**				**3**
CNU 5703 - Sc biologiques (biochimie, immunologie,...)										2	1	**3**				**3**
CNU 5801 - Odontologie conservatrice, endodontie										3	3	**6**				**6**
CNU 5802 - Prothèses (conjointe, adjointe partielle...)										4	1	**5**				**5**
CNU 5803 - Sc anatomiques & physiologiques occluso ...										1		**1**				**1**
CNU 6000 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	4	**5**					1	**1**							**6**
CNU 6100 - Génie info Automatique & traitmt signal								1	**1**							**1**
CNU 6300 - Génie électrique Electronique Photonique ...	1		**1**				1	1	**2**							**3**

Section CNU/Discipline	ATER			Enseignants			Enseignants associés et Invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			TOTAL
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
CNU 6400 - Biochimie et biologie moléculaire	2		**2**													**2**
CNU 6500 - Biologie cellulaire	1		**1**													**1**
CNU 6600 - Physiologie	1		**1**													**1**
CNU 6700 - Biologie des populations et écologie	2	2	**4**				1		**1**							**5**
CNU 7100 - Sciences de l'information et de la communicat								1	**1**							**1**
CNU 7400 - Sc & techniques activités phys & sportives	2	3	**5**				1	4	**5**							**10**
CNU 8100 - Sc du médicament et autres produits santé										1	4	**5**				**5**
CNU 8500 - Sciences physico-chimiques et ingénierie appl		2	**2**				1	1	**2**							**4**
CNU 8600 - Sc du médicament & autres produits santé	1	1	**2**				1	4	**5**							**7**
CNU 8700 - Sc biologiques, fondamentales et cliniques	1		**1**													**1**
SEC S0202 - LETTRES MODERNES				1		**1**										**1**
SEC S0422 - ANGLAIS				3	1	**4**										**4**
SEC S1300 - MATHEMATIQUES				1		**1**										**1**
SEC S2006 - SCIENCES ET TEC INDUSTRIELLES - BIO				1		**1**										**1**
SEC S4201 - MECANIQUE GENERALE					1	**1**										**1**
SEC S5101 - ELECTRONIQUE				1		**1**										**1**
SEC S8010 - ECONOMIE ET GESTION				2		**2**										**2**
SEC S8011 - COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE				1		**1**										**1**
SEC S8030 - INFORMATIQUE ET GESTION				1		**1**										**1**
TOTAL	40	42	**82**	11	3	**14**	8	26	**34**	111	106	**217**	3	1	**4**	**351**

Effectif physique des personnels contractuels enseignants au 31/12/2017 ventilé par type de contrat et par type de financement

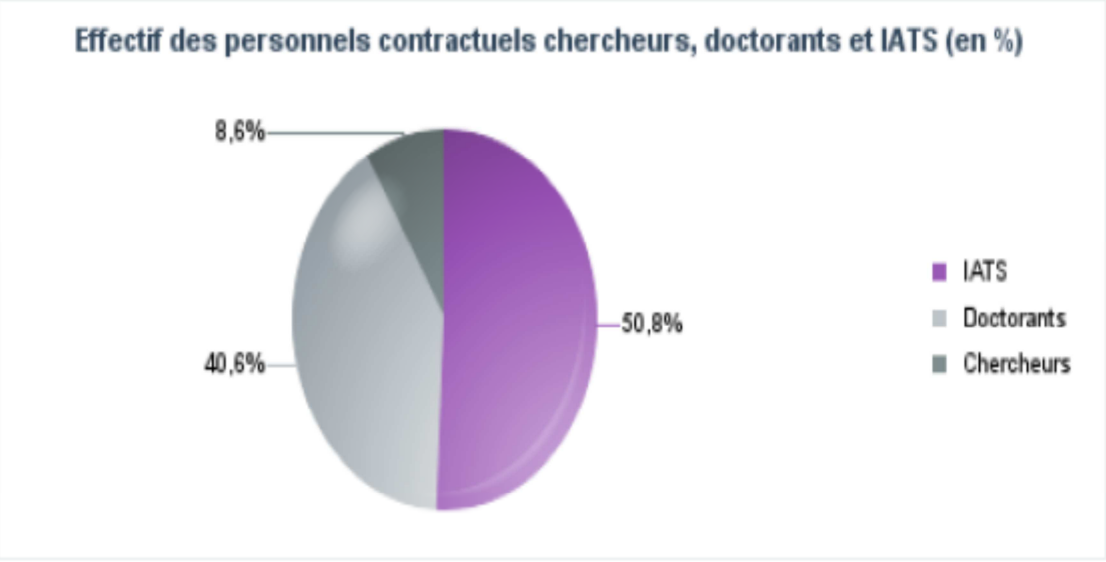
Type de contrat	Sous plafond Etat	Sous ressources propres	Total 2017	*Total 2016*
ATER	80	2	82	88
Enseignants	11	3	14	14
Enseignants associés et Invités	33	1	34	32
Enseignants hospitalo-universitaires	217	1	217	214
Lecteurs	4		4	4
TOTAL	**345**	**7**	**351**	**352**

- Plus de 98% de l'effectif contractuel enseignant est financé par les ressources allouées par l'État.

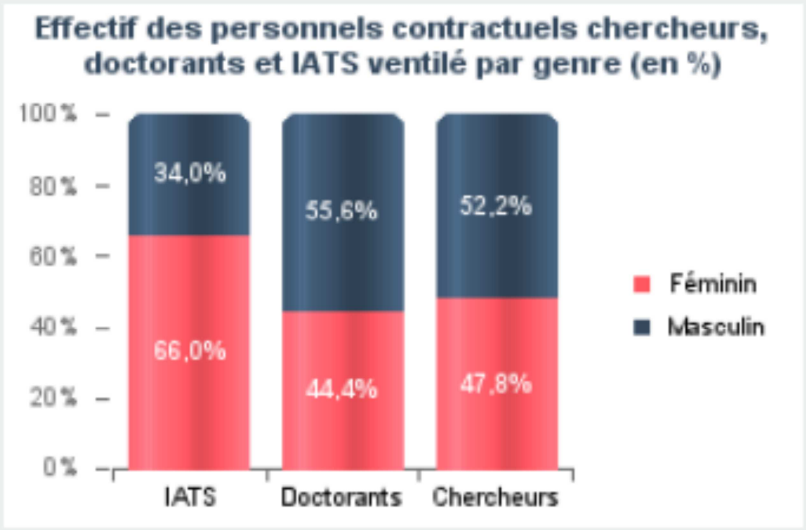
Les personnels contractuels chercheurs, doctorants, et IATS

Effectif des personnels contractuels chercheurs, doctorants et IATS[17] en personnes physiques au 31/12/2017 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie fonction publique et par genre

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL 2017	TOTAL 2016
Type de contrat		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL		
Doctorants	CDD	236	295	531							531	536
	Doctorants	**236**	**295**	**531**							**531**	**536**
Chercheurs	CDD	53	58	111							111	109
	CDI	1	1	2							2	2
	Chercheurs	**54**	**59**	**113**							**113**	**111**
IATS	CDD	113	79	192	63	29	92	217	95	312	596	525
	Apprenti	4	6	10		1	1				11	8
	Contrat Unique d'insertion							8	1	9	9	15
	PACTE								4	4	4	2
	CDI	25	9	34	5		5	3	2	5	44	50
	IATS	**142**	**94**	**236**	**68**	**30**	**98**	**228**	**102**	**330**	**664**	**600**
	TOTAL	**432**	**448**		**68**	**30**		**228**	**102**		**1308**	**1247**



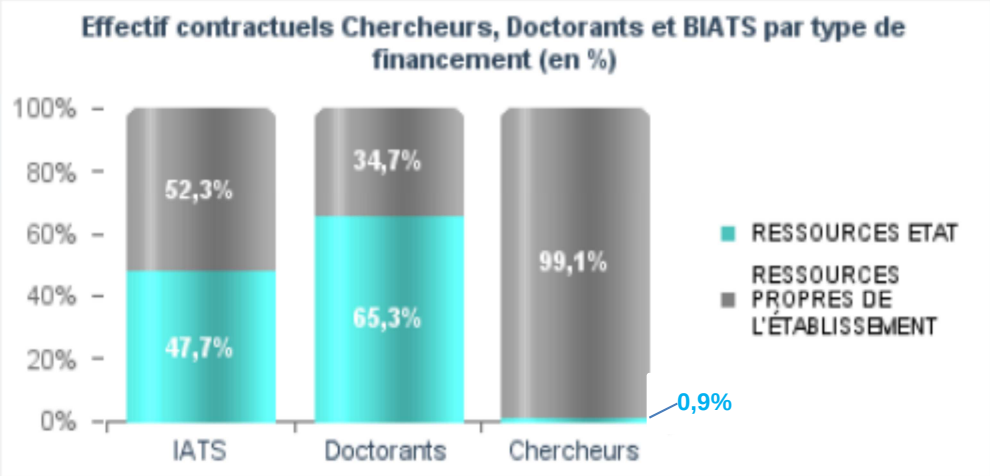
[17] ***Contractuels IATS*** *hors contractuels de courte de durée et contractuels étudiants*



- Les personnels contractuels IATS sont majoritairement des femmes (66%). Ce taux de féminisation est légèrement supérieur à celui observé pour les agents BIATS titulaires (61,5%). Les femmes contractuelles sont particulièrement représentées en catégorie C (69% contre 64% chez les titulaires BIATS) alors que leur poids en catégorie A (60% contre 55% chez les titulaires) se rapproche plus de la parité avec les hommes.

Effectif physique des personnels contractuels chercheurs, doctorants et IATS au 31/12/2017 ventilé par type de contrat et par type de financement

		RESSOURCES ÉTAT				RESSOURCES PROPRES DE L'ETABLISSEMENT				Total 2017	*Total 2016*
Population	**Type de contrat**	**A**	**B**	**C**	**TOTAL**	**A**	**B**	**C**	**TOTAL**		
Doctorants	CDD	347			347	184			184	531	536
	Doctorants	**347**			**347**	**184**			**184**	**531**	**536**
Chercheurs	CDD					111			111	111	109
	CDI	1			1	1			1	2	2
	Chercheurs	**1**			**1**	**112**			**112**	**113**	**111**
IATS	CDD	40	46	207	293	162	47	118	327	620	550
	CDI	18	3	3	24	16	2	2	20	44	50
	IATS	**58**	**49**	**210**	**317**	**178**	**49**	**120**	**347**	**664**	**600**
TOTAL		**406**	**49**	**210**		**474**	**49**	**120**		**1308**	**1247**



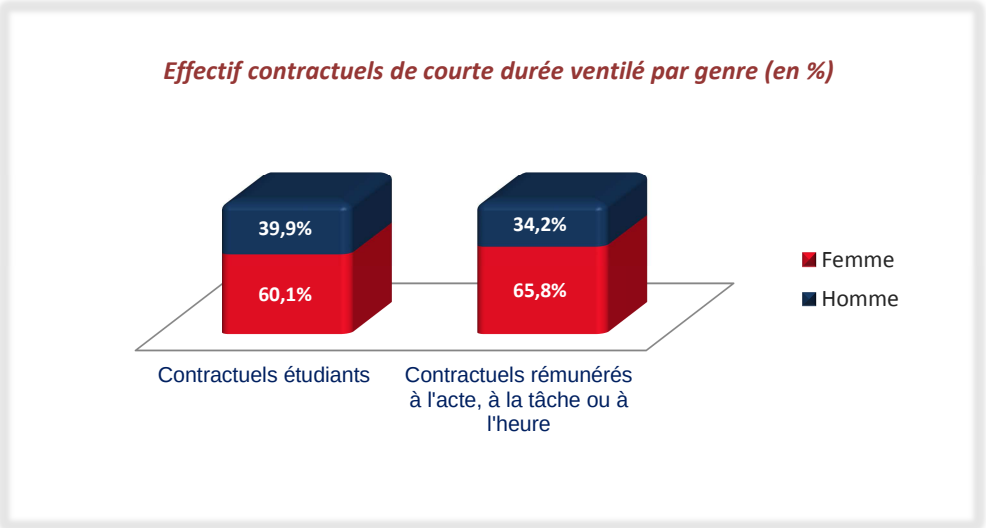
Le financement des contractuels doctorants est majoritairement assuré par la dotation fléchée allouée par l'État. S'agissant des contractuels assurant des fonctions de IATS, le financement est assuré à part quasi-égale entre les moyens alloués par l'État et les ressources propres des structures de l'établissement.

Les agents contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2017

Les personnels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée sont les contractuels étudiants et les agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés : ces derniers sont rémunérés à la tâche, à l'acte ou à l'heure.

En 2017, l'Université de Montpellier a recruté **491 étudiants** et a rémunéré **117 agents** pour des missions ponctuelles.

	Femme	Homme	Total
Contractuels étudiants	295	196	491
Contractuels rémunérés à l'acte, à la tâche ou à l'heure	77	40	117
Total	**372**	**236**	**608**



- On observe un personnel majoritairement féminin chez les contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2017.

Les vacataires d'enseignement

Au cours de l'année universitaire 2016/2017, **3.797 personnes** ont assuré des vacations d'enseignement au sein des différentes UFR, Écoles et Instituts de l'Université de Montpellier.

Année universitaire 2016/2017				
Structure	Nombre de personnes physiques ayant exercé			Total
	Moins de 50 heures équivalent TD	Entre 50 & 100 heures équivalent TD	Plus de 100 heures équivalent TD	
EPUM	226	26	10	262
ECOLES DOCTORALES	7			7
IAE	93	30	14	137
IPAG	51	15	4	70
MOMA	271	76	63	410
IUT BEZIERS	50	33	14	97
IUT MONTPELLIER-SETE	316	47	48	411
IUT NIMES	95	45	32	172
SCFC	76	18	7	101
SUAPS	9	6	3	18
UFR AES	-	-	-	-
UFR DROIT	499	67	15	581
UFR ECONOMIE	67	23	13	103
UFR FACULTE DES SCIENCES	530	48	14	592
UFR FACULTE EDUCATION	107	22	7	136
UFR MEDECINE	272	17	3	292
UFR ODONTOLOGIE	26	2		28
UFR PHARMACIE	187	6	3	196
UFR STAPS	146	34	4	184
Total (1)	**3 028**	**515**	**254**	**3 797**

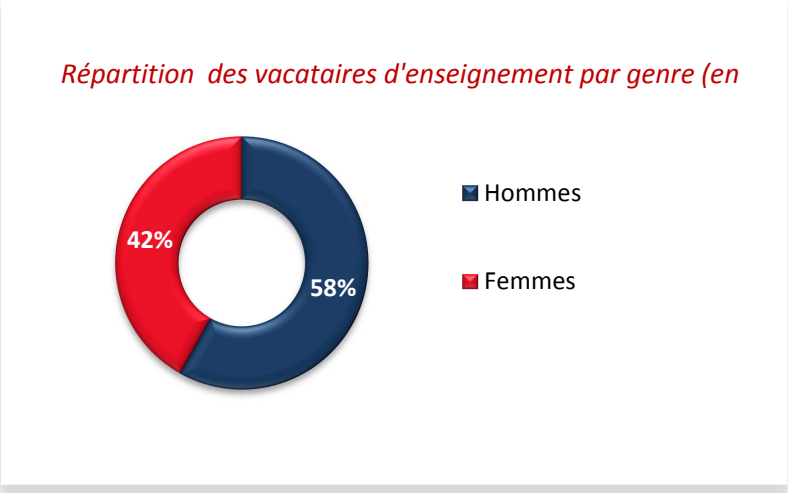
▶ **(1)** Vacations d'enseignement rémunérées.

- Les intervenants dispensant des heures dans plusieurs structures sont comptabilisés dans chacune d'entre elles.

Répartition des vacataires d'enseignement par type d'intervenants

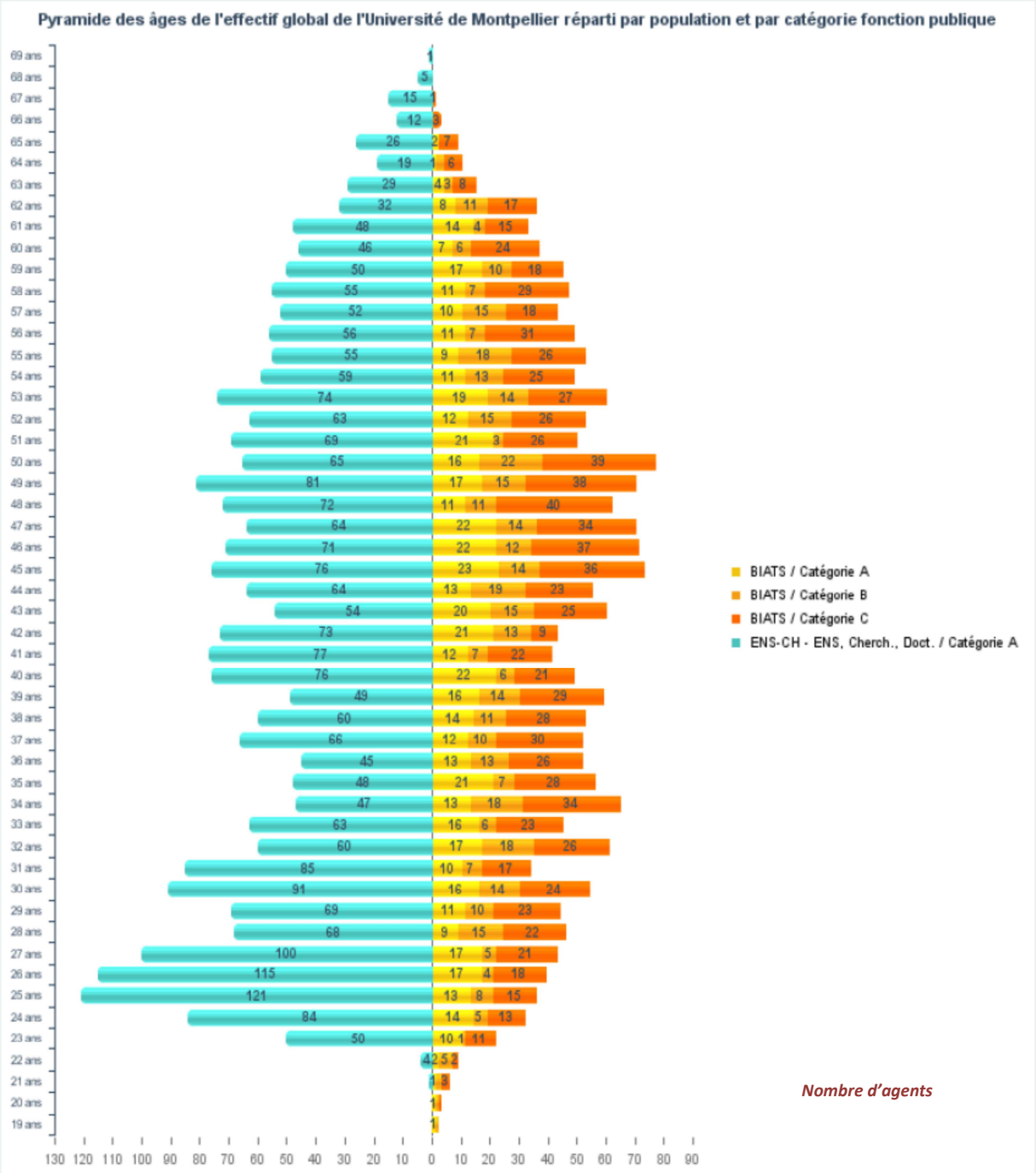
Catégorie socio-professionnelle	Nombre d'intervenants (en PP)	Nombre d'intervenants (en %)
Activités non salariées	803	21,05%
Etudiants	147	3,85%
Fonctionnaires titulaires et stagiaires **(1)**	1211	31,75%
Intervenants à titre gracieux ou par convention **(2)**	79	2,07%
Personnels BIATS titulaires UM	67	1,76%
Personnels BIATS contractuels	121	3,17%
Retraités	54	1,42%
Salariés du secteur privé	1038	27,22%
Salariés du secteur public non titulaires **(1)**	294	7,71%
Total (3)	**3814**	**100%**

- **(1)** Personnels hors Université de Montpellier.
- **(2)** Intervenants non rémunérés par l'établissement.
- **(3)** Dont intervenants à titre gracieux.

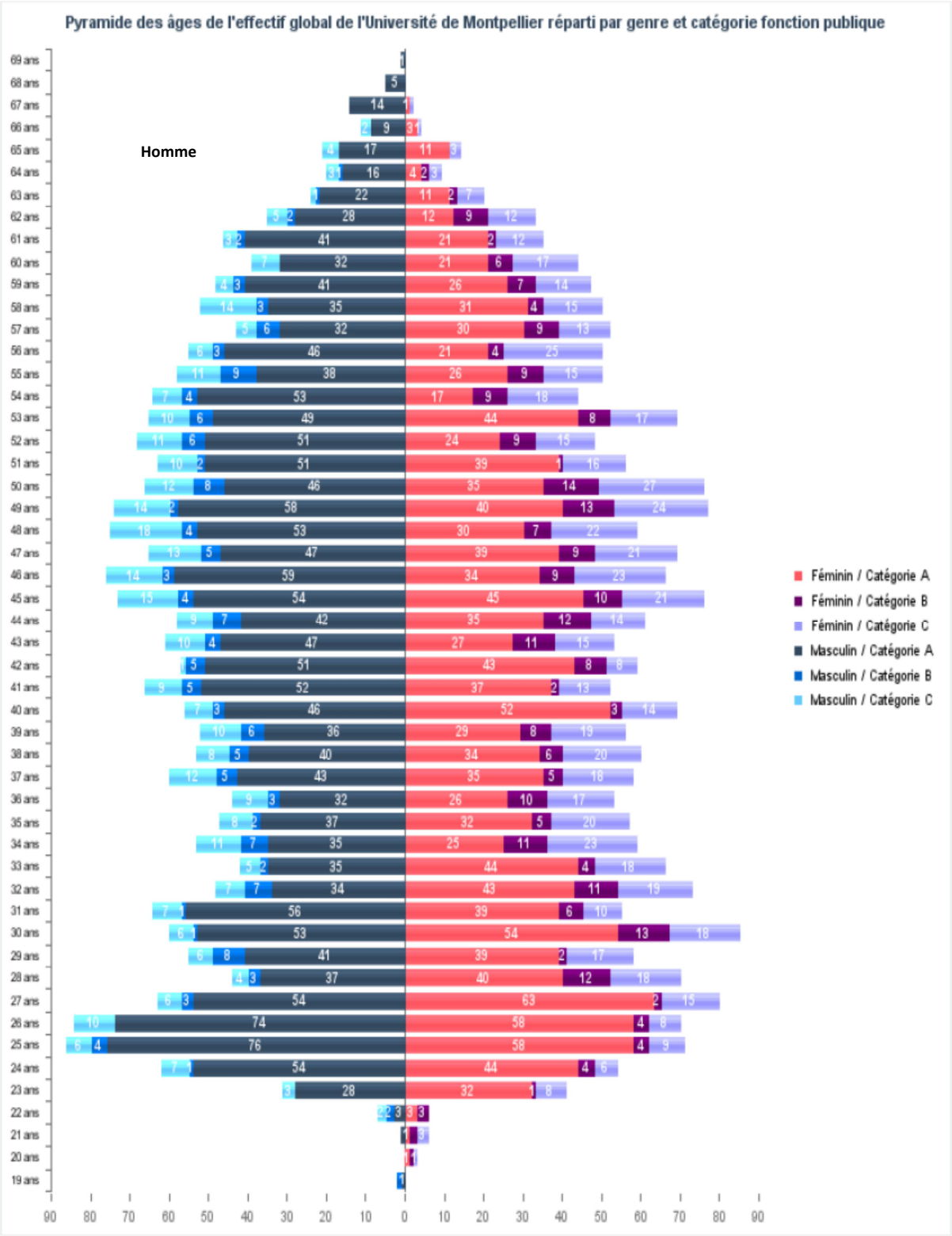


2.3 Démographie

2.3.1 Pyramide des âges de l'effectif global

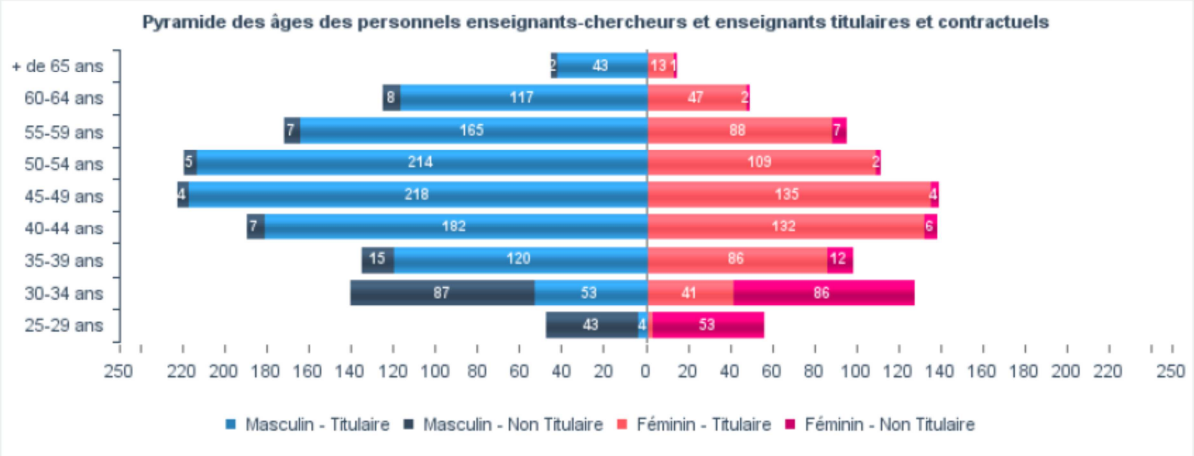


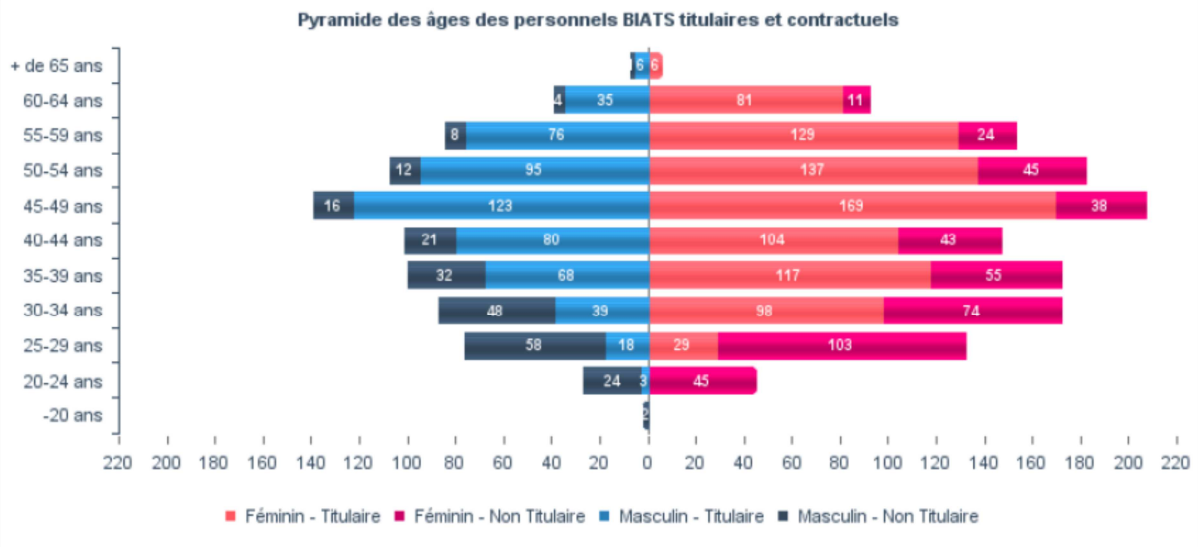
- **La tranche d'âge des plus de 65 ans** concerne essentiellement les enseignants-chercheurs titulaires. Ils représentent 82% de l'effectif de cette tranche (18% pour les BIATS titulaires).
- **La tranche d'âge des moins de 25 ans** concerne les contractuels doctorants et enseignants à hauteur de 71% et les personnels BIATS à hauteur de 29%.

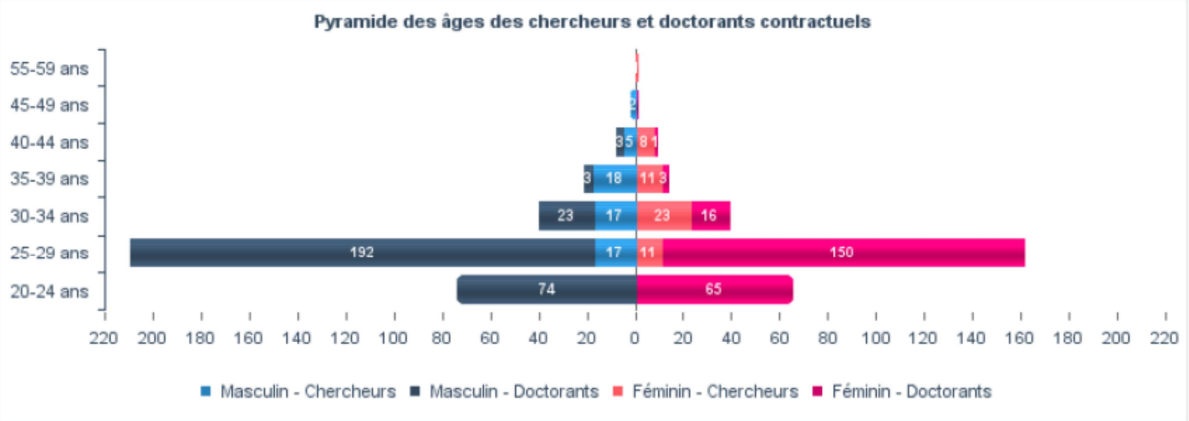


- **Le taux de féminisation** de l'effectif global de l'établissement est de **50,08%**.
- **La catégorie A est représentée à hauteur de 56,6% par les hommes**.
  Elle est en grande majorité constituée des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants (86,5% d'hommes).
- **La catégorie A est représentée à hauteur de 43,4% par les femmes,** elle est également majoritairement constituée d'enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants (76,5% de femmes).

2.3.2 Pyramide des âges de l'effectif BIATS, enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels chercheurs et doctorants







2.3.3 Age moyen et médian des personnels, ventilé par catégorie statutaire

L'âge moyen[18] des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie de personnel et ventilés par genre

		Age moyen		
		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	BIATS	46 ans et 11 mois	47 ans et 1 mois	47 ans
	Enseignants-chercheurs Enseignants	47 ans et 8 mois	49 ans et 7 mois	48 ans et 10 mois
	Ensemble personnels titulaires	*47 ans et 3 mois*	*48 ans et 9 mois*	*48 ans*
Contractuels	IATS	37 ans et 5 mois	35 ans et 3 mois	36 ans et 8 mois
	Chercheurs	34 ans et 3 mois	34 ans et 1 mois	34 ans et 2 mois
	Doctorants	26 ans et 7 mois	26 ans et 8 mois	26 ans et 7 mois
	Enseignants-chercheurs Enseignants	33 ans et 6 mois	35 ans et 6 mois	34 ans et 6 mois
	Ensemble personnels contractuels	*33 ans et 7 mois*	*31 ans et 11 mois*	*32 ans et 10 mois*
Ensemble des effectifs		**42 ans et 2 mois**	**43 ans et 5 mois**	**42 ans et 10 mois**

L'âge médian[19] des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie de personnel et ventilés par genre

		Age médian		
		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	BIATS	47 ans et 3 mois	47 ans et 6 mois	47 ans et 4 mois
	Enseignants-chercheurs Enseignants	47 ans et 6 mois	49 ans et 7 mois	48 ans et 10 mois
	Ensemble personnels titulaires	*47 ans et 3 mois*	*48 ans et 10 mois*	*48 ans et 2 mois*
Contractuels	IATS	34 ans et 8 mois	32 ans et 8 mois	33 ans et 10 mois
	Chercheurs	33 ans et 2 mois	33 ans et 4 mois	33 ans et 3 mois
	Doctorants	25 ans et 11 mois	26 ans et 1 mois	26 ans
	Enseignants-chercheurs Enseignants	31 ans	31 ans et 7 mois	31 ans et 6 mois
	Ensemble personnels contractuels	*30 ans et 3 mois*	*29 ans et 4 mois*	*29 ans et 10 mois*
Ensemble des effectifs		**42 ans et 2 mois**	**44 ans et 3 mois**	**43 ans et 2 mois**

[18] ***L'âge moyen*** *représente la moyenne de l'âge d'une population. Il est obtenu en divisant la somme des âges d'une population par son effectif en personnes physiques.*

[19] ***L'âge médian*** *est l'âge qui divise une population en deux groupes égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée. L'âge médian est l'âge qui se trouve au centre d'un ensemble des âges d'une population.*

- La moyenne d'âge des personnels titulaires (48 ans) est nettement supérieure à celle des personnels contractuels (32 ans). Le constat est le même pour l'âge médian (autour de 29 ans chez les contractuels).

Chez les personnels titulaires,

- L'âge moyen et médian des hommes (autour de 48 ans) est légérement supérieur à celui des femmes (47 ans).
- Il est également plus élevé chez les personnels enseignants-chercheurs et enseignants que chez les BIATS.
- En revanche, l'âge moyen et l' âge médian des femmes (47 ans en moyenne) sont très proches chez les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATS
- L'âge moyen et l'âge médian des hommes sont supérieurs chez les personnels enseignants (49 ans contre 47 ans chez les BIATS).

Chez les personnels contractuels,

- La moyenne d'âge reste inférieure à 40 ans quels que soient le genre et la catégorie de personnels.
- C'est au sein de la population des doctorants que l'âge moyen et l'âge médian sont les plus bas (autour de 26 ans).
- L'âge moyen et l'âge médian sont plus élevés chez les personnels IATS. L'âge moyen est sensiblement équivalent entre les femmes et les hommes (32 ans en moyenne). Le constat est le même pour l'âge médian (autour de 29 ans).

2.3.4 Age moyen et médian des personnels, ventilé par catégorie fonction publique

L'âge moyen des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie foction publique et ventilés par genre

	Age moyen		
	Femme	Homme	Ensemble
Catégorie A	41 ans	43 ans et 3 mois	42 ans et 3 mois
Catégorie B	43 ans et 9 mois	43 ans et 9 mois	43 ans et 9 mois
Catégorie C	44 ans et 2 mois	44 ans et 5 mois	44 ans et 3 mois
Ensemble des effectifs	**42 ans et 2 mois**	**43 ans et 5 mois**	**42 ans et 10 mois**

L'âge médian des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie foction publique et ventilés par genre

	Age médian		
	Femme	Homme	Ensemble
Catégorie A	40 ans 6 mois	43 ans et 8 mois	42 ans et 2 mois
Catégorie B	44 ans et 8 mois	44 ans et 1 mois	44 ans et 6 mois
Catégorie C	45 ans et 4 mois	45 ans et 8 mois	45 ans et 5 mois
Ensemble des effectifs	**42 ans et 2 mois**	**44 ans et 3 mois**	**43 ans et 2 mois**

- C'est en catégorie B et C que la moyenne d'âge de l'effectif global est la plus élevée (autour de 44 ans).
- L'âge moyen des femmes catégorie A (41 ans) reste nettement inférieur à celui des femmes catégorie B et C (44 ans). Le constat est le même pour l'âge médian.
- Chez les hommes, la moyenne d'âge est sensiblement équivalente pour les trois catégories de la fonction publique. En revanche, l'âge médian pour les personnels de catégorie C est supérieur aux personnels de catégorie A et B.

TITRE 3. LES CARRIÈRES

3.1 LES RECRUTEMENTS 56
3.1.1 RECRUTEMENT DES PERSONNELS BIATS 56
3.1.2 RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 58

3.2 LES DEPARTS A LA RETRAITE ET AUTRES DEPARTS DEFINITIFS OU TEMPORAIRES 62
3.2.1 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS BIATS TITULAIRES 62
3.2.2 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES 63
3.2.3 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS CONTRACTUELS 64
3.2.4 AUTRES DEPARTS DEFINITIFS OU TEMPORAIRES 65

3.3 LES CONCOURS ET LES PROMOTIONS 66
3.3.1 CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATS 66
3.3.2 CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 67
3.3.3 PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATS 68
3.3.4 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS 75
3.3.5 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS BI-APPARTENANTS 79

3.4 LA FORMATION DES PERSONNELS 80

3.5 L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS 89

3.6 LE RESEAU DES CORRESPONDANTS RH 92

3.7 LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS 93

3.8 LES CONTENTIEUX 94

Ce chapitre présente les mouvements de personnels, les concours et les examens professionnels ouverts à l'Université de Montpellier en 2017 ainsi que les différents dispositifs de promotion des agents titulaires et contractuels. Il développe également les thèmes de la formation des personnels (domaines de formation, volumétrie des agents formés et dépenses de formation) et de la campagne annuelle des entretiens professionnels.

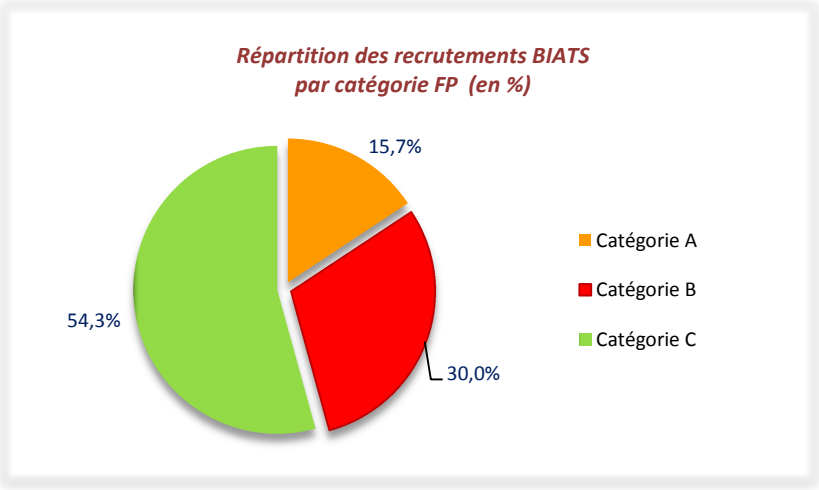
3.1 Les recrutements

3.1.1 Recrutement des personnels BIATS

Les recrutements BIATS titulaires [20] répartis par voie d'accès et ventilés par catégorie fonction publique, par corps, par genre

	Catégorie A								Catégorie B				Catégorie C				Total Agents
	IGR		IGE		AAENES		ASI		TECH		SAENES		ATRF		ADJAENES		
Voie d'accès	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Concours externe				2					2	3		3					**10**
Concours interne			1	1			1		4	2		5	2	3		9	**28**
Sauvadet	1		1	3				1		1			1	4		4	**16**
Sans concours													3	8			**11**
BOE										1				1	1		**3**
PACTE													2				**2**
Total	**1**		**2**	**6**			**1**	**1**	**6**	**7**		**8**	**8**	**16**	**1**	**13**	**70**

- Chez les personnels BIATS, plus de 2/3 des recrutements de titulaires en 2017 concernent des femmes.
- Près d'**1/3 des postes** offerts au recrutement concerne les corps de **catégorie B.**
  Les recrutements dans les postes de **catégorie A et C** se font respectivement à hauteur de **16% et 54%.**
- Au sein de la filière ITRF, les postes **d'Adjoints techniques** (ATRF) concentrent **50%** de l'effectif recruté. Les postes offerts dans les corps des **Ingénieurs de recherche** (IGR), **Ingénieurs d'études** (IGE) et **Techniciens** représentent respectivement **2%**, **16,6%** et **27%** des recrutements de personnels ITRF en 2017.



[20] ***Le nombre de recrutements BIATS titulaires*** *inclut les agents recrutés sur liste complémentaire.*

Les recrutements BIATS titulaires consécutifs à une publication sur la BIEP[21]

	Catégorie A										Catégorie B		Total Agents
	IGR		IGE		Conservateur du patrimoine		AAE		Secrétaire général d'EPES		TECH		
Voie d'accès	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Mutation			1	1				2					**4**
Détachement								1	1			1	**3**
Total			**1**	**1**				**3**	**1**			**1**	**7**

Les recrutements BIATS par la voie du détachement entrant

Ces recrutements concernent les personnels titulaires d'autres administrations ou autres fonctions publiques accueillis au sein de l'Université de Montpellier en détachement ou renouvellement du détachement.

En 2017, **3 personnels BIATS,** ont été accueillis au sein de l'Université de Montpellier par la voie du détachement.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total Agents
Homme	1			**1**
Femme	1	1		**2**
Total	2	1		**3**

[21] ***BIEP :*** *Bourse Interministérielle de l'Emploi Public*

3.1.2 Recrutement des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

Les recrutements d'enseignants-chercheurs mono-appartenants titulaires répartis par voie d'accès et ventilés par corps et par genre

	PR		Total PR	MCF		Total MCF	Total Agents
Voie d'accès	H	F		H	F		
Concours	6	2	**8**	13	11	**24**	**32**
Mutation	1	2	**3**	4		**4**	**7**
Détachement	1		**1**				**1**
Total	**8**	**4**	**12**	**17**	**11**	**28**	**40**

- En 2017, les recrutements de personnels d'enseignants-chercheurs mono-appartenants ont concerné **62,5% d'hommes et 37,5% de femmes**.
  La place des femmes dans le recrutement des professeurs se situe à 33,3% et dans le corps des maîtres de conférences à 39,3%.
- Les recrutements dans le corps des **maîtres de conférences** (MCF) sont majoritaires, ils représentent **70% de l'effectif recruté** (30% dans le corps des Professeurs d'Universités).
- Le concours est la modalité principale de recrutement qui permet de pourvoir 80% des postes alors que la mutation ne représente que 17.5% du recrutement des personnels enseignants chercheurs mono-appartenants en 2017.

Les recrutements d'enseignants-chercheurs mono-appartenants titulaires répartis par secteur de formation et ventilés par corps et par genre

	PR		Total PR	MCF		Total MCF	Total Agents
Secteur de formation	H	F		H	F		
Droit, Économie, Gestion	1	2	**3**	3	7	**10**	**13**
Lettres et sciences humaines				4	1	**5**	**5**
Sciences et Technologies	7	2	**9**	10	3	**13**	**22**
Total	**8**	**4**	**12**	**17**	**11**	**28**	**40**

Les recrutements d'enseignants-chercheurs bi-appartenants titulaires répartis par voie d'accès, par UFR et ventilés par corps et par genre

	Enseignants-Chercheurs BI-Appartenants Titulaires						
	PU-PH		Total PU-PH	MCU-PH		Total MCU-PH	Total Agents
Voie d'accès	H	F		H	F		
Concours	5	4	9	5		5	14
Mutation							
UFR Médecine	5	4	9	5		5	14
Concours							
Mutation							
UFR Odontologie							
Concours							
Mutation							
UFR Pharmacie							
Total	5	4	9	5		5	14

- Les recrutements dans les corps des **Professeurs d'Universités** (PUPH) sont majoritaires, ils représentent **64% de l'effectif recruté** (36% dans le corps des Maîtres de conférences).

- En 2017, aucun recrutement n'a été recensé dans les UFR Pharmacie et Odontologie.

Les recrutements d'enseignants-chercheurs bi-appartenants contractuels répartis par type de contrat et ventilés par genre

Enseignants-Chercheurs BI-Appartenants Contractuels			
Type de contrat	Homme	Femme	Total Agents
Praticien hospitalo-universitaire		2	**2**
Chef de Clinique des universités-Assistant des hôpitaux et Assistant Hospitalier Universitaire (CCA/AHU)	32	33	**65**
Chef de clinique des Université de Médecine Générale		1	**1**
Chef de clinique associé des universités	1	1	**2**
Professeur associé des universités		1	**1**
Associé de médecine générale	1		**1**
UFR Médecine	**34**	**38**	**72**
Assistant hospitalo-universitaire			
UFR Odontologie			
Assistant hospitalo-universitaire			
UFR Pharmacie			
Total	**34**	**38**	**72**

.

- En 2017, aucun recrutement n'a été recensé dans les UFR Pharmacie et Odontologie.

Les recrutements des enseignants titulaires du second et du premier degré répartis par voie d'accès et ventilés par corps et par genre

	Enseignants 2nd Degré									Enseignants 1er Degré			Total Agents
	PRAG		Total PRAG	PRCE		TotaL PRCE	PREPS		TotaL PREPS	PREC		TotaL PREC	
Voie d'accès	H	F		H	F		H	F		H	F		
Affectation	3	3	6	3	5	8	1		1	1	1	2	17
Détachement entrant													
Total	**3**	**3**	**6**	**3**	**5**	**8**	**1**		**1**	**1**	**1**	**2**	**17**

3.2 Les départs à la retraite et autres départs définitifs ou temporaires

3.2.1 Départs à la retraite des personnels BIATS titulaires

Au cours de l'année 2017, **39 départs à la retraite** ont été recensés parmi les personnels titulaires BIATS dont 28 femmes et 11 hommes.

Plus des 2/3 des départs à la retraite des personnels BIATS ont concerné des **femmes (71.8%)**.

L'âge moyen de départ à la retraite est plus élevé chez les hommes (**63 ans** contre 62 ans chez les femmes).

En 2016, l'âge moyen de départ était sensiblement équivalent (62 ans).

Les départs à la retraite des personnels BIATS ventilés par filière et par genre

Filière	Homme	Femme	Total Agents
ITRF	10	20	30
AENES	1	8	9
Total	**11**	**28**	**39**

Age moyen de départ à la retraite par filière et par genre

Filière	Homme	Femme
ITRF	63 ans 4 mois	62 ans 11 mois
AENES	63 ans 8 mois	62 ans 11 mois

Personnels BIATS atteignant l'âge règlementaire de départ à la retraite entre 2018 et 2022, ventilés par filière et par genre

	2018		2019		2020		2021		2022		Total Agents
Filière	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
ITRF	13	14	7	16	10	15	19	14	13	18	**139**
AENES et SANTE	1	9	2	8	3	11	0	8	1	10	**53**
Total par année et par genre	**14**	**23**	**9**	**24**	**13**	**26**	**19**	**22**	**14**	**28**	**192**

Total par année	**37**	**33**	**39**	**41**	**42**	**192**

- Conformément à la loi « n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites », ces prévisions de départs à la retraite ont été basées sur l'âge règlementaire permettant un départ à la retraite à 62 ans pour les agents nés entre 1956 et 1960.

3.2.2 Départs à la retraite des personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires

Au cours de l'année 2017, **33 départs à la retraite** ont été recensés parmi les personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires dont 7 femmes et 26 hommes. Deux départs à la retraite ont été recensés parmi les personnels enseignants du premier degré.

En 2016, l'âge moyen de départ à la retraite était sensiblement équivalent chez les personnels enseignants-chercheurs (66 ans),

L'âge moyen de départ à la retraite des personnels enseignants du second degré (65 ans et 7 mois en moyenne) et du 1er degré (59 ans et 7 mois en moyenne) sont inférieurs à celui des personnels enseignants-chercheurs (67 ans en moyenne).

Les départs à la retraite des personnels enseignants-chercheurs et enseignants ventilés par corps et par genre

Corps	Homme	Femme	Total Agents
Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants	12	4	**16**
Enseignants-Chercheurs BI-appartenants	7	2	**9**
Enseignants du 2nd degré	5	1	**6**
Enseignants du 1er degré	2		**2**
Total	**26**	**7**	**33**

Age moyen de départ à la retraite par corps et par genre

Corps	Homme	Femme
Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants	66 ans 9 mois	66 ans
Enseignants-Chercheurs BI-appartenants	69 ans	66 ans 7 mois
Enseignants du 2nd degré	65 ans 5 mois	65 ans 10 mois
Enseignants du 1er degré	59 ans 7 mois	

Personnels enseignants-chercheurs et enseignants atteignant l'âge règlementaire de départ à la retraite entre 2018 et 2022, ventilés par corps et par genre :

	2018		2019		2020		2021		2022		Total Agents
CORPS	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants	16	3	17	6	10	9	13	11	13	8	106
Enseignants-Chercheurs Bi-appartenants	14	3	5	0	13	1	11	4	8	2	61
Enseignants du 2nd degré	5	7	3	9	9	6	6	7	9	9	70
Enseignants du 1er degré			2	1	1	0	0			1	5
Total par année et par genre	35	13	27	16	33	16	30	22	30	20	**242**

Total par année	**48**	**43**	**49**	**52**	**50**	**242**

- Conformément à la loi « n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites », ces prévisions de retraite ont été basées sur l'âge règlementaire permettant un départ à la retraite à 62 ans pour les agents nés entre 1956 et 1960.

3.2.3 Départs à la retraite des personnels contractuels

Au cours de l'année 2017, **1 agent contractuel IATS est parti à la retraite** (1 femme à l'âge de 63 ans 1 mois).

Personnels contractuels atteignant l'âge règlementaire de départ à la retraite entre 2018 et 2022, ventilés par type de population et par genre

	2018		2019		2020		2021		2022		Total Agents
Personnels contractuels	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Enseignants-Chercheurs et Enseignants			3	1			2	2	1	2	11
IATS	1	2	2	5	2	6	1	7		6	32
Total par année et par genre	1	2	5	6	2	6	3	9	1	8	**43**

Total par année	**3**	**11**	**8**	**12**	**9**	**43**

3.2.4 Autres départs définitifs ou temporaires

Les départs définitifs ou temporaires concernent les personnels ayant quitté l'Université de Montpellier en raison de circonstances professionnelles (mobilité, départ volontaire), personnelles (disponibilité) ou par suite de décès.

Départs des personnels BIATS titulaires

	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total. B	Catégorie C		Total C	Total Agents
Motifs du départ définitif ou temporaire	H	F		H	F		H	F		
Décès				1		**1**				**1**
Démission ou Abandon de poste										
Détachement sortant ou Mise à disposition sortante				1	1	**2**	1		**1**	**3**
Disponibilité		1	**1**		1	**1**	2	4	**6**	**8**
Intégration suite à détachement sortant		1	**1**		1	**1**		1	**1**	**3**
Licenciement										
Mutation externe (1)	2	5	**7**	2	8	**9**	1	6	**7**	**24**
Non renouvellement détachement entrant										
Radiation des cadres (non renouvellement de disponibilité)										
Total	**2**	**7**	**9**	**4**	**11**	**15**	**4**	**11**	**15**	**39**

Départs des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires

	EC Mono-Appartenants			EC BI-Appartenants			Second degré			Premier degré			Total Agents
Motifs du départ définitif ou temporaire	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Décès		1	**1**	1		**1**		1	**1**				**3**
Délégation ou Mise à disposition sortante	55	6	**61**	2	2	**4**							**65**
Démission ou Abandon de poste	1		**1**	1		**1**							**2**
Disponibilité/Détachement	19	13	**32**	4		**4**	2	6	**8**				**44**
Mutation externe (1)	2	5	**7**				2	1	**3**				**10**
Total	**77**	**25**	**102**	**8**	**2**	**10**	**4**	**8**	**12**				**124**

▶ **(1) Mutation externe** dont réussite aux concours extérieurs à l'Université de Montpellier.

Départs des personnels contractuels de la filière hospitalo-universitaire

	Genre		Total Agents
Motifs du départ définitif ou temporaire	Homme	Femme	
Délégation			
Démission	5	6	11
Fin de contrat	32	33	65
Total	**37**	**39**	**76**

3.3 Les concours et les promotions

3.3.1 Concours et examens professionnels des personnels BIATS

Les concours et examens professionnels BIATS de la filière ITRF ouverts en 2017 à l'Université de Montpellier

	Catégorie A						Catégorie B				Catégorie C								Total	
	IGR		IGE		ASI		TECH		TECH (BOE)		ATRF Principal		ATRF 2ème Cl. (sans concours)		ATRF 2ème Cl. (BOE)		ATRF 2ème Cl. (PACTE)			
Nb de postes ouverts	1		8		4		10		1		2		11		1		1		**39**	
Nb d'inscrits	2		197		101		544		2		152		299		27		18		**1342**	
Nb d'admissibles	1		91		38		89		2		29		53		9		6		**318**	
Nb d'admis (1)	**1**		**8**		**2**		**9**		**1**		**2**		**11**		**1**		**1**		**36**	
Dont :	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
	1		***2***	***6***		***2***	***5***	***4***		***1***	***1***	***1***	***2***	***9***		***1***	***1***		***12***	***24***

- **(1) Nombre d'admis :** concerne des personnels de l'Université de Montpellier et des candidats extérieurs.

- **92,3% des postes BIATS de la filière ITRF** proposés au recrutement en 2017 ont été pourvus.
- Sur les **36 agents BIATS** recrutés par concours, **66% sont des femmes.**
- L'analyse par modalité de recrutement fait apparaitre que les concours externes et internes représentent plus de 43% de l'ensemble des recrutements des agents ITRF en 2017.
- En 2017, la composition des membres de jurys de concours a été répartie à 50% de femmes et 50% d'hommes.
- Les Présidents de jury ont concerné 57% d'hommes et 43% de femmes.

3.3.2 Concours des personnels enseignants-chercheurs

Les concours des personnels enseignants-chercheurs ouverts en 2017 à l'Université de Montpellier :

	Professeurs des Universités (PR)		Total PR	Maître de conférences (MCF)		Total MCF	TOTAL		
	H	F		H	F		H	F	Total
Nb de postes ouverts	**14**			**29**			**43**		**43**
Nb d'inscrits	78	34	**112**	612	624	**1 236**	**690**	**658**	**1 348**
Nb de recevables	72	29	**101**	578	596	**1 174**	**650**	**625**	**1 275**
Nb d'admissibles (1)	25	11	**36**	66	74	**140**	**91**	**85**	**176**
Nb d'admis (2)(3)	8	4	**12**	17	11	**28**	**21**	**19**	**40**

- **(1) Nombre d'admissibles** : sélectionnés pour l'audition par le Comité de sélection.
- **(2) Nombre d'admis : 3 postes non pourvus dont 1 concours infructueux**
- **(3) Dont 7 par mutation et 1 par détachement**

- Sur les 45 enseignants-chercheurs recrutés par la voie du concours, 47.5% sont des femmes.

3.3.3 Promotions des personnels BIATS

Les personnels BIATS titulaires

Les promotions par tableaux d'avancement (TA)

Les **tableaux d'avancement** permettent aux personnels qui remplissent les conditions de promouvabilité, telle que l'ancienneté dans le corps ou dans le grade, d'accéder à un grade supérieur.

Le classement des agents s'effectue sur le critère de la valeur professionnelle.

L'accès au grade supérieur dans un même corps s'effectue :

- Soit par la voie d'inscription sur tableau d'avancement
- Soit par la voie d'examen professionnel pour l'accès aux grades d'Ingénieur de recherche hors classe (IGR HC), d'Attaché principal d'administration de l'État (APAE), de Technicien classe exceptionnelle (TECH CE), de Technicien classe supérieure (TECH CS), de Secrétaire administratif classe exceptionnelle (SAENES CE), de Secrétaire administratif classe supérieure (SAENES CS) et d'Adjoint technique Principal 2ème classe (ATRF P2).

► Sur les **72 agents titulaires BIATS promus** dans un grade supérieur en 2017, 54 agents (75%) relève de la filière ITRF, 18 agents (25%) relèvent de la filière AENES.

► **19.5%** des promus appartiennent à la **catégorie A** (14 agents), **18%** à la **catégorie B** (13 agents) et **62.5%** à la **catégorie C** (45 agents) alors qu'ils représentent dans l'ensemble des effectifs BIATS titulaires respectivement 25.76%, 25.05% et 49.18%.

► Le **taux de féminisation** des agents titulaires BIATS promus dans un grade supérieur en 2017 est de **69,4%.**

Les promotions TA de la filière AENES

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables H	Nombre de promouvables F	Total	Nombre de candidats H	Nombre de candidats F	Total	Nombre de promus H	Nombre de promus F	Total
Attaché d'administration de l'État (AAE) ECHELON SPECIAL		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Attaché d'administration de l'État (AAE) **(1)**	Hors classe	-	-	-	-	-	-	1	-	**1**
Attaché principal d'administration de l'État (APAE)		1	1	**2**	1	1	2	-	1	**1**
Secrétaire administratif (SAENES)	Classe exceptionnelle	2	11	**13**	2	9	11	-	-	-
	Classe supérieure	5	20	**25**	1	15	16	-	1	**1**
Adjoint administratif (ADJAENES)	Principal 1ère Classe	-	18	**18**		16	16	-	3	**3**
	Principal 2ème Classe	2	32	**34**	3	25	28	-	8	**8**
	1ère Classe	-	16	**16**	-	10	-	-	4	**4**
Total Agents		**10**	**98**	**108**	**7**	**76**	**73**	**1**	**17**	**18**

▶ *(1) Les agents n'ont pas à se porter candidats*

- Le **taux de promotion** (ratio promus/promouvables)[22] par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière AENES correspond à **16,6 %** (20.5% en 2016).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière AENES correspond à 94% (92% en 2016).

Les promotions TA de la filière ITRF

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables H	Nombre de promouvables F	Total	Nombre de candidats H	Nombre de candidats F	Total	Nombre de promus H	Nombre de promus F	Total
Ingénieur de recherche (IGR)	1ère Classe	7	5	**12**	4	**3**	**7**	1	1	**2**
Ingénieur d'études (IGE)	Hors Classe	-	1	**1**		**1**	**1**	-	1	**1**
	1ère Classe	24	11	**35**	15	**6**	**21**	5	4	**9**
Technicien (TECH)	Classe exceptionnelle	21	24	**45**	11	**13**	**24**	1	3	**4**
	Classe supérieure	28	32	**60**	9	**16**	**25**	5	3	**8**
Adjoint technique (ATRF)	Principal 1ère Classe	48	36	**84**	22	**22**	**44**	4	8	**12**
	Principal 2ème Classe	28	7	**35**	12	**6**	**18**	1	3	**4**
	1ère Classe	39	59	**98**	15	**37**	**52**	4	10	**14**
Total Agents		**195**	**175**	**370**	**88**	**104**	**192**	**21**	**33**	**54**

- Le **taux de promotion** par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière ITRF correspond à **14,6 %** (11,9% en 2016).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière ITRF est de 61% (54,3% en 2016).

[22] ***Taux de promotion (ou ratio promus/promouvables)*** *est le taux relatif au calcul du nombre de promus sur le nombre de promouvables*.

Les promotions TA de la filière SANTÉ

		Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
Corps	Accès au grade	H	F		H	F		H	F	
Infirmier	Hors classe	-	2	**2**	-	2	**2**	-	-	-
	Classe supérieure	-	1	**1**	-	1	**1**	-	-	-
Total Agents			**3**	**3**		**3**	**3**	-	-	-

- Aucun infirmier n'a bénéficié d'une promotion par tableau d'avancement en 2017.

Les promotions par listes d'aptitude (LA)

Les listes d'aptitudes permettent aux personnels qui remplissent les conditions de promouvabilité, telles que l'ancienneté dans le corps ou dans le grade, d'accéder au **corps supérieur**.

L'inscription d'un agent sur une liste d'aptitude s'effectue dans le cadre d'un contingent national ou académique, parmi les fonctionnaires dont la valeur professionnelle est distinguée et qui remplissent les conditions d'ancienneté requises.

Les dossiers de candidature sont étudiés et classés en Commission Paritaire d'Établissement (CPE). Ce classement est proposé à la Commission Académique Paritaire (CAP) compétente qui propose la liste des personnels à promouvoir.

Le contingent de promotions est accordé au niveau national ou académique.

Les promotions LA de la filière AENES

	Nombre de promouvables (1)		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
Accès au corps	H	F		H	F		H	F	
Attaché d'administration de l'État **(AAE)**				2	4	**6**		1	**1**
Secrétaire administratif **(SAENES)**				2	47	**49**			
Total Agents				**4**	**51**	**55**		**1**	**1**

▶ **(1)** *La campagne de promouvabilité LA des personnels de l'AENES étant organisée par le Rectorat, les données relatives au nombre de promouvables ne sont pas connues de l'établissement*

En 2017, le **taux de promotion** (ratio promus/promouvables)[23] par liste d'aptitude relatif aux corps de la filière AENES correspond à **2 %**.

Les promotions LA de la filière ITRF

	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
Accès au corps	H	F		H	F		H	F	
Ingénieur de recherche (IGR)	63	49	**112**	29	15	**44**	-	1	**1**
Ingénieur d'études (IGE)	25	25	**50**	14	16	**30**	1	3	**4**
Assistant ingénieur (ASI)	86	104	**190**	41	60	**101**	2	-	**2**
Technicien (TECH)	162	171	**333**	94	74	**168**	2	3	**5**
Total Agents	**336**	**349**	**685**	**178**	**165**	**343**	**5**	**7**	**12**

Le **taux de promotion** (ratio promus/promouvables) par liste d'aptitude relatif aux corps de la filière ITRF correspond à **1,8 %** (1,2% en 2016).

Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière ITRF correspond à 58.3% (37,5% en 2016).

[23] ***Taux de promotion (ou ratio promus/promouvables)*** *est le taux relatif au calcul du nombre de promus sur le nombre de promouvables*.

Les examens professionnels

Les **examens professionnels** permettent aux personnels qui remplissent les conditions de promouvabilité, telles que l'ancienneté dans le corps ou dans le grade, d'accéder à un **grade supérieur.**

Ils concernent l'accès aux grades d'Ingénieur de recherche hors classe (IGR HC)**,** d'Attaché principal d'administration de l'État (APAE), de Technicien classe exceptionnelle (TECH CE), de Technicien classe supérieure (TECH CS), de Secrétaire administratif classe exceptionnelle (SAENES CE), de Secrétaire administratif classe supérieure (SAENES CS) et d'Adjoint technique Principal 2ème classe (ATRF P2).

Les réussites aux examens professionnels de la filière AENES

		Nombre de promus		Total
Corps	Grade	H	F	
Attaché principal d'administration de l'État (APAE)		1	-	**1**
Secrétaire administratif (SAENES)	Classe exceptionnelle	-	1	**1**
	Classe supérieure	-	2	**2**
	Total Agents	**1**	**3**	**4**

Les réussites aux examens professionnels de la filière ITRF

		Nombre de promus		Total
Corps	Accès au grade	H	F	
Ingénieur de recherche (IGR)	Hors Classe	-	1	**1**
Technicien (TECH)	Classe exceptionnelle	1	2	**3**
	Classe supérieure	2	5	**7**
Adjoint technique (ATRF)	Principal 2ème Classe	-	-	-
	Total Agents	**3**	**8**	**11**

Les personnels IATS contractuels

Les personnels contractuels IATS en CDD, lauréats de concours au sein de l'Université de Montpellier

Catégorie FP	Corps	Lauréats		
		H	F	Total
Catégorie A	Ingénieur d'études (IGE)	5	-	**5**
	Assistant ingénieur (ASI)	1	-	**1**
Catégorie B	Technicien (TECH)	3	2	**5**
	Secrétaire administratif (SAENES)	1	3	**4**
Catégorie C	Adjoint technique (ATRF)	4	12	**16**
	Adjoint administratif (ADJAENES)	3	9	**12**
Total Agents		**17**	**26**	**43**

- Parmi les 43 lauréats,12 entrent dans le cadre du dispositif 'Sauvadet'[24], soit 3 catégories A, 1 catégorie B et 8 catégorie C.

- Sur les 43 agents contractuels lauréats de concours BIATS en 2017, **14%** d'entre eux ont intégré un corps de la **catégorie A**, **21% de la catégorie B** et **65% de la catégorie C.** (Sur les 29 agents contractuels lauréats de concours BIATS en 2016, 34% d'entre eux avaient intégré un corps de la catégorie A, 21% de la catégorie B et 45% de la catégorie C).

- 60,5% des lauréats de concours des personnels contractuels sont des femmes (72.4% en 2016).

Les personnels contractuels IATS en CDI, lauréats de concours au sein de l'Université de Montpellier

Catégorie FP	Corps	Lauréats		
		H	F	Total
Catégorie A	Ingénieur de recherche (IGR)	1	-	**1**
	Ingénieur d'études (IGE)	-	2	**2**
	Assistant ingénieur (ASI)	-	1	**1**
Catégorie B	Technicien (TECH)	-	1	**1**
Total Agents		**1**	**4**	**5**

- Ces lauréats de concours entrent dans le cadre du dispositif Sauvadet, soit 4 catégories A et 1 catégorie B.

[24] ***Dispositif Sauvadet*** *relatif à la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique*

Le passage des personnels contractuels CDD en CDI

La reconduction d'un contrat pour une durée indéterminée (CDI) est effectuée sous réserve que deux conditions cumulatives soient remplies :

- Avoir été recruté sur le fondement de **l'Article 4** (absence de corps de fonctionnaires ou pour les emplois de catégorie A, nature des fonctions ou besoins du service) ou de **l'Article 6** (service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet) de la **loi n° 84-16 du 11 janvier 1984**[25] et
- **Justifier d'une ancienneté de 6 années** au sein de l'Université de Montpellier sur des fonctions de même catégorie fonction publique.

En 2017, **5 agents** sous contrat à durée déterminée ont bénéficié d'un passage en contrat à durée indéterminée au sein de l'établissement (8 agents en 2016) :

Catégorie FP	Homme	Femme	Total
Catégorie A	1	4	**5**
Total Agents	**1**	**4**	**5**

Les personnels contractuels lauréats de concours 'Sauvadet'

En 2017, **16 agents** ont été titularisés à la suite de leur réussite à un concours réservé de la loi Sauvadet (7 agents en 2016).

Corps	Eligibles		Total	Lauréats		Total
	Homme	Femme		Homme	Femme	
Ingénieur de recherche (IGR	4	2	6	1	-	**1**
Ingénieur de recherche (IGE)	-	11	11	1	3	**4**
Assistant ingénieur (ASI)	5	7	12	-	1	**1**
Technicien (TECH)	-	2	2	-	1	**1**
Adjoint technique (ATRF)	4	10	14	1	4	**5**
Adjoint administratif (ADJAENES)	-	-	-	-	4	**4**
Total Agents	**13**	**32**	**45**	**3**	**13**	**16**

[25] ***Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984*** *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.*

3.3.4 Promotions des personnels enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants

L'avancement de grade des Enseignants-chercheurs

L'avancement de grade des Professeurs des universités (PU) et des Maitres de conférences (MCF) s'effectue selon trois modalités :

- **La procédure CNU**[26] : le dossier des enseignants-chercheurs est examiné par les sections CNU dans la limite des promotions offertes par discipline sur le plan national.

- **Procédure locale** : le MESRI[27] attribue un contingent de possibilités de promotions aux établissements. Le Conseil Académique de l'Université, en formation restreinte, établit les propositions dans la limite des promotions offertes à l'établissement, toutes disciplines confondues.

- **La procédure spécifique d'avancement :** elle est réservée aux enseignants-chercheurs qui exercent des fonctions autres que l'enseignement et la recherche (Président et Vice-président d'universités, Directeurs d'UFR…).

[26] ***CNU :*** *Conseil National des Universités*
[27] ***MESRI :*** *Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation*

Avancement de grade par la procédure CNU

		PROCEDURE CNU								
		Nb de Promouvables		Total Promouvables	Nb de Candidats		Total Candidats	Nb de Promus		Total Promus
Corps	Accès au grade	H	F		H	F		H	F	
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	40	6	**46**	10	4	**14**	3	1	**4**
	Classe exceptionnelle 1er Échelon	77	27	**104**	30	7	**37**	7	4	**11**
	1ère Classe	79	38	**117**	40	12	**52**	8	4	**12**
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	97	53	**150**	18	17	**35**	8	2	**10**
Total		**293**	**124**	**417**	**98**	**40**	**138**	**26**	**11**	**37**

Avancement de grade par la procédure locale

		PROCEDURE LOCALE									
		Quota Etablissement	Nb de Promouvables		Total Promouvables	Nb de Candidats		Total Candidats	Nb de Promus		Total Promus
Corps	Accès au grade		H	F		H	F		H	F	
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	**5**	37	5	**42**	7	3	**10**	4	1	**5**
	Classe exceptionnelle 1er Échelon	**7**	70	23	**93**	22	3	**25**	4	3	**7**
	1ère Classe	**8**	71	34	**105**	29	6	**35**	7	1	**8**
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	**11**	89	51	**140**	10	15	**25**	3	8	**11**
Total		**31**	**267**	**113**	**380**	**68**	**27**	**95**	**18**	**13**	**31**

Avancement de grade par la procédure spécifique

		PROCEDURE SPECIFIQUE		
		Procédure Spécifique		Total Promus
Corps	Accès au grade	H	F	
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon			
	Classe exceptionnelle 1er Échelon			
	1ère Classe		1	**1**
Maître de conférences (MCF)	Hors classe			
Total			**1**	**1**

Répartition générale des promotions des enseignants-chercheurs mono-appartenants

		PROCEDURE CNU			PROCEDURE LOCALE			PROCEDURE SPECIFIQUE			
		Nb de Promus		Total Promus	Nb de Promus		Total Promus	Nb de Promus		Total romus	Total Agents Promus
Corps	Accès au grade	H	F		H	F		H	F		
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	3	1	**4**	4	1	**5**				**9**
	Classe exceptionnelle 1er Échelon	7	4	**11**	4	3	**7**				**18**
	1ère Classe	8	4	**12**	7	1	**8**		1	**1**	**21**
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	8	2	**10**	3	8	**11**				**21**
	Total	**26**	**11**	**37**	**18**	**13**	**31**		**1**	**1**	**69**

- Sur les 69 agents promus, 69,6% sont des professeurs d'universités (PU) et 30,4% des maîtres de conférences (En 2016, sur les 74 agents promus, 60,8% étaient des professeurs d'universités (PU) et 39,2% des maîtres de conférences).

- Dans le corps des professeurs d'universités, le taux de féminisation des promus est faible (29,2%). En revanche, le taux est proche de la parité au sein du corps des maitres de conférences (47,6%).

L'avancement des Enseignants du 1er degré et du 2nd degré

L'avancement des enseignants au grade supérieur de la hors classe (HC) s'effectue par tableau d'avancement. L'avancement au corps supérieur s'effectue par liste d'aptitude.

En 2017, **13 enseignants du 2nd degré** ont été promus au **grade supérieur** par tableau d'avancement et **2** agents au **corps supérieur** par liste d'aptitude.

Aucun enseignant du 1er degré n'a été promu.

	Tableau d'avancement		Total	Liste d'aptitude		Total	Total Promus
Corps	H	F		H	F		
Professeur agrégé (PRAG)	6	3	**9**	2		**2**	**11**
Professeur certifié (PRCE)	1	1	**2**				**2**
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)							
Professeur de lycée professionnel (PLP)		1	**1**				**1**
Conseiller principal d'éducation (CPE)		1	**1**				**1**
Total Agents	**7**	**6**	**13**	**2**		**2**	**15**

3.3.5 Promotions des personnels enseignants-chercheurs bi-appartenants

Les modalités d'avancement de grade des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires sont spécifiques. La procédure d'avancement s'effectue uniquement par le Conseil National des Universités (CNU).

En 2017, 35 enseignants-chercheurs de la filière hospitalière ont été promus au grade supérieur.

	PROCEDURE CNU				
	Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Nombre de Promus		
Corps	**Total**	**Total**	H	F	Total
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	**138**	**55**	21	3	**24**
Professeur des universités - Médecine Générale (PUMG)	**1**	**1**	1		**1**
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	**15**	**8**	3	2	**5**
UFR Médecine	**154**	**64**	**25**	**5**	**30**
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	**6**	4		1	**1**
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	**10**	9	3	1	**4**
UFR Odontologie	**16**	**13**	**3**	**2**	**5**
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	**8**	2	1		**1**
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	**6**	2			
UFR Pharmacie	**14**	**4**	**1**		**1**
Total Agents	**184**	**81**	**29**	**7**	**36**

- Dans le corps des professeurs d'universités de la filière hospitalo-universitaire, le taux de féminisation des promus est également faible (16%) (29,2% chez les enseignant-chercheurs mono-appartenants) mais il faut tenir compte de l'effectif : les femmes PU-PH représentent seulement 14,2% de l'effectif total des personnels enseignants-chercheurs dans ce corps[28].

  En revanche, dans le corps des maitres de conférences-praticiens hospitaliers, le taux de féminisation des promus est supérieur (33,3%) compte tenu d'un effectif beaucoup plus proche de la parité dans ce corps (46,4% de femmes)[29].

[28] *Effectif des PU-PH titulaires recensé au 31/12/2017 : 190 agents dont 27 femmes et 163 hommes.*
[29] *Effectif des MCF-PH titulaires recensé au 31/12/2017 : 84 agents dont 39 femmes et 45 hommes.*

3.4 La formation des personnels

L'offre de formation s'adresse à tous les personnels titulaires et contractuels de l'Université de Montpellier : enseignants-chercheurs, enseignants et BIATS. Elle porte sur l'année civile et répond aux axes de développement définis dans le plan de formation.

Le plan de formation 2017 a donné la priorité aux axes suivants :

- La santé, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels
- La professionnalisation et le développement des compétences métiers
- La gouvernance, les outils de pilotage et de management
- L'appui à la recherche et à l'enseignement
- L'accompagnement des parcours professionnels
- La responsabilité sociétale de l'université

L'offre de formation qui en découle se traduit par l'organisation d'actions de formation collectives organisées par le bureau de la formation des personnels ou l'inscription individuelle d'agents à des formations à l'extérieur de l'établissement lorsqu'il s'agit de demandes particulières. Cette offre est également enrichie des formations proposées par les partenaires extérieurs tels que la DAFPEN[30], l'AMUE[31], Bio Campus[32], l'ESENESR[33], les actions organisées par d'autres universités ou EPST[34]…

En 2017, **3 420 stagiaires**[35] ont été formés et **401 stagiaires externes** (personnels du réseau interuniversitaire, de la COMUE LR et personnels hébergés) ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement.

[30] ***DAFPEN :*** *Délégation Académique à la Formation des Personnels de l'Éducation nationale*
[31] ***AMUE*** *: Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements*
[32] ***Bio Campus :*** *Unité mixte de service, plateforme technologique*
[33] ***ESENESR*** *: École Supérieure de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur*
[34] ***EPST*** *: Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique*
[35] ***Stagiaire :*** *concerne un agent qui est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formation.*

Volumétrie des stagiaires et des agents formés en 2017

Sur les, **3.420 stagiaires**(1) de l'Université de Montpellier formés en 2017, 3.090 sont des BIATS et 330 sont des enseignants-chercheurs et enseignants.

L'effectif global de l'établissement ayant suivi une action de formation représente **1.549 agents**(2) soit un **ratio de 32%** d'agents formés en rapport avec la population globale[36].

Près de **63% des personnels BIATS** ont suivi une formation. L'effectif des personnels enseignants-chercheurs et enseignants formés représente 8.8%.

S'agissant des **personnels externes**, l'établissement a formé 401 stagiaires représentant 288 personnes, soit **10,5% des effectifs formés** (3.821 stagiaires présents).

Les stagiaires formés en 2017

Population	Stagiaires inscrits	Stagiaires présents	Nb d' agents Formés
Personnels de l'Université de Montpellier	3 982	3 420	1 549
Personnels Externes dont :	457	401	271
Personnels du réseau interuniversitaire[37]	*292*	*251*	*169*
Personnels de la COMUE LR [38]	*20*	*20*	*12*
Personnels hébergés	*145*	*130*	*90*
Total	**4 439**	**3 821**	**1 820**

Les personnels de l'Université de Montpellier formés en 2017

Catégorie de personnels	Nombre stagiaires formés (1)	Nombre agents formés (2)	Effectif au 31/12/2017	Ratio des agents formés
Personnels BIATS	3 090	1 647	2 077	**62,9%**
Personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Chercheurs et Doctorants	330	243	2 765	**11,4%**
Total	**3 420**	**1 549**	**4 842**	**32%**

- **(1) Stagiaire formé :** concerne un agent qui est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formation.
- **(2) Agent formé :** concerne un agent comptabilisé une seule fois même s'il a suivi plusieurs formations.

[36] *Effectif global recensé au 31/12/2017 : 4 842 agents.*

[37] ***Réseau interuniversitaire** : Université Paul Valéry Montpellier 3, Université de Perpignan (UPVD), Université de Nîmes, École Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier (ENSCM), Agence Bibliographique de l'Enseignement Supérieur (ABES).*

[38] ***COMUE LRU:** Communauté d'Universités et d'Établissement*

Le budget de la formation des personnels

En 2017, le **budget** alloué à la formation des personnels s'est élevé à **402.000 €**.

La **dépense** globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à **298.623 €** dont :

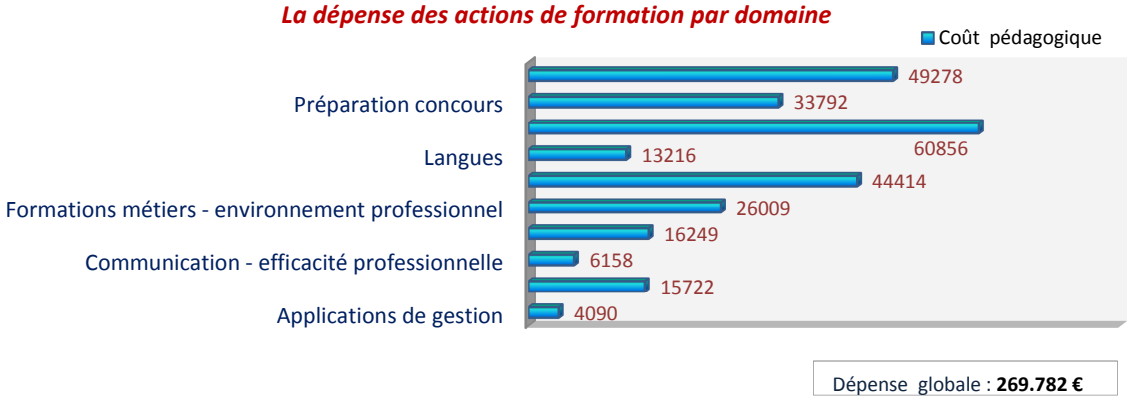
- **269.782 €** dédiées à **la formation des personnels de l'établissement**
- **28.841 €** dédiées aux formations de **personnels externes** (réseau interuniversitaire, COMUE, personnels hébergés) :

Dépense de la formation professionnelle 2017	Montant
Formations des agents de l'Université de Montpellier	**269 782 €**
- Dont actions de formation	261 432 €
- Dont Frais de missions des agents de l'Université de Montpellier	8 350 €
Formations des personnels du réseau interuniversitaire	23 255 €
Formations des personnels de la COMUE	1 330 €
Formations des personnels hébergés	4 256 €
Total	**298 623 €**

La dépense des actions de formation répartie par genre et ventilée par population et par catégorie fonction publique

	BIATS			Total BIATS	Enseignants-chercheurs Enseignants	Dépense Totale
Genre	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		Catégorie A	
Homme	43 622 €	24 424 €	41 446 €	109 492 €	15 243 €	**124 735 €**
Femme	48 655 €	37 054 €	46 611 €	132 320 €	12 727 €	**145 047 €**
Total	**92 277 €**	**61 478 €**	**88 057 €**	241 812 €	**27 970 €**	**269 782 €**

La dépense des actions de formation par domaine



Dépense globale : **269.782 €**

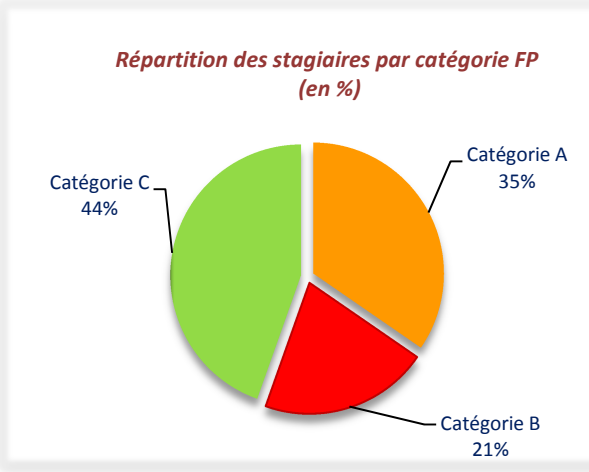
Volumétrie des stagiaires formés

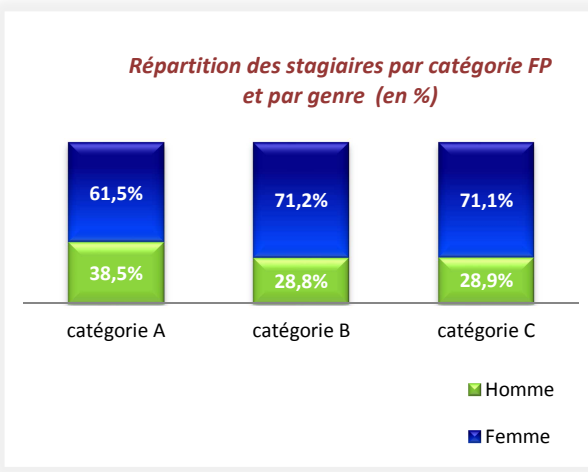
En 2017, **3.420 stagiaires** de l'établissement ont bénéficié d'actions de formation.

Répartition du nombre de stagiaires par type d'action, par catégorie fonction publique et par genre

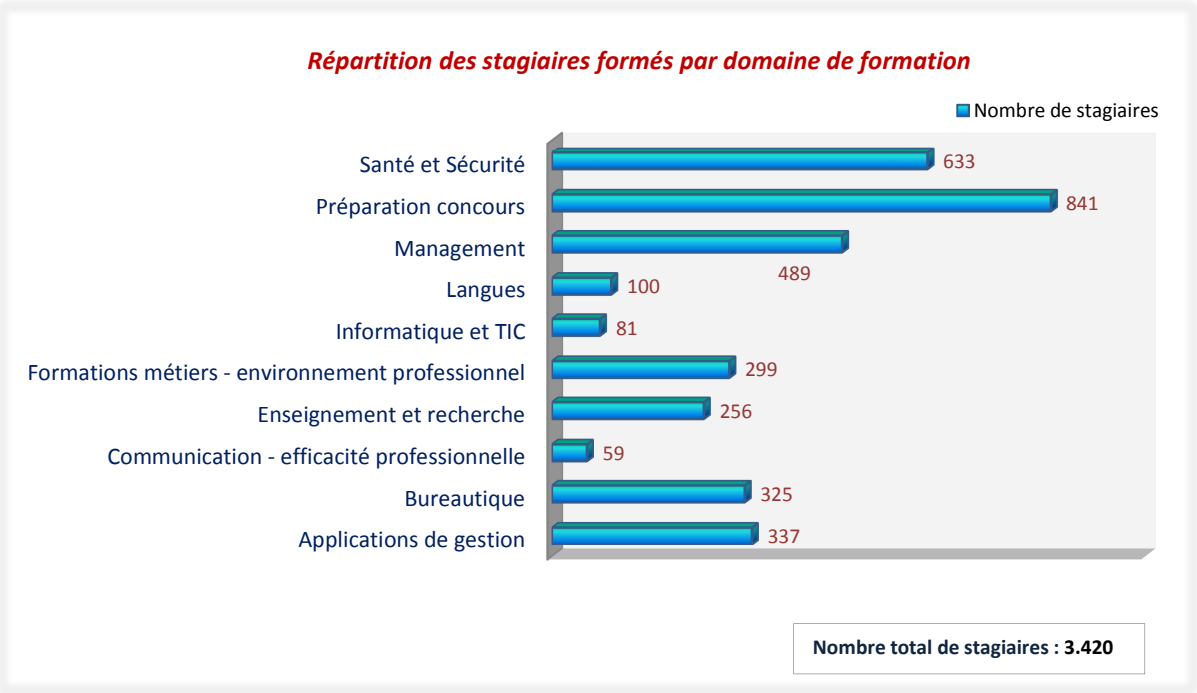
	Catégorie A		Total Cat. A	Catégorie B		Total Cat. B	Catégorie C		Total Cat. C	Total Stagiaires
Type d'action	H	F		H	F		H	F		
Formation professionnelle continue	400	609	**1 009**	154	381	**535**	322	709	**1 031**	2 575
Préparation aux examens et concours	55	119	**174**	51	127	**178**	115	374	**489**	841
Formation statutaire PACTE [39]							4		**4**	4
Total	**455**	**728**	**1 183**	**205**	**508**	**713**	**441**	**1 083**	**1 524**	**3 420**

- Toutes formations confondues, près de la moitié des stagiaires (**44%)** sont des personnels de **catégorie C**, **35%** des personnels de **catégorie A** et **21%** des personnels **de catégorie B**.
- Toutes catégories fonction publique confondues, **2/3** des stagiaires sont des femmes. Cette proportion est légèrement inférieure pour les stagiaires de catégorie A (61% sont des femmes).
- La proportion Femmes/Hommes est sensiblement identique à celle de l'effectif global des personnels.





[39] ***PACTE :*** *Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État.*



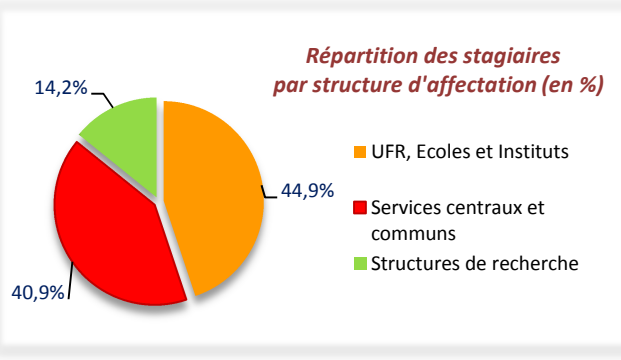
- Dans le cadre de la formation professionnelle, les domaines privilégiés par les stagiaires concernent les formations relatives aux **préparations concours (25% des effectifs formés)**, suivies des **formations en santé et sécurité (18%)** et en **management (14%)**.

  Sur ces 3 domaines, on note par rapport à 2016 :

  - Une augmentation des effectifs formés en prépa concours (+59 stagiaires), c'est une tendance constante depuis 2015.
  - Une légère baisse des effectifs formés en santé et sécurité (-159 stagiaires) due à une diminution du nombre de sessions secourisme après un effort important fait en 2015 et 2016.
  - Une légère baisse des effectifs formés en management (-476 stagiaires) due à une diminution du nombre de séminaires en 2017 après un déploiement important réalisé suite à la fusion en 2015 et 2016.

Répartition des stagiaires par structure d'affectation

Structures d'affectation	Nombre de stagiaires
UFR, Écoles et Instituts	1535
Services centraux et communs	1400
Structures de recherche **(1)**	485
Total	**3420**

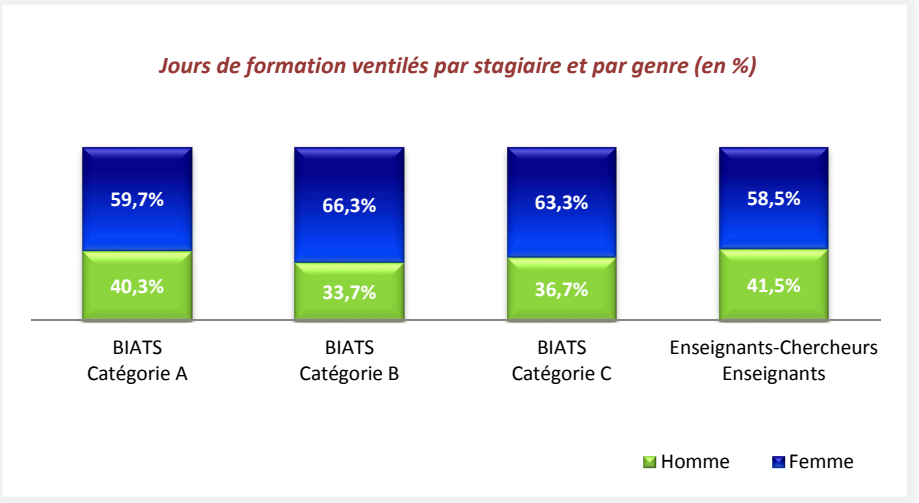


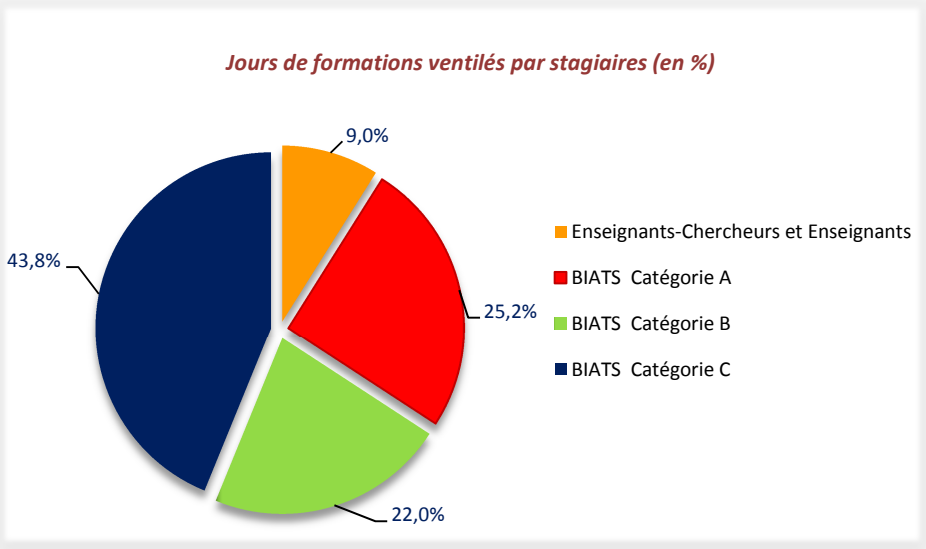
(1) Les données relatives aux fondations (Entreprendre…), MUSE et Van Allen ont été intégrées dans Structures de recherche.

Volumétrie des jours de formation

Les jours de formation répartis par type de stagiaires et ventilés par catégorie fonction publique et par genre

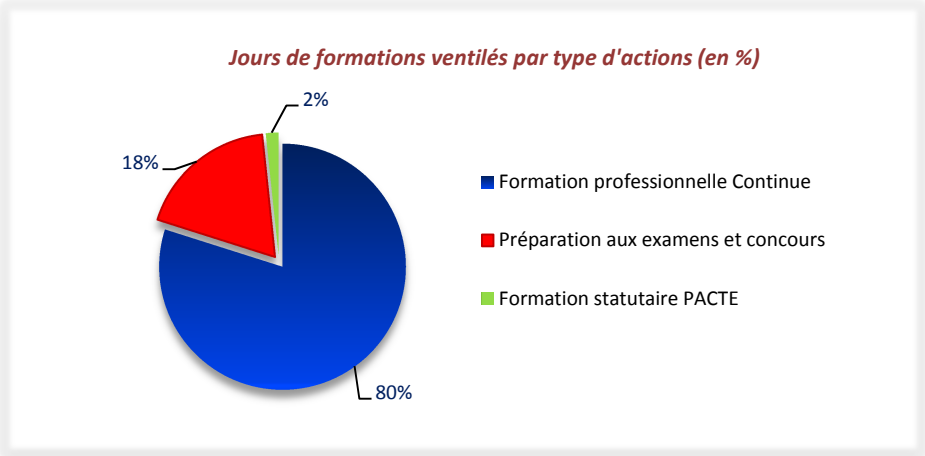
		Nombre de jours de formation		
Stagiaires	Catégorie FP	Homme	Femme	Total
Enseignants-Chercheurs Enseignants	Catégorie A	179	252	431
BIATS	Catégorie A	489	725	1 214
	Catégorie B	357	702	1 059
	Catégorie C	774	1 334	2 108
	Total	**1 799**	**3 013**	**4 812**





Répartition du nombre de jours de formation global par type d'action, par catégorie fonction publique et par genre

	Catégorie A		Total Cat. A	Catégorie B		Total Cat. B	Catégorie C		Total Cat. C	Total Nb de jours
Type d'action	H	F		H	F		H	F		
Formation professionnelle continue	623	853	**1 476**	309	573	**882**	574	913	**1 487**	3 845
Préparation aux examens et concours	45	124	**169**	48	129	**177**	120	421	**541**	887
Formation statutaire PACTE							80		**80**	80
Total	**668**	**977**	**1 645**	**357**	**702**	**1 059**	**774**	**1 334**	**2 108**	**4 812**

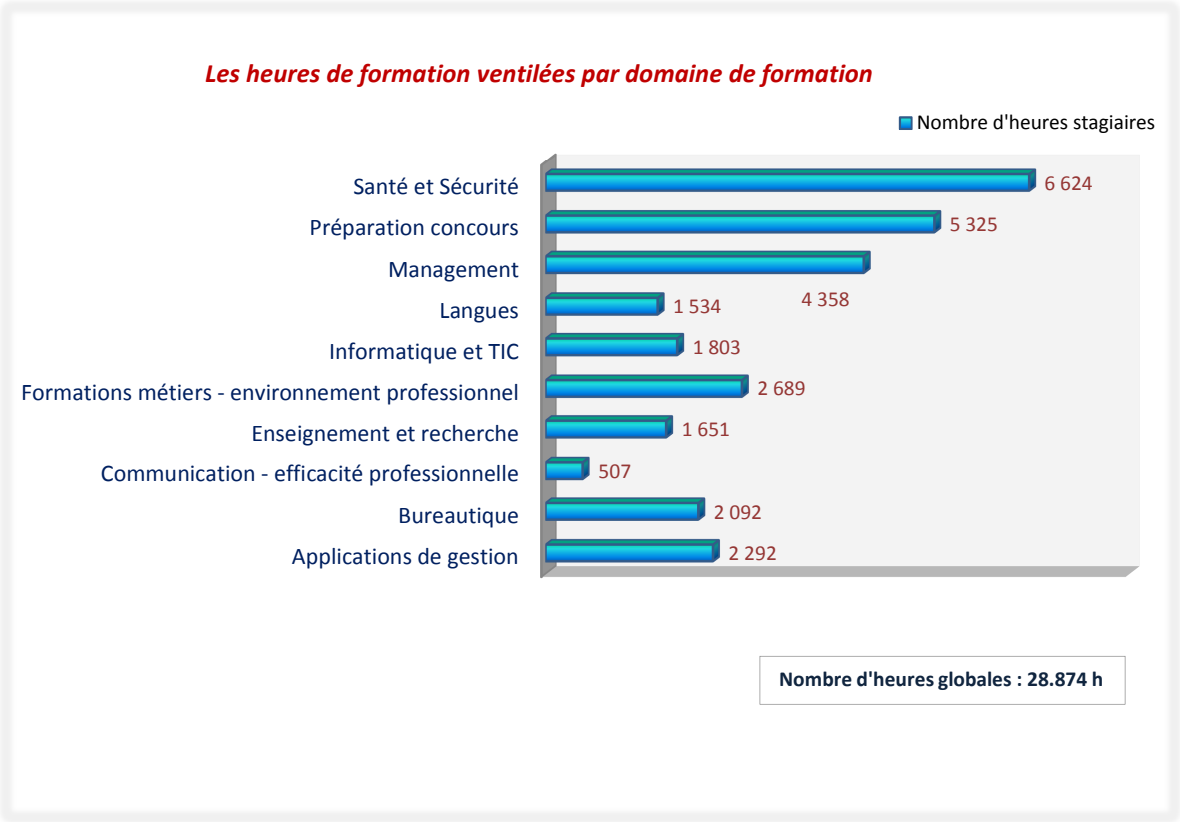


Répartition du nombre de jours de formation global par population, par corps et par catégorie statutaire

	Enseignants-chercheurs et Enseignants		Total Jours	BIATS			Total Jours	Total Jours de formation
Catégorie statutaire	Enseignants-Chercheurs	Enseignants Second degré		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		
Titulaires	334	56	**390**	766	701	920	**2 387**	**2 777**
Contractuels	35		**35**	448	359	1 193	**2 000**	**2 035**
Total	**369**	**56**	**425**	**1 214**	**1 060**	**2 113**	**4 387**	**4 812**

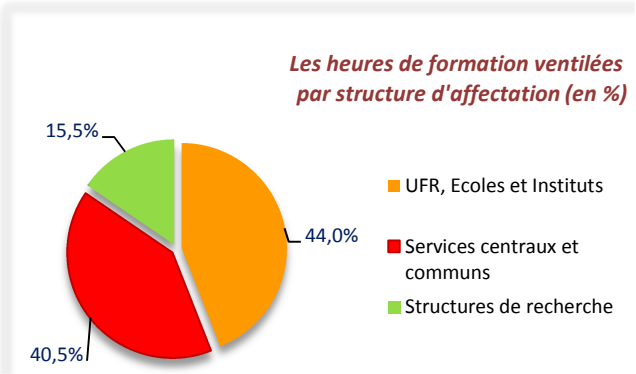
Volumétrie des heures de formation

En 2017, 3.420 stagiaires de l'Université de Montpellier ont bénéficié **de 28.874 heures de formation** réparties sur 10 domaines de formation.



Les heures de formation dispensées par structure d'affectation

Structures d'affectation	Nombre d'heures de formation
UFR, Écoles et Instituts	12 715
Services centraux et communs	11 692
Structures de recherche (1)	4 467
Total	**28 874**



► **(1)** Les heures de formation dispensées aux personnels des fondations (MUSE, Entreprendre et Van Allen) ont été comptabilisées dans les structures de recherche.

3.5 L'accompagnement des personnels

Le bureau accompagnement métiers de la Direction des Ressources Humaines met à la disposition des personnels, deux conseillères en parcours professionnel, psychologue du travail de formation, afin de les accompagner dans leur projet professionnel (reconversion, mobilité, formation,…).

Cet accompagnement est proposé tout au long de l'année aux personnels titulaires et contractuels BIATS, Enseignants-chercheurs et Enseignants.

Au cours de l'année universitaire 2016-2017, 49 agents ont été reçus par les conseillères en parcours professionnel, ce qui a représenté 106 entretiens individuels au total.

Nombre d'agents reçus et
Nombre d'entretiens et accompagnements réalisés en 2017

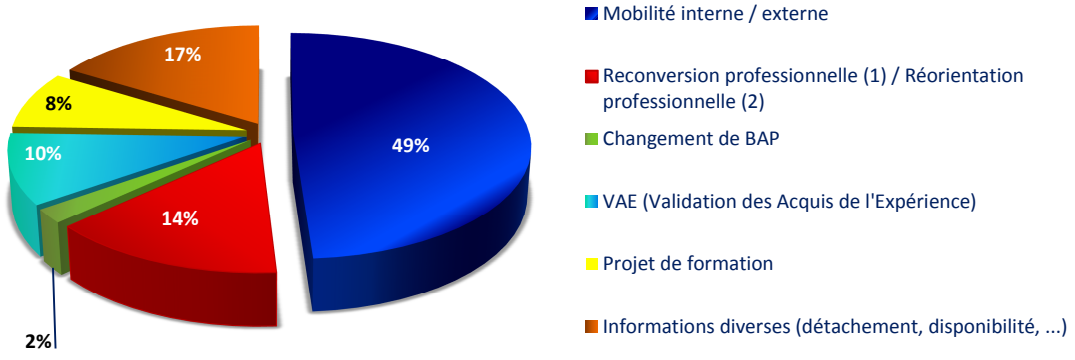
Accompagnement	BIATS Titulaires	IATS Contractuels	Enseignants-Chercheurs et Enseignants Titulaires et Contractuels	Total
Agents reçus (accompagnements + informations)	35	10	4	**49**
Dont nombre d'agents ayant une RQTH	*5*			***5***
Nombre d'entretiens réalisés	83	18	5	**106**
Nombre d'accompagnements terminés	23	9	4	**36**
Nombre d'accompagnements en cours au 31/12/2017	9	1		**10**
Nombre d'accompagnements suspendus	3			**3**

Répartition des agents reçus par motifs d'accompagnement

Motifs de l'accompagnement	BIATS Titulaires	IATS Contractuels	Enseignants-Chercheurs et Enseignants Titulaires et Contractuels	Total Agents
Mobilité interne / externe	19	3	2	**24**
Reconversion professionnelle (1) **Réorientation professionnelle (2)**	4	2	1	**7**
Changement de BAP	1	0	0	**1**
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	3	2	0	**5**
Projet de formation	3	1	0	**4**
Informations diverses *(détachement, disponibilité ...)*	5	2	1	**8**
TOTAL	**35**	**10**	**4**	**49**

- **(1) Reconversion professionnelle :** élaboration d'un nouveau projet professionnel - changement d'activité, de métier.
- **(2) Réorientation professionnelle :** évolution de l'activité, du métier au sein d'une famille professionnelle.

Répartition en pourcentage



Résultats des accompagnements réalisés en 2017

Résultats des demandes d'accompagnement		BIATS Titulaires	IATS Contractuels	Enseignants	Total Agents
Mobilité	**Nombre de demandes de mobilités internes**	11			**11**
	Dont nombre de mobilités internes effectives	*4*			***4***
	Nombre de demandes de mobilités externes	2			**2**
	Dont nombre de mobilités externes effectives	*1*			***1***
	Agents n'ayant pas fait de demande de mobilité	6	3	2	**11**
Reconversion professionnelle	**Nombre de demandes de reconversions professionnelles**	3	2		**5**
	Dont nombre de reconversions professionnelles effectives				-
Réorientation	**Nombre de demandes de réorientation**	1		1	**2**
	Dont nombre de réorientations effectives				-
Changement de BAP	**Nombre demandes de changement de BAP**	**1**			**1**
	Dont nombre de demandes de changement de BAP effectives				-
VAE	**Nombre de demande de Validation des acquis de l'expérience**	3	1		**4**
	Dont nombre de demandes de VAE effectives				-
Projet de formation	**Nombre de projets de formation**	3	1		**4**
	Dont nombre de formations effectives				-

3.6 Le réseau des correspondants RH

Le réseau des correspondants RH (CRH) mis en place en septembre 2015 est constitué des différents acteurs de la gestion des ressources humaines (GRH) de l'Université.

Son objectif est de donner aux CRH de proximité les outils permettant d'assurer leur rôle d'interlocuteur RH priviligié auprès des personnels de leur structure, des responsables administratifs et des directeurs(trices) des structures.

Le nombre de CRH évolue régulièrement. Au 31/12/2017 le réseau comptait 105 CRH répartis dans les composantes pédagogiques, les structures de la recherche, les directions et services centraux.

Depuis la création du réseau, 3 formations, 12 ateliers thématiques et 1 atelier d'échanges de pratiques ont été organisés.

Ateliers organisés en 2017

Thématique Atelier	Lieu	Nombre de CRH participants			
		Enseignement	Recherche	Services Communs	Total particitpants
Présentation des acteurs et des activités de la DRH	UFR Médecine Montpellier	16	35	9	60
Actions sociale et prestations sociales	Maison des étudiants	12	14	8	34
Comprendre le processus de paie à l'Université	UFR Droit et Science politique	20	13	2	35
Gestion collective, recrutement et problèmes professionnels E-C	Institut d'Administration des Entreprises	16	10	-	26
Le circuit administratif du dossier de retraite	UFR Économie	12	3	5	20
Le nouveau contrat doctoral	Polytech	11	23	5	39
Accompagnement individuel des personnels	Institut Européen des Membranes	18	11	9	38
Échanges de pratiques «Arrivée-départ d'un chercheur»	Maison des étudiants	-	17	-	17

3.7 Les entretiens professionnels

La **campagne des entretiens professionnels** des personnels de l'Université de Montpellier s'est déroulée du 2 mai au 27 juillet 2017. Elle s'adress aux personnels BIATS titulaires et aux personnels contractuels IATS qui disposent d'une ancienneté supérieure à 6 mois au sein de l'établissement à la date du début de la campagne.

En 2017, la campagne des entretiens professionnels a concerné **1.960 agents** .

Sur cet effectif**, 96% des entretiens professionnels ont été réalisés**. S'agissant des entretiens non réalisés (4%), certains personnels placés en congés de maladie durant la campagne n'ont pu bénéficier d'un entretien professionnel.
Par ailleurs, des fiches de poste et des entretiens professionnels n'ont pas été validés dans l'application informatique (DEPFOS).

Nombre de fiches de poste et d'entretiens professionnels réalisés en 2017

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés	Fiches de poste		Entretiens professionnels	
		Personnes physiques	En %	Personnes physiques	En %
UFR, écoles et instituts	894	**874**	98%	**874**	98%
Services centraux et communs	675	**650**	96%	**646**	96%
Structures de la Recherche	391	**352**	90%	**352**	90%
Total	**1 960**	**1 876**	96%	**1 872**	96%

Nombre de fiches de poste et d'entretiens professionnels non réalisés en 2017

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés	Fiches de poste		Entretiens professionnels	
		Personnes physiques	En %	Personnes physiques	En %
UFR, écoles et instituts	894	**20**	2%	20	2%
Services centraux et communs	675	**25**	4%	29	4%
Structures de la Recherche	391	**39**	10%	39	10%
Total	**1 960**	**84**	4%	**88**	4%

3.8 Les contentieux

Nombre de requêtes introduites		
Suite donnée	**2017**	**2016**
Référé **(1)**	1	
Fond **(2)**	7	1
Appel **(3)**	2	1
Pourvoi en cassation **(4)**	1	
Total de requêtes introduites	**11**	**2**

- (**1) Référé :** Un référé est une procédure qui permet de demander des mesures provisoires à une juridiction pour régler les cas urgents.
- **(2) Fond :** Renvoie aux dispositions légales réglementaires ou contractuelles par références auxquelles, le juge détermine les droits de l'une ou l'autre des parties.
- **(3) Appel :** Voie de recours.
- **(4) Pourvoi en cassation :** Acte par lequel une partie saisit la Cour de cassation d'un recours dirigé contre une décision de justice rendue en dernier ressort par une juridiction du premier degré ou par une Cour d'appel.

Population	Objet	2017	2016
Personnels BIATS	Affectation	1	
Personnels Enseignants	Carrière	1	1
	Recrutement / Affectation	3	
Personnels Contractuels	Salaire	2	
	Contrat	2	
	Recrutement	2	1

TITRE 4. LA MASSE SALARIALE

4.1 LA MASSE SALARIALE GLOBALE 96

4.1.1 CONSOMMATION MENSUELLE DE LA MASSE SALARIALE 96

4.1.2 MASSE SALARIALE VENTILEE PAR CATEGORIE DE DEPENSES 98

4.2 LA MASSE SALARIALE VENTILEE PAR CATEGORIE DE PERSONNELS 99

4.2.1 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS 99

4.2.2 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 100

4.2.3 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS CONTRACTUELS, DES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT ET DES HEURES DE COURS COMPLEMENTAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PERMANENTS 101

4.3 LES REGIMES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS 107

4.3.1 PERSONNELS BIATS 107

4.3.2 PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 124

4.3.3 PERSONNELS CONTRACTUELS BIATS 126

Ce chapitre présente la répartition des dépenses de masse salariale réalisées en 2017 ainsi que les primes et indemnités versées aux personnels titulaires et contractuels de l'établissement.

4.1 La masse salariale globale

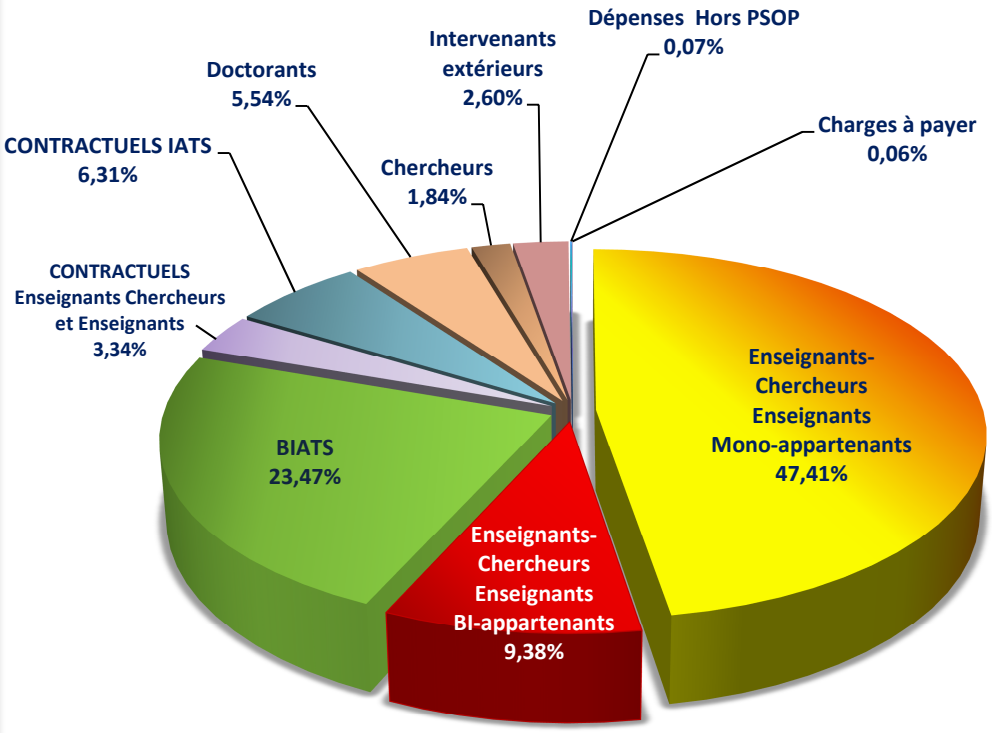
4.1.1 Consommation mensuelle de la masse salariale

	Personnels Permanents							Intervenants extérieurs (1)	TOTAL Masse salariale 2017	TOTAL Masse salariale 2016
	Enseignants-Chercheurs Enseignants Mono-appartenants titulaires	Enseignants-Chercheurs Enseignants BI-appartenants titulaires	BIATS titulaires	Contractuels Enseignants Chercheurs et Enseignants	Contractuels IATS	Doctorants	Chercheurs			
Janvier	10 798 990	2 247 134	5 656 148	820 934	1 376 912	1 510 682	452 309	144 455	**23 007 562 €**	22 432 529
Février	10 874 535	2 346 159	5 667 371	828 714	1 537 768	1 379 011	453 884	74 801	**23 162 243 €**	22 407 273
Mars	11 268 867	2 340 696	5 986 752	803 987	1 523 380	1 401 290	478 769	2 020 564	**25 824 305 €**	24 789 150
Avril	10 785 176	2 263 924	5 676 690	805 113	1 572 586	1 378 093	443 354	314 370	**23 239 306 €**	22 650 164
Mai	10 990 720	2 300 854	5 651 380	795 301	1 547 401	1 368 295	466 359	152 365	**23 272 675 €**	22 362 638
Juin	11 702 685	2 331 290	5 961 591	823 291	2 054 041	1 349 516	503 090	415 353	**25 140 857 €**	25 751 996
Juillet	15 022 390	2 419 069	5 734 339	991 214	1 562 325	1 342 405	483 320	3 017 592	**30 572 653 €**	28 131 502
Août	10 933 776	2 288 810	5 730 752	803 630	1 269 734	1 341 119	478 713	109 164	**22 955 699 €**	22 551 654
Septembre	11 287 368	2 317 120	5 688 406	634 733	1 357 726	1 296 336	429 367	23 820	**23 034 875 €**	22 656 178
Octobre	11 086 434	2 300 650	5 714 226	864 496	1 680 708	995 858	412 705	271 011	**23 326 089 €**	22 891 691
Novembre	13 520 292	2 292 313	5 611 652	823 982	1 693 302	1 680 205	444 326	1 023 721	**27 089 795 €**	24 780 469
Décembre	12 479 280	2 406 101	6 602 063	921 066	1 549 413	1 413 300	404 550	162 145	**25 937 918 €**	25 757 899
TOTAL	140 750 513	27 854 120	69 681 370	9 916 460	18 725 298	16 456 109	5 450 746	7 729 361	**296 563 977 €**	287 163 143
								Opérations de régularisations de paye (2)	-	-52 285
								Charges à payer (3)	137 771 €	39 436
								Dépenses Hors PSOP (4)	204 318 €	78 263
								MASSE SALARIALE 2017	**296 906 066 €**	**287 228 557**

Source : Fichiers de Paye (KX) de la Direction Régionale des Finances Publiques (hors régularisations de paie et dépenses hors PSOP).

- **(1) Intervenants extérieurs :** Les intervenants extérieurs sont des personnels qui n'exercent pas leur activité principale à l'Université de Montpellier et qui interviennent dans le cadre de diplômes nationaux ou d'université, de formations ou participent à des jurys de concours (Pré-CAPA, orthoptie, orthophonie…).
- **(2) Régularisation de paie** : Concernent des opérations qui régularisent les dépenses de masse salariale (récupération des trop-perçus en paie...).
- **(3) Dépenses Hors-PSOP :** Les dépenses hors Paiement Sans Ordonnancement Préalable (PSOP) regroupent certaines dépenses d'actions sociales, les dépenses liés aux accidents de travail ou de trajet et les versements de capitaux décès.
- **(4) Charges à payer :** Correspondent au delta entre les charges à payer de l'année 2017 et celles de 2016.

Répartition de la masse salariale 2017 (en %)



Détail des dépenses hors PSOP

Nature de dépenses Hors PSOP	Montant
Cotisation assurance Maladie	237 €
CNRACL	396 €
IRCANTEC	5 321 €
Cotisations autres organismes sociaux	9 341 €
Prestations directes	31 103 €
Oeuvres sociales	138 567 €
Médecine du travail, pharmacie	50 €
Rappel cotisation RAFP	18 983 €
Autres charges de personnels	320 €
TOTAL	**204 318 €**

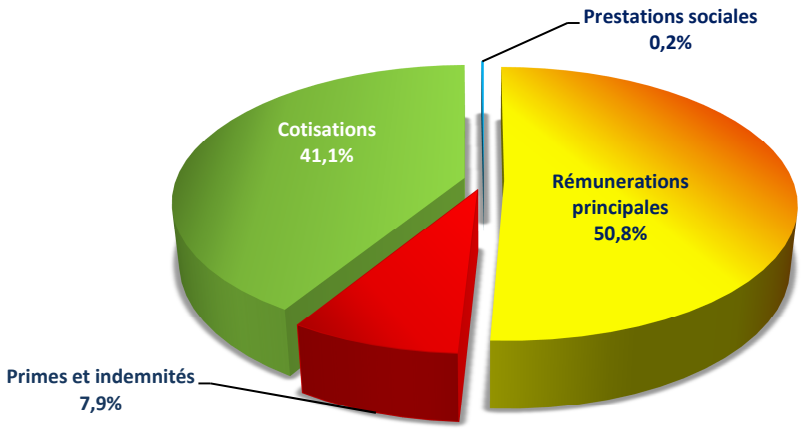
4.1.2 Masse salariale ventilée par catégorie de dépenses

	Titulaires		Contractuels		Total 2017	Total 2016
	Enseignants-Chercheurs Enseignants	BIATS	Enseignants Chercheurs Doctorants Intervenants extérieurs	IATS		
Rémunerations principales	83 255 002 €	32 516 681 €	22 245 639 €	12 717 222 €	150 734 545 €	145 648 922 €
Primes et indemnités	9 760 559 €	7 071 599 €	6 267 153 €	468 813 €	23 568 125 €	22 906 659 €
Cotisations	75 561 510 €	29 783 779 €	10 963 877 €	5 448 310 €	121 757 476 €	118 013 754 €
Dont CAS PENSION	*60 722 485 €*	*23 750 387 €*	*55 439 €*	*0 €*	*84 528 312 €*	82 333 566 €
Prestations sociales	27 561 €	309 311 €	76 007 €	90 952 €	503 831 €	593 808 €
TOTAL	**168 604 633 €**	**69 681 370 €**	**39 552 676 €**	**18 725 298 €**	**296 563 977 €**	287 163 143 €

▶ Source : Fichiers de Paye (KX) de la Direction Régionale des Finances Publiques.

- **Les rémunérations principales** comprennent le traitement brut, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT).
- **Les primes et indemnités** englobent les primes et indemnités statutaires et non statutaires ainsi que les rémunérations accessoires dont les heures complémentaires et les vacations d'enseignement.
- **Les cotisations sociales** concernent toutes les contributions dont le CAS pension.
- **Les prestations sociales** concernent les prestations non soumises à cotisations sociales (remboursement des frais de transport domicile-travail, indemnités journalières de sécurité sociale nettes pour les contractuels…).

Masse salariale 2017 ventilée par nature de dépenses (en %)



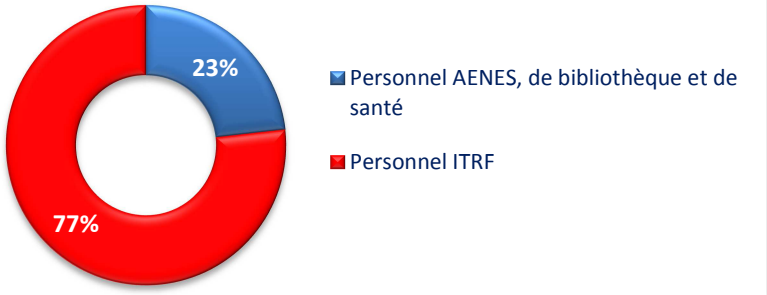
4.2 La masse salariale ventilée par catégorie de personnels

4.2.1 Masse salariale des personnels titulaires BIATS

Répartition de la masse salariale BIATS par filière

Filière	Montant 2017	Montant 2016
Personnel AENES, de bibliothèque et de santé	16 167 371 €	15 267 468 €
Personnel ITRF	53 513 999 €	53 109 307 €
Masse salariale BIATS	**69 681 370 €**	**68 376 775 €**

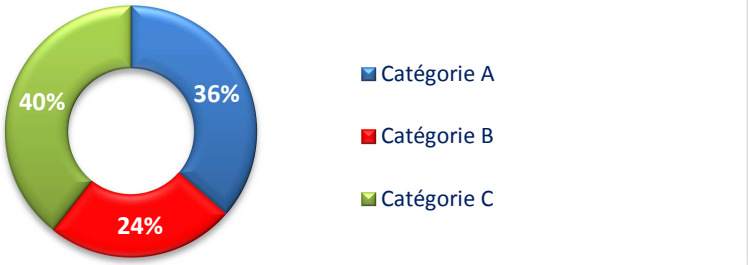
Masse salariale BIATS 2017 ventilée par filière (en %)



Répartition de la masse salariale BIATS par catégorie fonction publique

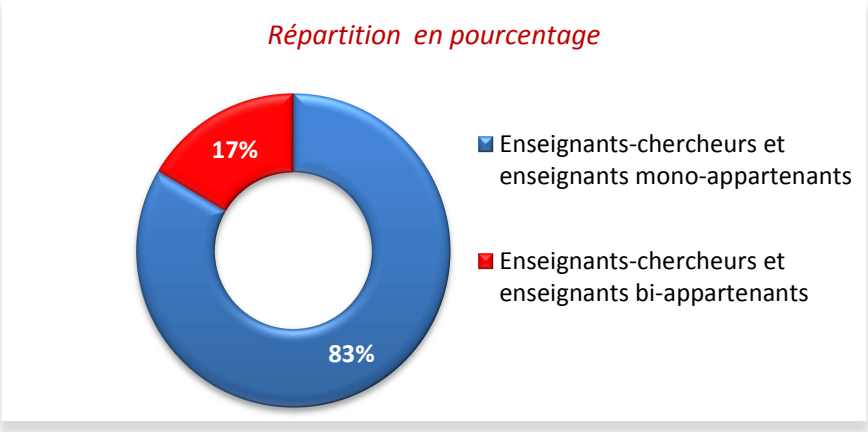
Catégorie fonction publique	Montant 2017	Montant 2016
Catégorie A	25 354 216 €	24 154 934 €
Catégorie B	16 587 973 €	16 681 638 €
Catégorie C	27 469 182 €	27 540 203 €
Masse salariale BIATS	**69 681 370 €**	**68 376 775 €**

Masse salariale BIATS 2017 ventilée par catégorie fonction publique (en %)



4.2.2 Masse salariale des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants

Masse salariale	Montant 2017	Montant 2016
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants	140 750 513 €	136 626 950 €
Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants	27 854 120 €	27 327 522 €
Total	**168 604 633 €**	**163 954 472 €**



- *Répartition de la masse salariale des personnels enseignants hospitalo-universitaires par structure d'affectation*

Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants	Montant 2017	Montant 2016
UFR Médecine	23 210 265 €	22 746 654 €
UFR Odontologie	3 155 017 €	3 022 855 €
UFR Pharmacie	1 673 339 €	1 558 013 €
Total	**28 038 621 €**	**27 327 522 €**

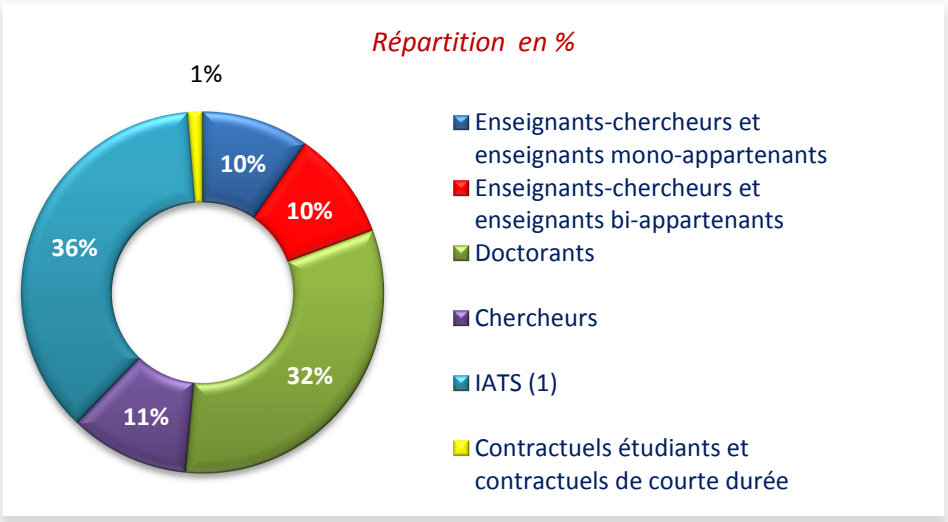
4.2.3 Masse salariale des personnels contractuels, des vacataires d'enseignement et des heures de cours complémentaires des personnels enseignants permanents

La masse salariale des personnels contractuels

Répartition de la masse salariale des personnels contractuels par population

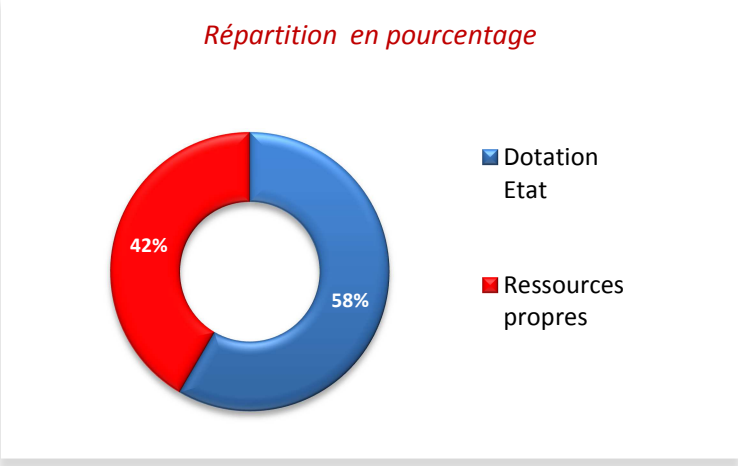
Personnels contractuels	Montant 2017	Montant 2016
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants	4 925 333 €	4 607 563 €
Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants	4 991 127 €	5 229 155 €
Doctorants	16 456 109 €	15 124 455 €
Chercheurs	5 450 746 €	5 730 077 €
IATS (1)	18 725 298 €	16 769 114 €
Contractuels étudiants et contractuels de courte durée	661 302 €	829 392 €
Total	**51 209 915 €**	**48 289 755 €**

- **(1) IATS :** dont contrats d'apprentissage (134 778 €) et contrats PACTE (100 183 €).



Répartition de la masse salariale des personnels contractuels par source de financement (État / Ressources propres)

Personnels contractuels	Dotation Etat	Ressources propres	Masse salariale 2017	Masse salariale 2016
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants	4 659 658 €	265 675 €	4 925 333 €	4 607 563 €
Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants	4 991 127 €		4 991 127 €	5 229 155 €
Doctorants	11 079 373 €	5 376 735 €	16 456 109 €	15 124 455 €
Chercheurs	53 709 €	5 397 038 €	5 450 746 €	5 730 077 €
IATS	9 128 457 €	9 596 841 €	18 725 298 €	16 769 114 €
Contractuels étudiants et contractuels de courte durée	4 788 €	656 514 €	661 302 €	829 392 €
Total	**29 917 112 €**	**21 292 803 €**	**51 209 915 €**	**48 289 755 €**



La masse salariale des vacataires d'enseignement et la dépense des heures de cours complémentaires des personnels enseignants-chercheurs et enseignants permanents

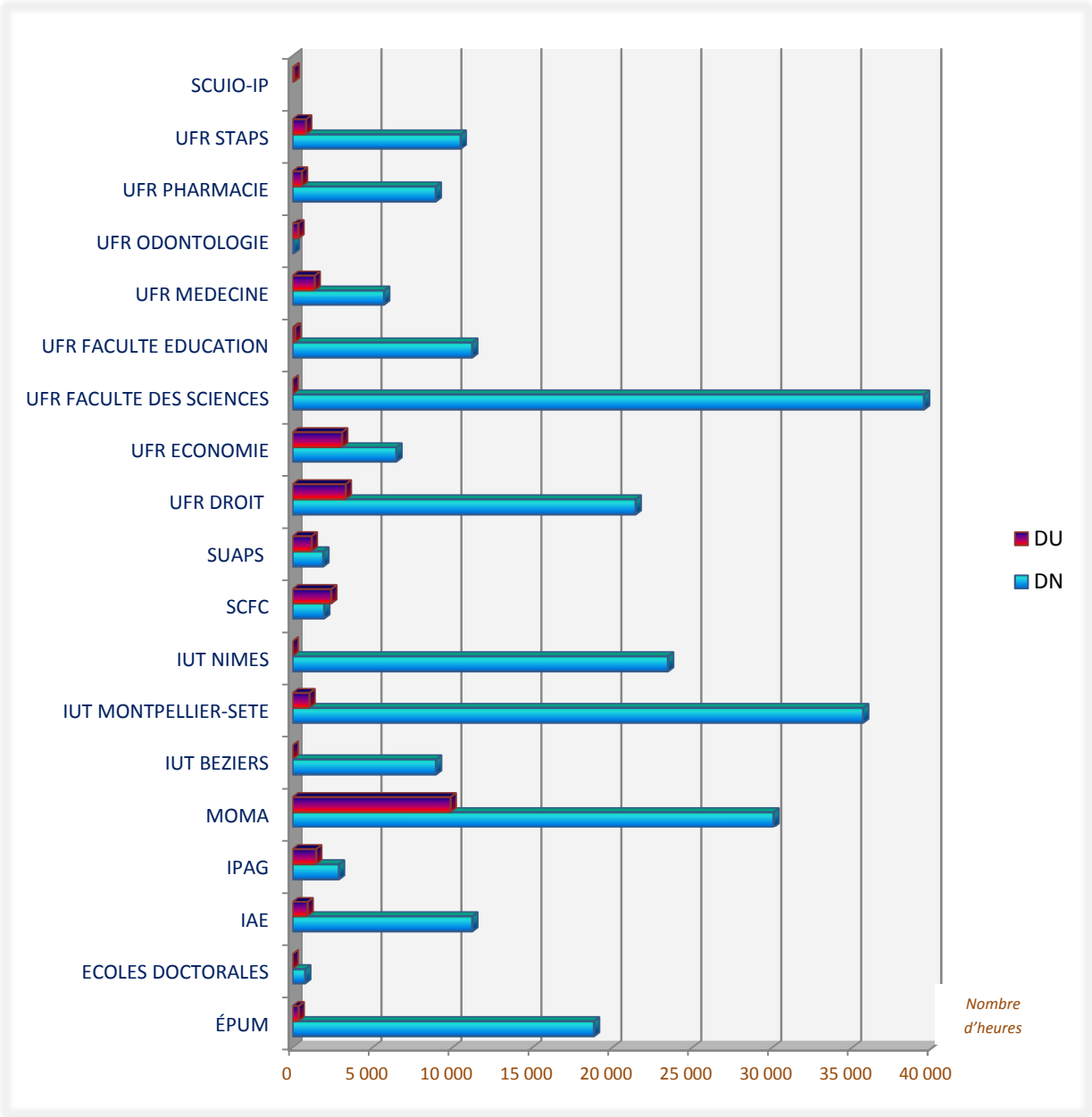
Répartition par structure des heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignement dispensées au cours de l'année universitaire 2016/2017

	Diplômes nationaux (DN)			Diplômes universitaires (DU)			Total général
Composante	Vacataires d'enseignement	Enseignants permanents	Total	Vacataires d'enseignement	Enseignants permanents	Total	
ÉPUM	7 087	11 759	18 846	35	342	377	**19 223**
ECOLES DOCTORALES	83	701	784				**784**
IAE	5 325	5 910	11 235	602	333	935	**12 170**
IPAG	1 415	1 482	2 897	1 218	252	1 470	**4 367**
-MOMA	15 738	14 330	30 068	6 026	3 855	9 881	**39 949**
IUT BEZIERS	5 402	3 565	8 967				**8 967**
IUT MONTPELLIER-SETE	15 465	20 212	35 676	679	377	1 056	**36 732**
IUT NIMES	10 018	13 457	23 475				**23 475**
SCFC	1 609	366	1 974	1 569	845	2 414	**4 388**
SUAPS		1 918	1 918	1 196		1 196	**3 114**
UFR DROIT	13 162	8 288	21 450	1 313	2 008	3 321	**24 771**
UFR ECONOMIE	3 083	3 404	6 487	2 078	1 015	3 093	**9 580**
UFR FACULTE DES SCIENCES	13 410	26 072	39 482				**39 482**
UFR FACULTE EDUCATION	4 275	6 954	11 229		158	158	**11 387**
UFR MEDECINE	4 293	1 425	5 718	1 358	21	1 379	**7 097**
UFR ODONTOLOGIE	29	50	79	344	18	362	**441**
UFR PHARMACIE	2 785	6 165	8 950	389	192	581	**9 531**
UFR STAPS	4 769	5 738	10 507	446	396	842	**11 349**
SCUIO-IP				74		74	**74**
Total	107 946	131 796	**239 742**	17 327	9 812	**27 139**	**266 881**

Source : Application GEISHA pour les heures des diplômes nationaux (DN)
Application SENS/DU pour les heures des diplômes universitaires (DU)

Les heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignement, exprimées en équivalent TD, ont été dispensées durant l'année universitaire 2016/2017. Ces heures, payées en 2017, n'englobent pas les reliquats des années antérieures.

Répartition des heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignements DU et DN dispensées au sein des différentes structures au cours de l'année universitaire 2016/2017 :



Répartition des heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignement par diplômes nationaux (DN) et par diplômes universitaires (DU) dispensées au cours de l'année universitaire 2016/2017

Diplômes nationaux (DN)		Nombre d'heures TD	Montant brut (1)	Coût employeur (2)
Vacataires d'enseignement	Non titulaires de la fonction publique	73 298	3 021 199 €	4 290 102 €
	Titulaires de la fonction publique	34 648	1 428 877 €	1 500 320 €
	Total vacataires	107 946	4 450 076 €	5 790 423 €
Enseignants–chercheurs et enseignants permanents	Non titulaires de la fonction publique	2 851	118 040 €	167 616 €
	Titulaires de la fonction publique	129 971	5 382 641 €	5 651 773 €
	Total enseignants-chercheurs et enseignants permanents	132 821	5 500 681	5 819 389 €
	Total général	**240 767**	**9 950 756 €**	**11 609 812 €**

Diplômes universitaires (DU)		Nombre d'heures TD	Montant brut (1)	Coût employeur (2)
Vacataires d'enseignement	Non titulaires de la fonction publique	9 329	383 381 €	544 401 €
	Titulaires de la fonction publique	7 996	328 240 €	344 652 €
	Total vacataires	17 325	711 621 €	889 053 €
Enseignants–chercheurs et enseignants permanents	Non titulaires de la fonction publique	679	28 005 €	39 768 €
	Titulaires de la fonction publique	9 132	375 802 €	394 592 €
	Total enseignants-chercheurs et enseignants permanents	9 811	403 807	434 360 €
	Total général	**27 136**	**1 115 428 €**	**1 323 412 €**

Source : Fichiers de Paye (KX) de la Direction Régionale des Finances Publiques pour la rémunération brute des heures complémentaires payées en 2017 au titre de l'année universitaire 2016/2017.

- **(1) Le montant brut** correspond à la rémunération des heures complémentaires au taux Travaux Dirigés (TD) fixé à 41,41 € de l'heure[40].

- **(2) Le coût employeur** correspond à la rémunération des heures complémentaires (montant brut) soumise à un taux de cotisation sociale :

  Ce taux est de 5% pour les personnels titulaires de la fonction publique correspondant au taux de cotisation patronale de la RAFP[41] et de 42% pour les personnels non titulaires de la fonction publique correspondant à un taux moyen de l'ensemble des cotisations patronales relevant du régime général de la sécurité sociale.

[40] ***Taux travaux dirigés (TD)*** *fixé par l'arrêté ministériel du 6 novembre 1989 déterminant les taux de rémunération des heures complémentaires*

[41] ***RAFP :*** *Régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique*

► Le taux d'évolution de la dépense globale des heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignement entre 2016 (**11 126 349 €)** et 2017 **(12 933 225 €)** est de **+ 16.24 %.** (il était négatif entre 2015 et 2016 : -1,79%).

La dépense des heures dispensées sur diplômes universitaires, intégralement financée sur les ressources propres des composantes, a diminué de 59 491 € par rapport à la dépense de 2016. En revanche, la dépense des heures relatives aux diplômes nationaux affiche une hausse de 1 866 366 € par rapport à la dépense de 2016.

L'augmentation de la dépense des heures relatives aux diplômes nationaux s'explique essentiellement par :

- des activités non présentielles réalisées au titre des formations en apprentissage (encadrement de projet, suivi de stage…) désormais reconnues sous forme d'HC et autofinancées par le CFA à hauteur de 750k€.
- des transferts d'enveloppes sans impact sur le budget global de l'établissement (auparavant payées sous formes de primes et payées sous forme d'HC aujourd'hui) à hauteur de 400k€.
- une volonté politique axée notamment sur le développement de l'enseignement numérique, l'appui à l'innovation pédagogique ou encore le soutien à la Recherche à hauteur de 48k€.

Il est à noter que la part de la dépense des heures dispensées sur diplômes nationaux par rapport à la dépense globale est passée de 87,57% en 2016 à 89,77% en 2017. Celle des heures assurées sur diplômes universitaires diminue légèrement : le taux passe de 12,43% en 2016 à 10,23% en 2017.

4.3 Les régimes indemnitaires des personnels

4.3.1 Personnels BIATS

Au 1er janvier 2016, l'Université de Montpellier a mis en place[42] le nouveau dispositif indemnitaire relatif au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la fonction publique de l'État (**RIFSEEP**)[43] à l'attention des personnels de la filière AENES.

Ce nouveau dispositif a vocation à se substituer à toutes les primes fonctionnelles de l'ensemble des agents jusque-là applicables dans la fonction publique.

Au 1er janvier 2017, ce dispositif a été déployé à l'ensemble des personnels de santé[44].

Le **RIFSEEP** s'articule autour de deux indemnités :

- D'une part, une **indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

  L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP.
  Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.
  Elle repose pour chaque corps sur un groupe de fonctions fixées par arrêtés ministériels.

  En 2016, elle est versée aux personnels de la filière AENES des catégories A, B et C sur la base d'un montant moyen fixé par corps et par grade.
  Cette indemnité se substitue à **la prime fonction et résultat** (PFR) et à **l'indemnité d'administration et de technicité** (IAT) allouées aux personnels de la filière AENES en 2015 ainsi qu'à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) allouée aux personnels de santé en 2016.

- Et d'autre part, un **complément indemnitaire annuel (CIA)**
  Le CIA est une indemnité facultative qui permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Ces deux indemnités sont cumulatives.

Par sa séance du 12 mars 2018, le conseil d'administration de l'Université de Montpellier a délibéré pour la transposition du dispositif de modulation de primes au complément indemnitaire annuel **(CIA).**

L'article 6 du décret du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'État garantit aux agents le montant indemnitaire qu'ils percevaient avant le déploiement du dispositif RIFSEEP.

Une indemnité compensatrice dénommée **Garantie Indemnitaire (GI)** est allouée aux agents visés par une perte de rémunération à la mise en œuvre du RIFSEEP.

---

42 Par délibération du Conseil d'Administration lors de sa séance du 14 décembre 2015 après avis du Comité Technique en séance du 30 novembre 2015.

*43 **RIFSEEP** Nouveau régime indemnitaire institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014.*
Circulaire interministérielle du ministère de la décentralisation, de la fonction publique et du ministère des finances et des comptes publics du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP dans la fonction publique d'État.
Circulaire du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche du 5 novembre 2015 relative aux modalités d'application du RIFSEEP dans les établissements publics de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

44 Dispositif déployé aux personnels ITRF au 01/01/2018

En 2017, la dépense globale du régime indemnitaire des personnels titulaires BIATS s'est élevée à **6 679 970 €.**

La part de la dépense indemnitaire relative à la **prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)** allouée aux personnels de la filière ITRF reste la plus importante (près de 67% contre 69% en 2016), l'effectif de la filière ITRF représentant plus de 76% de l'effectif global titulaire BIATS.

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) allouée aux personnels des filières AENES et de Santé depuis le 1er janvier 2016 représente plus de **20%** de la dépense totale du régime indemnitaire des personnels titulaires BIATS.

Répartition de la dépense indemnitaire des personnels titulaires BIATS

Primes et Indemnités	Genre		Montant 2017	En %	Montant 2016
	H	F			
Prime de participation à la recherche scientifique **(PPRS)**[45]	2 118 287 €	2 341 961 €	**4 460 248 €**	66,77%	4 405 654 €
Indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise **(IFSE)**[46]	348 978 €	1 031 503 €	**1 380 480 €**	20,67%	1 326 768 €
Complément Indemnitaire Annuel **(CIA)**	79 808 €	198 315 €	**278 123 €**	4,16%	270 016 €
Garantie Indemnitaire **(GI)**	977 €	2 450 €	**3 427 €**	0,05%	4 950 €
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires **(IFTS)**	3 673 €		**3 673 €**	0,05%	32 323 €
Prime de technicité des bibliothécaires **(PTB)**	1 200 €		**1 200 €**	0,02%	1 565 €
Prime de fonction informatique **(PFI)**	211 458 €	94 477 €	**305 935 €**	4,58%	291 924 €
Indemnité informatique de proximité **(2IP)**	43 020 €	300 €	**43 320 €**	0,65%	45 120 €
Garantie Individuelle du pouvoir d'achat **(GIPA)**	1 968 €	715 €	**2 683 €**	0,04%	11 906 €
Prime des assistants de prévention **(PAP)**	16 120 €	9 226 €	**25 346 €**	0,38%	21 600 €
Prime d'intéressement collectif de service **(PICS)**	58 206 €	93 137 €	**151 343 €**	2,27%	151 267 €
Autres indemnités (1)	10 363 €	13 829 €	**24 192 €**	0,36%	18 235 €
Total	**2 894 058 €**	**3 785 912 €**	**6 679 970 €**	100%	**6 581 328 €**

▶ **(1)** Concernent l'indemnité scientifique, l'indemnité de caisse et de responsabilité et l'indemnité de sortie en mer.

[45] ***La PPRS*** *versée aux personnels de la filière ITRF, inclut les majorations de primes de juin et de décembre ainsi que l'indemnité compensatrice de sujétion (ICS).*

[46] ***L'IFSE*** *versée aux personnels de la filière AENES, inclut les majorations de primes de juin et de décembre ainsi que l'indemnité compensatrice de sujétion (ICS).*

Les principales catégories de primes des personnels titulaires BIATS

Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)

La **prime de participation à la recherche scientifique**[47] est attribuée aux ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)

Répartition par corps et par grade des agents bénéficiaires de la PPRS au 1er septembre 2017

		Au 01/09/2017				
Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire (1)	Montant moyen mensuel versé (2)	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
				H	F	
Ingénieur de recherche	Hors classe	539,83 €	778,98 €	7	3	**10**
	1ère classe	495,55 €	722,01 €	7	9	**16**
	2ème classe	376,05 €	620,86 €	10	7	**17**
Ingénieur d'études	Hors classe	255,86 €	561,10 €	23	22	**45**
	Classe Normale	210,87 €	462,86 €	52	52	**104**
Assistant ingénieur		140,58 €	375,77 €	38	53	**91**
Technicien	Classe exceptionnelle	128,58 €	361,81 €	25	27	**52**
	Classe supérieure	114,71 €	361,67 €	24	32	**56**
	Classe normale	114,71 €	361,67 €	63	81	**144**
Adjoint technique	ATRF Principal 1ère classe	97,47 €	234,79 €	37	46	**83**
	ATRF Principal 2ème classe	97,47 €	234,79 €	125	107	**232**
	ATRF	97,47 €	234,79 €	64	38	**102**

- **(1)** Le taux moyen de la prime de participation à la recherche scientifique est fixé par arrêté interministériel[48] en pourcentage d'un indice de référence.
- **(2)** Montant moyen mensuel versé pour un agent à temps complet

[47] ***Prime de participation à la recherche scientifique*** *instituée par le décret 86-1170 du 30 octobre 1986.*
[48] ***Taux moyen de la PPRS*** *fixé par arrêté.*

Indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE)

L'**indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise** (IFSE) constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP.

Elle est allouée aux personnels de la filière AENES depuis le 1er janvier 2016 et aux personnels de la filière santé depuis le 1er janvier 2017 sur la base d'un montant moyen par corps et grade selon la catégorie fonction publique de l'agent et le groupe auquel il appartient :

- **Catégorie A** : Les agents sont répartis par fonction dans **4 groupes** avec une différenciation indemnitaire selon les grades dans chacun de ces groupes.
- **Personnels de la filière Santé :** Les agents sont répartis par fonction dans **2 groupes** avec une différenciation indemnitaire selon les grades dans chacun de ces groupes.
- **Catégorie B** : Les agents sont répartis par fonction dans **3 groupes** avec une différenciation indemnitaire selon les grades dans chacun de ces groupes.
- **Catégorie C** : Les agents sont répartis par fonction dans **2 groupes** avec une différenciation indemnitaire selon les grades dans chacun de ces groupes.

***IFSE Catégorie A** - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2017*

			Au 01/09/2017				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire (1)	Montant moyen mensuel versé (2)	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Attaché d'Administration (AAE)	AAE HC	241,66 €	778,98 €	2	1	**3**
		APAE	208,33 €	656,31 €	2	4	**6**
		AAE CN	145,83 €				
2	Attaché d'Administration (AAE)	AAE HC	241,66 €				
		APAE	208,33 €	632,51 €	4	5	**9**
		AAE CN	145,83 €	355,30 €		2	**2**
3	Attaché d'Administration (AAE)	AAE HC	241,66 €				
		APAE	208,33 €	607,28 €	3	3	**6**
		AAE CN	145,83 €	456,56 €		7	**7**
4	Attaché d'Administration (AAE)	AAE HC	241,66 €				
		APAE	208,33 €	582,76 €	2	3	**5**
		AAE CN	145,83 €	439,40 €	3	5	**8**

***IFSE Filière Santé** - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2017*

			Au 01/09/2017				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé (1)	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Infirmier	Hors classe	120,83 €	503,00 €			
		Classe supérieure	116,67 €	472,82 €			
		Classe normale	116,67 €	442,64 €			
2		Hors classe	120,83 €	442,64 €		3	**3**
		Classe supérieure	116,67 €	412,46 €		2	**2**
		Classe normale	116,67 €	382,28 €		1	**1**

- **(1)** Le taux moyen mensuel est fixé par arrêté interministériel.
- **(2)** Montant moyen mensuel versé pour un agent à temps complet

***IFSE Catégorie B** - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2017*

			Au 01/09/2017				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire (1)	Montant moyen mensuel versé (2)	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Secrétaire administratif (SAENES)	SAENES CE	129,17 €	422,14 €	0	1	1
		SAENES CS	120,83 €	395,36 €	2	3	5
		SAENES CN	112,50 €	369,60 €	1	5	6
2	Secrétaire administratif (SAENES)	SAENES CE	129,17 €	407,06 €	0	1	1
		SAENES CS	120,83 €	381,14 €	0	7	7
		SAENES CN	112,50 €	355,36 €	1	21	22
3	Secrétaire administratif (SAENES)	SAENES CE	129,17 €	391,74 €	0	2	2
		SAENES CS	120,83 €	367,20 €	0	2	2
		SAENES CN	112,50 €	342,12 €	2	27	29

- **(1)** Le taux moyen mensuel est fixé par arrêté interministériel[49].
- **(2)** Montant moyen mensuel versé pour un agent à temps complet

[49] ***Arrêté** du ministère et de la décentralisation et de la fonction publique du 19 mars 2015 pris pour l'application du RIFSEEP aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat.*

***IFSE Catégorie C** - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2017*

			Au 01/09/2017				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire (1)	Montant moyen mensuel versé (2)	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Adjoint Administratif (ADJAENES)	ADJAENES Principal 1ère classe	112,50 €	246,93 €	0	4	**4**
		ADJAENES Principal 2ème classe	112,50 €	244,91 €	3	36	**39**
		ADJAENES	100,00 €	240,87 €	0	9	**9**
2	Adjoint Administratif (ADJAENES)	ADJAENES Principal 1ère classe	112,50 €	240,87 €	0	14	**14**
		ADJAENES Principal 2ème classe	112,50 €	238,84 €	9	89	**98**
		ADJAENES	100,00 €	234,79 €	2	16	**18**

- **(1)** Le taux moyen mensuel est fixé par arrêté interministériel[50].
- **(2)** Montant moyen mensuel versé pour un agent à temps complet.

[50] ***Arrêté** interministériel du ministère des finances et des comptes publics et du ministère de la décentralisation, de la réforme de l'Etat et de la fonction publique du 20 mai 2014 pris pour l'application du RIFSEEP aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat.*

Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) et Prime de technicité des personnels bibliothécaires (PTB)

- **L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)**[51] est versée aux personnels bibliothécaires de catégorie B.
  La liste des corps de fonctionnaires autorisés à percevoir l'IFTS est fixée par arrêté interministériel[52].

- **La prime de technicité (PTB)**[53] est allouée à certains personnels des bibliothèques.
  Le Comité Technique de l'Université de Montpellier a adopté[54] les montants mensuels de la prime de technicité.

Répartition par corps et par grade des agents bénéficiaires de l'IFTS et de la PTB au 1er septembre 2017 :

			Au 01/09/2017				
Indemnité	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé (1)	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires **(IFTS)**	Bibliothécaire Assistant Spécialisé	Classe normale	-	273,68 €	1	0	1
Prime de technicité des bibliothécaires **(PTB)**	Bibliothécaire Assistant Spécialisé	Classe normale	100,27 €	100,27 €	1	0	1

(1) Montant moyen mensuel versé pour un agent à temps complet

[51] ***Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires*** *instituée par le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002*
[52] ***Arrêté du 30 septembre 2002*** *modifiant l'arrêté du 25 février 2002 fixant la liste des corps de fonctionnaires autorisés à percevoir l'IFTS*
[53] ***Prime de technicité*** *instituée par le Décret n°93-526 du 26 mars 1993.*
[54] *Séance du Comité Technique du 15 juin 2015*

La prime de fonction informatique (PFI)

La **prime de fonction informatique**[55] est versée aux fonctionnaires exerçant des fonctions définies ci-après dans les centres automatisés de traitement de l'information.

Répartition par fonction des agents bénéficiaires de la PFI au 1er septembre 2017 :

			Au 01/09/2017			
Fonction	Catégorie Fonction publique	Durée d'exercice de la fonction (1)	Montant mensuel	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
				H	F	
Programmeur de système d'exploitation	A	Après 2 ans et 6 mois	522,24 €	11	6	17
		Pendant 1 an et 6 mois	450,01 €	1		1
		Pendant 1 an	386,12 €			
Chef de projet	A	Après 2 ans et 6 mois	522,24 €		4	4
		Pendant 1 an et 6 mois	427,79 €		2	2
		Pendant 1 an	386,12 €	1		1
Chef d'exploitation	A	Après 3 ans	522,24 €			
		Avant 3 ans	408,35 €			
Analyste	A	Après 4 ans	327,78 €	15	5	20
		Après 2 ans	261,12 €	1		1
		Avant 2 ans	230,57 €			
Programmeur ou Pupitreur	B	Après 2 ans et 6 mois	347,23 €	16	2	18
		Pendant 1 an et 6 mois	300,01 €	4		4
		Pendant 1 an	258,34 €			

(1) Le montant mensuel varie selon la durée d'exercice des fonctions.

[55] ***Prime de fonction Informatique*** *instituée par le décret 71-343 du 29 avril 1971.*

Indemnité informatique de proximité (2IP)

L'indemnité informatique de proximité (2IP) est un dispositif indemnitaire complémentaire[56] destiné exclusivement aux personnels de la filière ITRF de la BAP E qui ne sont pas affectés dans les centres automatisés de traitement de l'information et qui assurent des services informatiques de proximité dans le cadre du développement de la politique du Système d'Information de l'établissement.

Le montant de la prime versée mensuellement à chaque agent est fondé sur l'évaluation des caractéristiques de la mission réalisée par l'agent. L'évaluation de la mission est attribuée selon trois critères : l'encadrement, l'expertise et la responsabilité.
Chaque critère étant évalué de 0 à 2.

En 2017, **22 agents** ont bénéficié de l'indemnité informatique de proximité.

Répartition par montant des bénéficiaires de la 2IP au 1er septembre 2017

2IP Montant mensuel	Nombre de bénéficiaires		Montant versé en 2017
	H	F	
120 €	5	-	7 200 €
150 €	5	2	12 600 €
180 €	7	-	15 120 €
210 €	2	-	5 040 €
240 €	-	-	0 €
280 €	1	-	3 360 €
Total	**20**	**2**	**43 320 €**

*56 Le Conseil d'administration de l'Université de Montpellier, lors de sa séance du 6 juillet 2015, a approuvé le maintien de **l'indemnité informatique de proximité (2IP)** aux agents qui la percevaient au jour de la séance.*

Prime des Assistants de prévention

Par délibération du Conseil d'Administration[57] et après avis du Comité Technique[58], les assistants de prévention peuvent bénéficier d'une **prime d'un montant de 200 €** dans les conditions suivantes :

- Proposition de nomination par le directeur de la structure d'affectation (composante pédagogique, structure de recherche, direction des services centraux ou communs).
- Décision de nomination signée par le Président pour les agents ayant déjà suivi la formation initiale d'assistant de prévention,
  Pour les autres : formation initiale d'assistant de prévention puis décision de nomination par le Président.
- Lettre de cadrage signée entre le directeur de la structure d'affectation et l'assistant de prévention.
- Bilan des actions de l'année rédigé par les assistants de prévention.

  Il est à préciser que le suivi de la formation d'assistant de prévention est la condition principale à la nomination des assistants de prévention.

Par ailleurs, il a été proposé de maintenir comme en 2015 et 2016, le versement d'une prime de 250 euros aux assistants de prévention référents (APR)[59] au titre des fonctions exercées en 2017.

En 2017, la dépense relative à la **prime des assistants de prévention** s'est élevée à **25 346 €**.

[57] *Délibération du CA lors de sa séance du 10 octobre 2016.*
[58] *Avis du CT lors de sa séance du 26 septembre 2016.*
[59] *L'appellation des Assistants de Prévention Référents (APR) a été renommée Référents en Santé et Sécurité au Travail (RSST) lors du CHSCT du 23 novembre 2015.*

Majorations de primes

Une **majoration exceptionnelle des primes** est susceptible d'être attribuée aux personnels titulaires BIATS en **juin et en décembre**[60].

- En **juin**, cette majoration est attribuée sur proposition du supérieur hiérarchique à l'attention des personnels impliqués dans des projets structurants majeurs et globaux pour l'Université. Les demandes de majoration doivent être accompagnées d'un argumentaire motivé dans le cas d'un investissement exceptionnel de l'agent.

  Concernant l'année 2017, les projets majeurs retenus ont été la mise en œuvre de la gestion budgétaire de la comptabilité publique (GBCP), la fusion MOMA[61] et l'installation de la nouvelle Faculté de Mèdecine.

- S'agissant des primes de **décembre**, l'ensemble des personnels titulaires BIATS est susceptible de bénéficier d'une majoration afin de mieux prendre en compte et de valoriser la manière de servir et l'investissement de l'agent. Les critères d'attribution de la majoration sont définis en fonction du niveau de responsabilité, de l'expertise, de la volonté de collaborer au projet de la structure, de l'encadrement et du surcroît d'activité.

  Trois taux de majoration peuvent être proposés, sans distinction de filière :

  - Taux 1 : 150 €
  - Taux 2 : 400 €
  - Taux 3 : 600 €

  Les demandes de majoration au taux 3 sont exceptionnelles et doivent être accompagnées d'un rapport motivé.

Une majoration supplémentaire est susceptible d'être accordée aux personnels d'encadrement en juin et en décembre selon les responsabilités et charges.

[60] *Dispositif de majoration de primes exceptionnelles adopté par le Conseil d'administration lors de sa séance du 6 juillet 2015.*

[61] ***Institut Management Montpellier (MOMA)** : fusion entre la Faculté d'AES (Administration Économique et Sociale) et l'ISEM (Institut des Sciences de l'Entreprise et du Management) qui a pris effet le 1er janvier 2017.*

Majoration de prime de juin

En juin 2017, 516 agents ont bénéficié d'une **majoration de prime.**

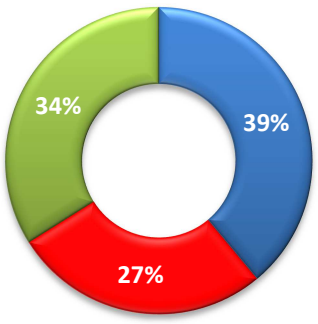
Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2017 par taux, par catégorie fonction publique et par genre

	Nombre de bénéficiaires							
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total agents	Montant Total
	H	F	H	F	H	F		
Majoration au **taux soutenu**	26	27	20	43	36	92	**244**	**38 150 €**
Majoration au **taux exceptionnel**	49	99	21	56	10	37	**272**	**151 350 €**
Total	**75**	**126**	**41**	**99**	**46**	**129**	**516**	**189 500 €**

Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2017 par fourchette de primes, par catégorie fonction publique et par genre

	Nombre de bénéficiaires							
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total agents	Montant Total
	H	F	H	F	H	F		
Inférieur ou égal à 300€	28	44	27	58	41	114	**312**	**50 850 €**
Supérieur à 300 €	47	82	14	41	5	15	**204**	**138 650 €**
Total	**75**	**126**	**41**	**99**	**46**	**129**	**516**	**189 500 €**

Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2017 par catégorie fonction publique (en %)



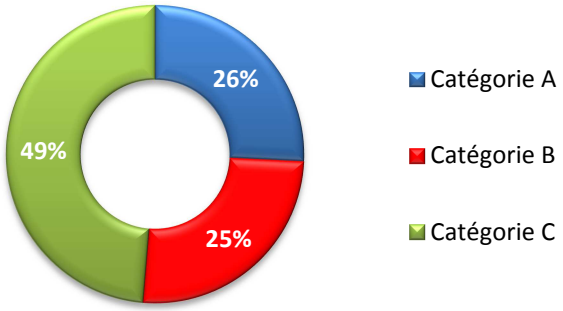
Majoration de prime de décembre

En **décembre 2017**, **1 335 agents** ont bénéficié d'une majoration de prime.

Répartition des bénéficiaires de la majoration de décembre 2017 par taux, par catégorie fonction publique et par genre

	Nombre de bénéficiaires							
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total agents	Montant Total
	H	F	H	F	H	F		
Majoration au **Taux 1**	7	5	10	6	26	36	**90**	**13 550 €**
Majoration au **Taux 2**	69	51	72	106	150	267	**715**	**288 150 €**
Majoration égale ou supérieure au **Taux 3**	80	132	41	106	52	119	**530**	**481 340 €**
Total	**156**	**188**	**123**	**218**	**228**	**422**	**1 335**	**783 040 €**

Répartition majoration décembre 2017 par catégorie fonction publique (en %)



Prime d'intéressement collectif de service (PICS)

L'article L.954-2 du Code de l'éducation dispose que *«Le conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels»*.

Le Conseil d'Administration de l'Université de Montpellier a approuvé[62] la mise en place d'un dispositif d'intéressement collectif, dénommé **prime d'intéressement collectif de service (PICS)**.

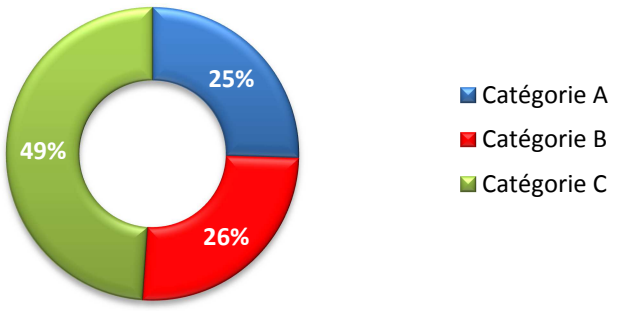
Ce dispositif se décline selon les modalités suivantes :

- L'ensemble des personnels BIATS est éligible.
- Valorisation de l'implication collective des agents au sein de leur structure d'affectation (direction, service, composante, laboratoire…)
- **Montant fixé à 120 € brut**, quel que soit le statut des agents et indépendamment de leur fonction.
- Majoration possible dans certains cas, notamment au bénéfice des agents qui, au cours de l'année, auraient atteint le plafond de leur prime statutaire.
- Attribution systématique pour les agents proposés au taux 2 ou au taux 3 lors de la majoration des primes de fin d'année.
- Attribution proposée par les supérieurs hiérarchiques pour les agents titulaires proposés au taux 1, dans la mesure où ils estiment que les agents sont impliqués dans la réalisation des objectifs collectifs de leur service ou laboratoire.

En 2017, **1 307 agents** ont bénéficié de la prime d'intéressement collectif de service (PICS).

	Nombre de bénéficiaires						
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	H	F	H	F	H	F	
Prime d'intéressement collectif de service **(PICS)**	150	183	118	217	417	222	**1 307**

Répartition de la PICS par catégorie fonction publique (en %)



[62] *Délibération du CA lors de sa séance du 6 juillet 2015*

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)[63] est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière et se traduit par l'attribution de points d'indice majoré. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit.

La NBI est attribuée en fonction de l'emploi occupé.

Une enveloppe limitative de points NBI est allouée à l'établissement par le Ministère (212 413 € en 2017).

Une actualisation des points de NBI a été effectuée en 2017 pour les emplois des UFR, des écoles, des instituts et des structures de recherche.

En 2017, **3 925 points majorés** ont été attribués à **178 personnels**.

Répartition des points majorés et du nombre de bénéficiaires de la NBI par catégorie fonction publique et par structure d'affectation.

Structures d'affectation	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total Nombre bénéficiaires	Total Nombre points majorés
	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nombre de points majorés		
UFR, école, instituts	45	1 085	27	475	7	115	**79**	**1 675**
Structures de recherche	19	370	11	220	10	185	**40**	**775**
Services centraux et communs	45	1 265	9	150	5	60	**59**	**1 475**
Total	**109**	**2 720**	**47**	**845**	**22**	**360**	**178**	**3 925**

[63] ***Nouvelle bonification indiciaire (NBI)*** *instituée suite au protocole d'accord conclu le 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques, par l'article 27 de la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée.*

L'indemnité compensatrice de sujétion (ICS)

L'indemnité compensatrice de sujétion (ICS) a été mise en œuvre à l'Université de Montpellier[64]. Elle est attribuée en raison de la spécificité de la fonction exercée ou en raison de l'insuffisance du nombre de points NBI alloués à l'établissement par le Ministère, au regard du nombre et de la nature des fonctions assurées par les agents.

L'ICS se traduit par l'attribution d'un montant de prime correspondant à un nombre de points d'indice majoré.

En 2017, **1 950 points majorés** ont été attribués à **112 personnels**.

Répartition du nombre de bénéficiaires de l'ICS et de points d'indices attribués, par catégorie fonction publique et par structure d'affectation.

Structures d'affectation	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total Nombre bénéficiaires	Total Nombre points majorés
	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés		
UFR, école, instituts	8	155	29	480	9	125	**46**	**760**
Structures de recherche	7	140	3	60	1	15	**11**	**215**
Services centraux et communs	41	785	14	190			**55**	**975**
Total	**56**	**1 080**	**46**	**730**	**10**	**140**	**112**	**1 950**

[64] *Délibération du Conseil d'administration dans sa séance du 6 juillet 2015*

L'indemnité de Garantie individuelle du pouvoir d'achat (G.I.P.A) versée aux personnels BIATS

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)[65] est un dispositif qui a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des agents publics.

La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans[66] et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un **montant indemnitaire brut annuel**[67] équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Répartition par catégorie fonction publique, par corps et par genre du nombre d'agents BIATS titulaires bénéficiaires de la G.I.P.A en 2017

		Montant GIPA (par tranche)												
Catégorie	Corps	Inférieur à 500 €			500 € - 1 000 €			1 000 € - 1 500 €			1 500 € - 2 000 €			Total
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
A	Ingénieur de recherche	2	1	**3**	1		**1**							**4**
	Ingénieur d'études	1	1	**2**										**2**
Total		**3**	**2**	**5**	**1**		**1**							**6**

- Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2017 destiné aux personnels titulaires BIATS s'est élevé à **2 683 €,** il a été versé au cours du premier trimestre 2018.

[65] ***GIPA :*** *dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 modifié. Pour la période 2017, la GIPA a été reconduite par le décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017 selon les mêmes conditions.*

[66] *La période de référence retenue pour le calcul de la GIPA en 2017 est fixée par le décret du n° 2017-1582 du 17 novembre 2017. Elle est comprise entre le 31/12/2012 et 31/12/2016.*

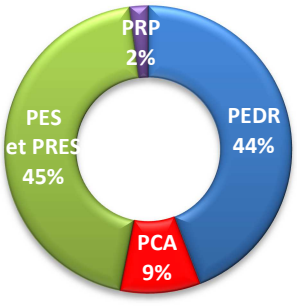
[67] ***Le montant indemnitaire brut annuel*** *de la GIPA résulte d'une formule de calcul prévue par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 modifié et des éléments à prendre en compte fixés par arrêté interministériel du 17 novembre 2017.*

4.3.2 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

Répartition par genre des indemnités versées aux enseignants-chercheurs et enseignants mono et bi-appartenants

Type d'indemnités	Population	Nombre de bénéficiaires		Montant		Total Nombre de bénéficiaires	Montant Total
		H	F	H	F		
Prime d'encadrement doctoral et de recherche **(PEDR)**	EC Mono-appartenants	274	123	1 139 559 €	496 276 €	397	1 635 835 €
	EC BI-appartenants	26	3	119 850 €	12 250 €	29	132 100 €
	Total **PEDR**	**300**	**126**	**1 259 409 €**	**508 526 €**	**426**	**1 767 935 €**
Prime de charges administratives **(PCA)**	EC Mono-appartenants	34	19	157 846 €	71 344 €	53	229 190 €
	EC BI-appartenants	22	3	91 078 €	6 681 €	25	97 760 €
	Enseignants 1er et Second degré	10	5	32 097 €	2 627 €	15	34 723 €
	Total **PCA**	**66**	**27**	**281 021 €**	**80 652 €**	**93**	**361 673 €**
Prime de recherche et d'enseignement supérieur **(PRES)** Prime d'enseignement supérieur **(PES)**	EC Mono-appartenants	778	489	883 802 €	531 949 €	1 267	1 415 750 €
	EC BI-appartenants		1		630 €	1	630 €
	Enseignants 1er et Second degré	188	175	201 711 €	175 689 €	363	377 400 €
	Total **PRES**	**966**	**665**	**1 085 512 €**	**708 268 €**	**1 631**	**1 793 781 €**
Prime de responsabilités pédagogiques **(PRP)**	EC BI-appartenants	24	13	56 483 €	27 552 €	37	84 035 €
	Total **PRP**	**24**	**13**	**56 483 €**	**27 552 €**	**37**	**84 035 €**
Total général		**1 356**	**831**	**2 682 426 €**	**1 324 998 €**	**2 187**	**4 007 424 €**

Répartition des indemnités versées (en %)



L'indemnité de Garantie individuelle du pouvoir d'achat (G.I.P.A) versée aux personnels enseignants-chercheurs et enseignants mono et bi-appartenants

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)[68] est un dispositif qui a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des agents publics.

La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans[69] et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un **montant indemnitaire brut annuel**[70] équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Répartition par corps et par genre du nombre d'agents
Enseignants-chercheurs et Enseignants bénéficiaires de la G.I.P.A en 2017

	Montant GIPA (par tranche)												
CORPS	Inférieur à 500 €			500 € - 1 000 €			1 000 € - 1 500 €			1 500 € - 2 000 €			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Professeurs des universités	1		**1**	10	2	**12**							**13**
Maitre de conférences	15	5	**20**	11	3	**14**							**34**
Professeurs des universités - Praticien hospitalier	1		**1**	9		**9**							**10**
Maitre de conférences - Praticien hospitalier	4	3	**7**	2	2	**4**							**11**
Professeur agrégé	6	5	**11**	5	2	**7**							**18**
Professeur certifié	6	4	**10**										**10**
Professeur d'éducation physique et sportive	4	3	**7**										**7**
Professeur de lycée professionnel	1	1	**2**										**2**
Enseignants-chercheurs et Enseignants contractuels		4	**4**										**4**
Total	**38**	**25**	**63**	**37**	**9**	**46**							**109**

- Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2017 destiné à l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs et enseignants mono et bi-appartenants s'est élevé à **53 238 €,** il a été versé au cours du premier trimestre 2018.

[68] ***GIPA :*** *dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 modifié. Pour la période 2017, la GIPA a été reconduite par le décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017 selon les mêmes conditions.*

[69] *La période de référence retenue pour le calcul de la GIPA en 2017 est fixée par le décret du n° 2017-1582 du 17 novembre 2017. Elle est comprise entre le 31/12/2012 et 31/12/2016.*

[70] ***Le montant indemnitaire brut annuel*** *de la GIPA résulte d'une formule de calcul prévue par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 modifié et des éléments à prendre en compte fixés par arrêté interministériel du 17 novembre 2017.*

4.3.3 Personnels contractuels BIATS

La Prime d'Investissement des Agents Contractuels (PIAC)

Par délibération du conseil d'administration[71], une **prime d'investissement** est accordée aux agents contractuels BIATS sous certaines conditions :

- L'agent doit détenir 12 mois d'ancienneté (en ETPT[72]), calculée sur une période des 3 dernières années, à la date de versement de la prime,

  et

- Exercer des fonctions administratives, techniques, d'appui à la recherche, médicales ou paramédicales, sur le fondement des articles 4, 6 ,6 quater, 6 quinquies ou 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984[73] ou bénéficier d'un contrat PACTE ou CUI-CAE.

La proposition d'attribution de la prime d'investissement et de son montant est fondée sur les critères d'investissement, de niveau de responsabilité, de sujétions particulières et de manière de servir de l'agent.

Deux taux de primes peuvent être proposés en fonction de la catégorie fonction publique de l'agent :

- **Catégorie A :**

  Taux 1 : 826,41 €
  Taux 2 : 1 652,82 €

- **Catégorie B :**

  Taux 1 : 390,97 €
  Taux 2 : 781,94 €

- **Catégorie C :**

  Taux 1 : 313,71 €
  Taux 2 : 627,48 €

Les demandes d'attribution de la prime au taux 2 doivent être accompagnées d'un rapport motivé.

En 2017, **478 agents contractuels** ont bénéficié de la prime d'investissement sur 538 personnels éligibles :

Répartition des bénéficiaires de la PIAC par taux et par catégorie FP	Nombre de bénéficiaires			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Prime au **Taux 1**	51	31	116	**198**
Prime au **Taux 2**	116	34	130	**280**
Total	**167**	**65**	**246**	**478**

[71] *Délibération du CA lors de sa séance du 6 juillet 2015.*
[72] ***ETPT :*** *Equivalent Temps Plein Travaillé.* L'ETPT tient compte de la période d'activité (mois ou année) et de la quotité travaillée.
[73] ***Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984*** *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.*

Prime d'intéressement collectif de service (PICS)

L'article L.954-2 du Code de l'éducation dispose que « *Le conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels* ».

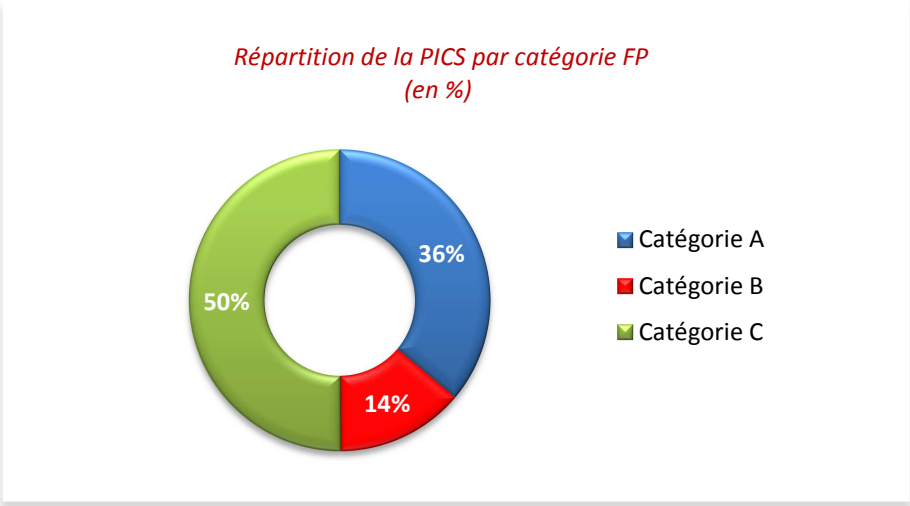
Le Conseil d'Administration de l'Université de Montpellier a approuvé[74] la mise en place d'un dispositif d'intéressement collectif, dénommé **prime d'intéressement collectif de service (PICS)**.

Ce dispositif se décline selon les modalités suivantes :

- L'ensemble des personnels BIATS est éligible.
- Valorisation de l'implication collective des agents au sein de leur structure d'affectation (direction, service, composante, laboratoire…)
- **Montant fixé à 120 € brut**, quel que soit le statut des agents et indépendamment de leur fonction. Ce montant est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail et de la durée de présence de l'agent.
- Attribution systématique pour les agents contractuels qui ont bénéficié de la PIAC au mois de juin 2016 et selon les mêmes modalités de calcul.

En 2017, **429 agents contractuels** ont bénéficié de la prime d'intéressement collectif de service[75].

	Nombre de bénéficiaires			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Prime d'intéressement collectif de service **(PICS)**	155	59	215	**429**



[74] *Délibération du CA lors de sa séance du 6 juillet 2015*
[75] *En 2015, 352 agents ont bénéficié de la PICS dont 131 agents en catégorie A, 45 en catégorie B et 176 en catégorie C.*

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (G.I.P.A) versée aux personnels contractuels

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)[76] est un dispositif qui a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des agents publics.

La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans[77] et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un **montant indemnitaire brut annuel**[78] équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Répartition par type de contrat et par genre
du nombre d'agents contractuels IATS bénéficiaires de la G.I.P.A en 2017

Type de contrat	Montant GIPA (par tranche)												Total
	Inférieur à 500 €			500 € - 1 000 €			1 000 € - 1 500 €			1 500 € - 2 000 €			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
CDD Catégorie A		2	**2**										**2**
CDD Catégorie B		1	**1**										**1**
CDI Catégorie A	3	4	**7**										**7**
CDI Catégorie B		1	**1**										**1**
Total	**3**	**5**	**11**										**11**

- Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2017 destiné aux personnels contractuels s'est élevé à **2 392 €,** il a été versé au cours du premier trimestre 2018.

[76] ***GIPA :*** *dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 modifié. Pour la période 2017, la GIPA a été reconduite par le décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017 selon les mêmes conditions.*

[77] *La période de référence retenue pour le calcul de la GIPA en 2017 est fixée par le décret du n° 2017-1582 du 17 novembre 2017. Elle est comprise entre le 31/12/2012 et 31/12/2016.*

[78] ***Le montant indemnitaire brut annuel*** *de la GIPA résulte d'une formule de calcul prévue par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 modifié et des éléments à prendre en compte fixés par arrêté interministériel du 17 novembre 2017.*

TITRE 5. LES PERSONNELS HÉBERGÉS

5.1 LES PERSONNELS HEBERGES AFFECTES A LA RECHERCHE 133
5.2 LES PERSONNELS HEBERGES DE LA BIU 138

Ce chapitre présente les personnels issus d'établissements ou d'organismes de recherche qui travaillent au sein des différentes structures de l'Université de Montpellier.

L'Université de Montpellier est partenaire de nombreux organismes et établissements d'enseignement ou de recherche. Les personnels issus de ces organismes ou établissements et présents au sein des différentes structures de l'Université de Montpellier sont dénommés 'personnels hébergés'.

Les **personnels hébergés sont rémunérés par leur employeur d'origine** et assurent tout ou partie de leur activité au sein de l'Université de Montpellier.

L'Université de Montpellier recense essentiellement d'une part,

- les hébergés 'Recherche' qui travaillent dans les **77 structures de recherche** implantées sur les différents sites.

Et d'autre part,

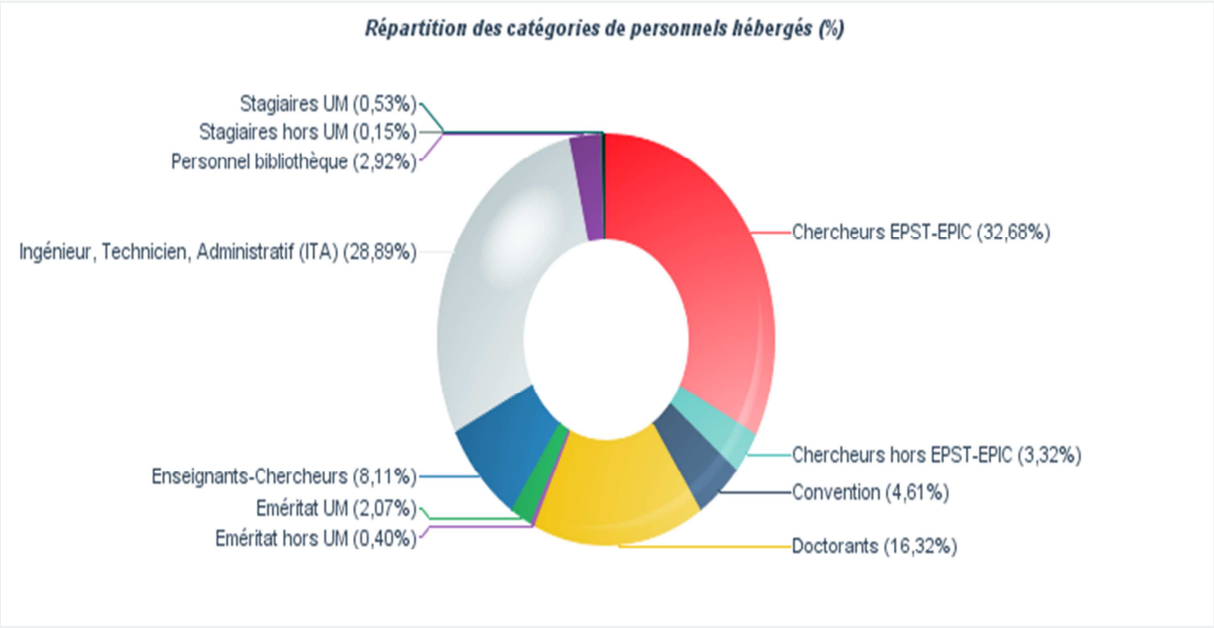
- les personnels de la Bibliothèque Inter Universitaire (BIU) affectés au service commun de documentation (SCD) de l'Université de Montpellier qui exercent leurs fonctions au sein des bibliothèques et des centres de documentation de l'université.

Les effectifs des personnels hébergés ont été recensés **au 31/12/2017**.

Les effectifs des personnels hébergés en personnes physiques (PP) au 31/12/2017

Affectation au sein d'une structure UM	Personnels hébergés	Affectation Recherche	Affectation hors recherche	TOTAL
Affectation pérenne	Chercheurs EPST-EPIC	1541	3	1544
	Chercheurs hors EPST-EPIC	155	2	157
	Enseignants-Chercheurs	331	52	383
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	1359	6	1365
	Personnel bibliothèque		138	138
	Affectation pérenne	3386	201	3587
Affectation temporaire	Convention (1)	11	207	218
	Doctorants (2)	765	6	771
	Eméritat hors UM	17	2	19
	Eméritat UM	7	91	98
	Stagiaires hors UM	5	2	7
	Stagiaires UM	20	5	25
	Affectation temporaire	825	313	1138
	Effectif total	**4211**	**514**	**4725**

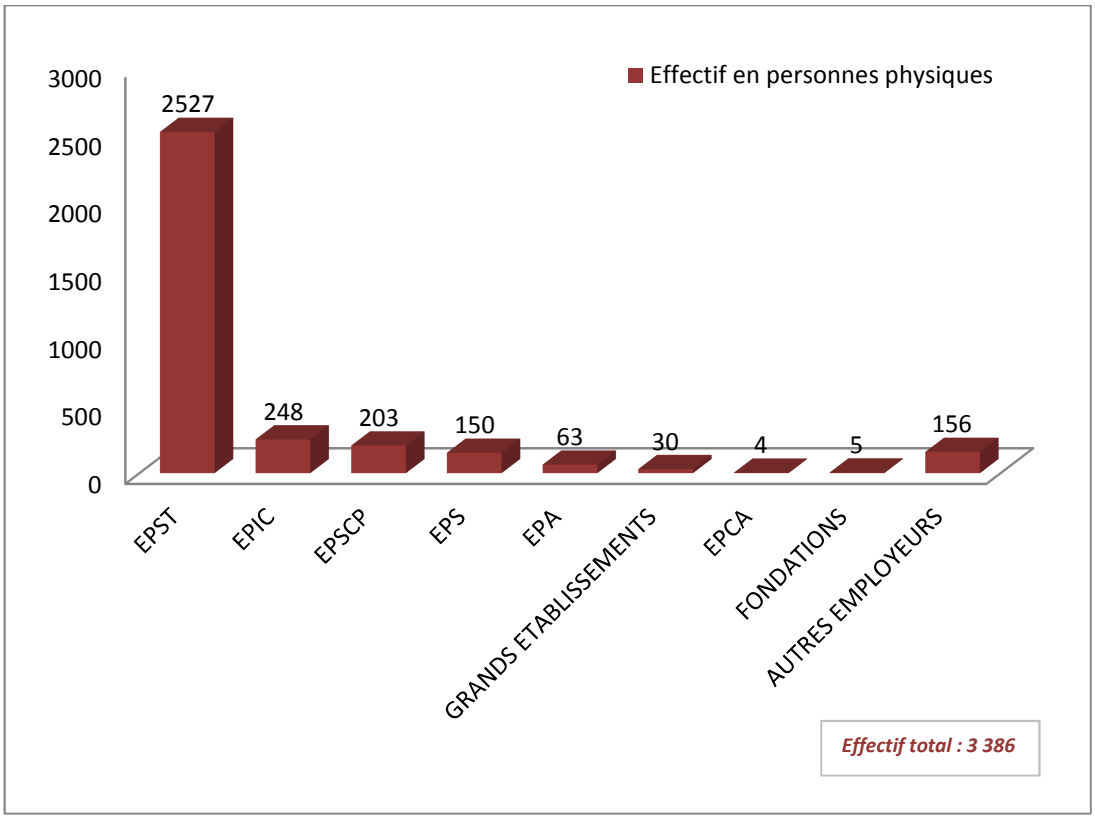
- **(1) Convention** : Concerne les conventions d'occupation temporaire des locaux, les contrats de collaboration de recherche, les partenariats inter-établissements, les conventions d'enseignement et les conventions de mise à disposition de personnels BIATS.
- **(2) Doctorant** : Doctorant non rémunéré par l'Université de Montpellier.


Répartition des catégories de personnels hébergés (%)
Stagiaires UM (0,53%)
Stagiaires hors UM (0,15%)
Personnel bibliothèque (2,92%)
Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA) (28,89%)
Enseignants-Chercheurs (8,11%)
Emeritat UM (2,07%)
Emeritat hors UM (0,40%)
Chercheurs EPST-EPIC (32,68%)
Chercheurs hors EPST-EPIC (3,32%)
Convention (4,61%)
Doctorants (16,32%)

5.1 Les personnels hébergés affectés à la recherche

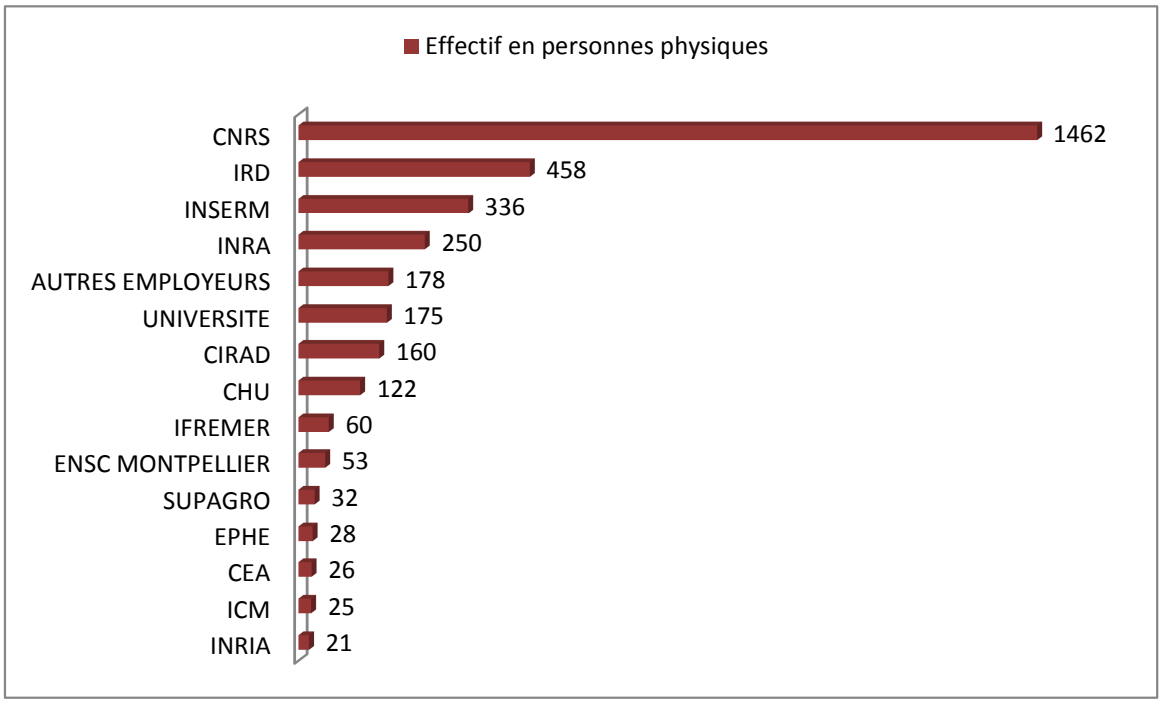
Le recensement de ces personnels concerne les hébergés affectés à titre pérenne au sein de l'établissement, soit 3.386 personnels au 31/12/2017.

Les hébergés affectés à la recherche ventilés par typologie d'établissements



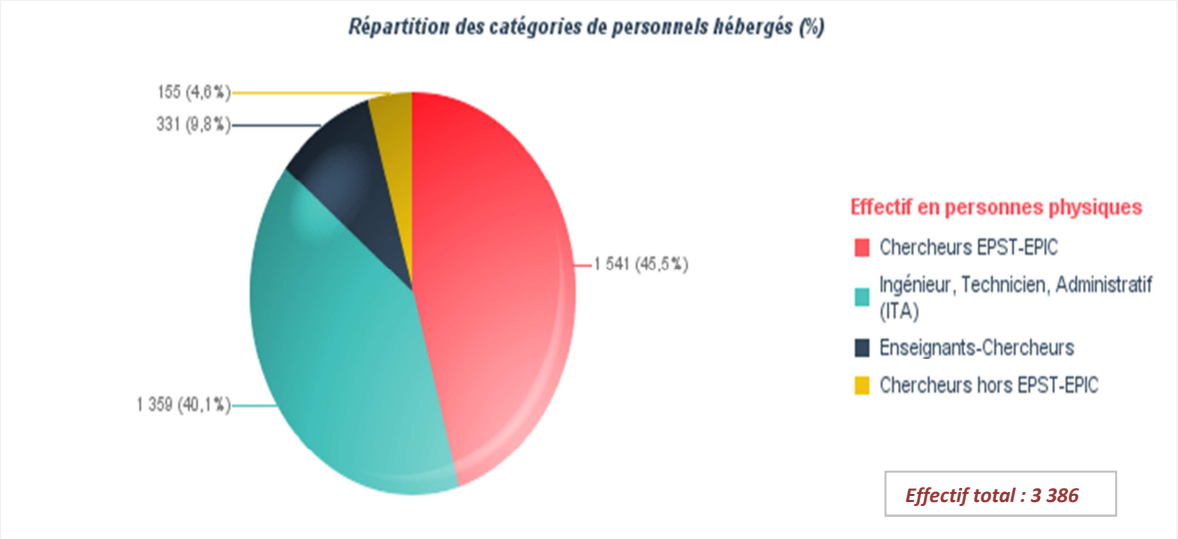
- **Grands Établissements** : concerne Agroparistech-.Collège de France et École Pratique des Hautes Études (EPHE).
- **Autres Employeurs** : dont établissements privés français et étrangers

Les hébergés affectés à la recherche ventilés par employeur



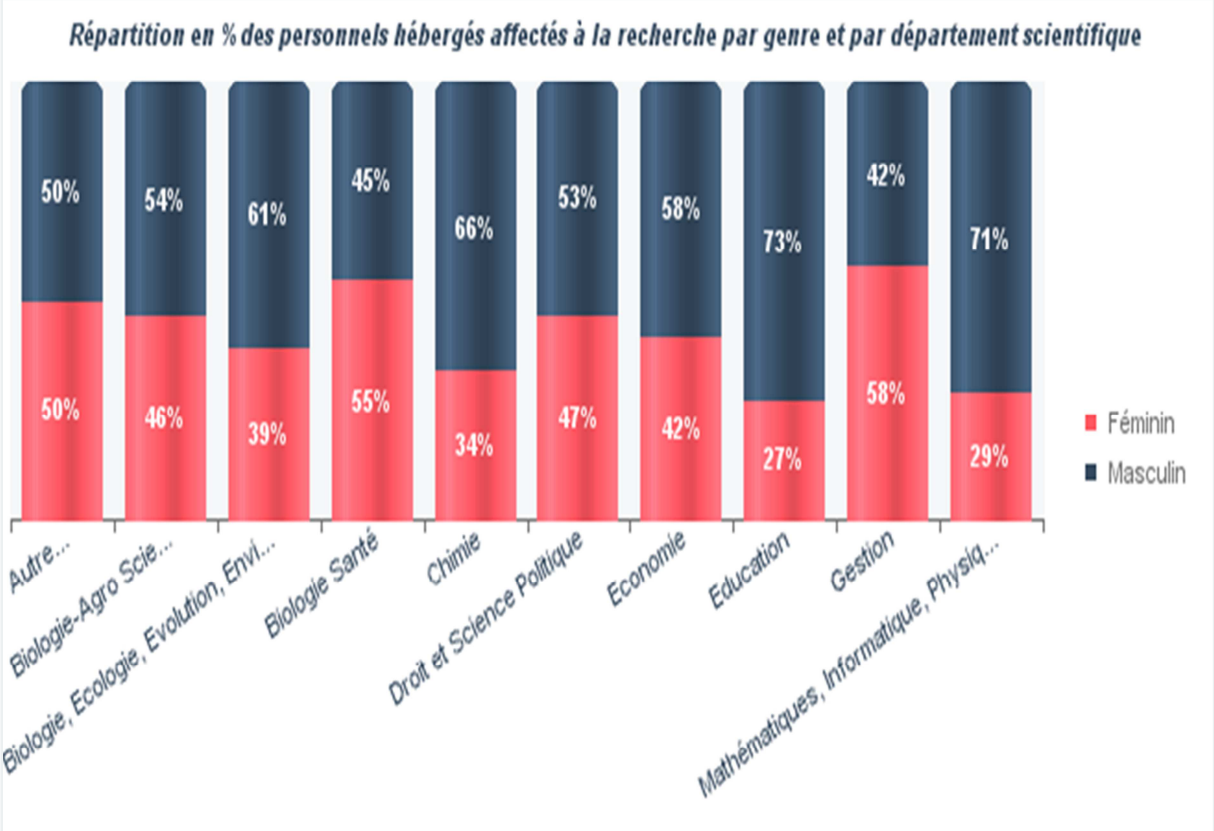
Effectif total : 3 386

Les hébergés affectés à la recherche ventilés par statut



Les hébergés affectés à la recherche ventilés par département scientifique et par genre

Département scientifique	Féminin	Masculin	TOTAL
Autre affectation Recherche	1	1	2
Biologie-Agro Sciences	224	258	482
Biologie, Ecologie, Evolution, Environnement, Sciences, Terre et Eau (B3ESTE)	310	481	791
Biologie Santé	629	522	1151
Chimie	121	237	358
Droit et Science Politique	14	16	30
Economie	40	56	96
Education	3	8	11
Gestion	26	19	45
Mathématiques, Informatique, Physique et Systèmes (MIPS)	122	298	420
Effectif total	**1490**	**1896**	**3386**



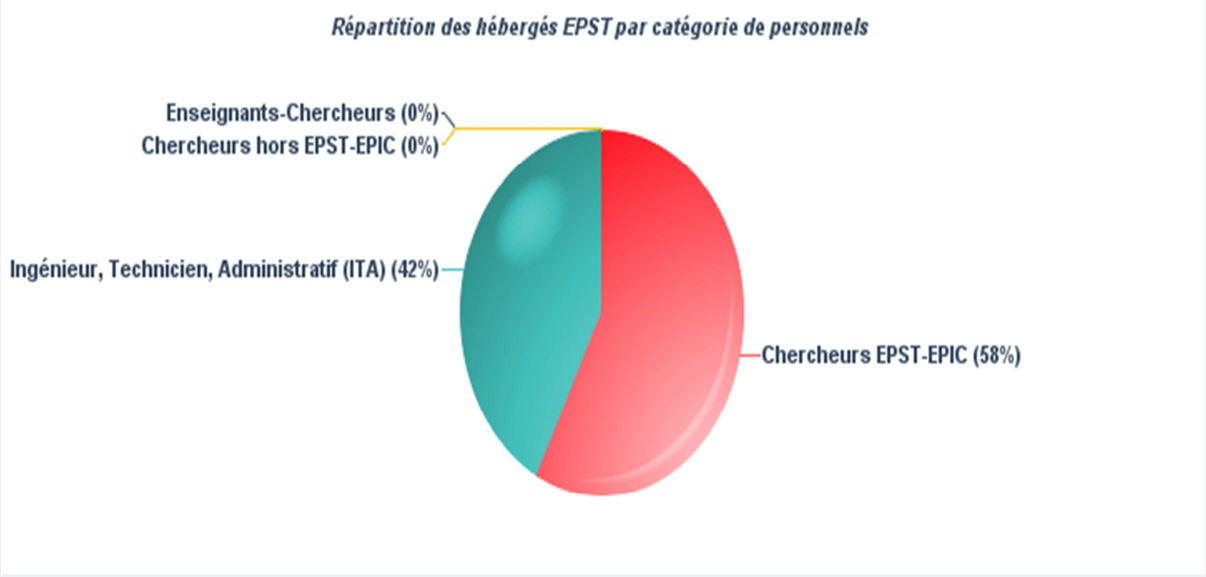
Les hébergés rattachés à des EPST

Les hébergés rattachés à des EPST représentent près de 75% de l'effectif total des hébergés affectés à titre pérenne au sein des structures de recherche de l'Université (3.386 personnes).

57.7% de ces personnels sont des chercheurs et 42.3% des personnels Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA).

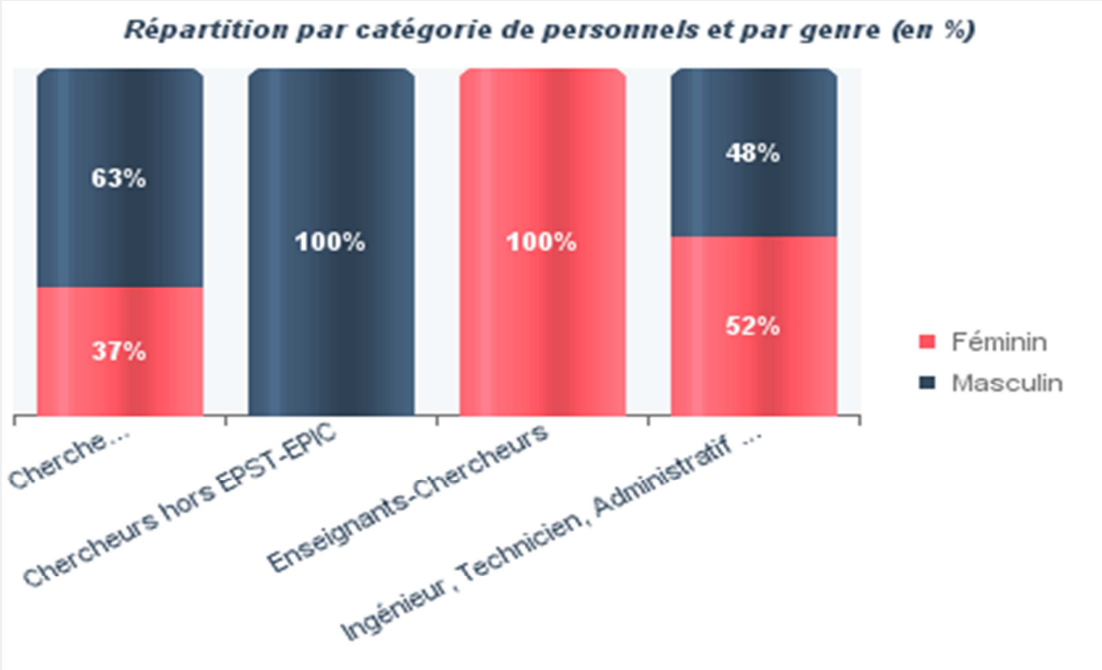
Répartition des hébergés EPST par catégorie de personnels

EPST	Chercheurs EPST-EPIC	Chercheurs hors EPST-EPIC	Enseignants-Chercheurs	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	TOTAL
CNRS	858			604	1462
INRA	109			141	250
INRIA	13			8	21
INSERM	219			117	336
IRD	256	1	2	199	458
Effectif total	**1455**	**1**	**2**	**1069**	**2527**



Répartition des hébergés des EPST par genre

EPST	Catégorie de personnels	Féminin	Masculin	TOTAL
CNRS	Chercheurs EPST-EPIC	309	549	858
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	293	311	604
INRA	Chercheurs EPST-EPIC	55	54	109
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	70	71	141
INRIA	Chercheurs EPST-EPIC	1	12	13
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	3	5	8
INSERM	Chercheurs EPST-EPIC	91	128	219
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	80	37	117
IRD	Chercheurs EPST-EPIC	82	174	256
	Chercheurs hors EPST-EPIC		1	1
	Enseignants-Chercheurs	2		2
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	105	94	199
Effectif total		**1091**	**1436**	**2527**

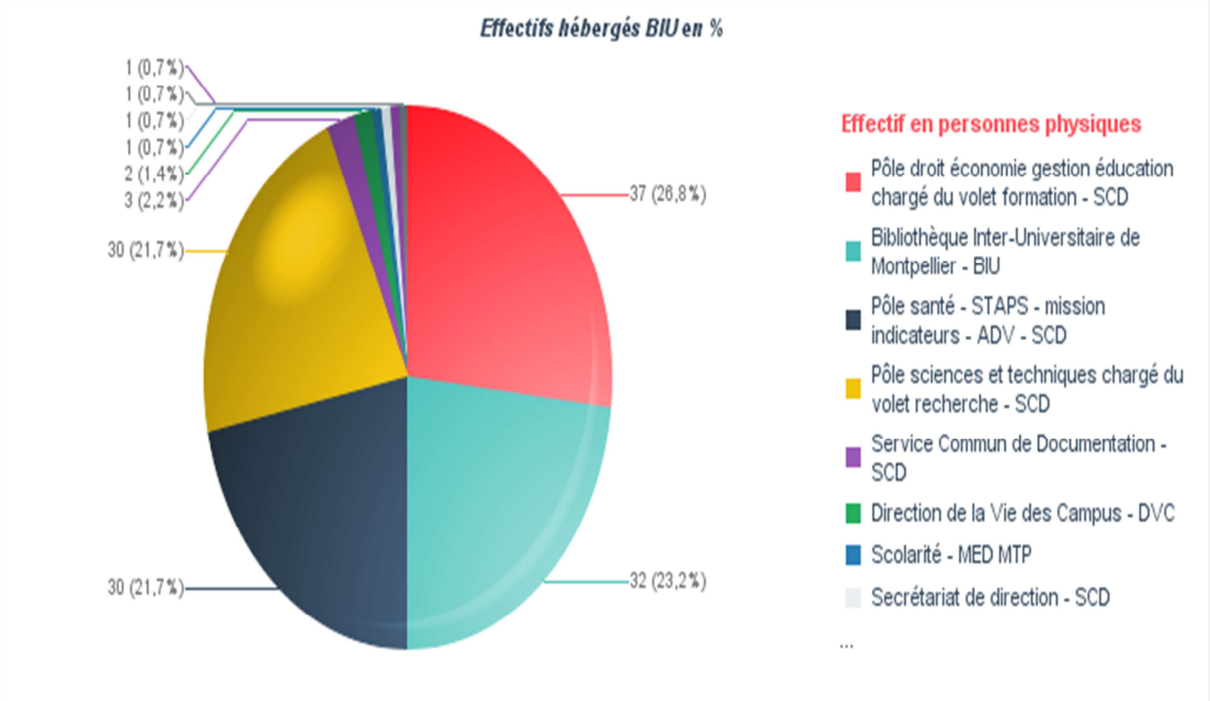


Le taux de féminisation est plus élevé chez les personnels Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA) que chez les chercheurs. Les femmes représentent 50% des effectifs ITA contre 40% chez les personnels chercheurs.

5.2 Les personnels hébergés de la BIU

Les effectifs hébergés de la BIU en personnes physiques au 31/12/2017

Bibliothèque	Effectif
Pôle droit économie gestion éducation chargé du volet formation - SCD	37
Bibliothèque Inter-Universitaire de Montpellier - BIU	32
Pôle santé - STAPS - mission indicateurs - ADV - SCD	30
Pôle sciences et techniques chargé du volet recherche - SCD	30
Service Commun de Documentation - SCD	3
Direction de la Vie des Campus - DVC	2
Scolarité - MED MTP	1
Secrétariat de direction - SCD	1
Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé - SCMPPS	1
Service d'activité orientation et accompagnement projet - SCUIO-IP	1
Effectif total	**138**



TITRE 6. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

6.1 LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES 140

6.1.1 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 140

6.1.2 LES CONGES ET AUTRES ABSENCES 146

6.2 LA SANTE AU TRAVAIL 159

6.3 LE BIEN-ETRE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 163

6.4 PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP 172

6.5 L'HYGIENE ET LA SECURITE 178

Ce chapitre présente la répartition des effectifs selon la durée et la modalité de service, le nombre de jours d'absence et le nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé lié à la famille, à la maladie ou en raison d'un accident de service ou de travail ; ainsi que le dispositif du Compte Épargne Temps (CET). Il développe également les actions menées par les directions centrales et les services communs de l'Université de Montpellier afin de préserver la santé et la sécurité du personnel, d'améliorer les conditions de travail et d'accompagner les personnels en situation de handicap pour faciliter leur insertion au sein de l'établissement.

6.1 Le temps de travail et les congés

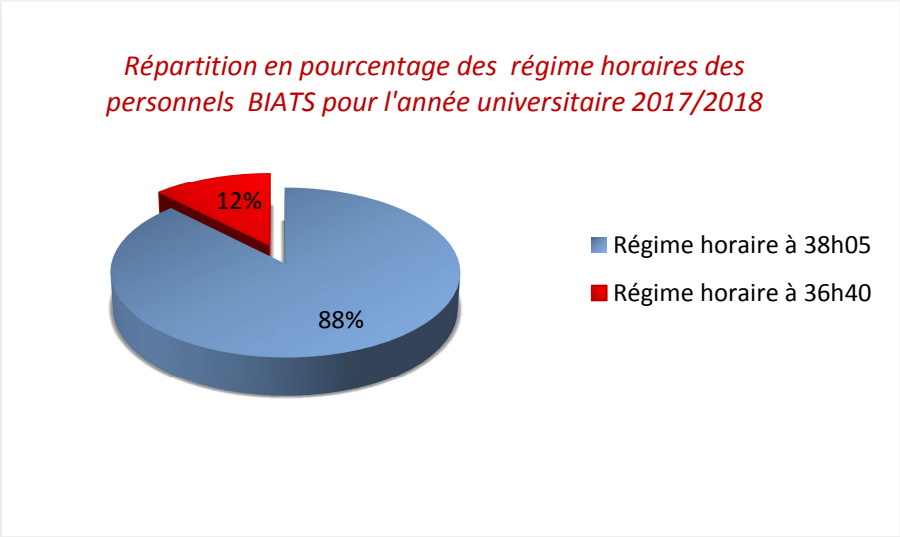
6.1.1 L'organisation du temps de travail

Le dispositif horaires et congés des personnels BIATS

Le dispositif horaires et congés des personnels BIATS[79] de l'Université de Montpellier définit deux modalités d'organisation du temps de travail soumises au choix des personnels :

- Soit 36h40 hebdomadaires et 50 jours de congés
- Soit 38h05 hebdomadaires et 58 jours de congés[80]

88% des personnels BIATS ont opté pour le régime horaire de 38h05 pour l'année universitaire 2017/2018 (89% en 2016/2017).



[79] *Le Conseil d'Administration de l'Université de Montpellier a fixé le dispositif applicable aux horaires et aux congés des personnels titulaires et contractuels BIATS lors de la délibération du CA en séance du 6 juillet 2015. La circulaire « horaires et congés » a été actualisée en 2017.*

[80] *Ces deux régimes horaires concernent une durée de temps de travail à temps complet. Pour une durée de travail à temps partiel ou incomplet, le décompte est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail de l'agent.*

La répartition des effectifs selon la durée du travail [81]

Effectif global réparti selon la quotité du temps de travail et ventilé par catégorie de personnels et par genre

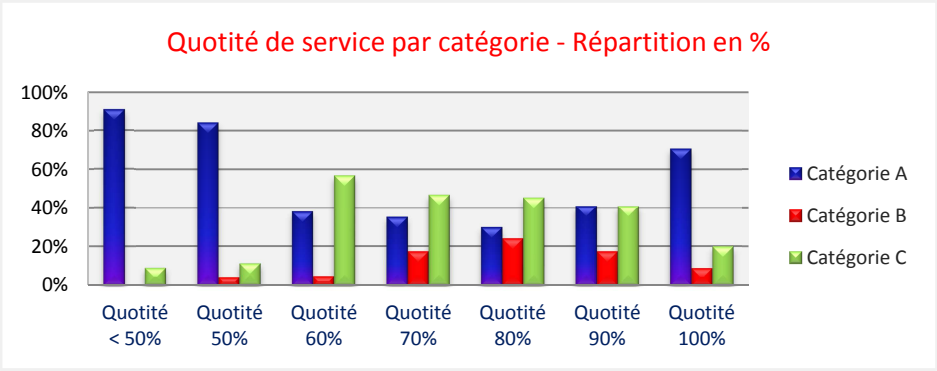
	TITULAIRES						CONTRACTUELS												Total Agents
	Enseignants-Chercheurs et Enseignants			BIATS			Chercheurs			Doctorants			Enseignants-Chercheurs et Enseignants			IATS			
Quotité travaillée	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
< 50 %										2		2				5	4	9	**11**
50%	35	19	54	9	6	15	1		1	1	2	3	32	40	72	17	4	21	**166**
60%		1	1	4	1	5				1		1				10	4	14	**21**
70%	1		1	5	1	6		1	1	1		1				8		8	**17**
80%	14	4	18	127	13	140										14	1	15	**173**
90%	2		2	9	4	13										2		2	**17**
100%	602	1092	1694	716	518	1234	53	58	111	231	293	524	141	138	279	382	213	595	**4 437**
Total Agents	654	1116	**1770**	870	543	**1413**	54	59	**113**	236	295	**531**	173	178	**351**	438	226	**664**	**4842**

- 91,6 % des personnels exercent leurs fonctions à temps plein.
- 3,6% les exercent à 80%, ce sont en grande majorité des personnels BIATS titulaires.
- Le temps partiel ou temps incomplet à 50 % est exercé par 3,4% de l'effectif global.
  Il concerne essentiellement les personnels des corps enseignants : les A.T.E.R mi-temps et les enseignants titulaires du second degré exerçant un service à temps complet mais partagé à 50% à l'UFR Faculté d'éducation et à 50% dans un établissement du second degré (Collège ou Lycée).
- La part des femmes qui exercent leur activité à temps partiel ou à temps incomplet est largement majoritaire (74%), quelles que soient les catégories de personnels et les quotités travaillées.

[81] *Effectifs en personnes physiques recensés au 31/12/2017.*

Effectif global réparti par quotité de service et ventilé par catégorie fonction publique

Quotité travaillée	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total Agents
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
< 50%	7	3	10					1	1	**11**
50%	78	62	140	5	2	7	12	7	19	**166**
60%	4	4	8	1		1	10	2	12	**21**
70%	4	2	6	3		3	8		8	**17**
80%	43	9	52	40	2	42	72	7	79	**173**
90%	5	2	7	2	1	3	6	1	7	**17**
100%	1 318	1 824	3 142	242	154	396	565	334	899	**4 437**
Total Agents	1 459	1 906	**3 365**	293	159	**452**	673	352	**1 025**	**4 842**



Quotité travaillée	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total Agents
Temps partiel ou incomplet	223	56	126	**405**
Temps complet	3 142	396	899	**4 437**
Effectif global	**3 365**	**452**	**1 025**	**4 842**

Effectif des personnels titulaires des corps enseignants ventilé par modalité de service et par genre

		Enseignants Premier degré			Enseignants Second degré			Enseignants-Chercheurs bi-appartenants			Enseignants-Chercheurs mono-appartenants			Total Agents
Modalité de service	Quotité de service	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Temps complet	100%	5	2	7	125	156	281	66	208	274	406	726	1132	1 694
Temps incomplet (1)	50%				34	17	51							51
Temps partiel de droit pour élever un enfant	50%				1		1							1
	80%										2		2	2
Temps partiel de droit pour soins (2)	80%											1	1	1
Temps partiel pour création ou reprise d'entreprise	60%					1	1							1
	80%											1	1	1
Temps partiel de droit au titre du handicap	80%										2	1	3	3
Temps partiel sur autorisation	50%											2	2	2
	70%				1		1							1
	80%				5		5				5	1	6	11
	90%				1		1				1		1	2
Total Agents		5	2	**7**	167	174	**341**	66	208	**274**	416	732	**1 148**	**1 770**

- **(1) Le temps incomplet** concerne le service partagé des enseignants du second degré.
  (Professeurs certifiés, professeurs agrégés, professeurs de lycée professionnel et professeurs d'éducation physique et sportive).
  Ces enseignants exercent à temps complet mais partagé à 50% à l'UFR Faculté d'éducation et à 50% dans un établissement du second degré (Collège ou Lycée).
  Ils sont rémunérés à 50 % par l'Université de Montpellier et à 50% par le Rectorat.

- **(2) Le temps partiel de droit pour soins** est accordé au fonctionnaire pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant en situation de handicap, victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Effectif des personnels titulaires BIATS ventilé par filière, par modalité de service et par genre

Modalité de service	Quotité de service	Filière A.E.N.E.S.			Filière I.T.R.F.			Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine			Personnel Infirmier			Total Agents
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Temps complet	100%	229	39	268	479	477	956	2	2	4	6		6	1 234
Temps partiel pour raison thérapeutique	50%		1	1	3	3	6							7
	60%					1	1							1
	80%				1		1							1
Temps partiel de droit pour élever un enfant	50%				1		1							1
	70%				1		1							1
	80%	10		10	23	2	25							35
Temps partiel de droit pour soins	80%				1	1	2							2
Temps partiel de droit au titre du handicap	50%				1		1							1
	80%	1		1	2	1	3							4
Temps partiel sur autorisation	50%				4	2	6							6
	60%	1		1	3		3							4
	70%	4		4		1	1							5
	80%	34		34	55	9	64							98
	90%	5		5	4	4	8							13
Total Agents		284	40	**324**	578	501	**1 079**	2	2	**4**	6		**6**	**1 413**

▶ **(1) Le temps partiel de droit pour soins** est accordé au fonctionnaire pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant en situation de handicap, victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Effectif des personnels contractuels ventilé par modalité de service et par genre

		Chercheurs			Doctorants			Enseignants-Chercheurs et Enseignants			IATS			Total Agents
Modalité de service	Quotité travail	F	H	**Total**	F	H	**Total**	**F**	H	**Total**	F	H	**Total**	
Temps complet	100%	53	58	111	231	293	524	141	138	279	382	213	595	1 509
Temps incomplet	< 80%	1	1	2	5	2	7	32	40	72	38	12	50	131
	80%										6		6	6
	90%										2		2	2
Temps partiel de droit pour élever un enfant	50%										1		1	1
	70%										1		1	1
Temps partiel de droit pour soins	80%										1		1	1
Temps partiel sur autorisation	80%										7	1	8	8
Total Agents		54	59	**113**	236	295	**531**	173	178	**351**	438	226	**664**	**1 659**

6.1.2 Les congés et autres absences

Le Compte Épargne Temps (CET)

Le Compte Épargne-Temps (CET)[82] est un dispositif permettant aux agents de droit public d'épargner, sous certaines conditions, certains jours de congés non utilisés au cours de l'année universitaire.

Les demandes d'ouverture, d'alimentation, d'exercice du droit d'option et d'utilisation du CET sont à la discrétion de l'agent.

Le CET concerne uniquement les personnels BIATS titulaires et contractuels ; les personnels enseignants-chercheurs et enseignants ne sont pas éligibles à ce dispositif.

Répartition des personnels BIATS ayant ouvert et alimenté un CET par catégorie statutaire et par genre

	Nombre d'agents BIATS				
	Titulaires		Contractuels		TOTAL
	Homme	Femme	Homme	Femme	
Agents disposant d'un CET en 2017	209	313	5	24	551
Agents ayant ouvert un CET en 2017	24	42	3	5	74
Agents ayant déposé des jours de congés dans un CET en 2017	135	214	6	14	369

Jours de congés épargnés dans un CET ventilés par catégorie statutaire et par genre

	Personnels BIATS				
	Titulaires		Contractuels		TOTAL
	Homme	Femme	Homme	Femme	
Nombre de jours épargnés en 2017	1 136	1 656	51	132	2 975

Utilisation des jours de congés épargnés en 2017 après exercice du droit d'option[83]

	Personnels BIATS				
	Titulaires		Contractuels		TOTAL
	Homme	Femme	Homme	Femme	
Nombre de jours indemnisés en 2017	599	703	10	51	1 363
Nombre de jours versés au régime RAFP en 2017 [84]	100	68			168
Nombre de jours pris sous forme de congés en 2017	7	153			160

[82] ***Compte Épargne temps (CET)*** *institué dans la fonction publique de l'État par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002.*

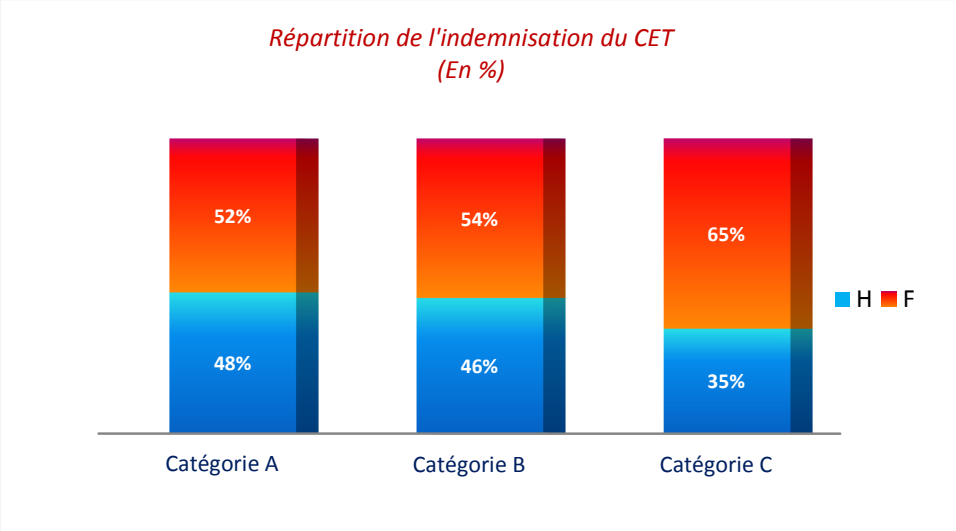
[83] ***Le droit d'option*** *s'exerce sur les jours de CET au-delà des 20 premiers jours épargnés. Le droit d'option est combinable sous la forme d'une indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés, d'un versement des jours au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ou d'une utilisation sous forme de congés.*

[84] ***Le versement des jours au régime RAFP*** *consiste en la conversion des jours en valeur chiffrée (sur la même base forfaitaire qu'une indemnisation monétisée) dans un premier temps; en calcul des cotisations de la RAFP sur la base de la valeur chiffrée déterminée dans un deuxième temps ; et en détermination du nombre des points RAFP sur la base des cotisations versées dans un troisième temps.*

Répartition du montant de l'indemnisation 2017 des jours de CET par - catégorie fonction publique et - genre des agents

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés	Montant
Catégorie A	H	39	374	46 750 €
	F	43	413	51 625 €
	Total	**82**	**787**	**98 375 €**
Catégorie B	H	16	141	11 280 €
	F	19	168	13 440 €
	Total	**35**	**309**	**24 720 €**
Catégorie C	H	11	94	6 110 €
	F	20	173	11 245 €
	Total	**31**	**267**	**17 355 €**
Total général		**148**	**1 363**	**140 450 €**

- Le montant journalier de l'indemnisation des jours de CET est fixé par arrêté ministériel[85], sur une base forfaitaire par catégorie fonction publique :
  - Catégorie A : 125 €
  - Catégorie B : 80 €
  - Catégorie C : 65 €



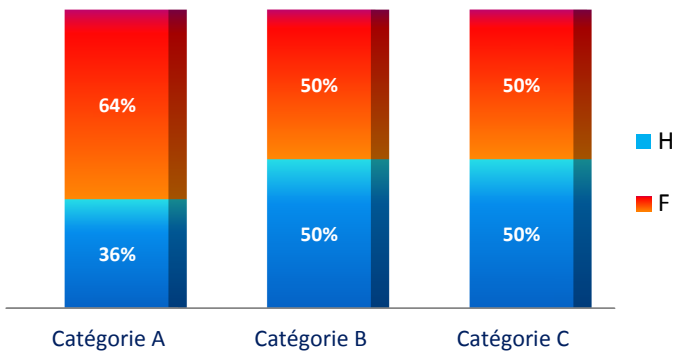
- Le nombre de jours épargnés et le nombre de jours indemnisés en 2017 sont sensiblement identiques à ceux de 2016.
- Le montant correspondant à l'indemnisation de jours en 2017 est également très proche de celui de 2016 (138 710 € en 2016).

[85] ***Arrêté ministériel*** *du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État.*

Répartition des jours de CET versés au titre de la RAFP[86] en 2017 par catégorie fonction publique et genre des agents

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés
Catégorie A	Homme	4	29
	Femme	7	30
	Total	**11**	**59**
Catégorie B	Homme	2	32
	Femme	2	21
	Total	**4**	**53**
Catégorie C	Homme	4	39
	Femme	4	17
	Total	**8**	**56**
Total général		**23**	**168**

Répartition des jours de CET versés au titre de la RAFP (En %)



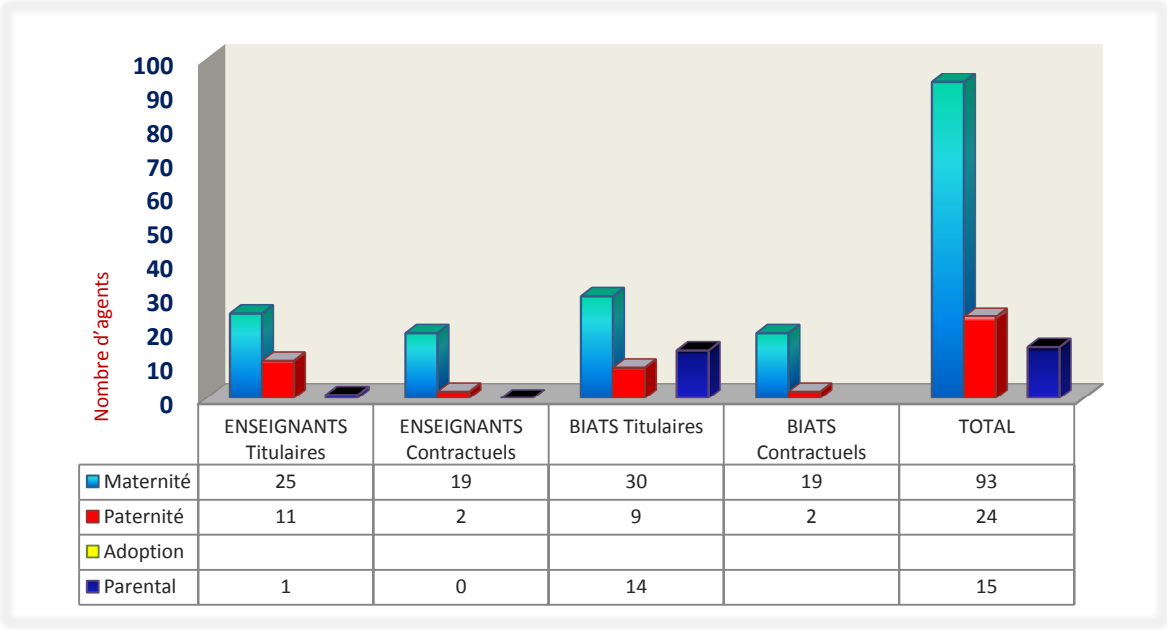
[86] ***Le versement des jours à la RAFP*** *consiste en la conversion des jours en valeur chiffrée (sur la même base forfaitaire qu'une indemnisation monétisée) dans un premier temps; en calcul des cotisations de la RAFP sur la base de la valeur chiffrée déterminée dans un deuxième temps ; et en détermination du nombre des points RAFP sur la base des cotisations versées dans un troisième temps.*

Les congés liés à la famille

En 2017**, 132 agents** ont bénéficié d'un congé lié à la famille, dont **70% pour congé de maternité**.

La répartition des absences par catégorie de personnels est sensiblement équivalente chez les personnels BIATS et enseignants : 56% des absences concernent des personnels BIATS et 44 % des personnels enseignants.

Répartition des agents ayant bénéficié d'un congé lié à la famille par catégorie de personnels



	ENSEIGNANTS Titulaires	ENSEIGNANTS Contractuels	BIATS Titulaires	BIATS Contractuels	TOTAL
Maternité	25	19	30	19	93
Paternité	11	2	9	2	24
Adoption					
Parental	1	0	14		15

Personnels titulaires ayant bénéficié d'un congé lié à la famille, ventilés en nombre d'agents, en nombre de jours d'absence, par genre et par catégorie FP

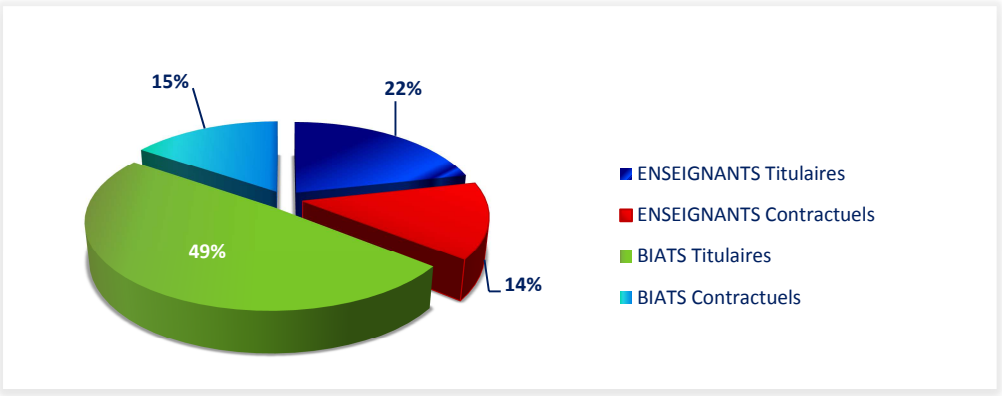
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES

Catégorie FP	Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
Catégorie A	H	Agents		11			11
		Jours d'absence		117			117
	F	Agents	25			1	26
		Jours d'absence	2 211			188	2 399
TOTAL Agents			**25**	**11**		**1**	**37**
TOTAL Jours d'absence			**2 211**	**117**		**188**	**2 516**

BIATS TITULAIRES

Catégorie FP	Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
Catégorie A	H	Agents		4			4
		Jours d'absence		44			44
	F	Agents	5			3	8
		Jours d'absence	517			564	1081
Catégorie B	H	Agents		1		1	2
		Jours d'absence		11		122	133
	F	Agents	11			4	15
		Jours d'absence	1087			581	1668
Catégorie C	H	Agents		4			4
		Jours d'absence		51			51
	F	Agents	14			6	20
		Jours d'absence	1 690			1057	2747
TOTAL Agents			**30**	**9**		**14**	**53**
TOTAL Jours d'absence			**3294**	**106**		**2324**	**5724**

Répartition des jours d'absence pour congés liés à la famille par catégorie de personnels (en %)



.

Personnels contractuels ayant bénéficié d'un congé lié à la famille, ventilés en nombre d'agents, en nombre de jours d'absence, par genre et par catégorie FP

BIATS CONTRACTUELS

Catégorie FP	Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
Catégorie A	H	Agents					
		Jours d'absence					
	F	Agents	6				6
		Jours d'absence	511				511
Catégorie B	H	Agents		2			2
		Jours d'absence		22			22
	F	Agents	6				6
		Jours d'absence	630				630
Catégorie C	H	Agents					
		Jours d'absence					
	F	Agents	7				7
		Jours d'absence	643				643
TOTAL Agents			**19**	**2**			**21**
TOTAL Jours d'absence			**1 784**	**22**			**1 806**

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS

Catégorie FP	Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
Catégorie A	**H**	Agents					
		Jours d'absence					
	F	Agents	5				5
		Jours d'absence	467				467
TOTAL Agents			**5**				**5**
TOTAL Jours d'absence			**467**				**467**

Aucun congé de présence parentale ni de congé de solidarité familiale n'a été recensé en 2017 pour les personnels contractuels.

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS BI-APPARTENANTS CONTRACTUELS

Catégorie FP	Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
Catégorie A	**H**	Agents		2			2
		Jours d'absence		18			18
	F	Agents	14				14
		Jours d'absence	1 125				1 125
TOTAL Agents			**14**	**2**			**16**
TOTAL Jours d'absence			**1 125**	**18**			**1 143**

Les absences pour raison de santé

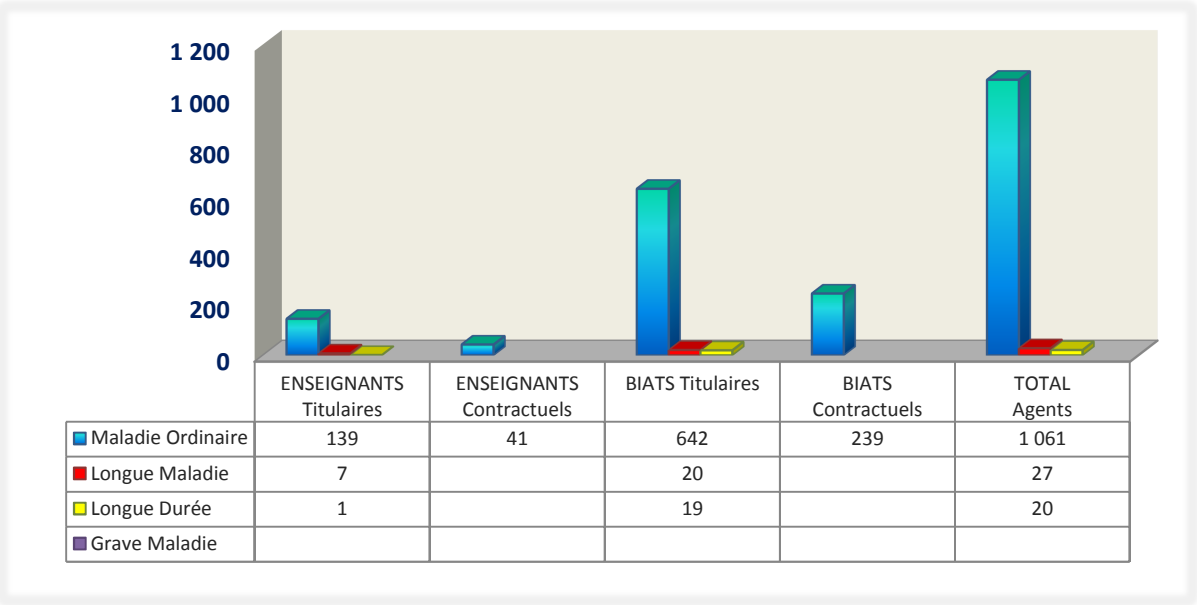
En 2017, les absences pour raison de santé ont concerné **1.108 agents** dont **96%** pour **congé de maladie ordinaire**.

Les absences pour raison de santé sont recensées majoritairement chez les personnels BIATS (82% des agents).

La Direction des Ressources Humaines (DRH) de l'établissement n'a pas une vision exhaustive des absences pour raison de santé des enseignants.

En effet, de manière générale, la plupart des enseignants reportent les enseignements qu'ils n'ont pas pu assurer pour raison de santé. Les arrêts de travail ne sont donc pas transmis systématiquement.

Répartition des agents ayant bénéficié d'un congé pour raison de santé par catégorie de personnels



	ENSEIGNANTS Titulaires	ENSEIGNANTS Contractuels	BIATS Titulaires	BIATS Contractuels	TOTAL Agents
Maladie Ordinaire	139	41	642	239	1 061
Longue Maladie	7		20		27
Longue Durée	1		19		20
Grave Maladie					

Personnels titulaires ayant bénéficié d'un congé pour raison de santé, ventilés en nombre d'agents, en nombre de jours d'absence et par genre

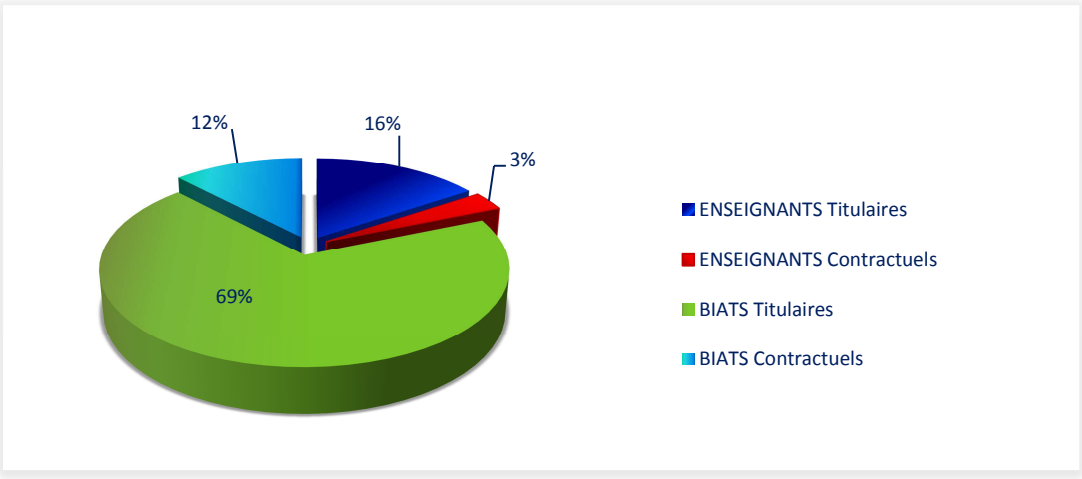
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES

Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Longue Maladie	Congé Longue Durée	TOTAL
H	Agents	65			65
	Jours d'absence	1 578			1 578
F	Agents	74	7	1	82
	Jours d'absence	1 685	1 544	83	3 312
TOTAL Agents		**139**	**7**	**1**	**147**
TOTAL Jours d'absence		**3 263**	**1 544**	**83**	**4 890**

BIATS TITULAIRES

Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Longue Maladie	Congé Longue Durée	TOTAL
H	Agents	230	4	7	241
	Jours d'absence	5 067	1 000	1 491	7 558
F	Agents	412	16	12	440
	Jours d'absence	8 815	2015	3 213	14 043
TOTAL Agents		**642**	**20**	**19**	**681**
TOTAL Jours d'absence		**13 882**	**3 015**	**4 704**	**21 601**

Répartition des jours d'absence pour raison de santé par catégorie de personnels (en %)



Personnels contractuels ayant bénéficié d'un congé pour raison de santé, ventilés en nombre d'agents, en nombre de jours d'absence et par genre

BIATS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie (1)	TOTAL
H	Agents	59		59
	Jours d'absence	642		642
F	Agents	180		180
	Jours d'absence	3 163		3 163
TOTAL Agents		**239**		**239**
TOTAL Jours d'absence		**3 805**		**3 805**

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie (1)	TOTAL
H	Agents	8		8
	Jours d'absence	233		233
F	Agents	17		17
	Jours d'absence	202		202
TOTAL Agents		**25**		**25**
TOTAL Jours d'absence		**435**		**435**

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS BI-APPARTENANTS CONTRACTUELS

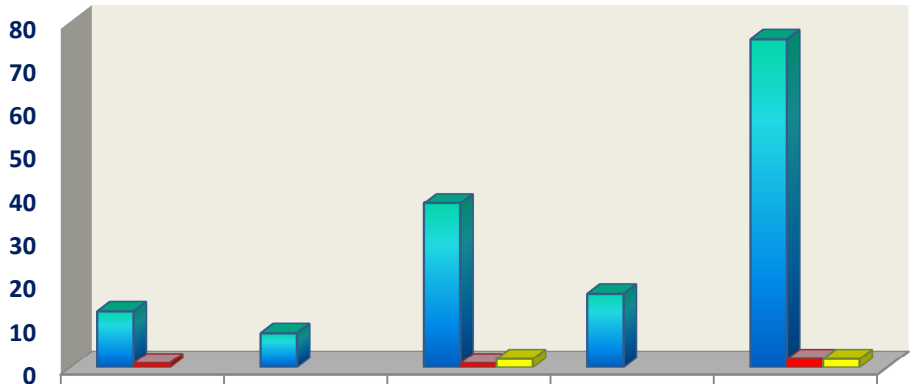
Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie (1)	TOTAL
H	Agents	5		5
	Jours d'absence	303		303
F	Agents	11		11
	Jours d'absence	256		256
TOTAL Agents		**16**		**16**
TOTAL Jours d'absence		**559**		**559**

(1) Le **congé de grave maladie** est ouvert aux agents contractuels justifiant d'au moins 3 ans de service.

Les absences pour accident de service et maladie professionnelle

Les absences pour accident de service/trajet, maladie professionnelle ou de mise en disponibilité d'office pour inaptitude physique ont concerné **80 agents** en 2017 (69 en 2016).

Répartition des agents en congés accident service/trajet, maladie professionnelle ou placés en inaptitude d'office, par catégorie de personnels

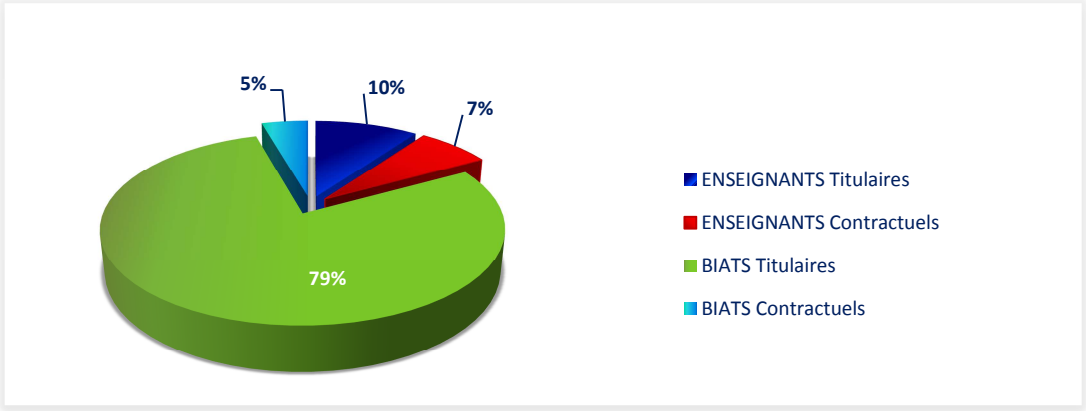


	ENSEIGNANTS Titulaires	ENSEIGNANTS Contractuels	BIATS Titulaires	BIATS Contractuels	TOTAL Agents
Accident service/ travail ou trajet (1)	13	8	38	17	76
Maladie professionnelle	1		1		2
Disponibilité d'office			2		2

(1) L'accident de service concerne les personnels titulaires ; l'accident de travail vise les personnels contractuels.

- 11 accidents de service n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les personnels BIATS titulaires
- 4 accidents de travail n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les personnels BIATS contractuels

Répartition des jours d'absence consécutifs aux accidents de service/trajet, à la maladie professionnelle ou à la disponibilité d'office par catégorie de personnels (en %)



Personnels titulaires ayant bénéficié d'un congé pour accident de service ou de trajet, maladie professionnelle ou de mise en disponibilité d'office pour inaptitude physique

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES

Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Accident de service ou de trajet	Maladie professionnelle	Disponibilité d'office	TOTAL
H	Agents	9			9
	Jours d'absence	74			74
F	Agents	4	1		5
	Jours d'absence	98	55		153
TOTAL Agents		**13**	**1**		**14**
TOTAL Jours d'absence		**172**	**55**		**227**

BIATS TITULAIRES

Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Accident de service ou de trajet	Maladie professionnelle	Disponibilité d'office	TOTAL
H	Agents	18			18
	Jours d'absence	435			435
F	Agents	20	1	2	23
	Jours d'absence	620	166	570	1 356
TOTAL Agents		**38**	**1**	**2**	**41**
TOTAL Jours d'absence		**1 055**	**166**	**570**	**1 791**

Personnels contractuels ayant bénéficié d'un congé pour accident de travail ou de maladie professionnelle.

BIATS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Accident de travail ou de trajet	Maladie professionnelle	TOTAL
H	Agents	6		6
	Jours d'absence	20		20
F	Agents	11		11
	Jours d'absence	82		82
TOTAL Agents		**17**		**17**
TOTAL Jours d'absence		**102**		**102**

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APARTENANTS CONTRACTUELS

Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Accident de service ou de trajet	Maladie professionnelle	TOTAL
Agents	1		1
Jours d'absence	1		1
Agents	7		7
Jours d'absence	160		160
TOTAL Agents	**8**		**8**
TOTAL Jours d'absence	**161**		**161**

- 1 accident de travail a été recensé pour les personnels contractuels enseignants bi-appartenants, il n'a pas donné lieu à un arrêt de travail.

Les autres congés

En 2017, 21 enseignants chercheurs mono-appartenants ont bénéficié d'un congé pour recherches ou conversions thématiques **(CRCT)** [87]

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS MONO-APPARTENANTS

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)		TOTAL
		CNU	Etablissement	
H	Agents	5	8	13
	Jours d'absence	784	1239	2 023
F	Agents	5	3	8
	Jours d'absence	542	487	1 029
TOTAL Agents		**10**	**11**	**21**
TOTAL Jours d'absence		**1 326**	**1726**	**3 052**

[87] ***CRCT*** *prévu par l'article 19 du décret n°84-431 du 6 juin 1984*

6.2 La santé au travail

La médecine préventive et promotion de la santé

Le **Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS)** de l'Université de Montpellier a la responsabilité du suivi médical des enseignants-chercheurs, enseignants et des personnels BIATS titulaires et contractuels ainsi que des doctorants et des étudiants en master recherche.

L'équipe du SCMPPS réalise une approche globale de prévention au sein de la communauté universitaire (personnels et étudiants) confrontée le plus souvent à des risques communs.

Les réunions d'équipes tri-mensuelles permettent dans la pluridisciplinarité et la pluri-professionnalité d'échanger, d'harmoniser les pratiques et de communiquer sur l'avancement des projets.
Ces réunions sont aussi un lieu de formation, soit par des présentations internes, soit par la participation d'intervenants d'autres secteurs universitaires ou extérieurs à l'Université.

A l'occasion de la réunion annuelle du groupe de pilotage des actions de prévention, une évaluation des actions réalisées au cours de l'année est effectuée et des inflexions sont éventuellement apportées.

Ces actions sont organisées et animées par l'ensemble des acteurs du SCMPPS.
Parmi ces actions, citons par exemple « Alimentation et petit budget », « L'Ami Temps », « Sécurité Routière », « Journées de dépistage de l'audition, des tumeurs cutanées », « Ateliers : cuisine, gestion du stress ».

Des messages d'information et de prévention sont régulièrement diffusés à travers la messagerie électronique, l'ENT ou par affichage.

Missions et moyens

L'organisation du SCMPPS permet aux médecins de prévention de proposer au personnel :

- Des consultations individuelles de psychologie
- Des ateliers de gestion du stress
- Des ateliers de nutrition
- Des consultations individuelles de diététique
- Des consultations de tabacologie.
- Des journées de dépistage (tumeurs cutanées, audition, bucco-dentaire…)

Le SCMPPS est en lien étroit et régulier avec les services de la Direction de la Vie des Campus (DVC) de l'Université de Montpellier afin d'assurer une prise en charge globale et spécifique des personnels en situation de handicap ou en difficulté sociale.

Un **pôle écoute** comprenant des médecins, des psychologues-cliniciens, des assistantes sociales est à la disposition des personnels pour prévenir les risques psychosociaux (RPS).

Les médecins de prévention des personnels effectuent les visites médicales, se rendent sur les lieux de travail et travaillent en transversalité avec les différentes directions des services centraux et services communs.

Ils participent aux commissions du CHSCT, aux réunions de la Direction de la Vie des Campus (service Handiversité), de la Direction Hygiène et Sécurité, de la Direction des Ressources Humaines, du service commun de la Formation Continue ; ils assistent au comité médical et travaillent en partenariat avec les organismes extérieurs (CNRS, INSERM…).

Depuis le 1er septembre 2016, un collaborateur-médecin de médecine de prévention du personnel a été recruté et a rejoint l'équipe pour l'encadrement de sa formation et son activité clinique.

Les moyens humains du SCMPPS

Professionnels de la santé	En PP (1)	En ETPT (2)
Médecin du travail	3	2,00
Collaborateur-médecin en formation	1	0,60
Psychologue-clinicien	3	2,50
Diététicien-nutritionniste	1	0,50
Kinésithérapeute-sophrologue	2	0,20
Total	**10,00**	**5,80**

- ***(1)** Personnes physiques*
- ***(2)** Équivalent Temps Plein Travaillé (l'ETPT tient compte de la période d'activité et de la quotité travaillée)*

Les psychologues, la diététicienne et le kinésithérapeute répartissent leur temps de travail entre les personnel et les étudiants. Les temps de travail des médecins du travail sont exclusivement réservés au personnel.

Les activités générales du SCMPPS en 2017

Tableau général des consultations

Consultations et Actes	Nombre
Convocations de personnels	2 261
Consultations de personnels suite à convocation	1 641
Réponses aux convocations (en %)	72.58 %
Consultations de personnels venus spontanément	234
Consultations pour risques professionnels	790
Consultations psychologiques	344
Actes infirmiers	921

Bilans demandés

Nature de l'acte	Nombre
Examens sanguins	500
Exploration Fonctionnelle Respiratoire (EFR) et Radios pulmonaires	2
Analyse d'urines	987
Dépistage des troubles visuels (Visio Tests)	1 508
Examens audiométriques	83

Situations particulières

Objet	Nombre
Orientations vers un médecin traitant/spécialiste	278
Cas d'urgences	30
Vaccinations	158
Surveillances médicales particulières [3]	217

▶ ***(3)*** *Surveillances médicales particulières au titre d'un état ou d'une affection (femmes enceintes, handicap, reprise de travail suite à un congé de longue maladie ou de longue durée...)*

Au cours de l'année 2017,

- Le **taux de couverture** [88]des agents par un médecin de prévention est de **46.7 %.**
- **20 consultations téléphoniques et courriels** ont été recensés par le **pôle écoute**.
- **14 %** des visites sont **des visites spontanées**.
- Aucun acte de violence physique n'a été recensé envers le personnel de l'établissement.

[88] *Le **Taux de couverture** correspond au ratio du nombre de visites totales sur l'effectif global*

6.3 Le bien-être et la qualité de vie au travail

L'Université de Montpellier s'est engagée dans une démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail et elle s'est dotée d'un dispositif de prise en charge des risques psycho-sociaux (RPS).

Ce dispositif comporte un comité de pilotage coordonné par la Vice-Présidente déléguée à la responsabilité sociale de l'Université et composé de représentants de l'administration, de représentants d'organisations syndicales et de personnes qualifiées, dont la mission principale est d'élaborer et de suivre le programme de prévention des RPS. Il s'appuie également sur les acteurs opérationnels en charge de la prévention et du traitement des RPS. Une plaquette d'information intitulée « Mieux vivre au travail », recensant ces différents interlocuteurs que peuvent contacter les agents en cas de difficultés, a été diffusée à tous les personnels au premier trimestre 2017.

Suite à une enquête et des ateliers thématiques réalisés en 2016, le comité de pilotage RPS a élaboré une série de dix premières mesures dont la mise en œuvre a débuté en 2017.

En 2017, le comité de pilotage RPS a également travaillé sur le programme 2018 qui s'articule autour de quatre grands axes d'action : Prévenir, Accompagner, Détecter/Sensibiliser, Faire participer.

L'un des acteurs du dispositif de prévention des RPS est le service Qualité de Vie au Travail, rattaché à la Direction de la Vie des Campus, qui développe notamment des actions en faveur du bien-être au travail.

Dans ce service, deux agents sont dédiés à l'accompagnement :

- **1 coach** (0,20 ETP, fonction assurée par la responsable de service).
- **1 psychologue du travail** (0,20 ETP).

Les trois principales missions du service :

1. Piloter des projets favorisant le bien-être au travail des personnels et des étudiants.
2. Assurer un accompagnement des personnels.
3. Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité.

1. Piloter les projets favorisant le bien-être au travail des personnels et des étudiants

Le service Qualité de Vie au Travail propose tout au long de l'année à l'ensemble des personnels, des ateliers de bien-être et de développement personnel.

Cette année, un nouvel atelier issu des dix premières mesures RPS a été proposé - Trouver sa voie - Travailler sa voix et son expressivité -. Animé par une formatrice des cours Florent, l'objectif de cet atelier est de répondre aux besoins des agents en matière de prise de parole en public, d'affirmation de soi et de gestion de ses émotions.

Durant l'année 2017 :

- **5 ateliers déclinés en 20 sessions** différentes ont été organisés : Trouver sa voie - Travailler sa voix et son expressivité, sophrologie, méditation en pleine conscience, pause bien être – relaxation, maîtrise de la voix/chant.
- **211 séances** ont eu lieu sur les différents sites de l'Université (Triolet, Nîmes, centre-ville et Richter).
- **484 agents** se sont inscrits à ces ateliers.

Les ateliers organisés en 2017

ATELIER	SITE	SESSION	Nombre de sessions par atelier	Nombre de séances	Nombre d'inscrit(es)	Nombre d'inscrit(es) par type d'atelier
Trouver sa voie - Travailler sa voix et son expressivité	Triolet	Octobre - Décembre	1	8	14	14
Sophrologie	Nîmes	Octobre - Novembre	3	20	23	96
	Triolet	Janvier - Novembre	4	24	67	
	Richter	Janvier - Novembre	1	6	6	
Méditation en pleine conscience	Triolet	Janvier - Novembre	3	64	99	141
	Richter	Janvier - Novembre	2	31	26	
	Centre-ville	Janvier-Février	1	6	16	
Maîtrise de la voix/chant	Centre-ville	Mars - Juin Octobre - Décembre	2	26	25	25
Pause Bien Être - Relaxation	Triolet	Avril-Mai	1	13	104	208
	Centre-ville	Janvier - février	1	7	56	
	Richter	Octobre - Novembre	1	6	48	
		Total	**20**	**211**	**484**	484

2. Assurer un accompagnement des personnels

Tout au long de l'année, le psychologue du travail et la coach reçoivent en entretien individuel et accompagnent en toute confidentialité les agents qui le souhaitent.

Bilan de l'accompagnement des personnels par le psychologue du travail

Le psychologue du travail intervient dans les domaines suivants :

- Relations conflictuelles
- Organisation et charge de travail
- Soutien psychologique
- Actions de médiation (résolution de conflits entre collègues et/ou hiérarchie)

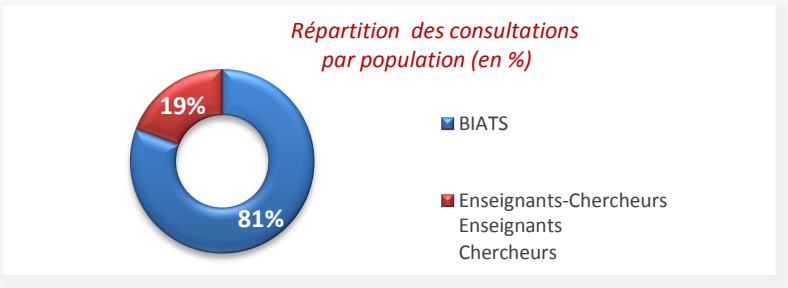
Il a également mené une étude au sein d'un service de l'Université dont l'objectif était l'amélioration de la qualité de vie au travail de l'équipe.

Au cours de l'année 2017, le psychologue du travail a reçu **57 agents** dont **40 femmes** et **17 hommes.**

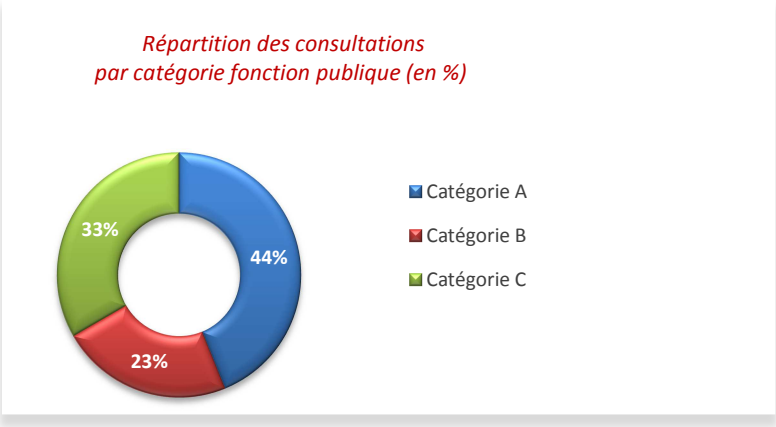
Parmi ces personnes,

- 34 ont été reçues 1 fois
- 21 ont été reçues entre 2 et 4 fois
- 2 ont été reçues plus de 4 fois

Répartition des consultations – Psychologue du travail - par catégorie de personnels	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
BIATS	46	32	14
Enseignants-Chercheurs Enseignants Chercheurs	11	8	3
Total	57	40	17



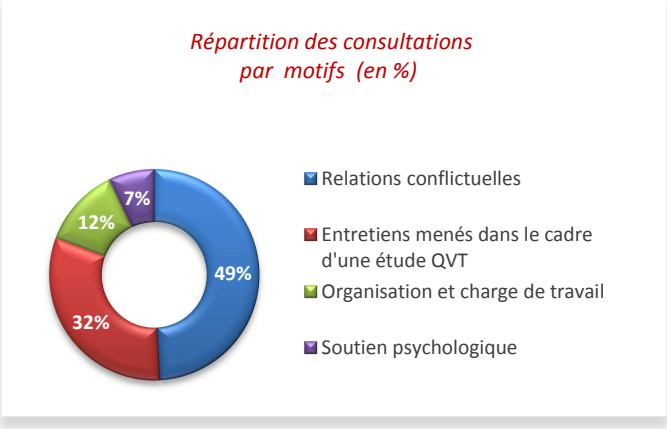
Répartition des consultations – Psychologue du travail - par catégorie fonction publique	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Catégorie A	25	19	6
Catégorie B	13	10	3
Catégorie C	19	11	8
Total	57	40	17



Répartition des consultations – Psychologue du travail - par tranche d'âge	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
20 < 36 ans	1	1	
36 < 46 ans	34	22	12
46 ans et plus	22	17	5
Total	57	40	17

Répartition des consultations - Psychologue du travail - par statut	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Titulaire	41	30	11
Contractuel	16	10	6
Total	57	40	17

Répartition des consultations - Psychologue du travail - par motif	Nombre d'agents
Relations conflictuelles	28
Entretiens menés dans le cadre d'une étude QVT	18
Organisation et charge de travail	7
Soutien psychologique	4
Total	57



Répartition des consultations - - Psychologue du travail - par origine de l'orientation	Nombre de consultations
Décision individuelle	29
A la demande d'une direction (étude dans un service)	18
Service de Médecine préventive	6
Organisations syndicales	2
Vice-Présidente déléguée "Responsabilité sociale de l'université" - Référente égalité Femmes/Hommes	2
Total	57

Bilan de l'accompagnement des personnels par la coach

L'activité de la coach interne est orientée vers l'accompagnement et l'épanouissement professionnel de l'agent. Le coaching peut aider à identifier son potentiel et l'activer au service d'un objectif.

La coach intervient dans les domaines suivants :

- Préparation à la conduite d'un entretien
- Difficultés relationnelles hiérarchie / collègues
- Aide à l'organisation de ses activités
- Aide à la prise de décision
- Regagner confiance en soi / Motivation
- Améliorer ses relations professionnelles
- Prise de parole pour les oraux de concours
- Manque ou perte d'intérêt pour le poste

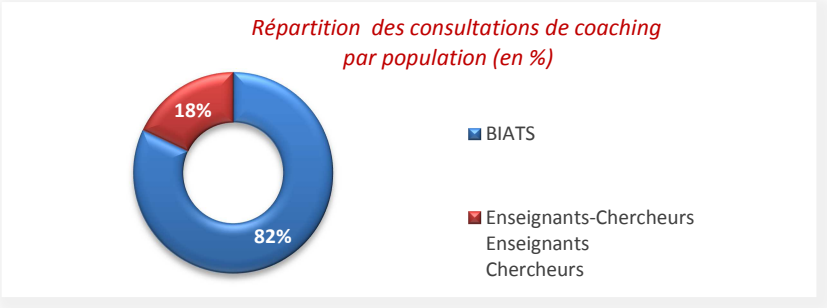
Suite à l'intervention du psychologue du travail au sein d'un service, la coach a animé des ateliers collectifs afin de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail de l'équipe.

Au cours de l'année 2017, la coach du service QVT a rencontré **50 personnels** dont **40 femmes** et **10 hommes**.

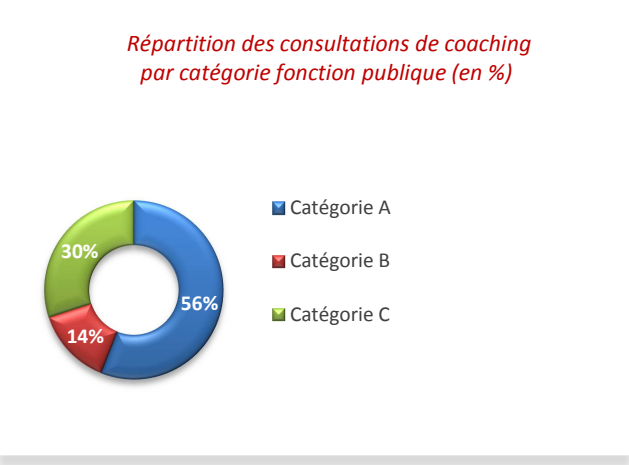
Parmi ces personnes,

- 1 a été reçue 1 fois
- 39 ont été reçues entre 2 et 4 fois
- 10 ont été reçues plus de 4 fois

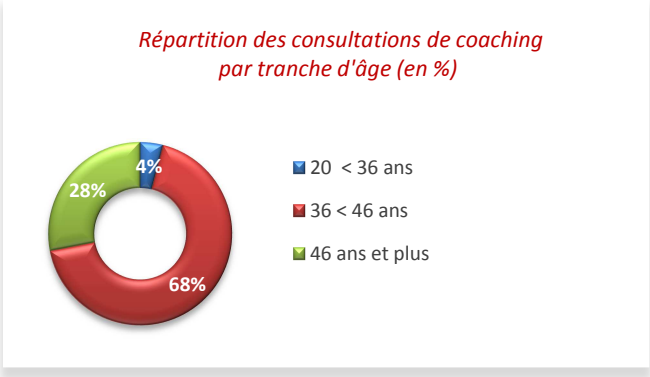
Répartition des consultations - Coaching - par catégorie de personnels	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
BIATS	41	32	9
Enseignants-Chercheurs Enseignants Chercheurs	9	8	1
Total	50	40	10



Répartition des consultations - Coaching - par catégorie fonction publique	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Catégorie A	28	24	4
Catégorie B	7	6	1
Catégorie C	15	10	5
Total	50	40	10



Répartition des consultations - Coaching - par tranche d'âge	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
20 < 36 ans	2	1	1
36 < 46 ans	34	29	5
46 ans et plus	14	10	4
Total	50	40	10



Répartition des consultations - Coaching - par statut	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Titulaire	40	20	20
Contractuel	10	7	3
Total	50	27	23

Répartition des consultations - Coaching - par motif	Nombre de consultations
Préparation à la conduite d'un entretien	17
Difficultés relationnelles hiérarchie / collègues	12
Aide à l'organisation de ses activités	6
Aide à la prise de décision	5
Regagner confiance en soi / Motivation	4
Améliorer ses relations professionnelles	3
Prise de parole pour les oraux de concours	2
Manque ou perte d'intérêt pour le poste	1
Total	50

Répartition des consultations - Coaching - par origine de l'orientation	Nombre de consultations
Démarche personnelle	44
Organisations syndicales	2
Service de Médecine préventive	1
Vice-Présidente déléguée "Responsabilité sociale de l'université" - Référente égalité Femmes/Hommes	3
Total	50

3. Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité

La prévention des discriminations et la promotion de la diversité sont au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique. L'université de Montpellier s'engage ainsi notamment en faveur de l'égalité femmes/hommes, contre les discriminations liées au handicap, contre le racisme et l'antisémitisme, contre les discriminations liées à l'orientation et l'identité sexuelle.

Chaque année le service QVT pilote trois actions phares :

- **Le mois des Femmes**
- **La semaine de lutte contre l'Homophobie**
- **La semaine de la Qualité de Vie au Travail**

Au cours du « ***Mois des femmes 2017*** », plusieurs manifestations se sont déroulées sur les différents sites de l'université autour de deux axes :

- **Axe social et qualité de vie au travail** avec une rencontre-débat sur l'IVG animée par Gaëlle de Decker, psychologue-psychanalyste, et en présence d'Anne-Cécile Sicard, médecin chargée de prévention de l'UM, des rencontres avec des professionnels du coaching, du conseil en parcours professionnel et des ateliers de découvertes pour développer le bien-être.
- **Axe formation et culture** avec une conférence sur « les différences cognitives entre les sexes et stéréotypes de genre par le Dr Franck Ramus, une rencontre-débat avec Johanna Luyssen, auteure de « Les 30 féministes que personne n'a vus venir », un atelier « Corporate » pour les doctorantes qui envisagent une carrière dans le privé avec l'association Femmes & Sciences…

Dans le cadre de la **semaine de lutte contre l'homophobie** (27 novembre au 1er décembre 2017), en lien avec des associations partenaires, diverses actions sociales, culturelles et sportives ont été organisées telles que la projection du film « 120 battements par minute » suivi d'un débat avec Emmanuelle Cosse, présidente d'Act Up de 1999 à 2001, l'organisation d'un atelier-débat « Faire vivre la diversité à l'université » animée par l'Autre Cercle.

Enfin, au cours de la **semaine de la Qualité de Vie au Travail**, une conférences-débat, « La qualité de vie au travail, justement parlons-en ! » a été animée par Anne Loubes, professeure des universités, directrice de l'IAE, et Nathalie Commeiras, professeure des universités, responsable de l'équipe de recherche Ressources Humaines/MRM.

6.4 Personnels en situation de handicap

Le **service Handiversité de la Direction de la Vie des Campus (DVC**) accompagne les personnels dans leur parcours professionnel et les étudiants dans leur parcours d'études.

En étroite collaboration avec le Service commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé et la Direction des Ressources Humaines, le service Handiversité met en œuvre la politique du handicap de l'établissement en s'appuyant sur le **Schéma Directeur Handicap (SDH)** pluriannuel adopté par le Conseil d'Administration le 20 juin 2016. Ce schéma directeur handicap se décline en **4 axes** et **73 actions** pour favoriser l'inclusion des personnels et des étudiants en situation de handicap.

Principaux axes de la politique handicap de l'Université de Montpellier en faveur des personnels :

1. *Favoriser l'emploi par une politique de recrutement*

- Recrutement par la voie contractuelle, en lien avec les structures d'emploi spécialisées (décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique).
- Recrutement de personnels en CDD permettant de constituer un vivier de personnes susceptibles d'être recrutées par la voie contractuelle.
- Contrats doctoraux handicap financés par le ministère et sur les ressources propres de l'établissement.

En 2017, **201 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)** ont été recensés, soit une augmentation de 29 personnes par rapport à l'année 2016.

Répartition des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par catégorie fonction publique, par corps et par genre

(en personnes physiques)

Personnels BIATS																	
Catégorie A										Catégorie B				Catégorie C			
IGR		IGE		ASI		APAE		AAE		TECH		SAENES		ATRF		ADJAENES	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
1	1	2	3	2	2	1		3		7	9	2	1	26	32	20	5
2		5		4		1		3		16		3		58		25	

15	19	83
117		

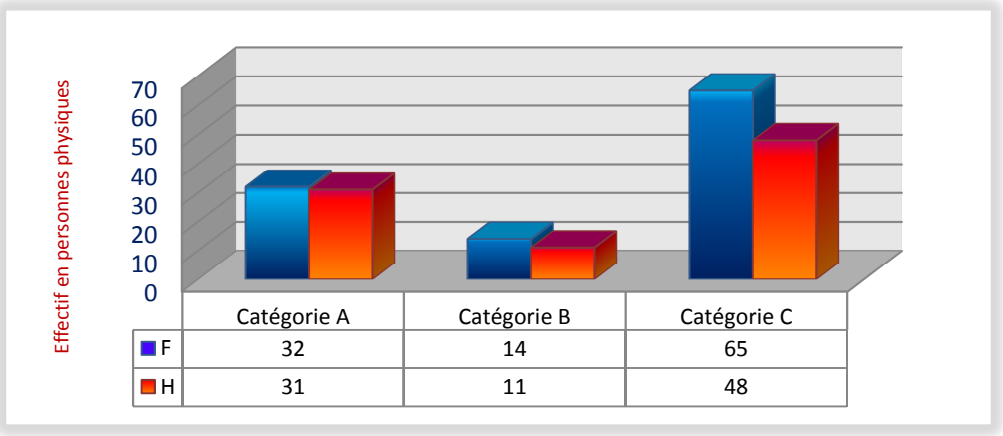
Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants									
Catégorie A									
PUPH		PU		MCF		Enseignants 2nd degré		Enseignants 1er degré	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	2		1	7	8	4	3	2	
2		1		15		7		2	

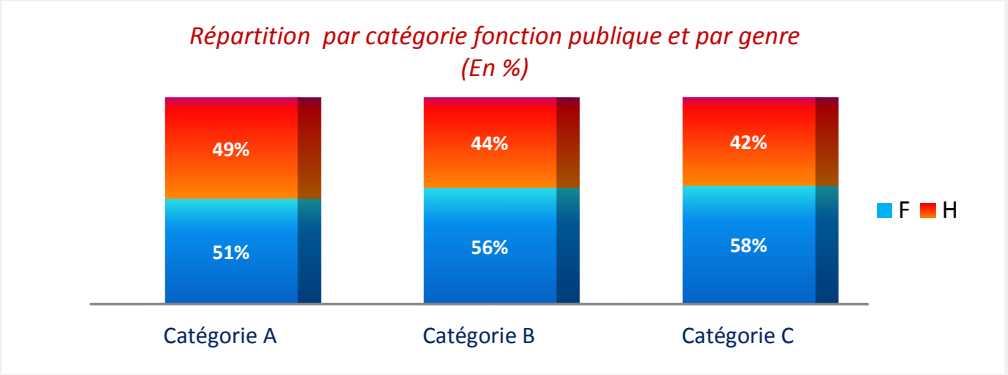
27

Personnels Contractuels					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
F	H	F	H	F	H
10	11	5	1	19	11
21		6		30	

57

Répartition globale des personnels BOE par catégorie fonction publique, par genre et par tranche d'âge





Effectif BOE par tranche d'âge				
Tranche d'âge	**Femme**	**Homme**	**Total**	**Total en %**
Moins de 25 ans	2	1	3	1%
De 25 à 39 ans	32	26	58	29%
De 40 à 55 ans	51	44	95	47%
Plus de 55 ans	26	19	45	22%
Total	111	90	**201**	100%

Sur un effectif global de **201** bénéficiaires de l'obligation d'emploi, **55% sont des femmes.**

La **tranche d'âge** la plus représentée est celle des **40 à 55 ans** avec 47% de l'effectif global BOE.

Le **taux d'emploi direct**[89] des personnels en situation de handicap a augmenté de 13,05% entre 2016 et 2017 (soit +0.44 point) :

	2015	**2016**	**2017**
Taux d'emploi direct	3,31%	3,37%	3,81%

[89] ***Taux d'emploi direct*** *: correspond au ratio des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sur l'effectif total au 1er janvier de l''année écoulée. Il est à mettre au regard du taux légal d'emploi de 6%.*

2. Favoriser le maintien dans l'emploi

Le bureau de suivi des personnels en situation de handicap informe les agents de leurs droits et les accompagne si nécessaire dans la constitution de leur dossier de demande de reconnaissance de leur situation de handicap.

Il met en œuvre les aménagements de poste de travail permettant d'assurer la compensation du handicap, et par conséquent le maintien dans l'emploi, en collaboration avec le Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS).

Une **plaquette d'information** ***« Déclarer son handicap »*** permet d'informer l'ensemble de la communauté universitaire sur les dispositions et les actions existantes en faveur des personnels en situation de handicap.

Les aménagements mis en œuvre :

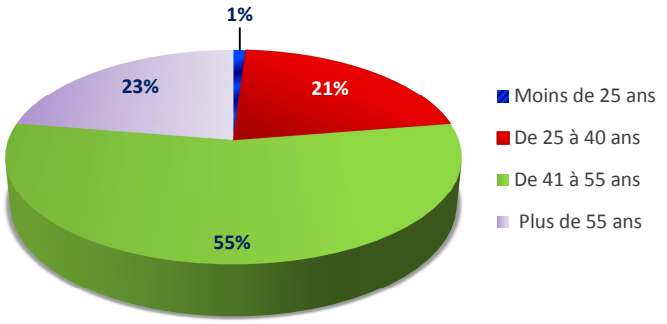
- **Aides techniques :** matériels et mobiliers adaptés aux différents types de handicap (fauteuils ergonomiques, logiciels adaptés, prothèses auditives, amplificateurs téléphoniques….)
- **Aides humaines :** assistant de vie professionnelle, interprète en langues des signes…
- **Aménagements d'horaires de travail**
- **Dispositifs de télétravail** mis en place spécifiquement pour les agents en situation de handicap.

Au 31/12/2017, **98 personnels** en situation de handicap bénéficient d'un **aménagement de poste**, une même personne pouvant bénéficier de plusieurs types d'aménagements.

Répartition des agents bénéficiant d'aménagements de poste par genre et tranches d'âge

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total
Moins de 25 ans		1	1
De 25 à 40 ans	12	9	21
De 41 à 55 ans	30	24	54
Plus de 55 ans	12	10	22
Total	**54**	**44**	**98**

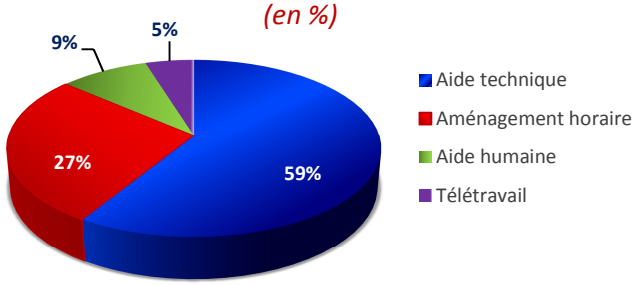
Répartition des personnels en situation de handicap ayant bénéficié d'un aménagement de poste (en %)



Répartition des aménagements de poste par type

Type d'aménagement	Nombre
Aide technique	73
Aménagement horaire	34
Aide humaine	11
Télétravail	6
Total	**124**

Répartition des types d'aménagement de poste (en %)



Les aides techniques représentent les aménagements de postes les plus fréquents.

3. Favoriser l'inclusion

L'inclusion dans l'emploi est une condition nécessaire pour que toutes les personnes en situation de handicap puissent travailler sereinement.

Pour favoriser cette inclusion, le service Handiversité travaille en transversalité avec toutes les structures administratives, pédagogiques et de recherche de l'établissement, mais également avec des partenaires extérieurs nationaux et régionaux : le Handi-Pacte, le FIPHFP[90]…

Des actions de sensibilisation sont menées tout au long de l'année, notamment auprès des personnels d'encadrement et des équipes de travail.

Le service Handiversité accompagne des personnels qui ont un projet de reconversion ou de mutation en collaboration avec les conseillers en parcours professionnel et le psychologue du travail.

Par ailleurs, pour favoriser et participer à la sensibilisation de l'ensemble de la communauté universitaire, une attention spécifique est portée sur l'accessibilité sous toutes ses formes, à l'occasion des manifestations organisées par la Direction de la Vie des Campus.

Cela se traduit en proposant par exemple des spectacles en audio-description dans le cadre du parcours ***« culture responsable »*** organisé par le service Art & Culture, en associant au « bar des sciences » un interprétariat en Langue des Signes Française sur deux séances et en organisant des ateliers d'initiation au braille et à la Langue des Signes Françaises (LSF).

Le 13 novembre 2017, dans le cadre de la semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap et en introduction au premier bilan d'étape du schéma directeur handicap, une conférence d'Isabelle Laffont, professeure à l'UM, intitulée « Quelle recherche sur le handicap en 2017 », a été proposée à l'ensemble de la communauté universitaire.

[90] ***FIPHFP*** *Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.*

6.5 L'hygiène et la sécurité

La **Direction Hygiène et Sécurité (DHS)** de l'Université de Montpellier conseille et assiste le Président et la gouvernance de l'établissement pour la mise en œuvre de la réglementation en matière d'hygiène de santé et de sécurité au travail, de protection de l'environnement et de sécurité contre l'incendie.

La DHS propose, coordonne et met en œuvre les mesures nécessaires pour assurer l'hygiène et la sécurité des personnels et des étudiants de l'établissement. Elle assiste et conseille la direction de l'établissement dans la définition de ses actions et assure une veille permanente sur les questions d'hygiène et de sécurité.

Le directeur de la Direction Hygiène et Sécurité est également le Conseiller de Prévention pour l'Université de Montpellier.

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositifs à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité, pour améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail.

Missions et moyens

La Direction Hygiène et Sécurité a pour mission de :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents.
- Animer le réseau des assistants de prévention et les accompagner dans leur démarche d'évaluation des risques.
- Coordonner les évaluations et les analyses des risques.
- Élaborer le rapport et le programme annuel de prévention.
- Coordonner la radioprotection à l'échelle de l'établissement.
- Accompagner les grands projets de construction, de rénovation et de mise en conformité du Patrimoine immobilier.
- Assurer les relations avec les services d'inspection et de contrôle et les organismes partenaires
- Participer à la mise en place et piloter des formations de prévention et de secours
- Suivre la conformité réglementaire des bâtiments et des équipements
- Piloter les contrôles réglementaires (commissions de sécurité, inspection vétérinaire...)
- Suivre et gérer l'ensemble des consignes et procédures applicables aux activités des sites (plans d'évacuation, plans d'intervention, consignes d'alerte des secours…)

Les assistants de prévention (AP) et les Référents Santé Sécurité au Travail (RSST) [91]

- Les **Assistants de prévention (AP)** sont chargés d'assister et de conseiller le chef de service auprès duquel ils sont placés, dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail.
  Ils constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention de l'Université de Montpellier. Leurs rôles et leurs missions sont fixés par Décret[92].

- Les **Référents Santé Sécurité au Travail (RSST)** ont pour mission de conseiller la Direction, la composante ou la structure à laquelle ils sont rattachés et de coordonner les actions communes, en matière d'hygiène et de sécurité, des assistants de prévention implantés sur son secteur.

Un recensement des assistants de prévention a été réalisé par la Direction Hygiène et Sécurité et la nomination des Assistants de Prévention pour l'Université de Montpellier a été mise en place.

En 2017, l'Université de Montpellier comptabilise **135 Assistants de Prévention et 44 Assistants de Prévention** qui ne font pas partie de ses personnels (CNRS, INSERM, INRA, IRD…).

En décembre 2017, **33 agents ont bénéficié de la formation initiale d'Assistant de prévention** assurée par la Direction Hygiène et Sécurité.

Répartition des assistants de prévention/Référents santé sécurité par catégorie de personnels, par catégorie fonction publique et par genre

Assistants de prévention - Personnels de l'Université de Montpellier					
Catégorie de personnels	Genre	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
BIATS	Homme	11	30	39	80
	Femme	9	22	18	49
Enseignants-chercheurs Enseignants	Homme	3			3
	Femme	3			3
Total		26	52	57	**135**

[91] *Lors du CHSCT du 23 novembre 2015, l'appellation des Assistants de prévention référents a été renommée* ***Référents en santé et Sécurité au Travail (RSST).***

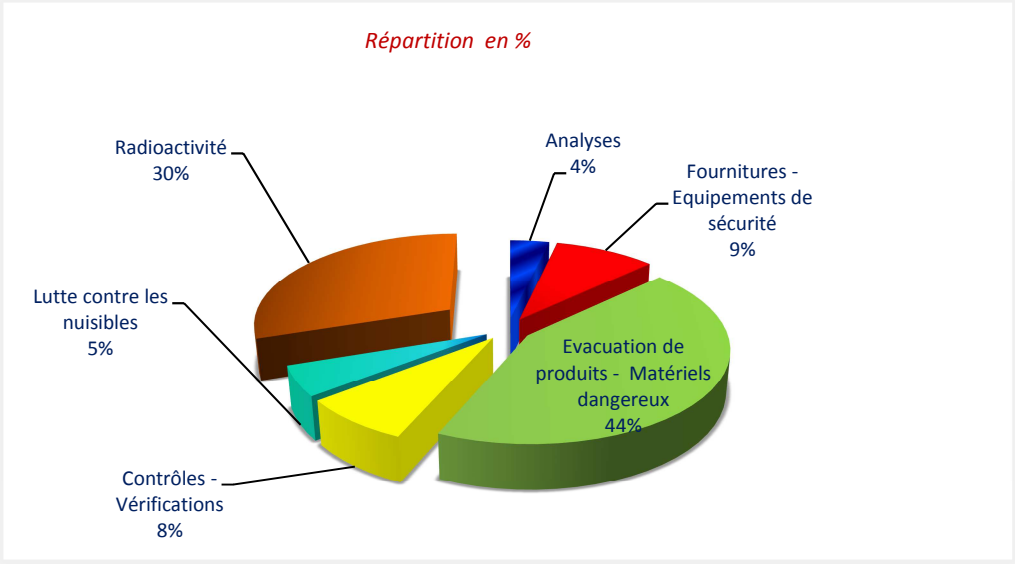
[92] *Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.*

Les dépenses de la DHS en matière de sécurité

En 2017, les dépenses de sécurité engagées par la Direction Hygiène et Sécurité de l'Université de Montpellier s'élèvent à **290 882€.**

Répartition des dépenses de sécurité engagées par la DHS

Nature de la dépense	Montant
Analyses	10 576 €
Fournitures - Equipements de sécurité	27 344 €
Evacuation de produits - Matériels dangereux	126 642 €
Contrôles - Vérifications	23 145 €
Lutte contre les nuisibles	15 374 €
Radioactivité	87 800 €
Total	**290 882 €**



Bilan des actions menées en 2017

La Direction Hygiène et Sécurité assure un suivi et réalise des **analyses d'accidents et d'incidents** survenus sur le lieu de travail afin d'appréhender l'origine de l'événement et de prendre des mesures palliatives et préventives.

Elle effectue également des **visites de sécurité** au sein des services et des laboratoires en vue de prévenir les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail.

Analyses réalisées

Au cours de l'année 2017, la DHS a réalisé **16 analyses** liées aux accidents et incidents :

Type d'événement	Nombre d'enquêtes	Objet	Site d'intervention
Accident	9	Coupure doigt	TRIOLET - UMR 5253 ICGM - Equipe IAM - Bât 15
		Coupure doigt	TRIOLET - UMR 1198 MMDN
		Coupure doigt	TRIOLET - UFR Sciences - Bât 6
		Chute de hauteur de personne	TRIOLET - UFR Sciences - Bât 30
		Chute de hauteur de personne	RICHTER- SCFC – sous- sol - Bât A
		Projection et coupure	UFR PHARMACIE - UMR 5247 IBMM - Bât I
		Inhalation produits chimiques	St PRIEST - UMR 5508 LMGC - Bât 3
		Projection Œil	TRIOLET - UMR 5253 ICGM - Equipe IAM - Bât 17
		Contusion	TRIOLET - DLO - parc à bennes
Incident	7	Infestation Acariens	TRIOLET - UMR 5221 - Bât 13
		Odeur	TRIOLET - UMR 5253 - Bât 15
		Odeur	TRIOLET - UMR 5247 IBMM - Equipe DACAN - Bât 17
		Odeur	TRIOLET - UMR 5243 Géosciences - Bât 22
		Odeur	TRIOLET - UMR 5244 IHPE - Bât 24
		Chute de hauteur de personne	TRIOLET - Agence Comptable - Bât 7
		Mesures atmosphériques	St PRIEST - UMR 5214 IES - Bât 5

Visites et audits effectués sur sites

Les visites effectuées par la DHS au sein des services et des laboratoires en vue de prévenir les risques professionnels sont accompagnées du médecin de prévention.

En 2017, la DHS a mené les audits suivants :

Objet de la visite	Site d'intervention
Mise en place stockage d'azote	TRIOLET - UMR 5554 ISEM - Bât 22
Analyse TMS	TRIOLET - UMR 5243 Géosciences - Atelier - Bât 23
Compatibilité chimique sous sorbonne	TRIOLET - UMR 5554 ISEM - Bât 22
Mesures de Bruit	TRIOLET - UMR 5243 Géosciences – Sous- Sol - Bât 22
	TRIOLET - UFR Sciences - Bât 9
	TRIOLET - UFR Sciences - Bât 30
Mise en place Hélium	TRIOLET - UMR 5253 ICGM - Equipe C2M - Bât 15
Visites Hygiène et Sécurité effectué par la DHS	CENTRE VILLE - Direction des Affaires Générales et Institutionnelles
	TRIOLET - UMR 5253 - ICGM Equipes CMOS, IMNO, AIME, IAM, DAMP et ChV.
	ST PRIEST - UMR 5214 IES - Bât 5
	UFR PHARMACIE - UMR 5247 IBMM- Equipe F9 - Bât E

Exercices d'évacuation

Dans les établissements recevant du public (ERP)[93] et particulièrement ceux de type R[94] des exercices pratiques d'évacuation doivent être organisés. Ils ont pour but de familiariser les personnels et les étudiants avec la tonalité des avertisseurs sonores, la configuration de l'établissement et l'application des consignes en cas d'incendie.

Deux exercices d'évacuations sont réalisés chaque année sur l'ensemble des sites et bâtiments de l'Université de Montpellier.
Un premier exercice doit se dérouler durant le mois qui suit la rentrée des étudiants[95].
À l'Université de Montpellier, le deuxième exercice est réalisé au cours du premier trimestre de l'année civile.

[93] *Les ERP, définis à l'article R123-2 du Code de la construction et de l'habitation, sont des bâtiments dans lesquels des personnes extérieures sont admises.*

[94] *Établissement d'enseignement et de formation ; Internat des établissements de l'enseignement primaire et secondaire ; Centre de vacance et centre de loisirs (sans hébergement)*.

[95] *Arrêté du 13 janvier 2004 portant approbation de dispositions complétant et modifiant le règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements de type R recevant du public. Article R33 du règlement de sécurité contre l'incendie.*

Manifestations exceptionnelles

La DHS coordonne en concertation avec la Direction de la Logistique (DL), les manifestations exceptionnelles sur l'Université de Montpellier (élaboration du dossier GN6 et mise à disposition du personnel SSIAP[96] de l'Université de Montpellier).

Au cours de l'année 2017, la DHS a participé aux manifestations suivantes :

- Cérémonie des Vœux du Président
- Fête des personnels
- Fête de la Science
- Salon de l'Écologie
- Fête de noël
- Semaine de l'environnement

Le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

Le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) de l'Université de Montpellier est composé de **9 membres titulaires** et de **9 membres suppléants**, représentant le personnel et 3 membres de l'administration.

Le CHSCT **s'est réuni 6 fois** durant l'année 2017.

Le CHSCT a recensé **1 droit de retrait**[97] en 2017.

Les représentants du personnel et les membres du CHSCT ont réalisé **3 visites** de laboratoire durant l'année 2017 :

- UMR 1333 Diversité, Génomes et Interactions Microorganismes Insectes – Bâtiment 24 Site Triolet – 28 mars 2017
- UMR 5214 Institut d'Electronique et des Systèmes et Centrale de Technologie en micro nanoélectronique – Bâtiment 5 St Priest - 2 mai 2017
- Nouvelle Faculté de Médecine – 1er décembre 2017

[96] **SSIAP :** *Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes. La présence d'un tel service est rendue obligatoire dans les Établissements Recevant du Public (ERP).*

[97] ***Droit d'alerte et de retrait*** *dont dispose l'agent s'il a connaissance d'un danger grave et imminent l'autorisant à quitter son lieu de travail*

Document unique d'évaluation des risques

L'évaluation des risques professionnels constitue une étape cruciale de la démarche de prévention. Elle consiste à identifier les risques auxquels sont soumis les agents de l'Université, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles.

Il s'agit d'une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans un **document unique.**

Une mise à jour de ce document est obligatoire chaque année. Elle est également obligatoire lorsqu'une modification de l'unité de travail (effectif, locaux) est susceptible de modifier les conditions de travail du personnel.

Cette année, la campagne annuelle de mise à jour du document unique a eu lieu au cours du premier trimestre afin de tenir compte des différentes étapes de validation et de budgétisation.

C'est à partir des remontées des plans d'actions que la Direction Hygiène et Sécurité peut définir et organiser le programme annuel de prévention.

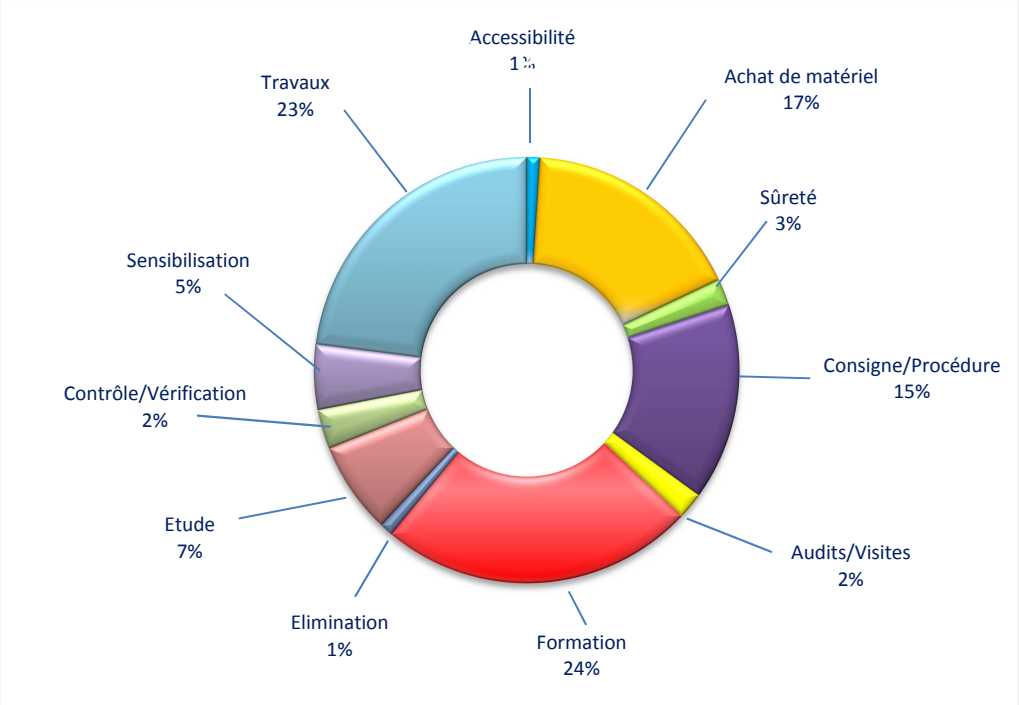
La mise à jour du document unique de l'Université de Montpellier a été réalisée du 13 Janvier 2017 au 24 mars 2017.

L'Université de Montpellier comptabilise **244** unités de travail.

- **80%** des unités de travail ont été mises à jour par les services
- **843** actions émanent de cette évaluation.

L'évaluation des risques est finalisée par la mise en place d'un plan d'actions afin de proposer des améliorations en matière de santé et de sécurité au travail.

Répartition des actions liées à l'évaluation des risques (en %)



Une nouvelle application « EVRP » est en cours de déploiement, suite à la délibération du Conseil d'Administration du 2 octobre 2017.

L'objectif de cette nouvelle application est d'harmoniser l'évaluation des risques pour les UFR, Ecoles et Instituts, les Structures de Recherche, les Directions, Services Centraux et Communs. L'ensemble des acteurs de la prévention seront impliqués dans la démarche d'évaluation des risques à tous les niveaux hiérarchiques : assistants de prévention, Responsable d'équipe et Directeurs.

Une équipe Projet et un groupe de travail, coordonnés par le service santé au travail, ont été mis en place, associant notamment des représentants des composantes, des structures de recherche, du CHSCT, des assistants de prévention et des Directions.

Durant le premier trimestre 2018, des formations à l'outil seront déployées afin que tous les utilisateurs, et notamment les assistants de prévention puissent être formés au nouveau logiciel.

L'objectif est de réaliser la future campagne d'évaluation annuelle des risques avec ce nouvel outil et de réaliser le programme de prévention annuel 2018 de l'Université de Montpellier.

Visites de la Commission de sécurité

Un contrôle des établissements recevant du public (ERP)[98] est effectué périodiquement, selon la catégorie de l'établissement, par la Commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité.

Ces visites ont pour but de vérifier le respect des règles et des obligations en matière de prévention incendie des exploitants, l'entretien des différentes installations techniques et moyens de secours et de déterminer les éventuels aménagements et améliorations nécessaires pour garantir la sécurité du public.

La Commission consultative départementale émet ensuite un avis favorable ou défavorable à la poursuite de leur exploitation.

En 2017, les bâtiments des sites suivants ont été visités:

- **Site Triolet** Bâtiments 3, 14, 18, 20, 23, 26
- **Site St Priest** Bâtiment 2
- **Site Richter** Bâtiment C, D, E
- **CSU** Bâtiment 4
- **Institut de Botanique**
- **Pôle Chimie Balard Formation**
- **IUT Montpellier** Bâtiments E, K
- **IUT Nîmes** Bâtiments Bloc Central, GEA, GEII, GC, GMP/SGM
- **UFR Education Montpellier** Bâtiment B
- **UFR Education Perpignan**
- **UFR Education Carcassonne**
- **UFR Pharmacie** Bâtiment A, B, C, D, E, F, I, J, P
- **UFR Médecine Montpellier** Nouvelle faculté de Médecine
- **UFR Médecine Nîmes** Bâtiments A, B, C, D, E, le cube
- **UFR Odontologie** Bâtiments A, B, E

L'université de Montpellier comptabilise **89 ERP** avec une moyenne de 15 commissions de sécurité par an.

En 2017, **28** commissions de sécurité ont eu lieu (26 avis favorables et 2 avis défavorables).

[98] *Les ERP, définis à l'article R123-2 du Code de la construction et de l'habitation, sont des bâtiments dans lesquels des personnes extérieures sont admises.*

Exposition aux risques professionnels

	Homme	Femme	TOTAL
Nombre total d'Accidents de service et de travail avec arrêt	13	27	**40**
Nombre total de jours d'arrêt de travail	252	579	**831**
Effectifs (en Personnes Physiques)	2 417	2 425	**4 842**
Indice de fréquence (1)	5.38	11.13	**8.26**
Taux de fréquence (2)	3.35	6.93	**5.14**
Taux de gravité (3)	0.06	0.15	**0.11**

- ***(1) L'indice de fréquence (IF)*** *indique le nombre d'accidents du travail pour 1.000 agents.*
  IF= (Nombre d'accidents de service avec arrêt x 1000) / effectif.

- ***(2) Le taux de fréquence (TF)*** *mesure le degré d'exposition des agents aux risques*
  TF = (Nombre d'accidents de service avec arrêt x 1.000.000) / (durée annuelle travail x effectif).

- ***(3) Le taux de gravité (TG)*** *vise à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail pour 1000 heures travaillées.*
  *TG= (Nombre de jours d'arrêt de travail x 1000) / (durée annuelle travail * effectif).*

Au cours de l'année 2017, aucun décès imputable au service n'a été recensé.

TITRE 7. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

7.1 LES INSTANCES DE L'ETABLISSEMENT 190
7.2 L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 192

Ce chapitre présente les instances de l'établissement et les moyens alloués aux organisations syndicales représentatives dans le cadre de l'exercice du droit syndical.

7.1 Les instances de l'établissement

Répartition des représentants des personnels Titulaires et Suppléants par genre et par instance

	Représentants Titulaires		Représentants Suppléants	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Comité Technique **(CT)**	8	2	5	5
Commission Paritaire d'Établissement **(CPE)**	13	13	16	10
Commission Consultative Paritaire des Agents non titulaires **(CCPANT)**	-	-	-	-
Commission Consultative Paritaire des Doctorants Contractuels **(CCPDC)**	3	0	0	3
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail **(CHSCT)**	7	2	6	3

Nombre de séances des instances de l'établissement tenues en 2017

	Nombre de séances - 2017	
	Plénières	Restreintes
Conseil d'Administration **(CA)**	10	6
Conseil Académique **(CAC)**	9	11
Comité Technique **(CT)**	13	-

	Nombre de séances - 2017		
	En Formation Restreinte Groupe 1 **(1)**	En Formation Restreinte Groupe 2 **(2)**	En Formation Plénière
Commission Paritaire d'Établissement **(CPE)**	5	4	1

- ***(1) Groupe 1** : concerne les corps de l' ITRF et des personnels de santé*
- ***(2) Groupe 2** : concerne les corps de l' AENES*

Au cours de l'année 2017,

- Le Comité Technique (CT) n'a pas fait l'objet de reconvocation.
- Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) a tenu 6 réunions.
- La Commission Consultative Paritaire des Agents non titulaires (CCPANT) et la Commission Consultative Paritaire des Doctorants Contractuels (CCPDC) n'ont tenu aucune réunion.

7.2 L'exercice du droit syndical

Nombre de personnels BIATS bénéficiaires de décharges syndicales nationales au titre de l'année universitaire 2017/2018

Organisation syndicale	Personnels BIATS	Total Taux de décharge d'activité de service
SNPTES	4	180 %
CGT	3	106 %
SUD Éducation	1	50 %
UNSA-ITRF-Bio	1	91 %

Nombre de personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants bénéficiaires de décharges syndicales nationales au titre de l'année universitaire 2017/2018

Organisation syndicale	Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants	Total Taux de décharge d'activité de service
FSU	7	59,90 %
SNPTES	1	9,90 %

Locaux mis à la disposition des organisations syndicales

Site	Bâtiment	Niveau	Index	Surface (en m2)	Organisation syndicale
Triolet	12	RdC	01/12/0/06.0	35,10	CGT
Triolet	12	RdC	01/12/0/02.0	34,95	SNPTES / SNESUP-FSU Sciences
Triolet	12	RdC	01/12/0/10.0	34,20	SUD Éducation/ SUD Recherche
Triolet	12	RdC	01/12/0/01.1	31,96	UNSA-ITRF-BIO
Triolet	12	RdC	01/12/0/01.2	31,49	Sgen CFDT
Centre-ville	Institut de Biologie	4	40/02/05/99.0	26,98	UNSA-ITRF-BIO
Centre-ville	Institut de Biologie	4	40/02/05/97.0	24,18	SNPTES
Centre-ville	Institut de Biologie	4	40/02/05/129.0	24,17	CGT
Surface totale des locaux en m²				**243,03**	

TITRE 8. L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

8.1 BUDGET **194**
8.2 L'ACTION SOCIALE **195**
8.3 LES ACTIVITES CULTURELLES, SPORTIVES ET DE LOISIRS **201**

Ce chapitre présente le budget dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs.
Il décline les différentes mesures d'action sociale déployées au sein de l'université de Montpellier et le bilan détaillé des dépenses engagées en 2017 en faveur des personnels.
Enfin, il présente les activités culturelles organisées par le service Art & Culture de la Direction Vie des Campus (DVC) et la Direction de la Culture Scientifique et Patrimoine Historique (DCSPH) ainsi que les activités sportives proposées par le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS), accessibles gratuitement à tous les personnels.

8.1 Budget

En 2017, le **budget total**[99] dédié à **l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs** des personnels de l'Université s'est élevé à **931.471 €**, soit une **augmentation de 6.4%** par rapport au budget dédié en 2016 (875.533 €).

La dépense consacrée à **l'action sociale** représente près de **77% du budget total**.

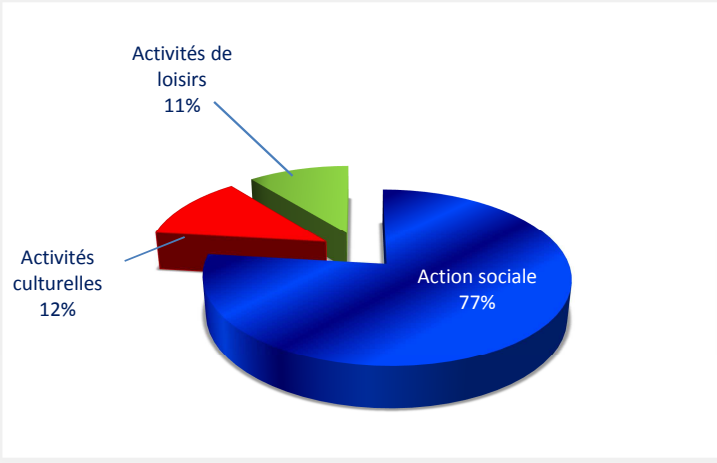
Une subvention de l'établissement a été allouée à l'Association[100] des Personnels de l'Université de Montpellier (**APUM**) à hauteur de **78.000 €** pour participer au financement des activités culturelles, de loisirs et sportives qu'elle organise ainsi que pour le fonctionnement du centre de loisirs éducatifs (CL).

Répartition du budget 2017 dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs

Budget 2017	
Action sociale(1)	715 722 €
Activités culturelles (2)	115 290 €
Activités de loisirs	100 459 €
Total	**931 471 €**

- ***(1)** Hors prestation aide aux concours*
- ***(2)** Dont subventions : 41 990 € (DRAC Occitanie[101] , partenariat Universciences et Fête de la Science)*

Répartition du budget (en %)



[99] *Budget total hors coût chargé de la masse salariale des agents affectés pour tout ou partie de leur temps de travail à l'action sociale, culturelle.*
[100] *Association régie par la loi du 1er juillet 1901.*
[101] ***DRAC Occitanie** : Direction Régionale des Affaires Culturelles de la région Occitanie.*

8.2 L'action sociale

L'action sociale mise en œuvre au sein de l'Université de Montpellier est gérée par le **Service d'Action Sociale et de Loisirs (SASL)** de la Direction Vie des Campus.

Les missions du SASL

Le service d'action sociale et de loisirs (SASL) est chargé de :

- **Mettre en œuvre la politique d'action sociale de l'établissement** en faveur de ses personnels au titre de sa responsabilité sociale (RSU)**,** en instruisant notamment les dossiers de prestations interministérielles (PIM) ainsi que ceux de l'action sociale à l'initiative de l'Université de Montpellier (ASIUM),

- **Participer à l'amélioration de la qualité** et des conditions de vie des personnels et de leur famille, notamment dans le domaine de la restauration en permettant aux agents de déjeuner dans des établissements proches de leur lieu de travail, à des tarifs subventionnés.
  Par ailleurs, deux assistantes sociales accompagnent et orientent les agents qui les sollicitent, quelle que soit la nature des difficultés rencontrées, qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel (santé, logement, accès aux droits, famille, financier, surendettement..). Elles peuvent être amenées à proposer des aides financières exceptionnelles pour permettre aux agents de surmonter des difficultés financières imprévisibles compromettant gravement leur environnement matériel ainsi que celui de leur famille. Ces aides, remboursables ou non, sont attribuées sur proposition de la commission sociale, après que tous les dispositifs sociaux de droit commun ont été épuisés.

- **Favoriser les liens sociaux** au travers d'événements fédérateurs et conviviaux (arbre de Noël, cérémonie en l'honneur des retraités, participation à la fête des personnels….)

Le bilan de l'action sociale en 2017

- **Les dépenses** dédiées à l'**aide à la restauration** (375.822 €) **ont augmenté de 7 %** par rapport à l'année précédente. Cela s'explique par l'augmentation du nombre de repas subventionnés avec notamment l'élargissement à compter du 1er juin 2017 des subventionnements restauration aux agents de l'UM affectés sur certains sites délocalisés ainsi qu'aux personnels travaillant sur le site de l'Institut du Cancer de Montpellier (ICM). Pour ce faire, de nouveaux partenariats ont été conclus avec les restaurants administratifs et inter-administratifs de Carcassonne, Mende, du CHU de Nîmes et de l'ICM.

  L'aide à la restauration représente le poste de dépense le plus important du SASL soit près de **53% du budget global** dédié à l'action sociale des personnels en 2017.

- Une **nouvelle prestation à caractère social** a été créée dans le cadre de l'action sociale individuelle à l'initiative de l'Université. D'un montant forfaitaire de 60 €, cette prestation vise à apporter une aide complémentaire aux personnels de l'Université de Montpellier qui passent un deuxième concours de la filière ITRF et/ou AENES, hors académie de Montpellier, et qui engagent à ce titre des frais de transport.

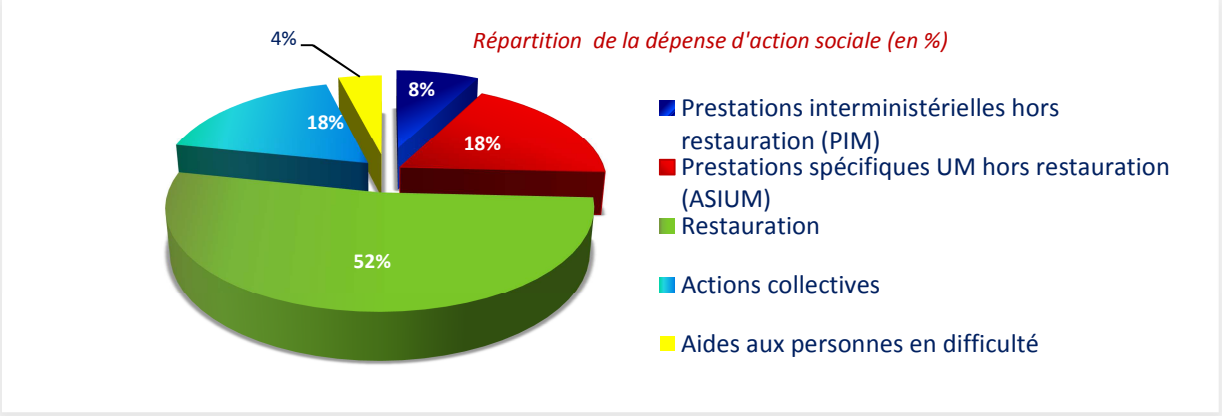
- En 2017, 40 personnes ont bénéficié des aides spécifiques en faveur des personnels en situation de handicap reconnus et déclarés auprès de l'établissement, initiées en 2016 dans le cadre du **Schéma Directeur Handicap (SDH)**[102], soit plus du double par rapport à l'année 2016.

- Parmi les actions mises en œuvre au titre de **l'action sociale collective**, le SASL prend en charge et assure l'organisation de la cérémonie des départs à la retraite (75 agents concernés en 2017) et de la fête de Noël qui a réuni plus de **2 000 enfants** et parents.

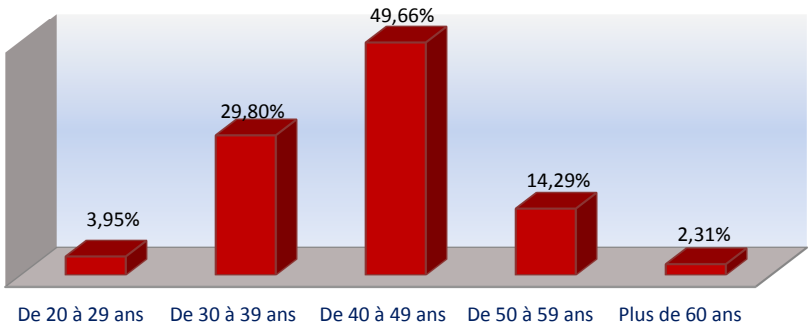
[102] *Schéma Directeur Handicap (SDH) mis en œuvre dans le cadre de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (ESR) et de la charte Université-handicap (Handi-U) du 4 mai 2012.*

Les dépenses d'action sociale en 2017

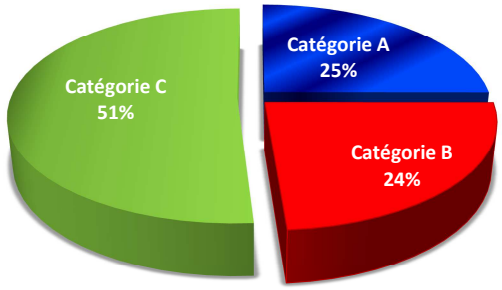
Prestation sociale	Poste de dépense	Montant	Nombre de bénéficiaires ou de dossiers
Prestations interministérielles hors restauration (PIM)		**54 944 €**	**145**
	APEH (enfants handicapés - de 20 ans)	47 293 €	28
	Séjours d'enfants (cadre éducatif)	528 €	9
	Séjours d'enfants (centres loisirs sans hébergement)	3 434 €	77
	Séjours d'enfants (colonies)	3 511 €	29
	Séjours d'enfants (linguistiques)	89 €	1
	Séjours d'enfants (maisons familiales et gîtes)	89 €	1
Prestations spécifiques UM hors restauration (ASIUM)		**129 460 €**	**3 580**
	Accueil périscolaire	3 617 €	66
	Aide au BAFA	515 €	3
	Aide aux activités sportives culturelles - Agents	6 915 €	215
	Aide aux activités sportives et culturelles - Agents en situation de handicap	675 €	15
	Aide aux activités sportives culturelles - Enfants	5 796 €	133
	Aide aux parents d'enfants lycéens ou étudiants	5 508 €	9
	Séjours familiaux	18 160 €	83
	Soins coûteux	6 829 €	40
	Bons cadeaux de Noël	26 780 €	1 339
	Chèques mariage	4 100 €	41
	Chèques naissance	4 580 €	64
	Chèques rentrée scolaire	17 025 €	399
	Bons culture : chèque lecture - chèque spectacle	26 325 €	1 053
	Bons culture pour les agents en situation de handicap	875 €	25
	Subvention abonnements saison sport	1 760 €	95
Restauration		**375 822 €**	
	Subventions repas (PIM + complément ASIUM)	375 822 €	142 049 repas
Actions collectives		**126 893 €**	
	Événementiel (Noël, retraités….) Places en crèche, divers (hot line juridique, équipement repas…)	126 893 €	
Aides aux personnes en difficulté		**28 603 €**	**43**
	Aides financières exceptionnelles	28 603 €	43
	Total	**715 722 €**	**3 768**



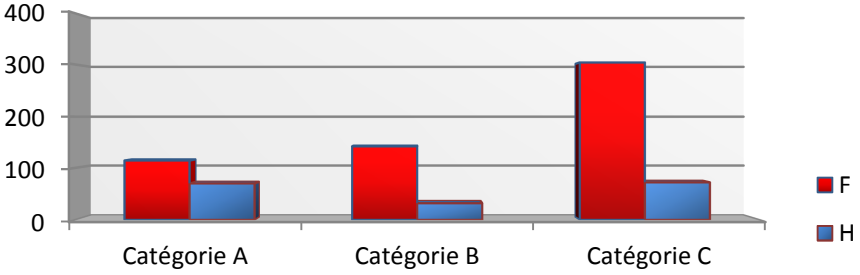
Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par tranche d'âge



Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par catégorie fonction publique(en %)



Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par genre et catégorie fonction publique



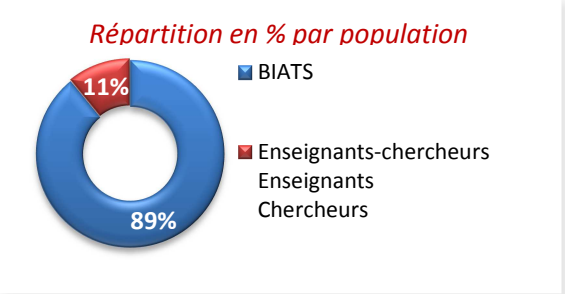
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
F	114	143	304
H	70	32	72

Le bilan des consultations des assistantes sociales en 2017

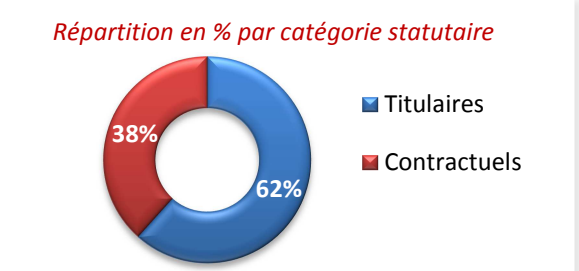
Au cours de l'année 2017, les assistantes sociales ont rencontré **211 personnels** dont **126 femmes** et **85 hommes,** certains agents ont été reçus en entretien à plusieurs reprises.

Au total, les assistantes sociales ont réalisé **406 entretiens**.

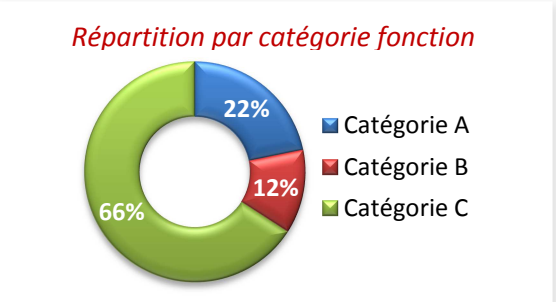
Répartition par population	Nombre d'agents
BIATS	188
Enseignants-chercheurs Enseignants Chercheurs	23
Total	**211**



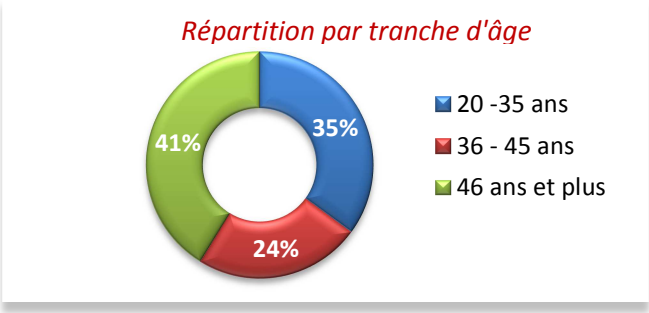
Répartition par catégorie statutaire	Nombre d'agents
Titulaires	130
Contractuels	81
Total	**211**



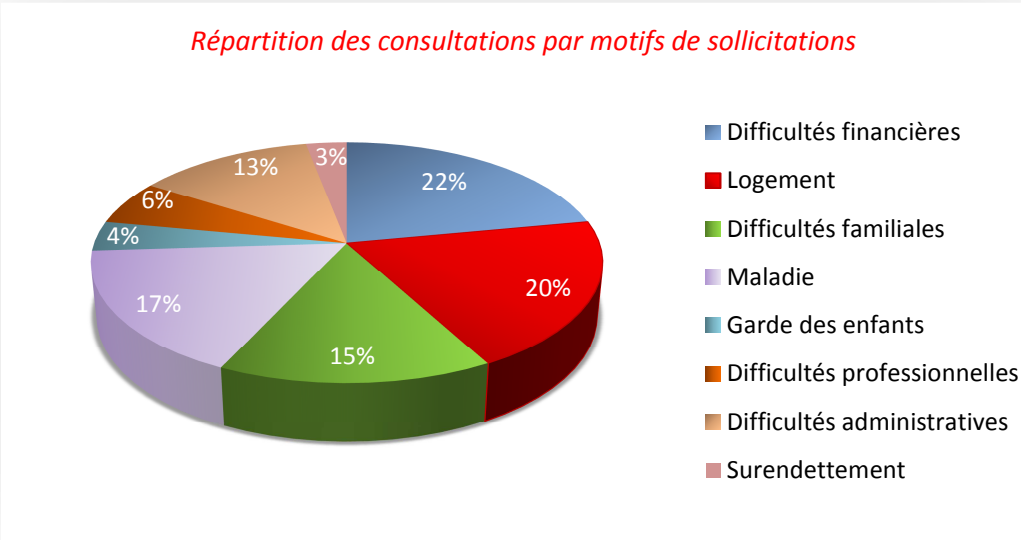
Répartition par catégorie fonction publique	Nombre d'agents
Catégorie A	46
Catégorie B	26
Catégorie C	139
Total	**211**



Répartition par tranche d'âge	Nombre d'agents
20 -35 ans	74
36 - 45 ans	50
46 ans et plus	87
Total	**211**



Répartition des consultations d'assistantes sociales par motifs de sollicitation	En %
Difficultés financières	22%
Problématiques liées au logement	20%
Maladie	17%
Difficultés familiales	15%
Difficultés administratives	13%
Difficultés professionnelles	6%
Garde des enfants	4%
Surendettement	3%
Total	**100%**



8.3 Les activités culturelles, sportives et de loisirs

Les activités culturelles

Les activités culturelles de l'Université de Montpellier sont organisées par :

- **Le service Art & Culture de la Direction Vie des Campus** (DVC)
- **La Direction de la Culture Scientifique et Patrimoine Historique** (DCSPH)

Cette organisation permet de structurer les actions complémentaires de culture artistique, patrimoniale et de culture scientifique afin d'accroître leur visibilité.

Les actions artistiques et culturelles organisées par le service Art & Culture

La mission du service Art & Culture est de proposer des actions qui encouragent et favorisent l'ouverture des personnels et des étudiants au monde de l'art, de la culture et aux différents modes d'expression artistique. Cette mission s'effectue en coordination avec les responsables des différentes structures de l'UM (directions, services, composantes pédagogiques, structures de recherche…)

Le service participe en outre à développer le sentiment d'appartenance à l'Université de Montpellier, à créer du lien social et intergénérationnel. S'adressant aux étudiants et personnels, ses actions contribuent à fédérer l'ensemble de la communauté, à faciliter les échanges et l'ouverture les uns aux autres.

Le **budget 2017** du service Art & culture s'élève à **78 290 €** dont 34 490 € de subventions de la DRAC Occitanie (ateliers et résidence) et 43 800 € de dotations de l'établissement.

Les actions menées en 2017

- **16 ateliers et stages de pratique artistique**
  Danse, dessin botanique, musique assistée par ordinateur, écriture, théâtre ...
- **1 résidence d'artiste sur l'année universitaire**
  Armelle Caron, artiste plasticienne
- **4 expositions et 14 événements sur les campus, ouverts aux personnels :**
  Expositions, restitutions d'ateliers, rencontres, sorties de résidence, *soirée au jardin,* journée des personnels, Mois des femmes, JACES, Journées du 1% artistique…
- **Actions de médiation : culturesponsable**
- **14 partenariats avec des structures et acteurs culturels du territoire**

Ateliers et stages de pratique artistique

Afin d'encourager et de développer les pratiques artistiques amateurs, chaque semestre, le service Art & Culture propose aux personnels et aux étudiants de découvrir et de pratiquer différentes disciplines artistiques très variées : technologies numériques (musique et photo), théâtre, sérigraphie, arts plastiques…

Gratuits, ils sont animés par des professionnels ou artistes reconnus et se déroulent principalement sur les campus de l'Université ou ponctuellement dans les institutions culturelles du territoire.

Limités à un nombre de participants restreints, ces ateliers réguliers hebdomadaires ou stages ponctuels s'adressent aux débutants et aux initiés.

En 2017**, 16 ateliers de pratique artistique** se sont déroulés au sein de l'Université de Montpellier, **337 personnels et étudiants** ont participé aux ateliers et aux stages organisés.

Répartition du nombre d'ateliers, de stages et de participants

Ateliers hebdomadaires et stages	Participants	
	Étudiants	Personnels
16	225	112
Total Participants	**337**	

Afin de répondre à la demande de la communauté universitaire, le service a programmé un atelier de théâtre sur le site de l'IUT de Béziers et a également doublé l'atelier d'initiation de musique assistée par ordinateur sur les sites de Triolet et de Richter.

Il est à noter également un nombre important de personnes inscrites sur liste d'attente sur certains ateliers.

Résidences d'artistes

En partenariat avec la DRAC Occitanie[103], l'Université de Montpellier mène une politique de résidences artistiques qui consiste à accueillir pendant plusieurs mois un artiste, ou une équipe artistique, afin de l'immerger dans l'environnement universitaire et scientifique, dont il va se nourrir pour créer une ou des œuvres.

Les **résidences d'artistes répondent à un double objectif** :

- La réalisation d'une création originale par des artistes
- La sensibilisation de la communauté universitaire à l'expression artistique.

Les résidences d'artistes permettent également de favoriser les points de contact et de croisement entre les champs de l'art et les disciplines enseignées à l'Université de Montpellier en travaillant conjointement avec des enseignants, des enseignants-chercheurs, des personnels BIATS et des étudiants.

Les résidences d'artiste permettent également de sensibiliser les personnes référentes pour les projets culturels futurs et de créer du lien entre les différents sites.

[103] ***DRAC Occitanie*** *: Direction Régionale des Affaires Culturelles de la région Occitanie*

Les résidences d'artistes accueillies en 2017

■ **Armelle Caron,** Artiste plasticienne

Après s'être immergée dans les cours de travaux dirigés et pratiques toute l'année universitaire 2016-2017 afin de s'interroger autour de la thématique « Le graphique à l'Université », Armelle Caron a réalisé différents projets accessibles aux personnels des différents sites de l'UM :

- une fresque murale « Faire le tour de la question » sur un bâtiment du département de mécanique (Faculté des sciences, campus Triolet)

- Une exposition multi-sites « Le temps des questions. Edition limitée (6 tirages en A2) de 10 questions peintes à l'aquarelle : affichage extérieur, dans des bureaux, accrochage sous cadre, (S)pace cosy (campus Triolet), bâtiment administratif (campus Triolet), BU Sciences (campus Triolet), BU Santé (Faculté de pharmacie), BU Richter, bureaux des personnels dans différents services en centre-ville, sur le campus Triolet et sur le site Richter, Maison des étudiants Aimé Schœnig (site Richter), LIRMM…

- Une exposition Looking for the edge à la BU Sciences (campus Triolet) du 12/10/2017 au 15/12/2017. 300 gravures format carte postale, pointe sèche sur tétra pack et système de presse avec machine à pâtes de petite taille
  Les gravures sont reproduites numériquement à l'infini sur le site : http://armellecaron.fr/art/map.html

A l'issue de l'exposition, les gravures ont été disséminées dans les ouvrages des BU Sciences, Pharmacie, Odontologie, Droit - Economie - Gestion - Science politique, Médecine (site de Nîmes).

Expositions et événements sur les campus

Le service Art & culture participe à dynamiser la vie des campus en organisant ou en participant à différents événements de l'établissement.

En 2017, plus de **14 événements culturels** ont été organisés et accessibles aux personnels.

Il est à noter l'impossibilité à évaluer le nombre de participants et de visiteurs à ces événements culturels au motif que les expositions, spectacles, lecture publique et concerts se déroulent dans des lieux de passage.

Les principaux événements organisés par le service Art & Culture

Sous le signe des Femmes, de Maxime Beaufey (Maxcasa)

Reportage photographique et exposition sur bâche, dans le cadre du mois des femmes 2017.

Carte des égalités réelles et idéales d'Hélène Duclos

Création d'une œuvre collective participative brodée, dans le cadre du mois des femmes 2017.

In utile de Maxcasa

Exposition photographique itinérante à la Faculté d'Education de Nîmes, au LIRMM, au palais universitaire des sports Veyrassi (UFR STAPS) et à la BU Richter.

Journées des Arts et de la Culture à l'Université de Montpellier

Journées Européennes du Patrimoine et du 1% artistique 2017

Pour la 34ème édition nationale, la Direction Culture Scientifique et Patrimoine Historique et le service art & culture ont collaboré pour proposer une programmation qui met à l'honneur le patrimoine historique et artistique de l'Université de Montpellier : site internet dédié, visites guidées, ateliers et rencontres.

Par ailleurs, les actions organisées par les associations culturelles étudiantes de l'Université de Montpellier (festival de théâtre, concerts …) sont également ouvertes à tous les personnels.

Actions de médiation

De nombreuses sorties sont proposées autour des spectacles en partenariat avec des structures culturelles de création et de diffusion du territoire : visite guidée des coulisses, rencontre avec les artistes, répétitions scéniques et un parcours ***«Culturesponsable»***.

Des **actions accessibles** pour un **public en situation de handicap** sont proposées avec notamment des choix de dates avec audio description disponible.

Culturesponsable

La culture contemporaine est un vecteur privilégié qui permet de s'interroger sur des problématiques sociétales (équité, respect des différences, création de lien social…).

A destination des personnels de l'UM, le service Art & culture a proposé de découvrir **3 spectacles** «culturesponsable» qui font écho à ces interrogations en proposant un volet de 20 invitations par spectacle.

Les 14 partenariats principaux du service Art & Culture

- Opéra Orchestre National Montpellier Languedoc-Roussillon
- Musée Fabre
- Centre Dramatique national Humain trop Humain
- Service culturel du CROUS (Dispositif Yoot)
- Maison de la gravure
- L'École supérieure des beaux-arts de Montpellier Méditerranée Métropole (ESBAMA)
- Festival Tropisme
- Théâtre La Vignette
- Agora-Montpellier Danse
- Illusion et macadam
- La Panacée, centre de culture contemporaine
- Centre Chorégraphique National de Montpellier Languedoc-Roussillon
- Cinéma l'Utopia
- Maison Heidelberg

Les actions de diffusion de la culture scientifique

La **Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique (DCSPH)** met en œuvre des opérations de diffusion des savoirs scientifiques pour le grand public, en collaboration avec de nombreux partenaires, dans le but de rendre la science accessible à tous et d'inciter au dialogue entre le grand public et les scientifiques.

La DCSPH a pour mission :

- La **médiation, l'animation, la diffusion et la vulgarisation des savoirs scientifiques** auprès de différents publics.
- La **conception, le pilotage et le développement** des actions de culture scientifique et technique.
- La **valorisation des métiers scientifiques** auprès des jeunes (Evènementiel et Communication).
- La **formation à la vulgarisation scientifique et muséographie** (étudiants en master, doctorants).
- La **mise en valeur du patrimoine historique** de l'Université de Montpellier par l'organisation d'événements (Journées européennes du Patrimoine, expositions …)
- La **conservation et la restauration** des collections d'objets.
- L'**inventaire des collections et la mise en œuvre de la politique d'archivage** des archives administratives, historiques et scientifiques de l'Université de Montpellier.

En 2017, les actions de diffusion et d'animation de la culture scientifique ont été menées au moyen :

De prêts d'œuvres pour des expositions organisées par des partenaires, ou de l'organisation d'expositions

- Exposition « Oscar Wilde, impertinent absolu » au Petit Palais – Paris
- Exposition « Eurêka Dalí ! », musée d' d'art moderne – Céret
- Exposition « La leçon d'anatomie, 500 ans d'histoire de la médecine » au musée de la Boverie – Liège
- Exposition "A fleur de peau, la fabrique des apparences", Abbaye de Daoulas, Finistère
- Exposition "En vol et en chant", Musée Médard - Lunel

D'animations et de valorisation

- « Objets scientifiques non identifiés » (OSNI), BU Sciences
- Exposition « Prodiges de la nature. Les créations du Dr. Auzoux » (31/01-09-04), Salle Bagouet : exposition conçue en partenariat avec la Ville de Montpellier et la DRAC Occitanie.
- Primavera
- Exposition « A Scientific Encounter : On Interobjectivity », Bâtiment historique, Faculté de médecine : partenariat UM-ESBAMA-Newcastle University
- EDUCAP'CITY, Facultés de Droit et de Médecine
- Rendez-vous aux Jardins
- Soirée au jardin
- Journée européennes du patrimoine
- Journée d'accueil des nouveaux étudiants UM, Jardin des Plantes
- Exposition «L'arbre des savoirs : Encyclopédie, Lumières, d'Alembert et l'évolution des sciences », Bâtiment historique, Faculté de médecine
- Jeudis de l'UM : 7 conférences.

De l'animation de la saison du Bar des sciences

- 7 soirées se sont déroulées de janvier à juin 2017. Elles ont accueilli plus de 400 personnes.

De la formation, d'enseignements et d'encadrement de stagiaires

- Archives : 3 formations de sensibilisation pour directeurs, adjoints et RA, d'initiation pour tout agent, et d'initiation pour les correspondants-archives et référents-archives.
- Interventions dans les Master 2 « Collections et Musées » et « Valorisation/Médiation du patrimoine » de l'UPV
- Cours de muséographie scientifique, M2 Biologie Ecologie, UM / Faculté des Sciences
- Accueil de 2 doctorants dans le cadre des 1/2 missions complémentaires d'enseignement de culture scientifique, dans le cadre du projet « Atome Hôtel »
- Encadrement de 7 stagiaires

De la coordination de l'événement national *« Fête de la science »* à l'échelle départementale et organisation du Village des Sciences à la FDE/Genopolys

- La manifestation à l'échelle départementale a accueilli plus de 4.500 visiteurs.
- Le Village des Sciences (site FDE) a accueilli 750 personnes grand public et 700 scolaires.

Les activités de loisirs

Les activités de loisirs sont gérées, pour partie, par le service d'action sociale et de loisirs de la Direction de la vie des Campus qui assure la vente et le subventionnement de certaines billetteries pour les spectacles et événements.

En 2017, **1 900 cartes** d'adhésion annuelle à OdyCE, d'un coût unitaire de 6 € pris en charge par l'établissement, ont été attribuées sur demande aux personnels de l'université.

Des activités de loisirs sont également organisées par l'Association des Personnels de l'Université de Montpellier (**APUM**)

Cette association[104] à but non lucratif, gérée par des bénévoles et auxquels tous les personnels de l'Université en activité sont membres de droit, assure notamment la gestion du **Centre de loisirs éducatifs (CL)** et **du restaurant administratif Minerve** sur le campus Triolet.

Elle organise des **animations et des ateliers** divers (Zumba, ateliers de peinture …) ainsi que des **sorties** (Week-end ski, Barcelone, Disneyland...) à l'attention du personnel de l'Université de Montpellier.

En 2017, l'APUM a été subventionnée par l'établissement à hauteur de **78 000 €.**

[104] *Association régie par la loi du 1er juillet 1901*

Les activités sportives

Le **Service commun des Activités Physiques et Sportives (SCAPS)** répond aux missions générales des SUAPS sur l'organisation et la promotion des activités physiques et sportives, la formation générale des étudiants et la pratique volontariste des personnels. Il propose aux personnels de l'Université de Montpellier une pratique physique partagée ou non avec les étudiants.

Dans le cadre de ses missions d'accueil et d'information, le SCAPS publie chaque année le **programme des activités sportives** proposées aux personnels et étudiants.

Ce programme est accessible sur le site intranet et intranet de l'Université de Montpellier :

- Site Internet : Rubrique « *Campus / Sport* »
- Site Intranet : Rubrique « *Vie de l'établissement / SUAPS* »

Au cours de l'année universitaire 2017/2018, le SCAPS a proposé plus d'une **quarantaine d'activités physiques et sportives** encadrées par les enseignants du service mais également par des enseignants d'autres universités (activités interuniversitaires) ou par des vacataires.

Structures et installations sportives

Les activités sportives sont réparties sur plusieurs structures et installations sportives du site montpelliérain :

Sites de l'Université de Montpelier			
Richter	Faculté de pharmacie	La Motte Rouge	Palais Universitaire Sportif de Veyrassi
Salle de danse	8 terrains de tennis	6 terrains de tennis	Salle de sport collectif
Salle de musculation	Salle de danse	3 salles de sport collectif	Salle de gymnastique
	Terrain de foot / rugby (1)	Salle de musculation	Salle de musculation
		Dojo	Salle de danse
			Piste d'athlétisme
			Dojo

(1) Mise en service au cours du dernier trimestre 2017

Activités et participation des personnels

Les activités organisées par le SCAPS sont accessibles gratuitement à tous les personnels.

Les **activités sportives** représentent une **volumétrie hebdomadaire de 390 heures** réparties sur les sites de Montpellier, Nîmes et Béziers.

De nombreuses activités sont proposées dans les domaines suivants :

■ **Sports collectifs**	Beach Volley, Basket-ball, Hand-ball, Rugby, Softball/Baseball, Volley-ball, Futsal, Football.
■ **Sports de combat**	Boxe Anglaise, Boxe Française, Judo, Karaté, Taekwondo.
■ **Entretien physique**	Fitness, Footing, Gymnastique, Musculation, Yoga, Step, Haltérophilie.
■ **Danse**	Danse Modern Jazz, Danse Rock'n'roll, Danse Salsa, Zumba, Dance Tahitienne.
■ **Sports nautiques**	Natation, Waterpolo, Aviron
■ **Sport de raquette**	Badminton, Tennis, Tennis de table.
■ **Autres sports**	Athlétisme, Escalade, Golf, VTT, Cyclisme, Ultimate.

Une dizaine d'événements vient compléter durant l'année ces activités : plongée sous-marine, raid VTT, planche à voile, Kit Surf, Canoé, Paddle, Stage en montagne…

Au 31/12/2017, il est recensé 350 personnels inscrits aux activités sportives de l'établissement (130 personnels en 2016).

Journée des personnels de l'Université

Le SCAPS participe à la journée du personnel en proposant des tournois ou des activités libres encadrés par les enseignants sur diverses activités sportives durant la journée.

GLOSSAIRE DES SIGLES

A

AAE	Attaché d'Administration de l'État
AC	Agence Comptable
ADJAENES	Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENESR	Administrateur de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
AES	Administration Économique et Sociale
AHU	Assistant Hospitalo-Universitaire
AMUE	Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements
AP	Assistant de Prévention
APAE	Attaché Principal d'Administration de l'État
APEH	Association d'Aide aux Parents d'Enfants Handicapés
APR	Assistant de Prévention Référent
APUM	Association des Personnels de l'Université de Montpellier
ASI	Assistant Ingénieur
ASIA	Actions Sociales d'Initiative Académique
ASIUM	Action Sociale à l'Initiative de l'Université de Montpellier
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation

B

B3ESTE	Biologie, Écologie, Évolution, Environnement, Sciences de la Terre et de l'Eau
BAFA	Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Éducateurs
BAP	Branche d'Activités Professionnelles
BIATS	Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Social, Santé
BIEP	Bourse Interministérielle de l'Emploi Public
BIU	Bibliothèque Inter Universitaire
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
BU	Bibliothèque Universitaire

C

CAPA	Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat
CAS Pensions	Compte d'Affectation Spéciale « Pensions »
CBS2	Sciences Chimiques et Biologiques pour la Santé
CCPANT	Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels
CCPDC	Consultative Paritaire des Doctorants Contractuels
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEA	Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives
CET	Compte Épargne Temps
CFAENSUP-	Centre de Formation d'Apprentis régional de l'Enseignement Supérieur
CHU	Centre Hospitalier Universitaire
CIRAD	Centre de coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement
CLE	Centre de Loisirs Éducatifs
CNES	Centre National d'Études Spatiales
CNFM	Coordination Nationale pour la Formation à la Microélectronique et nanotechnologies
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
COMUE	Communautés d'Universités et Établissements
CPE	Conseiller Principal d'Éducation
CPE	Commission Paritaire d'Établissement
CREUFOP	Centre Régional Universitaire de Formation Permanente
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CSERD	Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaires

D

DAF	Direction des Affaires Financières
DAFPEN	Délégation Académique à la Formation des Personnels de l'Éducation Nationale
DAGI	Direction des Affaires Générales et Institutionnelles
DCSPH	Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique
DFE	Directions des Formations et des Enseignements
DGS	Directeur Général des Services
DGSA	Directeur Général des Services Adjoint
DHS	Direction Hygiène et Sécurité
DIPA	Direction des Partenariats
DL	Direction de la Logistique
DMF	Direction de la Mission Fusion

DN	Diplôme National
DPI	Direction du Patrimoine Immobilier
DPIL	Direction du Pilotage
DRAC	Direction Régionale des Affaires Culturelles
DRED	Direction de la Recherche et des Écoles Doctorales
DRH	Direction des Ressources Humaines
DRI	Direction des Relation Internationales
DSIN	Direction du Système d'Information et du Numérique
DSP	Droit et Science Politique
DU	Diplôme Universitaire
DVC	Direction de la Vie des Campus

E

EDEG	École Doctorale Économie et Gestion
EDSMH	École Doctorale Sciences du Mouvement Humain
EFS	Établissement Français du Sang
EMA	École des Mines d'Alès
ENAP	École Nationale d'Administration Pénitentiaire
ENSAM	École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers
ENSCM	École Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier
EPA	Établissement Public Administratif
EPCA	Établissement Public à Caractère Administratif
EPHE	École Pratique des Hautes Études
EPIC	Établissement Public à caractère Industriel et Commercial
EPS	Établissement Public de Santé
EPS	Professeur Éducation Physique et Sportive
EPSCP	Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
EPST	Établissements publics à caractère Scientifique et Technologique
ERP	Établissement Recevant du Public
ESENESR	École Supérieure de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ETP	Équivalent Temps Plein
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé

F

FDE	Faculté d'Éducation
FDS	Faculté des Sciences
FP	Fonction Publique

G

GIPA	Garantie Individuel du Pouvoir d'Achat
GAIA	École doctorale Biodiversité, Agriculture, Alimentation, Environnement, Terre, Eau
GP	Gestion et pilotage

H

HEB	Hors Échelle B

I

I2S	Information, Structures, Systèmes
IAE	Institut des Administrations des Entreprises
IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
ICM	Institut du Cancer de Montpellier
ICS	Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
ICS	Indemnité Compensatrice de Sujétion
IDCCET	Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE
IDEFI	Initiatives d'Excellence en Formations Innovantes
IF	Indice de Fréquence
IFREMER	Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la Mer
IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
IGE	Ingénieur d'Études
IGR	Ingénieur de Recherche
INED	Institut National d'Études Démographiques
INRA	Institut National de la Recherche Agronomique
INRAP	Institut National de Recherches Archéologiques Préventives
INRIA	Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique
INSERM	Institut National de la Santé Et de la Recherche Médicale
IPAG	Institut de Préparation à l'Administration Générale
IPC	Indice des Prix à la Consommation
IRD	Institut de Recherche pour le Développement
IRSS	Institut de Recherche en Sciences de la Santé
IRSTEA	Institut National de Recherche en Sciences et Technologies pour l'Environnement et l'Agriculture
ISEM	Institut des Sciences de l'Entreprise et du Management

ITA	Ingénieur, Technicien, Administratif
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et Formation
IUT	Institut Universitaire de Technologie
IVF	In Vitro Fertilisation

L

LABEX	Laboratoire d'Excellence
LRMP	Languedoc Roussillon Midi Pyrénées
LRU	Libertés et Responsabilités des Universités (Loi dit LRU)

M

MCF	Maître de Conférences
MCU-PH	Maître de Conférences des Universités –Praticien Hospitalier
MIPS	Mathématiques, Informatique, Physique et Systèmes

N

NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire

P

PACTE	Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'État
PCA	Prime de Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PFI	Prime de Fonction Informatique
PFR	Prime de Fonctions et Résultats
PIAC	Prime d'Investissement des Agents Contractuels
PICS	Prime d'Intéressement Collectif de Service
PIM	Prestations Interministérielles
PLP	Professeur de Lycée Professionnel
PLPR	Patrimoine, logistique, prévention et restauration
PP	Personne Physique
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique

PR	Professeur
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PREPS	Professeur d'Éducation Physique et Sportive
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRP	Prime de Responsabilités Pédagogiques
PSOP	Paiement Sans Ordonnancement Préalable
PTB	Prime de Technicité de personnels Bibliothécaires
PU	Professeur des Universités
PUPH	Professeur des Universités, Praticien Hospitalier

Q

QVT	Qualité de Vie au Travail

R

RAFP	Retraite Additionnelle de la Fonction Publique
RPS	Risques Psychosociaux
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSST	Référent en Santé et Sécurité au Travail
RSU	Responsabilité Sociale et Sociétale de l'Université

S

SAENES	Secrétaires Administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SASL	Service d'Action Sociale et de Loisirs
SCD	Service Commun de Documentation
SCMPPS	Service Commun de la Médecine Préventive et Promotion de la Santé
SCSM	Sciences Chimiques Sciences de Matériaux
SCUIO-IP	Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle
SFC	Service de la Formation Continue
SFT	Supplément Familial de Traitement
SGEPES	Secrétaire Général d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur
SHS	Sciences Humaines et Sociales
SIIS	Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation Scientifique
STAPS	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives

SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
SV	Sciences du vivant

T

TD	Travaux Dirigés
TECH	Technicien
TF	Taux de Fréquence
TG	Taux de Gravité
TIB	Traitement Indiciaire Brut
TICE	Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement

U

UFR	Unité de Formation et de Recherche

Cet ouvrage a été réalisé avec la contribution des services de la Direction des Ressources Humaines (DRH), de la Direction de la Vie des Campus (DVC), de la Direction Hygiène et Sécurité (DHS), de la Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI), de la Direction du Patrimoine Immobilier (DPI), de la Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique (DCSPH), de la Direction du Pilotage (DPIL), du Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS), du Service Commun des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) et du Service de la Communication.

Édité par : Université de Montpellier

Directeur de la publication : Philippe Augé

Conception et Graphisme : Karima Lamri
Rédacteurs : Karima Lamri, Jean-François Gayraud, Danielle Privat

Tous droits réservés. 2018.