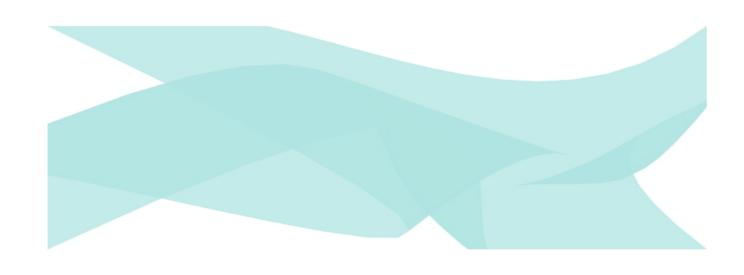
# BILAN SOCIAL 2018



## UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

www.umontpellier.fr



## Édito

2018 aura été une année importante à plus d'un titre. Elle restera associée dans l'histoire de notre université comme l'an I du télétravail, dispositif innovant favorisant de nouvelles modalités de travail. En effet, le 18 juin 2018, notre Conseil d'Administration a adopté la charte du télétravail qui fixe les modalités d'application du dispositif permettant d'améliorer la qualité de vie au travail tout en préservant la cohésion d'équipe et le sentiment d'appartenance à l'établissement.

Cette mesure phare s'inscrit dans le cadre plus global de la politique engagée en matière de responsabilité sociale. En effet, en 2018, l'Université de Montpellier a initié de nouvelles actions en faveur de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques psycho-sociaux. L'expérience pilote « Vis ma vie », l'appel à projets « qualité de vie au travail », les mesures d'harmonisation et de simplification des procédures administratives, le renforcement du service de médecine préventive ou encore l'enrichissement de la politique de formation de nos personnels sont autant d'initiatives prises au cours de l'année. L'implication notable de l'établissement dans ce domaine vient d'ailleurs d'être valorisée par un nouveau palmarès du *Times Higher Education* (THE) qui classe les universités en fonction de leur impact social, environnemental et économique. L'UM se positionne ainsi à la 3º place nationale notamment grâce à son excellent score en matière de santé et de bien-être au travail.

Ce bilan social se veut tout d'abord un outil de pilotage et de gestion des ressources humaines permettant la formalisation d'un état des lieux de l'établissement, de sa situation et de son évolution mais aussi participant à la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il est ensuite un outil de dialogue social fixant une base commune de référence grâce à des données fiables, objectivées et partagées. Il est enfin un outil d'information, de transparence et de communication pour l'établissement.

Je souhaite remercier toutes celles et tous ceux qui ont contribué à la conception de cet outil précieux qui nous permet de suivre les évolutions de notre politique de ressources humaines au service de l'ensemble de la communauté universitaire.

J'adresse enfin mes remerciements à vous toutes et tous, agents de l'UM, qui œuvrez chaque jour pour que notre établissement assume pleinement chacune de ses missions de service public.

Je vous souhaite une excellente lecture!

## **TABLE DES MATIERES**

TITRE 1. PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ET CHIFFRES CLÉ	<b>S</b> 3
1.1 L'ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITE DE MONTPELLIER	4
1.2 CHIFFRES CLES	5
TITRE 2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS	13
2.1 LES EMPLOIS	14
2.2 LES EFFECTIFS	17
2.2.1 EFFECTIF GLOBAL	18
2.2.2 Effectif des personnels titulaires BIATS	29
2.2.3 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	33
2.2.4 EFFECTIF DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT	38
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 CHERC DOCTORANTS	CHEURS ET 51
2.3.3 ÅGE 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	61
3.2.1 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS BIATS TITULAIRES	61
3.2.2 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	62
3.2.3 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS CONTRACTUELS	63
3.2.4 Autres departs definitifs ou temporaires	64 C.F.
3.3 LES CONCOURS ET LES PROMOTIONS	65
3.3.1 Concours et examens professionnels des personnels BIATS 3.3.2 Concours des personnels enseignants-chercheurs	65 66
3.3.3 Promotions des personnels BIATS	67
3.3.4 Promotions des personnels enseignants-chercheurs enseignants mono-appartenants	74
3.3.5 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS BI-APPARTENANTS	78
3.4 LA FORMATION DES PERSONNELS	<b>79</b>
3.5 L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS	89
3.6 LE RESEAU DES CORRESPONDANTS RH	93
3.7 LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS	94
3.8 LES CONTENTIEUX	95

TITRE 4. LA MASSE SALARIALE	97
4.1 LA MASSE SALARIALE GLOBALE	98
4.1.1 CONSOMMATION MENSUELLE DE LA MASSE SALARIALE	98
4.1.2 Masse salariale ventilee par categorie de depenses	100
4.2 LA MASSE SALARIALE VENTILEE PAR CATEGORIE DE PERSONNELS	<b>101</b> 101
4.2.1 Masse salariale des personnels titulaires BIATS 4.2.2 Masse salariale des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants	101
4.2.3 Masse salariale des personnels contractuels, des vacataires d'enseignement et des heures de	
COMPLEMENTAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PERMANENTS	103
4.3 LES REGIMES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS	109
4.3.1 Personnels BIATS	109
4.3.2 PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 4.3.3 PERSONNELS CONTRACTUELS BIATS	123 125
TITRE 5. LES PERSONNELS HÉBERGÉS	129
5.1 LES PERSONNELS HEBERGES AFFECTES A LA RECHERCHE	132
5.2 LES PERSONNELS HEBERGES DE LA BIU	137
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	147
6.2 La sante au travail	159
6.3 LE BIEN-ETRE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	162
6.4 PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	171
6.5 Les indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux (RPS)	177
6.6 L'HYGIENE ET LA SECURITE	179
TITRE 7 LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	189
7.1 LES INSTANCES DE L'ETABLISSEMENT	190
7.2 L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	191
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	209

## 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 chiffres clés de l'Université de Montpellier en 2018.

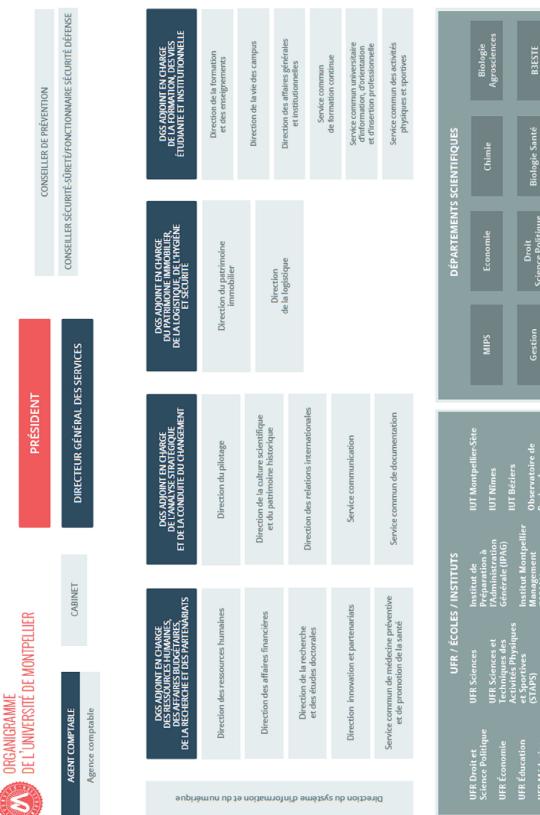
## 1.1 L'organigramme de l'Université de Montpellier

## L'Organigramme de l'UM en 2018

Biologie Santé

Droit Science Politique

Gestion



### 1.2 Chiffres Clés

### Les emplois et les effectifs

- Le plafond d'emplois 2018 de l'Université de Montpellier est de 4 750 ETPT<sup>1</sup> dont :
  - 4 032 ETPT financés par l'État.
  - 718 ETPT financés sur les ressources propres de l'établissement.
- L'effectif global de l'établissement recensé au 31/12/2018 est composé de 4 856 agents en personnes physiques dont 50,1% de femmes et 49,9% d'hommes :
  - 1 772 enseignants-chercheurs et enseignants titulaires dont :
    - ▶ 1 147 Enseignants-chercheurs mono-appartenants.
    - 277 Enseignants-chercheurs bi-appartenants.
    - 342 Enseignants du second degré.
    - 6 Enseignants du premier degré.
  - 1 418 BIATS titulaires dont :
    - ▶ 1 088 personnels de la filière ITRF.
    - 319 personnels de la filière AENES.
    - ▶ 6 personnels infirmier.
    - ▶ 4 personnels des bibliothèques et du patrimoine.
    - 1 assistant service social
  - 662 contractuels IATS
  - 336 contractuels enseignants-chercheurs et enseignants dont :
    - ▶ 208 Enseignants hospitalo-universitaires.
    - 79 Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER).
    - 34 Enseignants associés et invités.
    - ▶ 11 Enseignants².
    - 4 Lecteurs.
  - 117 contractuels chercheurs
  - 551 contractuels doctorants

Au cours de l'année 2018, l'établissement a recruté 569 contractuels de courte durée dont :

- 446 contractuels étudiants
- 123 contractuels rémunérés à l'acte, à la tâche ou à l'heure

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> ETPT : Équivalent Temps Plein Travaillé. L'ETPT tient compte de la période d'activité et de la quotité travaillée.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> 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 universitaire 2017/2018, **3 868 vacataires d'enseignements** ont dispensé des heures d'enseignement au sein des UFR, école et instituts de l'Université de Montpellier.

### Les personnels hébergés

L'effectif des **personnels hébergés** recensé au 31/12/2018 est composé de **4 262 personnes physiques** dont :

- 3 531 affectés au sein des structures de recherche de l'Université de Montpellier
- 731 affectés au sein des autres structures dont 131 au sein de la Bibliothèque Interuniversitaire

#### La masse salariale

La masse salariale globale de l'établissement s'est élevée à 302 672 539 € dont :

Charges à payer : 278 343 €
Dépenses hors psop³ : 271 807 €

#### ■ Répartition de la masse salariale<sup>4</sup> par catégorie de dépenses :

Rémunération principales : 152 834 761 € (50,6%)
 Primes et indemnités : 25 515 703 € (8,5%)

Cotisations:
 123 247 838 € (40,8%) dont 85 724 163 € de CAS pension<sup>5</sup>

Prestations sociales : 524 088 € (0,1%)

#### ■ Répartition de la masse salariale<sup>4</sup> par catégorie de personnels :

Titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants : 172 550 374 € (57%)
Titulaires BIATS : 70 616 294 € (23%)
Contractuels IATS : 19 572 432 € (7%)
Contractuels Enseignants, doctorants, chercheurs, intervenants 39 383 289 € (13%)

### L'action sociale, culturelle et sportive

Le budget global dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs s'est élevé à 1 028 775 € dont :

Action sociale : 769 247 €
 Activités culturelles : 151 450 €
 Activités de loisirs : 108 078 €

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> **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.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Répartition de la masse salariale hors charges à payer, dépenses hors psop et opérations de régularisation soit 302 122 389 €

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> CAS PENSION : Compte d'Affectation Spéciale 'pensions' relatif aux contributions de retraite des fonctionnaires civils de l'État.

## La formation professionnelle des personnels

La dépense globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à 275 213 €dont :

- 244 313 € dédiées aux actions de formation des personnels de l'établissement
- 30 900 € dédiées aux formations de personnels externes (réseau interuniversitaire, COMUE, personnels hébergés)

3 169 stagiaires<sup>6</sup> ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement dont :

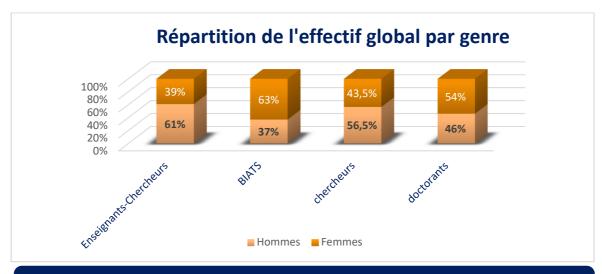
- 2 545 personnels BIATS
- 241 personnels enseignants-chercheurs et enseignants.
- 383 personnels externes à l'établissement.

La formation a représenté un volume de 4 220 jours et 25 317 heures de formation répartis en 11 domaines de formation.

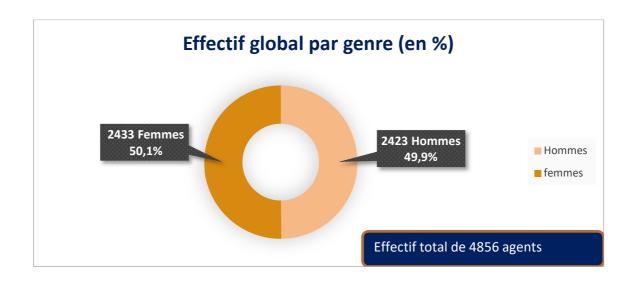
<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> **Stagiaire** : le nombre de stagiaires est comptabilisé en fonction du nombre de formation suivies. (1 agent qui a suivi 3 formations sera comptabilisé 3 fois).

**EFFECTIF GLOBAL** 

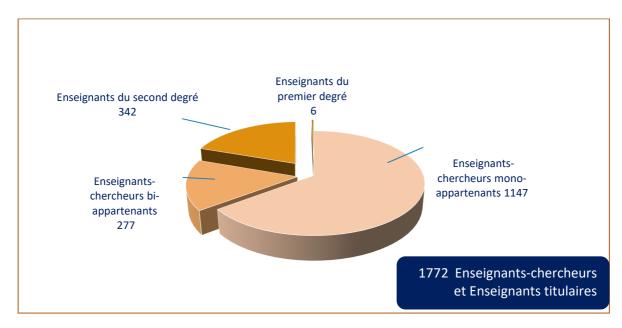
**4 856 Agents** (Personnes Physiques)

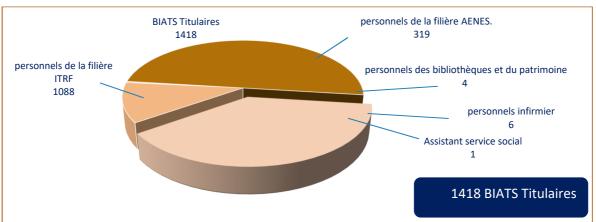


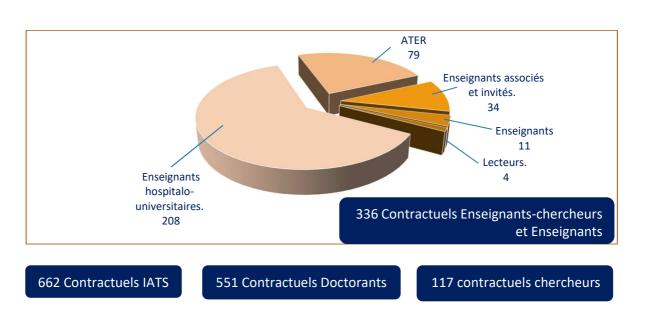
2108 Enseignants chercheurs, 2080 BIATS, 117 Chercheurs, 551 Doctorants contractuels



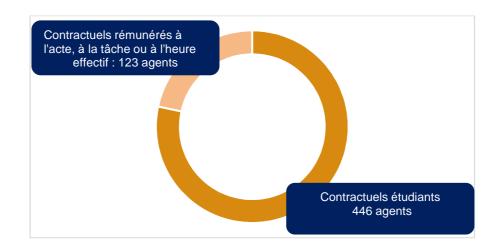
### L'EFFECTIF GLOBAL PAR POPULATION







TITRE 1. PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ET CHIFFRES CLÉS

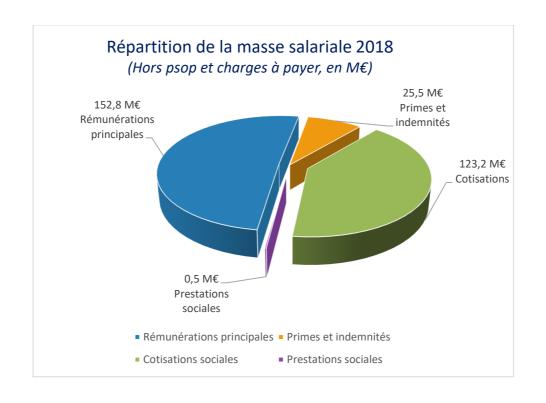


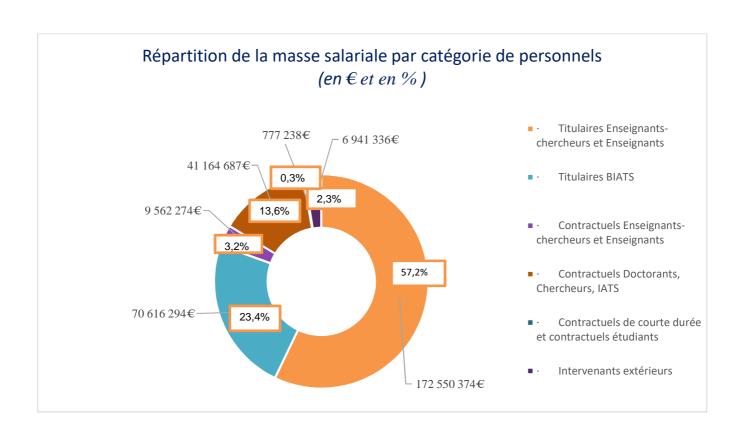


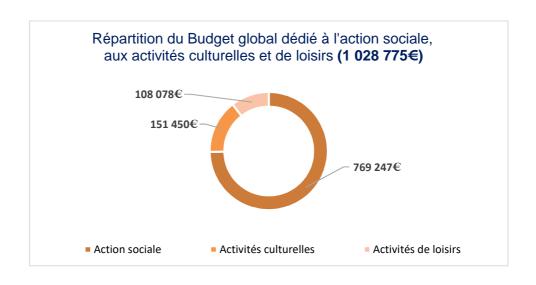
## LA MOYENNE D'AGE DE L'EFFECTIF GLOBAL : 43 ANS



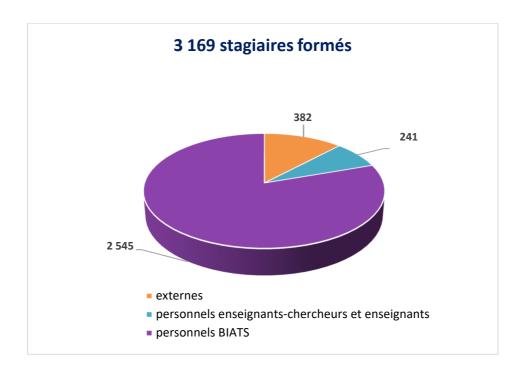
### MASSE SALARIALE GLOBALE: 302 672 539 €







FORMATION DES PERSONNELS : 275 213 €



## TITRE 2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

2.1 LES EMPLOIS	14
2.2 LES EFFECTIFS	17
2.2.1 EFFECTIF GLOBAL	18
2.2.2 Effectif des personnels titulaires BIATS	29
2.2.3 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	33
2.2.4 EFFECTIF DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT	38
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, cont	RACTUELS CHERCHEURS ET
DOCTORANTS	51
2.3.3 AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS, VENTILE PAR CATEGORIE STATUTAIRE	52
2.3.4 AGE MOVEN ET MEDIAN DES PERSONNEIS. VENTILE DAR CATEGORIE FONCTION PURI IQUE	54

Ce chapitre présente le plafond des emplois de l'établissement, la répartition des effectifs titulaires et contractuels recensés au 31/12/2018 ainsi que les vacataires d'enseignement et autres personnels contractuels ayant assuré une activité de courte durée en 2018. Il présente également les principaux indicateurs démographiques des populations recensées au 31/12/2018.

## 2.1 Les emplois

Le plafond d'emplois de l'Université agrège le plafond d'emplois État<sup>7</sup> 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<sup>8</sup> par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'innovation. Il est limitatif, global et fongible, hors **emplois spécifiques**<sup>9</sup> (anciennement dits « fléchés »).

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'offre¹0)
- Des décisions relatives à des corps à 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).

Depuis 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»).

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

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Plafond d'emplois État prévu par l'Article L712-9 du Code de l'Éducation.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> 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.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> 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).

<sup>10</sup> 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

2018	2017	2016
------	------	------

Do	otation d'Emplois ETAT en 2018 <sup>11</sup>	4032	4 040	4 022	Dotation d'Emplois en 2016 et 2017		
	Astronomes et Physiciens	4,00	4,00	3,00	Astronomes et Physiciens	Personnels	
Dont	Personnels de santé	463,66	461,33	456,50	Personnels de santé	titulaires	
Emplois Spécifiques	Emplois PLIPH en surnombre		9,33	9,00	PUPH en surnombre		
(1)	Contrats doctoraux sur appel d'offre	46.04	27.50	2 897,70	Autres personnels titulaires		
	(2)	16,84	27,58	342,00	Contrats doctoraux non fléchés		
				23,00	Contrats doctoraux fléchés ENSX	Contrats doctoraux	
				6,00	Autres contrats doctoraux fléchés		
Emploi	s hors autorisations spécifiques	3 536,67	3537,67	280,80	Personnels rémunérés sur budget établissement	Autres	
				3,50	Congés de formation	Autres	

Emplois sur Ressources propres	718	718	622
PLAFOND D'EMPLOIS ETABLISSEMENT	4 750	4 758	4 644

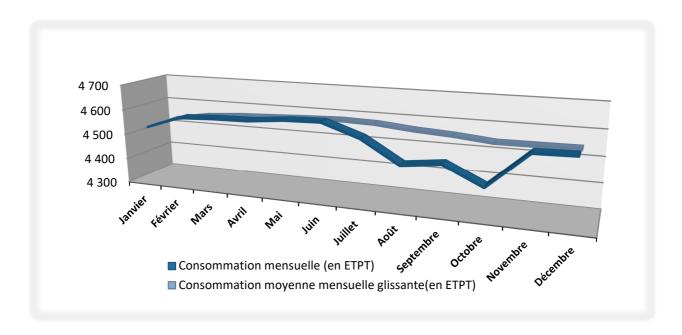
- ▶ (1) Emplois spécifiques : Anciennement dits « fléchés », ces emplois concernent les emplois affectés à une mission nationale pour une durée déterminée ou indéterminée et dont la répartition relève de l'État.
- ▶ (2) Contrats doctoraux sur appel d'offre : Concernent les emplois réservés aux normaliens 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 »).

.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> **Plafond d'emplois État** arrondi à l'unité supérieure sur notification ministérielle du 03/01/2019

### La consommation du plafond d'emplois en 2018

Le décompte du plafond de l'établissement s'effectue en ETPT et il est calculé en moyenne annualisée<sup>12</sup>.



- ▶ <u>Source :</u> 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 écoulés depuis janvier.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> **Guide du décompte des emplois** destinés 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 31/12/2018.

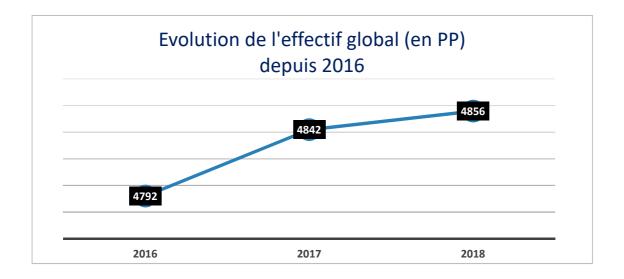
Ils concernent tous les personnels gérés administrativement par l'université :

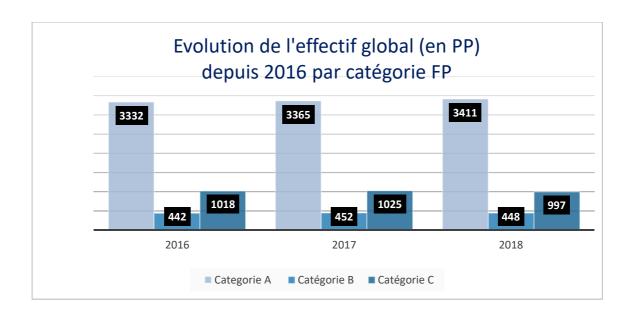
- ▶ Les personnels titulaires qu'ils soient en position d'activité au sein de l'établissement ou en position de détachement ou de mise à disposition auprès d'un autre établissement.
- ▶ Les personnels contractuels à l'exception des personnels dont le contrat est de courte durée : ces derniers concernent 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 2018.

Enfin, les **vacataires d'enseignement** ont fait l'objet d'un recensement au titre de l'année universitaire 2017/2018.

## 2.2.1 Effectif global



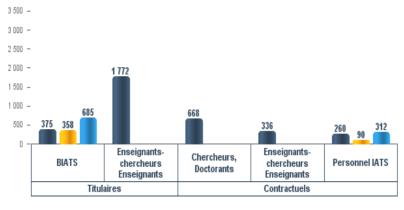


## L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2018 réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie fonction publique

		C	Catégori	e A	Catégorie B			Catégorie C			Effectif	Effectif	Effectif
	Catégorie de personnels	F	н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	global 2018	global 2017	global 2016
	Enseignants 1er degré	4	2	6							6	7	7
	Enseignants 2nd degré	161	181	342							342	341	344
	Enseignants-Chercheurs Bi-appartenants	70	207	277							277	274	271
	Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	416	731	1147							1147	1148	1141
	Enseignants-chercheurs Enseignants	651	1121	1772							1772	1770	1763
Titulaires	AENES	30	23	53	76	4	80	172	14	186	319	324	327
	Assistant service social				1		1				1		
	ITRF	165	148	313	150	126	276	267	232	499	1088	1079	1093
	Personnel Bibliothèque Patrimoine	2	1	3		1	1				4	4	4
	Personnel Infirmier	6		6							6	6	6
	BIATS	203	172	375	227	131	358	439	246	685	1418	1413	1430
	Personnel IATS	156	104	260	62	28	90	221	91	312	662	664	600
	Personnel IATS	156	104	260	62	28	90	221	91	312	662	664	600
	ATER	38	41	79							79	82	88
	Enseignants	9	2	11							11	14	14
	Enseignants Associés et Invités	8	26	34							34	34	32
Contractuels	Enseignants Hospitalo-Universitaires	111	97	208							208	217	214
	Lecteurs	2	2	4							4	4	4
	Enseignants-chercheurs Enseignants	168	168	336							336	351	352
	Chercheurs	51	66	117							117	113	111
	Doctorants	254	297	551							551	531	536
	Chercheurs, Doctorants	305	363	668							668	644	647
E	Effectif Global en PP au 31/12/2018	1483	1928	3411	289	159	448	660	337	997	4856	4842	4792
	Effectifs globaux en PP en 2017	1459	1906	3365	293	159	452	673	352	1025	4842		
	Effectifs globaux en PP en 2016	1422	1910	3332	283	159	442	665	353	1018	4792		

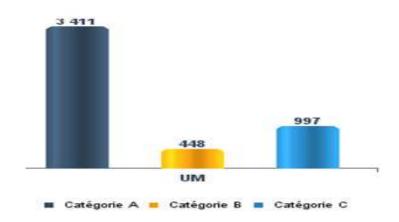
- ▶ <u>Source</u> : Système d'Informations de Ressources Humaines (SIHAM).
- ▶ Enseignants du Second degré : dont 2 conseillers principaux d'éducation (CPE), 1 Femme et 1 Homme.
- ▶ A.T.E.R. : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
- ▶ Enseignants contractuels relevant de l'Article L954-3 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



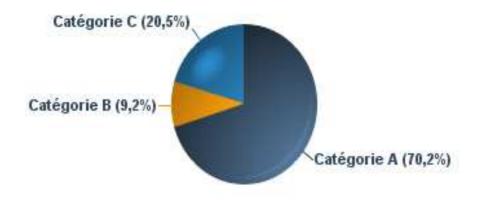


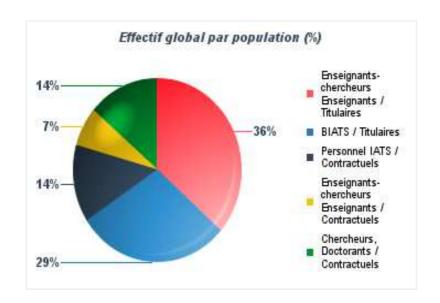
■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

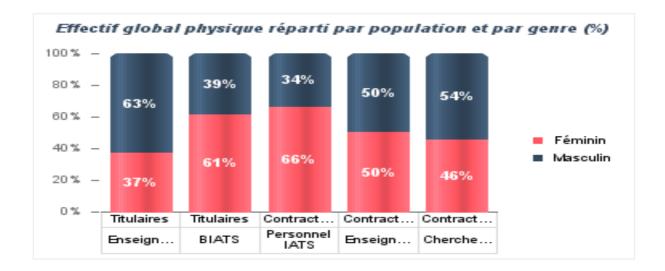
### Effectif global par catégorie fonction publique



## Effectif global par catégorie fonction publique (%)







Les femmes qui représentent 50,1% de l'ensemble des effectifs sont plus représentées chez les personnels IATS (66%) 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.

Chez la population des contractuels chercheurs et doctorants, les femmes représentent 46% de cet effectif (54% pour 2017).

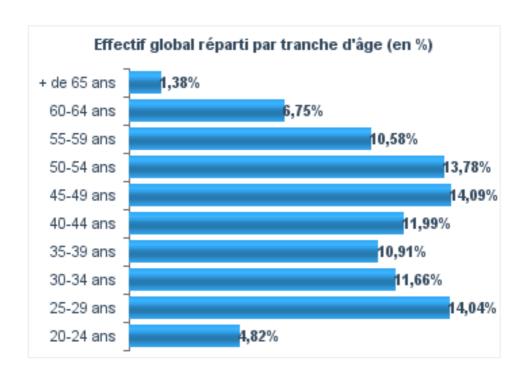
## L'effectif global au 31/12/2018 en ETP<sup>13</sup> réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie fonction publique

Catégorie de personnels		С	atégorie	Α	Ca	atégor	ie B	Ca	atégorie	C C	Effectif	Effectif
		F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	global 2018	global 2017
	Enseignants 1er degré	3,5	2,0	5,5							5,5	7,0
	Enseignants 2nd degré	144,0	171,8	315,8							315,8	313,2
	Enseignants-Chercheurs Biappartenants	70,0	207,0	277,0							277,0	274,0
	Enseignants-Chercheurs mono- appartenants	412,5	727,8	1 140,3							1 140,3	1144,3
Titulaires	Enseignants-chercheurs Enseignants	630,0	1 108,6	1 738,6							1 738,6	1738,5
Titulailes	AENES	29,1	23,0	52,1	71,7	4,0	75,7	162,9	13,9	176,8	304,6	312,4
	A ssistant service social				1,0		1,0				1,0	
	ITRF	158,8	146,5	305,3	144,8	125,6	270,4	256,4	229,9	486,3	1 062,0	1050,0
	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	195,9	170,5	366,4	217,5	130,6	348,1	419,3	243,8	663,1	1 377,6	1372,4
	Personnel IATS	150,0	98,6	248,6	60,2	27,5	87,7	216,2	88,2	304,4	640,7	636,2
	Personnel IATS	150,0	98,6	248,6	60,2	27,5	87,7	216,2	88,2	304,4	640,7	636,2
	ATER	31,5	35,0	66,5							66,5	69,0
	Enseignants	8,0	2,0	10,0							10,0	10,5
	Enseignants Associés et Invités	4,5	13,5	18,0							18,0	18,0
Contractuels	Enseignants Hospitalo- Universitaires	109,5	94,0	203,5							203,5	213,5
	Lecteurs	2,0	2,0	4,0							4,0	4,0
	Enseignants-chercheurs Enseignants	155,5	146,5	302,0							302,0	3 15,0
	Chercheurs	50,6	66,0	116,6							116,6	112,2
	Doctorants	253,1	296,0	549,1							549,1	527,4
	Chercheurs, Doctorants	303,7	362,0	665,7							665,7	639,6
Effectifs g	lobal en PP au 31/12/2018	1 435,1	1 886,2	3 321,3	277,7	158,1	435,8	635,5	332,0	967,5	4 724,6	4701,7

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> **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 31/12/2018 ventilé par tranche d'âge et par genre

		1	litula ir	es				Con	tractue							
	В	IATS	che	eignants- rcheurs eignants	TOTAL	BIATS		Cherch	eurs	Docto	rants	cherch	Enseignants- chercheurs Enseignants		Effectif global 2018	Effectifs 2017
Tranche d'âge	F	Н	F	Н		F	Н	F	Н	F	Н	F	Н			
20-24 ans		3			3	44	23			83	80		1	231	234	211
25-29 ans	25	19	3	4	51	100	57	11	23	146	188	63	43	631	682	681
30-34 ans	79	36	38	43	196	91	40	24	19	19	22	75	80	370	566	605
35-39 ans	121	64	82	126	393	50	35	7	15	5	5	10	10	137	530	540
40-44 ans	117	84	123	174	498	36	18	9	7	1	2	4	7	84	582	592
45-49 ans	161	118	130	208	617	37	20		2			4	4	67	684	710
50-54 ans	154	104	129	221	608	42	10					3	6	61	669	619
55-59 ans	121	81	86	174	462	28	10					7	7	52	514	505
60-64 ans	85	34	51	131	301	9	8					2	8	27	328	305
+de 65 ans	6	6	9	40	61	2	2						2	6	67	72
Effectifs global	869	549	651	1121	3190	439	223	51	66	254	297	168	168	1666	4856	4842



## L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2018 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

		Tit	ulaires	Cont	ractuels	Effectif	E.C	<b>=</b> "
Str	uctures d'affectation	BIATS	Enseignants- chercheurs Enseignants	Doctorants	IATS	global 2018	Effectif 2017	Effectif 2016
	Agence Comptable (AC)	30			14	44	44	46
	Direction de la Logistique (DLO)	48			10	58	63	62
	Direction des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN)	71			22	93	92	92
	Direction des Ressources Humaines (DRH)	63			44	107	106	104
	Direction du Patrimoine Immobilier (DPI)	32			13	45	47	46
	Direction de la Vie des Campus (DVC)	24			15	39	35	33
	Direction des Affaires Financières (DAF)	24			12	36	39	40
	Direction des Relations Internationales (DRI)	9			12	21	26	25
Services centraux	Direction Culture Scientifique et Patrimoine Historique (DCSPH)	9		5	9	23	22	21
	Direction des Formations et des Enseignements (DFE)	17			4	21	24	25
	Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales (DRED)	11			4	15	16	13
	Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI)	17			8	25	25	24
	Direction des Partenariats (DIPA)	4			16	20	18	17
	Direction du Pilotage (DPIL)	10			4	14	13	13
	Service communication (COM)	6			4	10	11	11
	Autres (DGS Accueil Présidence, ex DHS, Service Conseil et prévention des risques)	18			6	24	26	28
	Service Commun des Activités Physiques et Sportives (SCAPS)	4	11		2	17	17	20
	Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion (SCMPPS)	13			20	33	33	32
Services communs	Service Commun de Formation Continue (SCFC)	18			16	34	37	37
	Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et de l'Insertion Professionnelle (SCUIO-IP)	14			9	23	22	20
	Autres services (Services Mutualisés du site Richter)	17			7	24	28	27
	Effectif des Services centraux et Communs 31/12/2018		11	5	251	726	742	736
	Effectif en 2017	453	11	1	277	742		
	Effectif en 2016	467	11		258	736		

Effectif en 2017	453	11	1	277	742
Effectif en 2016	467	11		258	736

- ▶ Autre service : Service Mutualisé du site Richter
- La Direction Hygiène et Sécurité : suite à la suppression de la DHS, les effectifs en 2018 ont été répartis entre la DLO, la DPI et la Présidence – Direction générale des services .

## Répartition de l'effectif physique au sein des UFR, École et Instituts<sup>14</sup>

		Titula	aires		(	Contractuels			
Structures d'affectation UFR / Ecoles / Instituts		/ Instituts Ensei BIATS chere Ensei		TOTAL	Doctorants	Enseignants- chercheurs Enseignants	IATS	Effectif global 2018	Effectif 2017
IAE		13	16	29	2	3	18	52	47
IPAG		3	3	6		4	2	12	12
IUT BÉZIERS		17	33	50	3	3	4	60	56
IUT MONTPELLIER-SÈTE		71	171	242	10	6	15	273	277
IUT NÎMES		41	86	127	1	9	9	146	151
MOMA		30	64	94	8	16	24	142	144
POLYTECH		37	112	149	8	5	8	170	173
UFR DROIT-SCIENCE POLITIQUE		39	100	139	25	24	18	206	206
UFR ÉCONOMIE		13	39	52	6	10	2	70	66
	Carcassonne	8	17	25			1	26	26
	Mende	4	5	9			2	11	10
UFR FACULTÉ D'ÉDUCATION	Montpellier	40	87	127	2		16	145	155
	Nîmes	9	26	35			5	40	41
	Perpignan	6	20	26			4	30	31
UFR FACULTÉ DES SCIENCES		104	464	568	115	23	15	721	710
UFR MÉDECINE	Montpellier	86	197	283		147	33	463	467
OFR IVIEDECINE	Nîmes	20	48	68		44	9	121	118
UFR ODONTOLOGIE		15	37	52		23	3	78	86
UFR PHARMACIE		80	142	222	1	13	23	259	263
UFR STAPS		29	64	93	2	10	3	108	107
Effectifs des UFR, Ecole et Instituts		665	1731	2392	183	340	214	3133	3147
Total 2017		672	1728	2395	182	354	211	3147	

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> 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

		Т	itulaires			Contract	tuels			Effortif	
Structures d'a	ffectation	BIATS	Enseignants- chercheurs Enseignants	TOTAL	Chercheurs	Doctorants	Enseignants- chercheurs IATS Enseignants		TOTAL	Effectif global 2018	Effectifs 2017
	Biologie-Agro- Sciences (DS- BA)	18	67	85	4	36	2	9	51	136	122
	Biologie, Ecologie, Evolution, Environnement, Sciences, Terre Eau (DS- B3ESTE)	55	124	179	18	70	9	20	117	296	295
	Biologie - Santé (DS-BS)	69	290	359	50	161	25	52	288	647	653
DEPARTEMENTS	Chimie (DS- CHIMIE)	59	170	229	19	68	5	21	113	342	344
SCIENTIFIQUES	Droit et Science politique (DS- DSP)	5	111	116	1	30	13	10	54	170	186
	Economie (DS- ECO)		33	33	2	10	9	1	22	55	46
	Education (DS- EDU)	3	46	49	2	5	6	1	14	63	68
	Gestion (DS- GEST)	3	85	88		25	16	1	42	130	130
	Mathématiques, Informatique, Physique et Systèmes (DS- MIPS)	57	373	430	23	139	19	43	224	654	642
	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
ECOLES	Ecole Doctorale Economie Gestion - EDEG	1		1				1	1	2	3
DOCTORALES	Ecole Doctorale Information, Structures, Systèmes - I2S	1		1						1	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	2	3	1
AUTOEC	Programmes Investissements d'Avenir (1)				48	3 50	)	27	7 125	125	14
AUTRES	Structures externes (2)		101	101	1	13	3 21	2 3	3 229	330	30-
Effectifs des structures de recherche		271	1393	1664	117	55	31	6 176	1160	2824	279

#### ▶ (1) Programmes d'investissements d'avenir :

Equipex, Labex, Infrastructures nationales en biologie et santé, Institut Carnot, Chimie Balard Cirimat.

#### ▶ (2) Structures externes :

Concerne les personnels de la recherche exerçant au sein d'une structure hors Université de Montpellier.

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> **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

	Titu	laires		- Effectif		
Structures d'affectation	BIATS	Enseignants- chercheurs Enseignants	Chercheurs	IATS	2018	
Projet ministériel IDEFI (1)					4	4
Structures externes (2)	1					1
Structures inter-universitaires (3)	10				17	27
Fondations (Entreprendre, Van Allen et MUSE) (4)	3	1	13	30	21	68
TOTAL	14	1	13	30	42	100

		Titulaires					
Structures d'affectation	BIATS	Enseignants-chercheurs Enseignants	Chercheurs	Doctorants	Enseignants- chercheurs Enseignants	IATS	Effectif 2018
Structures externes (2)	59	30					89

### (1) Projet Ministériel IDEFI :

Projet ministériel "Initiatives d'excellence en formations innovantes" (IDEFI).

### ▶ (2) Structures externes :

Concerne les personnels non affectés à une structure de l'Université de Montpellier au 31/12/18.

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

### ▶ (3) 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).

#### (4) Fondations Entreprendre, Fondation partenariale Van Allen, FMAC VIA-LR, MUSE

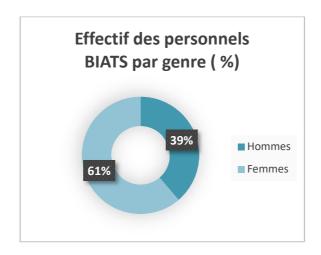
## Personnels affectés à **Fondation MUSE** « Montpellier Université d'Excellence » :

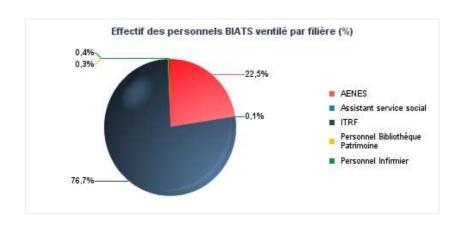
Personnels MUSE	2018	2017
BIATS Titulaire	2	2
IATS Contractuels	20	3
Enseignants Titulaire	1	
Chercheurs Contractuels	13	
Doctorants Contractuels	30	
Total	66	5

## 2.2.2 Effectif des personnels titulaires BIATS

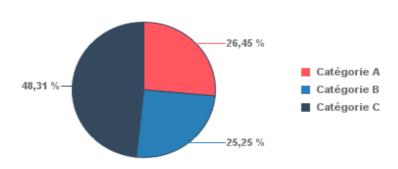
## Répartition de l'effectif BIATS en personnes physiques au 31/12/2018 par filière, par corps, par catégorie fonction publique et par genre

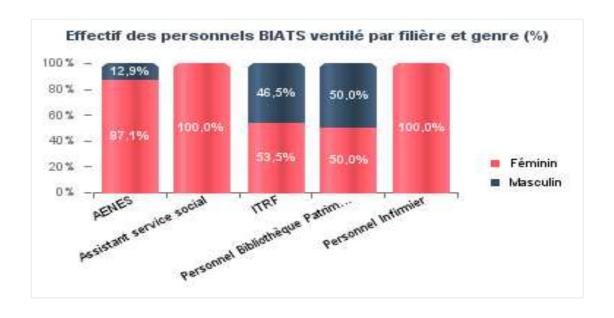
	C	atégori	e A	C	atégorie	В	С	atégorie	TOTAL	
	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	IOTAL
Administrateur (AENESR)	2	4	6							6
Attaché d'admnistration de l'Etat (AAE)	28	19	47							47
Secrétaire administratif (SAENES)				76	4	80				80
Adjoint admninistratif (ADJAENES)							172	14	186	186
AENES	30	23	53	76	4	80	172	14	186	319
Assistant service social				1		1				1
Assistant service social				1		1				1
Ingénieur de recherche (IGR)	23	24	47							47
Ingénieur d'études (IGE)	89	85	174							174
Assistant ingénieur (ASI)	53	39	92							92
Technicien (TECH)				150	126	276				276
Adjoint technique (ATRF)							267	232	499	499
ITRF	165	148	313	150	126	276	267	232	499	1088
Conservateur du patrimoine	2	1	3							3
Assistant bibliothèque					1	1				1
Personnel Bibliothèque Patrimoine	2	1	3		1	1				4
Personnel Infirmier	6		6							6
Personnel Infirmier	6		6							6
Effectifs BIATS	203	172	375	227	131	358	439	246	685	1418





Effectif des personnels BIATS ventilé par catégorie (%)





Chez les personnels BIATS titulaires, les femmes sont davantage représentées dans la filière AENES avec un taux supérieur à 87%, la filière « Assistant service social » et « Personnel infirmier » concentre un effectif entièrement féminin.

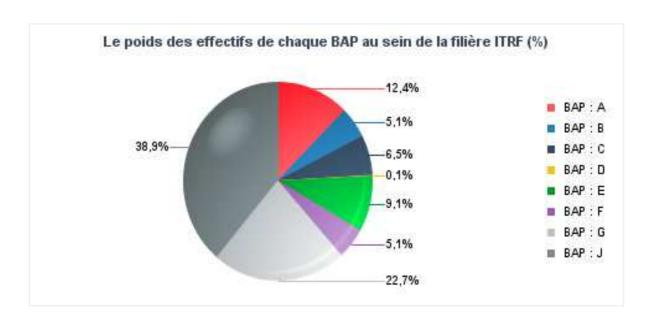
La représentation entre les hommes et les femmes dans la filière ITRF est relativement proche de la parité.

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

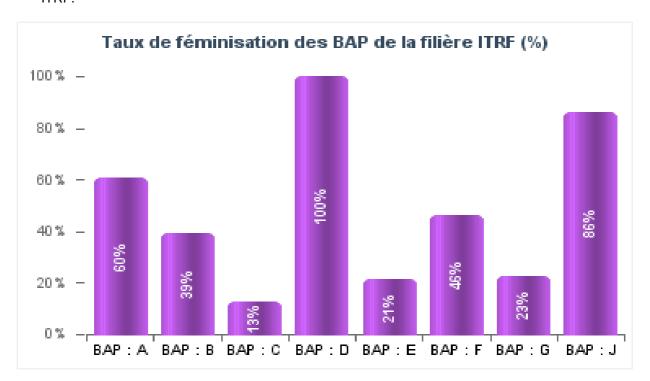
Les métiers I.T.R.F. sont répartis en 8 branches d'activité professionnelle (B.A.P). Ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

- **BAP A :** Sciences du vivant de la terre et de l'environnement (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**: Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs (CCPS)
- ▶ BAP G: Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention (PLRP)
- **▶ BAP J :** Gestion et pilotage (GP)

			eur de ne (IGR)		Ingér étude	nieur s (IGE)			stant ur (ASI)	Technicien (TECH)			Technicien (TECH) Adjoint technique (ATRF)			TOTAL
	Т	Н	TOTAL	П	I	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	1017.2
BAP : A	3	2	5	10	9	19	10	2	12	35	15	50	24	25	49	135
BAP : B	1	4	5	3	5	8	3	4	7	9	8	17	6	13	19	56
BAP : C	1	3	4	1	18	19	2	6	8	3	24	27	2	11	13	71
BAP : D							1		1							1
BAP : E	5	7	12	13	30	43	1	12	13	1	26	27	1	3	4	99
BAP : F	1	1	2	12	3	15	4	4	8	1	10	11	8	12	20	56
BAP : G	3	4	7	2	6	8	2	6	8	3	31	34	46	144	190	247
BAP:J	9	3	12	48	14	62	30	5	35	98	12	110	180	24	204	423
TOTAL	23	24	47	89	85	174	53	39	92	150	126	276	267	232	499	1088



▶ Les branches d'activité professionnelles les plus représentées sont les BAP J (Gestion et pilotage) et G. (Patrimoine, logistique, prévention et restauration) : elles concentrent 61,6 % des effectifs de la filière ITRF.



▶ La part des femmes d'une branche d'activité professionnelle à l'autre est très variable :

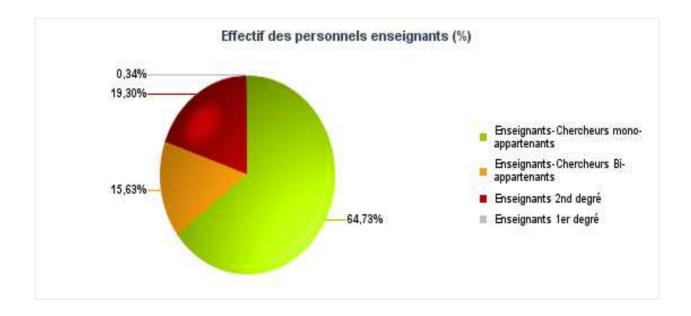
La branche d'activité BAP D (sciences humaines et sociales) concentre un effectif essentiellement féminin et c'est dans la BAP J que le taux de féminisation est le plus important (86%). Les femmes sont également bien représentées dans la BAP A (60%).

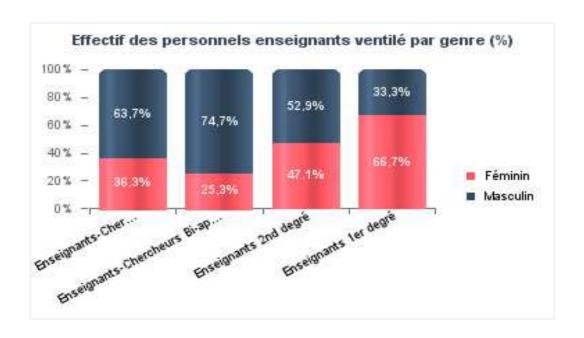
Le taux de féminisation le plus bas concerne la BAP C « sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique » avec seulement 13% des effectifs.

### 2.2.3 Effectif des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants

## Répartition de l'effectif titulaire enseignants-chercheurs et enseignant en personnes physiques au 31/12/2018 par corps et par genre

	F	Н	TOTAL
Professeur des universités (PU)	99	289	388
Maître de conférences (MCF)	315	440	755
Astronome	2	2	4
Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	416	731	1147
Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)	28	164	192
Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)	42	43	85
Enseignants-Chercheurs Bi-appartenants	70	207	277
Professeur agrégé (PRAG)	76	102	178
Professeur certifié (PRCE)	68	47	115
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)	7	20	27
Professeur de l'ENSAM		7	7
Professeur de lycée professionnel (PLP)	9	4	13
Conseiller principal d'éducation (CPE)	1	1	2
Enseignants 2nd degré	161	181	342
Professeur des écoles (PREC)	4	2	6
Enseignants 1er degré	4	2	6
Effectifs Enseignants-chercheurs Enseignants	651	1121	1772





▶ Le taux de féminisation chez les personnels enseignants-chercheurs (36.7%) est nettement inférieur à celui des enseignants du second et du premier degré (49.4%). On observe un taux de féminisation bas dans la filière hospitalo-universitaire (25.3% seulement).

# Effectif des enseignants-chercheurs mono-appartenants en personnes physiques au 31/12/2018 réparti par section CNU, ventilé par corps et par genre

		Maître érenc	de e (MCF)			eur des tés (PU)	А	stroi	nome	TOTAL
	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	
CNU 0100 - Droit privé et sciences criminelles	17	14	31	10	12	22				53
CNU 0200 - Droit public	6	11	17	9	11	20				37
CNU 0300 - Histoire du droit et des institutions		2	2	1	4	5				7
CNU 0400 - Science politique	2	3	5		5	5				10
CNU 0500 - Sciences économiques	9	13	22	1	12	13				35
CNU 0600 - Sciences de gestion	37	23	60	11	15	26				86
CNU 0700 - Sciences du langage : linguistique et phonéti	2	3	5		1	1				6
CNU 0900 - Langue et littérature françaises	4	1	5	1		1				6
CNU 1100 - Langues et littératures anglaises et anglo-sa		2	2							2
CNU 1400 - Langues et littératures romanes : espagnol, i	2		2							2
CNU 1600 - Psychologie, psychologie clinique, psychologi	4		4							4
CNU 1700 - Philosophie		1	1							1
CNU 1800 - Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	1	2	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	22	24		14	14				38
CNU 2600 - Mathématiques appliquées & applicat° maths	10	19	29	2	12	14				43
CNU 2700 - Informatique	13	40	53	8	15	23				76
CNU 2800 - Milieux denses et matériaux	14	24	38	6	18	24				62
	14		5	0						7
CNU 2900 - Constituants élémentaires	0	5			2	2				
CNU 3100 - Chimie théorique, physique, analytique	8	10	18		9	9				27
CNU 3200 - Chimie organique, minérale, industrielle	16	20	36	6	13	19				55
CNU 3300 - Chimie des matériaux	9	9	18	2	9	11		_	4	29
CNU 3400 - Astronomie, astrophysique	0	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	9	18	_	4	4				22
CNU 6000 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	4	22	26	3	16	19				45
CNU 6100 - Génie info Automatique & traitmt signal	2	17	19		9	9				28
CNU 6200 - Energétique, génie des procédés	3	3	6	3	4	7				13
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	14	9	23	5	3	8				31
CNU 6600 - Physiologie	16	8	24		8	8				32
CNU 6700 - Biologie des populations et écologie	11	16	27	6	9	15				42
CNU 6800 - Biologie des organismes	5	5	10		1	1				11
CNU 6900 - Neurosciences	4	5	9	2	3	5				14
CNU 7000 - Sciences de l'éducation	4	5	9		3	3				12
CNU 7100 - Sciences de l'information et de la communicat		2	2							2
CNU 7200 - Epistémologie Histoire des Sc & techniques	1		1							1
CNU 7400 - Sc & techniques activités phys & sportives	6	17	23	2	9	11				34
CNU 8500 - Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	17	14	31	3	9	12				43
CNU 8600 - Sc du médicament & autres produits santé	20	10	30	6	10	16				46
CNU 8700 - Sc biologiques, fondamentales et cliniques	13	8	21	6	7	13				34
TOTAL	315	440	755	99	289	388	2	2	4	1147

# Effectif des enseignants-chercheurs bi-appartenants (médecine, odontologie et pharmacie) en PP au 31/12/2018, réparti par section CNU, ventilé par corps et par genre

	Maître de conférence - Professeur des praticien hospitalier universités - praticien (MCU-PH) hospitalier (PU-PH)		iticien	TOTAL			
	F (		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 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	3	5		3	3	 8
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 4605 - Epistémologie clinique		1	1				1
CNU 4701 - Hématologie ; transfusion (2 opt°)	3	1	3	1	3	4	7
CNU 4701 - Hematologie , transitistion (2 opt ) CNU 4702 - Cancérologie ; radiothérapie (2 opt °)	1		1	1	5	6	7
CNU 4703 - Immunologie	1		1	1	3	3	4
CNU 4703 - Immunologie CNU 4704 - Génétique	2		2	1	2	3	5
CNU 4704 - Genetique CNU 4801 - Anesthésiologie-réanimation	1		1	I	12	12	13
CNU 4802 - Médecine intensive-réanimation	1				1	1	13
	1	1	2			2	
CNU 4803 - Pharmacologie fondamentale Clinique 3 opt°	1	1	2		2		4
CNU 4804 - Thérapeutique ; addictologie (2 options)		1	1	4	1	1	2
CNU 4901 - Neurologie	1		1	1	3	4	5
CNU 4902 - Neurochirurgie			4	4	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	3	4	4
CNU 5001 - Rhumatologie				1	3	4	4
CNU 5002 - Chirurgie orthopédique et traumatologique					4	4	4
CNU 5003 - Dermato-vénéréologie	1		1		4	4	5
CNU 5004 - Chirurgie plast, reconstructrice 2 opt°					1	1	1
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
CNU 5201 - Gastroentéro Hépatologie Addictologie 3 opt°					5	5	5
CNU 5202 - Chirurgie digestive					2	2	5 2 3
CNU 5203 - Néphrologie				1	2	3	3
CNU 5204 - Urologie					3	3	3
CNU 5301 - Méd interne; gériatrie 3 opt°					9	9	9
CNU 5302 - Chirurgie générale	1		1		4	4	5
CNU 5303 - Médecine générale	2	1	3		2	2	5
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 2
CNU 5404 - EndocrinologieDiabète maladie métab2 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 1
CNU 5503 - Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie		1	1				1
CNU 5601 - Odont. Ped, Orth. dento_facial	2	1	3	1	1	2	5
CNU 5602 - Prév, épid, éco santé, odont lég	1	4	5				5
CNU 5701 - Chirurgie oral, parodont, biologie orale	2	3	5		1	3	8
CNU 5801 - Dent. rest Endodon Proth Fonct Imag Biomat	4	7	11	2	2	4	15
CNO 3001 - Delli, lest Elluouoll Flotti Folici linau bioliai		•					4
	2		2	1	1	2	
CNU 8000 - Sc physico-chimique & ingénierie appl santé	2 5	1	2 6	1		1	<del>-</del>
	5 2	1 2	6 4	1	1 4		7

<sup>▶</sup> Modification de la section CNU HU Odontologie: L'arrêté du 3 août 2017 a modifié l'arrêté du 29 juin 1992 fixant la liste des sections et des sous-sections pour les disciplines odontologiques.

#### TITRE 2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

# Effectif des enseignants du second degré<sup>16</sup> en personnes physiques au 31/12/2018 réparti par discipline, ventilé par corps et par genre

ENS G8977 - FABRICATION MECANIQUE: FONDERIE FON G8981 - CONSTRUCTION ELECTRIQUE ENS G8981 - MORRANTIQUE HOUSTRIELLE ENS G8982 - MORRANTIQUE HOUSTRIELE ENS G8992 - MORRANTICUS HOUSTRIELE ENS G8992 - MORRANTICUS HOUSTRIELE ENS G8992 - MORRANTICUS HOUSTRIELE ENS G8992 - MORRANT			Р	LP	PRAG			PR	CE		Prof. NSAM	ا	Prof.	. EPS	TOTAL	
ENG SER72 - CHIMIE: OPTION MECANIQUE ENG SER972 - CHIMIE: OPTION MECANIQUE ENG SER963 - SERBICATION MECANIQUE ENS GABBAS - INFORMATIQUE BLECTRIQUE ENS GABBAS - INFORMATIQUE BLECTRIQUE ENS GABBAS - INFORMATIQUE DELOTINO ENS GABBAS - INFORMATIQUE DELOTINO STRUCTURES SEC SUBORZ - COORDINATION ET INGENIERIE DE FORMATION SEC SUBORZ - LETTRES MESTOIRE GEOGRAPHIE SEC SUBORZ - LETTRES MESTOIRE GEOGRAPHIE SEC SUBORZ - LETTRES ANGLIAS 1 1 1 SEC SUBORZ - LETTRES SUBORZ - SUBORZ		F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	
FONDERIE ENG G0981 - INFORMATIQUE NOUSTRIBLE ENG G0981 - MECANIQUE OPTION MATERIAUX SEC G9898 - MECANIQUE OPTION SEC SUGO2 - COORDINATION ET INCENIERIE DE FORMATION SEC SUGO2 - COORDINATION ET INCENIERIE DE FORMATION SEC SUGO2 - LETTRES SEC SUGO2 - LETTRES SOURCES SEC SUGO2 - LETTRES MODERNES SEC SUGO2 -	ENS G9972 - CHIMIE: OPTION MATERIAUX															1
ENG G8893 - INFORMATIQUE NOUSTRIELLE ENG G8893 - INFORMATIQUE NOUSTRIELLE ENG G8893 - INFORMATIQUE NOUSTRIELLE ENG G8894 - MECANIQUE OPTION MATERIAUX SEC G8896 - MECANIQUE OPTION MATERIAUX SEC G8896 - MECANIQUE OPTION MATERIAUX SEC G8896 - MECANIQUE OPTION SEC S0000 - DOCUMENTATION ET INGENERIE DE FORMATION ET INGENERIE DE FORMA											1	1				1
ENG S9983 - INFORMATIOUE INDUSTRIELE ENG S9984 - MECANIQUE OPTION SEC S0986 - MECANIQUE OPTION SEC S0986 - MECANIQUE OPTION SEC S0980 - DOCUMENTATION SEC S0990 - LETTRES SEC S0980 - DOCUMENTATION SEC S0990 - LETTRES SEC S0990 - LETTRES SOMEWING SEC S09																
ENS G9894 - MECANIQUE OPTION MATERIAUX SEC G9895 - MECANIQUE OPTION MATERIAUX SEC G9895 - MECANIQUE OPTION MATERIAUX SEC G9895 - MECANIQUE OPTION TE INGENIERIE DE FORMATION STRUCTURES SEC S0002 - COORDINATION ET INGENIERIE DE FORMATION SEC S0100 - PHILOSOPHIE SEC S0003 - DOCUMENTATION SEC S0100 - PHILOSOPHIE SEC S0003 - DOCUMENTATION SEC S0100 - PHILOSOPHIE SEC S0003 - LETTRES MODERNES SEC S0003 - LETTRES RANGLAIS 1 1 1 SEC S0202 - LETTRES ANGLAIS 1 1 1 SEC S0202 - LETTRES ANGLAIS SEC S0203 - LETTRES BRANGLAIS 1 1 1 SEC S0303 - LETTRES BRANGLAIS 1 1 1 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3																1 2
SEC G9986 - MECANIQUE: OPTION SEC SO092 - COORDINATION ET INGENIERIE DE FORMATION SEC SO093 - DOCUMENTATION SEC SO093 - DOCUMENTATION SEC SO093 - DOCUMENTATION SEC SO093 - DOCUMENTATION SEC SO094 - LEITRES SEC SO094 - LEITRES SEC SO095 - LEITRES MOBERNES SEC SO295 - LEITRES SPAGNOL SEC SO296 - LEIT																1
SEC SUBJECT COORDINATION ET INGENIERIE DE PORMATION  SEC SUBJECT COORDINATION  SEC SUBJECT COORD											-					1
SEC S0800 - DOCUMENTATION   SEC S0100 - PHILOSOPHIE   SEC S0100 - PHILOSOPHIE   SEC S0200 - LETTRES MODERNES   SEC S02020 - LETTRES MODERNES   SEC S02020 - LETTRES MODERNES   SEC S02020 - LETTRES MODERNES   SEC S02021 - LETTRES MODERNES   SEC S02021 - LETTRES MODERNES   SEC S02021 - LETTRES SPAGNOL   SEC S02022 - LETTRES SPAGNOL   SEC S02022 - LALLEMAND   SEC S02023 - LALLEMAND   SEC S02024 - LALLEMAND   SEC S02024 - LALLEMAND   SEC S02024 - LALLEMAND   SEC S02025 - LATLEMAND   SEC S02025											'					
SEC S0100 - PHILOSOPHIE								2		2						2
SEC S2020 - LETTRES	SEC S0080 - DOCUMENTATION							6		6						6
SEC \$0202 - LETTRES MODERNES   6	SEC S0100 - PHILOSOPHIE				1	1	2	1	2	3						5
SEC S0210 - LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE   1	SEC S0200 - LETTRES				1		1	2	1	3						4
SEC S0222 - LETTRES ANGLAIS	SEC S0202 - LETTRES MODERNES				6		6	4		4						10
SEC S0226 - LETTRES ESPAGNOL	SEC S0210 - LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE	1		1												1
SEC S0421 - ALLEMAND	SEC S0222 - LETTRES ANGLAIS		1	1												1
SEC S0422 - ANGLAIS   2	SEC S0226 - LETTRES ESPAGNOL	1		1												1
SEC \$0426 - ESPAGNOL	SEC S0421 - ALLEMAND				1	1	2									2
SEC S0486 - CATALAN LETTRES SEC S0488 - OCCITAN HISTOIRE - GEOGRAPHIE SEC S1000 - HISTOIRE-GEOGRAPHIE SEC S1100 - SC. ECO. ET SOCIALES SEC S1300 - MATHEMATIQUES SEC S1300 - MATHEMATIQUES SIQUES SEC S14100 - TECHNOLOGIE SEC S14100 - TECHNOLOGIE SEC S1414 - SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE SEC S1414 - SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE SEC S1510 - SCIEN.PHYPHY.APPLI SEC S1510 - SCIEN.PHYPHY.APPLI SEC S1515 - SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE SEC S1650 - SCIEN.PHYPHY.APPLI SEC S1615 - SCIEN.CES, DE LA VIE ET DE LA TERRE SEC S1615 - SCIEN.PHYPHY.APPLI SEC S1615 - SCIEN.PHYPHY.APPLI SEC S1615 - SCIEN.PHYPHY.APPLI SEC S1616 - SCIEN.PHYPHYPHY.APPLI SEC S1616 - SCIEN.PHYPHYPHY.APPLI SEC S1616 - SCIEN.PHYPHYPHYPHYPHYPHYPHYPHY.	SEC S0422 - ANGLAIS	2		2	15	1	16	28	8	36						54
SEC \$1000 - HISTOIRE - GEOGRAPHIE   1	SEC S0426 - ESPAGNOL				4		4	3		3						7
SEC \$1100 - HISTOIRE-GEOGRAPHIE	SEC S0486 - CATALAN LETTRES							1		1						1
SEC \$1100 - SC. ECO. ET SOCIALES   5	SEC S0488 - OCCITAN HISTOIRE - GEOGRAPHIE								1	1						1
SEC \$1300 - MATHEMATIQUES   S1315 - MATHEMATIQUES - SCIENCES	SEC S1000 - HISTOIRE-GEOGRAPHIE		1	1		6	6	2	1	3						10
Signature   Sign	SEC S1100 - SC. ECO. ET SOCIALES							1		1						1
SIQUES					5	11	16	3	7	10						26
SEC \$1400 - TECHNOLOGIE   SEC \$1414 - \$11 OPTION INGENIERIE   1								1		1						1
SEC S1414 - SII OPTION INGENIERIE   1									2	2						2
MECANIQUE   SEC \$1500 - PHYSIQUE - CHIMIE   1																
SEC S1510 - SCIEN.PHYPHY.APPLI   SEC S1511 - MESURES PHYSIQUES ET   CHIMQUES   SEC S1611 - MESURES PHYSIQUES ET   CHIMQUES   SEC S1600 - SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA   TERRE   SEC S1615 - SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUES   SEC S1615 - SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUES   SEC S1615 - SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUES   SEC S1700 - EDUCATION MUSICALE   SEC S1800 - ARTS PLASTIQUES   SEC S1900 - EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE   SEC S1900 - EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE   SEC S3000 - GENIE CIVIL   SEC S3000 - GENIE MECANIQUE - MECANIQUE   SEC S4100 - GENIE MECANIQUE - MECANIQUE   SEC S5101 - SELECTRIQUE   SEC S5101 - ELECTRIQUE   SEC S5101 - ELECTRONICUE   SEC S5101 - ELECTRONICUE   SEC S5101 - ELECTRONICUE   SEC S5100 - ARTS APPLIQUES   2 2 1 1 1   SEC S6500 - ARTS APPLIQUES   2 2 1 1 1   SEC S7300 - SCIENCES TECH. MEDICO-SOCIALES   SEC S8011 - COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE   SEC S8011 - COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE   SEC S8011 - COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE   SEC S8031 - ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION   SEC S8043 - VENTE PLP   SEC S8043 - VENTE PLP   SEC S8043 - VENTE PLP   SEC S8053 - ECO-GEST.OPTION CONCEPTION   SEC S8043 - VENTE PLP   SEC S8053 - ECO-GEST.OPTION CONCEPTION   SEC S8043 - VENTE PLP   SEC S8053 - ECO-GEST.OPTION CONCEPTION   SEC S8043 - VENTE PLP   SEC S8053 - ECO-GEST.OPTION CONCEPTION   SEC S8043 - VENTE PLP   SEC S8053 - ECO-GEST.OPTION CONCEPTION   SEC S8			1	1												1
SEC S1511 - MESURES PHYSIQUES ET CHIMIQUES   SEC S1600 - SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA SEC S1600 - SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUES   SEC S1615 - SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUES   SEC S1700 - EDUCATION MUSICALE   SEC S1700 - EDUCATION MUSICALE   SEC S1800 - ARTS PLASTIQUES   SEC S1900 - EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE   SEC S3000 - GENIE CIVIL   SEC S3000 - GENIE CIVIL   SEC S3000 - GENIE CIVIL   SEC S3000 - GENIE ELECTRIQUE   SEC S4100 - GENIE BLECTRIQUE   SEC S5100 - GENIE BLECTRIQUE   SEC S5101 - ELECTRONIQUE   SEC S5101 - ELECTRONIQUE   SEC S6500 - ARTS APPLICIOUES   SEC S7100 - BIOCHIMIE-GENIE BIOLOG - BIOTECHNO.   SEC S7300 - SCIENCES TECH. MEDICO - SOCIALES   SEC S7300 - SCIENCES TECH. MEDICO - SOCIALES   SEC S8011 - COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE   SEC S8030 - INFORMATIQUE ET GESTION   SEC S8030 - INFORMATIQUE ET GESTION   SEC S8030 - INFORMATIQUE ET GESTION   SEC S8031 - ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION   SEC S8033 - VENTE PLP   SEC S8053 - ECO-GEST. OPTION CONCEPTION   SEC S8054 - VENTE PLP   SEC S8055 - ECO-GEST. OPTION CONCEPTION   SEC S8055 - ECO-GEST. OPT	SEC S1500 - PHYSIQUE - CHIMIE	1		1	6	1	7	1	2	3						11
CHIMIQUES   SEC S1600 - SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA   TERRE   SEC S1615 - SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUES   SEC S1700 - EDUCATION MUSICALE   3 3 2 1 3   SEC S1800 - ARTS PLASTIQUES   3 3 1 1 1   SEC S1800 - BDUCATION PHYS. ET SPORTIVE   8 22 30   7 20 27 5   SEC S1900 - EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE   8 22 30   7 20 27 5   SEC S3000 - GENIE CIVIL   1 5 6 3 3 3   SEC S4100 - GENIE MECANIQUE - MECANIQUE   12 12 3 3 3   SEC S4100 - GENIE ELECTRIQUE   12 12 5 5 5   SEC S5100 - GENIE ELECTRIQUE   12 12 5 5 5   SEC S5101 - ELECTRONIQUE   2 2 1 1 1   SEC S5101 - BIOCHIMIE-GENIE BIOLOG.   6 3 9 3 1 4   SEC S7100 - BIOCHIMIE-GENIE BIOLOG.   6 3 9 3 1 4   SEC S7300 - SCIENCES TECH. MEDICO-SOCIALES   SEC S8010 - ECONOMIE ET GESTION   1 1 9 10 19 3 4 7   SEC S8011 - COMMUNICATION ET   SEC S8010 - ECONOMIE ET GESTION   1 1 9 10 19 3 4 7   SEC S8030 - INFORMATIQUE ET GESTION   2 2 1 2 3   SEC S8031 - ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION   2 2 1 2 3   SEC S8031 - ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION   1 1 2   SEC S8043 - VENTE PLP   1 1 2   SEC S8053 - ECO-GEST.OPTION CONCEPTION   1 1 1   SEC S8053 - ECO-GEST.OPTION CONCEPTION   1	SEC S1510 - SCIEN.PHYPHY.APPLI				4	7	11		1	1						12
SEC S1600 - SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE     3   3   6   1   1   1						1	1									1
TERRE																
PHYSIQUES					3	3	6		1	1						7
SEC S1700 - EDUCATION MUSICALE   3 3 3 2 1 3 3					1		1									1
SEC S1800 - ARTS PLASTIQUES       3       3       1       1         SEC S1900 - EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE       8       22       30       7       20       27       5         SEC S3000 - GENIE CIVIL       1       5       6       3       3       3       1       1       20       27       5       5       5       5       1 <t< td=""><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>3</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td><td>3</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>6</td></t<>						3	3	2	1	3						6
SEC S1900 - EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE       8       22       30       7       20       27       5         SEC S3000 - GENIE CIVIL       1       5       6       3       3       3       1         SEC S4100 - GENIE MECANIQUE - MECANIQUE       2       10       12       3       3       1       1         SEC S5100 - GENIE ELECTRIQUE       12       12       12       5       5       1       1         SEC S5101 - ELECTRONIQUE       2       2       1       <					3	Ŭ										4
SEC S3000 - GENIE CIVIL       1       5       6       3       3         SEC S4100 - GENIE MECANIQUE - MECANIQUE       2       10       12       3       3         SEC S5100 - GENIE ELECTRIQUE       12       12       5       5       1         SEC S5101 - ELECTRONIQUE       2       2       1       1         SEC S6500 - ARTS APPLIQUES       2       2       1       1         SEC S7100 - BIOCHIMIE-GENIE BIOLOGBIOTECHNO.       6       3       9       3       1       4         SEC S7300 - SCIENCES TECH. MEDICO-SOCIALES       1						22		i i		•			7	20	27	57
SEC \$4100 - GENIE MECANIQUE - MECANIQUE       2 10 12 3 3 3         SEC \$5100 - GENIE ELECTRIQUE       12 12 5 5 5         SEC \$5101 - ELECTRONIQUE       2 2 1 1 1         SEC \$6500 - ARTS APPLIQUES       2 2 1 1 1         SEC \$7100 - BIOCHIMIE-GENIE BIOLOGBIOTECHNO.       6 3 9 3 1 4         SEC \$7300 - SCIENCES TECH. MEDICO-SOCIALES       1 1 1 1         SEC \$8010 - ECONOMIE ET GESTION       1 1 9 10 19 3 4 7         SEC \$8031 - COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE       1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1									3	3			Ė			9
SEC S5100 - GENIE ELECTRIQUE					2				-	-						15
SEC S5101 - ELECTRONIQUE       2       2       1       1         SEC S6500 - ARTS APPLIQUES       2       2       1       1         SEC S7100 - BIOCHIMIE-GENIE BIOLOGBIOTECHNO.       6       3       9       3       1       4         SEC S7300 - SCIENCES TECH. MEDICO-SOCIALES       1       1       1       1         SEC S8010 - ECONOMIE ET GESTION       1       1       9       10       19       3       4       7       7       2         SEC S8011 - COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE       1 <t< td=""><td></td><td></td><td></td><td></td><td>_</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>17</td></t<>					_											17
SEC S6500 - ARTS APPLIQUES       2       2       1       1         SEC S7100 - BIOCHIMIE-GENIE BIOLOGBIOTECHNO.       6       3       9       3       1       4         SEC S7300 - SCIENCES TECH. MEDICO-SOCIALES       1       1       1       1         SEC S8010 - ECONOMIE ET GESTION       1       1       9       10       19       3       4       7       7       2         SEC S8011 - COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE       1																3
SEC S7100 - BIOCHIMIE-GENIE BIOLOG   BIOTECHNO.		2		2		_	_									3
SEC S7300 - SCIENCES TECH. MEDICO-SOCIALES		Ē		_	e	2	0	2								13
SOCIALES					Ö	3	9	3	1	4						13
SEC S8011 - COMMUNICATION ET       1       1       1         BUREAUTIQUE       1       1       1         SEC S8030 - INFORMATIQUE ET GESTION       2       2       1       2         SEC S8031 - ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION       1       1       1         SEC S8043 - VENTE PLP       1       1       2         SEC S8053 - ECO-GEST.OPTION CONCEPTION       1       1       1								1		1						1
BUREAUTIQUE  SEC S8030 - INFORMATIQUE ET GESTION  SEC S8031 - ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION  SEC S8043 - VENTE PLP  SEC S8053 - ECO-GEST.OPTION CONCEPTION  1 1 1  SEC S8053 - ECO-GEST.OPTION CONCEPTION	SEC S8010 - ECONOMIE ET GESTION	1		1	9	10	19	3	4	7						27
SEC S8030 - INFORMATIQUE ET GESTION       2       2       1       2       3         SEC S8031 - ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION       1       1       1       1         SEC S8043 - VENTE PLP       1       1       2       2       1       2       2       3       1       2       2       1       2       3       2       1       2       3       3       1       1       3       1       3       1       3       1       3       2       2       1       2       3       3       2								1		1						1
SEC S8031 - ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION  SEC S8043 - VENTE PLP 1 1 2  SEC S8053 - ECO-GEST.OPTION CONCEPTION 1 1 1						2	2	1	2	3						5
SEC S8043 - VENTE PLP SEC S8053 - ECO-GEST.OPTION CONCEPTION  1 1 1	SEC S8031 - ECONOMIE: INFORMATIQUE ET					_	_		_							1
SEC S8053 - ECO-GEST.OPTION CONCEPTION		4	A													
		1	1	- 2												2
ET GESTION SI	ET GESTION SI					1	1									1
TOTAL 9 4 13 76 102 178 68 47 115 7 7 7 20 27 <b>34</b>	TOTAL	9	4	13	76	102	178	68	47	115	7	7	7	20	27	340

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

### 2.2.4 Effectif des personnels contractuels et vacataires d'enseignement

#### Les personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants

#### Répartition de l'effectif physique au 31/12/2018 par nature de contrat et par genre

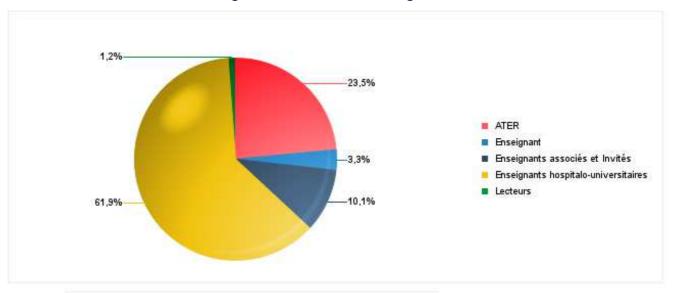
	Type de contrat	F	н	TOTAL 2018	TOTAL 2017
ATER	ATER	25	29	54	56
	ATER mi-temps	13	12	25	26
	ATER	38	41	79	82
Enseignants	Contractuel Enseignant LRU	9	2	11	13
Enseignants	Contractuel Enseignant Chercheur LRU				1
	Enseignants	9	2	11	14
	Associé MCF		1	1	1
Enseignants	Associé MCF mi-tps	5	19	24	24
associés	Associé professeur	1		1	1
	Associé professeur mi-tps	2	6	8	8
	Enseignants associés et Invités	8	26	34	34
	Assistant hosp-U des CSERD	13	8	21	23
	Assistant hosp-U médecine	14	14	28	25
	Assistant hosp-U pharmacie	2	1	3	6
	Associé chef clinique tps plein	1	2	3	3
	Associé MCF hosp-U mi-tps	2	3	5	5
Enseignants hospitalo-	Associé MCF hosp-U tps plein	1		1	1
universitaires	Associé prof hosp-U mi-tps	1	3	4	3
	Chef clinique univ assistant hosp	72	61	133	134
	Chef clinique univ méd générale	3	1	4	4
	Praticien hospitalo-U	2	4	6	10
	Associé assistant tps plein				2
	Associé prof hosp-U tps plein				1
	Enseignants hospitalo-universitaires	111	97	208	217
Lecteurs	Lecteur langue étrangère	2	2	4	4
	Lecteurs	2	2	4	4
	TOTAL	168	168	336	351

<sup>▶</sup> A.T.E.R : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche.

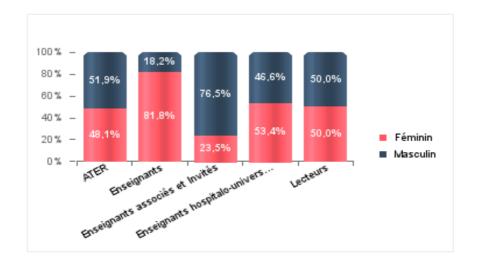
<sup>►</sup> Contractuels enseignants créés par la Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), Article L954-3 du Code de l'Éducation.

<sup>▶</sup> **CSRED** : Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaire.

#### 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 en augmentation depuis 2017 (de 78,6 % à 81,8). 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 PP au 31/12/2018 réparti par section CNU/discipline et ventilé par type de contrat et par genre

	ATER		Е	nsei	ignants	Enseignants associés et Invités			Enseignants hospitalo- universitaires		Lecteurs			TOTAL		
	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	
CNU 0100 - Droit privé et sciences criminelles	4	6	10					3	3							13
CNU 0200 - Droit public	2	4	6				2	2	4							10
CNU 0300 - Histoire du droit et des institutions	2	1	3				_	_								3
CNU 0400 - Science politique	-	2	2					1	1							3
CNU 0500 - Sciences économiques	3	6	9													9
CNU 0600 - Sciences de gestion	9	3	12					6	6							18
CNU 1100 - Langues et littératures anglaises et anglo-sa	3	J	12					U	U				2	2	4	4
	-	2	2												4	2
CNU 2500 - Mathématiques	Н	1	1													1
CNU 2600 - Mathématiques appliquées & applicat° maths	2							4	4							4
CNU 2700 - Informatique	2	1	3					1	1							
CNU 2800 - Milieux denses et matériaux	-	1	1													1
CNU 2900 - Constituants élémentaires		1	1													1
CNU 3200 - Chimie organique, minérale, industrielle	2	_	2				1		1							3
CNU 3500 - Structure et évolu° Terre et autres planètes	2	2	4								_					4
CNU 4201 - Anatomie										1	3	4				4
CNU 4202 - Histologie, embryologie et cytogénétique											1	1				1
CNU 4203 - Anatomie et cytologie pathologiques											3	3				3
CNU 4301 - Biophysique et médecine nucléaire										1	1	2				2
CNU 4302 - Radiologie et imagerie médicale										4	5	9				9
CNU 4401 - Biochimie et biologie moléculaire										1		1				1
CNU 4402 - Physiologie										2	2	4				4
CNU 4403 - Biologie cellulaire											1	1				1
CNU 4501 - Bactériologie-virologie Hygiène hosp (2 opt°)										1	2	3				3
CNU 4502 - Parasitologie et mycologie										1		1				1
CNU 4503 - Maladie infectieuse Maladie tropicale -2 opt°										4		4				4
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°)										3	2	5				5
CNU 4702 - Cancérologie ; radiothérapie (2 opt°)										2	3	5				5
CNU 4703 - Immunologie										1		1				1
CNU 4704 - Génétique	П									1	1	2				2
CNU 4801 - Anesthésiologie-réanimation										3	8	11				11
CNU 4802 - Médecine intensive-réanimation										1	1	2				2
CNU 4803 - Pharmacologie fondamentale Clinique 3 opt°											1	1				1
CNU 4804 - Thérapeutique ; addictologie (2 options)										1		1				1
CNU 4901 - Neurologie	ı										1	6				6
CNU 4902 - Neurochirurgie										1	1	2				2
CNU 4903 - Psychiatrie d'adultes; addictologie (2 opt°)										1	4	5				5
CNU 4904 - Pédopsychiatrie; addictologie (2 opt°)										2	Ė	2				2
CNU 4905 - Médecine physique et de réadaptation										2	1	3				3
CNU 5001 - Rhumatologie										4	Ė	4				4
CNU 5002 - Chirurgie orthopédique et traumatologique										·	6	6				6
CNU 5003 - Dermato-vénéréologie										3		3				3
CNU 5004 - Chirurgie plast, reconstructrice 2 opt°										3	1	1				1
											3					3
CNU 5101 - Pneumologie; addictologie (2 opt°) CNU 5102 - Cardiologie										2	2	3 5				5
										3		1				<u> </u>
CNU 5103 - Chirurgie thoracique et cardiovasculaire										1	_					
CNU 5104 - Chirurgie vasculaire Méd vasculaire 2 opt°										4	3	3				3
CNU 5201 - Gastroentéro Hépatologie Addictologie 3 opt°										4	3	7				7
CNU 5202 - Chirurgie digestive											1	1				1
CNU 5203 - Néphrologie										1	3	4				4
CNU 5204 - Urologie										1	2	3				3
CNU 5301 - Méd interne; gériatrie 3 opt°										1	5	6				6

## Effectif des personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants en PP au 31/12/2018 réparti par section CNU/discipline et ventilé par type de contrat et par genre

	ATER		Е	nsei	gnants	Enseignants associés et Invités		ciés et	h	ospi	ignants pitalo- rsitaires		Lecteurs		TOTAL	
	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	101712
CNU 5302 - Chirurgie générale										3	2	5	П			5
CNU 5303 - Médecine générale										6	7	13				13
CNU 5401 - Pédiatrie										7	1	8				8
CNU 5402 - Chirurgie infantile										1	1	2				2
CNU 5403 - GynécologieObstétrique Gynécologie méd 2 opt°										6	1	7				7
CNU 5404 - EndocrinologieDiabète maladie métab2 opt°										6		6				6
CNU 5405 - Biologie Méd du dév & repro Gynéco méd 2 opt°										1		1				1
CNU 5501 - Oto-rhino-laryngologie										2	4	6				6
CNU 5502 - Ophtalmologie										4	2	6				6
CNU 5601 - Odont. Ped, Orth. dento_facial										1	1	2				2
CNU 5602 - Prév, épid, éco santé, odont lég										2		2				2
CNU 5603 - Prévent Epidémiologie Eco santé Odonto légale										1		1				1
CNU 5701 - Chirurgie oral, parodont, biologie orale											2	2				2
CNU 5702 - Chirurgie buccale Patho & thérapeutique Réa										2	1	3				3
CNU 5703 - Sc biologiques (biochimie, immunologie,)										1		1				1
CNU 5801 - Dent. rest Endodon Proth Fonct Imag Biomat										5	3	8				8
CNU 5802 - Prothèses (conjointe, adjointe partielle)										2	1	3				3
CNU 6000 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	2	4	6					1	1							7
CNU 6100 - Génie info Automatique & traitmt signal								1	1							1
CNU 6200 - Energétique, génie des procédés	1	1	2													2
CNU 6300 - Génie électrique Electronique Photonique							1	1	2							2
CNU 6400 - Biochimie et biologie moléculaire	1	1	2													2
CNU 6500 - Biologie cellulaire	1		1													1
CNU 6700 - Biologie des populations et écologie	3		3				1		1							4
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		1				1
CNU 8200 - Sc biologiques, fondamentales et cliniques										1		1				1
CNU 8500 - Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	2	1	3				1	1	2							5
CNU 8600 - Sc du médicament & autres produits santé		1	1				1	4	5		1	1				7
SEC S0273 - CHEF DE TRAVUX TECHN.BIOLOG.MEDICALES				1		1										1
SEC S0202 - LETTRES MODERNES				1		1										1
SEC S0422 - ANGLAIS				1	1	2										2
SEC S1300 - MATHEMATIQUES				1		1										1
SEC S2006 - SCIENCES ET TEC INDUSTRIELLES - BIO				1		1										1
SEC S7300 - SCIENCES TECH. MEDICO-SOCIALES				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	38	41	79	9	2	11	8	26	34	111	97	208	2	2	4	336

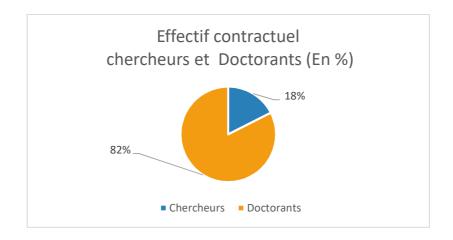
# Effectif physique des personnels contractuels enseignants au 31/12/2018 ventilé par type de contrat et par type de financement

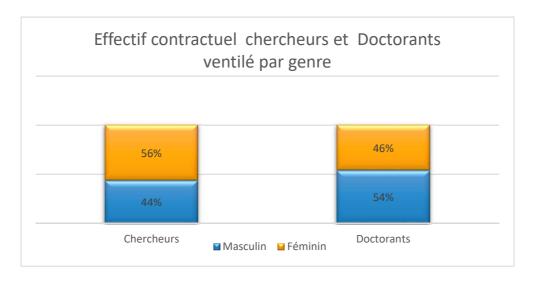
Type de contrat	RESSOURCES ÉTAT	RESSOURCES PROPRES DE L'ÉTABLISSEMENT	TOTAL 2018	TOTAL 2017
ATER	79		79	82
Enseignants	6	5	11	14
Enseignants associés et Invités	33	1	34	34
Enseignants hospitalo-universitaires	208		208	217
Lecteurs	4		4	4
TOTAL	330	6	336	351

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

#### Effectif des personnels contractuels chercheurs et doctorants en personnes physiques au 31/12/2018 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie fonction publique et par genre

Tomo	o do controt	С	atégorie	A	C	atégo	rie B	(	Catégor	ie C	TOTAL	TOTAL
Туро	e de contrat	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	2018	2017
Chercheurs	CDD	50	65	115							115	111
Chercheurs	CDI	1	1	2							2	2
	Chercheurs	51	66	117							117	113
Doctorants	CDD	254	297	551							551	531
	Doctorants	254	297	551							551	531
	TOTAL	305	363	668							668	644

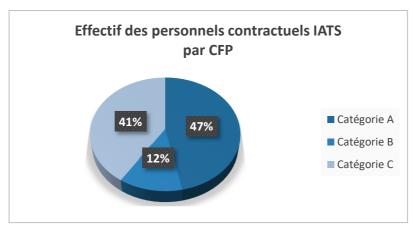


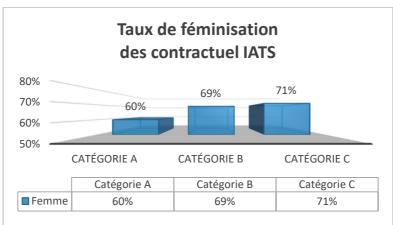


# Effectif des personnels contractuels IATS <sup>17</sup> en personnes physiques au 31/12/2018 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie fonction publique et par genre

	Tymo do controt	С	atégorie /	A	С	atégo	rie B	C	Catégor	ie C	TOTAL	TOTAL
	Type de contrat	IF.	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	2018	2017
	CDD	128	89	217	58	27	85	219	88	307	609	596
	Apprenti	6	6	12	1	1	2				14	11
IATS	PACTE								1	1	1	4
	CDI	22	9	31	3		3	2	2	4	38	44
	Contrat Unique d'Insertion											9
	TOTAL	156	104	260	62	28	90	221	91	312	662	664

Les personnels contractuels IATS sont majoritairement des femmes (66,3%). Ce taux de féminisation est légèrement supérieur à celui observé pour les agents BIATS titulaires (61 %). Les femmes contractuelles sont particulièrement représentées en catégorie C (71% 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.



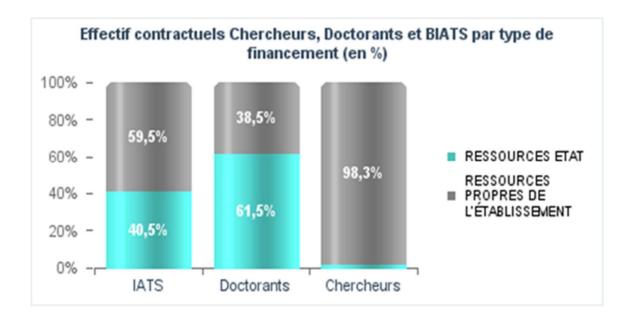


<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> **Contractuels IATS** hors contractuels de courte de durée et contractuels étudiants

## Effectif physique des personnels contractuels chercheurs, doctorants et IATS au 31/12/2018 ventilé par type de contrat et par type de financement

		RESSC	URCES	ÉTAT		PR	SSOURC OPRES I BLISSEI	DE		TOTAL	TOTAL
Population	Type de contrat	A	В	С	TOTAL	А	В	С	TOTAL	2018	2017
Chercheurs	CDD	1			1	114			114	115	111
Chercheurs	CDI	1			1	1			1	2	2
(	Chercheurs	2			2	115			115	117	113
Doctorants	CDD	339			339	212			212	551	531
	Doctorants	339			339	212			212	551	531
IATS	CDD	31	37	185	253	198	50	123	371	624	620
IAIS	CDI	10	2	3	15	21	1	1	23	38	44
	IATS	41	39	188	268	219	51	124	394	662	664
тот	AL	382	39	188	609	546	51	124	721	1330	1308

Le financement des contractuels doctorants est majoritairement assuré par la dotation fléchée allouée par l'État.

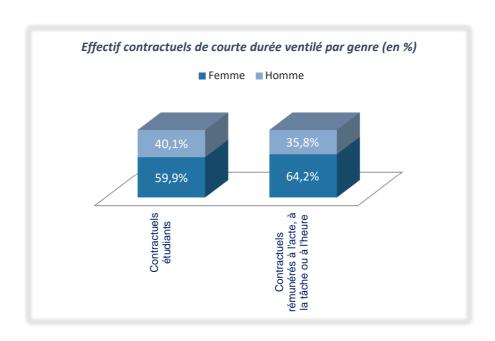


# Les agents contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2018

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 2018, l'Université de Montpellier a recruté **446 étudiants (491 en 2017)** et a rémunéré **123 agents (117 en 2017)** pour des missions ponctuelles.

	Femme	Homme	Total
Contractuels étudiants	267	179	446
Contractuels rémunérés à l'acte, à la tâche ou à l'heure	79	44	123
Total	346	223	569



▶ On observe un personnel majoritairement féminin chez les contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2018.

#### Les vacataires d'enseignement

Au cours de l'année universitaire 2017/2018, **3.868 personnes** ont assuré des vacations d'enseignement au sein des différentes UFR, Écoles et Instituts de l'Université de Montpellier.

Année universitaire 2017-2018									
	Nombre de pe	rsonnes physiques ay	yant effectué(1)						
Structure	Moins de 50 heTD	Entre 50 et 100 heTD	Plus de 100 heTD	Total					
ECOLES DOCTORALES	11	0	0	11					
EPUM	201	23	9	233					
IAE	95	25	15	135					
IPAG	54	12	6	72					
IUT BEZIERS	49	32	15	96					
IUT MONTPELLIER-SETE	292	63	44	399					
IUT NIMES	97	43	31	171					
MOMA	315	66	67	448					
SCFC	93	17	7	117					
SUAPS	2	2	0	4					
UFR DROIT SP	521	62	14	597					
UFR ECONOMIE	58	22	13	93					
UFR FDS	534	50	12	596					
UFR FDE	98	24	6	128					
UFR MÉDECINE	318	18	8	344					
UFR ODONTOLOGIE	22	2	0	24					
UFR PHARMACIE	208	12	2	222					
UFR STAPS	147	23	8	178					
TOTAL(1)	3115	496	257	3868					

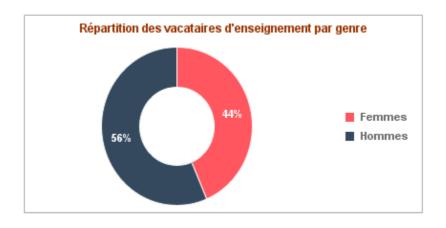
<sup>▶ (1)</sup> Vacations d'enseignement rémunérées.

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

#### Répartition des vacataires d'enseignement par type d'intervenants

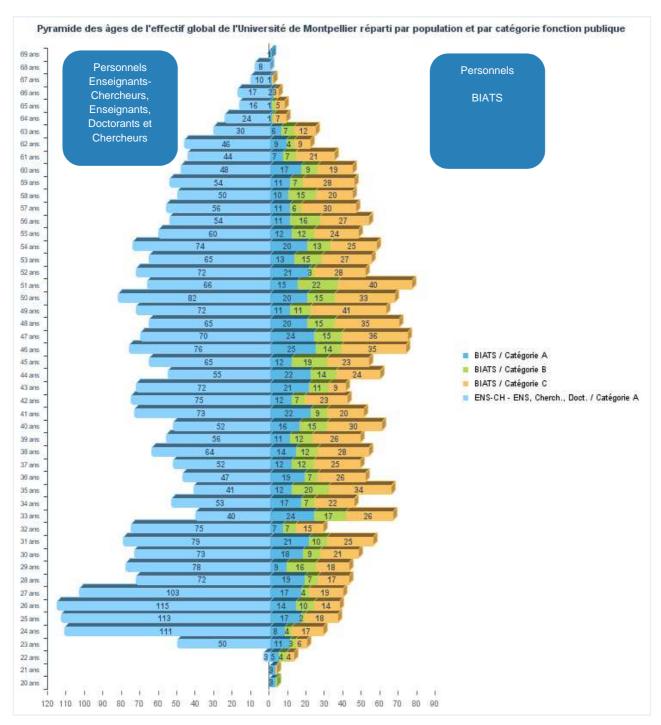
Catégorie socio-professionnelle	Nombre d'intervenants (en PP)	Nombre d'intervenants (en %)
Activités non salariées	887	22,59%
Etudiants	139	3,54%
Fonctionnaires titulaires et stagiaires (1)	1187	30,23%
Intervenant à titre gracieux ou par convention (2)	134	3,41%
Personnel du secteur public non titulaires	308	7,84%
Personnels BIATS titulaires	64	1,63%
Personnels contractuels BIATS	76	1,94%
Retraités	47	1,20%
Salariés du secteur privé	1085	27,63%
Total (3)	3927	100,00%

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

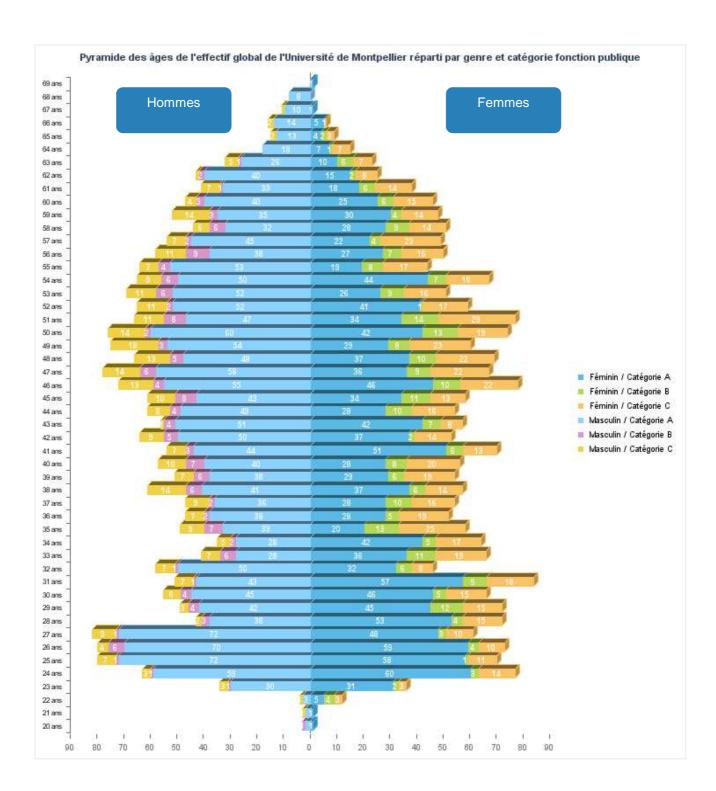


### 2.3 Démographie

### 2.3.1 Pyramide des âges de l'effectif global

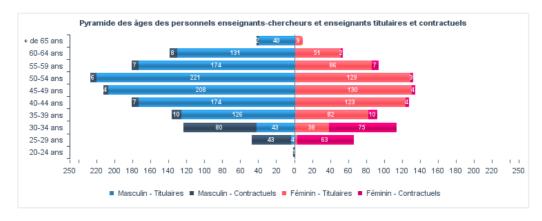


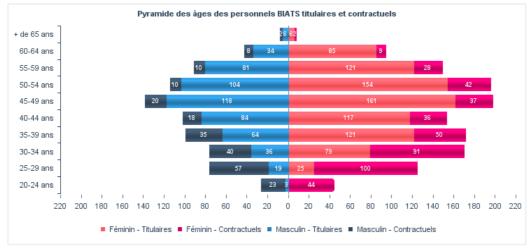
- La tranche d'âge des plus de 65 ans concerne essentiellement les enseignants-chercheurs titulaires. Ils représentent 82% de l'effectif de cette tranche (18% pour les BIATS titulaires).
- La tranche d'âge des moins de 25 ans concerne les contractuels doctorants et enseignants à hauteur de 72% et les personnels BIATS à hauteur de 28%.

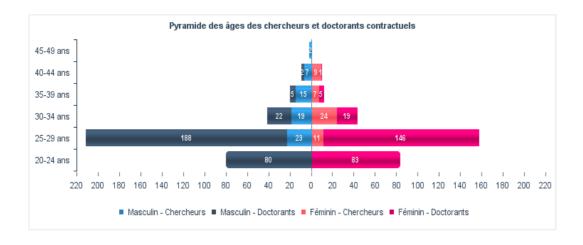


- Le taux de féminisation de l'effectif global de l'établissement est de 50,1%.
- La catégorie A est représentée à hauteur de 56,5% par les hommes. Elle est en grande majorité constituée des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants (85,7%).
- La catégorie A est représentée à hauteur de 43,5% par les femmes.
- Elle est en grande majorité constituée des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants (75,8%).

# 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<sup>18</sup> des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie de personnel et ventilé par genre

	Répartition en personnes physiques	Femme	Homme	Ensemble	
Titulaires	Enseignants-chercheurs Enseignants	48 ans	50 ans	49 ans	
Titulaires	BIATS	47 ans et 3 mois	47 ans et 3 mois	47 ans et 3 mois	
	Personnels Titulaires	47 ans et 6 mois	48 ans et 6 mois	48 ans et 3 mois	
Contractuels	Enseignants-chercheurs Enseignants	33 ans et 3 mois	35 ans et 6 mois	34 ans et 5 mois	
	Chercheurs	33 ans et 9 mois	33 ans et 6 mois	33 ans et 5 mois	
	Doctorants	26 ans et 5 mois	26 ans et 7 mois	26 ans et 6 mois	
	IATS	37 ans et 2 mois	36 ans et 2 mois	36 ans et 9 mois	
	Personnels Contractuels	33 ans et 3 mois	32 ans et 1 mois	32 ans et 8 mois	

### Ensemble des Effectifs 43 ans et 8 mois 43 ans et 8 mois 43 ans

# L'âge médian<sup>19</sup> des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie de personnel et ventilé par genre

R	épartition en personnes physiques	Femme	Homme	Ensemble	
Titulairea	Enseignants-chercheurs Enseignants	47 ans et 8 mois	50 ans	49 ans et 2 mois	
Titulaires	BIATS	47 ans et 8 mois	48 ans	47 ans et 9 mois	
	Personnels Titulaires	47 ans et 8 mois	49 ans et 2 mois	48 ans et 6 mois	
	Enseignants-chercheurs Enseignants	31 ans	31 ans et 4 mois	31 ans et 1 mois	
Contractuels	Chercheurs	32 ans et 9 mois	32 ans	32 ans et 5 mois	
	Doctorants	25 ans et 8 mois	26 ans	26 ans	
	BIATS	33 ans et 8 mois	33 ans et 2 mois	33 ans et 6 mois	
	Personnels Contractuels	30 ans	29 ans	29 ans et 6 mois	

Eliscilible des Elicetiis 42 dils et 0 lilois 43 dils et 0 lilois	Ensemble des Effectifs	42 ans et 1 mois	44 ans et 6 mois	43 ans et 6 mois
---	------------------------	------------------	------------------	------------------

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> **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.

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> **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) reste est nettement supérieure à celles des personnels contractuels (32 ans).

#### Chez les personnels titulaires :

La pyramide des âges et l'âge médian des personnes titulaires BIATS se caractérisent par une moindre représentation des moins de 30 ans. L'âge médian pour l'ensemble des titulaires (en moyenne 48 ans) indique une forte représentation des classes d'âge moyenne avec un équilibre par genre.

#### Chez les personnels contractuels :

L'âge moyen des contractuels BIATS est plus élevé que celui des contractuels Enseignants.

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 (33 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 fonction publique et ventilés par genre

Répartition par catégorie	Femme	Homme	Ensemble
Catégorie A	40 ans et 9 mois	43 ans et 5 mois	42 ans et 4 mois
Catégorie B	44 ans et 2 mois	44 ans et 4 mois	44 ans et 3 mois
Catégorie C	44 ans et 4 mois	45 ans et 2 mois	44 ans et 7 mois
Ensemble des effectofs	42 ans et 3 mois	43 ans et 8 mois	43 ans

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

Répartition par catégorie	Femme	Homme	Ensemble
Catégorie A	41 ans	44,1 ans et 1 mois	42 ans et 6 mois
Catégorie B	45 ans et 1 mois	45 ans et 1 mois	45 ans et 1 mois
Catégorie C	45 ans et 7 mois	46 ans et 8 mois	46 ans et 1 mois
Ensemble des effectifs	42 ans et 1 mois	44 ans et 6 mois	43 ans et 6 mois

L'âge médian pour les personnels de catégorie C est supérieur aux personnels de catégorie A et B.

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	61
3.2.1 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS BIATS TITULAIRES	61
3.2.2 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	62
3.2.3 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS CONTRACTUELS	63
3.2.4 Autres departs definitifs ou temporaires	64
3.3 LES CONCOURS ET LES PROMOTIONS	65
3.3.1 CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATS	65
3.3.2 CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	66
3.3.3 Promotions des personnels BIATS	67
3.3.4 Promotions des personnels enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants	74
3.3.5 Promotions des personnels enseignants-chercheurs bi-appartenants	78
3.4 LA FORMATION DES PERSONNELS	79
3.5 L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS	89
3.6 LE RESEAU DES CORRESPONDANTS RH	93
3.7 LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS	94
3.8 LES CONTENTIEUX	95

Ce chapitre présente les mouvements de personnels, les concours et les examens professionnels ouverts à l'Université de Montpellier en 2018 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.

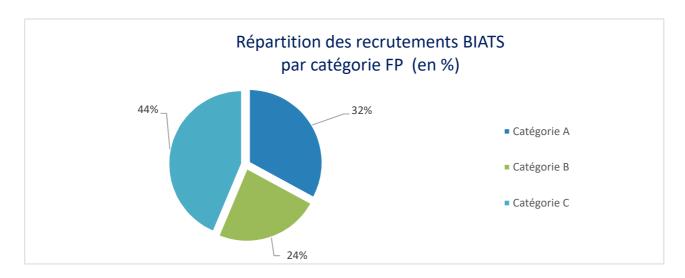
#### 3.1 Les recrutements

#### 3.1.1 Recrutement des personnels BIATS

Les recrutements BIATS titulaires <sup>20</sup> répartis par voie d'accès et ventilés par catégorie fonction publique, par corps, par genre

	Catégorie A					Catégorie B				Catégorie C									
	IG	R	IG		A.	ΛE	AS	SI	ASS	AE	TE	СН	SAEI	NES	Į.	ATRF	ADJA	ENES	Total
Voie d'accès	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	Agents
Concours externe			3				1				3			2	1			6	16
Concours interne	1	1	2	1				2			2	2		3	2	4			20
Sauvadet		1	1	4		1	2	1		1				1	1				13
Sans concours															3	8			11
BOE												1			1			1	3
PACTE															1				1
Total	1	2	6	5		1	3	3		1	5	3		6	9	12		7	64

- ▶ Chez les personnels BIATS, environ 62% des recrutements de titulaires en 2018 concernent des femmes.
- ▶ En 2018, 1 recrutement d'ASSAE<sup>21</sup> s'est effectué par le dispositif Sauvadet.
- Près d'1/3 des postes offerts au recrutement concerne les corps de catégorie A. (dernière année d'organisation de concours réservés Sauvadet ayant porté principalement sur les catégories A). Les recrutements dans les postes de catégories B et C se font respectivement à hauteur de 24% et 44%.



Au sein de la filière ITRF, les postes d'Adjoints techniques (ATRF) concentrent 43% de l'effectif recruté. Les postes offerts dans les corps des Ingénieurs de recherche (IGR), Ingénieurs d'études (IGE) et Techniciens représentent respectivement 6%, 22,5% et 16,4% des recrutements de personnels ITRF en 2018.

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Le nombre de recrutements BIATS titulaires inclut les agents recrutés sur liste complémentaire.

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> ASSAE : Assistants de service social des Administrations de l'Etat.

#### Les recrutements BIATS titulaires consécutifs à une publication sur la BIEP<sup>22</sup>

			Catégorie A								Catégo			
		IGI	R	IG	E	Conserv du patri		AA	ΛE	Secrét général		TEC	Н	Total Agents
Voie d'a	ccès	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	
Mutati	on			1				1	1					3
Détacher	ment													
	Total			1				1	1					3

#### 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.

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

En 2018, **1 agent BIATS** de catégorie A et 2 **agents BIATS** de catégorie C ont été accueillis au sein de l'Université de Montpellier par la voie du détachement.

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> **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

	PF	र	Total PR	M	CF	Total MCF	Total Agents
Voie d'accès	Н	F	TotalFR	Н	F		
Concours	7	4	11	11	7	18	29
Mutation				4	1	5	5
Détachement							
Total	7	4	11	15	8	23	34

- ► En 2018, les recrutements de personnels d'enseignants-chercheurs mono-appartenants ont concerné 64,7% d'hommes et 35,3% de femmes.
  - La place des femmes dans le recrutement des professeurs se situe à 36,5% et dans le corps des maîtres de conférences à 34,7%.
- 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 85% des postes alors que la mutation ne représente que 15% du recrutement des personnels enseignants chercheurs monoappartenants en 2018.

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

	PR	t	Total PR	MCF		Total MCF	Total Agents
Voie d'accès	Н	F	TOTALER	Н	F	TOTAL MICE	
Droit, Economie, Gestion	1	1	2	7	3	10	12
Lettres et sciences humaines		1	1	2	2	4	5
Sciences	6	2	8	6	3	9	17
Total	7	4	11	15	8	23	34

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

		Enseign	ants-Chercl	neurs BI-App	partenants T	itulaires	
	PU	PU-PH		MCI	J-PH	Total	Total
Voie d'accès	Н	F	PU-PH	Н	F	MCU-PH	Agents
Concours	4	1	5	1	4	5	10
Mutation							
UFR Médecine	4	1	5	1	4	5	10
Concours	1		1		1	1	2
Mutation							
UFR Odontologie	1		1		1	1	2
Concours				1	2	3	3
Mutation							
UFR Pharmacie				1	2	3	3
Total	5	1	6	2	7	9	15

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

Enseignants-Chercheurs BI-Appartena	nts Contractue	s	
Type de contrat	Homme	Femme	Total Agents
Praticien hospitalo-universitaire	1		1
Chef de Clinique des universités-Assistant des hôpitaux et Assistant Hospitalier Universitaire (CCA/AHU)	31	36	67
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	2
Associé de médecine générale	2		2
Assistant hospitalo-universitaire	8	1	9
UFR Médecine	45	39	84
Assistant hospitalo-universitaire	5	4	9
UFR Odontologie	5	4	9
Assistant hospitalo-universitaire		1	1
UFR Pharmacie		1	1

Tota	al 50	44	94
------	-------	----	----

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

	Ens	eig	nants 2r	nd De	gré					Enseig			
	PRAG		Total	PRC	Έ	TotaL	PREF	S	TotaL	PRI	EC	TotaL	Total Agents
Voie d'accès	н	F	PRAG	Н	F	PRC E	Н	F	PREPS	Н	F	PREC	goo
Affectation	6	3	9	1	5	6	2		2				17
Détachement entrant													
Total	6	3	9	1	5	6	2		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 2018, **38 départs à la retraite** ont été recensés chez les personnels titulaires BIATS dont 14 hommes et 24 femmes.

Près de 2/3 des départs à la retraite des personnels BIATS ont concerné des femmes (63%).

L'âge moyen de départ à la retraite est sensiblement équivalent entre les hommes et les femmes (63 ans) toutes filières confondues.

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

Filière	Homme	Femme	Total Agents
ITRF	13	16	29
AENES	1	8	9
Total	14	24	38

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

Filière	Homme	Femme
ITRF	62 ans 5 mois	62 ans 6 mois
AENES	65 ans 11 mois	63 ans 6 mois

### Personnels BIATS atteignant l'âge règlementaire de départ à la retraite entre 2019 et 2023, ventilés par filière et par genre

	20	2019		20	2021		2022		2023		Total
Filière	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Agents
ITRF	7	15	11	16	19	11	13	19	13	24	148
AENES et SANTE	2	7	1	10	0	8	1	11	0	10	50
Total par année et par genre	9	22	12	26	19	19	14	30	13	34	198
Total par année 31		1	38		38		44		47		198

▶ 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 1957 et 1961.

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

Au cours de l'année 2018, **36 départs à la retraite** ont été recensés chez les personnels enseignantschercheurs et enseignants titulaires dont 23 hommes et 13 femmes. Huit départs à la retraite ont été recensés chez les personnels enseignants du second degré en 2018.

L'âge moyen de départ à la retraite est, chez les personnels enseignants-chercheurs hommes (67 ans 8 mois) supérieur à celui des femmes (64 ans 3 mois).

### 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	14	5	19
Enseignants-Chercheurs BI-appartenants	6	3	9
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	3	5	8
Enseignants du 1er degré	0	0	0
Total	23	13	36

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

Corps	Homme	Femme
Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants	66 ans 5 mois	63 ans 2 mois
Enseignants-Chercheurs BI-appartenants	69 ans 2 mois	65 ans 4 mois
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	64 ans 1 mois	64 ans 5 mois
Enseignants du 1er degré	Aucun départ recensé	Aucun départ recensé

# Personnels enseignants-chercheurs et enseignants atteignant l'âge règlementaire de départ à la retraite entre 2019 et 2023, ventilés par corps et par genre :

	2019		20	20	20	2021		22	2023		Total
CORPS	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Agents
Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants	17	6	10	8	13	11	13	8	17	3	106
Enseignants-Chercheurs Bi-appartenants	5	0	13	1	11	4	8	2	11	1	56
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	3	9	9	6	6	6	8	9	10	7	73
Enseignants du 1er degré	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	4
Total par année et par genre	26	16	32	15	30	21	29	20	39	11	239
Total par année	42		4	7	5	1	4	9	5	0	239

▶ 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 1957 et 1961.

### 3.2.3 Départs à la retraite des personnels contractuels

Au cours de l'année 2018, **2 agents contractuels IATS sont partis à la retraite**. Les enseignants-chercheurs et enseignants contractuels n'ont pas été concernés en 2018

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

	2018		2	2019	2020		2021		2	Total	
Personnels contractuels	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Agents
Enseignants-Chercheurs et Enseignants			1	3			1	2	1	2	10
IATS		2	3	10	5	9	1	10	1	9	50
Total par année et par genre		2	4	13	5	9	2	12	2	11	60
Total par année	2		17		14		14			13	60

### 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

Motifs du départ définitif ou temporaire	_	Catégorie A		Catéç B		Total B	Cat	égorie C	Total C	Total Agents
	Н	F		Н	F		Н	F		
Décès			0		1	1	2		2	3
Démission ou Abandon de poste			0			0			0	0
Détachement sortant ou Mise à disposition sortante		2	3	1	3	4		1	1	8
Disponibilité (1)			0		2	2		6	6	8
Intégration suite à détachement sortant	1	1	2		1	1	1		1	4
Licenciement			0			0			0	0
Mutation externe (2)	1	3	4	3	2	5	1	8	9	18
Non renouvellement détachement entrant			0			0	1		1	1
Radiation des cadres (non renouvellement de disponibilité)			0			0			0	0
Total	3	6	9	4	9	13	5	15	20	42

Départs des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires

	EC Mono- Appartenants			EC BI- Appartenants			Second degré				Pre	Total Agents	
Motifs du départ temporaire ou définitif	Н	H F Total H		H F Total		Н	F	Total	Н	F	Total	rigenito	
Décès													
Délégation ou Mise à disposition sortante	51	6	57		1	1							58
Démission ou Abandon de poste					1	1							1
Disponibilité/Détachement	18	9	27	4	1	5	1	4	5				37
Mutation externe (2)	3	4	7					1	1				8
Total	72	19	91	4	3	7	1	5	6				104

Départs des personnels contractuels de la filière hospitalo-universitaire

	Ger	Total Agents	
Motifs du départ définitif ou temporaire	Homme	Femme	rotar rigorito
Délégation	1		1
Démission	6	5	11
Fin de contrat	44	42	86
Total	51	47	98

- ▶ (1) Disponibilité : ne sont comptabilisées que les nouvelles disponibilités obtenues en 2018
- ▶ (2) Mutation externe dont réussite aux concours extérieurs à l'Université de Montpellier.

#### TITRE 3. LES CARRIÈRES

### 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 2018 à l'Université de Montpellier

	Catégorie A						Catégo	rie B		Catégorie C										
	IGF	2	10	θE	AS	SI	TE	СН	TEC (BO		ATR Princ		ATR 2ème (sar conco	CL. IS	2èm	RF e CL. OE)	2èm	RF e CL. CTE)	Tota	ıl
Nb de postes ouverts	4		1	1	8	3	ţ	5	1		4		8			1	,	1	43	
Nb d'inscrits	38	3	19	96	14	15	342		36		179	9	32	8	2	20	2	0	1304	
Nb d'admissibles	16		9	5	64	4	38		11		29	)	58	3	(	6	7	7	325	5
Nb d'admis (1)	3		1	1	6		!	5			4		7			1	1	1	39	
Dont :	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F
Dont :	1	2	6	5	3	3	4	1		1	2	2	2	5	1		1		20	19

- ▶ (1) Nombre d'admis : concerne des personnels de l'Université de Montpellier et des candidats extérieurs.
- 4 concours infructueux (Sauvadet)
- 91% des postes BIATS de la filière ITRF proposés au recrutement en 2018 ont été pourvus.
- Sur les 39 agents BIATS recrutés par concours, 48,7% sont des femmes.
- En 2018, la composition des membres de jurys de concours a été répartie à 49,7% de femmes et 50,3% d'hommes.
- Les Présidences de jury ont été assurées à 48,7% par des hommes et 51,3% par des femmes.

### 3.3.2 Concours des personnels enseignants-chercheurs

Les concours des personnels enseignants-chercheurs ouverts en 2018 à l'Université de Montpellier :

	Unive	eurs des ersités R)	Maitre de conterences			Total	TOTAL				
	Н	F	PR	Н	F	MCF	Н	F	Total		
Nb de postes ouverts	1	2		2		35					
Nb d'inscrits	64	28	92	546	362	908	610	390	1000		
Nb de recevables	62	26	88	541	358	899	603	384	987		
Nb d'admissibles (1)	24	10	34	62	62 56		86	66	152		
Nb d'admis	7	4	11	15	8	23	22	12	34		

▶ (1) Nombre d'admissibles : sélectionnés pour l'audition par le Comité de sélection.

#### 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 **63 agents titulaires BIATS promus** dans un grade supérieur en 2018, 54 agents (73%) relèvent de la filière ITRF, 18 agents (27%) relèvent de la filière AENES.
- ▶ 25.4% des promus appartiennent à la catégorie A (16 agents), 17,5% à la catégorie B (11 agents) et 57.1% à la catégorie C (36 agents) alors qu'ils représentent dans l'ensemble des effectifs BIATS titulaires respectivement 26.4%, 25.2% et 48.3%.
- Le **taux de féminisation** des agents titulaires BIATS promus dans un grade supérieur en 2018 est de 62%.

#### Les promotions TA de la filière AENES

			nbre de ouvables	Total		ore de idats	Total		nbre de omus	Total
Corps	Accès au grade	Н	F		Н	F		Н	F	
Attaché d'administration de l'État (AAE) ECHELON SPECIAL		1		1	1		1	1		1
Attaché d'administration de l'État (AAE) (1)	Hors classe	2	5	7	2	5	7	1		1
Attaché principal d'administration de l'État (APAE)		1	2	3	1		1			0
Secrétaire administratif (SAENES)	Classe exceptionnelle	2	11	13	2	9	11		1	1
	Classe supérieure	3	17	20	1	17	18		1	1
Adjoint administratif (ADJAENES)	Principal 1ère Classe	8	80	88	7	71	78	1	5	6
Adjoint administratii (ADJAENES)	Principal 2ème Classe	1	19	20	1	17	18		7	7
	Total Agents	18	134	152	15	119	134	3	14	17

- ▶ (1) Les agents n'ont pas à se porter candidats.
- Le **taux de promotion** (ratio promus/promouvables)<sup>23</sup> par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière AENES correspond à **17.6** % (16.6% en 2017).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière AENES correspond à 82.4% (94% en 2017).

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> **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 ITRF

		_	ore de uvables	Total	_	ore de lidats	Total		ore de mus	Total
Corps	Accès au grade	Н	F		Н	F		Н	F	
	Echelon spécial	6	5	11	5	5	10		1	1
Ingénieur de recherche (IGR)	Hors Classe	3	2	5	2	1	3	1		1
	1ère Classe	6	5	11	4	3	7	2	2	4
Ingénieur d'études (IGE)	Hors Classe	26	19	45	15	10	25	5	3	8
Technicien (TECH)	Classe exceptionnelle	20	22	42	14	17	31	2	2	4
reclinicien (rech)	Classe supérieure	32	29	61	9	10	19	1	4	5
Adjoint technique (ATRF)	Principal 1ère Classe	94	58	152	43	36	79	6	7	13
,	Principal 2ème Classe	39	57	96	16	39	55	4	6	10
Total Agents		226	197	423	108	121	229	21	25	46

- Le **taux de promotion** par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière ITRF correspond à **10,87** % (10,9% en 2017).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière ITRF est de 54,35% (54,4% en 2017).

#### Les promotions TA de la filière SANTÉ

		Nomb promou		Total		Nombre de candidats Total Nombr		Nombre de promus		Total
Corps	Accès au grade	Н	F		Н	F		Н	F	
Infirmier	Hors classe		2			2			1	1
	Classe supérieure		1			1				
	Total Agents		3			3			1	1

1 agent appartenant à ce corps a bénéficié d'une promotion en Hors classe par tableau d'avancement en 2018 (aucun en 2017).

#### Les promotions par listes d'aptitude (LA)

Les listes d'aptitude 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

	Nombi promouva		Nombre de Nombre de Total promus			Total			
Accès au corps	Н	F		Н	F		Н	F	
Attaché d'administration de l'État (AAE)				1	5	6			
Secrétaire administratif (SAENES)					46	46		1	1
Total Agents				1	51	52		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

#### Les promotions LA de la filière ITRF

	-	ore de uvables	Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
Accès au corps	Н	F		н	F		Н	F	
Ingénieur de recherche (IGR)	65	55	120	24	17	41		1	1
Ingénieur d'études (IGE)	27	30	57	16	13	29	2	3	5
Assistant ingénieur (ASI)	90	105	195	48	51	99	1	2	3
Technicien (TECH)	150	178	328	81	98	179	3	2	5
Total Agents	332	368	700	169	179	348	6	8	14

- Le **taux de promotion** (ratio promus/promouvables) par liste d'aptitude relatif aux corps de la filière ITRF correspond à **2%** (1,8% en 2017).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière ITRF correspond à 57,1% (58,3% en 2017).Le taux de féminisation des agents promouvables correspond à 52,6 %.

#### 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	Total	
Corps	Grade	Н	F	
Attaché principal d'administration de l'État (APAE)				
	Classe exceptionnelle		1	1
Secrétaire administratif (SAENES)	Classe supérieure		2	2
	Total Agents		3	3

Les données relatives au nombre de promouvables ne sont pas connues de l'établissement

#### Les réussites aux examens professionnels de la filière ITRF

		Nombre	de promus	
Corps	Accès au grade	Н	F	Total
Ingénieur de recherche (IGR)	Hors Classe	2	2	4
Technician (TECH)	Classe exceptionnelle	4	7	11
Technicien (TECH)	Classe supérieure	4	5	9
Adjoint technique (ATRF)	Principal 2ème Classe	5	3	8
Total Agents		15	17	32

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

Catégorie FP	Corps		Lauré	eats
Categorie FF	Corps	Н	F	Total
	Ingénieur d'études (IGE)	4		4
Catégorie A	Ingénieur de recherche (IGR)			0
	Assistant ingénieur (ASI)	2		2
Catágorio P	Technicien (TECH)	1	2	3
Catégorie B	Secrétaire administratif (SAENES)		2	2
Catágorio C	Adjoint technique (ATRF)	12	14	26
Catégorie C	Adjoint administratif (ADJAENES)	1	7	8
	Total Agents	20	25	45

- Sur les 45 agents contractuels lauréats de concours BIATS en 2018, 14% d'entre eux ont intégré un corps de la catégorie A, 11% de la catégorie B et 75% de la catégorie C. (Sur les 43 agents contractuels lauréats de concours BIATS en 2017, 14% d'entre eux avaient intégré un corps de la catégorie A, 21% de la catégorie B et 65% de la catégorie C).
- Les personnels contractuels lauréats de concours sont à 55,5% des femmes (60,5% en 2017).

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

Catégorie FP	Corps		Lauréats				
Categorie FF	Corps	Н	Lauréats  F Total  1 1 4 4 1 3 1 1 0 0 1 1 0	Total			
	Ingénieur d'études (IGR)		1	1			
Catégorie A	Ingénieur d'études (IGE)		4	4			
Categorie A	Assistant ingénieur (ASI)	2	1	3			
	Attaché d'administration de l'Etat classe normale (AAE)		1	1			
Catégorie B	Technicien (TECH)			0			
Categorie B	Secrétaire administratif (SAENES)		1	1			
Catágorio C	Adjoint technique (ATRF)			0			
Catégorie C	Adjoint administratif (ADJAENES)			0			
	Total Agents	2	8	10			

Ces lauréats de concours entrent dans le cadre du dispositif Sauvadet, soit 9 catégories A et 1 catégorie B.

#### 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<sup>24</sup> et
- Justifier d'une ancienneté de 6 années au sein de l'Université de Montpellier sur des fonctions de même catégorie de la fonction publique.

En 2018, **9 agents** sous contrat à durée déterminée ont bénéficié d'un passage en contrat à durée indéterminée au sein de l'établissement (5 agents en 2017) :

Catégorie FP	Homme	Femme	Total
Catégorie A	1	8	9
Total Agents	1	8	9

#### Les personnels contractuels lauréats de concours « Sauvadet »

En 2018, **12 agents** ont été titularisés à la suite de leur réussite à un concours réservé de la loi Sauvadet (16 agents en 2017).

Carna	Eligi	ibles	Tetal	Laur	éats	Tetal
Corps	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
IGE		5	5		4	4
IGR	3	2	5	1	1	2
ASI	4	5	9	2	2	4
TECH		1	1		1	1
ATRF	3	2	5	1		1
Total Agents	10	15	25	4	8	12

**TITRE 3. LES CARRIÈRES** 

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> 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<sup>25</sup> : 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<sup>26</sup> attribue un contingent de possibilités de promotion 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...).

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> CNU: Conseil National des Universités

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> **MESRI**: Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation

# Avancement de grade par la procédure CNU

		Nb de Promouvables		Total Promouvables	Nb de Candidats				de mus	Total Promus
Corps	Accès au grade	Н	F	Tromodvables	Н	F	Carraraats	Н	H	Tiomas
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	42	10	52	15	3	18	5		5
	Classe exceptionnelle 1er Échelon	95	30	125	25	5	30	6	1	7
	1ère Classe	71	34	105	35	8	43	7	3	10
	Hors classe	119	72	191	26	22	48	12	7	19
Maître de conférences (MCF)	Echelon exeptionnel de la hors classe	69	33	102	17	10	27	3	5	8
	Total	396	179	575	118	48	166	33	16	49

## Avancement de grade par la procédure locale

		Quota Etablissement	Nb de Promouvables		Promouvables 1		Total Promouvables		de lidats	Total Candidats		de mus	Total Promus
Corps	Accès au grade		Н	F		Н	F		Н	F			
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	6	37	10	47	10	3	13	3	3	6		
	Classe exceptionnelle 1er Échelon	8	89	29	118	19	4	23	5	3	8		
	1ère Classe	9	64	31	95	27	5	32	7	2	9		
Maître de	Hors classe	14	107	65	172	15	14	29	3	11	14		
conférences (MCF)	Echelon exceptionnel de la hors classe	6	66	28	94	10	3	13	3	2	5		
	Total	43	363	163	526	81	29	110	21	21	42		

# Avancement de grade par la procédure spécifique

		Procédure S	pécifique	Total Promus
Corps	Accès au grade	Н	F	
	Classe exceptionnelle 2ème Échelon			
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 1er Échelon			
	1ère Classe			
Maître de conférences	Hors classe	1		1
(MCF)	Echelon exceptionnel de la hors classe			
	Total	1		1

#### Répartition générale des promotions des enseignants-chercheurs mono-appartenants

			PROCEDURE CNU			PROCEDURE LOCALE		PROCEDURE SPECIFIQUE		SPECIFIQUE		
			o de omus Total Promus		Nb de Promus		Total Promus	Nb de Promus		Total Promus	Total no	
Corps	Accès au grade	Н	F		Н	F		Н	F		Н	F
Professeur	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	5		5	3	3	6				79	20
des universités (PU)	Classe exceptionnelle 1er Échelon	6	1	7	5	3	8				184	59
	1ère Classe	7	3	10	7	2	9				135	65
Maître de	Hors classe	12	7	19	3	11	14	1		1	226	137
conférences (MCF)	Echelon exeptionnel de la hors classe	3	5	8	3	2	5				135	61
	Total	33	16	49	21	21	42	1		1	759	342

Total Agents promus
11
15
19
34
13
92

- Sur les 92 agents promus, 49% sont des professeurs d'universités (PU) et 51% des maîtres de conférences (En 2017, sur les 69 agents promus, 69,6% % étaient des professeurs d'universités (PU) et 30,4% des maîtres de conférences).
- Dans le corps des professeurs d'universités, le taux de féminisation des promus est faible (26,6%). En revanche, le taux est légèrement au-dessus de la parité au sein du corps des maitres de conférences (53,2%).

## 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 2018, **52 enseignants du 2<sup>nd</sup> degré** ont été promus au **grade supérieur** par tableau d'avancement et **1** agent 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	Н	F		н			i Torrius
Professeur agrégé (PRAG)	13	9	22	1		1	23
Professeur certifié (PRCE)	11	10	21				21
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)	6	3	9				9
Professeur de lycée professionnel (PLP)							
Conseiller principal d'éducation (CPE)							
Total Agents	30	22	52	1		1	53

# 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 2018, 31 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	Н	F	Total
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	126	29	16		16
Professeur des universités - Médecine Générale (PUMG)	1				
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	15	3	1	2	3
Maitre de conférences - Médecine Générale (MCUMG)	2		1		1
UFR Médecine	144	32	18	2	20
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	5	4	1		1
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	8	5	4	1	5
UFR Odontologie	13	9	5	1	6
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	8	4	2	1	3
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	6	4	1	1	2
UFR Pharmacie	14	8	3	2	5
Total Agents	171	49	26	5	31

Dans le corps des professeurs d'universités de la filière hospitalo-universitaire, le taux de féminisation des promus est également faible (5%) (26,6% chez les enseignant-chercheurs mono-appartenants) mais il faut tenir compte de l'effectif : les femmes PU-PH représentent seulement 14,6% de l'effectif total des personnels enseignants-chercheurs dans ce corps<sup>27</sup>.

En revanche, dans le corps des maitres de conférences-praticiens hospitaliers, le taux de féminisation des promus est supérieur (36,3%) compte tenu d'un effectif beaucoup plus proche de la parité dans ce corps (49,4% de femmes)<sup>28</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> Effectif des PU-PH titulaires recensé au 31/1212/2018 : 192 agents dont 28 femmes et 192 hommes.

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> Effectif des MCF-PH titulaires recensé au 31/12/2018 : 85 agents dont 42 femmes et 43 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 2018 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

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<sup>29</sup>, l'AMUE<sup>30</sup>, Bio Campus<sup>31</sup>, l'ESENESR<sup>32</sup>, les actions organisées par d'autres universités ou EPST<sup>33</sup>...

En 2018, **2 786 stagiaires**<sup>34</sup> ont été formés et **383 stagiaires externes** (personnels du réseau interuniversitaire, de la COMUE LR et personnels hébergés) ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement.

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> **DAFPEN**: Délégation Académique à la Formation des Personnels de l'Éducation nationale

<sup>&</sup>lt;sup>30</sup> **AMUE** : Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements

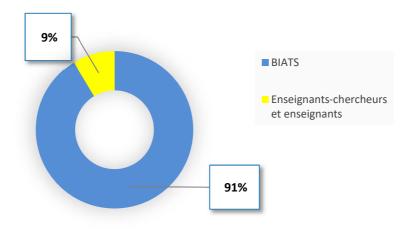
<sup>&</sup>lt;sup>31</sup> Bio Campus : Unité mixte de service, plateforme technologique

<sup>&</sup>lt;sup>32</sup> **ESENESR** : École Supérieure de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur

<sup>33</sup> **EPST**: Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup> **Stagiaire** : concerne un agent qui est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formation.





Les stagiaires BIATS représentent la très grande majorité des stagiaires formés (91%).

En 2018, le nombre de stagiaires inscrits a diminué de 10% et le nombre de stagiaires présents de 20%.

Cette baisse est à constater notamment dans les domaines de formation de Préparation aux concours, Management, et Sécurité. Les domaines de formation métiers, environnement professionnel et bureautique ont vu leur nombre de stagiaires augmenter par rapport à 2017 et passer respectivement de 25% et 15%.

Le nombre de stagiaires formés dans le domaine de l'enseignement et de la recherche est resté stable entre 2017 et 2018.

L'effectif global de l'établissement ayant suivi une action de formation représente **1283 agents** soit un **ratio de 26,4%** d'agents formés en rapport avec la population globale<sup>35</sup>.

#### Les stagiaires formés en 2018

Population	Stagiaires inscrits	Stagiaires présents	Nb d' agents Formés	
Personnels de l'Université de Montpellier	3 610	2 786	1 283	
Personnels Externes dont :	462	383	225	
Personnels du réseau interuniversitaire <sup>36</sup>	266	231	144	
Personnels de la COMUE LR <sup>37</sup>	99	77	23	
Personnels hébergés	97	75	58	
Total	4 072	3 169	1 508	

**53,4% des personnels BIATS** ont suivi une formation. L'effectif des personnels enseignants-chercheurs et enseignants formés représente 7.8%.

#### Les personnels de l'Université de Montpellier formés en 2018

Personnels de l'Université de Montpellier	Nombre stagiaires formés (1)	Nombre agents formés (2)	Effectif au 31/12/2018	Ratio des agents formés
Personnels BIATS	2 545	1 112	2 080	53.4%
Personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Chercheurs et Doctorants	241	171	2 776	7.8%
Total	2 786	1 283	4 856	26,4%

<sup>(1)</sup> 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.

<sup>&</sup>lt;sup>35</sup> Effectif global recensé au 31/12/2018 : 4 856 agents.

<sup>&</sup>lt;sup>36</sup> **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).

<sup>&</sup>lt;sup>37</sup>**COMUE LRU:** Communauté d'Universités et d'Établissement

#### Le budget de la formation des personnels

En 2018, le **budget** alloué à la formation des personnels s'est élevé à **400 000 €** 

La dépense globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à 275 213 €dont :

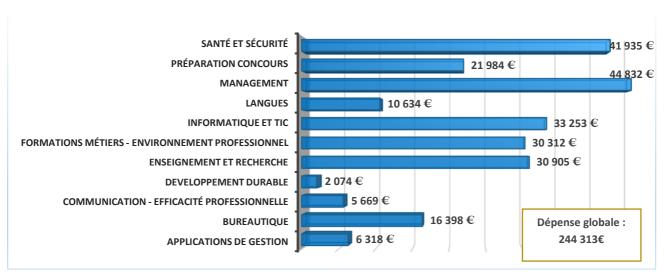
- 244 313 € dédiées à la formation des personnels de l'établissement
- 30 900 € dédiées aux formations de personnels externes (réseau interuniversitaire, COMUE, personnels hébergés) :

Dépense de la formation professionnelle 2018	Montant
Formations des agents de l'Université de Montpellier	244 313€
- Dont actions de formation	235 012 €
- Dont Frais de missions des agents de l'Université de Montpellier	9 301 €
Formations des personnels du réseau interuniversitaire	22 566 €
Formations des personnels de la COMUE	5 050 €
Formations des personnels hébergés	3 284 €
Total	275 213 €

# 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	5	Catégorie A		
Homme	30 402 €	26 286 €	38 565 €	95 253 €	12 355 €	107 608 €	
Femme	40 715 €	36 412 €	43 120 €	120 247 €	16 458 €	136 705 €	
Total	71 117 €	62 698 €	81 685 €	215 500 €	28 813 €	244 313 €	

#### La dépense des actions de formation par domaine



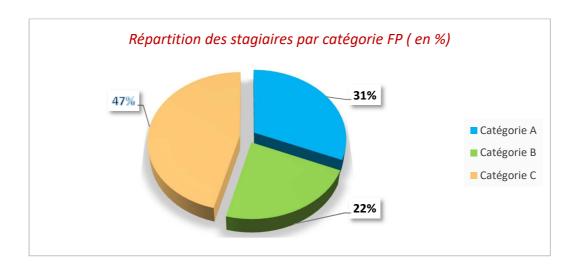
En 2018, 2 786 stagiaires de l'établissement ont bénéficié d'actions de formation.

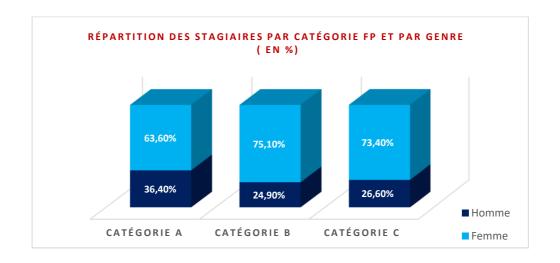
# Répartition du nombre de stagiaires par type d'action, par catégorie fonction publique et par genre

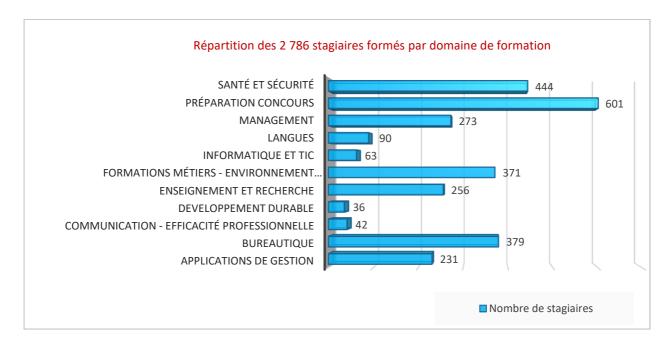
	Catégorie A		Total	Catégorie B		Total	Catégorie C		Total	
Type d'action	Н	F	Cat. A	Н	F	Cat. B	Н	F	Cat. C	
Formation professionnelle Continue	289	463	752	109	378	487	269	674	943	
Préparation aux examens et concours	24	85	109	47	92	139	73	280	353	
Formation statutaire PACTE							3		3	
Total	313	548	861	156	470	626	345	954	1 299	

Total Stagiaires			
2 182			
601			
3			
2 786			

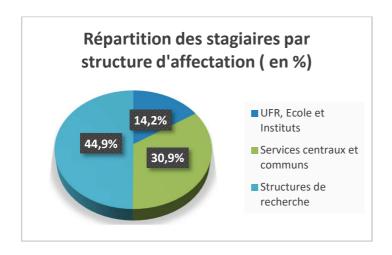
- Toutes formations confondues, près de la moitié des stagiaires (47%) sont des personnels de catégorie
   C, 31% des personnels de catégorie A et 22% des personnels de catégorie B.
- ► Toutes catégories fonction publique confondues, **70,7%** des stagiaires sont des femmes. 63,6% des stagiaires de catégorie A sont des femmes.







Dans le cadre de la formation professionnelle, les domaines privilégiés par les stagiaires concernent les formations relatives aux préparations concours (21,6% des effectifs formés), suivies des formations en santé et sécurité (15,9%), en bureautique (14%) et formations métiers (14%).

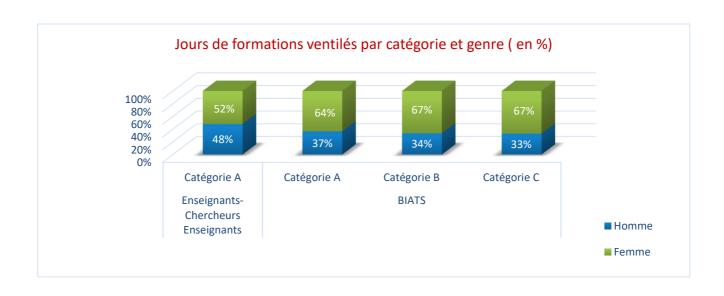


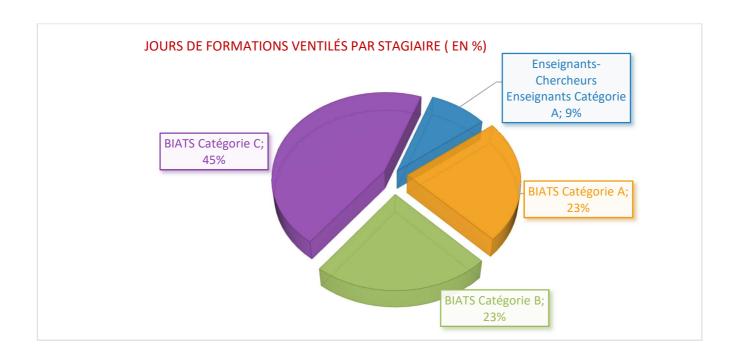
Structures d'affectation	Nombre de stagiaires
UFR, Ecoles et Instituts	1 288
Services centraux et communs	1 080
Structures de recherche	418
Total	2 786

#### Volumétrie des jours de formation

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

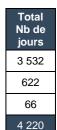
		Nombre de jours de formation		
Stagiaires	Catégorie FP	Homme	Femme	Total
Enseignants-Chercheurs Enseignants	Catégorie A	182	196	378
	Catégorie A	352	613	965
BIATS	Catégorie B	324	639	962
	Catégorie C	614	1 301	1 914
	Total	1 471	2 749	4 220

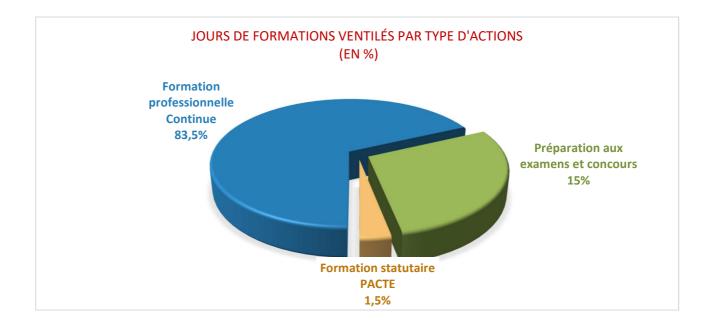




# Répartition du nombre global de jours de formation par type d'action, par catégorie fonction publique et par genre

	Catégorie A		Total Catégorie B		Total Cat.	Catég	orie C	Total Cat.	
Type d'action	Н	F	A	Н	F	B	Н	F	Cal.
Formation professionnelle Continue	513,13	739	1 253	279,38	535,38	815	471,71	992,67	1 464
Préparation aux examens et concours	20,42	69,75	90	44,33	103,33	148	75,92	308,08	384
Formation statutaire PACTE 38							66		66
Total	534	809	1 343	324	639	962	614	1 301	1 914





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

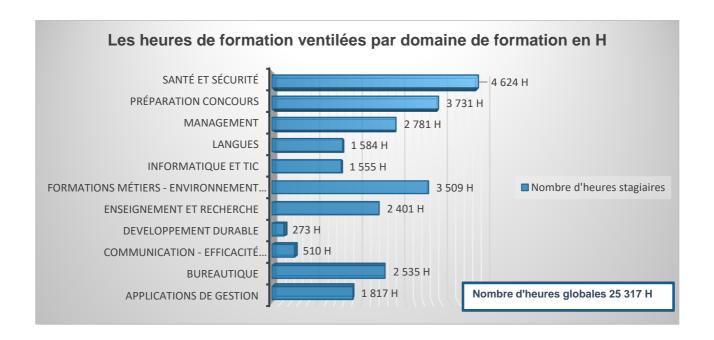
	Enseignants-o Enseig	chercheurs et gnants	Total		Total		
Catégorie statutaire	Enseignants- Chercheurs	Enseignants Second degré	Jours	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Jours
Titulaires	299	53	352	509	570	839	1 918
Contractuels	24		24	458	392	1 075	1 926
Total	323	53	376	967	962	1 914	3 844

Total Jours de formation
2 270
1 950
4 220

<sup>&</sup>lt;sup>38</sup> **PACTE**: Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État.

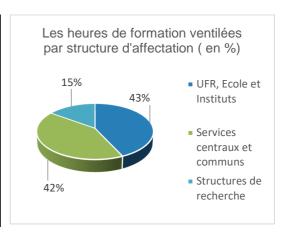
#### Volumétrie des heures de formation

En 2018, 2 786 stagiaires de l'Université de Montpellier ont bénéficié **de 25.317 heures de formation** réparties sur 11 domaines de formation. (En 2017 sur 10 domaines de formation).



Les heures de formation dispensées par structure d'affectation

Structures d'affectation	Nombre d'heures de formation
UFR, École et Instituts	10 848
Services centraux et communs	10 740
Structures de recherche (1)	3 729
Total	25 317



▶ (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

#### L' Accompagnement individuel

Le bureau accompagnement métiers et suivi des 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 2018, 59 agents ont été reçus et 140 entretiens individuels ont été menés par le bureau, ce qui représente une hausse de 30% des entretiens par rapport à l'activité de l'année 2017.

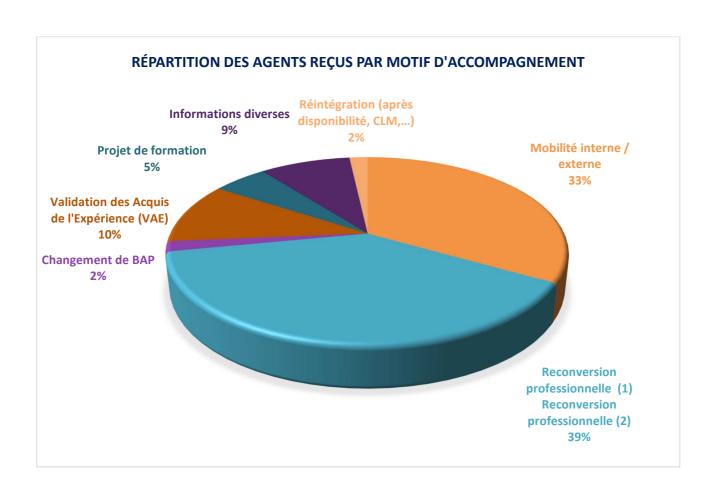
Nombre d'agents reçus et Nombre d'entretiens et accompagnements réalisés en 2018

Accompagnement	BIATS Titulaires	IATS Contractuels	Enseignants- Chercheurs et Enseignants Titulaires et Contractuels	Service civique	Total
Agents reçus (accompagnements + informations)	41	12	4	2	59
Dont nombre d'agents ayant une RQTH	6				6
Nombre d'entretiens réalisés	96	32	10	2	140
Nombre d'accompagnements terminés	20	6	2	2	30
Nombre d'accompagnements en cours au 31/12/2018	11	4	2		17
Nombre d'accompagnements suspendus	10	2			12

#### 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 (1)
Mobilité interne / externe	17	1	1	19
Reconversion professionnelle (2) Réorientation professionnelle (3)	15	4	3	22
Changement de BAP	1	0	0	1
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	3	3	0	6
Projet de formation	2	1	0	3
Informations diverses (détachement, disponibilité)	2	3	0	5
Réintégration (après disponibilité, CLM,)	1	0	0	1
TOTAL	41	12	4	57

- ▶ (1) Le total ne tient pas compte de 2 agents en service civique que le bureau accompagnement métiers a suivi pour la construction de leur projet professionnel.
- ▶ (2) Reconversion professionnelle : élaboration d'un nouveau projet professionnel changement d'activité, de métier.
- ▶ (3) Réorientation professionnelle : évolution de l'activité, du métier au sein d'une famille professionnelle.



Résultats des accompagnements réalisés en 2018

	Résultats des demandes d'accompagnement	BIATS Titulaires	IATS Contractuels	Enseignants	Total Agents
	Nombre de demandes de mobilités internes	7			7
	Dont nombre de mobilités internes effectives	3			3
Mobilité	Nombre de demandes de mobilités externes	3			3
	Dont nombre de mobilités externes effectives	1			1
Agents n'ayant pas fait de demande de mobilité  Reconversion Nombre de demandes de reconversions professionnelles		7	1	1	9
	Nombre de demandes de reconversions professionnelles	1	0	1	2
professionnelle	Dont nombre de reconversions professionnelles effectives	1			1
Réorientation	Nombre de demandes de réorientation				-
Redicitation	Dont nombre de réorientations effectives				-
Changement	Nombre demandes de changement de BAP				-
de BAP	Dont nombre de demandes de changement de BAP effectives				-
VAE	Nombre de demande de Validation des acquis de l'expérience	1	1		2
V/	Dont nombre de demandes de VAE effectives	1			1
Projet de	Nombre de projets de formation				-
formation	Dont nombre de formations effectives				-

#### L'Accompagnement collectif

Le bureau Accompagnement et suivi des métiersde la Direction des ressources humaines iintervient sur l'accompagnement des agents non titulaires.

Conformément au cadrage relatif au recrutement et à la gestion des personnels contractuels adopté par le Conseil d'administration en mars 2018, des agents contractuels ont été reçus dans le cadre d'un entretien individuel par la commission ad hoc afin d'évaluer leur parcours au sein de l'établissement et de les accompagner dans leur projet professionnel.

Pour préparer les agents concernés à cet entretien, le bureau Accompagnement a mis en place des ateliers collectifs. En 2018, 9 ateliers ont été organisés et 91 agents ont ainsi été préparés.

# 3.6 Le réseau des correspondants RH

Le réseau des correspondants RH (CRH) est constitué des différents acteurs de la gestion des ressources humaines de l'Université.

Les CRH ont un rôle d'interlocuteur RH privilégié auprès des personnels et des directeurs de leur structure. Ce réseau a pour objectif de donner aux CRH les outils et les informations nécessaires à assurer leur mission de proximité avec les personnels quel que soit leur statut, leur corps et leur fonction.

Le réseau CRH augmente chaque année. Il est composé en 2018 de 116 correspondants : 16 en services communs et centraux, 30 en structure pédagogique et 70 en structures de recherche.

Depuis la création du réseau, 3 formations, 19 ateliers et 1 atelier d'échange de pratiques ont été organisés.

#### Ateliers organisés en 2018

	Nombre de CRH participants					
Thématique Atelier 2018	Composantes pédagogiques, et Directions centrales	Recherche	Services Communs	Total		
La formation des personnels	12	21	2	35		
Déroulement de la carrière des BIATS titulaires	19	21	8	48		
Dispositif de recrutement et de gestion des personnels contractuels	17	29	6	52		
Mise en œuvre de la campagne d'entretien professionnel	6	12	5	23		
Dispositif Télétravail	15	27	6	48		
Dispositif Arrivée – Départ d'un agent	21	26	8	55		
Les modalités de gestion du compte épargne temps	7	5	6	18		
Total	97	141	41	279		
Répartition de la participation par type de structure	35%	50%	15%			
Moyenne de participants par atelier		40	·			

# 3.7 Les entretiens professionnels

La campagne des entretiens professionnels des personnels de l'Université de Montpellier s'est déroulée du 12/04/2018 au 26/07/2018. Elle concerne les personnels BIATS titulaires et les personnels contractuels IATS ayant une ancienneté supérieure à 6 mois au sein de l'établissement à la date du début de la campagne.

En 2018, la campagne des entretiens professionnels a concerné 1975 agents.

Sur cet effectif, **95% des entretiens professionnels ont été réalisés**. S'agissant des entretiens non réalisés (5%), certains personnels placés en congés de maladie durant la campagne n'ont pu bénéficier d'un entretien professionnel. Pour les autres, les fiches de poste et les entretiens professionnels n'ont pas été validés dans l'application informatique (DEPFOS).

Cette année, 2 demandes de révision de compte-rendu d'entretien et 2 refus de signature sont à signaler.

#### Nombre de fiches de poste et d'entretiens professionnels réalisés en 2018

	Nombre	Fiches of	de poste	Entretiens professionnels		
Structure d'affectation	d'agents concernés	Personnes physiques	En %	Personnes physiques	En %	
UFR, école et instituts	908	894	98%	890	98%	
Services centraux et communs	669	636	95%	620	93%	
Structures de la Recherche	398	373	94%	370	93%	
Total	1 975	1 903	96%	1 880	95%	

#### Nombre de fiches de poste et d'entretiens professionnels non réalisés en 2018

	Nombre	Fiches	de poste	Entretiens professionnels		
Structure d'affectation	d'agents concernés	Personnes physiques	En %	Personnes physiques	En %	
UFR, école et instituts	908	14	2%	18	2%	
Services centraux et communs	669	33	5%	49	7%	
Structures de la Recherche	398	25	6%	28	7%	
Total	1 975	72	4%	95	5%	

#### Répartition des fiches de poste et d'entretiens professionnels non réalisés en 2018 par justification

Motif de non réalisation des entretiens professionnels	UFR, Ecoles, Instituts	Services centraux et communs	Structures de la Recherche	Total Agents
Demande de révision du compte-rendu	1	0	1	2
Refus d'entretien	0	0	0	0
Refus de signature	2	0	0	2
Fiches de poste et entretiens professionnels non validés	6	28	22	56
Fiches de poste validées et entretiens professionnels non validés	4	16	3	23
Congés de maladie	7	3	2	12
Tota	20	47	28	95

#### 3.8 Les contentieux

Nombre de requêtes introduites						
Suite donnée	2018	2017				
Référé (1)	3	1				
Fond <b>(2)</b>	8	7				
Appel <b>(3)</b>	0	2				
Pourvoi en cassation (4)	0	1				
Total de requêtes introduites	11	11				

- ▶ (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	2018	2017
Personnels	Mobilité / Protection fonctionnelle	0	1
BIATS	Carrière	1	
	Carrière	2	1
Personnels Enseignants	Accès aux locaux	2	0
	Recrutement / Affectation	1	3
	Protection fonctionnelle (5)	3	0
	Salaire	1	2
Personnels Contractuels	Contrat	0	2
	Recrutement	0	2

▶ (5) La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance due par l'administration à son agent afin de le protéger et de l'assister s'il fait l'objet d'attaques dans le cadre de ses fonctions ou en raison de ses fonctions.

# **TITRE 4. LA MASSE SALARIALE**

4.1 LA MASSE SALARIALE GLOBALE	98
4.1.1 CONSOMMATION MENSUELLE DE LA MASSE SALARIALE	98
4.1.2 MASSE SALARIALE VENTILEE PAR CATEGORIE DE DEPENSES	100
4.2 LA MASSE SALARIALE VENTILEE PAR CATEGORIE DE PERSONNELS	101
4.2.1 Masse salariale des personnels titulaires BIATS	101
4.2.2 Masse salariale des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants	102
4.2.3 Masse salariale des personnels contractuels, des vacataires d'enseignement et des heure	S DE COURS
COMPLEMENTAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PERMANENTS	103
4.3 LES REGIMES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS	109
4.3.1 PERSONNELS BIATS	109
4.3.2 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants	123
4.3.3 PERSONNELS CONTRACTUELS BIATS	125

Ce chapitre présente la répartition des dépenses de masse salariale réalisées en 2018 ainsi que les primes et indemnités versées aux personnels titulaires et contractuels de l'établissement.

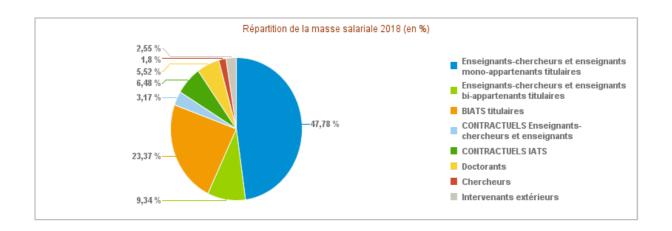
# 4.1 La masse salariale globale

#### 4.1.1 Consommation mensuelle de la masse salariale

	Enseignants-chercheurs et enseignants mono- appartenants titulaires	Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants titulaires	BIATS titulaires	CONTRACTUELS Enseignants-chercheurs et enseignants	CONTRACTUELS IATS	Doctorants	Chercheurs	Contractuels étudiants et courte durée	Intervenants extérieurs (1)	TOTAL Masse salariale 2018	Total Masse salariale 2017
Janvier	11 215 153	2 333 334	5 755 153	825 590	1 634 649	1 429 858	434 596	85 102	23 509	23 736 946 €	23 007 562
Février	11 190 526	2 342 598	5 760 283	813 879	1 626 880	1 403 518	454 751	112 893	26 877	23 732 205 €	23 162 243
Mars	11 583 603	2 363 951	5 762 362	787 615	1 616 658	1 401 291	455 788	94 319	2 007 002	26 072 589 €	25 824 305
Avril	11 146 096	2 310 052	6 088 098	776 559	1 624 802	1 372 447	451 283	82 115	290 075	24 141 527 €	23 239 306
Mai	11 184 018	2 316 489	5 744 924	766 863	1 640 302	1 401 485	464 895	69 634	9 580	23 598 190 €	23 272 675
Juin	11 902 767	2 353 719	5 965 583	815 025	2 158 524	1 372 642	472 140	50 995	393 527	25 484 921 €	25 140 857
Juillet	15 238 526	2 445 654	5 910 710	939 336	1 559 949	1 371 791	459 999	131 579	2 827 546	30 885 090 €	30 572 653
Aout	11 201 994	2 325 635	5 754 817	773 854	1 363 741	1 354 036	491 362	30 825	33 501	23 329 765 €	22 955 699
Septembre	11 584 695	2 349 807	5 768 414	633 405	1 473 080	1 330 784	448 244	20 097	93 965	23 702 492 €	23 034 875
Octobre	11 371 111	2 344 895	5 713 855	773 428	1 614 807	1 057 345	440 121	22 379	229 886	23 567 827 €	23 326 089
Novembre	14 178 959	2 339 453	5 763 260	759 676	1 640 794	1 743 832	445 653	35 507	978 490	27 885 624 €	27 089 795
Décembre	12 544 088	2 383 250	6 628 836	897 045	1 618 246	1 425 579	418 999	41 793	27 378	25 985 213 €	25 937 918
TOTAL	144 341 537	28 208 838	70 616 294	9 562 274	19 572 432	16 664 608	5 437 832	777 238	6 941 336	302 122 389 €	296 563 977
Dépenses Hors PSOP (2)							271 807 €	204 318			
Charges à payer (3)										278 343 €	137 771
MASSE SALARIALE 2018								302 672 539 €	296 906 066		

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) Dépenses Hors-PSOP: Les dépenses hors Paiement Sans Ordonnancement Préalable (PSOP) regroupent certaines dépenses d'actions sociales, les dépenses liées aux accidents de travail ou de trajet et les versements de capitaux décès.
- ▶ (3) Charges à payer : Correspondent au delta entre les charges à payer de l'année 2018 et celles de 2017.



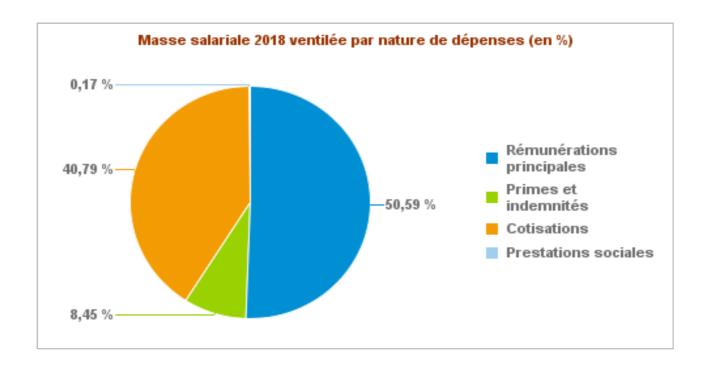
## Détail des dépenses hors PSOP ( paye sans ordonnancement préalable)

Type de dépense hors PSOP	Montant
RAFP	37 610 €
IRCANTEC	29 944 €
Cotisations autres organismes sociaux	3 072 €
Prestations directes	49 680 €
Œuvres sociales	150 181 €
Impôts taxe sur rémunérations	1 319 €
TOTAL	271 807 €

# 4.1.2 Masse salariale ventilée par catégorie de dépenses

	Titulai	res	Contractu	iels	MS 2018		
	Enseignants- Chercheurs Enseignants	BIATS	Enseignants Chercheurs Doctorants Intervenants Contractuels courte durée	IATS	(hors dépenses hors PSOP et hors charges à payer)	Masse salariale 2017	
Rémunérations principales	84 695 610 €	32 691 472 €	22 142 533 €	13 305 145 €	152 834 761 €	150 734 545 €	
Primes et indemnités	10 887 141 €	7 664 631 €	6 409 537 €	554 393 €	25 515 703 €	23 568 125 €	
Cotisations	76 939 237 €	29 953 937 €	10 772 473 €	5 582 191 €	123 247 838 €	121 757 476 €	
Dont CAS PENSION	61 749 897 €	23 899 777 €	41 935 €	32 553 €	85 724 163 €	84 528 312 €	
Prestations sociales	28 387 €	307 254 €	58 746 €	130 702 €	524 088 €	503 831 €	
TOTAL	172 550 374 €	70 616 294 €	39 383 289 €	19 572 432 €	302 122 389 €	296 563 977 €	

- ▶ <u>Source :</u> 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 (SET).
  - 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...).

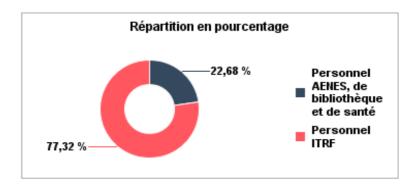


# 4.2 La masse salariale ventilée par catégorie de personnels

## 4.2.1 Masse salariale des personnels titulaires BIATS

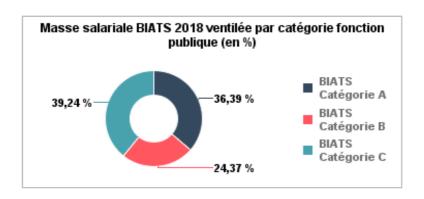
#### Répartition de la masse salariale BIATS par filière

Filière	Montant 2018	Montant 2017
Personnel AENES, de bibliothèque et de santé	16 015 250 €	16 167 371 €
Personnel ITRF	54 601 044 €	53 513 999 €
Masse salariale BIATS	<b>70 616 294 €</b>	69 681 370 €



#### Répartition de la masse salariale BIATS par catégorie fonction publique

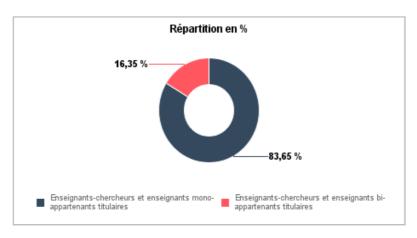
Catégorie fonction publique	Montant 2018	Montant 2017
BIATS Catégorie A	25 695 391 €	25 354 216 €
BIATS Catégorie B	17 207 998 €	16 587 973 €
BIATS Catégorie C	27 712 906 €	27 469 182 €
Masse salariale BIATS	70 616 <b>294</b> €	69 681 370 €



# 4.2.2 Masse salariale des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants

Masse salariale	Montant 2018	Montant 2017
Enseignants-chercheurs et enseignants mono- appartenants titulaires	144 341 537 €	140 750 513 €
Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants titulaires	28 208 838 €	27 854 120 €
Total	172 550 374 €	168 604 633 €

#### Ce montant inclut les indemnités et les heures complémentaires



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

Structure d'affectation	Montant 2018	Montant 2017
UFR Médecine	23 327 896 €	23 210 265 €
UFR Odontologie	3 130 629 €	3 155 017 €
UFR Pharmacie	1 750 314 €	1 673 339 €
Total	28 208 838 €	28 038 621 €

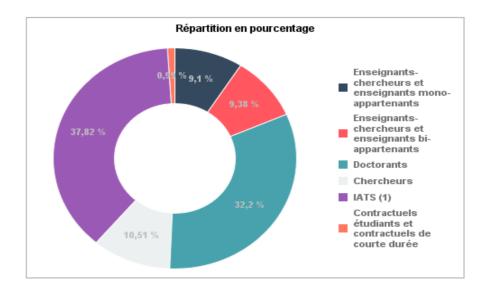
4.2.3 Masse salariale des personnels contractuels, des vacataires d'enseignement et des heures de cours complémentaires des personnels enseignants permanents

#### La masse salariale des personnels contractuels

# Répartition de la masse salariale des personnels contractuels par population (hors Intervenants extèrieurs)

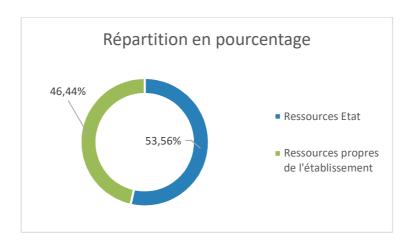
Personnels contractuels	Montant 2018	Montant 2017
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants	4 707 051 €	4 925 333 €
Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants	4 855 223 €	4 991 127 €
Doctorants	16 664 608 €	16 456 109 €
Chercheurs	5 437 832 €	5 450 746 €
IATS (1)	19 572 432 €	18 725 298 €
Contractuels étudiants et contractuels de courte durée hors intervenants exterieurs	777 238 €	661 302 €
Total	52 014 384 <b>€</b>	51 209 915 €

**(1) IATS**: dont contrats d'apprentissage (164 925 €) et contrats PACTE (43 760 €).



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

Personnels contractuels	Ressources Etat	Ressources propres de l'établissement	Masse salariale 2018	Masse salariale 2017
Enseignants-chercheurs et enseignants mono- appartenants	4 429 294 €	277 757 €	4 707 051 €	4 925 333 €
Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants	4 855 223 €		4 855 223 €	4 991 127 €
Doctorants	10 664 584 €	6 000 023 €	16 664 608 €	16 456 109 €
Chercheurs	53 479 €	5 384 353 €	5 437 832 €	5 450 746 €
IATS (1)	7 713 354 €	11 859 078 €	19 572 432 €	18 725 298 €
Contractuels étudiants et contractuels de courte durée hors intervenants exterieurs		777 238 €	777 238 €	661 302 €
Total	27 715 934 €	24 298 443 €	52 014 384 €	51 209 915 €



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

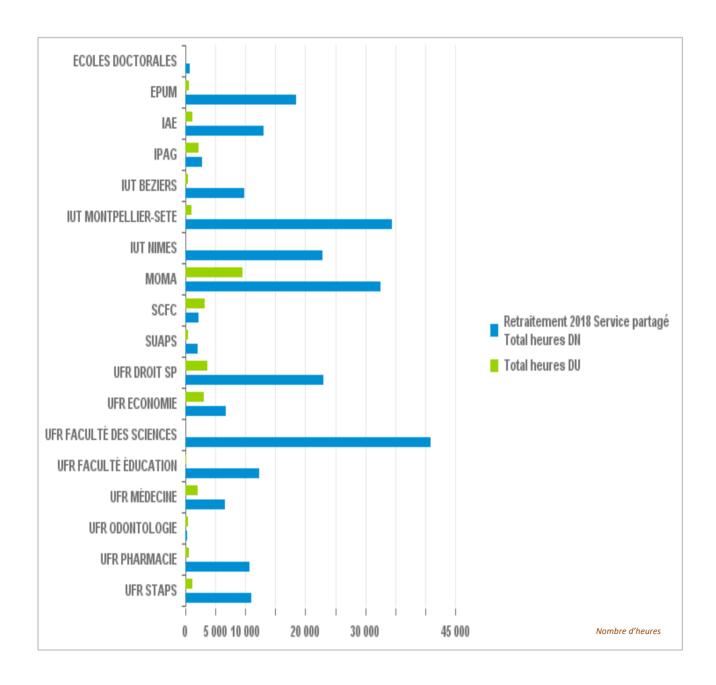
## Répartition par structure des heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignement dispensées au cours de l'année universitaire 2017/2018

	Diplômes	nationaux (DN	1)
Composante	Vacataires d'enseignement	Enseignants permanents titulaires et contractuels	Total
ECOLES DOCTORALES	138	517	655
EPUM	6 303	12 084	18 387
IAE	5 127	7 745	12 872
IPAG	1 356	1 215	2 571
IUT BEZIERS	5 512	4 168	9 680
IUT MONTPELLIER-SETE	15 030	19 241	34 271
IUT NIMES	9 918	12 861	22 779
MOMA	16 735	15 614	32 349
SCFC	1 673	440	2 113
SUAPS		1 890	1 890
UFR DROIT SP	13 314	9 571	22 884
UFR ECONOMIE	2 876	3 718	6 594
UFR FACULTÉ DES SCIENCES	13 522	27 170	40 692
UFR FACULTÉ ÉDUCATION	3 952	8 151	12 103
UFR MÉDECINE	4 986	1 523	6 509
UFR ODONTOLOGIE	10	189	199
UFR PHARMACIE	3 580	6 985	10 565
UFR STAPS	4 674	6 100	10 774
TOTAL	108 706	139 181	247 887

Diplômes u	niversitaires (D	U)	
Vacataires d'enseignement			
			655
57	336	393	18 780
748	267	1 015	13 886
1 695	397	2 092	4 662
150	114	264	9 944
519	330	849	35 120
			22 779
5 797	3 535	9 332	41 680
1 736	1 344	3 080	5 193
232		232	2 122
1 401	2 134	3 534	26 418
1 948	969	2 917	9 511
			40 692
20	9	29	12 132
1 831	136	1 967	8 476
264	18	282	480
196	192	388	10 953
516	489	1 005	11 779
17 108	10 268	27 376	275 263

- 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 2017/2018. Ces heures, payées en 2018, 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 2017/2018 :



# 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 2017/2018

Diplômes	s nationaux (DN)	Nombre d'heures TD	Montant brut (1)	Montant chargé (2)
Vacataires d'enseignement	Non titulaires de la fonction publique	75 455	3 124 594 €	4 436 923 €
	Titulaires de la fonction publique	33 251	1 376 928 €	1 445 775 €
	Sous total	108 706	4 501 522 €	5 882 698 €
	Non titulaires de la fonction publique	3 012	124 746 €	177 139 €
Enseignants permanents titulaires et contractuels	Titulaires de la fonction publique	136 168	5 638 731 €	5 920 668 €
	Sous total	139 181	5 763 477 €	6 097 806 €
	TOTAL	247 887	10 264 999 €	11 980 504 €

Diplômes ι	universitaires (DU)	Nombre d'heures TD	Montant brut	Montant chargé
	Non titulaires de la fonction publique	9 489	392 949 €	557 988 €
Vacataires d'enseignement	Titulaires de la fonction publique	7 619	315 493 €	331 267 €
	Sous total	17 108	708 442 €	889 255 €
	Non titulaires de la fonction publique	811	33 569 €	47 669 €
Enseignants permanents titulaires et contractuels	Titulaires de la fonction publique	9 458	391 638 €	411 219 €
	Sous total	10 268	425 207 €	458 888 €
	TOTAL	27 376	1 133 649 €	1 348 143 €

**Source :** Fichiers de Paye (KX) de la Direction Régionale des Finances Publiques pour la rémunération brute des heures complémentaires payées en 2018 au titre de l'année universitaire 2017/2018.

- (1) Le montant brut correspond à la rémunération des heures complémentaires au taux Travaux Dirigés (TD) fixé à 41,41 € de l'heure<sup>39</sup>.
- ▶ (2) montant chargé 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<sup>40</sup> 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.

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup> **Taux travaux dirigés (TD)** fixé par l'arrêté ministériel du 6 novembre 1989 déterminant les taux de rémunération des heures complémentaires

<sup>&</sup>lt;sup>40</sup> **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 2017 (12 933 225 €) et 2018 (13 328 647 €) est de + 3,05 %. (entre 2016 et 2017 : +16,24%).

La dépense des heures dispensées sur diplômes universitaires, intégralement financée sur les ressources propres des composantes, a augmenté de 24 731 € par rapport à la dépense de 2017. La dépense des heures relatives aux diplômes nationaux affiche une augmentation de 370 692 € par rapport à la dépense de 2017.

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 89,77% en 2017 à 89,88% en 2018. Celle des heures assurées sur diplômes universitaires diminue très légèrement : le taux passe de 10,23% en 2017 à 10,12% en 2018.

#### 4.3 Les régimes indemnitaires des personnels

#### 4.3.1 Personnels BIATS

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'Université de Montpellier a mis en place<sup>41</sup> 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**)<sup>42</sup> 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.

Ce dispositif a été déployé au 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les personnels de santé, au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour les personnels de la filière ITRF et au 1<sup>er</sup> septembre 2018 pour les personnels relevant du corps des Assistants de Service Social. <sup>43</sup>

#### 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 fixés par arrêtés ministériels.

En 2018, elle est versée aux personnels des filières ITRF, AENES, Social et de Santé 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 de Fonction et de Résultat (PFR) et à l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) allouées aux personnels de la filière AENES jusqu'en 2015,
- L'Indemnité Forfaitaire, pour Travaux Supplémentaires (IFTS) allouée aux personnels de la filière Santé jusqu' en 2016,
- La Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS) allouée aux personnels ITRF jusqu'en 2017.
- La Prime de Fonction Informatique (**PFI**) alloués à certains personnels ITRF exerçant des fonctions dans les centres automatisés de traitement de l'information jusqu'en 2017.
- 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 d'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 lors de la mise en œuvre du RIFSEEP.

<sup>&</sup>lt;sup>41</sup> 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.

<sup>&</sup>lt;sup>42</sup> **RIFSEEP** Nouveau régime indemnitaire institué par **l**e 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.

<sup>&</sup>lt;sup>43</sup> Ce dispositif sera également déployé aux personnels des filières bibliothèques et conservateurs du patrimoine dès le 01/01/2019

En 2018, la dépense du régime indemnitaire des personnels titulaires BIATS s'est élevée à **7 125 517** € soit une **augmentation de 2,4** % par rapport à la dépense de 2017 (6 959 178 €).

La part du RIFSEEP (IFSE<sup>44</sup> et CIA<sup>45</sup>) représente plus de 97% de l'indemnitaire versé aux personnels BIATS.

La dépense relative à **l'Indemnité de Fonctions**, **de Sujétions et d'Expertise (IFSE)** allouée aux personnels ITRF, AENES, social et de santé concerne plus de **82%** du régime indemnitaire BIATS.

#### Répartition de la dépense indemnitaire des personnels titulaires BIATS

Primes et Indemnités	Ge	nre	Montant	Montant 2017
Primes et maemintes	Н	F	2018	Wortant 2017
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)				4 808 122 €
Indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE)	2 513 898 €	3 347 043 €	5 864 914 €	1 380 480 €
Complément Indemnitaire Annuel (CIA)	413 177 €	661 126 €	1 074 302 €	278 123 €
Garantie Indemnitaire (GI)	110 063 €	38 500 €	148 563 €	3 427 €
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)	3 786 €		3 786 €	3 673 €
Prime de technicité des bibliothécaires (PTB)	1 197 €		1 197 €	1 200 €
Indemnité Scientifique (IS)		23 194 €	23 194 €	11 629 €
Prime de fonction informatique (PFI)				305 935 €
Garantie Individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	36€		36 €	2 683 €
Prime d'intéressement collectif de service (PICS)				151 343 €
Autres indemnités (1)	8 138 €	1 388 €	9 525 €	12 563 €
Total	3 050 293 €	4 071 250 €	7 125 517 €	6 959 178 €

(1) Autres indemnités : Concernent l'indemnité de caisse et de responsabilité, l'indemnité de sortie en mer ainsi que l'Indemnité dégressive.

<sup>&</sup>lt;sup>44</sup> **L'IFSE** versée aux personnels des filières ITRF, AENES, social et de Santé inclut l'indemnité compensatrice de sujétion (ICS) ainsi que l'indemnité complémentaire(ICFI).

<sup>&</sup>lt;sup>45</sup> **Le CIA** versé aux personnels des filières ITRF, AENES, Social et de Santé inclut le dispositif de majoration de primes de juin et décembre, la PICS ainsi que la prime des assistants de prévention.

#### L'Indemnité des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE)

Cette indemnité est allouée aux personnels de la filière AENES depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, aux personnels de la filière santé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, aux personnels de la filière ITRF depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 ainsi qu'aux personnels de la filière sociale depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2018 sur la base d'un montant moyen par corps et par grade selon la catégorie fonction publique de l'agent et le groupe auquel il appartient :

AAE: Les agents sont répartis par fonction dans 4 groupes \* SAENES: Les agents sont répartis par fonction dans 3 groupes \* ADJAENES: Les agents sont répartis par fonction dans 2 groupes \* Infirmier: Les agents sont répartis par fonction dans 2 groupes \* Les agents sont répartis par fonction dans 2 groupes \* ASSAE: Les agents sont répartis par fonction dans 3 groupes \* IGR: IGE: Les agents sont répartis par fonction dans 3 groupes \* ASI: Les agents sont répartis par fonction dans 2 groupes \* Les agents sont répartis par fonction dans 3 groupes \* TECH: Les agents sont répartis par fonction dans 2 groupes \* ATRF:

Lors de la mise en œuvre du RIFSEEP pour les personnels ITRF en 2018, il a été adopté un alignement de la cartographie du corps des AAE (4 groupes de fonctions) sur celle des corps IGR/IGE (3 groupes de fonctions). Les AAE sont répartis depuis le 01/01/2018 sur 3 groupes de fonctions.

Les agents non bénéficiaires de l'IFSE au 01/09/2018 en raison d'absence (CLM, CLD, disponibilité...) ne sont pas comptabilisés dans les tableaux de répartition des bénéficiaires suivants :

IFSE AAE - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2018

Groupe (3)	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire (1)	Montant moyen mensuel versé (2)		pénéficiaires genre	Nombre total de bénéficiaires
			(1)	(2)	Н	F	
	Attaché	AAE HC	241,66 €	808,98 €	4		4
1	d'Administration	APAE	208,33 €	700,86 €	1	4	5
	(AAE)	AAE CN	145,83 €	490,88 €			
	Attaché	AAE HC	241,66 €	793,98 €			
2	d'Administration	APAE	208,33 €	635,86 €	5	7	12
	(AAE)	AAE CN	145,83 €	473,73 €		5	5
	Attaché	AAE HC	241,66 €	778,98 €			
3	d'Administration	APAE	208,33 €	620,86 €	4	4	8
	(AAE)	AAE CN	145,83 €	462,86 €	3	8	11
	Attaché	AAE HC	241,66 €				
4	d'Administration	APAE	208,33 €				
	(AAE)	AAE CN	145,83 €				

<sup>▶ (1)</sup> Le taux moyen mensuel est fixé par arrêté interministériel.

<sup>\*</sup> Avec une différenciation indemnitaire selon les grades dans chacun de ces groupes.

<sup>▶ (2)</sup> Montant moyen mensuel versé pour un agent à temps complet.

IFSE SAENES - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2018

				Au 01/09/2018					
Groupe	Carna	Crada	Taux moyen mensuel	Montant moyen	Nomb bénéficiaire	ore de es par genre	Nombre total		
	Corps	Grade	réglementaire	mensuel versé	Н	F	de bénéficiaires		
	Secrétaire	SAENES CE	129,17 €	400,00 €		3	3		
1	1 administratif	SAENES CS	120,83 €	395,36 €	2	3	5		
	(SAENES)	SAENES CN	112,50 €	369,60 €	1	12	13		
	Secrétaire	SAENES CE	129,17 €	395,00 €		2	2		
2	administratif	SAENES CS	120,83 €	386,35 €		7	7		
	(SAENES)	SAENES CN	112,50 €	365,64 €		16	16		
	Secrétaire	SAENES CE	129,17 €	391,74 €		1	1		
3	administratif	SAENES CS	120,83 €	376,71 €	1		1		
	(SAENES)	SAENES CN	112,50 €	361,67 €	1	30	31		

#### IFSE ADJAENES - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2018

			Au 01/09/2018					
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel	Nomb bénéficiaire	Nombre total de		
			regiementaire	versé	Н	F	bénéficiaires	
	Adjoint  1 Administratif (ADJAENES)	ADJAENES Principal 1ère classe	112,50 €	246,93 €		3	3	
1		ADJAENES Principal 2ème classe	112,50 €	244,91 €	2	41	43	
	(* == 0. == 1. == 0)	ADJAENES	100,00 €	240,87 €	1	2	3	
	Adjoint	ADJAENES Principal 1ère classe	112,50 €	240,87 €	1	17	18	
2 Administratif (ADJAENES)	ADJAENES Principal 2ème classe	112,50 €	238,84 €	8	88	96		
	(ABOALINES)	ADJAENES	100,00 €	234,79 €		13	13	

#### **IFSE Infirmier** - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1<sup>er</sup> septembre 2018

				Au 01/09/2018					
Groupe Corps	Corps Grade		Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires		
					Н	F			
		Hors classe	120,83 €	503,00 €					
1	Infirmier	Classe supérieure	116,67 €	472,82 €					
		Classe normale	116,67 €	442,64 €					
		Hors classe	120,83 €	442,64 €		3	3		
2	Infirmier	Classe supérieure	116,67 €	412,46 €		1	1		
		Classe normale	116,67 €	382,28 €		2	2		

IFSE ASSAE - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2018

					Au 01/09/2018		Nombre total bénéficiaires				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bé par ge						
				VC13C	Н	F					
4	ASSAE	APSS	366,67 €	400,00 €							
•	ASSAE	ASS	366,67 €	380,00 €							
2	ASSAE	APSS	250,00 €	380,00 €							
		ASS	250,00 €	360,00 €		1	1				

IFSE IGR - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2018

				ļ	Au 01/09/2018		
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel	Montant moyen mensuel	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total bénéficiaires
			réglementaire	versé	Н	F	
		Hors classe	291,67 €	808,98€	1	2	3
1	1 Ingénieur de recherche	1 <sup>ère</sup> classe	266,67 €	752,01 €		1	1
		2 <sup>ème</sup> classe	250,00 €	700,86 €	1	1	2
		Hors classe	291,67 €	793,98 €	3	2	5
2	Ingénieur de recherche	1 <sup>ère</sup> classe	266,67 €	737,01 €	3	6	9
		2 <sup>ème</sup> classe	250,00€	635,86 €	2	4	6
		Hors classe	291,67 €	778,98 €	3		3
3	Ingénieur de recherche	1 <sup>ère</sup> classe	266,67 €	722,01 €	4	2	6
		2 <sup>ème</sup> classe	250,00€	620,86 €	6	2	8

**IFSE IGE** - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1<sup>er</sup> septembre 2018

				A	u 01/09/2018	3	
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel	Montant moyen mensuel	Nomb bénéficiaire	Nombre total de	
			réglementaire	versé	Н	F	bénéficiaires
4	4 In a facility and of the color	Hors classe	250,00 €	516,86 €	2		2
'	Ingénieur d'études	Classe Normale	216,67 €	490,88 €	2	2	4
2	Ingénieur d'études	Hors classe	250,00 €	497,86 €	13	12	25
2	ingenieur d'étades	Classe Normale	216,67 €	473,73 €	18	16	34
2	la a fala ca all floods a	Hors classe	250,00 €	482,86 €	13	13	26
3	Ingénieur d'études	Classe Normale	216,67 €	462,86 €	29	37	66

IFSE ASI - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2018

			Au 01/09/2018								
0	Carrie	Crada	Taux moyen	Montant moyen		pénéficiaires genre	Nombre total				
Groupe	Corps	Grade	mensuel réglementaire	mensuel versé	Н	F	de bénéficiaires				
1	Assistant ingénieur	ASI	183,33 €	415,00 €	18	28	46				
2	Assistant ingénieur	ASI	183,33 €	400,00 €	17	20	37				

IFSE TECH - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2018

					Au 01/ <mark>09/2018</mark>	}	
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel	Montant moyen mensuel		oénéficiaires genre	Nombre total de
			réglementaire	versé	Н	F	bénéficiaires
		Classe exceptionnelle	154,67 €	400,00 €	7	10	17
1	Technicien	Classe supérieure	145,83 €	395,36 €	8	8	16
		Classe normale	137,50 €	369,60 €	8	14	22
		Classe exceptionnelle	154,67 €	395,00 €	5	9	14
2	Technicien	Classe supérieure	145,83 €	386,35 €	6	11	17
		Classe normale	137,50 €	365,64 €	16	18	34
		Classe exceptionnelle	154,67 €	391,74 €	12	10	22
3	Technicien	Classe supérieure	145,83 €	376,71 €	13	30	
		Classe normale	137,50 €	361,67 €	45 46		91

IFSE ATRF - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2018

				А	u 01/09/2018	3	
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel	bénéfici	ore de aires par nre	Nombre total de bénéficiaires
				versé	Н	F	
		ATRF Principal 1 <sup>ère</sup> classe	133,33 €	246,93 €	19	20	39
1	Adjoint technique	ATRF Principal 2 <sup>ème</sup> classe	133,33 €	244,91 €	51	35	86
		ATRF	133,33 €	240,87 €	32	23	55
		ATRF Principal 1 <sup>ère</sup> classe	133,33 €	240,87 €	15	28	43
2	2 Adjoint technique	ATRF Principal 2 <sup>ème</sup> classe	133,33 €	238,84 €	68	79	147
		ATRF	133,33 €	234,79 €	37	76	113

#### **■** Indemnité complémentaire (ICFI)

Le Conseil d'Administration de l'Université de Montpellier, lors de sa séance du 18 décembre 2017, a adopté la création d'une **Indemnité Complémentaire (ICFI)** dans le cadre du RIFSEEP.

Cette indemnité est versée sous la forme d'IFSE aux agents de la filière BAP E (à l'exception des fonctionnaires bénéficiant d'un traitement hors échelle) exerçant des fonctions informatiques au sein de la Direction des Systèmes Informatiques et du Numérique (DSIN) et tenant compte d'une qualification informatique ayant été sanctionnée par un examen professionnel spécifique. Sont dispensés de cet examen, les fonctionnaires qui ont été recrutés par les concours ou examens spéciaux.

Une répartition par trois types de fonctions a été définie sur la base de Referens 3 :

Type 1 : Chef-fe de projet ou expert-e en infrastructures
 Chef-fe de projet ou expert-e en ingénierie des systèmes d'information
 Chef-fe de projet ou expert-e en Ingéniérie logicielle
 Responsable assistance support.

 Type 2: Administrateur-trice de bases de données- Intégrateur d'applications Administrateur-trice des systèmes d'information Administrateur-trice systèmes et réseaux Gestionnaire d'infrastructures Ingénieur-e en ingénierie logicielle.

• Type 3 : Gestionnaire d'application - assistance support Technicien-ne d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information.

ICFI - Répartition des bénéficiaires par genre au 1er septembre 2018

Type Indemnité	Montant mensuel	Nombre de l	pénéficiaires	Montant versé en 2018	
Complémentaire	Indemnité Complémentaire	Н	F	Montant verse en 2016	
Type 1	525 €	8	4	75 600 €	
Type 2	350 €	21	10	130 200 €	
Type 3	330 €	13	0	51 480 €	
Total	Total	42	14	257 280 €	

#### Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Depuis le 01/01/2018, le CIA inclut pour les personnels IATS :

- Le dispositif de majoration de primes de juin et de décembre.
- La Prime des assistants de prévention (PAP).

En 2018, la dépense relative au Complément Indemnitaire Annuel est élevée à 1 074 302 €

#### Prime des assistants de prévention

Par délibération du Conseil d'Administration<sup>46</sup> et après avis du Comité Technique<sup>47</sup>, 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.

Il est à noter le versement d'une prime de 250 euros alloués aux assistants de prévention référents (APR).

En 2018, la dépense relative à la prime des assistants de prévention s'est élevée à 27 647 €

<sup>&</sup>lt;sup>46</sup> Délibération du CA lors de sa séance du 10 octobre 2016.

<sup>&</sup>lt;sup>47</sup> Avis du CT lors de sa séance du 26 septembre 2016.

#### Majorations de primes

Une **majoration exceptionnelle des primes** est susceptible d'être attribuée aux personnels titulaires BIATS en **juin et en décembre**<sup>48</sup>.

- 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.
  - Pour l'année 2018, les projets majeurs retenus concernent le déploiement du projet ROSE, l'accompagnement du Plan Etudiants ainsi que la participation à la mise en œuvre de grosses opérations structurantes, notamment immobilières.
- 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.

Dans sa séance du 29 janvier 2018, le Conseil d'Administration de l'Université de Montpellier a approuvé la suppression de la Prime d'Intéressement Collectif de Service (PICS). Le montant de la PICS (120€) est désormais pris en compte dans le cadre de la majoration des primes de décembre.

4 taux de majoration de prime sont proposés pour les primes de décembre, sans distinction de filière :

Taux 1: 150 €
Taux 2: 270 €
Taux 3: 520 €
Taux 4: 720 €

Les demandes de majoration au taux 4 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.

La majoration de prime de juin et de décembre est versée sous la forme du Complément indemnitaire Annuel (CIA)

<sup>48</sup> Dispositif de majoration de primes exceptionnelles adopté par le Conseil d'administration lors de sa séance du 12 mars 2018.

#### Majoration de prime de juin

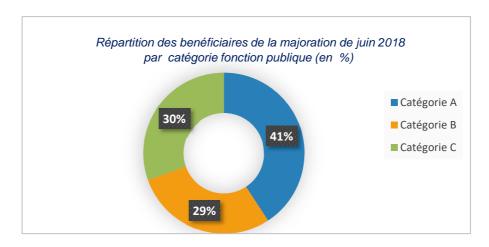
#### En juin 2018, 503 agents ont bénéficié d'une majoration de prime.

Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2018 par taux, par catégorie fonction publique et par genre

							Nombr	e de bénéf	iciaire	S				
		gorie A	H	Montant Cat A	Catégorie B		Tatal	Mantant		gorie C	Tatal	Mantant	Taral	Newtoni
	I	F	Total agents		Ŧ	F	Total agents	Montant Cat B	Н	F	Total agents	Montant Cat C	Total agents	Montant Total
Majoration au taux soutenu	24	23	47	9 500	18	54	72	13 300	23	89	112	17 525	231	40 325 €
Majoration au taux exceptionnel	54	104	158	114 100	23	50	73	28 950	9	32	41	12 250	272	155 300 €
Total	78	127	205	123 600	41	104	145	42 250	32	121	153	29 775	503	195 625 €

Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2018 par fourchette de primes, par catégorie fonction publique et par genre

							Nombr	e de bénéf	iciaire	es				
		gorie A	Total	Montant Cat A	Catégorie B		Total	Montant Cat B		atégorie C Total		Montant Cat C	Total	Montant Total
	Н	F	agents	Cal A	Н	F	agents	Cal B	Η	F	agents	Cal C	agents	I Olai
Inférieur ou égal à 300€	28	45	73	15 350	24	79	103	21 050	29	117	146	25 675	322	62 075 €
Supérieur à 300 €	1 50	82	132	108 250	17	25	42	21 200	3	4	7	4 100	181	133 550 €
Total	78	127	205	123 600	41	104	145	42 250	32	121	153	29 775	503	195 625 €



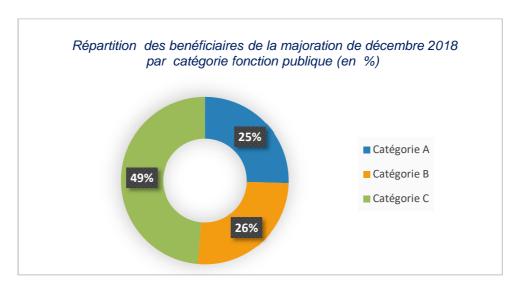
La répartition de la majoration de prime de juin 2018 reste sensiblement équivalente à celle de 2017 (Catégorie A : 39%, Catégorie B : 27% et Catégorie C : 34%)

#### Majoration de prime de décembre

En décembre 2018, 1350 agents ont bénéficié d'une majoration de prime.

Répartition des bénéficiaires de la majoration de décembre 2018 par taux, par catégorie fonction publique et par genre

							Nomb	re de bénéfic	iaires	;				
		gorie A	Total agents	Montant Cat A	Catég		Total agents	Montant Cat B		gorie	Total agents	Montant Cat C	Total agents	Montant Total
	H F	agents	Cat A	Н	F	agonio	Oat B	Н	F	agents	Oat O	agenta	Total	
Majoration au <b>Taux 1</b>	5	4	9	1 300 €	6	4	10	1 325 €	7	12	19	2 800 €	38	5 425 €
Majoration au <b>Taux 2</b>	12	10	22	6 033 €	16	17	33	8 160 €	42	50	92	23 415 €	147	37 608 €
Majoration au <b>Taux 3</b>	55	49	104	52 655 €	65	102	167	85 001 €	147	251	398	201 000 €	669	338 656 €
Majoration égale ou supérieure au <b>Taux 4</b>	83	126	209	290 525 €	43	97	140	113 175 €	34	113	147	106 165 €	496	509 865 €
Total	155	189	344	350 513 €	130	220	350	207 661 €	230	426	656	333 380 €	1 350	891 554 €



La répartition de la majoration de prime de décembre 2018 reste équivalente à celle de 2017

#### **■** La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)<sup>49</sup> 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. L'enveloppe de points NBI est allouée à l'établissement par le Ministère et elle est limitative.

Une actualisation des points de NBI a été effectuée en 2018 pour les emplois des UFR, Ecoles, Instituts, structures de recherche, directions centrales et services communs.

En 2018, 3900 points majorés ont été attribués à 175 personnels.

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

	Catégori	ie A	Catégo	rie B	Catégo	rie C	Total	Total	
Structures d'affectation	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nombre de points majorés	Nombre bénéficiaires	Nombre points majorés	
UFR, école, instituts	47	1130	26	455	8	135	81	1 720	
Structures de recherche	17	335	12	235	7	130	36	700	
Services centraux et communs	45	1 280	10	165	3	35	58	1 480	
Total	109	2 745	48	855	18	300	175	3 900	

#### L'indemnité compensatrice de sujétion (ICS)

L'indemnité compensatrice de sujétion (ICS) a été mise en œuvre à l'Université de Montpellier<sup>50</sup>. 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 2018, 2015 points majorés ont été attribués à 123 personnels.

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

	Catégori	ie A	Catégori	ie B	Catégor	ie C	Total	Total
Structures d'affectation	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	nointe	Nombre points majorés	
UFR, école, instituts	8	135	31	520	8	115	47	770
Structures de recherche	7	140	3	60	1	15	11	215
Services centraux et communs	54	885	11	145			65	1 030
Total	69	1 160	45	725	9	130	123	2 015

<sup>&</sup>lt;sup>49</sup> **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.

<sup>&</sup>lt;sup>50</sup> Délibération du Conseil d'administration dans sa séance du 6 juillet 2015

■ Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)<sup>51</sup> et Prime de technicité des personnels bibliothécaires (PTB)<sup>52</sup>

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

La prime de technicité (PTB) est allouée à certains personnels des bibliothèques.

				Au 01/09/2018						
Indemnité	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	bénéfici	ore de aires par nre	Nombre total de bénéficiaires			
				(1)	Н	F				
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)	Bibliothécaire Assistant Spécialisé	Classe normale	-	273,68 €	1	0	1			
Prime de technicité des bibliothécaires (PTB)	des bibliothécaires  Bibliothécaire  Assistant Spécialisé		100,27 €	100,27 €	1	0	1			

<sup>(1)</sup> Montant moyen mensuel versé pour un agent à temps complet

#### **■** Indemnité Scientifique (IS)<sup>53</sup>

L'indemnité scientifique (IS) est versée aux personnels conservateurs du patrimoine.

			Au 01/09/2018									
Indemnité	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bé ge	Nombre total de bénéficiaires						
				(1)	Н	F						
Indemnité Scientifique	Conservateur du Patrimoine	Conservateurs	263,33 €	579,22€	0	2	2					

<sup>&</sup>lt;sup>51</sup> Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires instituée par le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002

<sup>&</sup>lt;sup>52</sup> **Prime de technicité** instituée par le décret n°93-526 du 26 mars 1993.

<sup>&</sup>lt;sup>53</sup> Indemnité scientifique instituée par le décret n° 90-409 du 16 mai 1990

# 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)<sup>54</sup> 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<sup>55</sup> 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**<sup>56</sup> équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

### Répartition par catégorie fonction publique et par genre du nombre d'agents BIATS bénéficiaires de la G.I.P.A en 2018

CATEGORIE	Montant G.I.P.A. (par tranche)	Inférieur à 500 €			500 € - 1 000 €			1	000	€ - 1 500 €	1 8	Total		
	CORPS	Н	F	Total	Н	F	Total	Н	F	Total	Н	F	Total	
Α	IGR	1		1										1
Total	Total général			1										1

Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2018 destiné aux personnels titulaires BIATS s'est élevé à 36 €, il a été versé au cours du 1er trimestre 2019.

<sup>&</sup>lt;sup>54</sup> **GIPA**: dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008. Pour la période 2018, la GIPA a été reconduite par le décret n° 2018-555 du 5 novembre 201<del>8</del> selon les mêmes conditions.

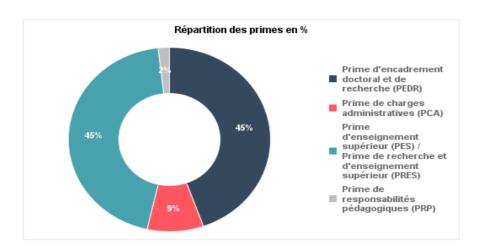
<sup>&</sup>lt;sup>55</sup> La période de référence retenue pour le calcul de la GIPA en 2018 est fixée par le décret n° 2018-555 du 5 novembre 2018. Elle est comprise entre le 31/12/2013 et 31/12/2017.

<sup>&</sup>lt;sup>56</sup> **Le montant indemnitaire brut annuel** de la GIPA résulte d'une formule de calcul prévue par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 et des éléments à prendre en compte fixés par arrêté interministériel du 5 novembre 2018.

### 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	Données 2018	Nombre de bénéficiaires par genre		Montant <sub>I</sub>	oar genre	Nombre bénéficiaires	Montant total
		н	F	Н	F	total	
Prime d'encadrement	EC Bi apportanente	20	2	120 122 6	16 000 <del>C</del>	31	145 423 €
doctoral et de recherche (PEDR)	EC Bi-appartenants	28	3	129 423 €	16 000 €	31	145 423 €
(* 2213)	EC Mono-appartenants	265	119	1 188 353 €	497 595 €	384	1 685 948 €
	Total	293	122	1 317 776 €	513 595 €	415	1 831 371 €
	EC Bi-appartenants	26	4	99 389 €	8 218 €	30	107 607 €
Prime de charges	EC Mono-appartenants	37	22	153 741 €	79 764 €	59	233 505 €
administratives (PCA)	Enseignants 1er et second degré	5	2	26 858 €	2 226 €	7	29 084 €
	Total	68	28	279 987 €	90 208 €	96	370 195 €
Prime d'enseignement supérieur (PES) / Prime de recherche et d'enseignement supérieur	EC Mono-appartenants Enseignants 1er et	769	476	897 545 €	547 248 €	1245	1 444 793 €
(PRES)	second degré	182	176	205 035 €	185 038 €	358	390 073 €
	Total	951	652	1 102 580 €	732 286 €	1603	1 834 866 €
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	EC Bi-appartenants	23	14	52 881 €	21 927 €	37	74 807 €
	Total	23	14	52 881 €	21 927 €	37	74 807 €
Total général		1335	816	2 753 224 €	1 358 015 €	2151	4 111 239 €



La répartition des primes en 2018 reste équivalente à 2017.

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) 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 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** 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 2018

	Montant GIPA (par tranche)												
CORPS	Infér	ieur à 5	00 €	50	500 € - 1 000 €		1 000 € - 1 500 €			1 500 € - 2 000 €			Total
CORPS	Н	F	Total	Н	F	Total	Н	F	Total	Н	F	Total	Total
Professeurs des universités													
Maitre de conférences	9	2	11										11
Professeurs des universités - Praticien hospitalier													
Maitre de conférences - Praticien hospitalier	8		8										8
Professeur agrégé	6	1	7										7
Professeur certifié													
Professeur d'éducation physique et sportive													
Professeur de lycée professionnel													
Enseignants-chercheurs et Enseignants contractuels													
Total	23	3	26										26

Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2018 destiné à l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs et enseignants mono et bi-appartenants s'est élevé à 923 €, il a été versé au cours du premier trimestre 2019.

#### 4.3.3 Personnels contractuels BIATS

#### ■ La Prime d'Investissement des Agents Contractuels (PIAC)

Par délibération du conseil d'administration<sup>57</sup>, une **prime d'investissement** est accordée aux agents contractuels BIATS sous certaines conditions :

- L'agent doit détenir 12 mois d'ancienneté (en ETPT<sup>58</sup>), 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<sup>59</sup> 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. Les montants de la PIAC versés en 2018 ont été réévalués tenant compte de la suppression de la PICS (120€) versés jusqu'en 2017.

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

#### · Catégorie A:

Taux 1: 947,00 € Taux 2: 1 773,00 €

#### • Catégorie B :

Taux 1 : 511,00 € Taux 2 : 902,00 €

#### • Catégorie C :

Taux 1 : 434,00 € Taux 2 : 748,00 €

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

<sup>&</sup>lt;sup>57</sup> Délibération du Conseil d'Administration lors de sa séance du 12 mars 2018 relative au nouveau dispositif de recrutement et de gestion des personnels contractuels, les agents contractuels BIATS peuvent bénéficier d'une prime d'investissement (PIAC)

<sup>&</sup>lt;sup>58</sup> **ETPT**: Equivalent Temps Plein Travaillé. L'ETPT tient compte de la période d'activité (mois ou année) et de la quotité travaillée.

<sup>&</sup>lt;sup>59</sup> Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

#### En 2018, 493 agents ont bénéficié de la PIAC.

#### Répartition des bénéficiaires de la PIAC par taux et par catégorie FP

	Nombre de bénéficiaires							
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total				
Prime au <b>Taux 1</b>	52	37	116	205				
Prime au <b>Taux 2</b>	97	45	146	288				
Total	149	82	262	493				

Conformément à la délibération du Conseil d'Administration du 12 mars 2018 relative au nouveau dispositif de recrutement et de gestion des personnels contractuels, compte tenu des nouvelles dispositions réglementaires liées au régime d'intéressement et en cohérence avec les modifications apportées au régime indemnitaire des personnels titulaires BIATS, il a été acté la suppression de la PICS et l'augmentation des montants de la PIAC en conséquence.

# 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) 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 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** 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 2018

	Montant GIPA (par tranche)												
Tura da contrat	Infé	rieur à l	500 €	500	500 € - 1 000 € 1 000 € - 1 500 €			1 500 € - 2 000 €			Total		
Type de contrat	Н	F	Total	Н	F	Total	Н	F	Total	Н	F	Total	lotai
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	8	11										11

Le montant brut de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2018 destiné aux personnels contractuels s'est élevé à 2439.07 €. Il a été versé au cours du premier trimestre 2019 (Mars 2019).

### TITRE 5. LES PERSONNELS HÉBERGÉS

5.1 LES PERSONNELS HEBERGES AFFECTES A LA RECHERCHE	132
5.2 LES PERSONNELS HEBERGES DE LA BIU	137

Ce chapitre présente les personnels issus d'établissements ou d'organismes de recherche et qui exercent une activité au sein de l'Université de Montpellier.

Les effectifs des personnels hébergés ont été recensés à la date d'observation du 31/12/2018.

Les personnels hébergés sont des personnels accueillis au sein de l'Université de Montpellier. La carrière et la rémunération de ces personnels ne sont pas gérées par l'Université mais par leur établissement d'origine.

#### Ces personnels sont accueillis:

- Au sein d'une structure appartenant à l'Université de Montpellier ,
- Au sein d'une structure dont l'Université est tutelle ou cotutelle quelle que soit sa localisation géographique (sur le campus de l'Université ou non) ,
- Au sein d'une structure qui n'est pas rattachée à l'Université de Montpellier (Associations, Start up...)
   mais qui est géographiquement située sur ses campus et avec laquelle une convention d'occupation des locaux a été mise en œuvre.

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

• Les hébergés 'Recherche' qui travaillent dans les **76 structures de recherche** implantées sur les différents sites.

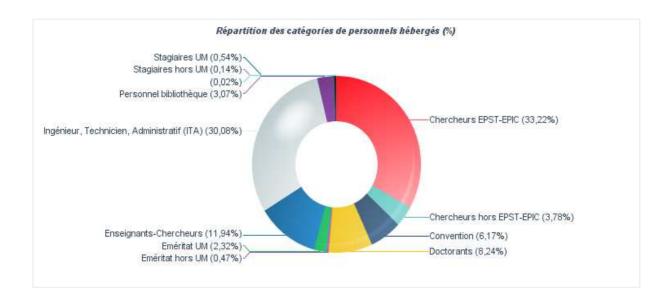
#### Et d'autre part,

 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.

#### Recensement des effectifs des personnels hébergés (en PP) au 31/12/2018.

Affectation au sein d'une structure UM	Personnels hébergés	Affectation Recherche	Affectation hors recherche	TOTAL
	Chercheurs EPST-EPIC	1405	11	1416
	Chercheurs hors EPST-EPIC	155	6	161
Affectation pérenne	Enseignants-Chercheurs	305	204	509
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	1261	21	1282
	Personnel bibliothèque		131	131
	Affectation pérenne	3 126	373	3 499
	Convention (1)	9	254	263
	Doctorants (2)	349	2	351
Affactation tomporaire	Eméritat hors UM	17	3	20
Affectation temporaire	Eméritat UM	13	86	99
	Stagiaires hors UM	2	4	6
	Stagiaires UM	15	8	23
	Affectation temporaire	405	357	762
	Effectif total	3 531	731	4 262

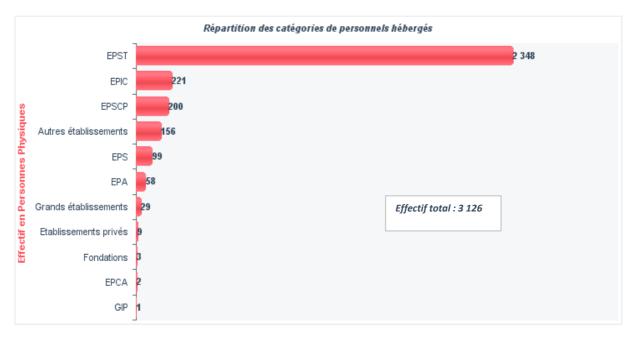
- ▶ (1) Convention: Concerne les conventions d'occupation temporaire des locaux, les contrats de collaboration de recherche, les partenariats inter-établissements, les conventions d'enseignement et les conventions de mise à disposition de personnels BIATS.
- ▶ (2) Doctorant : Doctorant non rémunéré par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



### 5.1 Les personnels hébergés affectés à la recherche

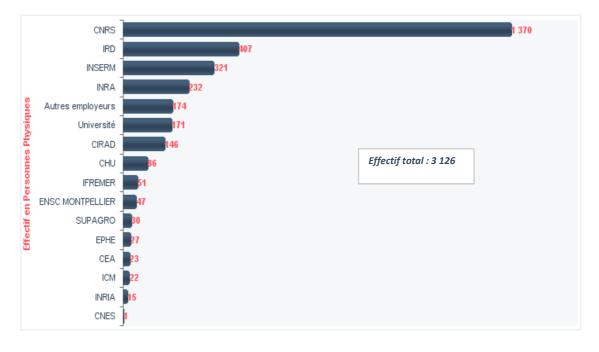
Il s'agit de recenser les personnels dits « hébergés » affectés à titre pérenne au sein de l'établissement, soit 3126 personnels au 31/12/2018.



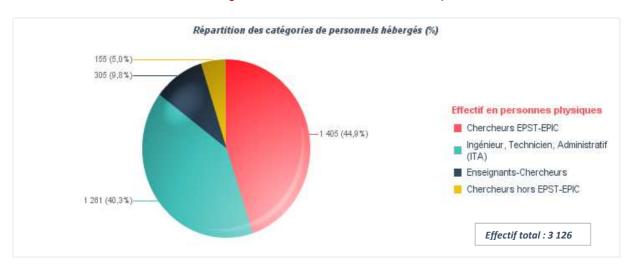


- ▶ Grands Établissements : Concerne Agroparistech, Collège de France et École Pratique des Hautes Etudes (EPHE).
- Autres Employeurs : dont établissements privés français et étrangers.

Les hébergés affectés à la recherche ventilés par employeur

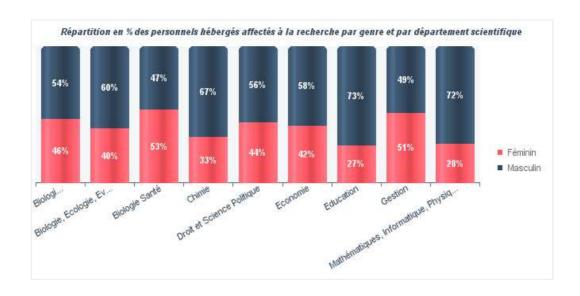


#### Les hébergés affectés à la recherche ventilés par statut



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

Département scientifique	Féminin	Masculin	TOTAL
Biologie-Agro Sciences	210	243	453
Biologie, Ecologie, Evolution, Environnement, Sciences, Terre et Eau (B3ESTE)	292	443	735
Biologie Santé	554	482	1036
Chimie	115	231	346
Droit et Science Politique	11	14	25
Economie	38	53	91
Education	3	8	11
Gestion	20	19	39
Mathématiques, Informatique, Physique et Systèmes (MIPS)	111	279	390
Effectif total	1 354	1 772	3 126

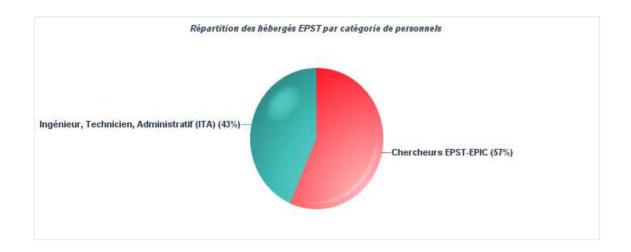


#### Les hébergés rattachés à des EPST

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 (3 126 personnes).

#### Répartition des hébergés EPST par catégorie de personnels

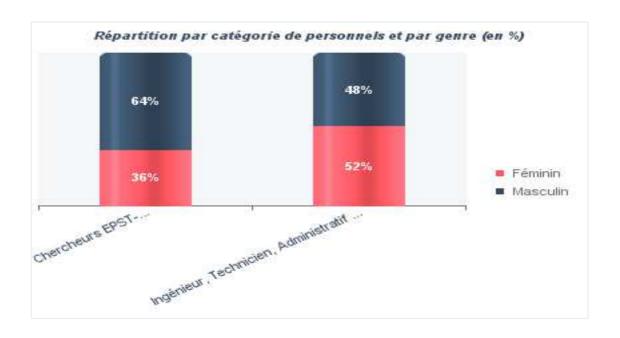
EPST	Chercheurs EPST-EPIC	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	TOTAL
CNRS	787	584	1371
INRA	94	138	232
INRIA	10	5	15
INSERM	203	120	323
IRD	233	174	407
Effectif total	1 327	1 021	2 348



#### Répartition des hébergés des EPST par genre

EPST	Catégorie de personnels	Féminin	Masculin	TOTAL
CNDC	Chercheurs EPST-EPIC	282	505	787
CNRS	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	278	306	584
INIDA	Chercheurs EPST-EPIC	46	48	94
INRA	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	69	69	138
INRIA	Chercheurs EPST-EPIC	1	9	10
IINKIA	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	2	3	5
INSERM	Chercheurs EPST-EPIC	83	120	203
INSERIVI	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	83	37	120
IPD	Chercheurs EPST-EPIC	70	163	233
IRD	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	96	78	174
Effectif total		1 010	1 338	2 348

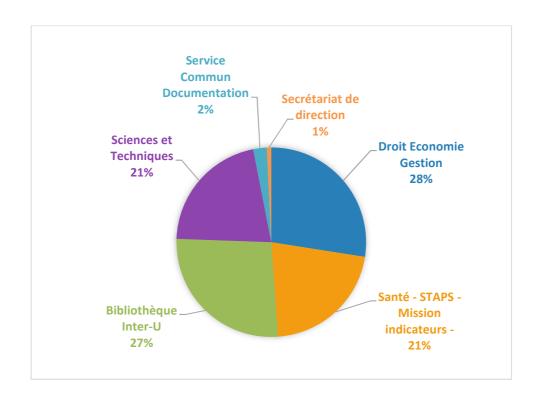
Le taux de féminisation est plus élevé chez les personnels Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA) que chez les chercheurs. Les femmes représentent 52 % des effectifs ITA contre 36 % chez les personnels chercheurs.



### 5.2 Les personnels hébergés de la BIU

Bibliothèque	Effectif
Pôle droit économie gestion éducation chargé du volet formation - SCD	36
Bibliothèque Interuniversitaire de Montpellier - BIU	35
Pôle santé - STAPS - mission indicateurs - ADV - SCD	28
Pôle sciences et techniques chargé du volet recherche - SCD	28
Service Commun de Documentation - SCD	3
Secrétariat de direction - SCD	1
Effectif total	131

#### Les effectifs hébergés de la BIU en personnes physiques au 31/12/2018



#### TITRE 6. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

C 4 L = TEMPO DE TRAVAU ET LEO COMOTO	4.40
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	147
6.2 La sante au travail	159
6.3 LE BIEN-ETRE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	162
6.4 PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	171
6.5 LES INDICATEURS DE DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)	177
6.6 L'HYGIENE ET LA SECURITE	179

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, de mesurer et prévenir les risques psychosociaux (RPS), 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

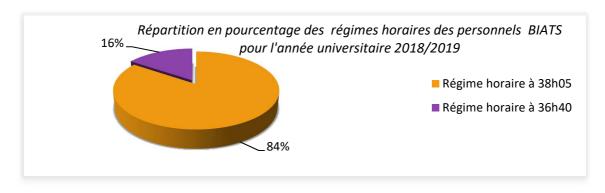
#### 6.1.1 L'organisation du temps de travail

#### Le dispositif horaires et congés des personnels BIATS

Le dispositif horaires et congés des personnels BIATS<sup>60</sup> 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<sup>61</sup>

**84% des personnels BIATS** ont opté pour le régime horaire de 38h05 pour l'année universitaire 2018 /2019 (88% en 2017/2018).



<sup>&</sup>lt;sup>60</sup> 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 2018.

<sup>&</sup>lt;sup>61</sup> 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.

#### Télétravail et travail délocalisé

Dès la rentrée 2018, l'université a mis en place deux nouveaux modes d'organisation du travail pour favoriser les conditions de travail de ses personnels : le télétravail à domicile, introduit par un arrêté de novembre 2017 et le travail délocalisé dans les locaux de 3 sites de l'Université de Montpellier.

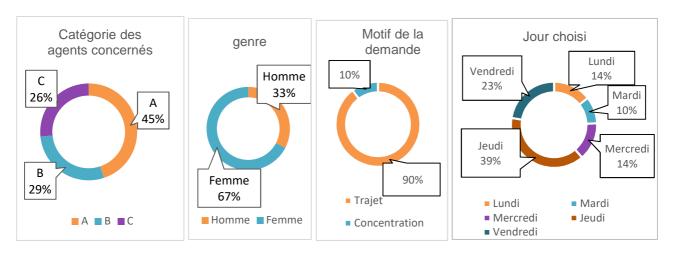
Ces nouveaux modes d'organisation sont régis par la Charte du télétravail<sup>62</sup> de l'Université de Montpellier.

Le travail délocalisé a été mise en place à la FDE Site de Nîmes, l'IUT de Béziers et à l'UFR Odontologie au sein desquels des espaces ont été spécialement aménagés pour permettre aux personnels de continuer à travailler dans des conditions optimales et dans un environnement calme.

Des actions de formation spécifiques ont été déployées afin d'accompagner les télétravailleurs et leurs encadrants dans la mise en place de ces nouveaux modes d'organisation du travail. Ces formations ont pour objectif de prévenir les risques professionnels d'une activité en télétravail et sont désormais inscrites dans le plan de formation de l'établissement voté au Conseil d'Administration en décembre 2018.

La première campagne du Télétravail s'est déroulée en juillet 2018 pour une prise d'effet dès le 1er janvier 2019 jusqu'au 31 août 2019. Cette première campagne a permis à 49 agents d'exercer leur activité en télétravail dont 8 en travail délocalisé répartis sur trois sites de l'Université.

Répartition des bénéficiaires du télétravail par catégorie FP, par genre, par motif de demande et par jour hebdomadaire

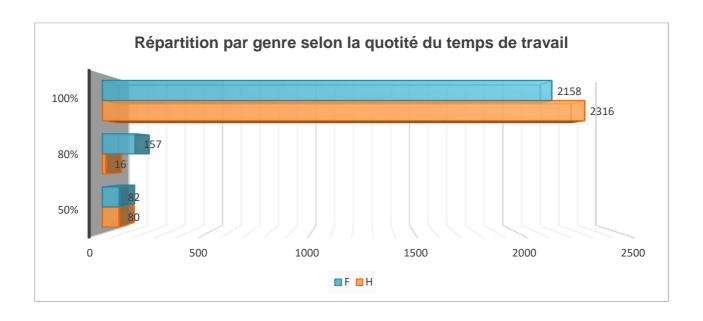


<sup>&</sup>lt;sup>62</sup> Charte du télétravail soumis à l'avis du Comité Technique du 11 juin 2018 et voté au Conseil d'Administration du 18 juin 2018.

### Effectif global en personnes physiques réparti selon la quotité du temps de travail et ventilé par catégorie de personnels et par genre au 31/12/2018

			Titu	laires								Cont	ractue	els					
	Enseignants- BIATS chercheurs Enseignants			eurs	Chercheurs			Doctorants			С	herch	nants- neurs nants	IATS			TOTAL		
Quotité	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	I	TOTAL	
<50%										1		1				4	4	8	9
50%	13	2	15	34	23	57					2	2	25	43	68	10	10	20	162
60%	6	1	7	1		1	1		1							1	1	2	11
70%	5		5	1		1										5		5	11
80%	126	11	137	16	4	20				1		1				14	1	15	173
90%	7	5	12	1	1	2										2		2	16
100%	712	530	1242	598	1093	1691	50	66	116	252	295	547	143	125	268	403	207	610	4474
TOTAL	869	549	1418	651	1121	1772	51	66	117	254	297	551	168	168	336	439	223	662	4856

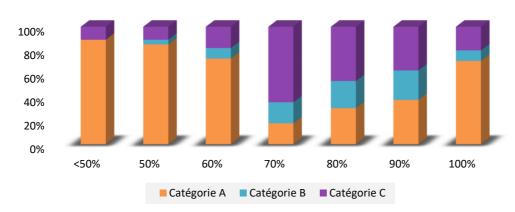
- 92 % des personnels exercent leurs fonctions à temps plein.
- 3,6% les exercent à 80%, ce sont en grande majorité des personnels BIATS titulaires.
- Le temps partiel ou temps incomplet à 50 % est exercé par 3,4% de l'effectif global. Il concerne essentiellement les personnels des corps enseignants: 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 (71,7%) quelles que soient les catégories de personnels et les quotités travaillées.



## Effectif global réparti par quotité de service et ventilé par catégorie fonction publique au 31/12/2018

	C	atégorie	A	(	Catégorie	В	C	atégorie	С	Effectifs total au
Quotité	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	31/12/2018
<50%	5	3	8					1	1	9
50%	65	73	138	5	1	6	12	6	18	162
60%	6	2	8	1		1	2		2	11
70%	2		2	2		2	7		7	11
80%	43	10	53	38	1	39	76	5	81	173
90%	4	2	6	2	2	4	4	2	6	16
100%	1 358	1 838	3 196	241	155	396	559	323	882	4 474
TOTAL	1 483	1 928	3 411	289	159	448	660	337	997	4 856

#### Quotité de service par catégorie - Répartition en %



Quotité travaillée	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total Agents
Temps partiel ou incomplet	215	52	115	382
Temps complet	3196	396	882	4 474
Effectif global	3 411	448	997	4 856

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

		E	nse 1er	ignants degré	Ense	ignan degre	ts 2nd	Cł	nerche	nants- eurs Bi- enants	C	herch mon		TOTAL
Modalité de servi Quotité	ce/	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	
Temps complet	100%	3	2	5	121	162	283	70	207	277	404	722	1126	1691
Temps incomplet (1)	50%				28	18	46							46
Temps partiel de droit au titre du handicap	80%				1		1				2		2	3
Temps partiel de droit pour création	80%											1	1	1
ou reprise d'entreprise	50%											1	1	1
Temps partiel de droit pour élever	80%				3		3				3		3	6
un enfant	50%										1		1	1
Temps partiel de droit pour soins (2)	80%											1	1	1
Temps partiel pour raison thérapeutique	50%	1		1	1		1				1	1	2	4
	90%				1		1					1	1	2
	80%				4	1	5				3	1	4	9
Temps partiel sur autorisation	70%				1		1							1
	60%										1		1	1
	50%				1		1				1	3	4	5
TOTAL		4	2	6	161	181	342	70	207	277	416	731	1 147	1 772

▶ (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

			AENE	ES	se	sistant ervice ocial		ITRF	:	Bi	blic	sonnel othèque imoine		rsonnel firmier	TOTAL
Modalité de serv Quotité	rice /	F	Н	TOTA L	F	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	TOTAL	
Temps complet	100%	215	40	255	1	1	488	488	976	2	2	4	6	6	1242
Temps partiel de droit au titre du handicap	80%	1		1			4	1	5						6
	80%	8		8			10	2	12						20
Temps partiel de droit pour élever un enfant	70%						1		1						1
	50%	1		1			3		3						4
Temps partiel de droit pour soins(1)	80%	1		1			2		2						3
Temps partiel pour raison	60%							1	1						1
thérapeutique	50%	3		3			3		3						6
	90%	4	1	5			3	4	7						12
	80%	39		39			61	8	69						108
Temps partiel sur autorisation	70%	4		4											4
	60%	1		1			5		5						6
	50%	1		1			2	2	4						5
TOTAL		278	41	319	1	1	582	506	1 088	2	2	4	6	6	1 418

<sup>▶ (1)</sup> 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

		C	cherch	nants- neurs Inants		Cher	cheurs		Docto	rants		BIA	тѕ	TOTAL
Modalité de serv Quotité	ice /	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	
Temps complet	100%	143	125	268	50	66	116	252	295	547	403	207	610	1541
	90%										2		2	2
	80%										6		6	6
Temps incomplet	70%										4		4	4
Temps incomplet	60%				1		1				1	1	2	3
	50%	25	43	68							9	10	19	87
	<50%							1		1	4	4	8	9
Temps partiel de droit pour élever	80%							1		1	4		4	5
un enfant	70%										1		1	1
Temps partiel de droit pour soins	80%										1		1	1
Temps partiel pour raison thérapeutique	50%								2	2				2
Temps partiel sur	80%										3	1	4	4
autorisation	50%										1		1	1
TOTAL		168	168	336	51	66	117	254	297	551	439	223	662	1 666

#### 6.1.2 Les congés et autres absences

#### Le Compte Épargne Temps (CET)

Le Compte Épargne-Temps (CET)<sup>63</sup> 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 enseignantschercheurs 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							
	Titul	actuels	TOTAL					
	Homme	Femme	Homme	Femme	IOTAL			
Agents disposant d'un CET en 2018	207	307	7	20	541			
Agents ayant ouvert un CET en 2018	12	18	3	5	38			
Agents ayant déposé des jours de congés dans un CET en 2018	141	179	6	13	339			

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

	Personnels BIATS							
	Titul	TOTAL						
	Homme Femme Homme Fer				TOTAL			
Nombre de jours épargnés en 2018	1 225	1 388	54	108	2 775			

#### Utilisation des jours de congés épargnés en 2018 après exercice du droit d'option64

	Titul	actuels	TOTAL		
	Homme	Femme	Homme	Femme	IOTAL
Nombre de jours indemnisés en 2018	613	764	11	68	1456
Nombre de jours versés au RAFP en 2018	101	98			199
Nombre de jours pris sous forme de congés en 2018	32	226		20	278

<sup>63</sup> Compte Épargne temps (CET) institué dans la fonction publique de l'État par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002.

<sup>&</sup>lt;sup>64</sup> **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.

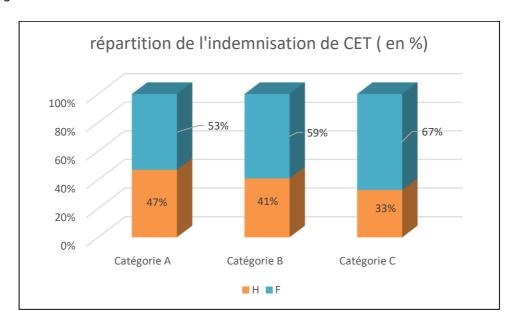
A compter du 1er janvier 2019, le droit d'option sur un CET (Compte épargne temps) fait l'objet d'une double revalorisation : abaissement du seuil d'ouverture du droit d'option et augmentation des montants journaliers.

### Répartition du montant de l'indemnisation 2018 des jours de CET par- catégorie fonction publique et genre des agents

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés	Montant
	Н	43	384	48 000 €
Catégorie A	F	51	422	52 750 €
	Total	94	806	100 750 €
	Н	17	118	9 440 €
Catégorie B	F	20	171	13 680 €
	Total	37	289	23 120 €
	Н	13	122	7 930 €
Catégorie C	F	25	239	15 535 €
	Total	38	361	23 465 €
Total général		169	1 456	147 335 €

Le montant journalier de l'indemnisation des jours de CET est fixé par arrêté ministériel.65, sur une base forfaitaire par catégorie fonction publique :

Catégorie A : 125 €
Catégorie B : 80 €
Catégorie C : 65 €



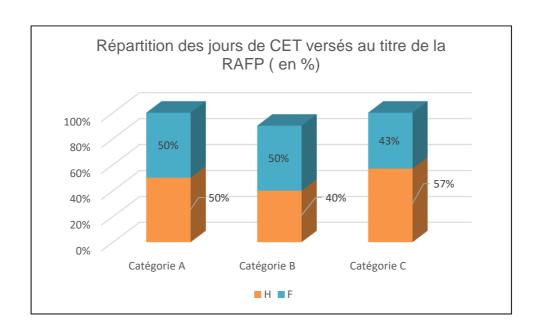
- ▶ Le nombre de jours épargnés et le nombre de jours indemnisés en 2018 sont sensiblement identiques à ceux de 2017.
- Le montant correspondant à l'indemnisation de jours en 2018 est également très proche de celui de 2017 (140 450 € en 2017).

<sup>&</sup>lt;sup>65</sup> **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.

A compter du 1er janvier 2019, le droit d'option sur un CET (Compte épargne temps) fait l'objet d'une double revalorisation : abaissement du seuil d'ouverture du droit d'option et augmentation des montants journaliers.

### Répartition des jours de CET versés au titre de la RAFP66 en 2018 par catégorie fonction publique et genre des agents

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés
	Homme	7	51
Catégorie A	Femme	7	63
	Total	14	114
	Homme	2	7
Catégorie B	Femme	3	16
	Total	5	23
	Homme	4	43
Catégorie C	Femme	3	19
	Total	7	62
Total géné	ral	26	199

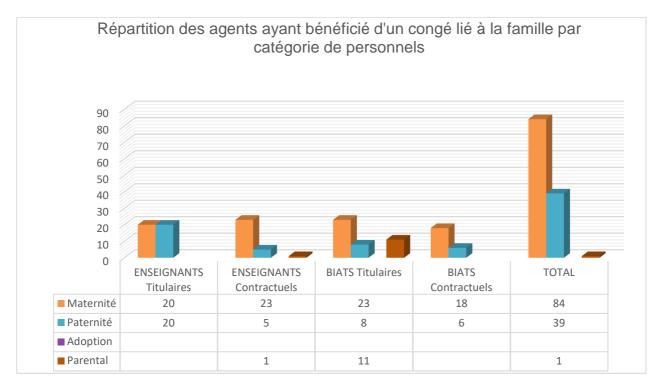


<sup>&</sup>lt;sup>66</sup> **Le versement des jours à la RAFP** consiste en la conversion des jours en valeur chiffrée (sur la même base forfaitaire qu'une indemnisation monétisée) dans un premier temps; en calcul des cotisations de la RAFP sur la base de la valeur chiffrée déterminée dans un deuxième temps; et en détermination du nombre des points RAFP sur la base des cotisations versées dans un troisième temps.

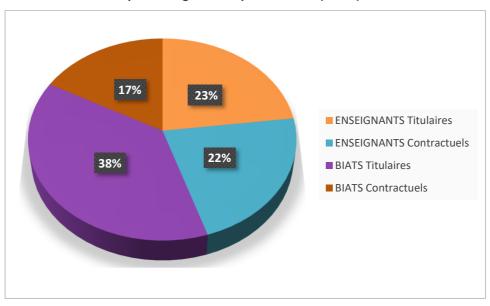
#### Les congés liés à la famille

En 2018, 124 agents ont bénéficié d'un congé lié à la famille, dont 68% 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 enseignants et 44 % des personnels BIATS.



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



# 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 TITULAIRES												
Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL						
FP	Genre	Nb de jours d'abs.	Materrite	raternite	Adoption	Faitillai	IOIAL						
	Н	Agents		20			20						
Catégorie	11	Jours d'absence		214			214						
Α	F	Agents	20				20						
		Jours d'absence	2 111				2 111						
		TOTAL Agents	20	20			40						
		TOTAL Jours d'absence	2 111	214			2 325						

BIATS TITULAIRES							
Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
FP	Conne	Nb de jours d'abs.	Materinte	1 dicinite	Ασομίσι	rarcitai	IOIAL
	Н	Agents		6			6
Catégorie	П	Jours d'absence		61			61
Α	F	Agents	6			2	8
		Jours d'absence	783			463	1 256
	Н	Agents		2		1	3
Catégorie	П	Jours d'absence		22		59	81
В	F	Agents	5			2	7
		Jours d'absence	511			184	695
	Н	Agents					0
Catégorie	П	Jours d'absence					0
Č	_	Agents	12			6	18
	F	Jours d'absence	1 021			713	1 734
	TOTAL Agents			8		11	42
	7	OTAL Jours d'absence	2 315	83	0	1419	3 817

# 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

		IATS CO	NTRACTUELS				
Catégorie		Nb Agents (en PP)					
FP	Genre	Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
	Н	Agents					
Catégorie	П	Jours d'absence					
Ā	F	Agents	6				6
	Г	Jours d'absence	529				529
	Н	Agents					
Catégorie	П	Jours d'absence					
B	F	Agents	4				4
	Г	Jours d'absence	401				401
	Н	Agents		6			6
Catégorie	П	Jours d'absence		66			66
C	_	Agents	8				8
	F	Jours d'absence	755				755
	TOTAL Agents			6			24
		TOTAL Jours d'absence	1 685	66			1 751

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS								
Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL	
FP	Genre	Nb de jours d'abs.	waternite	raternite	Adoption	Farentai	IOIAL	
	н	Agents		1			1	
Catégorie		Jours d'absence		15			15	
Α	F	Agents	4				4	
	F [	Jours d'absence	436				436	
	TOTAL Agents			1			5	
		TOTAL Jours d'absence	436	15			451	

Aucun congé de présence parentale ni de congé de solidarité familiale n'a été recensé en 2018 pour les personnels contractuels.

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS BI APPARTENANTS CONTRACTUELS								
Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL	
FP	Genre	Nb de jours d'abs.	Maternite		Adoption		IOIAL	
	н	Agents		4			4	
Catégorie	"	Jours d'absence		44			44	
Ā	F	Agents	19			1	20	
		Jours d'absence	1 696			22	1 718	
	TOTAL Agents			4		1	24	
	TOTAL Jours d'absence			44		22	1 762	

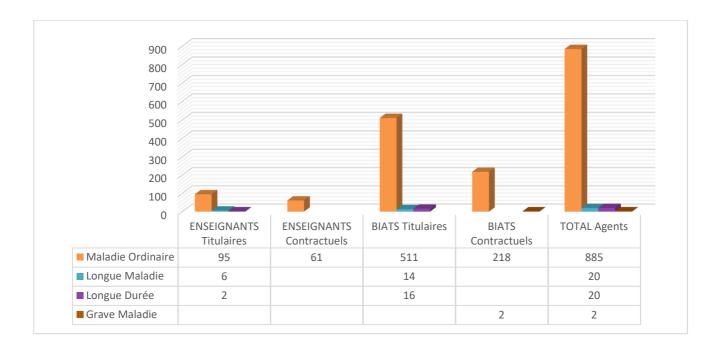
#### Les absences pour raison de santé

En 2018, les absences pour raison de santé ont concerné **923 agents** dont **96%** pour **congé de maladie ordinaire**.

Les absences pour raison de santé sont recensées majoritairement chez les personnels BIATS (82,4% 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

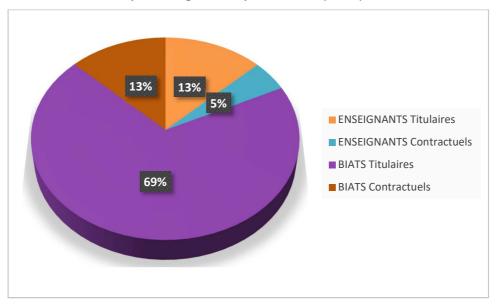


### Personnels titulaires ayant bénéficié d'un congé pour raison de santé, ventilés en nombre d'agents, en nombre de jours d'absence et par genre

	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES						
Genre	Nb Agents (en PP)	Congé	Congé	Congé	TOTAL		
Ochic	Nb de jours d'abs.	Maladie Ordinaire	Longue Maladie	Longue Durée	IOIAL		
н	Agents	43			43		
	Jours d'absence	1 281			1 281		
F	Agents	52	6	2	60		
F	Jours d'absence	1 768	893	264	2 925		
	TOTAL Agents	95	6	2	103		
	TOTAL Jours d'absence	3 049	893	264	4 206		

	BIATS TITULAIRES							
Genre	Nb Agents (en PP)	Congé Maladie	Congé Longue	Congé Longue	TOTAL			
	Nb de jours d'abs.	Ordinaire	Maladie	Durée				
н	Agents	167	4	4	175			
"	Jours d'absence	5 694	873	1 460	8 027			
F	Agents	344	10	12	366			
ļ <sup>r</sup>	Jours d'absence	9 462	1 218	3 803	14 483			
	TOTAL Agents	511	14	16	541			
	TOTAL Jours d'absence	15 156	2 091	5 263	22 510			

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)	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie(1)	TOTAL			
Genre	Nb de jours d'abs.	Conge Maladie Ordinalie	Conge Grave Malaule(1)	IOTAL			
Н	Agents	52	1	53			
п	Jours d'absence	837	285	1 122			
F	Agents	166	1	167			
F	Jours d'absence	2 825	214	3 039			
	TOTAL Agents	218	2	220			
	TOTAL Jours d'absence	3 662	499	4 161			

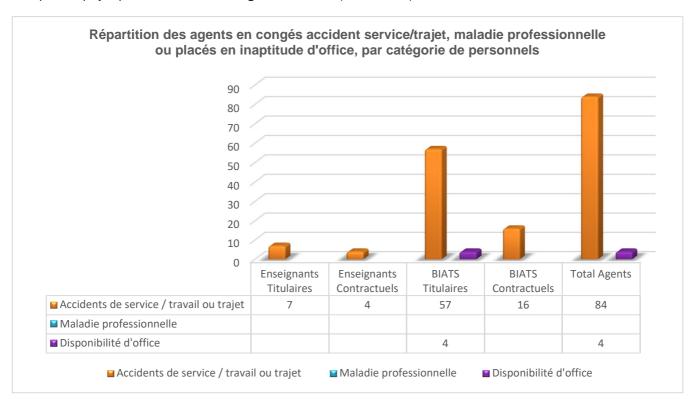
	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS							
Genre	Nb Agents (en PP)	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie	TOTAL				
Genre	Nb de jours d'abs.	Conge Malaule Orumane	Conge Grave Malaule	TOTAL				
н	Agents	17		17				
	Jours d'absence	615		615				
F	Agents	26		26				
Г	Jours d'absence	631		631				
	TOTAL Agents	43	0	43				
	TOTAL Jours d'absence	1 246	0	1 246				

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS BI-APPARTENANTS CONTRACTUELS						
Genre	Nb Agents (en PP)	Congó Maladio Ordinairo	Congé Grave Maladia	TOTAL		
Genre	Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie	IOTAL		
н	Agents	4		4		
п	Jours d'absence	84		84		
F	Agents	14		14		
	Jours d'absence	264		264		
	TOTAL Agents	18		18		
	TOTAL Jours d'absence	348	0	348		

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

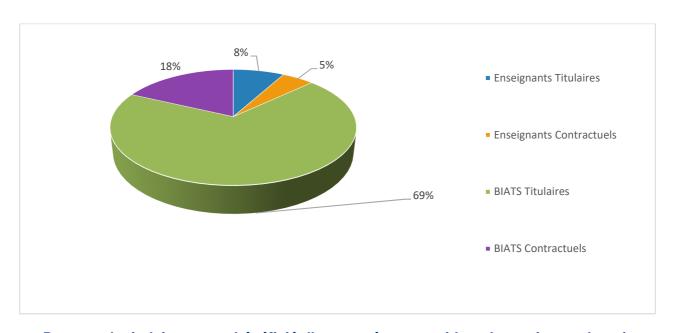
#### Les absences pour accident de service et maladie professionnelle

Les absences pour accident de service/trajet, maladie professionnelle ou de mise en disponibilité d'office pour inaptitude physique ont concerné **88 agents** en 2018 (80 en 2017).



- ▶ (1) L'accident de service concerne les personnels titulaires ; l'accident de travail vise les personnels contractuels.
- 25 accidents de service n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les personnels BIATS titulaires
- 6 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						
	Nb Agents (en PP)						
Genre	Nb de jours d'abs.	Accident de service ou de trajet	Maladie professionnelle	Disponibilité d'office	TOTAL		
н	Agents	2			2		
	Nbre jours	4			4		
F	Agents	5			5		
_	Nbre jours	25			25		
	TOTAL Agents	7			7		
TOTAL Nbre jours		29			29		

	BIATS TITULAIRES						
Genre	Nb Agents (en PP)	Accident de	Maladie	Disponibilité	TOTAL		
Geille	Nb de jours d'abs.	service ou de trajet	professionnelle	d'office	TOTAL		
Н	Agents	22		1	23		
"	Nbre jours	299		123	422		
F	Agents	35		3	38		
	Nbre jours	397		587	984		
	TOTAL Agents	57		4	61		
	TOTAL Nbre jours	696		710	1 406		

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

	IATS CONTRACTUELS						
	Nb Agents (en PP)						
Genre	Nb de jours d'abs.	Accident de travail ou de trajet	Maladie professionnelle	TOTAL			
н	Agents	4		4			
п	Jours d'absence	18		18			
F	Agents	12		12			
	Jours d'absence	121		121			
	TOTAL Agents	16		16			
	TOTAL Jours d'absence	139		139			

ENSEIG	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS				
	Nb Agents (en PP)	Accident de			
Genre	Nb de jours d'abs.	travail ou de trajet	Maladie professionnelle	TOTAL	
н	Agents	1		1	
п	Jours d'absence	76		76	
F	Agents	3		3	
Jours d'absence		63		63	
TOTAL Agents		4		4	
TOTAL Jours d'absence		139		139	

#### Les autres congés

En 2018, 27 enseignants chercheurs mono-appartenants ont bénéficié d'un congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) 67

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	pour recherches ou Congés conversions thématiques  Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.		
		CNU	Etablissement	
н	Agents	4	11	15
-	Jours d'absence	666	1453	2 119
F	Agents	5	7	12
Г	Jours d'absence	783	1030	1 813
	TOTAL Agents	9	18	27
TOTAL Jours d'absence		1 449	2483	3 932

<sup>67</sup> 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 trimestrielles 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, bucco-dentaire », « Ateliers : cuisine, gestion du stress, troubles musculo-squelettiques ».

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 ateliers de prévention des TMS –Troubles Musculo-Squelettiques
- Des consultations individuelles de diététique
- Des consultations de tabacologie.
- Des journées de dépistage (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, des services communs et avec la conseillère de prévention.

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

Depuis le 1<sup>er</sup> 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.

Un médecin de prévention du personnel a également été recruté à 20 %, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2018, afin de renforcer l'équipe et la prise en charge des RPS.

#### Les moyens humains du SCMPPS

Professionnels de la santé	En PP <sup>(1)</sup>	En ETPT (2)
Médecin du travail	4	2,10
Collaborateur-médecin en formation	1	0,70
Psychologue-clinicien	3	2,50
Diététicien-nutritionniste	1	0,50
Kinésithérapeute-sophrologue	2	0,20
Total	11	6.00

- ▶ (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 les kinésithérapeutes répartissent leur temps de travail entre les personnels et les étudiants. Les temps de travail des médecins du travail et du collaborateur-médecin sont exclusivement réservés au personnel.

#### Les activités générales du SCMPPS en 2018

#### Tableau général des consultations

Consultations et Actes	Nombre
Convocations de personnels	2775
Consultations de personnels suite à convocation	2055
Réponses aux convocations (en %)	74%
Consultations de personnels venus spontanément	200
Consultations pour risques professionnels	1202
Consultations psychologiques	320
Actes infirmiers	1359

#### Bilans demandés

Nature de l'acte	Nombre
Examens sanguins	452
Explorations Fonctionnelles Respiratoires (EFR) et Radios pulmonaires	3
Analyses d'urines	1093
Dépistages des troubles visuels (Visio Tests)	1750
Examens audiométriques	93

#### Situations particulières

Objet	Nombre
Orientations vers un médecin traitant/spécialiste	458
Cas d'urgences	24
Vaccinations	213
Surveillances médicales particulières (3)	288

▶ (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 2018,

- Le taux de couverture <sup>68</sup>des agents par un médecin de prévention est de 46.4 %.
- 10 appels téléphoniques et courriels ont été recensés par le pôle écoute.
- 32 membres du personnel ont été vus lors d'évènements ayant un impact collectif de santé.
- 10 % des visites sont des visites spontanées.
- Aucun acte de violence physique n'a été recensé envers le personnel de l'établissement.

<sup>&</sup>lt;sup>68</sup> 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 les différents interlocuteurs que les agents peuvent contacter en cas de difficulté, a été réactualisée en 2018 et est disponible sur l'ENT.

Le comité de pilotage RPS a élaboré une série de dix premières mesures dont la mise en œuvre débutée en 2017 s'est poursuivie en 2018. Le programme 2018 s'est articulé 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. Dans ce cadre, le service Qualité de Vie au Travail a piloté en 2018 plusieurs actions :

- Vis ma vie : Vis ma vie est une action pilote réalisée au printemps 2018. Il s'agit d'un outil de cohésion, pour faire travailler ensemble des personnels de différentes directions et services centraux. Il permet aux agents de mieux se connaître afin de construire un environnement relationnel favorable à des échanges de pratiques et à l'établissement de liens durables. Une phase de restitution collective a eu lieu en juin 2018 et permet d'envisager le déploiement de cette action à plus grande échelle.
- Appel à projet : Cette action consiste à inciter les personnels à proposer des initiatives collectives et des expérimentations visant à l'amélioration de leur qualité de vie au travail. Six projets ont été retenus par le comité RPS et sont en cours de réalisation.
- « Qualité de vie au travail sur les courriels et leurs (meilleurs) usages : Une conférence a eu lieu au mois de juin 2018 animée par Marie-Anne Chabin, professeure associée à l'université Paris VIII et coauteure du MOOC, "le mail dans tous ses états" (CRP2A), sur les bonnes pratiques en matière de courrier électronique.
  - Suite à cette conférence le comité de pilotage RPS a rédigé un Vademecum sur les bonnes pratiques en matière de communication électronique. Décliné sous forme d'affiche, le Vademecum sera distribué en 2019.
- Coaching pour les doctorants: À partir de juin 2018, l'Université de Montpellier a mis en place du coaching destiné aux doctorants. 11 séances collectives de 2 heures ont été proposées pour travailler l'optimisation de leur organisation et l'amélioration de la gestion de leur thèse. 50 doctorants ont bénéficié de ce coaching.

Au sein du service QVT 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.

L'atelier « Trouver sa voie - Travailler sa voix et son expressivité » mis en place suite aux dix premières mesures RPS a été reconduit en 2018. 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 2018 :

- 5 ateliers déclinés en 22 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.
- ▶ 152 séances ont eu lieu sur les différents sites de l'Université (Triolet, Nîmes, Béziers, centre-ville et Richter).
- ▶ 493 agents se sont inscrits à ces ateliers.

#### Les ateliers organisés en 2018

ATELIER	SITE	SESSION	Nombre de session par atelier	Nombre de séances	Nombre d'inscrit(es)	Nombre d'inscrit(es) par type d'atelier
		Janvier à mars	1	8	16	
Trouver sa voie - Travailler sa voix et son expressivité	Triolet	Octobre - Décembre	1	8	14	30
	Triolet	Mai	1	2	11	11
	Nîmes (FDE et IUT)	Janvier-Novembre	3	18	24	
Sophrologie	Béziers	Janvier- Février	1	6	6	150
	Triolet	Janvier-Novembre	3	18	87	
	Richter	Janvier-Novembre	2	12	33	
	Triolet	Janvier-Novembre	3	18	72	96
Méditation Pleine conscience	Centre ville	Janvier-Février	1	6	11	
	Richter	Octobre-Novembre	1	6	13	
Maîtrise de la voix/Chant	Centre ville	Janvier-Mai Octobre-Décembre	2	26	14	14
	Richter	Janvier-Février	1	6	48	
Pause Bien Être - Relaxation	Triolet	Mars-Mai	1	10	80	192
	Centre ville	Octobre-Décembre	1	8	64	
	Total ateliers			152	493	493

#### 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 :

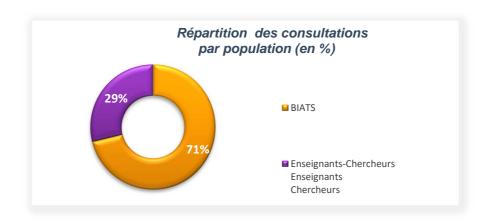
- Relations conflictuelles
- Organisation et charge de travail
- Soutien psychologique
- Actions de médiation (résolution de conflits entre collègues et/ou hiérarchie)
- Interaction vie personnelle et vie professionnelle

Au cours de l'année 2018, le psychologue du travail a reçu 59 agents dont 33 femmes et 26 hommes.

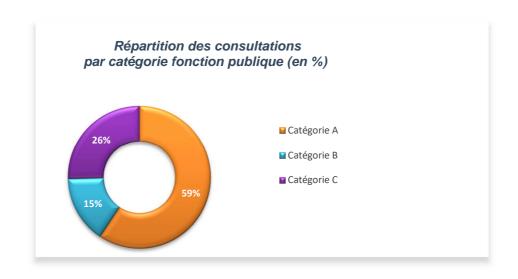
Parmi ces personnes,

- ▶ 31 ont été reçues 1 fois
- 28 ont été reçues entre 2 et 4 fois

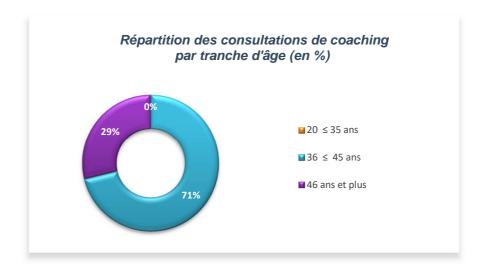
Répartition des consultations - Psychologue du travail - par catégorie	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'homme
BIATS	42	25	17
Enseignants-Chercheurs Enseignants Chercheurs	17	8	9
Total	59	33	26



Répartition des consultations - Psychologue du travail - par catégorie fonction publique	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'homme
Catégorie A	35	16	19
Catégorie B	9	7	2
Catégorie C	15	10	5
Total	59	33	26



Répartition des consultations - Psychologue du travail - par tranche d'âge	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'homme
20 ≤ 35 ans			
36 ≤ 45 ans	42	23	19
46 ans et plus	17	10	7
Total	59	33	26



Répartition des consultations - Psychologue du travail - par statut	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'homme
Titulaire	49	28	21
Contractuel	10	5	5
Total	59	33	26

Répartition des consultations - Psychologue du travail - par motifs	Nombre d'agents
Relations conflictuelles	29
Organisation et charge de travail	13
Médiation	12
Soutien psychologique	3
Interaction vie personnelle et vie professionnelle	2
Total	59

Répartition des consultations Psychologue du travail - par origine de l'orientation	Nombre de consultations
Décision individuelle	28
Responsable hiérarchique	15
Service de Médecine préventive	7
Coach	5
Vice-Présidente déléguée "Responsabilité sociale de l'université - Référente égalité Femmes/Hommes"	3
DRH	1
Total	59

#### 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 :

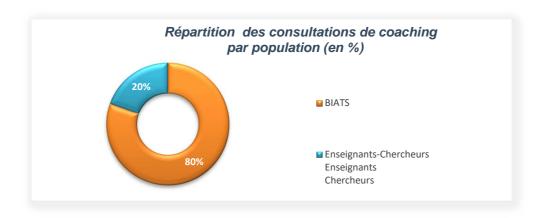
- Préparation à la conduite d'un entretien
- Difficultés relationnelles hiérarchie / collègues
- Aide à la prise de décision
- Regagner confiance en soi / Motivation
- Prise de parole pour les oraux de concours
- Manque ou perte d'intérêt pour le poste

Au cours de l'année 2018, la coach du service QVT a rencontré 46 personnels dont 36 femmes et 10 hommes.

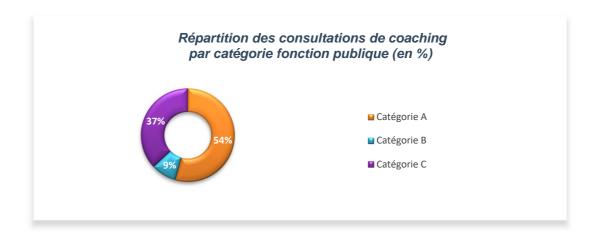
Parmi ces personnes,

- ▶ 43 ont été reçues entre 2 et 4 fois
- 3 ont été reçues plus de 4 fois

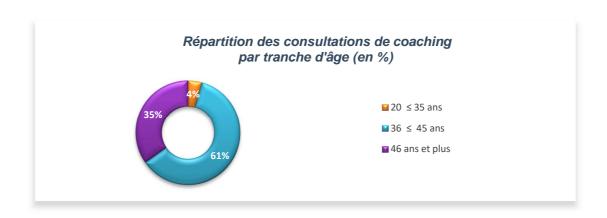
Répartition des consultations - Coaching - par catégorie	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'homme	
BIATS	37	29	8	
Enseignants-Chercheurs Enseignants Chercheurs	9	7	2	
Total	46	36	10	



Répartition des consultations - Coaching - par catégorie fonction publique	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'homme
Catégorie A	25	20	5
Catégorie B	4	4	
Catégorie C	17	12	5
Total	46	36	10

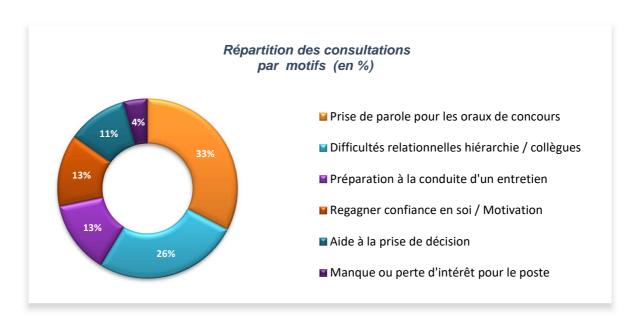


Répartition des consultations - Coaching - par tranche d'âge	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'homme
20 ≤ 35 ans	2	2	
36 ≤ 45 ans	28	21	7
46 ans et plus	16	13	3
Total	46	36	10



Répartition des consultations - Coaching - par statut	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'homme	
Titulaire	23	20	3	
Contractuel	23	16	7	
Total	46	36	10	

Répartition des consultations - Coaching - par motifs	Nombre de consultations
Prise de parole pour les oraux de concours	15
Difficultés relationnelles hiérarchie / collègues	12
Préparation à la conduite d'un entretien	6
Regagner confiance en soi / Motivation	6
Aide à la prise de décision	5
Manque ou perte d'intérêt pour le poste	2
Total	46



Répartition des consultations - Coaching - par origine de l'orientation	Nombre de consultations
Démarche personnelle	37
DRH	5
Responsable hiérarchique	4
Total	46

#### 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.

En 2018, le service QVT pilote deux actions phares :

- ▶ Le mois des Femmes
- La semaine de lutte contre l'Homophobie

Au cours du « *Mois des femmes 2018* » (6 au 31 mars), « Donner des Elles à l'UM », plusieurs manifestations se sont déroulées sur les différents sites de l'université autour de deux axes :

#### Axe social et qualité de vie au travail

Conférence-Atelier: « Les enjeux de l'égalité professionnelle dans l'enseignement supérieur et la recherche. Stéréotypes et biais cognitifs». L'objectif de cette conférence et de cet atelier était de sensibiliser les participant·e·s à la réalité de leur environnement de travail, et de les rendre acteurs de l'égalité femmes / hommes. Il a été abordé des éléments concrets (statistiques, données) sur les différentes carrières dans l'enseignement supérieur ainsi que des indications sur les fondements des inégalités. À l'issue de la conférence, des ateliers pratiques ont été proposés autour des stéréotypes de genre. En partenariat avec Adoc Mètis, cabinet spécialisé dans le conseil en ressources humaines pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche

Conférence « Femmes et justice pénale ». Existe-t-il un traitement judiciaire et pénitentiaire différencié pour la femme et l'homme ? La question a été abordée par Catherine Ménabé, auteure d'un ouvrage sur la criminalité féminine et maître de conférences en droit à l'Université de Nancy. Cette conférence-débat a aussi été l'occasion de s'interroger sur la femme victime et la féminisation des professions de justice. Un événement organisé en collaboration avec le Pr. Marie-Christine Sordino.

▶ Axe formation et culture avec, par exemple, une journée contributive Wikipédia pour mettre les femmes de l'Université de Montpellier à l'honneur. En 2016, les femmes représentaient moins de 15% du total des biographies de l'encyclopédie collaborative Wikipédia. Cette journée dédiée aux femmes ayant marqué l'histoire de l'Université de Montpellier propose à toutes et tous de réduire cet écart en créant ou enrichissant collectivement des biographies. Encadrée par des wikimédiens confirmés, elle permet aux participant·e·s d'apprendre à éditer, documenter un article et ainsi à contribuer à la plus importante plate-forme de sources d'informations et de partage des savoirs de notre temps. Journée contributive organisée en partenariat avec Wikimédia France.

Dans le cadre de la **semaine de lutte contre l'homophobie** (26 au 30 novembre 2018), diverses actions sociales et culturelles ont été organisées dont un atelier-débat sur « l'inclusion à l'UM : état et perspectives » : présentation des résultats clés de l'enquête «les questions LGBT+ au travail» réalisée il y a quelques mois auprès des personnels de l'UM par l'Autre Cercle et l'IFOP. La présence de Charles Bernier, avocat du Refuge, au côté d'associations partenaires, a permis d'aborder les différentes problématiques rencontrées par les personnes LGBT+ au sein de l'entreprise et de l'espace public.

Aussi étudiants et personnels ont pu à l'abri des regards sous les « parapluies chapiteaux » de comédiens écouter un texte de Guillaume Hasson ; l'histoire d'un personnage qui nous fait vivre son homosexualité, agressée, méprisée durant les grands moments de l'Histoire.

#### 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 2018, **217 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)** ont été recensés, soit une augmentation de 16 personnes par rapport à l'année 2017.

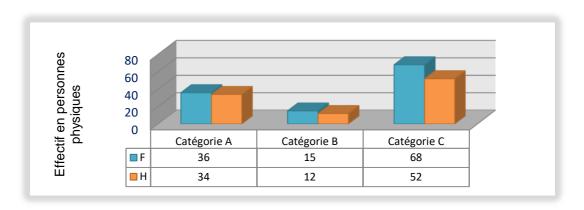
# Répartition des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par catégorie fonction publique, par corps et par genre (en personnes physiques)

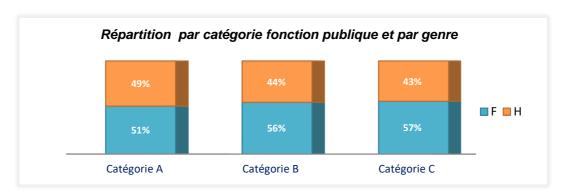
	Personnels BIATS titulaires																
	Catégorie A Catégorie B Catégorie C																
IG	R	IG	E	A	SI	AP	AE	AA	ΑE	TE	СН	SAENES		АТ	ATRF		AENES
Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F
1	1	3	2	2	2		1		3	9	8	1	4	37	30	4	21
2	2	5		4	1	1 3		3	1	7	5	5	6	7		25	
	15						2	2			92						
									1:	29							

Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants titulaires									
Catégorie A									
PU / PUPH		MCF / MCFPH		Enseignants 2nd degré		Enseignants 1er degré			
Н	F	Н	F	Н	F	Н	F		
4	1	8	8	4	5		2		
5	5 16			9 2					
	32								

Personnels Contractuels								
Catég	Catégo	orie B	Catégorie C					
Н	F	Н	F	Н	F			
12	11	2	3	11	17			
2	23			28				
	56							

### 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	3	1	4	2%					
De 25 à 40 ans	31	26	57	26%					
De 41 à 55 ans	59	47	106	49%					
Plus de 55 ans	26	24	50	23%					
Total	119	98	217	100%					

Sur un effectif global de 217 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, 55% sont des femmes.

La tranche d'âge la plus représentée est celle des 41 à 55 ans avec 48,8% de l'effectif global BOE.

Le **taux d'emploi direct**<sup>69</sup> des personnels en situation de handicap a augmenté de 24,93% entre 2017 et 2018 (soit +0,95 point) :

	2016	2017	2018
Taux d'emploi direct	3,37%	3,81%	4,58%

<sup>69</sup> **Taux d'emploi direct** : correspond au ratio des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sur l'effectif total au 1<sup>er</sup> 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.

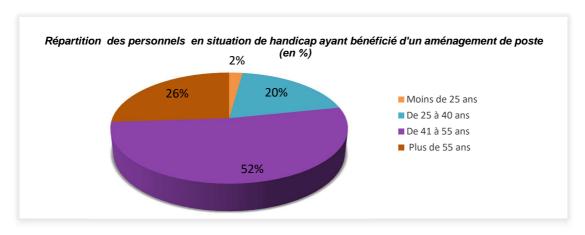
#### Les aménagements mis en œuvre :

- ❖ 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 31/12/2018, **109 personnels** en situation de handicap bénéficient d'un **aménagement de poste**, une même personne pouvant bénéficier de plusieurs types d'aménagements.

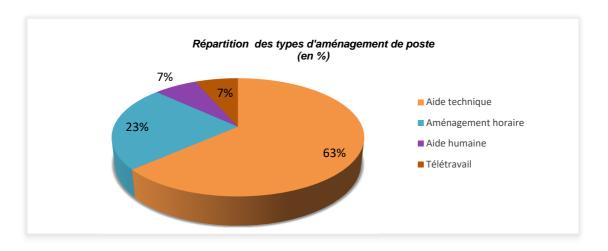
### Répartition des agents bénéficiant d'aménagements de poste par genre et tranches d'âge

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
Moins de 25 ans	1	1	2
De 25 à 40 ans	9	15	24
De 41 à 55 ans	24	33	57
Plus de 55 ans	12	14	26
Total	46	63	109



#### Répartition des aménagements de poste par type

Type d'aménagement	Nombre
Aide technique	87
Aménagement horaire	32
Aide humaine	9
Télétravail	9
Total	137



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<sup>70</sup>...

Des actions de sensibilisation sont menées tout au long de l'année, notamment auprès des personnels d'encadrement et des équipes de travail qui en font la demande.

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 12 novembre 2018, 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 de Frédéric Vénail, Professeur des Universités à l'UM, intitulée « Les troubles de l'audition : comment dépasser ce handicap en 2018 ? », a été proposée à l'ensemble de la communauté universitaire.

<sup>&</sup>lt;sup>70</sup>**FIPHFP** Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

# 6.5 Les indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux (RPS)<sup>71</sup>

Les indicateurs des risques psychosociaux (RPS) permettent de mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Ils permettent de réaliser un diagnostic et un suivi interne dans le cadre de la prise en charge de ces risques.

Les indicateurs quantitatifs sont préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5)<sup>72</sup>. Le comité de pilotage des RPS de l'Université de Montpellier a retenu les indicateurs pertinents ci-dessous dans le cadre de la réflexion sur le programme Qualité de vie au travail<sup>73</sup>.

# Taux d'absentéisme des agents

	Taux d'absentéisme des agents (1)			
Absentéisme pour raison de santé	2016	2017	2018	
Maladie ordinaire	1,1%	1,2%	1,3%	
Longue durée/Longue maladie/grave maladie	0,9%	0,5%	0,5%	
Accident travail	0,1%	0,1%	0,1%	
Maladie professionnelle	0,02%	0,01%	-	
Taux d'absentéisme médical (1)	2,2%	1,9%	1,9%	

#### (1) Taux d'absentéisme pour raison de santé.

Il est déterminé par le ratio : "Nombre de jour d'arrêts (calendaires) / (Effectif\*365)". Le **taux d'absentéisme médical** englobe l'ensemble des absences pour raison de santé.

Note de lecture : en 2018, sur 100 agents, 1,9 agents ont été absents.

Le taux d'absentéisme global est stable depuis 2017.

En 2018, aucune absence pour maladie professionnelle n'a été observée.

<sup>71</sup> Indicateurs de perception, de vécu ou de fonctionnement du rapport Michel Gollac qui présente une série de recommandations pour évaluer les grands facteurs de risques psychosociaux.

<sup>&</sup>lt;sup>72</sup> Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu, d'indicateurs de fonctionnement et des indicateurs de santé au travail.

<sup>&</sup>lt;sup>73</sup> Programme Qualité de vie au travail adopté lors du Conseil d'administration du 6 novembre 2017.

### Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12.

	Nombre moyen de jours d'absence (2)			
Absentéisme pour raison de santé	2016	2017	2018	
Maladie ordinaire	4,2	4,5	4,9	
Longue durée/Longue maladie/grave maladie	3,1	1,9	1,9	
Accident travail	0,5	0,3	0,2	
Maladie professionnelle	0,1	0,0	-	
Nombre de jours moyen d'absence global	7,9	6,8	7,0	

#### (2) Nombre moyen de jours d'absence par agent au 31/12.

Il correspond au ratio : "Nombre de jour d'arrêts (calendaires) / Effectif au 31/12"

**Note de lecture** : en 2018, le nombre de jours moyen d'absence pour raison médicale est de 7 jours calendaires par agent.

Le nombre de jours moyen d'absence pour raison médicale évolue légèrement en 2018 (+2%). Il est à noter le rétablissement du jour de carence<sup>74</sup> en 2018.

# Taux de visite sur demande au médecin de prévention depuis 2016 :

	2016	2017	2018
Nb de demandes de visites spontanées au médecin de prévention	224	234	200
Taux de visite (3)	2,24	2,34	2,00

(3) Le taux de visite correspond au nombre de demandes de visite spontanée au médecin de prévention, pour 100 agents.

Note de lecture : en 2018, sur 100 agents, 2 agents ont consulté spontanément la médecine de prévention.

En 2018, le nombre de consultation spontanée auprès du médecin de prévention est en légère baisse (- 15%).

#### Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel

Sur les 3 dernières années, aucun acte de violence physique envers le personnel n'a été recensé.

<sup>&</sup>lt;sup>74</sup> Le jour de carence a été réintroduit par la Loi de finances pour 2018. Ainsi, en cas de maladie, les agents publics bénéficient, depuis le 1er janvier 2018, de leur traitement ou de leur rémunération à compter du 2ème jour de l'arrêt maladie.

# 6.6 L'hygiène et la sécurité

La réorganisation de la Direction Hygiène et Sécrurité (DHS) et la création du Service Conseil et Préventions des Risques (SCPR) mis en œuvre dès le 1<sup>er</sup> juin 2018 :

Rattachement du service Santé au Travail à la Présidence-DGS, la Cheffe de service assurant les fonctions de Conseillère de Prévention du Président.

#### Missions détaillées du service :

- Structuration et coordination du réseau des assistants de prévention
- Conseil et Assistance dans la définition et la mise en œuvre d'actions de prévention des risques professionnels et mise en œuvre de l'évaluation des risques
- Elaboration des procédures et consignes de prévention
- Veille sur l'application de la législation et de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail
- Réalisation d'études de postes et d'audits de prévention au sein des unités de travail
- Réalisation de mesures d'ambiance et interventions, suite à signalements en lien avec les assistants de prévention
- Coordination du suivi des registres santé-sécurité au travail et des situations de danger grave et imminent (DGI)
- Dialogue Social et Référent CHSCT (coordination et suivi des visites, enquêtes, préparation instances...)

Transformation du service « Sécurité au Travail » en un « Service Contrôles et Radioprotection » rattaché à la Direction du Patrimoine et de l'Immobilier (DPI).

#### Missions détaillées du service :

- Coordination de la Radioprotection (suivi des autorisations, incidents, inspections de l'Agence de Sûreté Nucléaire, contrôles externes, déchets) et le réseau des Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR) de l'UM
- Coordination des marchés de contrôle et expertise sur les sorbonnes, autoclaves et centrifugeuses
- Suivi des commissions de Sécurité Incendie
- Avis sur les demandes d'autorisations pour les manifestations exceptionnelles
- Suivi des registres de sécurité incendie des bâtiments et dans le cadre des projets de travaux
- Pilotage du marché de vérification et d'entretien des extincteurs
- Vérification des bornes incendies, RIA, colonnes sèches, installation de désenfumage
- Analyse des rapports de Vérification Technique Réglementaire des bâtiments et de leur installation technique et suivi des levées d'observations

Transformation du service « Environnement, Contrôles et Vérifications » en un « Service Gestion des déchets dangereux », rattaché à la Direction de la Logistique (DLO).

#### Missions détaillées du service :

- Définition et mise en œuvre de la politique de prévention et de gestion des déchets dangereux
- Organisation et optimisation du circuit de collecte, pour chaque typologie de déchets dangereux
- Mise en place des marchés en matière de gestion des déchets dangereux et de leur valorisation
- Mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formations
- Suivi des marchés de dératisation, de désinsectisation et de désinfection

### Les assistants de prévention (AP) et les Référents Santé Sécurité au Travail (RSST)

- 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<sup>75</sup>
- 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 de l'Université a été réalisé par le service Conseil et Prévention des risques.

En 2018, l'Université de Montpellier comptabilise **143 Assistants de Prévention et 58 Assistants de Prévention** qui ne font pas partie de ses personnels (CNRS, INSERM, INRA, IRD...)

# Répartition des assistants de prévention/Référents santé sécurité par catégorie de personnels, par catégorie fonction publique et par genre

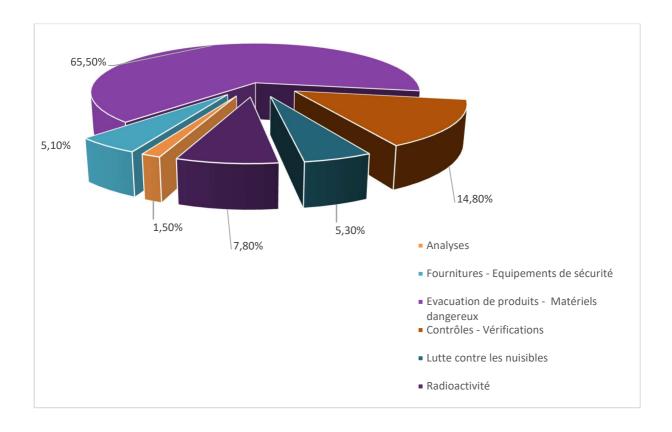
Catégorie de personnels	Genre	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
BIATS	Homme	11	32	36	79
DIATS	Femme	10	22	22	54
Enseignants-chercheurs	Homme	3			3
Enseignants	Femme	3			3
Contractuals	Homme			3	3
Contractuels	Femme		1		1
	Total	27	55	61	143

<sup>&</sup>lt;sup>75</sup> 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

En 2018, les dépenses de sécurité engagées s'élèvent à 302 148 €.

# Répartition des dépenses de sécurité

Nature de la dépense	Montant
Analyses	4573 €
Fournitures - Equipements de sécurité	15 405 €
Evacuation de produits - Matériels dangereux	197 938 €
Contrôles - Vérifications	44 417 €
Lutte contre les nuisibles	16 081 €
Radioactivité	23 734 €
Total	302 148 €



Le service Conseils et Prévention 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.

Il 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 2018, le service Conseils et Prévention a réalisé **17 analyses** liées aux accidents et incidents :

Type d'événement	Nombre d'enquêtes	Objet	Site d'intervention
	-	Brûlure à l'acide	UFR STAPS
		Chute de plain-pied	TRIOLET – Agence comptable –Bât 7
		Projection d'acide au niveau du bras et de l'œil	TRIOLET- UFR SCIENCES-Bât 3
		Dispositif médical usagé risque biologique	Institut de Biologie
		Odeur de gaz	Institut de Biologie
		Problème lié à des bouteilles de gaz non attachées	UFR Médecine Montpellier
		Odeurs de produits chimiques	TRIOLET - UMR Qualisud - Bât 15
		Problème de guillotine de sorbonne	TRIOLET - UMR 1047 DS Biologie Santé
Accident/ Incident	17	Entaille sur paillasse	UFR Pharmacie - UMR 233
		Réaction exothermique sur bidon déchets	TRIOLET - UMR 5243 Géosciences – Bât 22
		Odeurs de produits chimiques	TRIOLET – UMR 5247 IBMM - Bât 17
		Odeurs de produits chimiques dans la pièce de stockage solvants	TRIOLET – UMR 5253 - 3 <sup>ème</sup> étage
		Chute dalles faux plafond	TRIOLET - UMR 5253 – Bât 15
		RPS	Plateforme de microscopie électronique et analytique
		Blessure avant-bras	Institut de Biologie
		Insectes	Laboratoire IMAG Bât 9
		Griffure animal	TRIOLET - Plateforme BioNanoNMRI – Bât 50

#### Visites et audits effectués sur sites

Les visites effectuées par le Service Conseils et Prévention au sein des services et des laboratoires en vue de prévenir les risques professionnels sont accompagnées du médecin de prévention.

En 2018, le service Conseils et Prévention a mené les audits suivants :

Objet de la visite	Site d'intervention
Etude de poste	Service Scolarité – UFR Médecine
Visite Santé Sécurité au Travail	UFR Pharmacie – équipe MACS
Visite de prévention	UMR 5554 multi-sites
Visite salle Tarbouriech	UFR Pharmacie
Visite suite à un incident	TRIOLET – UMR 1333 –Bât 24
Conseil sur la création d'une pièce de stockage de produits chimiques	TRIOLET - UMR 1208 IATE – Bât 15
Conseil sur l'Installation d'appareillage en sous-sol	TRIOLET - UMR 5253 ICGM – Bât 17
Conseil sur le choix d'E.P.I.	UFR Pharmacie – Soute à solvants
Visite de prévention partenariat CNRS/IRD/UM	UFR Pharmacie – UMR 5569 Hydro Sciences Montpellier
Conseil sur l'installation d'une armoire ventilée	TRIOLET - UMR 5253 ICGM – Bât 17
Aménagement poste d'accueil	St PRIEST –Bât 5
Visite suite à une déclaration d'odeur	Institut de Biologie – R+2 chambre froide
Visite suite à une déclaration d'odeur	TRIOLET – UMR 1233 DGIMI – Bât 24
Evénement Bât 17	TRIOLET - ensemble Bât 17
Inspection ANSM	UFR Médecine Nîmes – U1047 INSERM / UM

#### Exercices d'évacuation

Dans les établissements recevant du public (ERP) <sup>76</sup> et particulièrement ceux de type R<sup>70</sup> 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. 77

- Exercice réalisé en février / mars 2018
- Exercice réalisé en septembre / octobre 2018.

<sup>&</sup>lt;sup>76</sup> 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.

<sup>&</sup>lt;sup>77</sup> 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

Le SCPR 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<sup>78</sup> de l'Université de Montpellier).

Au cours de l'année 2018, le SCPR a participé aux manifestations suivantes :

- Cérémonie des Vœux du Président
- Fête des personnels
- Fête de la Science
- Le monôme UFR Pharmacie

- Salon de l'Écologie
- Fête de noël
- Semaine de l'environnement

<sup>&</sup>lt;sup>78</sup> Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes. La présence d'un tel service est rendu obligatoire dans les Établissements Recevant du Public (ERP).

#### 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 de 3 membres de l'administration.

Le CHSCT s'est réuni 4 fois durant l'année 2018.

Les représentants du personnel et les membres du CHSCT ont réalisé **5 visites** de laboratoire durant l'année 2018 :

- École Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier Bâtiment F dédié à la Faculté des Sciences le 12 février 2018
- Jardin des plantes le 16 février 2018
- Herbier le 02 juillet 2018
- Station IFREMER-MARBEC site de Sète le 06 septembre 2018
- BIU Richter conjointe avec l'UPV

### Document unique d'évaluation des risques

L'évaluation à priori des risques professionnels s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale qui incombe au chef d'établissement de prendre toutes les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents.

Elle consiste à identifier et à classer les risques auxquels sont soumis les agents de l'établissement dans chaque « unité de travail » du fait de leur activité. L'objectif est 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 ».

Cette évaluation figure parmi les principes généraux de prévention énoncés dans le code du travail (article L.4121-2 et L.4121-3) ainsi que le 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.

La mise à jour de ce document est obligatoire annuellement ou lorsqu'une modification de l'unité de travail (effectif, locaux, équipements...) est susceptible de modifier les conditions de travail du personnel.

En plus de satisfaire aux obligations réglementaires, ce document présente de nombreux intérêts, à savoir :

- Rassembler les données dans une base de travail commune à l'université
- Réaliser le bilan et le programme annuel de prévention
- Planifier les dépenses financières en matière de santé sécurité au travail
- Avoir une cartographie complète des risques de l'université
- Mettre en œuvre un management de la santé sécurité au travail.

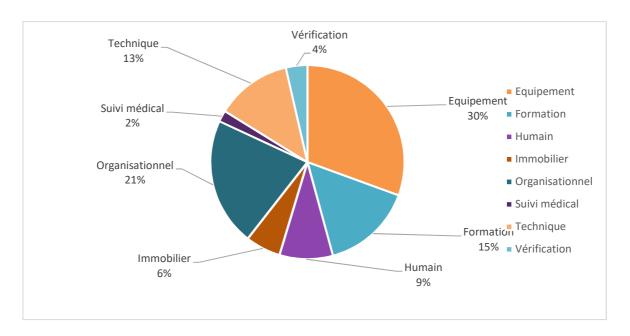
L'université de Montpellier comptabilise 204 unités de travail.

Pour cette première campagne avec le logiciel EVRP, **181 unités de travail** ont été paramétrées. La réalisation des documents uniques a été faite à **57%**. (Dernière déclaration prise en compte le 27/06/18).

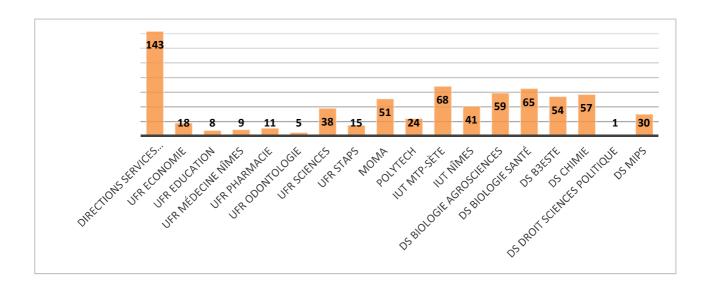
Sur les 105 unités de travail déclarées : **1546 risques intégrés** dans le logiciel, **629 propositions** de mesures de préventions.

Dans une proposition, l'unité de travail peut mettre en avant plusieurs actions à vouloir réaliser dans son unité. C'est pour cela que cette campagne compte **697 actions déclarées**.

# Plan d'actions déclarés et répartition par comosantes-campagne 2018



# Répartition des actions par structure



#### Visites de la Commission de sécurité

Un contrôle des établissements recevant du public (ERP)<sup>79</sup> 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 2018, les bâtiments des sites suivants ont été visités :

Site Triolet Bâtiments 25 et 9

Site RichterBâtiment BCSUGymnase CIUT MontpellierBâtiments A

**UFR STAPS**Bâtiment administratif, Palais universitaire des sports,

bâtiment pédagogique

SMEL de Sète bâtiment historique

**UFR Pharmacie** Bâtiment G

**UFR Médecine Montpellier**Bâtiment historique et Unité Pédagogique Médicale

L'université comptabilise 89 ERP avec une moyenne de 15 commissions de sécurité par an.

En 2018, 12 commissions de sécurité ont eu lieu (11 avis favorables et 1 avis défavorable).

#### Exposition aux risques professionnels

	Homme	Femme	TOTAL
Nombre total d'Accidents de service et de travail avec arrêt	16	26	42
Nombre total de jours d'arrêt de travail	421	334	755
Effectifs (en Personnes Physiques)	2424	2432	4856
Indice de fréquence (1)	6.60	10.69	8.64
Taux de fréquence (2)	3.33	6.65	5.38
Taux de gravité (3)	0.06	0.15	0.09

- ► (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 2018, aucun décès imputable au service n'a été recensé.

<sup>&</sup>lt;sup>79</sup> 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.

# **TITRE 7 LES RELATIONS PROFESSIONNELLES**

7.1 LES INSTANCES DE L'ETABLISSEMENT	190
7.2 L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	191

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	6	5
Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	11	15	14	12
Commission Consultative Paritaire des Agents non titulaires (CCPANT)	-	-	-	-
Commission Consultative Paritaire des Doctorants Contractuels (CCPDC80)	3	0	0	3
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)	7	2	7	2

Nombre de séances des instances de l'établissement tenues en 2018

	Nombre de séances - 2018		
	Plénières	Restreintes	
Conseil d'Administration (CA)	10	7	
Conseil Académique (CAC)	7	13	
Comité Technique (CT)	13	-	

	Nombre de séances - 2018		
	En Formation Restreinte Groupe 1	En Formation Restreinte Groupe 2	En Formation Plénière
Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	4	3	3

- (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 2018, 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 4 réunions.

La Commission Consultative Paritaire des Doctorants Contractuels (CCPDC) a tenu 1 réunion.

La Commission Consultative Paritaire des Agents non titulaires (CCPANT) n'a tenu aucune réunion.

<sup>80</sup> Le Décret n° 2016-1173 du 29 août 2016 modifiant le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche acte la suppression de la CCPDOC. Cette dernière a été intégrée à la CCPANT lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018. Les membres de la commission consultative paritaire des agents non titulaires ont été nommés le 8 avril 2019 (procès verbal 2019-543) à l'issue du scrutin du 6 décembre 2018

# 7.2 L'exercice du droit syndical

# Nombre de personnels BIATS bénéficiaires de décharges syndicales nationales au titre de l'année universitaire 2018/2019

Organisation syndicale	Nombre bénéficiaires	Total Taux de décharge d'activité de service
SNPTES	5	180%
CGT	3	14%
SUD	1	50%
UNSA ITRF Bio	1	100%
UNSA A&I	1	20%

# Nombre de personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants bénéficiaires de décharges syndicales nationales au titre de l'année universitaire 2018/2019

Organisation syndicale	Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants	Total Taux de décharge d'activité de service
FSU	5	53.13 %
SNPTES	1	9,90 %

# Locaux mis à la disposition des organisations syndicales

Site	Bâtiment	Niveau	N° du Local	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
Triolet	1	RdC	01/01/00/59.0	35,29	FSU
Triolet	12	RdC	01/12/0/10.0	34,20	SUD
Triolet	12	RdC	01/12/0/01.1	31,96	UNSA
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
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		278,32		

# 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 2018 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 2018, le **budget total**<sup>81</sup> dédié à **l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs** des personnels de l'Université s'est élevé à 1 028 775 €, soit une **augmentation de 10,5**% par rapport au budget dédié en 2017 (931.471 €).

La dépense consacrée à l'action sociale représente près de 74,8% du budget total.

Par ailleurs, l'UM contribue à la qualité de vie au travail et l'accès aux loisirs des agents en subventionnant l'Association<sup>82</sup> des Personnels de l'Université de Montpellier (**APUM**) à hauteur de **87.000** €pour l'année 2018. Cette association<sup>83</sup> 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 (CL)** et **du restaurant administratif Minerve** sur le campus Triolet. Elle propose aussi des activités culturelles, de loisirs et sportives.

Répartition du budget 2018 dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs

Budget 2018		
Action sociale <sup>(1)</sup>	769 247 €	
Activités culturelles (2)	151 450 €	
Activités de loisirs	108 078 €	
Total	1 028 775 €	

▶ (1) Hors prestation aide aux concours

Activités

culturelles

15%

**▶** (2) Dont subventions : 33 950 € (DRAC Occitanie<sup>84</sup>, partenariat Universciences et Fête de la Science)

# Activités de loisirs 10%

Action sociale

75%

Répartition du budget (en %)

<sup>&</sup>lt;sup>81</sup> 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.

<sup>82</sup> Association régie par la loi du 1er juillet 1901.

<sup>83</sup> Association régie par la loi du 1er juillet 1901

<sup>&</sup>lt;sup>84</sup> **DRAC Occitanie** : Direction Régionale des Affaires Culturelles de la région Occitanie.

TITRE 8 L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

# 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 assistants de service social 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 2018

Les dépenses dédiées à l'aide à la restauration (403.823€) représentent le poste de dépense le plus important du SASL soit près de 53% du budget global dédié à l'action sociale des personnels en 2018.

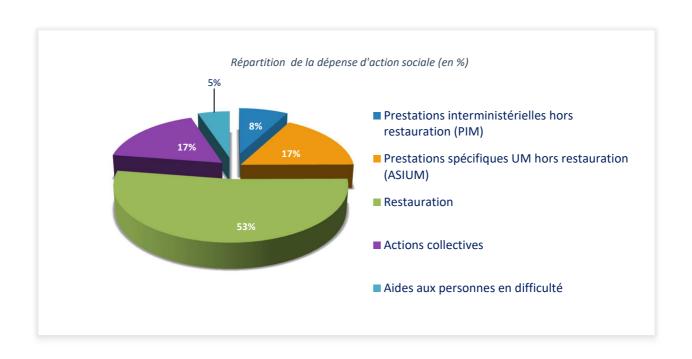
Le nombre d'attribution de prestations spécifiques en faveur des personnels en situation de handicap initiées en 2016 dans le cadre du Schéma Directeur Handicap (SDH)<sup>85</sup>, a augmenté de 25% par rapport à l'année 2017.

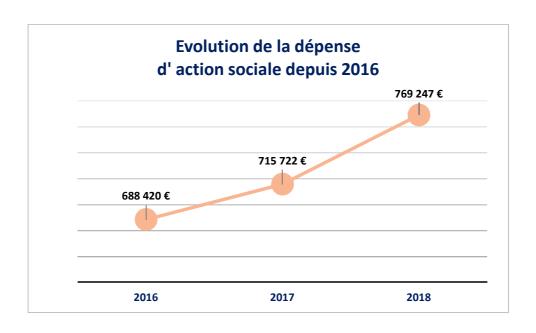
Parmi les actions mises en œuvre au titre de l'action sociale collective, le SASL prend en charge et assure l'organisation de la cérémonie des départs à la retraite (71 agents concernés en 2018) et de la fête de Noël qui a réuni plus de 2 000 enfants et parents.

<sup>&</sup>lt;sup>85</sup> 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.

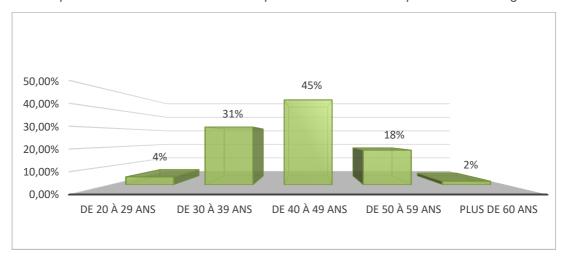
# Les dépenses d'action sociale en 2018

Prestation sociale	Poste de dépense	Montant	Nombre de bénéficiaires ou de dossiers
Prestations interministériel	les hors restauration (PIM)	61 052,92 €	146
	APEH (enfants handicapés - de 20 ans)	51 802 €	31
	ASJAH (jeunes handicapés20-27 ans)	741 €	1
	Séjours d'enfants (cadre éducatif)	106 €	5
	Séjours d'enfants (centres loisirs sans hébergement)	5 532 €	80
	Séjours d'enfants (colonies)	2 871 €	29
	Séjours d'enfants (linguistiques)	0€	0
	Séjours d'enfants (maisons familiales et gîtes)	0€	0
Prestations spécifiques UN	I hors restauration (ASIUM)*	130 590 €	3628
	Accueil périscolaire	3 402 €	78
	Aide au BAFA	150 €	2
	Aide aux activités sportives culturelles - Agents	7 497 €	212
	Aide aux activités sportives et culturelles - Agents en situation de handicap	1 170 €	26
	Aide aux activités sportives culturelles - Enfants	5 011 €	108
	Aide aux parents d'enfants lycéens ou étudiants	2 513 €	4
	Séjours familiaux	20 603 €	89
	Soins coûteux	6 327 €	51
	Bons cadeaux de Noël	24 473 €	1 172
	Chèques mariage	4 700 €	47
	Chèques naissance	4 540 €	65
	Chèques rentrée scolaire	16 635 €	412
	Bons culture : chèque lecture - chèque spectacle	30 500 €	1 220
	Bons culture pour les agents en situation de handicap	840 €	24
	Subvention abonnements saison sport	2 230 €	118
Restauration		403 823 €	
	Subventions repas (PIM + complément ASIUM)	403 823 €	147 440 repas
Actions collectives		134 476 €	
	Evénementiel (Noël, retraités)	124 476 6	
	Places en crèche, divers (hot line juridique, équipement repas)	134 476 €	
Aides aux personnes en di	fficulté	39 305 €	54
	Aides financières exceptionnelles	39 305 €	54
	Total	769 247 €	

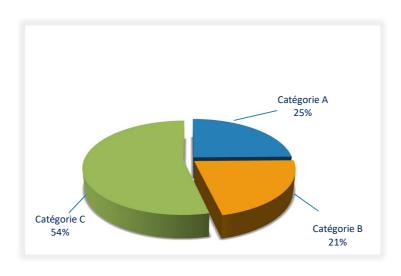




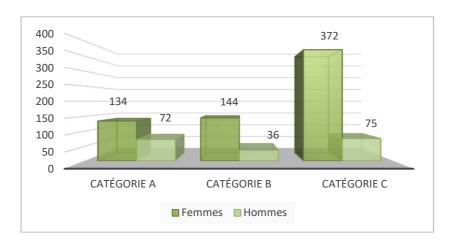
Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par tranche d'âge



Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par catégorie fonction publique(en %)



Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par genre et catégorie fonction publique

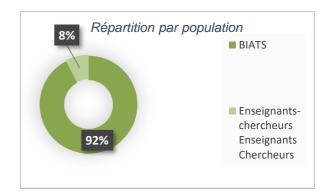


#### Le bilan des consultations des assistantes sociales en 2018

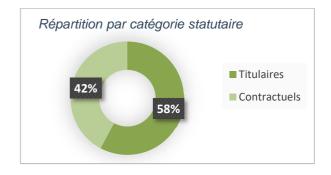
Au cours de l'année 2018, les assistantes sociales ont rencontré **263 personnels** dont **185 femmes** et **78 hommes**, certains agents ont été reçus en entretien à plusieurs reprises.

Au total, les assistantes sociales ont réalisé 494 entretiens.

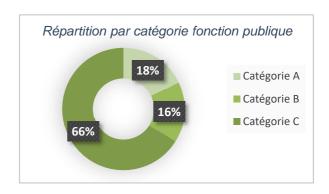
Répartition par population	Nombre d'agents
BIATS	243
Enseignants-chercheurs Enseignants Chercheurs	20
Total	263



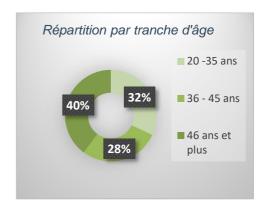
Répartition par catégorie statutaire	Nombre d'agents
Titulaires	152
Contractuels	111
Total	263



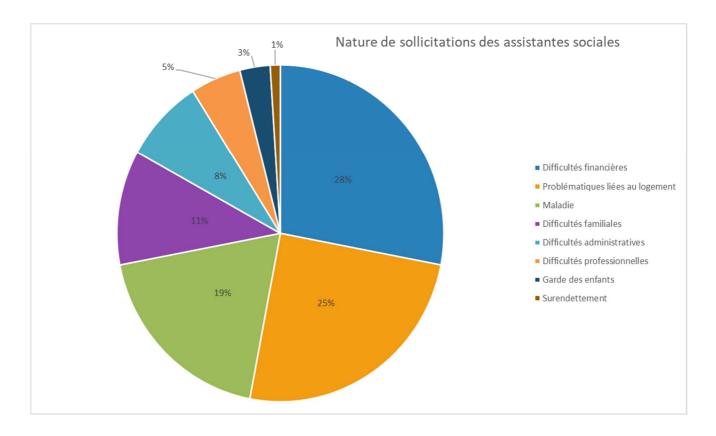
Répartition par catégorie fonction publique	Nombre d'agents
Catégorie A	47
Catégorie B	42
Catégorie C	174
Total	263



Répartition par tranche d'âge	Nombre d'agents
20 -35 ans	84
36 - 45 ans	74
46 ans et plus	105
Total	263



Répartition des consultations d'assistantes sociales par motifs de sollicitation	En %
Difficultés financières	28%
Problématiques liées au logement	25%
Maladie	19%
Difficultés familiales	11%
Difficultés administratives	8%
Difficultés professionnelles	5%
Garde des enfants	3%
Surendettement	1%
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

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 2018 du service Art & culture s'est élevé à 113 750 € dont 33 950 € de subventions de la DRAC Occitanie (ateliers et résidence), 43 800 € de dotations de l'établissement et 36 000 € pour le finanœment du dispositif YOOT (ancien pass'culture du CROUS).

Actions menées en 2018 :

- 18 ateliers et stages de pratique artistique :
   Dessin botanique, musique assistée par ordinateur, danse, écriture, théâtre, vidéo ...
- 1 résidence d'artiste par année universitaire David Suet, artiste plasticien
- 3 expositions et 15 événements sur les campus, ouverts aux personnels :
   Expositions, rencontres, concours LGBTI, « soirée au jardin », journée des personnels, Mois des femmes, JACES, Journées du 1% artistique...
- Actions de médiation : culturesponsable 3 spectacles
- 12 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 propose aux personnels et étudiants de découvrir et pratiquer différentes disciplines artistiques très variées : technologies numériques (musique et vidéo), 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 restreint, ces ateliers réguliers hebdomadaires ou stages ponctuels s'adressent aux débutants et initiés.

En 2018, 18 ateliers de pratique artistique se sont déroulés au sein de l'Université de Montpellier :

Répartition du nombre d'ateliers, de stages et de participants

Ataliana hahdamadainaa at atagaa	
Ateliers hebdomadaires et stages	Personnels
18	70

Afin de répondre à la demande de la communauté universitaire, et suite au succès rencontré en 2017, le service poursuit cette année l'atelier de théâtre sur le site de l'IUT de Béziers et continue également à doubler l'atelier d'initiation de musique assistée par ordinateur sur les sites de Triolet et de Richter.

A noter aussi un nombre important de personnes inscrites sur liste d'attente pour certains ateliers.

#### Résidence d'artiste

En partenariat avec la Direction Régionale des Affaires Culturelles Occitanie, 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 et la sensibilisation de la communauté universitaire à l'expression artistique. Elles permettent ainsi 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-chercheurs, enseignants, des personnels BIATS et des étudiants.

Les résidences d'artistes permettent également de sensibiliser les personnes référentes pour les projets culturels futurs et de créer du lien entre les différents sites.

#### David Suet, artiste plasticien

Avec pour thématique « Nourrir », la résidence 2018-2019 s'inscrit en plein cœur des défis de Montpellier Université of Excellence.

En immersion à l'UM d'octobre à décembre 2018, David Suet a réalisé sa phase «d'exploration» de l'établissement universitaire et ses 19 partenaires membres du consortium de l'I-SITE-MUSE (visites guidées, échanges avec les personnels scientifiques et administratifs et les étudiants).

#### Expositions et événements sur les campus

Le service Art & culture dynamise la vie des campus en organisant ou en participant à différents événements de l'établissement.

En 2018, plus de 15 événements culturels, accessibles aux personnels, ont été proposés.

Il est à noter qu'il est impossible de chiffrer le nombre de participants et visiteurs du fait que les expositions, spectacles, lecture publique, concerts se déroulent la plupart du temps dans des lieux de passage.

#### Quelques principaux événements organisés par le service Art & Culture :

## Mots d'Elles de Sylvie Goussopoulos

Exposition photographique et réalisation d'un livret dans le cadre du Mois des femmes 2018

Le festival Cinemed s'invite à l'Université de Montpellier

Présentation du festival et projection du film *Il figlio, Manuel* de Dario Albertini, suivies d'un buffet ambiancé par DJ Senuryev. Le 10 octobre à la Maison des Etudiants Aimé Schoenig.

#### In utile de Maxcasa

Exposition photographique itinérante à la Bibliothèque Universitaire Sciences, à l'IUT de Béziers, IUT de Nîmes et à l'IES.

- Les Journées des Arts et de la Culture à l'Université de Montpellier
- Journées Européennes du Patrimoine et du 1% artistique 2017

Pour la 35ème 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 quidées, 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 audiodescription 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 **2 spectacles** « *culturesponsable* » qui font écho à ces interrogations en proposant un volant de 20 places à tarif très réduit par spectacle ainsi qu'un moment convivial afin d'échanger autour de la pièce à l'issue de la représentation.

Five easy pieces, un spectacle de Milo Rau / IIPM / CAMPO

Jeudi 5 avril, humain Trop humain - domaine Grammont. Une rencontre a été programmée avec l'équipe artistique à l'issue de la représentation.

Il pourra toujours dire que c'est pour l'amour du prophète, spectacle de Gurshad Shaheman Vendredi 16 novembre au Théâtre des 13 vents.

#### Principaux partenariats

Agora Montpellier Danse, Centre d'art La Fenêtre, CROUS de Montpellier Occitanie, Domaine d'O, Festival Cinemed, humain Trop humain - CDN Montpellier, illusion & macadam, La Panacée, le lieu multiple montpellier, Musée Fabre de Montpellier Méditerranée Métropole, N°5 galerie, Théâtre la Vignette - Université Paul Valéry Montpellier.

# Les actions de diffusion de la culture scientifique

La Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique (DCSPH) met en valeur le patrimoine historique de l'UM et coordonne le dialogue entre science et société au travers de multiples événements, sur le réseau de campus de l'université et hors les murs, pour un public de citoyens, d'étudiants, lycéens et scolaires. Pour cela, l'équipe collabore avec de nombreux partenaires : organismes de recherche, CCSTI, associations, centre culturels, musées, institutions publiques et privées.

#### La DCSPH a pour missions :

- Conserver et mettre en valeur les collections
- Restaurer les collections d'objets
- Concevoir et développer des actions de culture scientifique
- Assurer l'animation et la diffusion de la Culture Scientifique et Technique
- Accompagner les projets culturels scientifiques des composantes et des musées (collections)

En 2018, des actions de diffusion et d'animation de la culture scientifique ont été menées au moyen :

# <u>De prêts d'œuvres pour des expositions organisées par des partenaires, ou de l'organisation d'expositions</u>

- Dépôt de collections paléobotanique et paléozoologie au musée Fleury de Lodève
- Exposition « En vol et en chant », Musée Médard, Lunel, prêt de 12 oiseaux naturalisés (zoologie)
- Exposition « Like Life : Sculpture, color and the body », Metropolitan museum, New York: prêt d'1 objet (anatomie)
- ► Exposition « Savantes Lumières. Louis Médard et l'aventure du XVIIIe siècle », Musée Médard, Lunel : prêt de 2 objets (astronomie)
- Exposition « Belles plantes ! Les modèles botaniques du Dr Auzoux », MUNAE, Rouen: prêt de 2 objets (anatomie)
- ► Exposition/Commémoration guerre 1914-1918, Saint-André-de-Sangonis: prêt de 9 objets (anatomie)
- ► Exposition « Retour de guerre », Archives départementales Loire-Atlantique, Nantes: prêt de 2 objets (anatomie)
- ► Exposition « Anatomie(s) », Bâtiment historique, Faculté de médecine, musée Atger : collaboration avec le SPEG, le service Art & Culture et deux galeries (N°5 et Lieu Multiple) ; 490 visiteurs
- ► Exposition itinérante « NounOURS, de l'ours des cavernes à l'ours en peluche » présentée à la Médiathèque Emile Zola de Montpellier puis à la Médiathèque de Béziers

- ▶ Exposition « Ma petite Jeannie chérie », Station marine de Sète: collaboration OSU-OREME, DCSPH et Archives municipales Sète.
- ► Exposition « Phototropia. Art, plantes et médecine », Maison des relations internationales Nelson Mandela, Montpellier
- ► Exposition « Feuilles d'herbes », Faculté de médeane, Bâtiment historique : collaboration avec le SPEG et le service Art & Culture ; 1900 visiteurs
- ▶ Exposition-dossier sur le fonds iconographique Gaston Giraud, Faculté de médecine, Bâtiment historique : thème des travaux emblématiques du décanat du Doyen Giraud

#### D'animations et de valorisation

- ▶ Jeudis de l'UM : 5 conférences, 300 personnes au total
- « Objets scientifiques non identifiés » (OSNI), BU Sciences (255 personnes ayant répondu aux quiz) et BU Pharmacie (33 personnes ayant répondu) + quiz dans FORUM
- ► Festival « Sud de Sciences », MDE Richter, 12/11-17/11/18 : partenariat MUSE/UM/Faculté des Sciences -CNRS-IRD-Kimiyo ; 350 scolaires et 240 spectateurs grand public
- ▶ Editathon « Femmes à l'UM » (dans le cadre de « Donner des Elles à l'UM
- ▶ Primavera: c. 5000 visiteurs (NB : 1 stand Herbier MPU)
- Journées européennes du patrimoine

#### De l'animation de la saison du Bar des sciences

▶ 6 soirées autour de thèmes de culture scientifique avec des intervenant UM et hors UM (Budget COMUE); Partenariats : COMUE LR – Inserm, IRD, IRSTEA, Médiathèque Emile Zola, Agora des savoirs, semaine du cerveau, cinéma Diagonal, Brasserie le Dôme; plus de 350 personnes au total

### De la formation, d'enseignements et d'encadrement de stagiaires

- ▶ Archives : 1 formation d'initiation pour tout agent (2 sessions : mars et novembre) ; intervention à la journée d'accueil des nouveaux personnels.
- ► 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 doctorants dans le cadre des 1/2 missions complémentaires d'enseignement de culture scientifique, dans le cadre du projet « Atome Hôtel » . Ce projet de culture scientifique « Atome Hôtel près de chez vous » (Financement Région-FEDER) s'articule autour du tableau périodique des éléments suivants: 5 établissements scolaires visités, fréquentation de 1616 élèves. Il s'agit d'un projet pluri-annuel (déc 2017-déc 2019) : le budget consacré à ce projet pour 2018 s'élevait à environ 9000 € de fonctionnement et 9000 € de RH (subvention Région-FEDER).
- ► Encadrement de stagiaires : 6 stagiaires

# Coordination départementale par le service culture scientifique + organisation du Village des Sciences à la FDE

- ▶ Près de 7000 visiteurs sur le Département (3000 grand public et 4000 scolaires) ;
  - •70 animations sur le Département pour le grand public (59, dont 11 portés en lien avec l'UM) et le public scolaire (35, dont 8 portés en lien avec l'UM)
- ► Village des Sciences, site FDE : 1000 personnes grand public + 600 scolaires ; 27 projets grand public + 14 projets destinés aux scolaires
  - •Stand « Mix-machines » conçu par le SPH (244 visiteurs)
  - •Animation PATSTEC à la Fête de la Science en Lozère, Saint-Chély d'Apcher (53 visiteurs)

#### 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 2018, **1 681** adhésions annuelles dématérialisées à OdyCE par Meyclub, 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 proposées par l'Association des Personnels de l'Université de Montpellier (APUM). Elle organise des animations et des ateliers divers (Danse Bollywood, Pause Zen, Théâtre d'impro, Pilates, Yoga, Chorale...) ainsi que des sorties (Week-end ski, parcs d'attraction, visites guidées Musée Fabre/Expo « Picasso donner à voir »...).

# 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 2018/2019, 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.

Au 31/12/2018, il est recensé 298 personnels inscrits aux activités sportives de l'établissement.

#### 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	6 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	Salle de musculation	Salle de musculation
	3 terrains de padel (1)	Dojo	Salle de danse
			Piste d'athlétisme
			Dojo

(1) Mise en service au cours du mois de Mars 2019

# Activités et participation des personnels

Les activités organisées par le SCAPS sont accessibles gratuitement à tous les personnels de l'UM.

Les **activités sportives** représentent une **volumétrie hebdomadaire de 390 heures** réparties sur les sites de Montpellier, Nîmes et Béziers, Sète, Mende, Carcassonne.

De nombreuses activités sont proposées dans les domaines suivants :

Sports collectifs Beach Volley, Basket-ball, Hand-ball, Rugby,

Volley-ball, Futsal, Football.

Sports de combat Boxe Anglaise, Boxe Française, Judo, Karaté, Taekwondo, Jujitsu

Entretien physique Fitness, Gymnastique, Musculation, Yoga, Step,

Haltérophilie.

Danse
 Danse Modern Jazz, Danse Rock'n'roll, Danse Salsa, Zumba, Dance

Bachata

Sports nautiques Natation

• **Sport de raquette** Badminton, Tennis, Tennis de table.

• Autres sports Athlétisme, Escalade, Golf, VTT, 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, randonnée pédestre ...

# Journée des personnels de l'Université

Le SCAPS participe à la journée du personnel en proposant des activités libres encadrés par les enseignants sur diverses activités sportives durant la journée.		

# **GLOSSAIRE DES SIGLES**



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
ASSAE Assistants de service social des Administrations de l'Etat
ATER Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATRF Adjoint Technique de Recherche et de Formation



Biologie, Écologie, Évolution, Environnement, Sciences de la Terre et de

l'Eau

- Lau

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



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

CDI 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



**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** Direction 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



**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



FDE Faculté d'Éducation
FDS Faculté des Sciences
FP Fonction Publique



GIPA Garantie Individuel du Pouvoir d'Achat

École doctorale Biodiversité, Agriculture, Alimentation, Environnement,

Terre, Eau

**GP** Gestion et pilotage



HEB Hors Échelle B



I2S Information, Structures, Systèmes

IAE Institut des Administrations des Entreprises Indemnité d'Administration et de Technicité

ICM Institut du Cancer de Montpellier

Informatique, Statistique et Calcul Scientifique

ICS Indemnité Compensatrice de Sujétion

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 PréventivesINRIA 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

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



**IRSTEA** 

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

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



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



**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 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 Conseil et Prévention des Risques (SCPR), 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**: Karima Lamri **Graphisme**: Sabine Avellaneda

Rédacteurs : Karima Lamri, Sabine Avellaneda

Tous droits réservés. 2019.