BILAN SOCIAL

2019

UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

L'édito du Président

Cette nouvelle édition du bilan social de l'Université de Montpellier paraît à un moment singulier de son histoire, après deux mois de confinement pour lutter contre la propagation du Covid-19. Dans une situation inédite, nos modes de fonctionnement ont du être réorganisés en profondeur, le plus souvent en distanciel. Chacune et chacun d'entre vous a su faire preuve d'une exceptionnelle capacité d'adaptation face à l'ampleur de cette crise sanitaire, ce qui a permis d'assurer la continuité des activités pédagogiques, scientifiques et administratives.

La publication de ce bilan 2019 témoigne de cet effort collectif. Je tiens donc à remercier vivement celles et ceux qui ont accompli ce minutieux travail de collecte et d'analyses de données dans un contexte où les conditions n'ont sans doute pas été toujours optimales. En regroupant des indicateurs fiables et transparents sur les personnels, les emplois, les rémunérations et les conditions de travail, ce bilan constitue une référence commune qui éclaire notre politique, résolument engagée, notamment en matière d'égalité femmes-hommes, de formation continue des personnels ou encore en direction des agents en situation de handicap. Il est un outil précieux de pilotage, indispensable au dialogue social auquel nous sommes particulièrement attachés.

Avec ce bilan social, qui est plus qu'un simple instrument de mesure, nous suivons les évolutions de notre politique RH ainsi que la gestion de nos moyens humains et financiers.

Il participe donc à l'identité de notre établissement qui repose pour beaucoup sur le « bien vivre ensemble » et vient éclairer une année 2019 marquée du sceau de la réussite collective et de la reconnaissance internationale. L'UM a conforté sa place de leader mondial en écologie dans le prestigieux classement de Shanghai et se classe à la 1ère place française des 100 universités mondiales les plus innovantes (Reuters). Avec Charm-EU, projet financé par la Commission Européenne, l'UM s'inscrit dans la construction d'une alliance universitaire inédite avec quatre autres universités européennes.

C'est également en s'appuyant sur l'intelligence collective que l'I-SITE Montpellier Université d'Excellence (MUSE) a su faire ses preuves et convaincre le jury international du Programme IDEX-ISITE. Avec en ligne de mire la pérennisation définitive du label en 2021, MUSE œuvre à la construction d'une université internationalement reconnue pour sa capacité à relever les grands défis de demain. Nous ne pouvons que nous féliciter de la forte mobilisation de chacune et chacun : enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, chercheuses et chercheurs, enseignant.e.s, ingénieur.e.s, personnels administratifs et techniques, mais aussi étudiant.e.s, ce qui a permis d'enclencher une dynamique inédite à l'échelle du territoire.

J'adresse donc mes remerciements à vous toutes et à vous tous, agents de l'UM, qui œuvrez chaque jour pour que notre établissement mène à bien chacune de ses missions dans le cadre de notre service public auquel nous sommes attachés.

Je vous souhaite une excellente lecture !

Philippe Augé,
Président de l'Université de Montpellier

TABLE DES MATIÈRES

TITRE 1. PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ET CHIFFRES CLÉS 4

1.1 L'ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER 6
1.2 CHIFFRES CLÉS 7

TITRE 2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS 15

2.1 LES EMPLOIS 16
2.2 LES EFFECTIFS 20
2.2.1 EFFECTIF GLOBAL 21
2.2.2 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS 32
2.2.3 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 36
2.2.4 EFFECTIF DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT 44
2.3 DÉMOGRAPHIE 57
2.3.1 PYRAMIDE DES ÂGES DE L'EFFECTIF GLOBAL 57
2.3.2 PYRAMIDE DES ÂGES DE L'EFFECTIF BIATS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS, CONTRACTUELS CHERCHEURS ET DOCTORANTS 59
2.3.3 AGE MOYEN ET MÉDIAN DES PERSONNELS, VENTILÉ PAR CATÉGORIE STATUTAIRE 60
2.3.4 AGE MOYEN ET MÉDIAN DES PERSONNELS, VENTILÉ PAR CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE 62

TITRE 3. LES CARRIÈRES 63

3.1 LES RECRUTEMENTS 64
3.1.1 RECRUTEMENT DES PERSONNELS BIATS 64
3.1.2 RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 66
3.2 LES DÉPARTS À LA RETRAITE ET AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMPORAIRES 69
3.2.1 DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS BIATS TITULAIRES 69
3.2.2 DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES 70
3.2.3 DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS CONTRACTUELS 71
3.2.4 AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMPORAIRES 72
3.3 LES CONCOURS ET LES PROMOTIONS 73
3.3.1 CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATS 73
3.3.2 CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 74
3.3.3 PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATS 75
3.3.4 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS 82
3.3.5 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS BI-APPARTENANTS 86
3.4 LA FORMATION DES PERSONNELS 87
3.5 L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS 96
3.6 LE RÉSEAU DES CORRESPONDANTS RH 99
3.7 LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS 101
3.8 LES CONTENTIEUX 102

TITRE 4. LA MASSE SALARIALE 103

4.1 LA MASSE SALARIALE GLOBALE 104
4.1.1 CONSOMMATION MENSUELLE DE LA MASSE SALARIALE 104
4.1.2 MASSE SALARIALE VENTILÉE PAR CATÉGORIE DE DÉPENSES 106
4.2 LA MASSE SALARIALE VENTILÉE PAR CATÉGORIE DE PERSONNELS 107
4.2.1 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS 107
4.2.2 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 108
4.2.3 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS CONTRACTUELS, DES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT ET DES HEURES DE COURS COMPLÉMENTAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PERMANENTS 109
4.3 LES RÉGIMES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS 115
4.3.1 PERSONNELS BIATS 115
4.3.2 PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 131
4.3.3 PERSONNELS CONTRACTUELS BIATS 133

TITRE 5. LES PERSONNELS HÉBERGÉS 135

5.1 LES PERSONNELS HÉBERGÉS AFFECTÉS À LA RECHERCHE 139
5.2 LES PERSONNELS HÉBERGÉS DE LA BIU 144

TITRE 6. LES CONDITIONS DE TRAVAIL 145

6.1 LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGÉS 146
6.1.1 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 146
6.1.2 LES CONGÉS ET AUTRES ABSENCES 152
6.2 LE TÉLÉTRAVAIL 165
6.2.1 LE DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF 165
6.2.2 LE BILAN TÉLÉTRAVAIL 2018-2019 168
6.3 LE BIEN-ÊTRE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 176
6.4 LA SANTÉ AU TRAVAIL 187
6.5 PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP 191
6.6 LES INDICATEURS DE DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) 198
6.7 L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ 200

TITRE 7. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES 211

7.1 LES INSTANCES DE L'ÉTABLISSEMENT 212
7.2 L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 213

TITRE 8. L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE 215

8.1 BUDGET 216
8.2 L'ACTION SOCIALE 217
8.3 LES ACTIVITÉS CULTURELLES, SPORTIVES ET DE LOISIRS 223

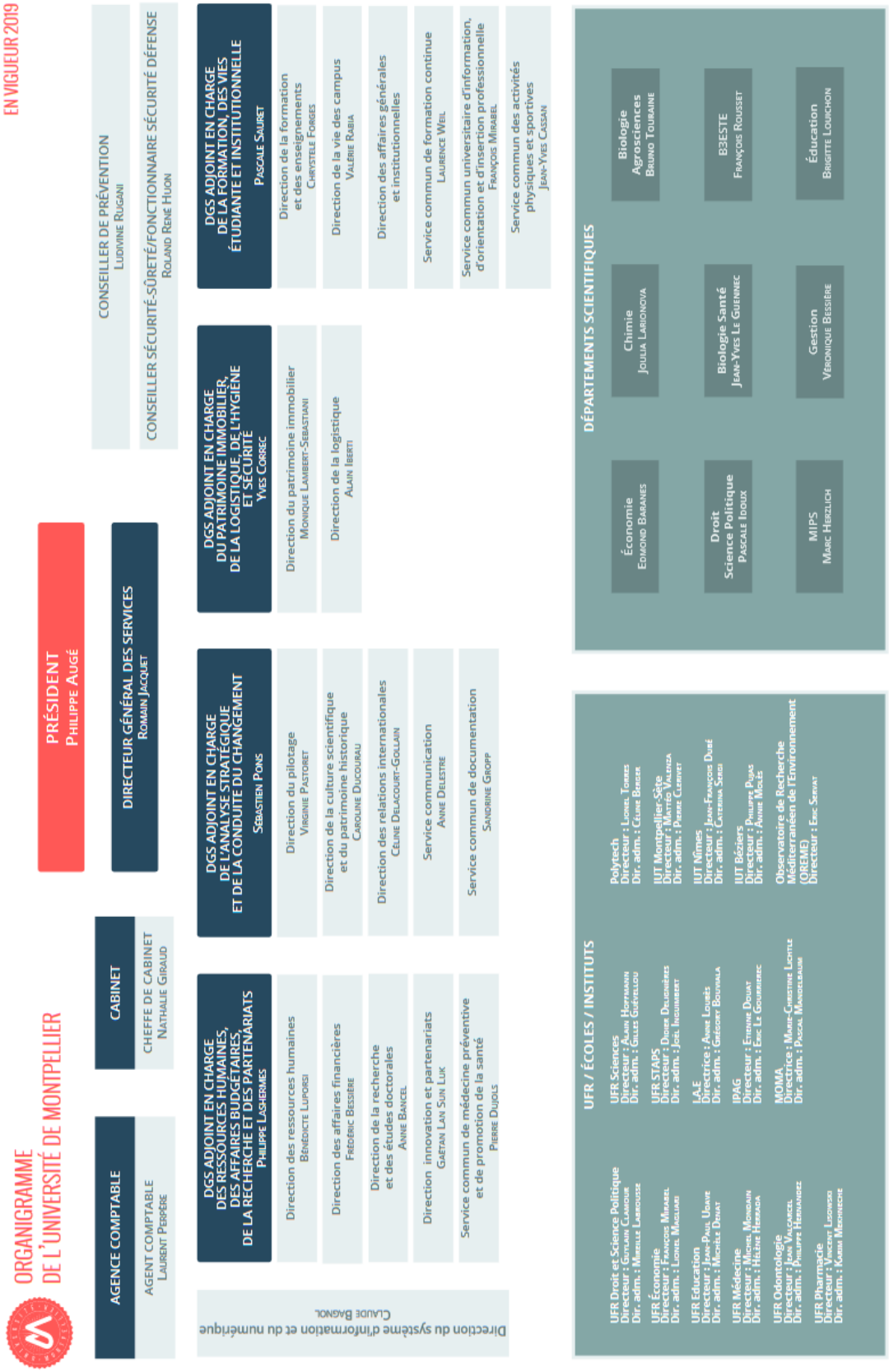
GLOSSAIRE DES SIGLES 235

TITRE 1. PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ET CHIFFRES CLÉS

1.1 L'ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER 6
1.2 CHIFFRES CLÉS 7

Ce chapitre présente l'organigramme et les principaux chiffres clés de l'Université de Montpellier en 2019.

1.1 L'organigramme de l'Université de Montpellier



1.2 Chiffres Clés

Les chiffres clés de l'Université de Montpellier en 2019

Les emplois et les effectifs

- Le **plafond d'emplois 2019** de l'Université de Montpellier est de **4 739 ETPT**[1] dont :
  - 4 021 ETPT financés par l'État.
  - 718 ETPT financés sur les ressources propres de l'établissement.
- L'**effectif global** de l'établissement recensé au 31/12/2019 est composé **4 833 agents** dont **50.07% de femmes** et **49,93% d'hommes** :
  - **1 773 enseignants-chercheurs et enseignants titulaires** dont :
    - 1 157 Enseignants-chercheurs mono-appartenants.
    - 268 Enseignants-chercheurs bi-appartenants.
    - 342 Enseignants du second degré.
    - 6 Enseignants du premier degré.
  - **1 411 BIATS titulaires** dont :
    - 1 083 personnels de la filière ITRF.
    - 317 personnels de la filière AENES.
    - 6 personnels de santé.
    - 4 personnels des bibliothèques et du patrimoine.
    - 1 assistant service social
  - **325 contractuels enseignants-chercheurs et enseignants** dont :
    - 208 Enseignants hospitalo-universitaires.
    - 63 Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER).
    - 34 Enseignants associés et invités.
    - 16 Enseignants[2].
    - 4 Lecteurs.
  - **629 contractuels doctorants et chercheurs** dont :
    - 545 Doctorants.
    - 84 Chercheurs
  - **695 contractuels IATS**

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

Au cours de l'année 2019, l'établissement a recruté **814 contractuels de courte durée** dont :

- 628 contractuels étudiants
- 186 contractuels rémunérés à l'acte, à la tâche ou à l'heure

Au cours de l'année universitaire 2018/2019, **4 120 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 31/12/2019 est composé de **4 479 personnes physiques** dont :

- **3 822** affectés au sein des **structures de recherche** de l'Université de Montpellier
- **657** affectés au sein des autres structures dont **136** au sein de la **Bibliothèque Interuniversitaire (BIU)**

La masse salariale

La **masse salariale globale** de l'établissement s'est élevée à **306 734 834 €** dont **:**

- Charges à payer : 805 654 €
- Dépenses hors psop[3] : 339 266 €

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

- Rémunérations principales : **155 310 952 €** (50,8%)
- Primes et indemnités : **24 832 783 €** (8.1%)
- Cotisations : **124 916 804 €** (40,9%) dont 87 194 215 € de CAS pension[5]
- Prestations sociales : **529 375 €** (0,2%)

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

- Titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants : **174 532 341 €** (57,1%)
- Titulaires BIATS : **71 557 279 €** (23,4%)
- Contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants : **9 281 393 €** (3%)
- Contractuels Doctorants et Chercheurs : **21 918 014 €** (7,15%)
- Contractuels IATS **20 313 772 €** (6,75%)
- Contractuels de courte durée et contractuels étudiants : **931 003 €** (0,3%)
- Intervenants extérieurs : **7 056 112 €** (2,3%)

---

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

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

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

L'action sociale, culturelle et sportive

Le budget global dédié à **l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs** s'est élevé à **1 223 631 €** dont :

- Action sociale : 835 580 €
- Activités culturelles : 256 810 €
- Activités de loisirs : 131 241 €

La formation professionnelle des personnels

- La **dépense globale** consacrée à la **formation des personnels** s'est élevée à **224 719 €** dont :

  - **201 918 €** dédiées aux **actions de formation des personnels de l'établissement**
  - **22 801€** dédiées aux formations de **personnels externes** (réseau interuniversitaire, personnels hébergés)

- **3 098 stagiaires**[6] ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement dont :

  - 2 531 personnels BIATS
  - 275 personnels enseignants-chercheurs et enseignants.
  - 292 personnels externes à l'établissement.

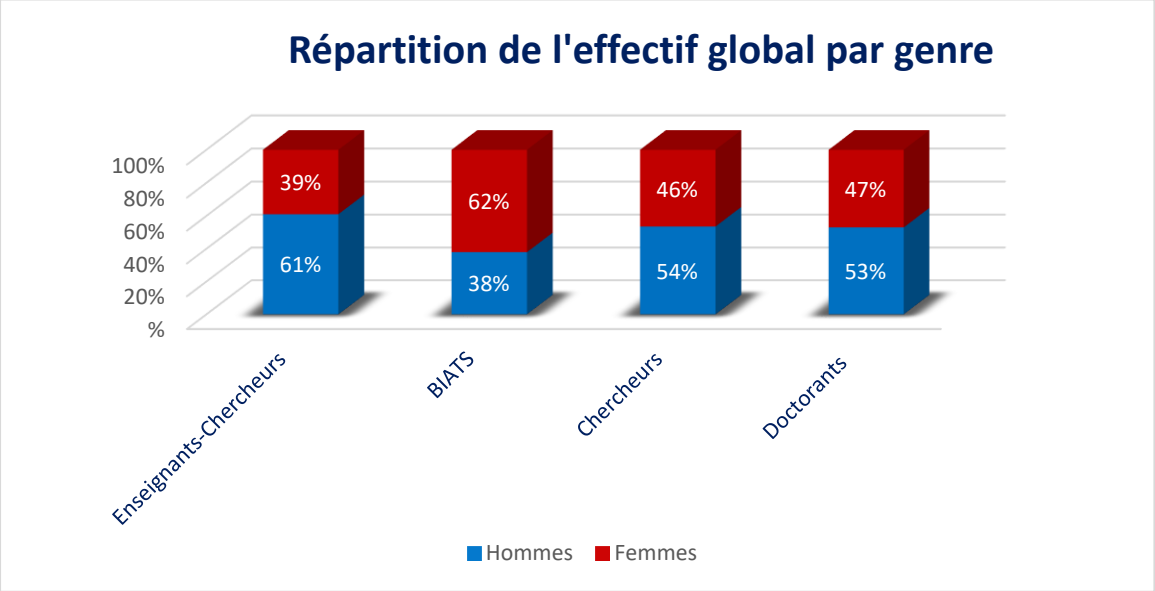
- La formation a représenté un **volume de 3 853 jours et 23 119 heures** de formation répartis en **11 domaines de formation**.

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

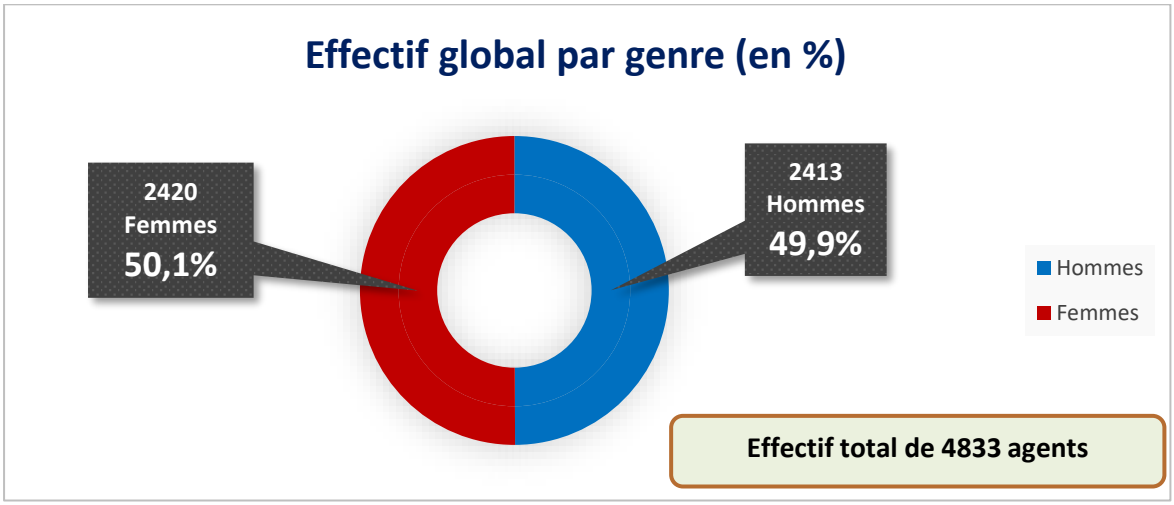
SYNTHESE DES CHIFFRES CLÉS 2019

EFFECTIF GLOBAL 4 833 Agents

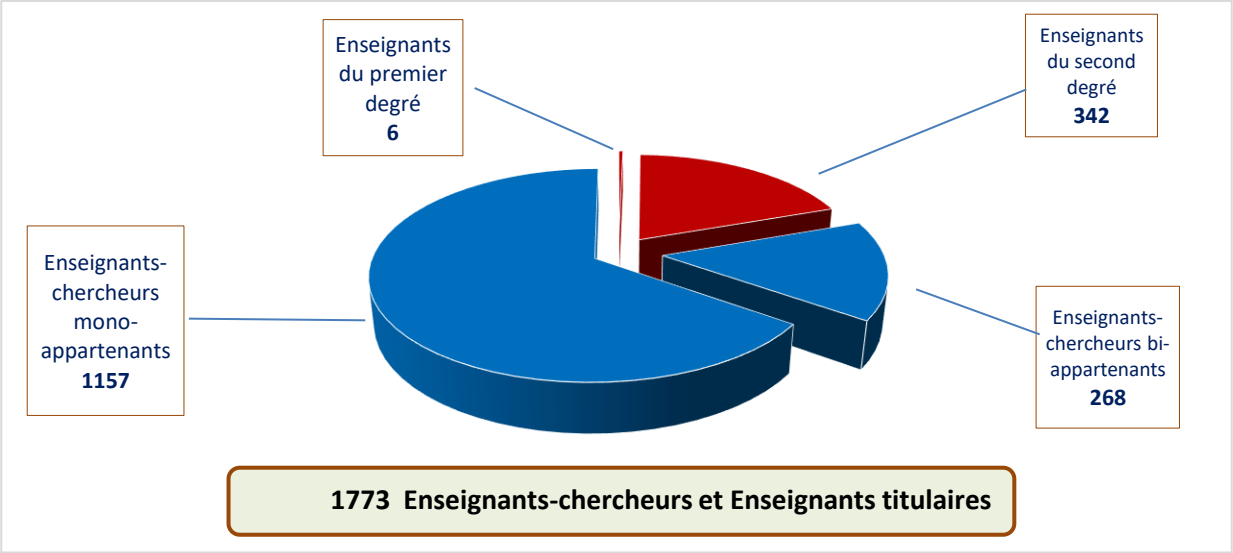
(Personnes Physiques)

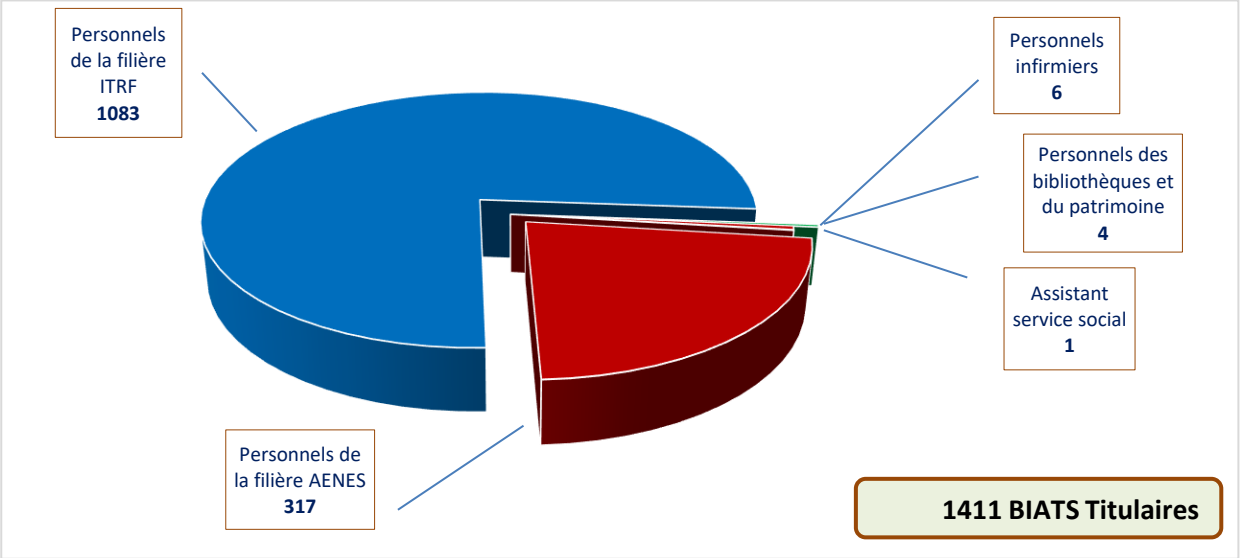


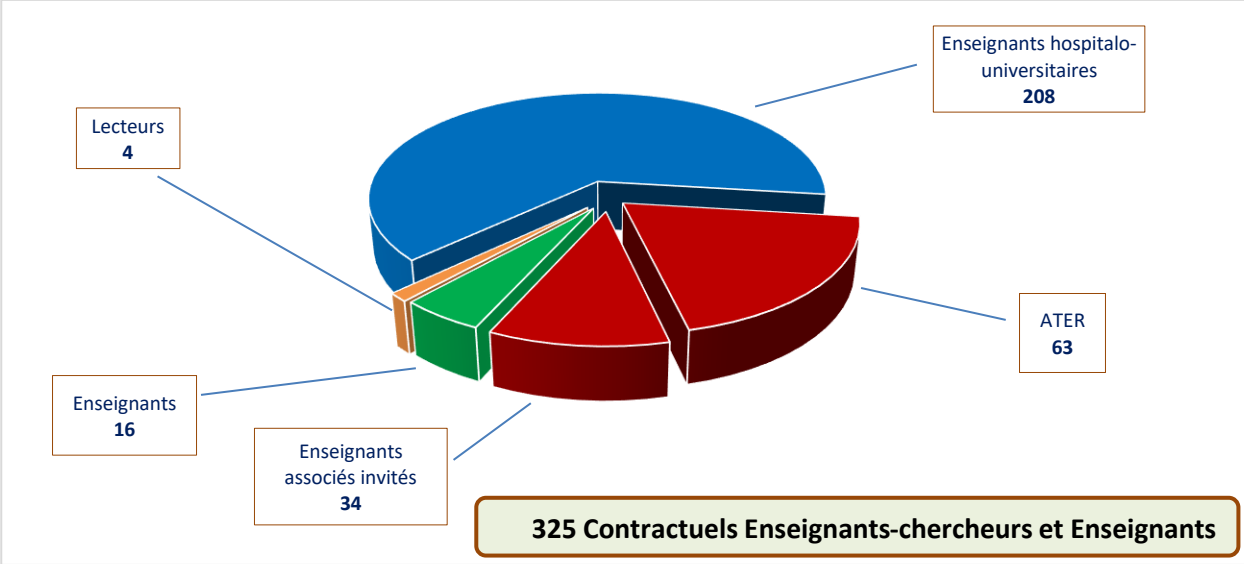
2098 Enseignants-Chercheurs, 2106 BIATS, 84 Chercheurs, 545 Doctorants contractuels

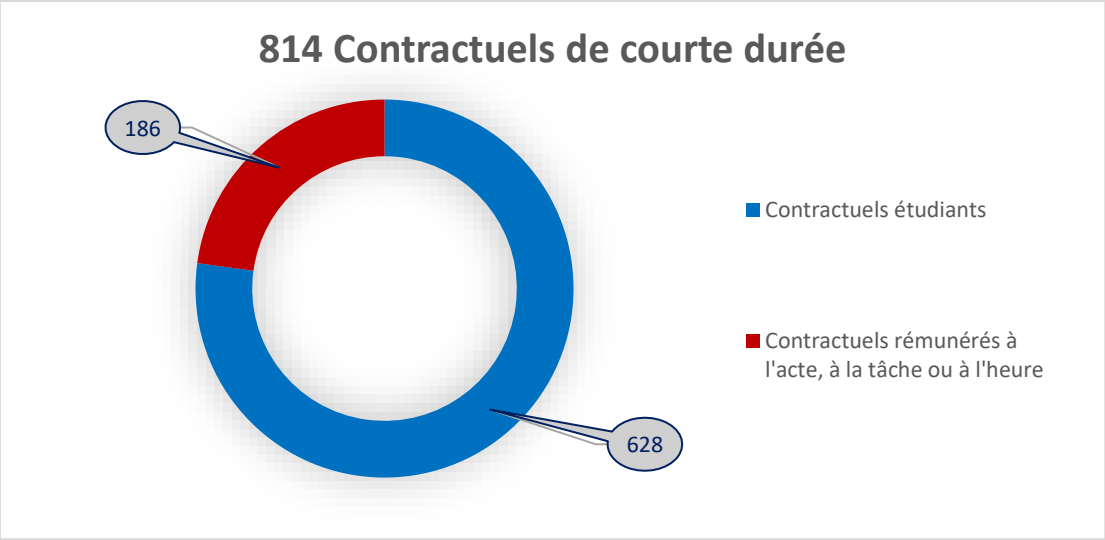


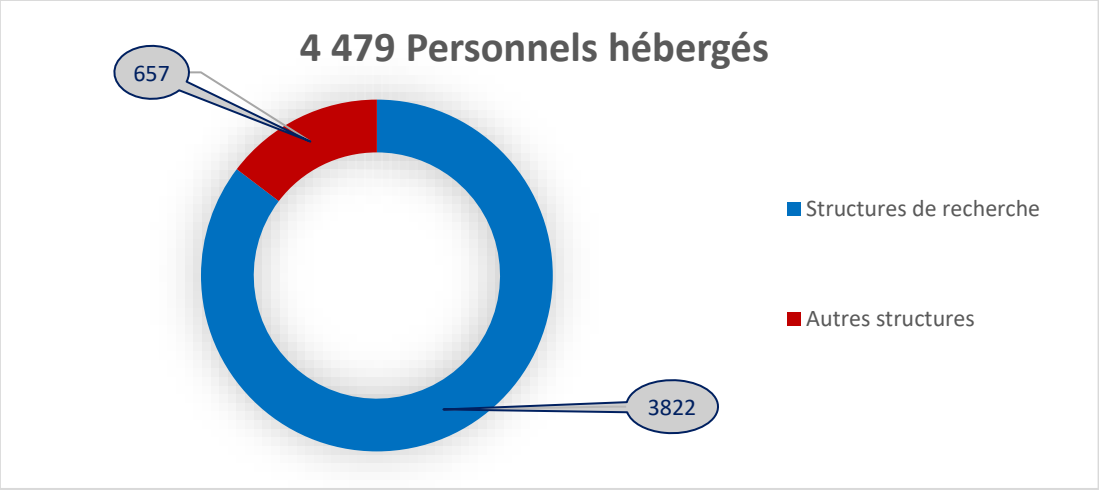
EFFECTIF GLOBAL PAR POPULATION



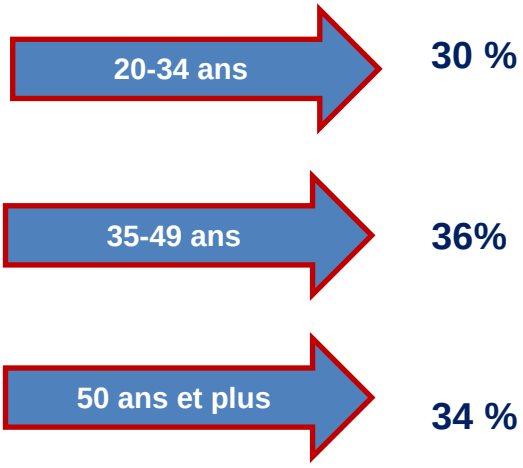


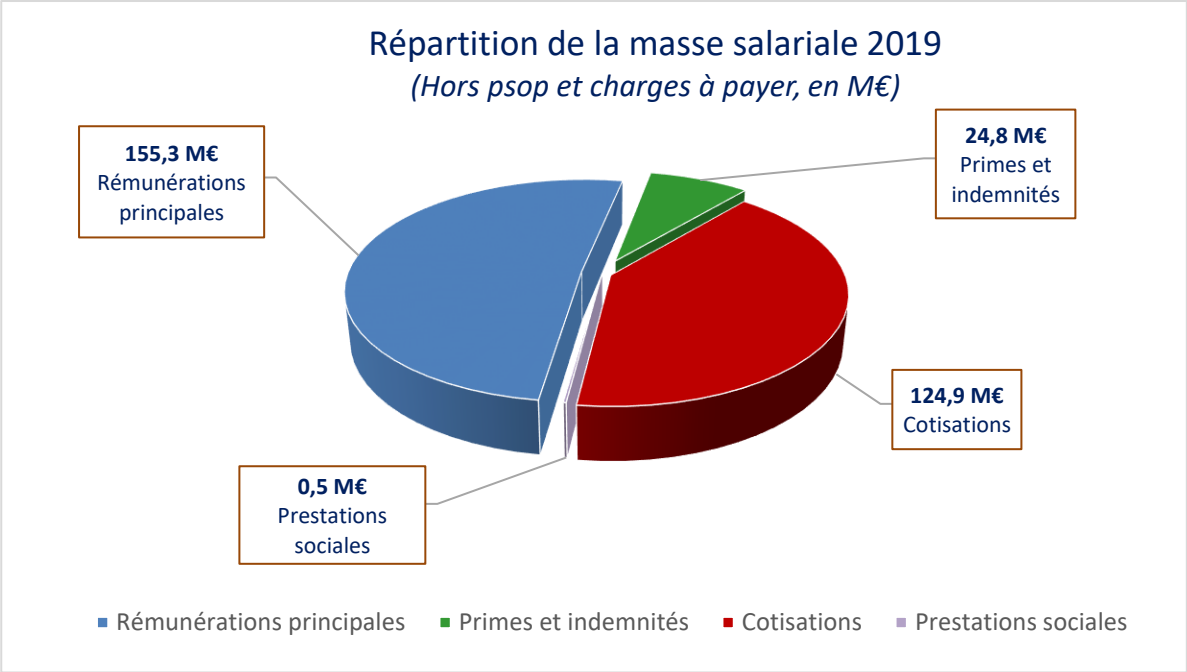


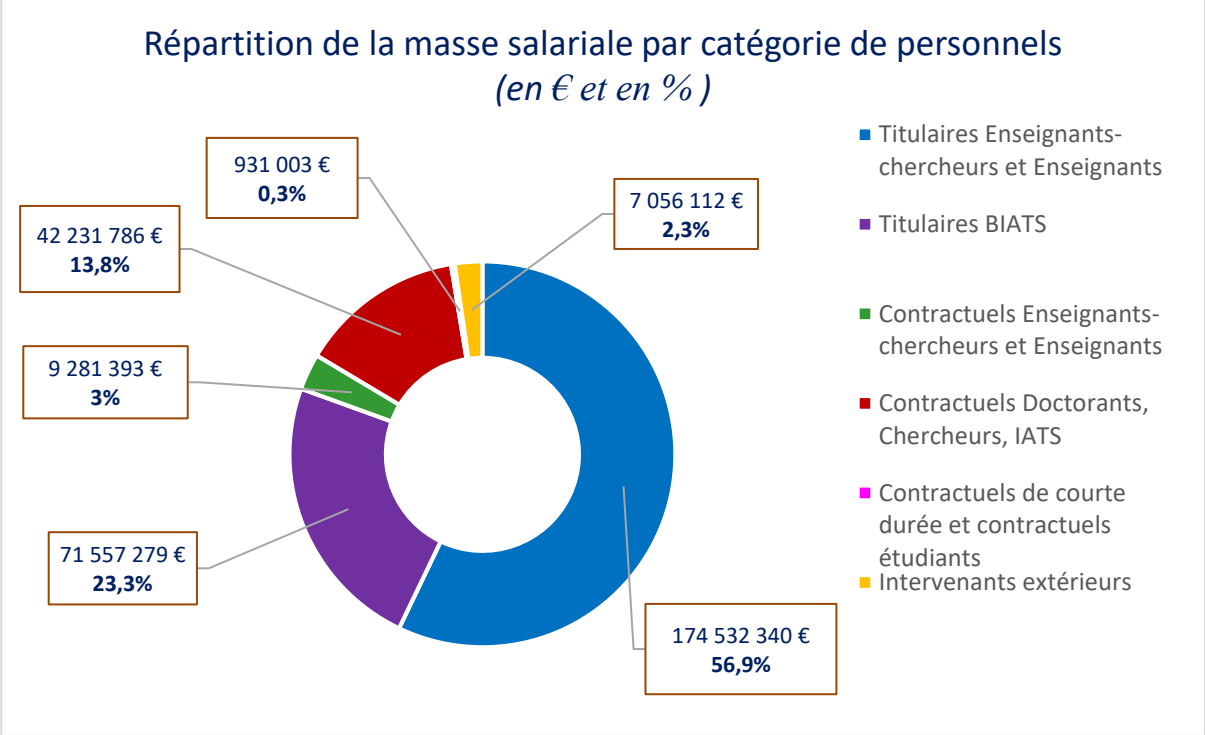


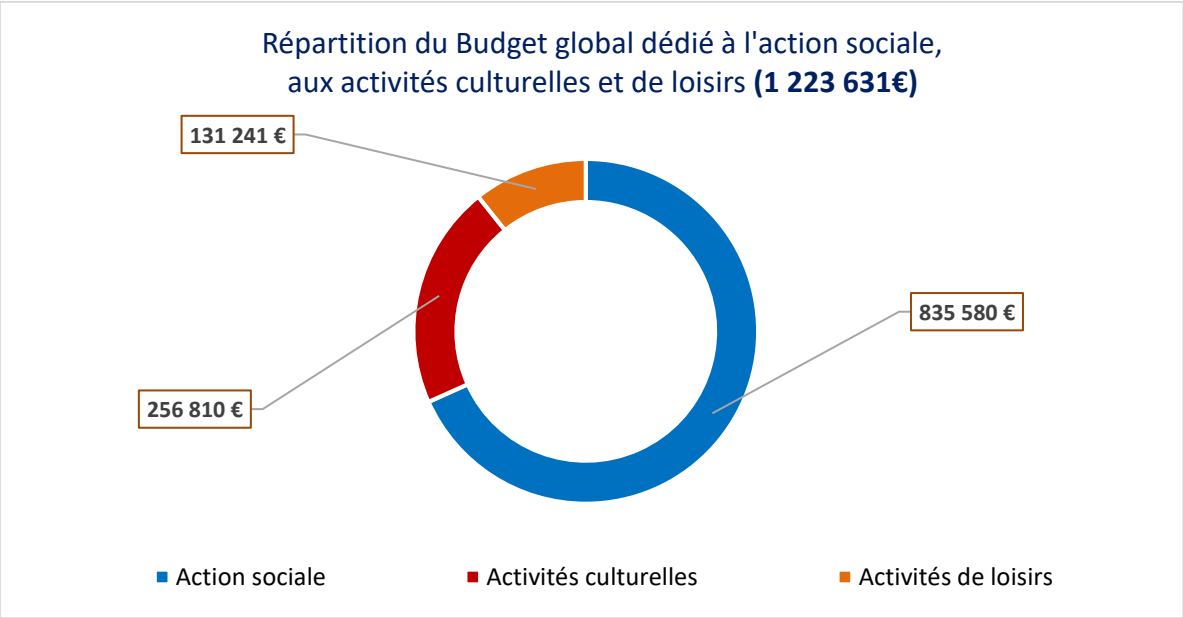


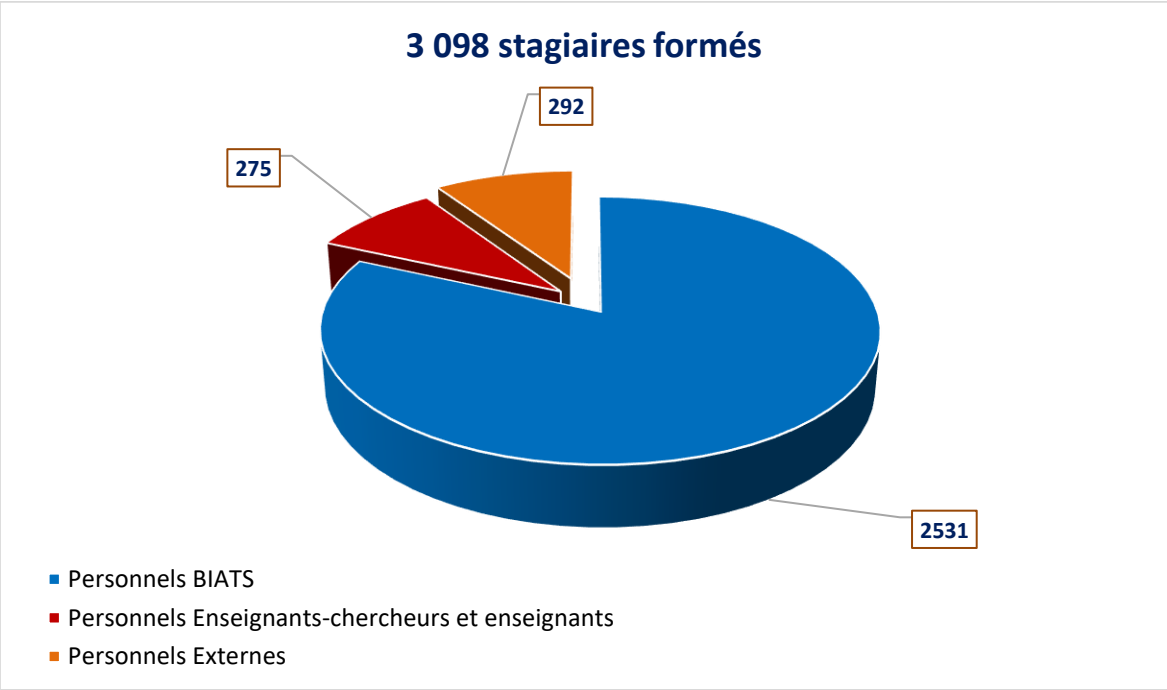
LA REPARTITION DE L'EFFECTIF GLOBAL PAR TRANCHE D'AGE (en %) :




Répartition de la masse salariale 2019
(Hors psop et charges à payer, en M€)
155,3 M€ Rémunérations principales
24,8 M€ Primes et indemnités
124,9 M€ Cotisations
0,5 M€ Prestations sociales
Rémunérations principales
Primes et indemnités
Cotisations
Prestations sociales


Répartition de la masse salariale par catégorie de personnels
(en € et en %)
931 003 € 0,3%
7 056 112 € 2,3%
42 231 786 € 13,8%
9 281 393 € 3%
71 557 279 € 23,3%
174 532 340 € 56,9%
Titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants
Titulaires BIATS
Contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants
Contractuels Doctorants, Chercheurs, IATS
Contractuels de courte durée et contractuels étudiants
Intervenants extérieurs


Répartition du Budget global dédié à l'action sociale,
aux activités culturelles et de loisirs (1 223 631€)
131 241 €
835 580 €
256 810 €
Action sociale
Activités culturelles
Activités de loisirs


3 098 stagiaires formés
292
275
2531
Personnels BIATS
Personnels Enseignants-chercheurs et enseignants
Personnels Externes

TITRE 2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

2.1 LES EMPLOIS **16**

2.2 LES EFFECTIFS **20**

2.2.1 EFFECTIF GLOBAL 21
2.2.2 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS 32
2.2.3 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 36
2.2.4 EFFECTIF DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT 44

2.3 DÉMOGRAPHIE **57**

2.3.1 PYRAMIDE DES ÂGES DE L'EFFECTIF GLOBAL 57
2.3.2 PYRAMIDE DES ÂGES DE L'EFFECTIF BIATS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS, CONTRACTUELS CHERCHEURS ET DOCTORANTS 59
2.3.3 AGE MOYEN ET MÉDIAN DES PERSONNELS, VENTILÉ PAR CATÉGORIE STATUTAIRE 60
2.3.4 AGE MOYEN ET MÉDIAN DES PERSONNELS, VENTILÉ PAR CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE 62

Ce chapitre présente le plafond des emplois de l'établissement, la répartition des effectifs titulaires et contractuels recensés au 31/12/2019 ainsi que les vacataires d'enseignement et autres personnels contractuels ayant assuré une activité de courte durée en 2019. Il présente également les principaux indicateurs démographiques des populations recensées au 31/12/2019.

2.1 Les emplois

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

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

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

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

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

---

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

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

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

[10] ***Contrats doctoraux sur appel d'offre :*** *concernent les emplois réservés aux normaliens et polytechniciens alloués à l'établissement par le MESRI.*

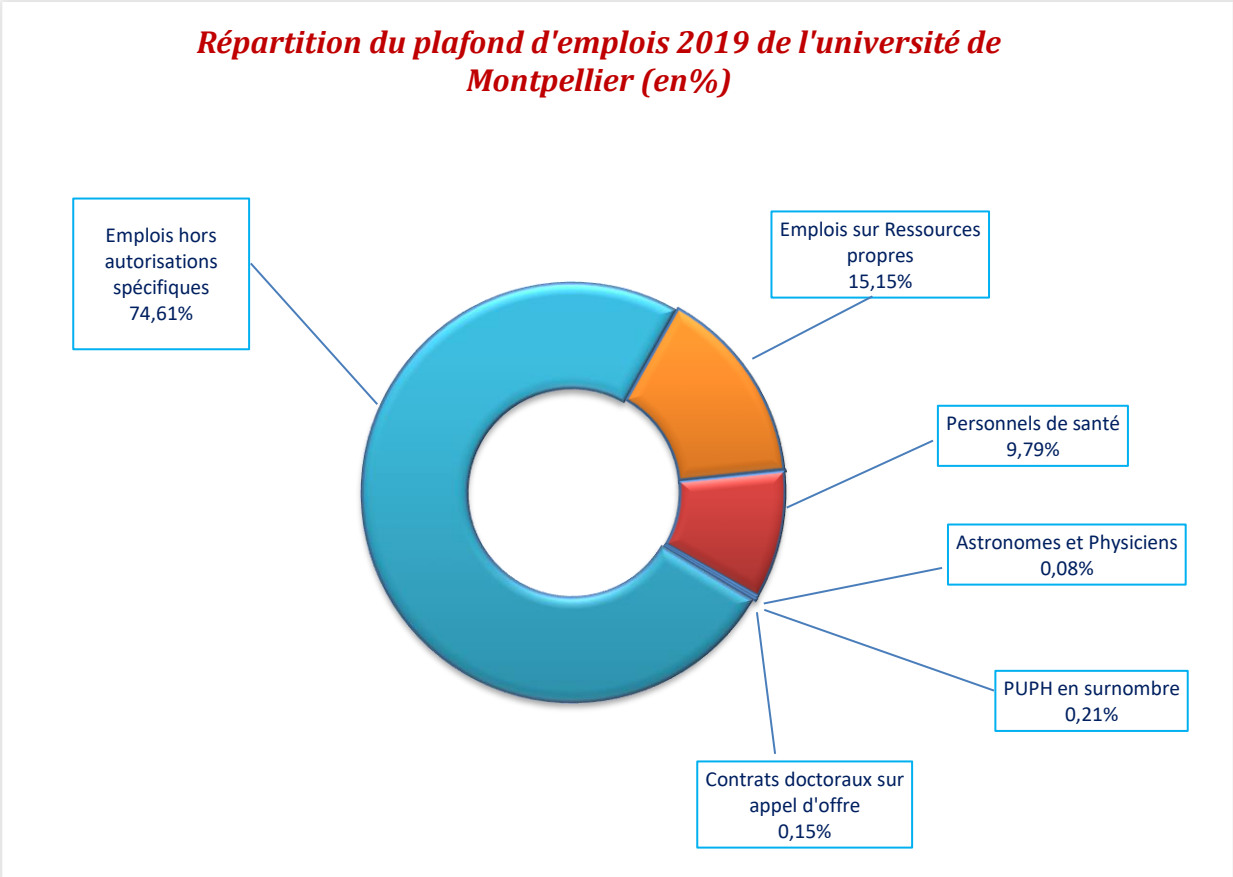
LE PLAFOND D'EMPLOIS DE L'UNIVERSITE DE MONTPELLIER

		2019	2018	2017		
Dotation d'Emplois ETAT en 2019		**4 021**	4 032	4 040	**Dotation d'Emplois ETAT en 2017 et 2018**	
Dont Emplois Spécifiques (1)	Astronomes et Physiciens	4,00	4,00	4,00	Astronomes et Physiciens	**Personnels titulaires**
	Personnels de santé	464,16	463,66	461,33	Personnels de santé	
	PUPH en surnombre	10,00	10,67	9,33	PUPH en surnombre	
	Contrats doctoraux sur appel d'offre **(2)**	6,92	16,84	2 910,04	Autres personnels titulaires	
Emplois hors autorisations spécifiques **(3)**		3 535,67	3 536,67	342,00	Contrats doctoraux non fléchés	**Contrats doctoraux**
				23,00	Contrats doctoraux fléchés ENSX	
				6,00	Autres contrats doctoraux fléchés	
				280,80	Personnels rémunérés sur budget établissement	**Autres**
				3,50	Congés de formation	
Emplois sur Ressources propres		**718**	718	718		
PLAFOND D'EMPLOIS ETABLISSEMENT		**4 739**	**4 750**	**4 758**		

- **(1) Emplois spécifiques** : Ces emplois concernent les emplois affectés à une mission nationale pour une durée déterminée ou indéterminée et dont la répartition relève de l'État.

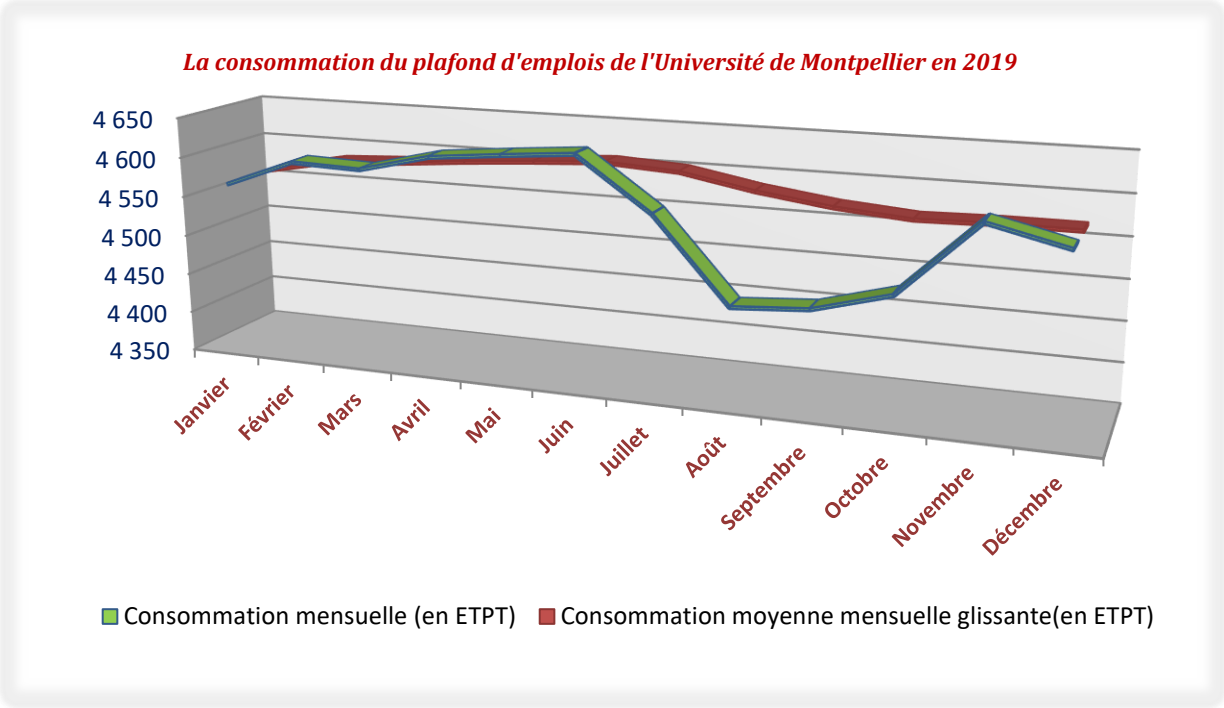
- **(2) Contrats doctoraux sur appel d'offre** : Concernent les contrats doctoraux réservés aux normaliens et polytechniciens alloués à l'établissement par le MESRI (contrats doctoraux fléchés ENSX)

- **(3) Emplois hors autorisations spécifiques** : Concernent les emplois non fléchés par le MESRI (emplois titulaires BIATS, enseignants-chercheurs, contrats doctoraux..).


Répartition du plafond d'emplois 2019 de l'université de Montpellier (en%)
Emplois hors autorisations spécifiques 74,61%
Emplois sur Ressources propres 15,15%
Personnels de santé 9,79%
Astronomes et Physiciens 0,08%
PUPH en surnombre 0,21%
Contrats doctoraux sur appel d'offre 0,15%

Le décompte du plafond d'emplois en 2019

Le décompte du plafond de l'établissement s'effectue en ETPT et il est calculé en moyenne annualisée[11].



► *Source :* *Fichier de Paye (KX) de la Direction Régionale des Finances Publiques.*

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

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

2.2 Les effectifs

Les effectifs de l'Université de Montpellier ont été recensés au 31/12/2019.

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

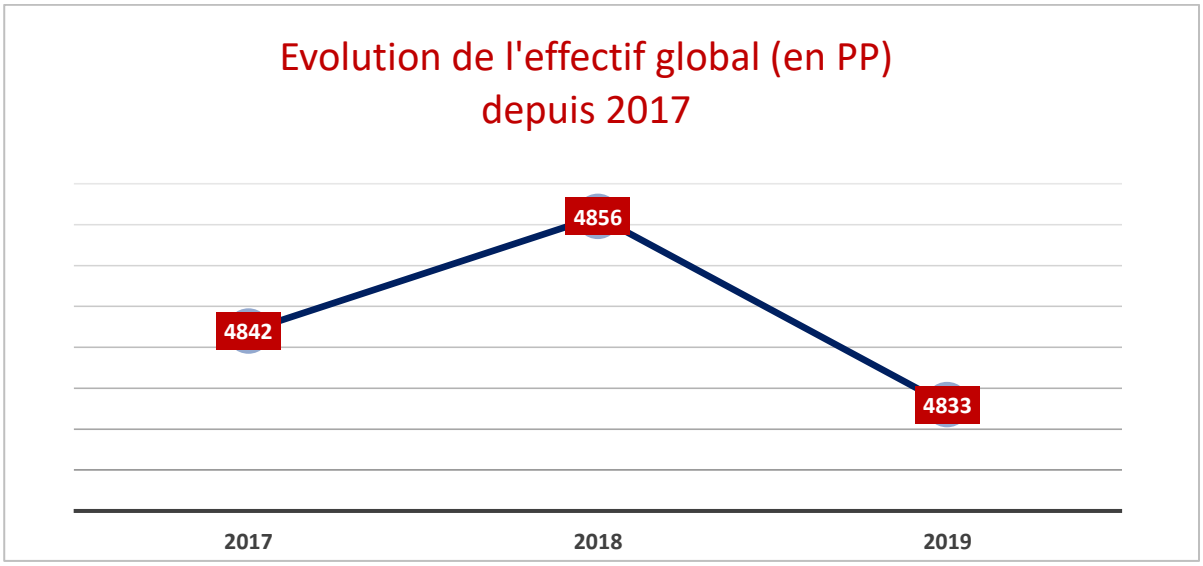
- **Les personnels titulaires** qu'ils soient en position d'activité au sein de l'établissement ou en position de détachement ou de mise à disposition auprès d'un autre établissement.

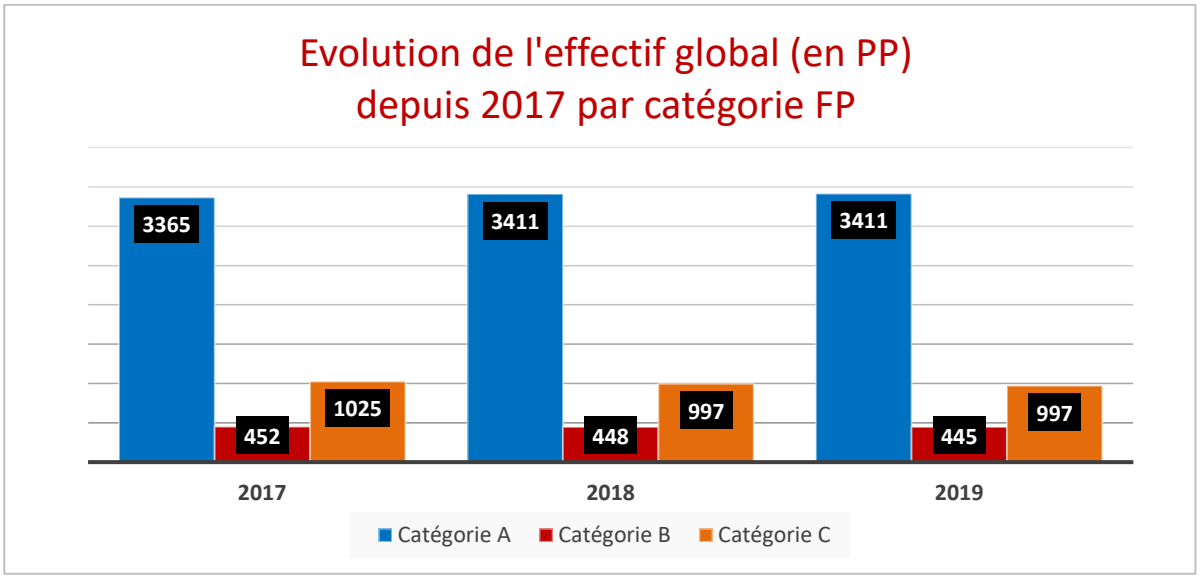
- **Les personnels contractuels** à l'exception des personnels dont le contrat est de courte durée : ces derniers concernent les contractuels étudiants et les agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés (agents rémunérés à la tâche, à l'acte ou à l'heure).

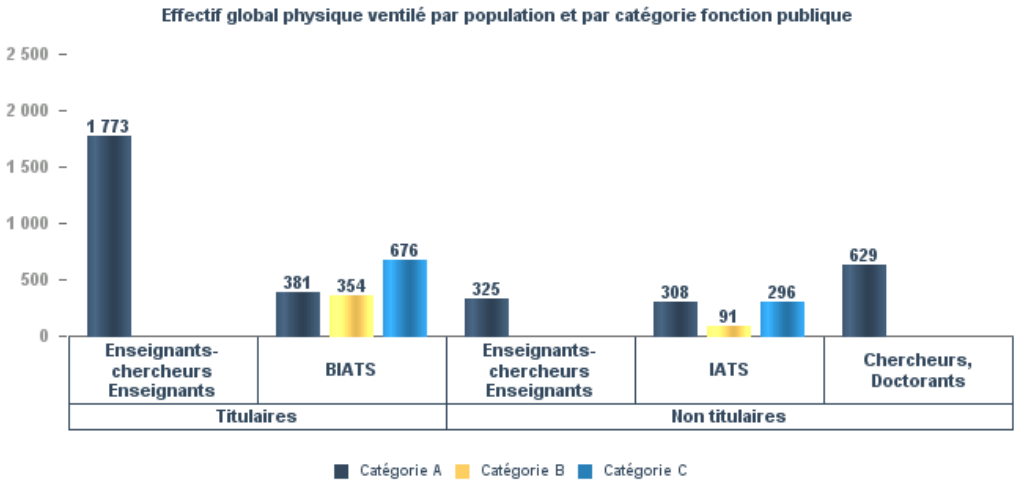
S'agissant des personnels dont le contrat est de courte durée (**contractuels étudiants et agents rémunérés à la tâche, à l'acte ou à l'heure**), la volumétrie des recrutements a été recensée sur la période annuelle de 2019.

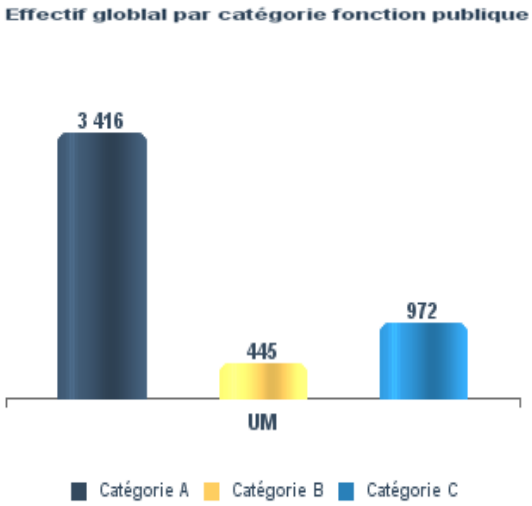
Enfin, les **vacataires d'enseignement** ont fait l'objet d'un recensement au titre de l'année universitaire 2018/2019.

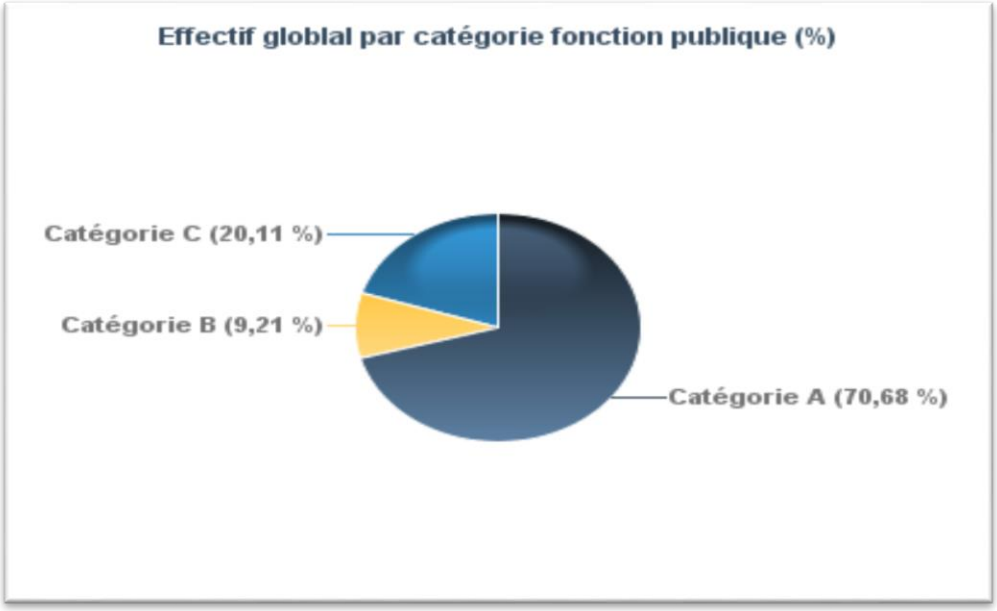
2.2.1 Effectif global






Effectif global physique ventilé par population et par catégorie fonction publique
2 500
2 000
1 500
1 000
500
0
1 773
381
354
676
325
308
91
296
629
Enseignants-chercheurs Enseignants
BIATS
Enseignants-chercheurs Enseignants
IATS
Chercheurs, Doctorants
Titulaires
Non titulaires
Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

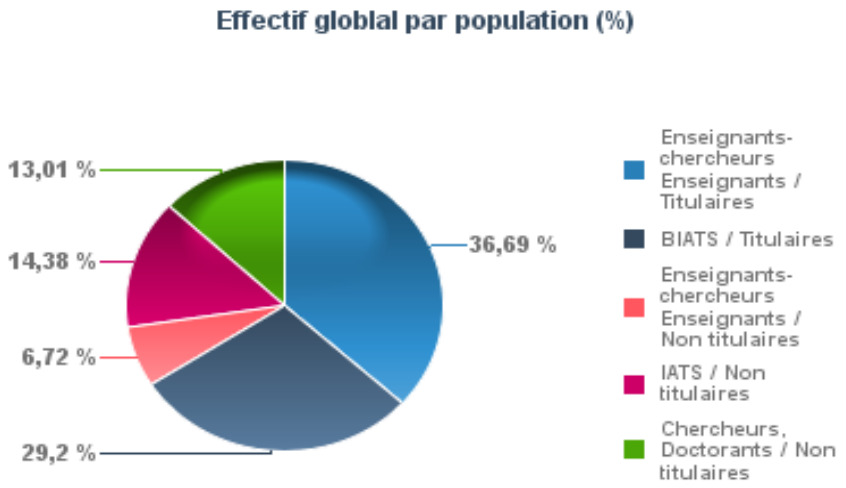

Effectif globlal par catégorie fonction publique
3 416
445
972
UM
Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

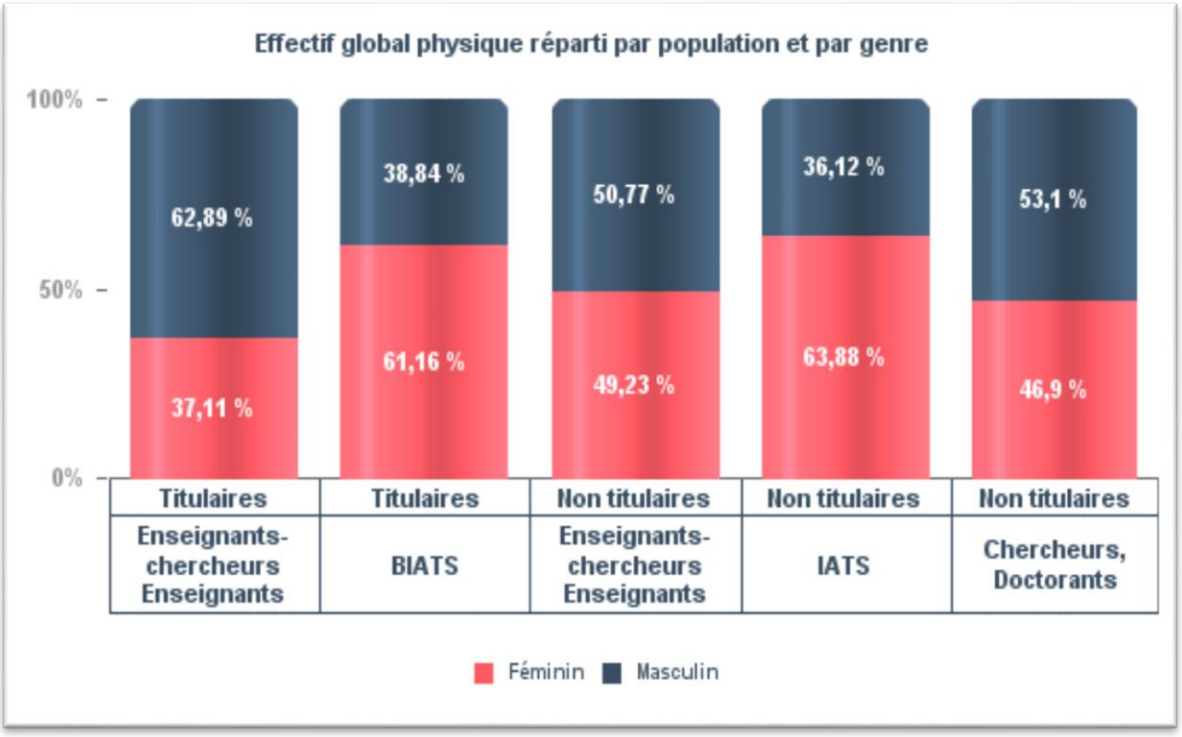

Effectif globlal par catégorie fonction publique (%)
Catégorie C (20,11 %)
Catégorie B (9,21 %)
Catégorie A (70,68 %)

L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2019 réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie fonction publique

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectif global 2019	Effectif 2018	Effectif 2017
	Catégorie de personnels	**F**	**H**	**Total**	**F**	**H**	**Total**	**F**	**H**	**Total**			
Titulaires	Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	422	735	**1157**							**1157**	***1147***	***1148***
	Enseignants-Chercheurs bi-appartenants	73	195	**268**							**268**	***277***	***274***
	Enseignants 1er degré	4	2	**6**							**6**	***6***	***7***
	Enseignants 2nd degré	159	183	**342**							**342**	***342***	***341***
	Enseignants-chercheurs Enseignants	**658**	**1115**	**1773**							**1773**	***1772***	***1770***
	AENES	30	21	**51**	76	5	**81**	167	18	**185**	**317**	***319***	***324***
	Personnel assistant service social	1		**1**							**1**	***1***	
	ITRF	168	152	**320**	147	125	**272**	266	225	**491**	**1083**	***1088***	***1079***
	Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	2	1	**3**		1	**1**				**4**	***4***	***4***
	Personnel infirmier	6		**6**							**6**	***6***	***6***
	BIATS	**207**	**174**	**381**	**223**	**131**	**354**	**433**	**243**	**676**	**1411**	***1418***	***1413***
Contractuels	ATER	27	36	**63**							**63**	***79***	***82***
	Enseignants	14	2	**16**							**16**	***11***	***14***
	Enseignants associés et invités	9	25	**34**							**34**	***34***	***34***
	Enseignants hospitalo-universitaires	107	101	**208**							**208**	***208***	***217***
	Lecteurs	3	1	**4**							**4**	***4***	***4***
	Enseignants-chercheurs Enseignants	**160**	**165**	**325**							**325**	***336***	***351***
	Personnels IATS	180	128	**308**	62	29	**91**	202	94	**296**	**695**	***662***	***664***
	IATS	**180**	**128**	**308**	**62**	**29**	**91**	**202**	**94**	**296**	**695**	***662***	***664***
	Chercheurs	39	45	**84**							**84**	***117***	***113***
	Doctorants	256	289	**545**							**545**	***551***	***531***
	Chercheurs, Doctorants	**295**	**334**	**629**							**629**	***668***	***644***
Effectif global en PP au 31/12/2019		**1500**	**1916**	**3416**	**285**	**160**	**445**	**635**	**337**	**972**	**4833**	***4856***	***4842***
Effectif global en PP au 31/12/2018		*1483*	*1928*	*3411*	*289*	*159*	*448*	*660*	*337*	*997*	*4856*		
Effectif global en PP au 31/12/2017		*1459*	*1906*	*3365*	*293*	*159*	*452*	*673*	*352*	*1025*	*4842*		

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





- Les femmes qui représentent 50,1 % de l'ensemble des effectifs sont plus représentées chez les personnels IATS et BIATS (62%).
- A l'inverse, elles sont nettement moins représentées chez les enseignants et enseignants chercheurs avec 37 % des effectifs.

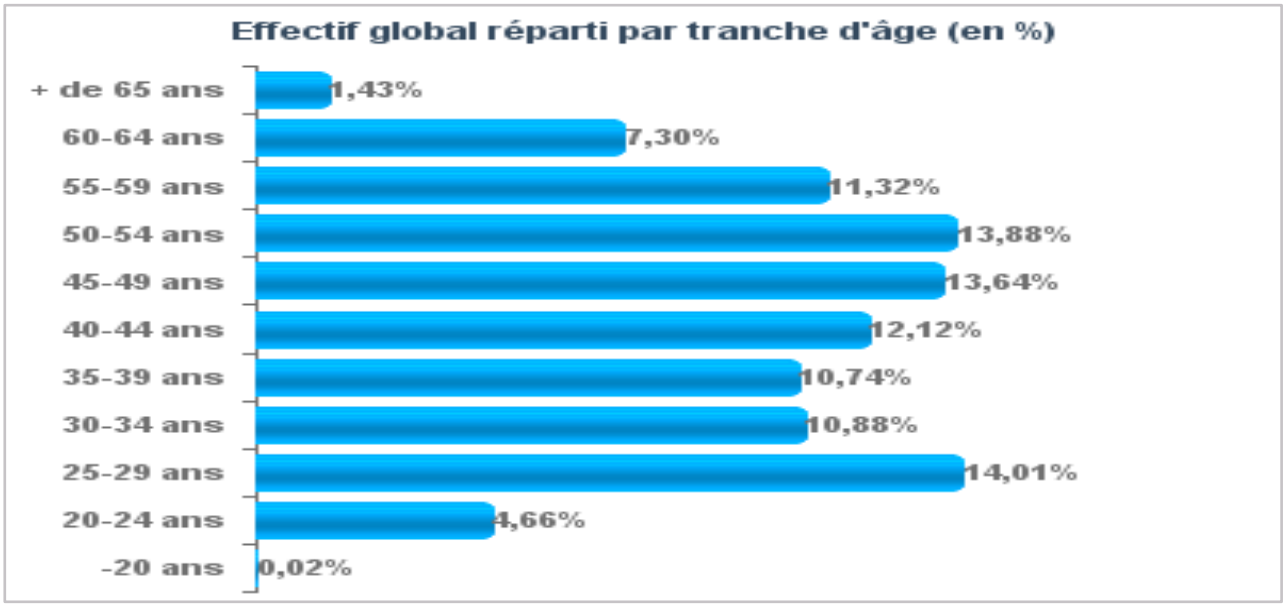
L'effectif global au 31/12/2019 en ETP[12] réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie fonction publique

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectif global 2019	Effectif global 2018
	Catégorie de personnels	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
TITULAIRES	Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	418,7	732,3	**1 151,0**							**1 151,0**	*1140,3*
	Enseignants-Chercheurs bi-appartenants	73,0	195,0	**268,0**							**268,0**	*277*
	Enseignants 1er degré	4,0	2,0	**6,0**							**6,0**	*5,5*
	Enseignants 2nd degré	142,0	173,5	**315,5**							**315,5**	*315,8*
	Enseignants-chercheurs Enseignants	**637,7**	**1 102,8**	**1740,5**							**1740,5**	*1738,6*
	AENES	28,8	21,0	**49,8**	71,8	5,0	**76,8**	159,6	17,9	**177,5**	**304,1**	*304,6*
	Personnel assistant service social	1,0		**1,0**							**1,0**	*1*
	ITRF	161,6	150,8	**312,4**	141,9	123,8	**265,7**	255,0	222,0	**477,0**	**1 055,1**	*1062*
	Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	2,0	1,0	**3,0**		1,0	**1,0**				**4,0**	*4*
	Personnel infirmier	6,0		**6,0**							**6,0**	*6*
	BIATS	**199,4**	**172,8**	**372,2**	**213,7**	**129,8**	**343,5**	**414,6**	**239,9**	**654,5**	**1370,2**	*1377,6*
CONTRACTUELS	ATER	24,5	32,0	**56,5**							**56,5**	*66,5*
	Enseignants ATE	12,0	2,0	**14,0**							**14,0**	*10*
	Enseignants associés et invités	5,0	13,0	**18,0**							**18,0**	*18*
	Enseignants hospitalo-universitaires	106,0	98,0	**204,0**							**204,0**	*203,5*
	Lecteurs	3,0	1,0	**4,0**							**4,0**	*4*
	Enseignants-chercheurs Enseignants	**150,5**	**146,0**	**296,5**							**296,5**	*302*
	Personnels IATS	171,5	122,9	**294,4**	60,7	28,5	**89,2**	196,1	92,2	**288,3**	**671,9**	*640,7*
	IATS	**171,5**	**122,9**	**294,4**	**60,7**	**28,5**	**89,2**	**196,1**	**92,2**	**288,3**	**671,9**	*640,7*
	Chercheurs	37,7	44,5	**82,2**							**82,2**	*116,6*
	Doctorants	254,6	287,8	**542,4**							**542,4**	*549,1*
	Chercheurs, Doctorants	**292,3**	**332,3**	**624,6**							**624,6**	*665,7*
	Effectif global en PP 2019	**1 451,4**	**1 876,8**	**3 328,2**	**274,4**	**158,3**	**432,7**	**610,7**	**332,1**	**942,8**	**4 703,7**	***4724,6***

[12] *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 31/12/2019 ventilé par tranche d'âge et par genre

	Titulaires					Contractuels									Effectif global 2019	*Effectif global 2018*
	Enseignants-chercheurs Enseignants		BIATS		TOTAL	Enseignants-chercheurs Enseignants		IATS		Chercheurs		Doctorants		TOTAL		
Tranche d'âge	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	F	H			
-20 ans								1						1	1	0
20-24 ans			1	2	3			47	35			67	73	222	225	234
25-29 ans	5	4	18	19	46	49	43	103	68	8	10	167	183	631	677	682
30-34 ans	28	40	75	32	175	76	74	85	41	13	21	17	24	351	526	566
35-39 ans	79	109	124	63	375	12	18	53	31	11	10	3	6	144	519	530
40-44 ans	135	174	112	78	499	5	2	47	20	5	3	2	3	87	586	582
45-49 ans	122	198	163	110	593	5	6	30	23	2				66	659	684
50-54 ans	121	226	150	113	610	5	5	39	11		1			61	671	669
55-59 ans	95	188	134	82	499	5	6	24	13					48	547	514
60-64 ans	62	135	77	47	321	3	9	13	7					32	353	328
+ de 65 ans	11	41	9	2	63		2	2	2					6	69	67
Effectif global	658	1115	863	548	3184	160	165	444	251	39	45	256	289	1649	4833	4856



L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2019 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, institut 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

	Structures d'affectations	Titulaires		Contractuels			Effectif global 2019	Effectif 2018	Effectif 2017
		Enseignants-chercheurs Enseignants	BIATS	IATS	Chercheurs	Doctorants			
Services centraux	Agence Comptable (AC)		34	8			42	44	44
	Autres (DGS Accueil Présidence, ex DHS, Service Conseil et prévention des risques.)		20	4			24	24	26
	Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique (DCSPH)		12	5		4	21	23	22
	Direction de la Formation et des Enseignements (DFE)		19	3			22	21	24
	Direction de la Logistique (DLO)		46	11			57	58	63
	Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales (DRED)		11	4			15	15	16
	Direction de la Vie des Campus (DVC)		23	21			44	39	35
	Direction des Affaires Financières (DAF)		23	13			36	36	39
	Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI)		13	8			21	25	25
	Direction des Relations Internationales (DRI)		12	12			24	21	26
	Direction des Ressources Humaines (DRH)		60	41			101	107	106
	Direction du Patrimoine Immobilier (DPI)		36	12			48	45	47
	Direction du Pilotage (DPIL)		9	3			12	14	13
	Direction du Système d'Information et du Numérique (DSIN)		73	21			94	93	92
	Direction Innovation et Partenariats (DIPA)		6	15	1		22	20	18
	Service communication (SCOM)		6	5			11	10	11
Services communs	Autres services (Services Mutualisés du site Richter)		16	6			22	24	28
	Service Commun de la Formation Continue (SCFC)		17	16			33	34	37
	Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS)		13	20			33	33	33
	Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (SCUIO-IP)		16	6			22	23	22
	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)	11	5	1			17	17	17
Effectifs des Services centraux et Communs en 2019		**11**	**470**	**235**	**1**	**4**	**721**	**726**	**744**
	Effectifs en 2018	***11***	***459***	***251***		***5***	***726***		
	Effectifs en 2017	***11***	***453***	***277***		***1***	***744***		

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

Répartition de l'effectif physique au sein des UFR, École et Instituts[13]

Structure d'affectation UFR / Ecoles / Instituts		Titulaires			Contractuels				Effectif global 2019	Effectif 2018
		Enseignants-chercheurs Enseignants	BIATS	Total	Enseignants-chercheurs Enseignants	IATS	Doctorants	Total		
IAE		17	13	30	2	19	2	23	53	52
IPAG		3	3	6	4	2		6	12	12
IUT BEZIERS		33	17	50	3	4	2	9	59	60
IUT MONTPELLIER-SÈTE		173	70	243	7	19	10	36	279	273
IUT NÎMES		85	41	126	8	7	4	19	145	146
MOMA		65	31	96	15	28	9	52	148	142
POLYTECH		113	38	151	4	8	10	22	173	170
	Total	*489*	*213*	*702*	*43*	*87*	*37*	*167*	*869*	*855*
UFR FACULTÉ D'ÉDUCATION	Carcassonne	17	8	25		2		2	27	26
	Mende	5	5	10		1		1	11	11
	Montpellier	90	41	131		16		16	147	145
	Nîmes	23	7	30		5	1	6	36	40
	Perpignan	20	6	26		4		4	30	30
	Total	*155*	*67*	*222*	*0*	*28*	*1*	*29*	*251*	*252*
UFR MÉDECINE	Montpellier	190	86	276	151	36		187	463	463
	Nîmes	48	20	68	37	10		47	115	121
	Total	*238*	*106*	*344*	*188*	*46*	*0*	*234*	*578*	*584*
UFR DROIT-SCIENCE POLITIQUE		100	36	136	23	18	24	65	201	206
UFR ÉCONOMIE		41	14	55	7		6	13	68	70
UFR FACULTÉ DES SCIENCES		460	105	565	19	18	90	127	692	721
UFR ODONTOLOGIE		37	16	53	26	3		29	82	78
UFR PHARMACIE		145	78	223	11	25		36	259	259
UFR STAPS		63	28	91	11	3	2	16	107	108
	Total	*846*	*277*	*1123*	*97*	*67*	*122*	*286*	*1409*	*1442*
Effectifs des UFR, Ecole et Instituts 2019		**1728**	**663**	**2391**	**328**	**228**	**160**	**716**	**3107**	**3133**
Effectifs des UFR, Ecole et Instituts 2018		*1731*	*665*	*2396*	*340*	*214*	*183*	*737*	*3133*	

[13] *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 [14]

Structures d'affectation		Titulaires			Contractuels						
		BIATS	Enseignants-chercheurs Enseignants	TOTAL	Chercheurs	Doctorants	Enseignants-chercheurs Enseignants	IATS	TOTAL	Effectif global 2019	*Effectif 2018*
DEPARTEMENTS SCIENTIFIQUES	Biologie-Agrosciences - DS-BA	17	69	**86**	4	30	1	14	**49**	**135**	***136***
	Biologie, Ecologie, Evolution, Environnement, Sciences, Terre Eau - DS-B3ESTE	56	130	**186**	15	73	8	19	**115**	**301**	***296***
	Biologie Santé - DS-BS	67	284	**351**	29	163	29	61	**282**	**633**	***647***
	Chimie - DS-CHIMIE	58	171	**229**	12	60	3	20	**95**	**324**	***342***
	Droit et Sce Politique - DS-DSP	5	113	**118**		28	26	13	**67**	**185**	***170***
	Economie - DS-ECO		36	**36**		9	6	2	**17**	**53**	***55***
	Education - DS-EDU	3	48	**51**		7	6	2	**15**	**66**	***63***
	Gestion - DS-GEST	3	88	**91**		29	17	1	**47**	**138**	***130***
	Mathématiques, informatique, Physique et Systèmes - DS-MIPS	59	365	**424**	23	143	23	52	**241**	**665**	***654***
ECOLES DOCTORALES	Ecole Doctorale BALARD - Sciences Chimiques							1	**1**	**1**	***2***
	Ecole Doctorale Biodiversité, Agriculture, Environnement, Alimentation, Terre, Eau - GAIA	1		**1**				1	**1**	**2**	***2***
	Ecole Doctorale Droit Sce Pol. - DSP	1		**1**				1	**1**	**2**	***2***
	Ecole Doctorale Economie Gestion - EDEG	1		**1**				1	**1**	**2**	***1***
	Ecole Doctorale Information, Structures, Systèmes - I2S	1		**1**						**1**	***1***
	Ecole Doctorale Sciences Chimiques et Biologiques pour la Santé - CBS2	1		**1**		1		1	**2**	**3**	***3***
AUTRES	Programmes Investissements d'Avenir **(1)**				22	35		24	**81**	**81**	***125***
	Structures externes **(2)**		97	**97**	1	11	179	6	**197**	**294**	***330***
Effectifs des structures de recherche		**270**	**1395**	**1665**	**83**	**545**	**297**	**206**	**1131**	**2796**	***2824***

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

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

Répartition de l'effectif physique : autres structures

Structures d'affectation	Titulaires	Contractuels			Effectif global 2019
	BIATS	Chercheurs	Doctorants	IATS	
Projet ministériel IDEFI **(1)**				2	**2**
Structures inter-universitaires **(3)**	11			17	**28**
Fondations (Entreprendre, Van Allen et MUSE) **(4)**	3	15	32	38	**88**
Total	**14**	**15**	**32**	**57**	**118**

Structures d'affectation	Titulaires		Non titulaires	Effectif
	Enseignants-chercheurs Enseignants	BIATS	IATS	
Structures externes **(2)**	35	57	3	95

- **(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 31/12/19.
  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** Fondation partenariale Van Allen, Fondation Université Montpellier, MUSE

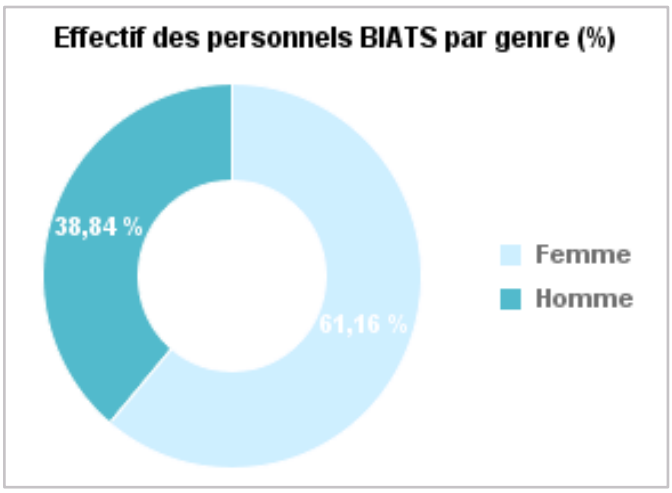
Personnels affectés à Fondation MUSE « Montpellier Université d'Excellence »

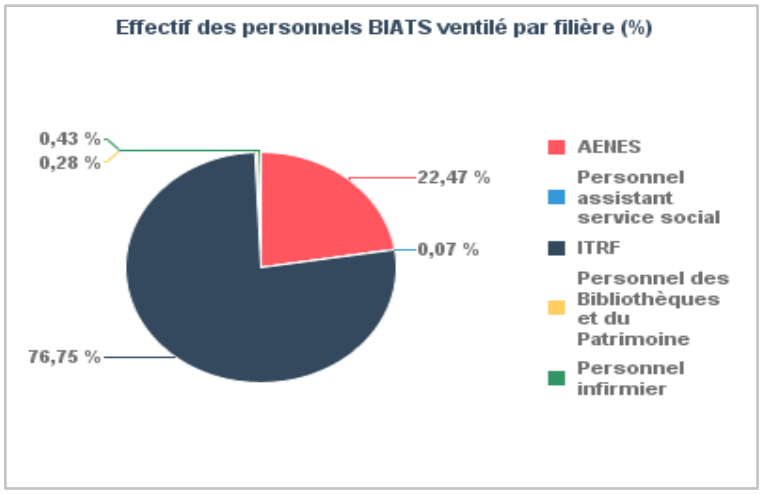
Personnels MUSE	2019	2018
BIATS Titulaires	2	2
IATS Contractuels	37	20
Enseignants Titulaires		1
Chercheurs Contractuels	15	13
Doctorants Contractuels	32	30
Total	**86**	**66**

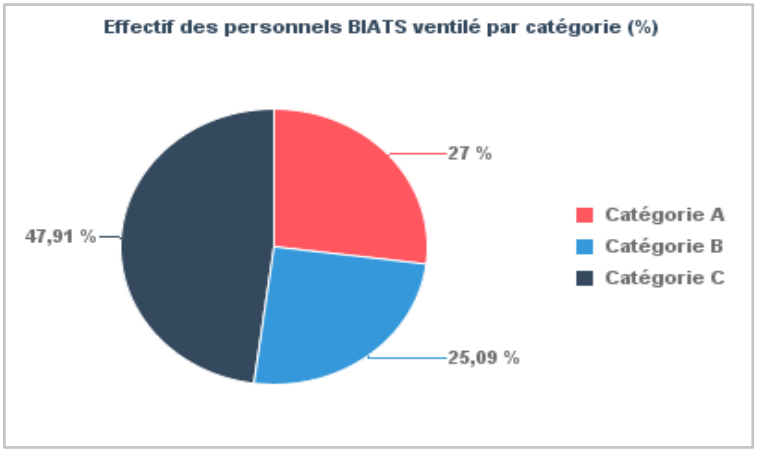
2.2.2 Effectif des personnels titulaires BIATS

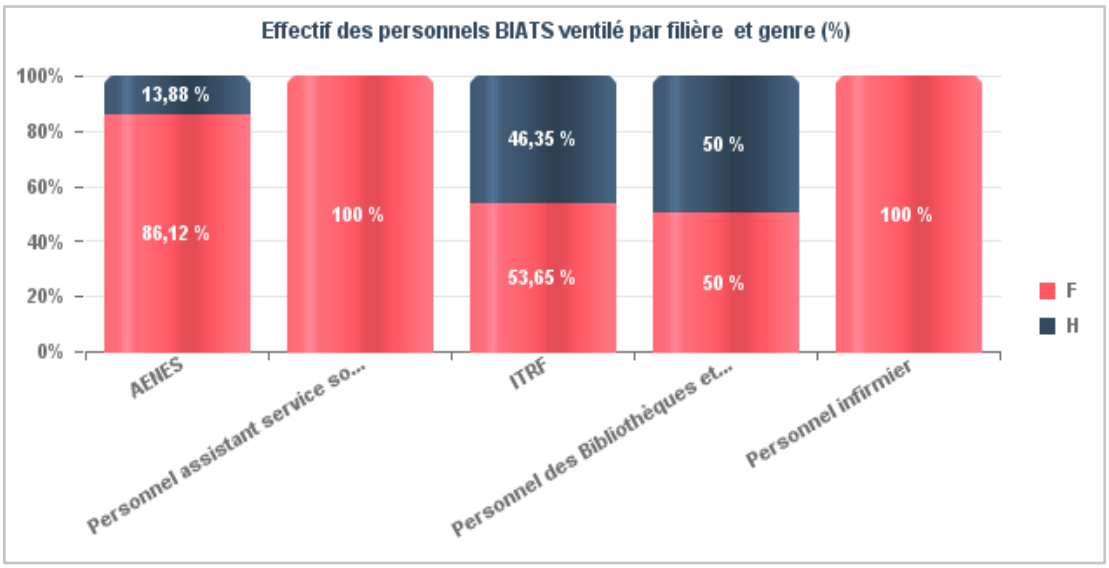
- Répartition de l'effectif BIATS en personnes physiques au 31/12/2019 par filière, par corps, par catégorie fonction publique et par genre

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Administrateur (AENESR)	2	4	**6**							**6**
Attaché d'admnistration de l'Etat (AAE)	28	17	**45**							**45**
Secrétaire administratif (SAENES)				76	5	**81**				**81**
Adjoint administratif (ADJAENES)							167	18	**185**	**185**
AENES	**30**	**21**	**51**	**76**	**5**	**81**	**167**	**18**	**185**	**317**
Assistant service social	1		**1**							**1**
Personnel assistant service social	**1**		**1**							**1**
Ingénieur de recherche (IGR)	24	24	**48**							**48**
Ingénieur d'études (IGE)	92	86	**178**							**178**
Assistant ingénieur (ASI)	52	42	**94**							**94**
Technicien (TECH)				147	125	**272**				**272**
Adjoint technique (ATRF)							266	225	**491**	**491**
ITRF	**168**	**152**	**320**	**147**	**125**	**272**	**266**	**225**	**491**	**1083**
Conservateur du patrimoine	2	1	**3**							**3**
Assistant bibliothèque					1	**1**				**1**
Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	**2**	**1**	**3**		**1**	**1**				**4**
Infirmier	6		**6**							**6**
Personnel Infirmier	**6**		**6**							**6**
Effectifs BIATS	**207**	**174**	**381**	**223**	**131**	**354**	**433**	**243**	**676**	**1411**









- Chez les personnels BIATS titulaires, les femmes sont davantage représentées dans la filière AENES avec un taux à **86%,** ainsi que dans les filières *« Personnel assistant service social »* et *« Personnel infirmier »* qui concentrent un effectif entièrement féminin.
- La représentation entre les hommes et les femmes dans les autres filières est relativement proche de la parité.

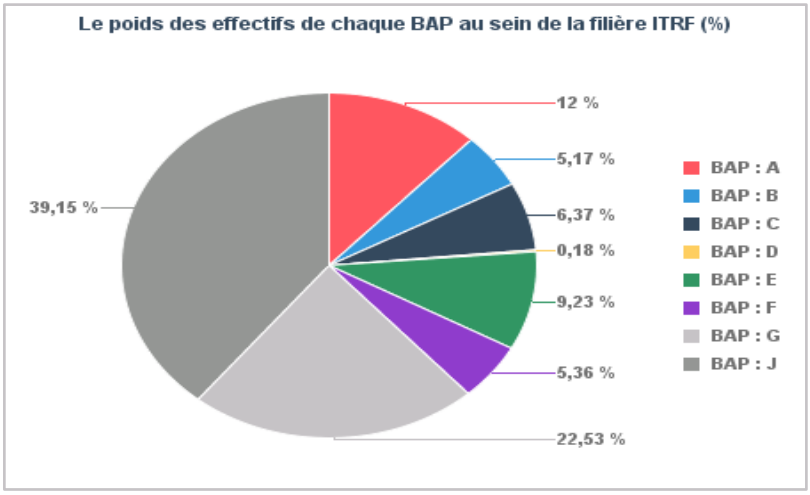
Effectif de la filière I.T.R.F. des personnels BIATS ventilé par branche d'activité professionnelle (BAP)

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

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

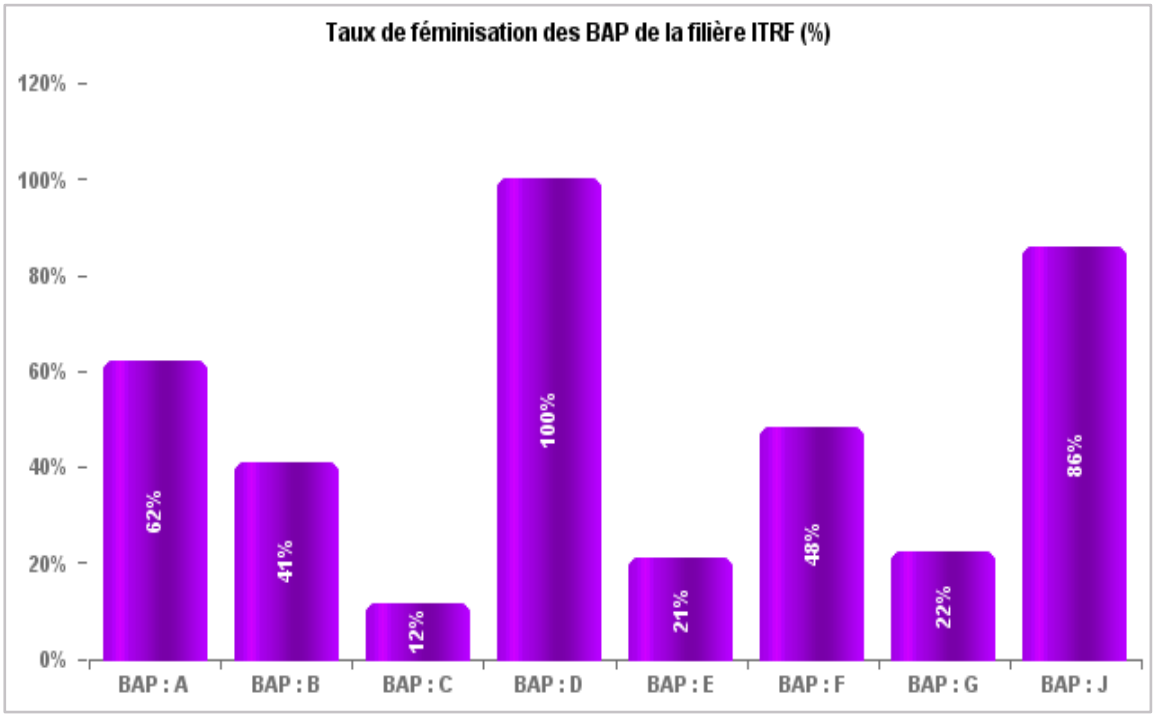
L'effectif de la filière ITRF ventilé par BAP, par corps, et par genre

	Ingénieur de recherche (IGR)			Ingénieur d'études (IGE)			Assistant ingénieur (ASI)			Technicien (TECH)			Adjoint technique (ATRF)			TOTAL
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
BAP : A	3	2	5	11	9	20	11	3	14	33	14	47	23	21	44	130
BAP : B	1	4	5	3	6	9	3	3	6	9	8	17	7	12	19	56
BAP : C	1	3	4	1	17	18	2	6	8	3	25	28	1	10	11	69
BAP : D				1		1	1		1							2
BAP : E	5	7	12	13	30	43	2	13	15	1	27	28		2	2	100
BAP : F	1	1	2	12	3	15	4	4	8	1	10	11	10	12	22	58
BAP : G	3	4	7	3	6	9	1	7	8	4	28	32	43	145	188	244
BAP : J	10	3	13	48	15	63	28	6	34	96	13	109	182	23	205	424
TOTAL	24	24	48	92	86	178	52	42	94	147	125	272	266	225	491	1083



La branche d'activité professionnelle « gestion et pilotage » (BAP J) concentre à elle seule plus d'un tiers des effectifs de la filière ITRF (39,15%) ; vient ensuite la branche d'activité professionnelle « patrimoine, logistique, prévention et restauration (BAP G) avec 22.53%.

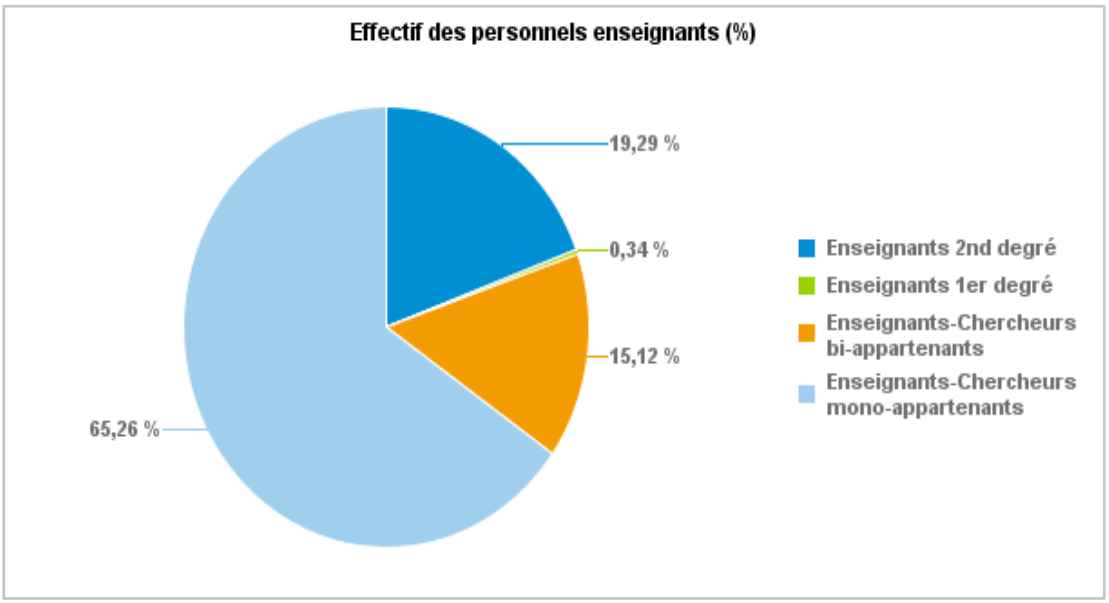
- La part des femmes d'une branche d'activité à l'autre est très variable :
  L'effectif de la BAP D (sciences humaines et sociales) est exclusivement féminin, dans la BAP J le taux de féminisation est très élevé (86%). Les femmes sont également bien représentées dans la branche d'activité professionnelle « sciences du vivant » (62%). Le taux de féminisation le plus bas concerne la BAP C « Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique » avec seulement 12% des effectifs.

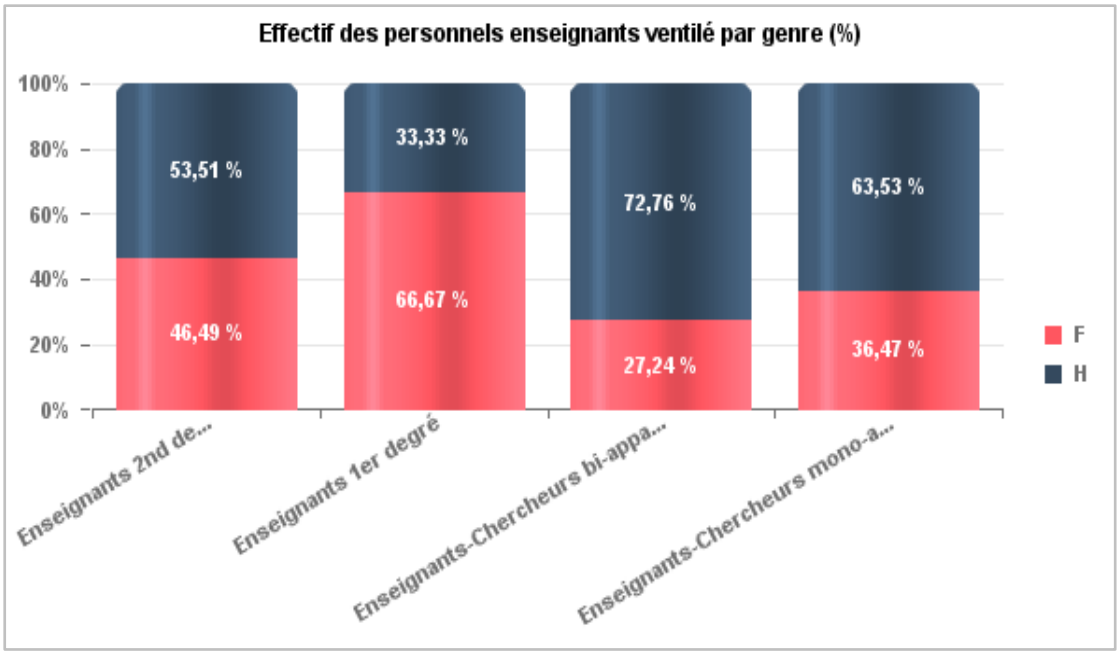


2.2.3 Effectif des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants

Répartition de l'effectif titulaire enseignants-chercheurs et enseignant en personnes physiques au 31/12/2019 par corps et par genre

	Femme	Homme	Total
Professeur des universités (PU)	96	292	**388**
Maître de conférences (MCF)	324	441	**765**
Astronome	2	2	**4**
Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	**422**	**735**	**1157**
Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)	31	156	**187**
Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)	42	39	**81**
Enseignants-Chercheurs bi-appartenants	**73**	**195**	**268**
Professeur des écoles (PREC)	4	2	**6**
Enseignants 1er degré	**4**	**2**	**6**
Professeur agrégé (PRAG)	78	102	**180**
Professeur certifié (PRCE)	65	46	**111**
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)	7	22	**29**
Professeur de l'ENSAM		7	**7**
Professeur de lycée professionnel (PLP)	8	4	**12**
Conseiller principal d'éducation (CPE)	1	2	**3**
Enseignants 2nd degré	**159**	**183**	**342**
Effectifs enseignants-chercheurs et enseignants	**658**	**1115**	**1773**





- Le taux de féminisation chez les personnels enseignants-chercheurs (35%) est inférieur à celui des enseignants du second degré (46%). En revanche il est nettement supérieur chez les enseignants du premier degré (66.6%). On observe un taux de féminisation relativement bas dans la filière hospitalo-universitaire (27% seulement).

Effectif des enseignants-chercheurs mono-appartenants en personnes physiques au 31/12/2019 réparti par section CNU, ventilé par corps et par genre

		Professeur des universités (PU)			Maître de conférences (MCF)			Astronome			TOTAL
Sections CNU		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CNA A8000	Astronomie							2	2	**4**	**4**
CNU 0100	Droit privé et sciences criminelles	9	13	**22**	18	14	**32**				**54**
CNU 0200	Droit public	9	11	**20**	6	11	**17**				**37**
CNU 0300	Histoire du droit et des institutions	1	4	**5**	1	2	**3**				**8**
CNU 0400	Science politique		5	**5**	2	3	**5**				**10**
CNU 0500	Sciences économiques	1	14	**15**	9	13	**22**				**37**
CNU 0600	Sciences de gestion et du management	11	17	**28**	38	23	**61**				**89**
CNU 0700	Sciences du langage : linguistique et phonéti		1	**1**	2	2	**4**				**5**
CNU 0900	Langue et littérature françaises	1		**1**	4	1	**5**				**6**
CNU 1100	Études anglophones					2	**2**				**2**
CNU 1400	Études romanes				2		**2**				**2**
CNU 1600	Psychologie et ergonomie				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**				**1**
CNU 2300	Géographie physique, humaine, éco & régionale					1	**1**				**1**
CNU 2500	Mathématiques		14	**14**	2	21	**23**				**37**
CNU 2600	Mathématiques appliquées & applicat° maths	2	11	**13**	10	17	**27**				**40**
CNU 2700	Informatique	8	15	**23**	12	39	**51**				**74**
CNU 2800	Milieux denses et matériaux	6	18	**24**	14	24	**38**				**62**
CNU 2900	Constituants élémentaires		3	**3**		4	**4**				**7**
CNU 3100	Chimie théorique, physique, analytique		9	**9**	8	10	**18**				**27**
CNU 3200	Chimie organique, minérale, industrielle	4	13	**17**	16	21	**37**				**54**
CNU 3300	Chimie des matériaux	2	9	**11**	9	9	**18**				**29**
CNU 3400	Astronomie, astrophysique		2	**2**		4	**4**				**6**
CNU 3500	Structure et évolu° Terre et autres planètes		6	**6**	7	8	**15**				**21**
CNU 3600	Terre solide : géodynamique enveloppes sup		4	**4**	8	9	**17**				**21**
CNU 6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	3	16	**19**	5	23	**28**				**47**
CNU 6100	Génie info Automatique & traitmt signal		8	**8**	2	17	**19**				**27**
CNU 6200	Energétique, génie des procédés	3	4	**7**	4	5	**9**				**16**

		Professeur des universités (PU)			Maître de conférences (MCF)			Astronome			TOTAL
Sections CNU		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CNU 6300	Génie électrique Electronique Photonique ...	1	26	**27**	7	38	**45**				**72**
CNU 6400	Biochimie et biologie moléculaire	4	6	**10**	15	13	**28**				**38**
CNU 6500	Biologie cellulaire	5	3	**8**	14	9	**23**				**31**
CNU 6600	Physiologie		8	**8**	16	8	**24**				**32**
CNU 6700	Biologie des populations et écologie	6	9	**15**	11	17	**28**				**43**
CNU 6800	Biologie des organismes		1	**1**	5	5	**10**				**11**
CNU 6900	Neurosciences	2	3	**5**	6	5	**11**				**16**
CNU 7000	Sciences de l'éducation et de la formation		3	**3**	7	6	**13**				**16**
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	2	9	**11**	7	17	**24**				**35**
CNU 8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	3	9	**12**	18	15	**33**				**45**
CNU 8600	Sc du médicament & autres produits santé	7	10	**17**	19	11	**30**				**47**
CNU 8700	Sc biologiques, fondamentales et cliniques	5	7	**12**	13	8	**21**				**33**
TOTAL		**96**	**292**	**388**	**324**	**441**	**765**	**2**	**2**	**4**	**1157**

Effectif des enseignants-chercheurs bi-appartenants (médecine, odontologie et pharmacie) en personnes physiques au 31/12/2019, réparti par section CNU, ventilé par corps et par genre

	Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)			Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)			TOTAL
Sections CNU	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CNU 4201 Anatomie		3	**3**		2	**2**	**5**
CNU 4202 Histologie, embryologie et cytogénétique		3	**3**				**3**
CNU 4203 Anatomie et cytologie pathologiques	2	1	**3**	1		**1**	**4**
CNU 4301 Biophysique et médecine nucléaire		2	**2**		1	**1**	**3**
CNU 4302 Radiologie et imagerie médicale	3	5	**8**		1	**1**	**9**
CNU 4401 Biochimie et biologie moléculaire		3	**3**	2	2	**4**	**7**
CNU 4402 Physiologie		4	**4**	1	1	**2**	**6**
CNU 4403 Biologie cellulaire		2	**2**	2		**2**	**4**
CNU 4404 Nutrition	1	1	**2**				**2**
CNU 4501 Bactériologie-virologie Hygiène hosp (2 opt°)		3	**3**	2	3	**5**	**8**
CNU 4502 Parasitologie et mycologie	1	1	**2**		3	**3**	**5**
CNU 4503 Maladie infectieuse Maladie tropicale -2 opt°		4	**4**		1	**1**	**5**
CNU 4601 Epidémiologie, économie de la santé et préven				1		**1**	**1**
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		2	**2**				**2**
CNU 4605 Médecine palliative					1	**1**	**1**
CNU 4701 Hématologie ; transfusion (2 opt°)	1	2	**3**	3		**3**	**6**
CNU 4702 Cancérologie ; radiothérapie (2 opt°)	1	5	**6**	1		**1**	**7**
CNU 4703 Immunologie		3	**3**	2		**2**	**5**
CNU 4704 Génétique	1	2	**3**	2		**2**	**5**
CNU 4801 Anesthésiologie-réanimation		11	**11**	1		**1**	**12**
CNU 4802 Médecine intensive-réanimation		1	**1**				**1**
CNU 4803 Pharmacologie fondamentale Clinique... 3 opt°		2	**2**	1	1	**2**	**4**
CNU 4804 Thérapeutique ; addictologie (2 options)		1	**1**		1	**1**	**2**
CNU 4805 Médecine d'urgence		2	**2**				**2**
CNU 4901 Neurologie	2	3	**5**				**5**
CNU 4902 Neurochirurgie		3	**3**				**3**
CNU 4903 Psychiatrie d'adultes; addictologie (2 opt°)	1	2	**3**	1		**1**	**4**
CNU 4904 Pédopsychiatrie; addictologie (2 opt°)	2		**2**				**2**

	Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)			Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)			TOTAL
Sections CNU	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
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		3	**3**	1		**1**	**4**
CNU 5004 Chirurgie plast, reconstructrice... 2 opt°		1	**1**				**1**
CNU 5101 Pneumologie; addictologie (2 opt°)		3	**3**				**3**
CNU 5102 Cardiologie	1	4	**5**				**5**
CNU 5103 Chirurgie thoracique et cardiovasculaire		4	**4**				**4**
CNU 5104 Chirurgie vasculaire Méd vasculaire 2 opt°	2	2	**4**				**4**
CNU 5201 Gastroentéro Hépatologie Addictologie 3 opt°		5	**5**				**5**
CNU 5202 Chirurgie viscérale et digestive		6	**6**	1		**1**	**7**
CNU 5203 Néphrologie	1	1	**2**				**2**
CNU 5204 Urologie		2	**2**				**2**
CNU 5301 Médecine interne, gériatrie et méd générale		7	**7**	1		**1**	**8**
CNU 5303 Médecine générale		2	**2**	2	1	**3**	**5**
CNU 5401 Pédiatrie		5	**5**		1	**1**	**6**
CNU 5402 Chirurgie infantile		2	**2**				**2**
CNU 5403 GynécologieObstétrique Gynécologie méd 2 opt°		6	**6**				**6**
CNU 5404 EndocrinologieDiabète maladie métab...2 opt°	1	1	**2**				**2**
CNU 5405 Biologie Méd du dév & repro Gynéco méd 2 opt°	1	1	**2**		1	**1**	**3**
CNU 5501 Oto-rhino-laryngologie		5	**5**				**5**
CNU 5502 Ophtalmologie		2	**2**				**2**
CNU 5601 Odont. Ped, Orth. dento_facial	1	1	**2**	2	2	**4**	**6**
CNU 5602 Prév, épid, éco santé, odont lég		1	**1**	1	2	**3**	**4**
CNU 5701 Chirurgie oral, parodont, biologie orale	1	2	**3**	1	3	**4**	**7**
CNU 5801 Dent. rest Endodon Proth Fonct Imag Biomat	3	2	**5**	4	7	**11**	**16**
CNU 8000 Sc physico-chimique & ingénierie appl santé	1	1	**2**	2	1	**3**	**5**
CNU 8100 Sc du médicament et autres produits santé		2	**2**	4	1	**5**	**7**
CNU 8200 Sc biologiques, fondamentales et cliniques	1	3	**4**	3	2	**5**	**9**
	31	**156**	**187**	**42**	**39**	**81**	**268**

Effectif des enseignants du second degré[15] en personnes physiques au 31/12/2019 réparti par discipline, ventilé par corps et par genre

	Professeur agrégé (PRAG)			Professeur certifié (PRCE)			Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)			Professeur de l'ENSAM		Professeur de lycée professionnel (PLP)			TOTAL
Discipline	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
ENS G9972 CHIMIE: OPTION MATERIAUX										1	**1**				**1**
ENS G9977 FABRICATION MECANIQUE: FONDERIE										1	**1**				**1**
ENS G9981 CONSTRUCTION ELECTRIQUE										1	**1**				**1**
ENS G9983 INFORMATIQUE INDUSTRIELLE										2	**2**				**2**
ENS G9984 MECANIQUE OPTION MATERIAUX										1	**1**				**1**
ENS G9986 MECANIQUE: OPTION STRUCTURES										1	**1**				**1**
SEC S0062 COORDINATION ET INGENIERIE DE FORMATION				2		**2**									**2**
SEC S0080 DOCUMENTATION				6		**6**									**6**
SEC S0100 PHILOSOPHIE	1	1	**2**	1	2	**3**									**5**
SEC S0200 LETTRES	1		**1**	2	1	**3**									**4**
SEC S0202 LETTRES MODERNES	6		**6**	4		**4**									**10**
SEC S0210 LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE	1		**1**												**1**
SEC S0222 LETTRES ANGLAIS													1	**1**	**1**
SEC S0226 LETTRES ESPAGNOL												1		**1**	**1**
SEC S0421 ALLEMAND	1	1	**2**												**2**
SEC S0422 ANGLAIS	16	1	**17**	25	9	**34**						2		**2**	**53**
SEC S0426 ESPAGNOL	4		**4**	3		**3**									**7**
SEC S0486 CATALAN LETTRES				1		**1**									**1**
SEC S0488 OCCITAN HISTOIRE - GEOGRAPHIE					1	**1**									**1**
SEC S1000 HISTOIRE-GEOGRAPHIE		7	**7**	2	1	**3**									**10**
SEC S1100 SC. ECO. ET SOCIALES				1		**1**									**1**
SEC S1300 MATHEMATIQUES	5	13	**18**	3	5	**8**									**26**
SEC S1315 MATHEMATIQUES-SCIENCES PHYSIQUES				1		**1**									**1**
SEC S1400 TECHNOLOGIE					2	**2**									**2**
SEC S1414 SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE													1	**1**	**1**

[15] ***Effectif Enseignants du second degré :*** *3 Conseillers Principaux d'Éducation non comptabilisés (sans discipline).*

	Professeur agrégé (PRAG)			Professeur certifié (PRCE)			Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)			Professeur de l'ENSAM		Professeur de lycée professionnel (PLP)			TOTAL
Discipline	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
SEC S1500 PHYSIQUE - CHIMIE	6	1	**7**	1	2	**3**						1		**1**	**11**
SEC S1510 SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	4	7	**11**		1	**1**									**12**
SEC S1511 MESURES PHYSIQUES ET CHIMIQUES		1	**1**												**1**
SEC S1600 SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE	3	3	**6**		1	**1**									**7**
SEC S1615 SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUES	1		**1**												**1**
SEC S1700 EDUCATION MUSICALE		3	**3**	2	1	**3**									**6**
SEC S1800 ARTS PLASTIQUES	3		**3**	1		**1**									**4**
SEC S1900 EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	7	20	**27**				7	22	**29**						**56**
SEC S3000 GENIE CIVIL	1	5	**6**		3	**3**									**9**
SEC S4100 GENIE MECANIQUE - MECANIQUE	2	10	**12**		3	**3**									**15**
SEC S5100 GENIE ELECTRIQUE		11	**11**		5	**5**									**16**
SEC S5101 ELECTRONIQUE		2	**2**		1	**1**									**3**
SEC S6500 ARTS APPLIQUES					1	**1**						2	1	**3**	**4**
SEC S7100 BIOCHIMIE-GENIE BIOLOG.-BIOTECHNO.	6	3	**9**	3	1	**4**									**13**
SEC S7300 SCIENCES TECH. MEDICO-SOCIALES				1		**1**									**1**
SEC S8010 ECONOMIE ET GESTION	10	10	**20**	3	4	**7**						1		**1**	**28**
SEC S8011 COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE				1		**1**									**1**
SEC S8030 INFORMATIQUE ET GESTION		2	**2**	1	2	**3**									**5**
SEC S8031 ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION				1		**1**									**1**
SEC S8043 VENTE PLP												1	1	**2**	**2**
SEC S8053 ECO-GEST.OPTION CONCEPTION ET GESTION SI		1	**1**												**1**
TOTAL	**78**	**102**	**180**	**65**	**46**	**111**	**7**	**22**	**29**	**7**	**7**	**8**	**4**	**12**	**339**

2.2.4 Effectif des personnels contractuels et vacataires d'enseignement

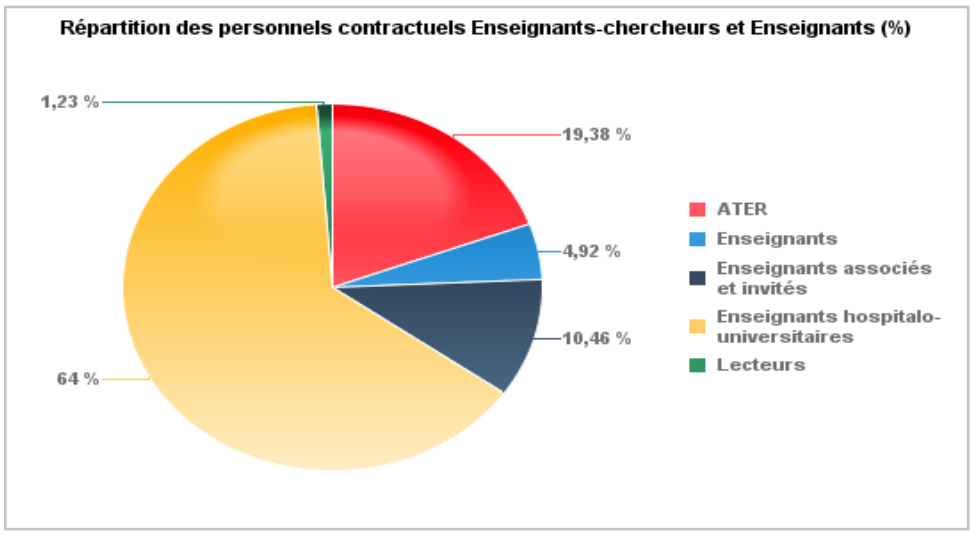
Les personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants

Répartition de l'effectif physique au 31/12/2019 par nature de contrat et par genre

Type de contrat		Femmes	Hommes	TOTAL 2019	*TOTAL 2018*
ATER	ATER	21	28	**49**	***54***
	ATER mi-temps	6	8	**14**	***25***
	ATER	**27**	**36**	**63**	***79***
Enseignants	Contractuel Enseignant LRU	14	2	**16**	***11***
	Enseignants	**14**	**2**	**16**	***11***
Enseignants associés et invités	Associé MCF		1	**1**	***1***
	Associé MCF mi-tps	6	18	**24**	***24***
	Associé professeur	1		**1**	***1***
	Associé professeur mi-tps	2	6	**8**	***8***
	Enseignants associés et invités	**9**	**25**	**34**	***34***
Enseignants hospitalo-universitaires	Assistant hosp-U des CSERD	11	11	**22**	***21***
	Assistant hosp-U médecine	11	11	**22**	***28***
	Assistant hosp-U pharmacie	3	1	**4**	***3***
	Associé chef clinique tps plein	2	2	**4**	***3***
	Associé MCF hosp-U tps plein	2		**2**	***1***
	Associé MCF hosp-U mi-tps	2	3	**5**	***5***
	Associé prof hosp-U tps plein	1		**1**	
	Associé prof hosp-U mi-tps		3	**3**	***4***
	Chef clinique univ assistant hosp	68	63	**131**	***133***
	Chef clinique univ méd générale	3		**3**	***4***
	Praticien hospitalo-U	4	5	**9**	***6***
	Associé assistant tps plein		2	**2**	
	Enseignants hospitalo-universitaires	**107**	**101**	**208**	***208***
Lecteurs	Lecteur langue étrangère à titre personnel	3	1	**4**	***4***
	Lecteurs	**3**	**1**	**4**	***4***
	TOTAL	**160**	**165**	**325**	***336***

- ***Contractuels enseignants*** *créés par la Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), Article L954-3 du Code de l'Éducation.*
- ***CSRED :*** *Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaires.*

Répartition des personnels contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants



Le taux de féminisation chez les personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants varie selon la population :

- Il est très important chez les personnels enseignants et les lecteurs (entre 75% et 87,5%).
- 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 (26,5%) concerne la population des associés et des invités.

Effectif des personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants en personnes physiques au 31/12/2019 réparti par section CNU/discipline ; ventilé par type de contrat et par genre

		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			TOTAL
Section CNU/Discipline		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
CNU 0100	Droit privé et sciences criminelles	3	5	**8**					3	**3**							**11**
CNU 0200	Droit public	6		**6**				3	1	**4**							**10**
CNU 0300	Histoire du droit et des institutions	1		**1**		1	**1**										**2**
CNU 0400	Science politique	1	2	**3**													**3**
CNU 0500	Sciences économiques		6	**6**	1		**1**										**7**
CNU 0600	Sciences de gestion et du management	6	5	**11**					7	**7**							**18**
CNU 1100	Études anglophones													3	1	**4**	**4**
CNU 2500	Mathématiques		2	**2**													**2**
CNU 2600	Mathématiques appliquées & applicat° maths	1	1	**2**													**2**
CNU 2700	Informatique		5	**5**													**5**
CNU 2800	Milieux denses et matériaux		2	**2**													**2**
CNU 3200	Chimie organique, minérale, industrielle	1		**1**				1		**1**							**2**
CNU 3500	Structure et évolu° Terre et autres planètes	1	1	**2**													**2**
CNU 4201	Anatomie										1	4	**5**				**5**
CNU 4202	Histologie, embryologie et cytogénétique											1	**1**				**1**
CNU 4301	Biophysique et médecine nucléaire											2	**2**				**2**
CNU 4302	Radiologie et imagerie médicale										3	6	**9**				**9**
CNU 4402	Physiologie										3	1	**4**				**4**
CNU 4403	Biologie cellulaire										1	1	**2**				**2**
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°										2	1	**3**				**3**
CNU 4601	Epidémiologie, économie de la santé et préven										1		**1**				**1**
CNU 4603	Médecine légale et droit de la santé											1	**1**				**1**
CNU 4604	Biostatistique, info médicale & techno de com										1		**1**				**1**
CNU 4701	Hématologie ; transfusion (2 opt°)										3		**3**				**3**
CNU 4702	Cancérologie ; radiothérapie (2 opt°)										4	2	**6**				**6**
CNU 4703	Immunologie										1		**1**				**1**
CNU 4704	Génétique										1	1	**2**				**2**
CNU 4801	Anesthésiologie-réanimation											11	**11**				**11**
CNU 4802	Médecine intensive-réanimation										1	2	**3**				**3**
CNU 4803	Pharmacologie fondamentale Clinique... 3 opt°											1	**1**				**1**
CNU 4804	Thérapeutique ; addictologie (2 options)										1		**1**				**1**
CNU 4805	Médecine d'urgence											1	**1**				**1**
CNU 4901	Neurologie										5	1	**6**				**6**

		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			TOTAL
Section CNU/Discipline		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
CNU 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		**2**				**2**
CNU 4905	Médecine physique et de réadaptation										1	2	**3**				**3**
CNU 5001	Rhumatologie										5		**5**				**5**
CNU 5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique										1	5	**6**				**6**
CNU 5003	Dermato-vénéréologie										2		**2**				**2**
CNU 5004	Chirurgie plast, reconstructrice... 2 opt°											1	**1**				**1**
CNU 5101	Pneumologie; addictologie (2 opt°)										1	2	**3**				**3**
CNU 5102	Cardiologie										3	3	**6**				**6**
CNU 5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire										1		**1**				**1**
CNU 5104	Chirurgie vasculaire Méd vasculaire 2 opt°										1	2	**3**				**3**
CNU 5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie 3 opt°										2	3	**5**				**5**
CNU 5202	Chirurgie viscérale et digestive										3	3	**6**				**6**
CNU 5203	Néphrologie										1	2	**3**				**3**
CNU 5204	Urologie										1	2	**3**				**3**
CNU 5301	Médecine interne, gériatrie et méd générale										2	6	**8**				**8**
CNU 5303	Médecine générale										7	7	**14**				**14**
CNU 5401	Pédiatrie										6	2	**8**				**8**
CNU 5402	Chirurgie infantile										1	1	**2**				**2**
CNU 5403	GynécologieObstétrique Gynécologie méd 2 opt°										5		**5**				**5**
CNU 5404	EndocrinologieDiabète maladie métab...2 opt°										6		**6**				**6**
CNU 5405	Biologie Méd du dév & repro Gynéco méd 2 opt°										1		**1**				**1**
CNU 5501	Oto-rhino-laryngologie										3	3	**6**				**6**
CNU 5502	Ophtalmologie										3	1	**4**				**4**
CNU 5503	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie											1	**1**				**1**
CNU 5601	Odont. Ped, Orth. dento_facial										2	1	**3**				**3**
CNU 5602	Prév, épid, éco santé, odont lég										2	1	**3**				**3**
CNU 5701	Chirurgie oral, parodont, biologie orale										6	3	**9**				**9**
CNU 5801	Dent. rest Endodon Proth Fonct Imag Biomat										4	6	**10**				**10**
CNU 6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	2	**3**					1	**1**							**4**
CNU 6100	Génie info Automatique & traitmt signal								1	**1**							**1**
CNU 6300	Génie électrique Electronique Photonique ...		1	**1**	1		**1**	1	1	**2**							**4**

		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			TOTAL
Section CNU/Discipline		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
CNU 6400	Biochimie et biologie moléculaire	1		**1**													**1**
CNU 6500	Biologie cellulaire	1		**1**													**1**
CNU 6700	Biologie des populations et écologie	1		**1**	1		**1**	1		**1**							**3**
CNU 7100	Sciences de l'information et de la communicat								1	**1**							**1**
CNU 7400	Sc & techniques activités phys & sportives	1	4	**5**				1	5	**6**							**11**
CNU 8100	Sc du médicament et autres produits santé										2		**2**				**2**
CNU 8200	Sc biologiques, fondamentales et cliniques										1		**1**				**1**
CNU 8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	1		**1**				1	1	**2**							**3**
CNU 8600	Sc du médicament & autres produits santé	1		**1**				1	4	**5**		1	**1**				**7**
CNU S8011	COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE				1		**1**										**1**
SEC S0202	LETTRES MODERNES				1		**1**										**1**
SEC S0422	ANGLAIS				2	1	**3**										**3**
SEC S2073	CHEF DE TRAVAUX TECHN.BIOLOG.MEDICALES				2		**2**										**2**
SEC S7300	SCIENCES TECH. MEDICO-SOCIALES				1		**1**										**1**
SEC S8010	ECONOMIE ET GESTION				2		**2**										**2**
SEC S8030	INFORMATIQUE ET GESTION				2		**2**										**2**
TOTAL		**27**	**36**	**63**	**14**	**2**	**16**	**9**	**25**	**34**	**107**	**101**	**208**	**3**	**1**	**4**	**325**

Effectif physique des personnels contractuels enseignants au 31/12/2019 ventilé par type de contrat et par type de financement

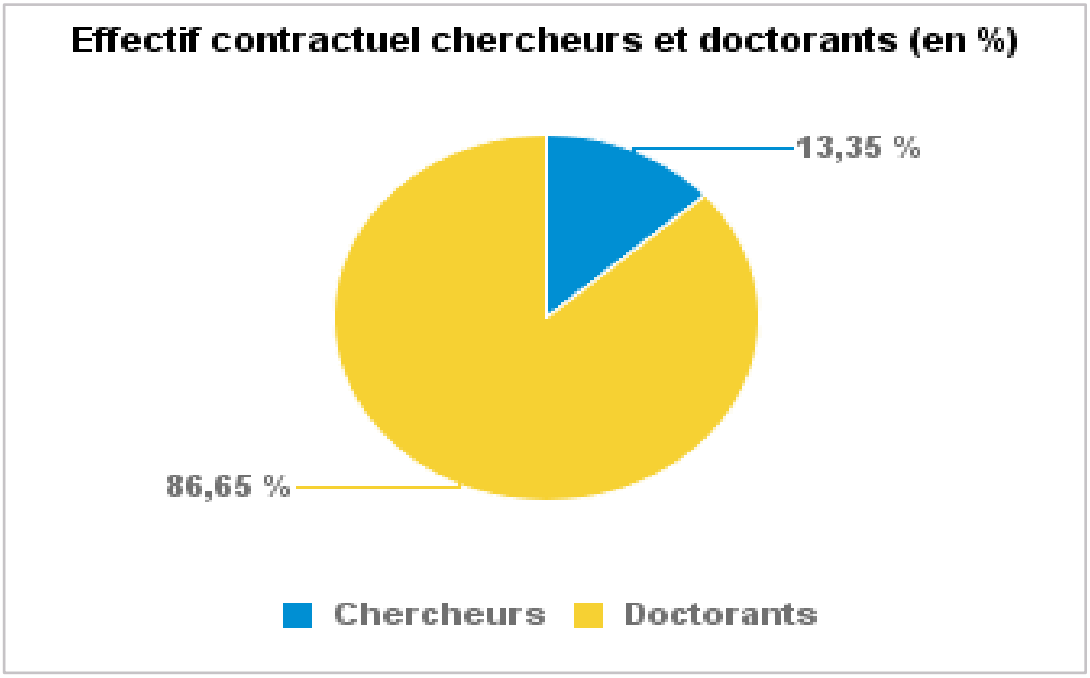
Type de contrat	Ressources Etat	Ressources propres de l'établissement	Total 2019	*Total 2018*
ATER	63		**63**	***79***
Enseignants	10	6	**16**	***11***
Enseignants associés et invités	33	1	**34**	***34***
Enseignants hospitalo-universitaires	208		**208**	***208***
Lecteurs	4		**4**	***4***
TOTAL	**318**	**7**	**325**	***336***

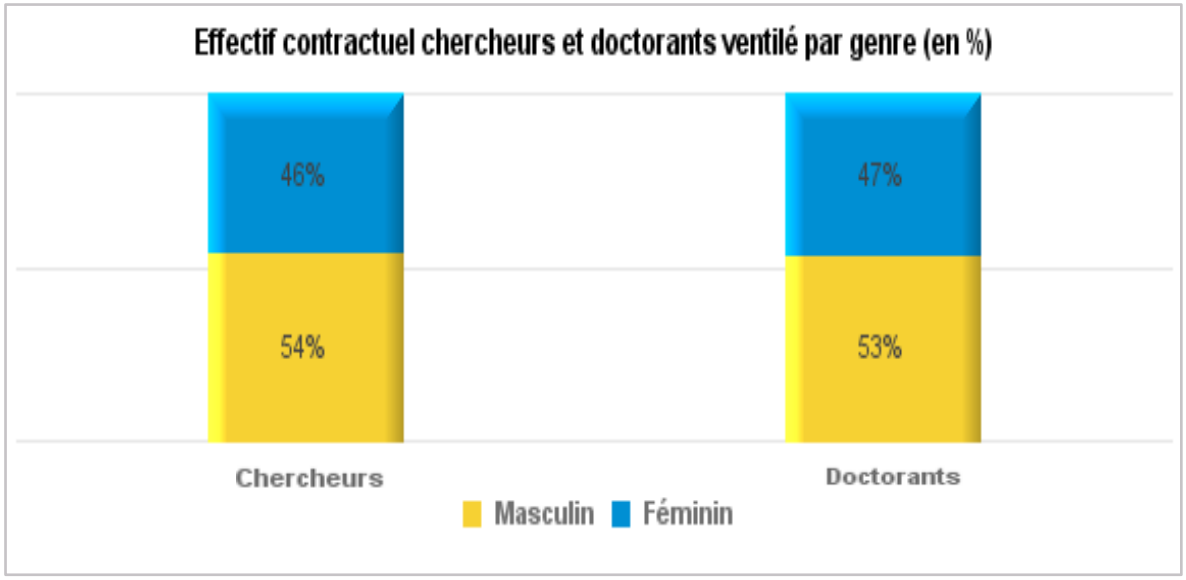
- Près de **98%** de l'effectif contractuel enseignant est financé par les ressources allouées par l'État.

Les personnels contractuels chercheurs, doctorants, et IATS

Effectif des personnels contractuels chercheurs et doctorants en personnes physiques au 31/12/2019 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie fonction publique et par genre

Type de contrat		Catégorie A			TOTAL 2019	*TOTAL 2018*
		F	H	TOTAL		
Chercheurs	CDD	38	44	**82**	**82**	***115***
	CDI	1	1	**2**	**2**	***2***
	Chercheurs	**39**	**45**	**84**	**84**	***117***
Doctorants	CDD	256	289	**545**	**545**	***551***
	Doctorants	**256**	**289**	**545**	**545**	***551***
TOTAL		**295**	**334**	**629**	**629**	***668***

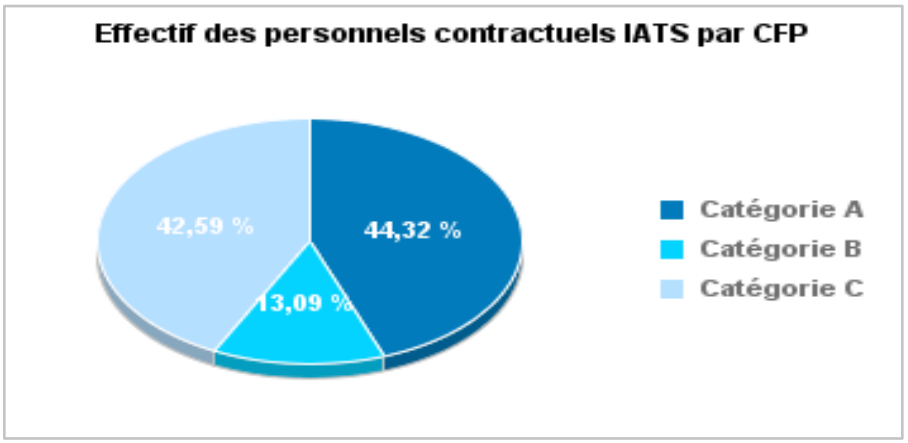


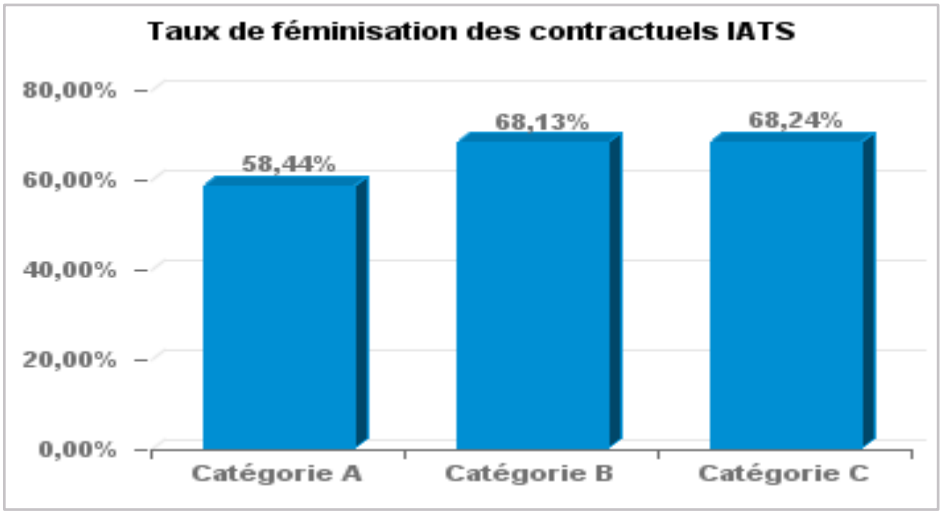


- On observe une quasi parité hommes, femmes chez les personnels contractuels chercheurs et doctorants.

Effectif des personnels contractuels IATS[16] en personnes physiques au 31/12/2019 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie fonction publique et par genre

Type de contrat		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL 2019	*TOTAL 2018*
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL		
IATS	Apprenti	13	7	**20**							**20**	***14***
	CDD	143	113	**256**	58	29	**87**	200	91	**291**	**634**	***609***
	CDI	24	8	**32**	4		**4**	2	2	**4**	**40**	***38***
	PACTE								1	**1**	**1**	***1***
TOTAL		**180**	**128**	**308**	**62**	**29**	**91**	**202**	**94**	**296**	**695**	***662***



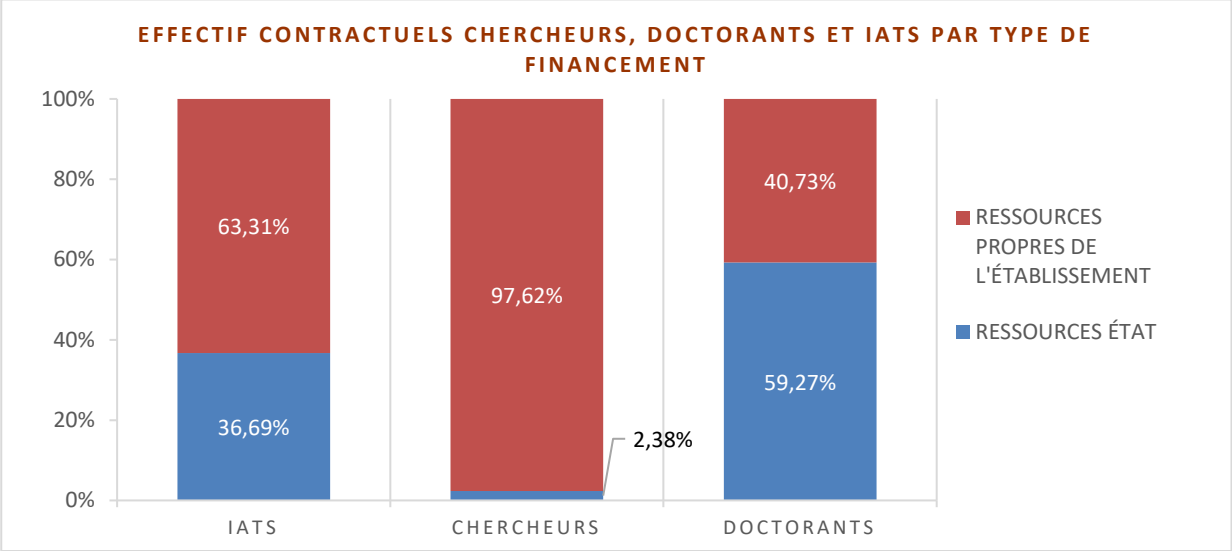


- Les personnels contractuels IATS sont majoritairement des femmes (64%). Ce taux de féminisation est légèrement supérieur à celui observé pour les agents BIATS titulaires (61%). Les femmes contractuelles sont particulièrement représentées en catégorie C (68% contre 64% chez les titulaires BIATS) alors que leur poids en catégorie A (58% contre 54% chez les titulaires) se rapproche plus de la parité avec les hommes.

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

Effectif physique des personnels contractuels chercheurs, doctorants et IATS au 31/12/2019 ventilé par type de contrat et par type de financement

		RESSOURCES ÉTAT				RESSOURCES PROPRES DE L'ÉTABLISSEMENT				TOTAL 2019	*TOTAL 2018*
Population	**Type de contrat**	**A**	**B**	**C**	**TOTAL**	**A**	**B**	**C**	**TOTAL**		
IATS	CDD	29	36	176	**241**	247	51	116	**414**	**655**	*624*
	CDI	9	2	3	**14**	23	2	1	**26**	**40**	*38*
	IATS	**38**	**38**	**179**	**255**	**270**	**53**	**117**	**440**	**695**	*662*
Chercheurs	CDD	1			**1**	81			**81**	**82**	*115*
	CDI	1			**1**	1			**1**	**2**	*2*
	Chercheurs	**2**			**2**	**82**			**82**	**84**	*117*
Doctorants	CDD	323			**323**	222			**222**	**545**	*551*
	Doctorants	**323**			**323**	**222**			**222**	**545**	*551*
	TOTAL	**363**	**38**	**179**	**580**	**574**	**53**	**117**	**744**	**1324**	*1330*



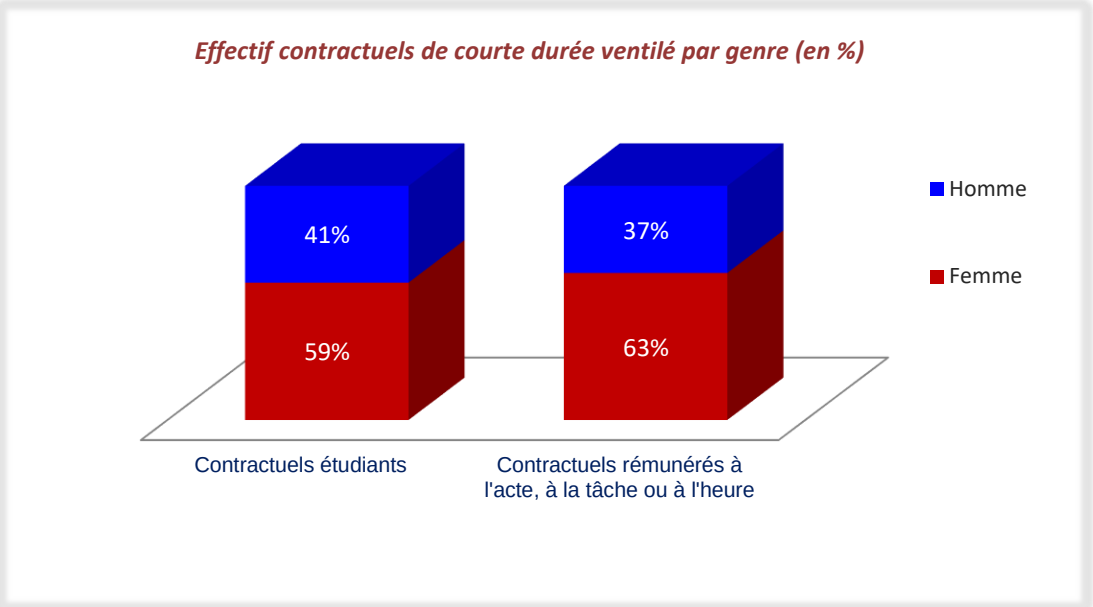
- Le financement des contractuels doctorants est assuré majoritairement par le financement de l'Etat. S'agissant des contractuels assurant des fonctions de IATS et chercheurs, la part financé par l'Etat est supérieure aux ressources propres à l'établissement

Les agents contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2019

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 2019, l'Université de Montpellier a recruté **628 étudiants** et a rémunéré **186 agents** pour des missions ponctuelles.

	Femme	Homme	Total
Contractuels étudiants	369	259	628
Contractuels rémunérés à l'acte, à la tâche ou à l'heure	117	69	186
Total	**486**	**328**	**814**



- On observe un personnel majoritairement féminin chez les contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2019.

Les vacataires d'enseignement

Au cours de l'année universitaire 2018/2019, **4120 personnes** ont assuré des vacations d'enseignement au sein des différentes UFR, Écoles et Instituts de l'Université de Montpellier.

Année universitaire - 2018/2019				
Structure	Nombre de personnes physiques ayant exercé (1)			Total
	Moins de 50 heures équivalent TD	Entre 50h et 100 heures équivalent TD	Plus de 100 heures équivalent TD	
COLLEGE DOCTORAL	1	0	0	1
ECOLES DOCTORALES	12	0	0	12
EPUM	211	20	9	240
FVU	3	0	0	3
IAE	120	31	15	166
IPAG	56	13	7	76
IUT BÉZIERS	39	35	13	87
IUT MONTPELLIER-SÈTE	307	65	41	413
IUT NÎMES	113	45	24	182
MOMA	350	71	60	481
SCFC	83	9	7	99
SUAPS	5	2	2	9
UFR DROIT SP	589	74	11	674
UFR ÉCONOMIE	66	20	14	100
UFR FDE	136	19	6	161
UFR FDS	572	32	13	617
UFR MÉDECINE	302	17	9	328
UFR ODONTOLOGIE	33	2	0	35
UFR PHARMACIE	223	7	6	236
UFR STAPS	174	22	4	200
TOTAL	**3 395**	**484**	**241**	**4 120**

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

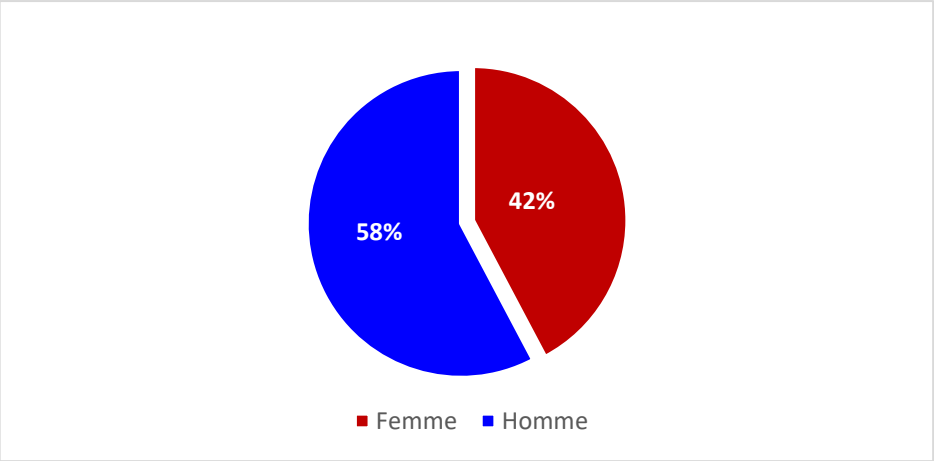
- Les intervenants dispensant des heures dans plusieurs structures sont comptabilisés dans chacune d'entre elles.

Répartition des vacataires d'enseignement par type d'intervenants

Catégorie socio-professionnelle	Nombre d'intervenants (en PP)	Nombre d'intervenants (en %)
Activités non salariées	870	23,6%
Étudiants	97	2,6%
Fonctionnaires titulaires et stagiaires **(1)**	1132	30,7%
Intervenants à titre gracieux ou par convention **(2)**	92	2,5%
Personnels BIATS titulaires	64	1,7%
Personnels BIATS contractuels	70	1,9%
Personnels du secteur public non titulaires **(1)**	339	9,2%
Retraités	42	1,1%
Salariés du secteur privé	970	26,3%
Autres CSP	16	0,4%
Total (3)	**3 692**	**100 %**

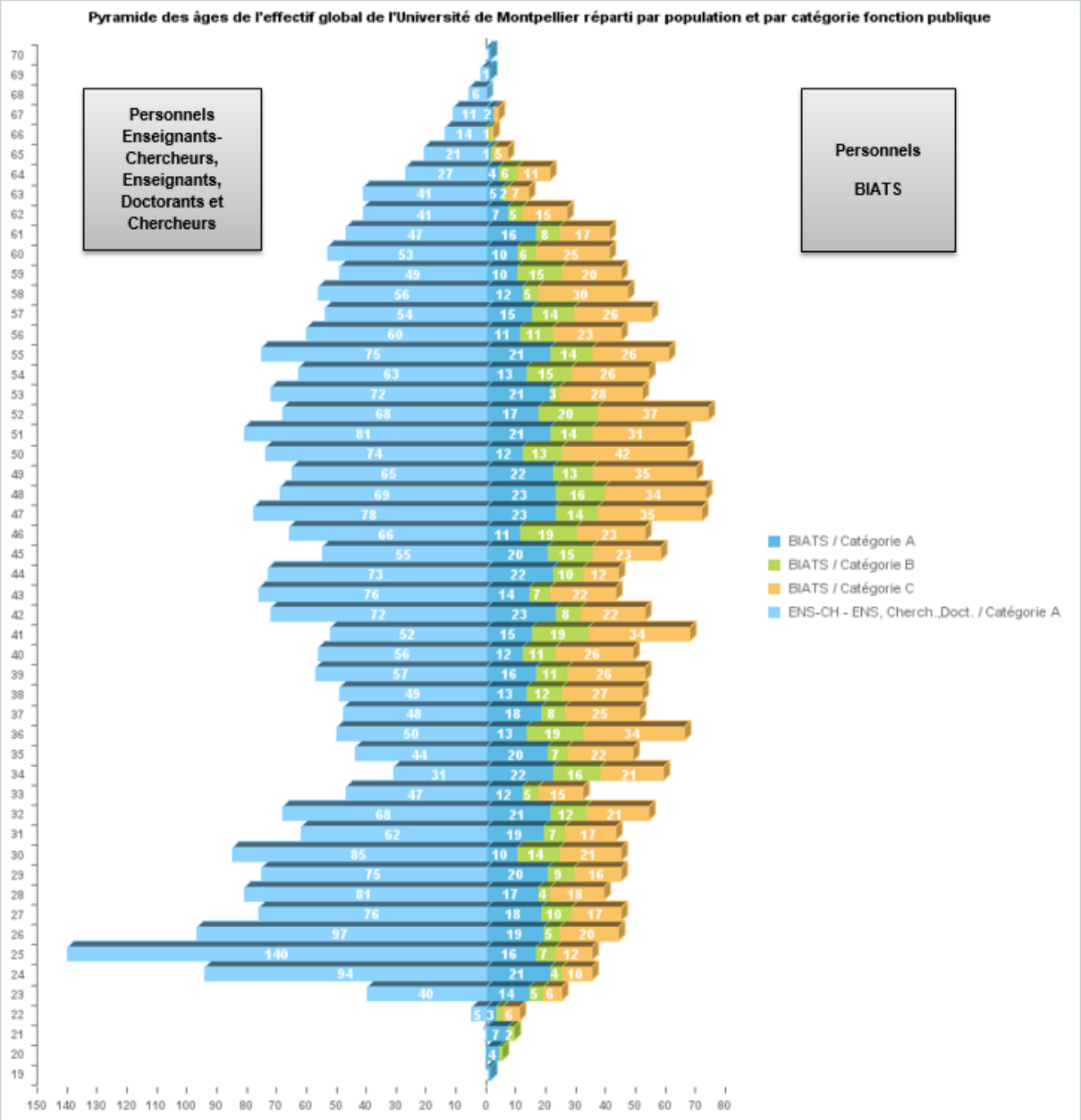
- **(1)** Personnels hors Université de Montpellier.
- **(2)** Intervenants non rémunérés par l'établissement.
- **(3)** Dont intervenants à titre gracieux.

Genre	Nombre d'intervenants (en PP)	Nombre d'intervenants (en %)
Femme	1 560	42%
Homme	2 132	58%
TOTAL	**3 692**	**100%**

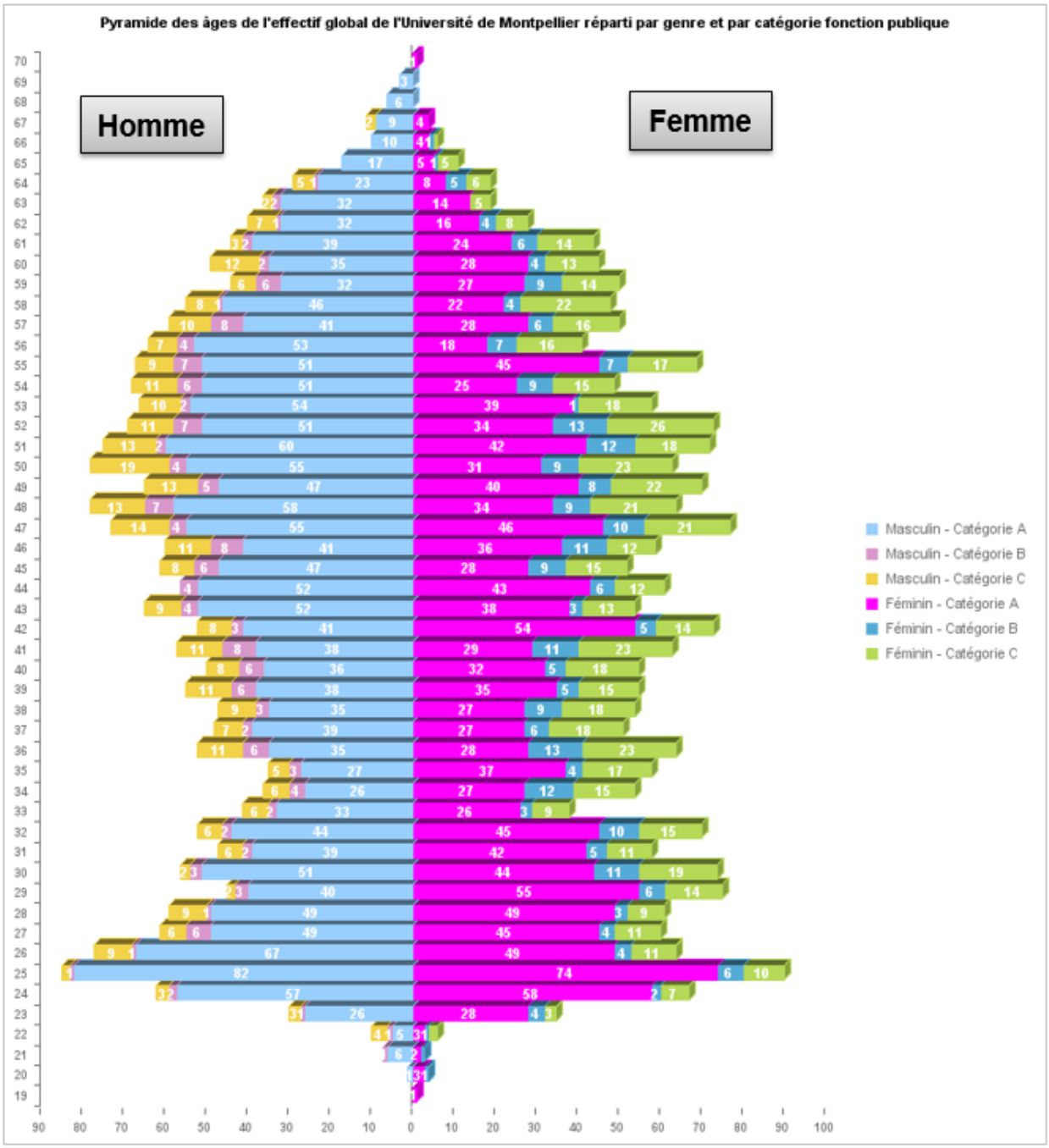


2.3 Démographie

2.3.1 Pyramide des âges de l'effectif global



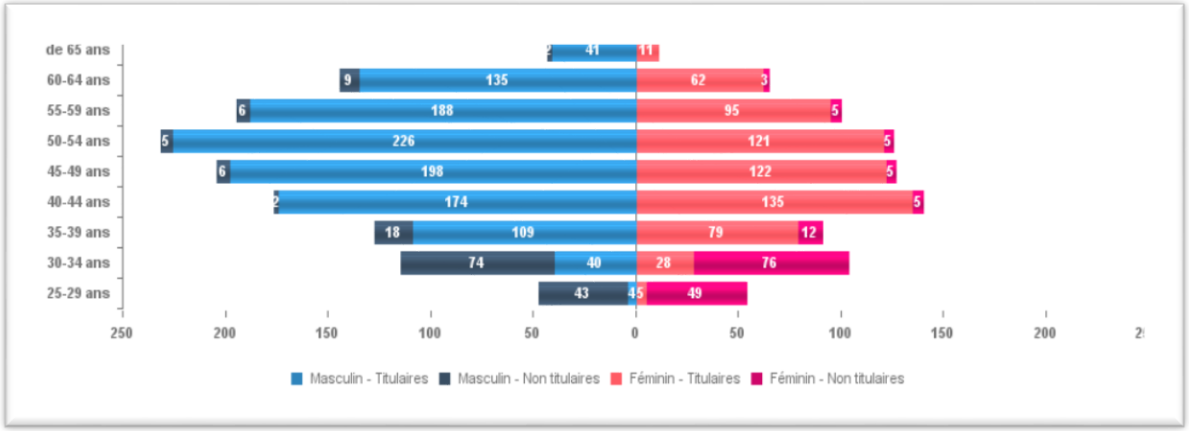
- **La tranche d'âge des plus de 65 ans** concerne essentiellement les enseignants-chercheurs titulaires. Ils représentent 82.5% de l'effectif de cette tranche (17.5% pour les BIATS titulaires).
- **La tranche d'âge des moins de 25 ans** concerne les contractuels doctorants et enseignants à hauteur de 63% et les personnels BIATS à hauteur de 37%.



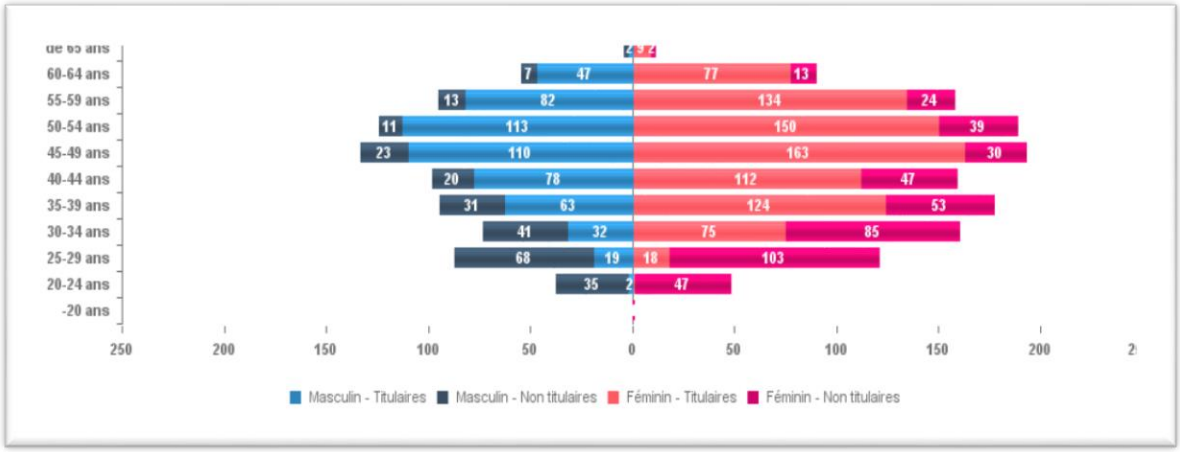
- **Le taux de féminisation** de l'effectif global de l'établissement est de **50,08%**.
- **La catégorie A est représentée à hauteur de 56,1% par les hommes**.
  Elle est en grande majorité constituée des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants (84,2% d'hommes).
- **La catégorie A est représentée à hauteur de 44% par les femmes,** elle est également majoritairement constituée d'enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants (74,2% de femmes).

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

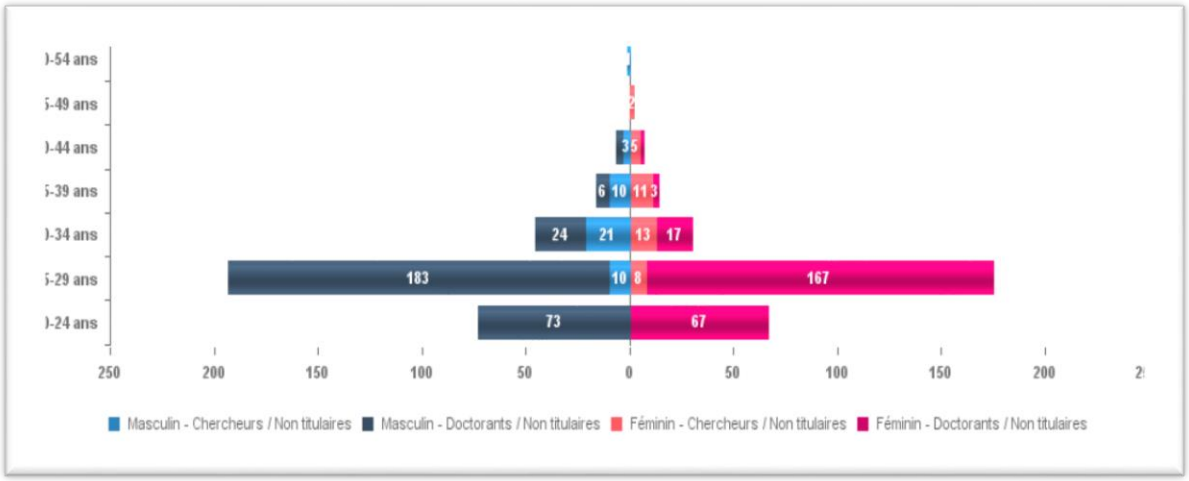
Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et contractuels



Pyramide des âges des personnels BIATS titulaires et contractuels



Pyramide des âges des personnels chercheurs et doctorants contractuels



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

- L'âge moyen[17] des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie de personnel et ventilés par genre

		Age moyen		
		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Enseignants-chercheurs Enseignants	48 ans et 7 mois	50 ans et 5 mois	**49 ans et 9 mois**
	BIATS	47 ans et 7 mois	47 ans et 10 mois	**47 ans et 8 mois**
	Ensemble personnels titulaires	*48 ans*	*49 ans et 7 mois*	*48 ans et 10 mois*
Contractuels	Enseignants-chercheurs Enseignants	34 ans et 1 mois	35 ans et 9 mois	**34 ans et 11 mois**
	IATS	37 ans	35 ans et 10 mois	**36 ans et 7 mois**
	Chercheurs	34 ans et 10 mois	33 ans et 9 mois	**34 ans et 3 mois**
	Doctorants	26 ans et 8 mois	26 ans et 10 mois	**26 ans et 9 mois**
	Ensemble personnels contractuels	*33 ans et 5 mois*	*32 ans et 3 mois*	*32 ans et 11 mois*
Ensemble des effectifs		**42 ans et 7 mois**	**44 ans et 2 mois**	**43 ans et 5 mois**

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

		Age médian		
		Féminin	Masculin	Ensemble
Titulaires	Enseignants-chercheurs Enseignants	48 ans et 3 mois	50 ans et 8 mois	**49 ans et 10 mois**
	BIATS	48 ans et 3 mois	48 ans et 9 mois	**48 ans et 5 mois**
	Ensemble personnels titulaires	*48 ans et 3 mois*	*50 ans*	*49 ans et 2 mois*
Contractuels	Enseignants-chercheurs Enseignants	31 ans et 1 mois	31 ans et 7 mois	**31 ans et 4 mois**
	IATS	33 ans et 12 mois	32 ans et 5 mois	**33 ans et 3 mois**
	Chercheurs	33 ans et 8 mois	32 ans et 6 mois	**32 ans et 8 mois**
	Doctorants	25 ans et 11 mois	25 ans et 11 mois	**25 ans et 11 mois**
	Ensemble personnels contractuels	*30 ans et 2 mois*	*29 ans et 1 mois*	*29 ans et 9 mois*
Ensemble des effectifs		**42 ans et 8 mois**	**45 ans et 4 mois**	**43 ans et 12 mois**

[17] ***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.*

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

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

Chez les personnels titulaires,

- L'âge moyen et médian des hommes (49 ans) est légérement supérieur à celui des femmes (autour de 47 ans).
- Il est également plus élevé chez les personnels enseignants-chercheurs et enseignants que chez les BIATS.
- En revanche, l'âge moyen et l' âge médian des femmes (47 ans en moyenne) sont à quasi égalité chez les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATS
- L'âge moyen et l'âge médian des hommes sont supérieurs chez les personnels enseignants (autour de 50 ans contre 48 ans chez les BIATS).

Chez les personnels contractuels,

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

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

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

		Age médian		
		Féminin	Masculin	Ensemble
Titulaires	Catégorie A	48 ans et 6 mois	50 ans et 1 mois	**49 ans et 5 mois**
	Catégorie B	46 ans et 3 mois	46 ans et 8 mois	**46 ans et 5 mois**
	Catégorie C	47 ans et 11 mois	48 ans et 4 mois	**48 ans et 1 mois**
	Personnels Titulaires	*48 ans*	*49 ans et 7 mois*	*48 ans et 10 mois*
Contractuels	Catégorie A	31 ans et 7 mois	31 ans et 1 mois	**31 ans et 4 mois**
	Catégorie B	36 ans et 3 mois	37 ans et 4 mois	**36 ans et 7 mois**
	Catégorie C	38 ans et 6 mois	38 ans et 7 mois	**38 ans et 6 mois**
	Personnels Contractuels	*33 ans et 5 mois*	*32 ans et 3 mois*	*32 ans et 11 mois*
Ensemble des effectifs		**42 ans et 7 mois**	**44 ans et 2 mois**	**43 ans et 5 mois**

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

		Age moyen		
		Féminin	Masculin	Ensemble
Titulaires	Catégorie A	48 ans et 3 mois	50 ans et 3 mois	**49 ans et 6 mois**
	Catégorie B	47 ans et 1 mois	46 ans et 8 mois	**46 ans et 10 mois**
	Catégorie C	48 ans et 11 mois	50 ans et 3 mois	**49 ans et 4 mois**
	Personnels Titulaires	*48 ans et 3 mois*	*50 ans*	*49 ans et 2 mois*
Contractuels	Catégorie A	29 ans et 4 mois	28 ans et 4 mois	**28 ans et 10 mois**
	Catégorie B	32 ans et 8 mois	36 ans et 6 mois	**32 ans et 11 mois**
	Catégorie C	36 ans et 7 mois	37 ans et 11 mois	**36 ans et 10 mois**
	Personnels Contractuels	*30 ans et 2 mois*	*29 ans et 1 mois*	*29 ans et 9 mois*
Ensemble des effectifs		**42 ans et 8 mois**	**45 ans et 4 mois**	**43 ans et 12 mois**

Chez les personnels titulaires,

- C'est dans la catégorie A que la moyenne d'âge de l'effectif global est la plus élevée (autour de 48 ans).
- L'âge moyen des femmes catégorie A (48 ans) est supérieur à celui des femmes catégorie B et C. Le constat est le même pour l'âge médian.

Chez les personnels contractuels

- C'est dans la catégorie C que la moyenne d'âge de l'effectif global est la plus élevée (autour de 38 ans).
- L'âge moyen des femmes catégorie C (38 ans) est supérieur à celui des femmes catégorie B et C. Le constat est le même pour l'âge médian.

TITRE 3. LES CARRIÈRES

3.1 LES RECRUTEMENTS **64**
3.1.1 RECRUTEMENT DES PERSONNELS BIATS 64
3.1.2 RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 66

3.2 LES DÉPARTS À LA RETRAITE ET AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMPORAIRES **69**
3.2.1 DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS BIATS TITULAIRES 69
3.2.2 DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES 70
3.2.3 DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS CONTRACTUELS 71
3.2.4 AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMPORAIRES 72

3.3 LES CONCOURS ET LES PROMOTIONS **73**
3.3.1 CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATS 73
3.3.2 CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 74
3.3.3 PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATS 75
3.3.4 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS 82
3.3.5 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS BI-APPARTENANTS 86

3.4 LA FORMATION DES PERSONNELS **87**

3.5 L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS **96**

3.6 LE RÉSEAU DES CORRESPONDANTS RH **99**

3.7 LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS **101**

3.8 LES CONTENTIEUX **102**

Ce chapitre présente les mouvements de personnels, les concours et les examens professionnels ouverts à l'Université de Montpellier en 2019 ainsi que les différents dispositifs de promotion des agents titulaires et contractuels. Il développe 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. Un bilan des actions menées auprès du réseau des correspondants RH (CRH) est également reporté.

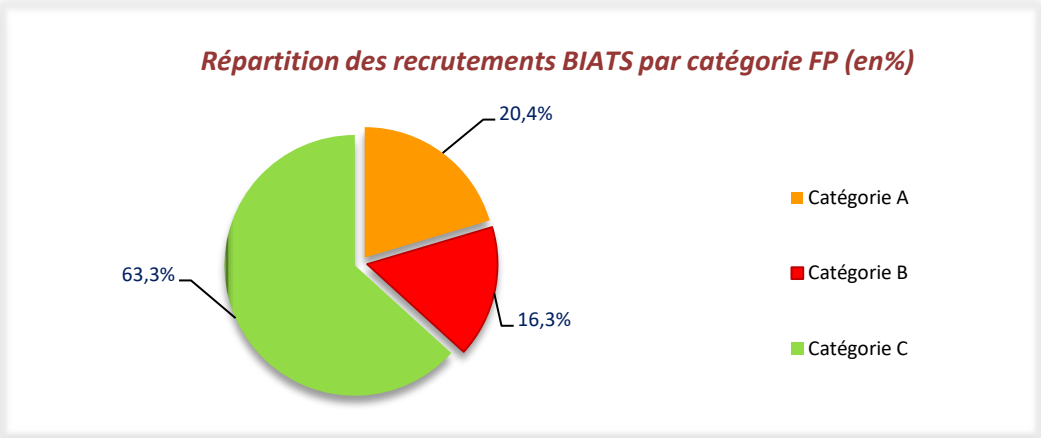
3.1 Les recrutements

3.1.1 Recrutement des personnels BIATS

Les recrutements BIATS titulaires [19] répartis par voie d'accès et ventilés par catégorie fonction publique, par corps, par genre.

	Catégorie A								Catégorie B						Catégorie C				Total Agents
	IGR		IGE		AAE		ASI		ASSAE		TECH		SAENES		ATRF		ADJAENES		
Voie d'accès	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Concours externe			2				1	1			1	1		3	1	1			11
Concours interne		1		3			1	1			1	1			2	8	3	3	24
Sans concours															3	5			8
BOE											1				2			1	4
ERD																		1	1
PACTE															1				1
Total		1	2	3			2	2			3	2		3	9	14	3	5	49

- Chez les personnels BIATS, près de 2/3 des recrutements de titulaires en 2019 concernent des femmes.
- **16 % des postes** offerts au recrutement concerne les corps de **catégorie B.**
  Les recrutements dans les postes de **catégorie A et C** se font respectivement à hauteur de **20% et 63%.**
- Au sein de la filière ITRF, les postes **d'Adjoints techniques** (ATRF) représentent **47%** de l'effectif recruté et les postes des catégories A représentent **20 %**. Au sein de la catégorie B, les **Techniciens** (TECH) concentrent **10%** des recrutements de personnels ITRF en 2019.



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

Les recrutements BIATS titulaires consécutifs à une publication sur la PEP[20]

	Catégorie A								Total Agents
	IGR		IGE		Conservateur du patrimoine		AAE		
Voie d'accès	H	F	H	F	H	F	H	F	
Mutation								1	1
Détachement								1	1
Total								**2**	**2**

Les recrutements BIATS par la voie du détachement entrant

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

En 2019, **1 agent BIATS de catégorie A,** a été accueilli au sein de l'Université de Montpellier par la voie du détachement.

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

[20] *PEP : Place de l'Emploi Public*

3.1.2 Recrutement des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

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

	PR		Total PR	MCF		Total MCF	Total Agents
Voie d'accès	H	F		H	F		
Concours	3	1	4	10	11	21	25
Mutation	2		2	1	1	2	4
Détachement				1		1	1
Total	5	1	6	12	12	24	30

- En 2019, les recrutements de personnels d'enseignants-chercheurs mono-appartenants ont concerné **56,7% d'hommes et 43,3% de femmes**.
  La place des femmes dans le recrutement des professeurs (PR) se situe à **16,7%** et dans le corps des maîtres de conférences (MCF) à **50%.**
- Les recrutements dans le corps des **maîtres de conférences** (MCF) sont majoritaires, ils représentent **80% de l'effectif recruté** (20% dans le corps des Professeurs d'Universités).
- Le concours est la modalité principale de recrutement qui permet de pourvoir 83,3% des postes alors que la mutation ne représente que 13,3% du recrutement des personnels enseignants chercheurs mono-appartenants en 2019.

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

	PR		Total PR	MCF		Total MCF	Total Agents
Voie d'accès	H	F		H	F		
Droit, Economie, Gestion	4		4	3	3	6	10
Lettres et sciences humaines				1	3	4	4
Sciences	1	1	2	8	6	14	16
Total	5	1	6	12	12	24	30

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

	Enseignants-Chercheurs BI-Appartenants Titulaires						
	PU-PH		Total PU-PH	MCU-PH		Total MCU-PH	Total Agents
Voie d'accès	H	F		H	F		
Concours	5	1	6		2	2	8
Mutation							
UFR Médecine	5	1	6		2	2	8
Concours	1	2	3		1	1	4
Mutation							
UFR Odontologie	1	2	3		1	1	4
Concours				1		1	1
Mutation							
UFR Pharmacie				1		1	1
Total	6	3	9	1	3	4	13

- Les recrutements dans les corps des **Professeurs d'Universités** (PUPH) sont majoritaires, ils représentent **69.2% de l'effectif recruté** (30.8% dans le corps des **Maîtres de conférences** (MCUPH).

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

	Enseignants 2nd Degré									Enseignants 1er Dégré			Total Agents
	PRAG		Total PRAG	PRCE		Total PRCE	PREPS		Total PREPS	PREC		Total PREC	
Voie d'accès	H	F		H	F		H	F		H	F		
Affectation	4		4	2	1	3	2		2				9
Détachement entrant													
Total	4		4	2	1	3	2		2				9

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

Enseignants-Chercheurs BI-Appartenants Contractuels			
Type de contrat	**Homme**	**Femme**	**Total Agents**
Praticien hospitalo-universitaire	2	2	**4**
Chef de Clinique des universités-Assistant des hôpitaux (CCA)	28	34	**62**
Chef de clinique des Université de Médecine Générale	1		**1**
Chef de clinique associé des universités	1	1	**2**
Professeur associé des universités			
Associé de médecine générale	2		**2**
Assistant Hospitalier Universitaire (AHU)	6	3	**9**
UFR Médecine	**40**	**40**	**80**
Assistant Hospitalier Universitaire (AHU)	6	2	**8**
UFR Odontologie	**6**	**2**	**8**
Assistant Hospitalier Universitaire (AHU)		1	**1**
UFR Pharmacie		**1**	**1**
Total	**46**	**43**	**89**

- En 2019, les recrutements d'enseignants chercheurs bi-appartenant contractuels représentent **54 %** chez les femmes et **58 %** chez les hommes.

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 2019, **35 départs à la retraite** ont été recensés parmi les personnels titulaires BIATS dont 24 femmes et 11 hommes.

Plus des 2/3 des départs à la retraite des personnels BIATS ont concerné des **femmes (69%)**.

L'âge moyen de départ à la retraite est relativement équivalent entre les hommes et les femmes pour la filière ITRF (**63 ans**). Pour la filière AENES, il est moins élévé chez les hommes (**61 ans** contre 63 ans chez les femmes)

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

Filière	Homme	Femme	Total Nombre d'agents
ITRF	10	15	25
AENES	1	9	10
Total	**11**	**24**	**35**

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

Filière	Homme	Femme
ITRF	63 ans 4 mois	63 ans 5 mois
AENES	61 ans	62 ans 9 mois

Personnels BIATS atteignant l'âge règlementaire de départ à la retraite entre 2020 et 2024, ventilés par filière et par genre

	2020		2021		2022		2023		2024		Total Agents
Filière	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
ITRF	8	15	17	11	13	19	13	24	20	17	**157**
AENES et SANTE	2	10	-	7	1	10	-	7	2	9	**48**
Total par année et par genre	**10**	**25**	**17**	**18**	**14**	**29**	**13**	**31**	**40**	**26**	**223**

Total par année	**35**	**35**	**43**	**44**	**66**	**223**

- 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 1958 et 1962.

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

Au cours de l'année 2019, **28 départs à la retraite** ont été recensés parmi les personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires dont 4 femmes et 24 hommes.

En 2019, aucun départ à la retraite n'a été recensé parmi les personnels enseignants du premier degré ainsi que chez les enseignantes-chercheuses HU.

L'âge moyen de départ à la retraite des personnels enseignants du second degré (**64 ans** en moyenne) est légèrement inférieur à l'âge moyen de départ à la retraite des personnels enseignants-chercheurs (**65 ans** en moyenne).

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

Corps	Homme	Femme	Total Agents
Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants	8	2	**10**
Enseignants-Chercheurs BI-appartenants	11		**11**
Enseignants du 2nd degré	5	2	**7**
Enseignants du 1er degré			
Total	**24**	**4**	**28**

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

Corps	Homme	Femme
Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants	64 ans 9 mois	66 ans 6 mois
Enseignants-Chercheurs BI-appartenants	67 ans 10 mois	Aucun départ recensé
Enseignants du 2nd degré	64 ans 2 mois	64 ans 6 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 2020 et 2024, ventilés par corps et par genre

	2020		2021		2022		2023		2024		Total Agents
CORPS	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants	10	8	13	9	13	7	18	4	23	11	116
Enseignants-Chercheurs Bi-appartenants	13	1	11	4	8	2	11	1	4	3	58
Enseignants du 2nd degré	5	5	6	6	5	5	7	7	5	5	56
Enseignants du 1er degré						1	1				2
Total par année et par genre	28	14	30	19	26	15	37	12	32	19	**232**

Total par année	**42**	**49**	**41**	**49**	**51**	**232**

- 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 1958 et 1962.

3.2.3 Départs à la retraite des personnels contractuels

Au cours de l'année 2019, **1 agent contractuel IATS est parti à la retraite.** Les enseignants-chercheurs et enseignants contractuels n'ont pas été concernés en 2019.

Personnels contractuels atteignant l'âge règlementaire de départ à la retraite entre 2020 et 2024, ventilés par type de population et par genre

	2020		2021		2022		2023		2024		Total Agents
PERSONNELS CONTRACTUELS	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Enseignants-Chercheurs et Enseignants			1	2	1	2	1	3	1		11
IATS	4	10	1	11	1	8	5	8	7	5	60
Total par année et par genre	4	10	2	13	2	10	6	11	8	5	**71**
Total par année	**14**		**15**		**12**		**17**		**13**		**71**

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		Total A	Catégorie B		Total B	Catégorie C		Total C	Total Agents
	H	F		H	F		H	F		
Décès										
Démission ou Abandon de poste										
Détachement sortant ou Mise à disposition sortante	1	1	2		3	3	2	2	4	9
Disponibilité	1	3	4		2	2	1	2	3	9
Intégration suite à détachement sortant				1	1	2				2
Mutation externe (1)	1	2	3		3	3	2	2	4	10
Non renouvellement détachement entrant								1	1	1
Radiation des cadres (non renouvellement de disponibilité)					2	2		2	2	4
Total	**3**	**6**	**9**	**1**	**11**	**12**	**5**	**9**	**14**	**35**

Départs des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires

Motifs du départ temporaire ou définitif	Enseignant-Chercheurs Mono-Appartenants			Enseignant-Chercheurs BI-Appartenants			Enseigants Second degré			Enseignant Premier degré			Total Agents
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Décès	1	2	**3**										**3**
Délégation ou Mise à disposition sortante	50	11	**61**	3		**3**							**64**
Démission ou Abandon de poste				2		**2**							**2**
Disponibilité/Détachement	20	8	**28**	1	1	**2**	2	3	**5**				**35**
Mutation externe (1)	2		**2**	1		**1**	2	2	**4**				**7**
Total	**73**	**21**	**94**	**7**	**1**	**8**	**4**	**5**	**9**				**111**

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

Départs des personnels contractuels de la filière hospitalo-universitaire

Motifs du départ définitif ou temporaire	Genre		Total Agents
	Homme	Femme	
Délégation	1		1
Démission	7	11	18
Fin de contrat	34	29	63
Décès	1		1
Total	**43**	**40**	**83**

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 2019 à l'Université de Montpellier

	Catégorie A						Catégorie B				Catégorie C								Total	
	IGR		IGE		ASI		TECH		TECH (BOE)		ATRF Principal		ATRF (sans concours)		ATRF Principal 2ème Cl. (BOE)		ATRF (PACTE)			
Nb de postes ouverts	1		4		4		4		1		10		4		2		1		**31**	
Nb d'inscrits	34		107		195		184		5		196		236		29		9		**995**	
Nb d'admissibles	10		46		72		31		3		70		50		9		4		**295**	
Nb d'admis (1)	**1**		**4**		**4**		**4**		**1**		**10**		**4**		**2**		**0**		**30**	
Dont :	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
		1	***1***	***3***	***2***	***2***	***2***	***2***	***1***		***2***	***8***	***2***	***2***	***2***				***12***	***18***

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

- 97% des postes BIATS de la filière ITRF proposés au recrutement en 2019 ont été pourvus. Le recrutement des contrats PACTE a été infructueux.
- Sur les **30 agents BIATS** recrutés par concours, **60% sont des femmes.**
- En 2019, la composition des membres de jurys de concours a été répartie à 49.2% de femmes et 50.8% d'hommes.
- Les Présidents de jury ont été répartis de la manière suivante 41.7% d'hommes et 58.3% de femmes.

3.3.2 Concours des personnels enseignants-chercheurs

Les concours des personnels enseignants-chercheurs ouverts en 2019 à l'Université de Montpellier :

	Professeurs des Universtés (PR)		Total PR	Maître de conférences (MCF)		Total MCF	TOTAL		
	H	F		H	F		**H**	**F**	**Total**
Nb de postes ouverts	**7**			**24**			31		
Nb d'inscrits	63	21	**84**	504	374	**878**	**567**	**395**	**962**
Nb de recevables	61	21	**82**	499	371	**870**	**560**	**392**	**952**
Nb d'admissibles (1)	14	10	**24**	53	49	**102**	**67**	**59**	**126**
Nb d'admis (2)	5	1	**6**	12	12	**24**	**17**	**13**	**30**

- **(1) Nombre d'admissibles** : sélectionnés pour l'audition par le Comité de sélection.
- **(2) Nombre d'admis** : 2 postes pourvus à la mutation et au détachement. Ainsi qu'1 poste non pourvu pour irrégularité.

- Sur les 30 enseignants-chercheurs recrutés par la voie du concours, **43,3%** sont des femmes.

3.3.3 Promotions des personnels BIATS

Les personnels BIATS titulaires

Les promotions par tableaux d'avancement (TA).

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

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

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

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

► Sur les **52 agents titulaires BIATS promus** dans un grade supérieur en 2019, 39 agents (75%) relève de la filière ITRF, 13 agents (25%) relèvent de la filière AENES.

► **23%** des promus appartiennent à la **catégorie A** (12 agents), **21%** à la **catégorie B** (11 agents) et **56%** à la **catégorie C** (29 agents)

► Le **taux de féminisation** des agents titulaires BIATS promus dans un grade supérieur en 2019 est de **63%.**

Les promotions TA de la filière AENES

Corps	Accés au grade	Nombre de promouvables H	Nombre de promouvables F	Total	Nombre de candidats H	Nombre de candidats F	Total	Nombre de promus H	Nombre de promus F	Total
Attaché d'administration de l'État (AAE) Echelon spécial										
Attaché d'administration de l'État (AAE) **(1)**	Hors classe	3	4	**7**	3	4	**7**	1		**1**
Attaché principal d'administration de l'État (APAE)		1	4	**5**	1		**1**			
Secrétaire administratif (SAENES)	Classe exceptionnelle	2	9	**11**		5	**5**		1	**1**
	Classe supérieure	2	15	**17**	1	9	**10**		1	**1**
Adjoint administratif (ADJAENES)	Principal 1ère Classe	9	81	**90**	7	65	**72**		6	**6**
	Principal 2ème Classe	1	12	**13**		7	**7**		4	**4**
	Total Agents	**18**	**125**	**143**	**12**	**90**	**102**	**1**	**12**	**13**

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

- Le **taux de promotion** (ratio promus/promouvables)[21] par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière AENES correspond à **9,09 %** (17,6% en 2018).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière AENES correspond à 92,3% (82,4% en 2018).

Les promotions TA de la filière ITRF

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables H	Nombre de promouvables F	Total	Nombre de candidats H	Nombre de candidats F	Total	Nombre de promus H	Nombre de promus F	Total
Ingénieur de recherche (IGR)	Echelon spécial	13	7	**20**	8	**6**	**14**		1	**1**
	Hors Classe	2	2	**4**	2	**1**	**3**		1	**1**
	1ère Classe	3	6	**9**		**1**	**1**		1	**1**
Ingénieur d'études (IGE)	Hors Classe	27	20	**47**	15	**11**	**26**	3	5	**8**
Technicien (TECH)	Classe exceptionnelle	22	22	**44**	15	**14**	**29**	3		**3**
	Classe supérieure	32	32	**64**	11	**9**	**20**	3	3	**6**
Adjoint technique (ATRF)	Principal 1ère Classe	87	61	**148**	40	**40**	**80**	6	6	**12**
	Principal 2ème Classe	38	59	**97**	15	**40**	**55**	3	4	**7**
Total Agents		**224**	**209**	**433**	**106**	**122**	**228**	**18**	**21**	**39**

- Le taux de promotion par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière ITRF correspond à **9 %** (10,87% en 2018).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière ITRF est de 53,9% (54,35% en 2018).

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

Les promotions TA de la filière SANTÉ

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

- En 2019, 1 agent infirmier appartenant à ce corps a bénéficié d'une promotion par tableau d'avancement.

Les promotions par listes d'aptitude (LA)

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

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

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

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

Les promotions LA de la filière AENES

	Nombre de promouvable (1)		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
Accès au corps	H	F		H	F		H	F	
Attaché d'administration de l'État **(AAE)**				1	7	**8**			
Secrétaire administratif **(SAENES)**				2	45	**47**		1	**1**
Total Agents				**3**	**52**	**55**		**1**	**1**

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

Les promotions LA de la filière ITRF

	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
Accès au corps	H	F		H	F		H	F	
Ingénieur de recherche (IGR)	68	63	**131**	28	16	**44**			
Ingénieur d'études (IGE)	31	34	**65**	21	20	**41**	2	2	**4**
Assistant ingénieur (ASI)	94	106	**200**	55	56	**111**	2	2	**4**
Technicien (TECH)	164	180	**344**	72	107	**179**	1	4	**5**
Total Agents	**357**	**383**	**740**	**176**	**199**	**375**	**5**	**8**	**13**

- Le **taux de promotion** (ratio promus/promouvables) par liste d'aptitude relatif aux corps de la filière ITRF correspond à **1,8 %** (2% en 2018).

- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière ITRF correspond à 61,5% (57,1% en 2018).

Les examens professionnels

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

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

Les réussites aux examens professionnels de la filière AENES

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

Les réussites aux examens professionnels de la filière ITRF

		Nombre de promus		Total
Corps	Accès au grade	H	F	
Ingénieur de recherche (IGR)	Hors Classe		1	**1**
Technicien (TECH)	Classe exceptionnelle	1	4	**5**
	Classe supérieure	7	8	**15**
Adjoint technique (ATRF)	Principal 2ème Classe	3	6	**9**
	Total Agents	**11**	**19**	**30**

Les personnels IATS contractuels

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

Catégorie FP	Corps	Lauréats		
		H	F	Total
Catégorie A	Ingénieur d'études (IGE)			
	Ingénieur de recherche (IGR)			
	Assistant ingénieur (ASI)	1		**1**
Catégorie B	Technicien (TECH)		1	**1**
	Secrétaire administratif (SAENES)		3	**3**
Catégorie C	Adjoint technique (ATRF)	8	12	**20**
	Adjoint administratif (ADJAENES)	3	3	**6**
	Total Agents	**12**	**19**	**31**

- Sur les 31 agents contractuels lauréats de concours BIATS en 2019, **3%** d'entre eux ont intégré un corps de la **catégorie A**, **13% de la catégorie B** et **84% de la catégorie C.** (Sur les 45 agents contractuels lauréats de concours BIATS en 2018, 14% d'entre eux avaient intégré un corps de la catégorie A, 11% de la catégorie B et 75% de la catégorie C).

- 61,3% des lauréats de concours des personnels contractuels sont des femmes (55.5% en 2018).

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

Catégorie FP	Corps	Lauréats		
		H	F	Total
Catégorie A	Ingénieur d'études (IGE)	1		**1**
	Total Agents	**1**		**1**

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**[22] et
- **Justifier d'une ancienneté de 6 années** au sein de l'Université de Montpellier sur des fonctions de même catégorie fonction publique.

En 2019, **3 agents** sous contrat à durée déterminée ont bénéficié d'un passage en contrat à durée indéterminée au sein de l'établissement (9 agents en 2018) :

Catégorie FP	Homme	Femme	Total
Catégorie A	1	2	**3**
Total Agents	**1**	**2**	**3**

[22] ***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**[23] : 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[24] attribue un contingent de possibilités de promotions aux établissements. Le Conseil Académique de l'Université, en formation restreinte, établit les propositions dans la limite des promotions offertes à l'établissement, toutes disciplines confondues.

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

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

Avancement de grade par la procédure CNU

		PROCEDURE CNU								
		Nb de Promouvables		Total Promouvables	Nb de Candidats		Total Candidats	Nb de Promus		Total Promus
Corps	Accès au grade	H	F		H	F		H	F	
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	58	16	74	18	3	21	9		9
	Classe exceptionnelle 1er Échelon	100	31	131	30	5	35	7	2	9
	1ère Classe	64	34	98	29	12	41	5	3	8
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	137	82	219	38	32	70	13	12	25
	Echelon exeptionnel de la hors classe	26	16	42	11	6	17	5	1	6
	Total	385	179	564	126	58	184	39	18	57

Avancement de grade par la procédure locale

		PROCEDURE LOCALE									
		Quota Etablissement	Nb de Promouvables		Total Promouvables	Nb de Candidats		Total Candidats	Nb de Promus		Total Promus
Corps	Accès au grade		H	F		H	F		H	F	
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	6	49	16	65	9	2	11	4	2	6
	Classe exceptionnelle 1er Échelon	8	93	29	122	23	3	26	5	3	8
	1ère Classe	7	59	31	90	23	8	31	6	1	7
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	17	124	70	194	25	20	45	7	10	17
	Echelon exeptionnel de la hors classe	9	21	15	36	6	5	11	4	5	9
	Total	47	346	161	507	86	38	124	26	21	47

En 2019 il n'a pas été recensé d'avancement de grade par la procédure spécifique.

Répartition générale des promotions des enseignants-chercheurs mono-appartenants

		PROCEDURE CNU			PROCEDURE LOCALE			PROCEDURE SPECIFIQUE			
		Nb de Promus		Total Promus	Nb de Promus		Total Promus	Nb de Promus		Total Promus	Total Agents Promus
Corps	Accès au grade	H	F		H	F		H	F		
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	9		9	4	2	6				15
	Classe exceptionnelle 1er Échelon	7	2	9	5	3	8				17
	1ère Classe	5	3	8	6	1	7				15
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	13	12	25	7	10	17				42
	Echelon exeptionnel de la hors classe	5	1	6	4	5	9				15
	Total	39	18	57	26	21	47				104

- Sur les 104 agents promus, 45% sont des professeurs d'universités (PU) et 56% des maîtres de conférences (En 2018, sur les 92 agents promus, 49% étaient des professeurs d'universités (PU) et 51% des maîtres de conférences).

- Dans le corps des professeurs d'universités, le taux de féminisation des promus est faible (23,40%). En revanche, le taux est proche de la parité au sein du corps des maitres de conférences (49,11%).

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 2019, **45 enseignants du 2nd degré** ont été promus au **grade supérieur** par tableau d'avancement.et aucun agent au sein du **corps supérieur** par liste d'aptitude.

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

	Tableau d'avancement		Total	Liste d'aptitude		Total	Total Promus
Corps	H	F		H	F		
Professeur agrégé (PRAG)	14	7	**21**				**21**
Professeur certifié (PRCE)	10	7	**17**				**17**
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)	4	1	**5**				**5**
Professeur de lycée professionnel (PLP)	1	1	**2**				**2**
Conseiller principal d'éducation (CPE)							
Total Agents	**29**	**16**	**45**				**45**

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 2019, **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	H	F	**Total**	H	F	**Total**	H	F	Total
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	120	22	**142**	36	4	**40**	18	1	**19**
Professeur des universités - Médecine Générale (PUMG)	2		**2**						
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	21	20	**41**		4	**4**	1	3	**4**
Maitre de conférences - Médecine Générale (MCMG)		2	**2**					1	**1**
UFR Médecine	**143**	**44**	**187**	**36**	**8**	**44**	**19**	**5**	**24**
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	4	1	**5**	3	1	**4**	1	1	**2**
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	2	1	**3**	1		**1**	1		**1**
UFR Odontologie	**6**	**2**	**8**	**4**	**1**	**5**	**2**	**1**	**3**
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	4	1	**5**	2	1	**3**	1	1	**2**
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	2	7	**9**		3	**3**		2	**2**
UFR Pharmacie	**6**	**8**	**14**	**2**	**4**	**6**	**1**	**3**	**4**
Total Agents	**155**	**54**	**209**	**42**	**13**	**55**	**22**	**9**	**31**

- Dans le corps des professeurs d'universités de la filière hospitalo-universitaire, le taux de féminisation des promus est faible (13%) (23,4% chez les enseignant-chercheurs mono-appartenants) mais il faut tenir compte de l'effectif : les femmes PU-PH représentent seulement 16,6% de l'effectif total des personnels enseignants-chercheurs dans ce corps[25].
- En revanche, dans le corps des maitres de conférences-praticiens hospitaliers, le taux de féminisation des promus est élevè (71,4%) compte tenu d'un effectif beaucoup plus proche de la parité dans ce corps (51,8% de femmes)[26].

[25] *Effectif des PU-PH titulaires recensé au 31/12/2019 : 187 agents dont 31 femmes et 156 hommes.*
[26] *Effectif des MCU-PH titulaires recensé au 31/12/2019 : 81 agents dont 42 femmes et 39 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 2019 a donné la priorité aux axes suivants :

- La professionnalisation et le développement des compétences métiers
- La santé, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels
- La gouvernance, les outils de pilotage et de management
- L'appui à la recherche et à l'enseignement
- La responsabilité sociétale de l'université
- 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[27], l'AMUE[28], Bio Campus[29], l' IH2EF[30], les actions organisées par d'autres universités ou EPST[31]…

En 2019, **2 806 stagiaires[32] de l'Université de Montpellier** ont été formés et **292 stagiaires externes** (personnels du réseau interuniversitaire, et personnels hébergés) ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement. Il est à noter qu'en 2019, les agents de la COMUE LR n'ont pas suivi de formation auprès de l'université de Montpellier.

---

[27] ***DAFPEN :*** *Délégation Académique à la Formation des Personnels de l'Éducation nationale*
[28] ***AMUE*** *: Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements*
[29] ***Bio Campus :*** *Unité mixte de service, plateforme technologique*
[30] ***IH2EF*** *: Institut des Hautes Etudes de l'Education et de la Formation (qui remplace l'ESENESR : École Supérieure de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur)*
[31] ***EPST*** *: Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique*
[32] ***Stagiaire :*** *concerne un agent qui est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formation.*

Volumétrie des stagiaires et des agents formés en 2019

L'effectif global de l'établissement ayant suivi une action de formation représente **1 323 agents** soit un ratio de 27% d'agents formés en rapport avec l'effectif global[33].

Les stagiaires formés en 2019

Population	Stagiaires inscrits	Stagiaires présents	Nb d' agents Formés
Personnels de l'Université de Montpellier	3 286	2 806	1 323
Personnels Externes dont :	329	292	191
Personnels du réseau interuniversitaire[34]	*254*	*224*	*148*
Personnels hébergés	*75*	*68*	*43*
Total	**3 615**	**3 098**	**1 514**

- Sur les **2 806 stagiaires** de l'université de Montpellier formés en 2019, 2 531 (soit 90%) sont des BIATS et 275 (soit 10%) sont des enseignants-chercheurs et enseignants.
- **53,6% des personnels BIATS** ont suivi une formation. L'effectif des personnels enseignants-chercheurs et enseignants formés représente **7,1%.**

Les personnels de l'Université de Montpellier formés en 2019

Personnels de l'Université de Montpellier	Nombre stagiaires formés (1)	Nombre agents formés (2)	Effectif au 31/12/2019	Ratio des agents formés
Personnels BIATS	2 531	1 129	2 106	**53,6%**
Personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Chercheurs et Doctorants	275	194	2 727	**7,1%**
Total	**2 806**	**1 323**	**4 833**	**27,4%**

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

[33] *Effectif global recensé au 31/12/2019 :* ***4 833 agents***

[34] ***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).*

Le budget de la formation des personnels

En 2019, le **budget** alloué à la formation des personnels s'est élevé à **395 000 €**.

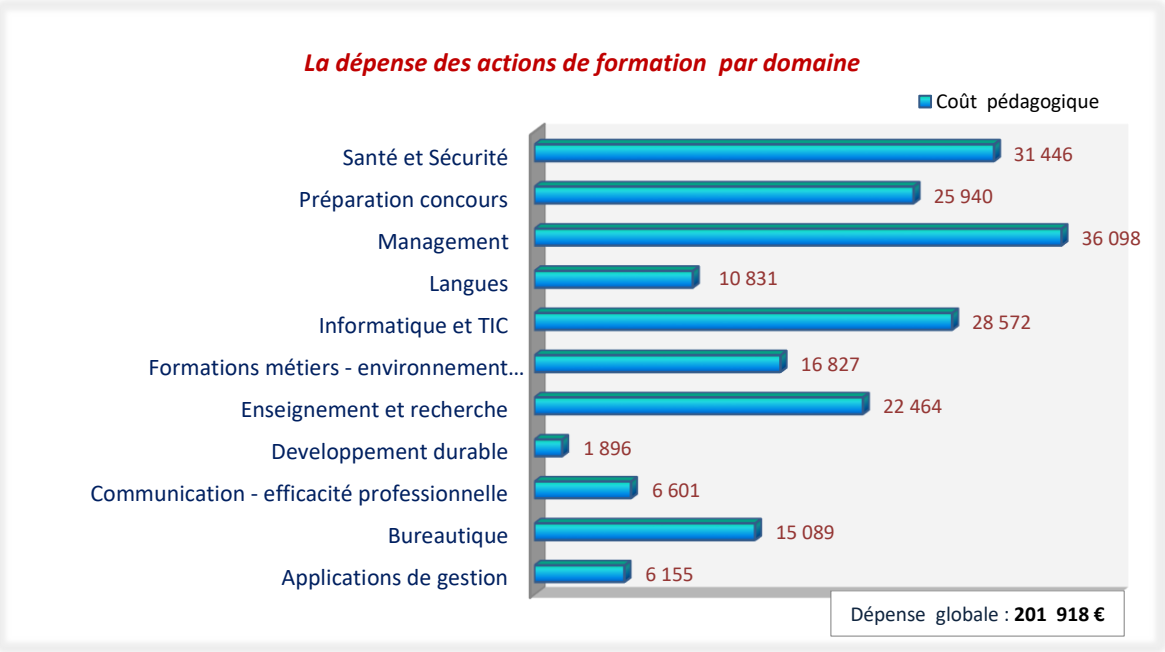
La **dépense** globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à **224 719 €** dont :

- **201 918€** dédiés à **la formation des personnels de l'établissement**
- **22 801€** dédiés aux formations de **personnels externes** (réseau interuniversitaire, personnels hébergés) :

Dépense de la formation professionnelle 2019	Montant
Actions de formation des agents de l'Université de Montpellier	201 918 €
- *Dont actions de formation*	194 128 €
- *Dont Frais de missions des agents de l'Université de Montpellier*	7 790 €
Formations du réseau interuniversitaire	17 847 €
Formations des personnels hébergés	4 954 €
Total	**224 719 €**

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

	BIATS			Total BIATS	Enseignants-chercheurs Enseignants	Dépense Totale
Genre	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		Catégorie A	
Homme	25 499 €	20 418 €	20 666 €	**66 583 €**	10 901 €	**77 484 €**
Femme	41 586 €	24 549 €	48 073 €	**114 208 €**	10 226 €	**124 434 €**
Total	**67 085 €**	**44 967 €**	**68 739 €**	**180 791 €**	**21 127 €**	**201 918 €**



En 2019, la dépense globale consacrée à la formation est en baisse en rapport à celle de 2018 **(244 313 €)**, mais on note que le nombre de stagiaires formés est légèrement supérieur en 2019 : **2 806** stagiaires formés pour **2 786** stagiaires formés en 2018.

On constate par rapport à 2018 :

- Une diminution de la dépense **en management** (- 9 000 € environ) pour un même effectif formé. En 2018, le coût en management se justifiait par la formation de l'encadrement supérieur.

- Une diminution du coût **en santé et sécurité** (- 10 000€) qui est liée aux formations moins onéreuses que celles organisées en 2018.

- Une diminution de la dépense **en formations métiers-environnement professionnel** (- 13 500€) : notamment dû aux demandes individuelles qui sont variables d'une année sur l'autre (- 10 000€).

- Une diminution du coût **en enseignement et recherche** (- 7 000€) liée notamment à la baisse des effectifs formés en 2019 **(- 25%)**.

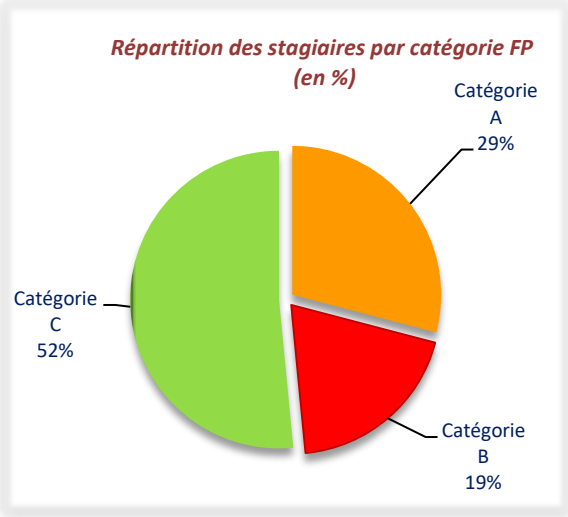
Volumétrie des stagiaires formés

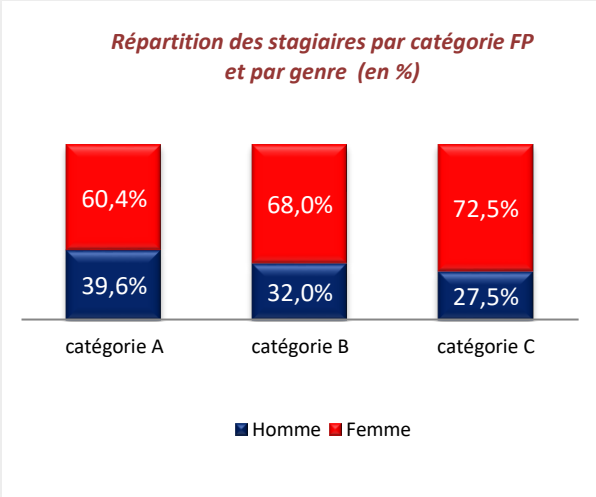
En 2019, **2 806 stagiaires** de l'établissement ont bénéficié d'actions de formation.

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

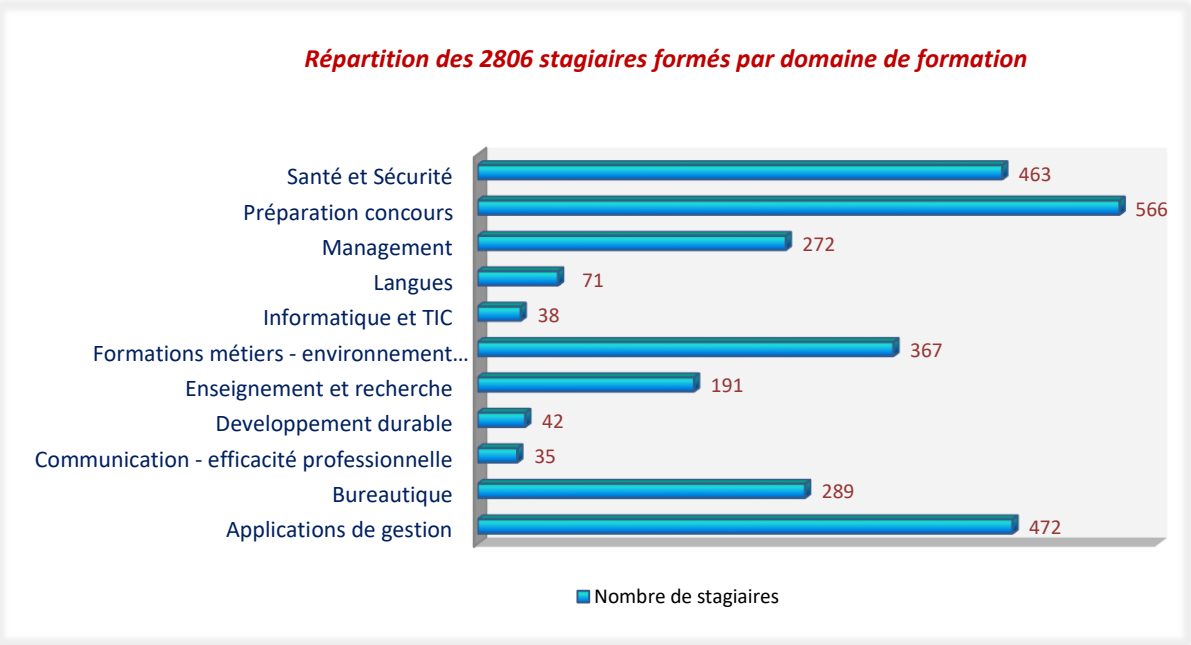
	Catégorie A		Total Cat. A	Catégorie B		Total Cat. B	Catégorie C		Total Cat. C	Total Stagiaires
Type d'action	H	F		H	F		H	F		
Formation professionnelle Continue	294	444	**738**	135	311	**446**	321	735	**1 056**	2 240
Préparation aux examens et concours	29	49	**78**	39	59	**98**	77	313	**390**	566
Total	**323**	**493**	**816**	**174**	**370**	**544**	**398**	**1 048**	**1 446**	**2 806**

- En 2019, aucune formation statutaire PACTE[35] n'a été dispensée.





35 ***PACTE :*** *Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat.*



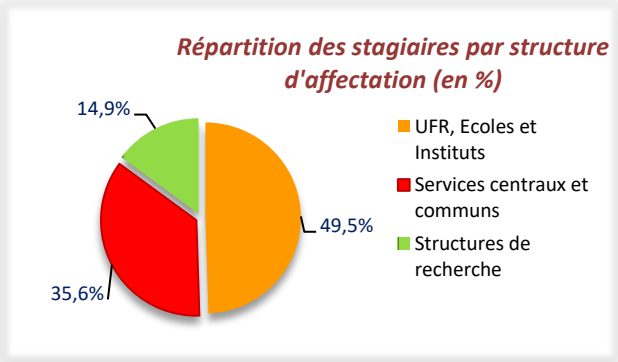
- Dans le cadre de la formation professionnelle, les domaines privilégiés par les stagiaires concernent les formations relatives **aux préparations concours (20,2% des effectifs formés),** suivies des formations en **application de gestion (16,8%)**, en **santé et sécurité (16,5%)** et **formations métiers – environnement professionnel (13,1%).**

En comparaison à 2018, on observe :

- Une nette augmentation des stagiaires formés en **applications de gestion** (+ **244** stagiaires), liée notamment aux formations sur Prose et E-candidat.
- Une diminution des stagiaires formés en **bureautique** (- **90** stagiaires) .
- Une légère baisse des stagiaires formés en **informatique** (-28 stagiaires) ainsi qu' en **enseignement et recherche** (-65 stagiaires).
- Concernant les autres domaines de formation, l'effectif formé reste globalement stable entre 2018 et 2019.

Répartition des stagiaires par structure d'affectation

Structures d'affectation	Nombre de stagiaires
UFR, Ecoles et Instituts	**1 389**
Services centraux et communs	**998**
Structures de recherche (1)	**419**
Total	**2 806**

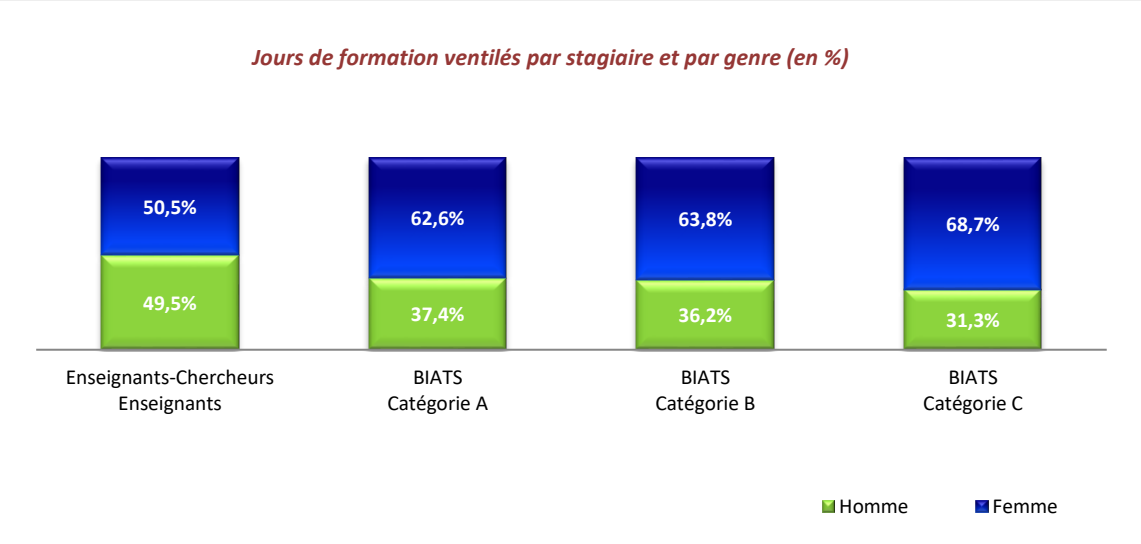


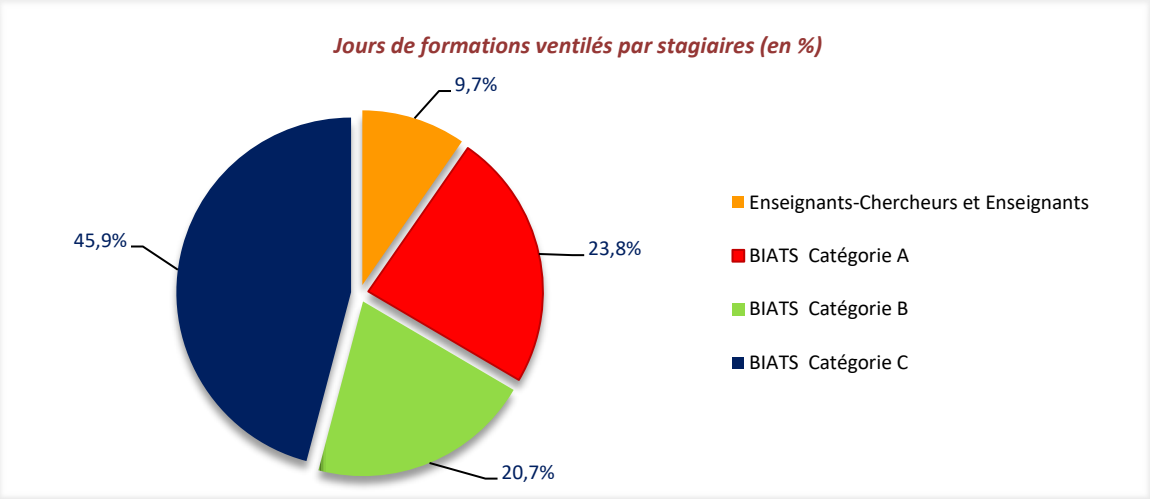
► **(1)** Les données relatives aux fondations (Entreprendre…), MUSE et Van Allen ont été intégrées dans Structures de recherche.

Volumétrie des jours de formation

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

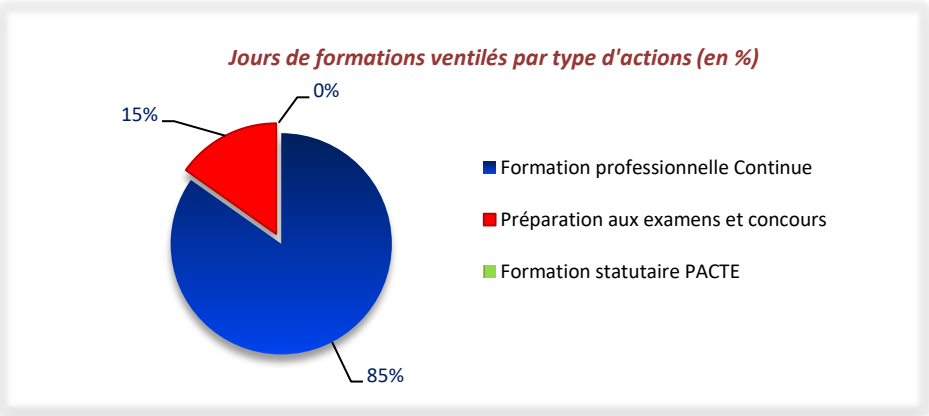
		Nombre de jours de formation		
Stagiaires	Catégorie FP	Homme	Femme	Total
Enseignants-Chercheurs Enseignants	Catégorie A	184	188	372
BIATS	Catégorie A	343	574	917
	Catégorie B	288	508	796
	Catégorie C	554	1 214	1 768
	Total	**1 369**	**2 484**	**3 853**





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

	Catégorie A		Total Cat. A	Catégorie B		Total Cat. B	Catégorie C		Total Cat. C	Total Nb de jours
Type d'action	H	F		H	F		H	F		
Formation professionnelle Continue	503	718	**1 221**	255	428	**683**	442	921	**1 363**	3 267
Préparation aux examens et concours	24	44	**68**	33	80	**113**	112	293	**405**	586
Total	**527**	**762**	**1 289**	**288**	**508**	**796**	**554**	**1 214**	**1 768**	**3 853**

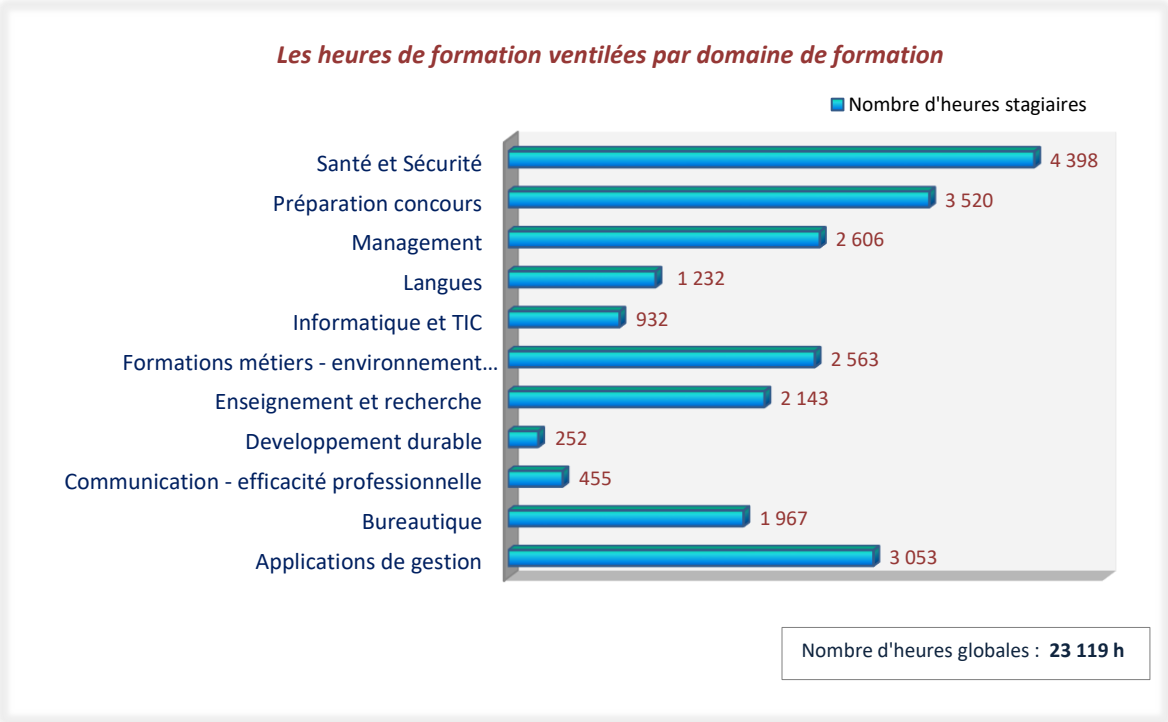


Répartition du nombre de jours de formation global par population, par corps et par catégorie statutaire

	Enseignants-chercheurs et Enseignants		Total Jours	BIATS			Total Jours	Total Jours de formation
Catégorie statutaire	Enseignants-Chercheurs	Enseignants Second degré		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		
Titulaires	251	77	**328**	542	539	729	**1 810**	**2 138**
Contractuels	44		**44**	375	257	1 039	**1 671**	**1 715**
Total	**295**	**77**	**372**	**917**	**796**	**1 768**	**3 481**	**3 853**

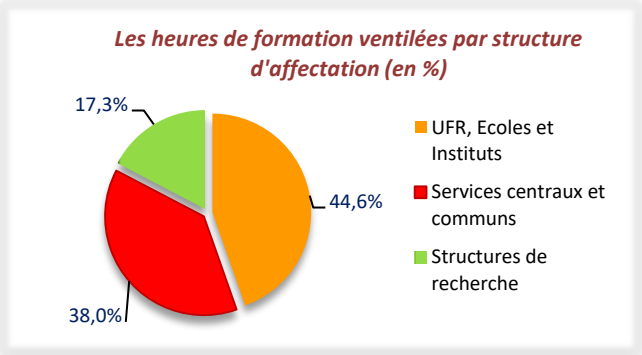
Volumétrie des heures de formation

En 2019, 2.806 stagiaires de l'Université de Montpellier ont bénéficié **de 23 119 heures de formation** réparties sur 11 domaines de formation.



Les heures de formation dispensées par structure d'affectation

Structures d'affectation	Nombre d'heures de formation
UFR, Ecoles et Instituts	**10 315**
Services centraux et communs	**8 796**
Structures de recherche **(1)**	**4 008**
Total	**23 119**



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

3.5 L'accompagnement des personnels

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

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

■ Accompagnement collectif

Conformément au cadrage relatif au recrutement et à la gestion des personnels contractuels voté en mars 2018, le bureau accompagnement et suivi des métiers a accompagné les agents contractuels concernés par la commission Ad hoc. 25 agents ont bénéficié de 4 ateliers collectifs en vue de les préparer à l'entretien avec cette commission. De plus, 75 agents ont participé à 8 ateliers de Techniques de Recherche d'Emploi.

■ Accompagnement individuel

Au cours de l'année 2019, 97 agents ont été reçus, dont 42 agents concernés par la commission Ad hoc. Au total, 221 entretiens individuels ont été menés par le bureau accompagnement.

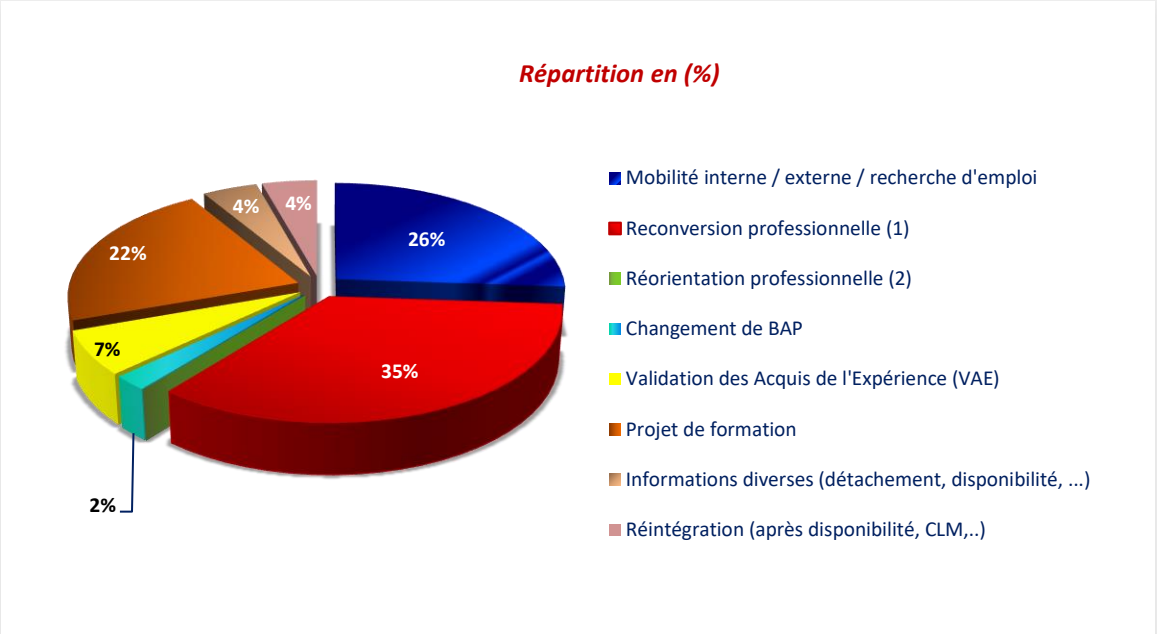
Nombre d'agents reçus et
Nombre d'entretiens et accompagnements réalisés en 2019

Synthèse Accompagnement Individuel	Titulaires BIATS	Contractuels BIATS	Enseignants	Service civique	TOTAL
Nombre d'agents reçus *(accompagnements + informations)*	46	46	5		**97**
Dont nombre d'agents ayant une RQTH	*6*				*6*
Dont nombre d'agents contractuels reçus par la commission Adhoc		*42*			*42*
Nombre d'entretiens réalisés	101	108	12		**221**
Nombre d'accompagnements terminés	27	39	2		**68**
Nombre d'accompagnements en cours au 31 décembre 2019	10	1	1		**12**
Nombre d'accompagnements en suspens	14	1	2		**17**

Répartition des agents reçus par motifs d'accompagnement

Motifs de l'accompagnement	BIATS Titulaires	IATS Contractuels	Enseignants-Chercheurs et Enseignants Titulaires et Contractuels	Total Agents
Mobilité interne / externe / recherche d'emploi	12	9	1	**22**
Reconversion professionnelle *(1)*	16	14	3	**33**
Réorientation professionnelle *(2)*	0	0	1	**1**
Changement de BAP	1	0	0	**1**
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	3	10	0	**13**
Projet de formation	10	9	0	**19**
Informations diverses *(détachement, disponibilité, ...)*	2	4	0	**6**
Réintégration *(après disponibilité, CLM,..)*	2	0	0	**2**
TOTAL	**46**	**46**	**5**	**97**

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



Résultats des accompagnements réalisés en 2019

Résultats des demandes d'accompagnement		BIATS Titulaires	IATS Contractuels	Enseignants	Total Agents
Mobilité	Nombre de demandes de mobilités internes	5			5
	Dont nombre de mobilités internes effectives	*4*			4
	Nombre de demandes de mobilités externes	2	4		6
	Dont nombre de mobilités externes effectives		*3*		3
	Agents n'ayant pas engagé de demande de mobilité	5	5	1	11
Reconversion professionnelle	Nombre de demandes de reconversions professionnelles	1			1
	Dont nombre de reconversions professionnelles effectives				
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de reconversion professionnelle	*15*	*14*	*3*	32
Réorientation	Nombre de demandes de réorientation			1	1
	Dont nombre de réorientations effectives				
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de réorientation				
Changement de BAP	Nombre demandes de changement de BAP	1			1
	Dont nombre de demandes de changement de BAP effectives				
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de changement de BAP				
VAE	Nombre de demande de Validation des acquis de l'expérience		1		1
	Dont nombre de demandes de VAE effectives				
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de VAE	3	9		12
Projet de formation	Nombre de projets de formation	3	2		5
	Dont nombre de formations effectives	1	1		2
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de formation	7	7		14

3.6 Le réseau des correspondants RH

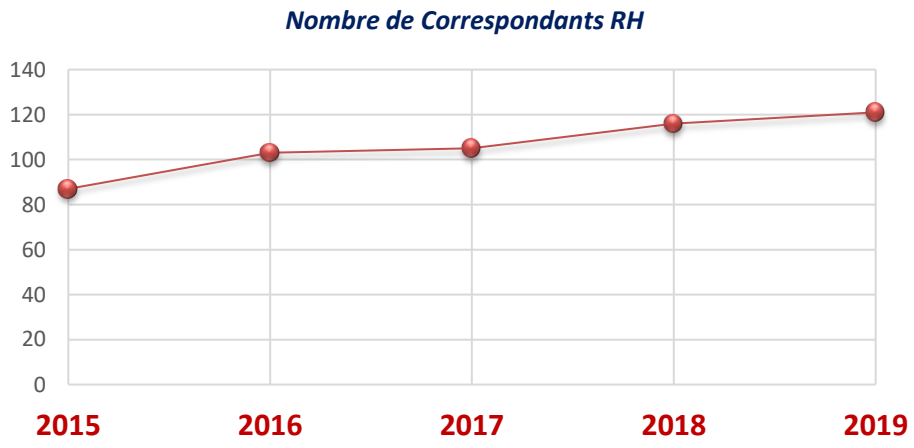
Le réseau des Correspondants RH est constitué des différents acteurs de la gestion des ressources humaines de l'Université.

Ce réseau a pour objectif de donner aux correspondants RH les outils et les informations nécessaires pour assurer une mission de proximité avec les personnels de leur structure.

Les correspondants RH (CRH) ont un rôle d'interlocuteur privilégié auprès des personnels et des responsables de leur structure. Ils sont les personnes ressources qui relaient l'information entre la Direction des Ressources Humaines (DRH) et les agents de leur structure.

La Direction des Ressources Humaines organise chaque année des ateliers thématiques d'informations RH spécifiquement dédiés aux CRH afin de leur permettre d'assurer leurs missions auprès des personnels de leur structure.

- L'évolution du réseau des CRH



Depuis la création du réseau des Correspondants RH en 2015, le nombre de CRH est passé de **86** à **121** agents.

Le réseau CRH en 2019

Au 31 décembre 2019, le réseau compte 121 correspondants RH dont :

- 75 sont affectés au sein d'une structure de Recherche,
- 31 au sein des UFR, Ecole ou Instituts,
- 15 au sein des services centraux et communs de l'Université.

Ateliers organisés en 2019

Depuis la création du réseau, 25 ateliers ont été réalisés (ateliers thématiques, de formation ou d'échanges de pratique).

Les ateliers sont organisés en fonction de l'actualité RH (évolutions règlementaires, nouveau cadrage interne…) mais également en fonction d'un recensement auprès des CRH sur les thématiques qui ont déjà fait l'objet d'un atelier au cours des années précédentes et qu'ils souhaiteraient revoir aborder.

Le taux moyen de participation des CRH à un atelier est de **45%**.
Ce taux est variable car il tient compte de la nature des thématiques abordées qui ne visent pas tous les publics.

A la rentrée 2019, deux ateliers présentant 3 thématiques RH ont été organisés.

Ateliers thématiques	Lieu	Nombre de CRH participants			
		UFR, Ecoles, Instituts	Recherche	Services Centraux et Communs	Total
Gestion du compte épargne temps et Arrivée de nouveaux personnels à l'UM	Institut Européen des Membranes	13	22	9	**44**
Offre de formation	Institut Européen des Membranes	9	20	7	**36**

3.7 Les entretiens professionnels

La **campagne des entretiens professionnels** des personnels de l'Université de Montpellier s'est déroulée du 06/05/2019 au 25/07/2019. 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 2019, la campagne des entretiens professionnels a concerné **1 953 agents**.

Sur cet effectif**, 96% des entretiens professionnels ont été réalisés**. S'agissant des entretiens non réalisés (4%), certains agents 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, 1 refus d'entretien et 2 refus de signature par les agents sont à signaler.

Nombre de fiches de poste et d'entretiens professionnels réalisés en 2019

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés par la démarche	Fiches de poste		Entretiens professionnels DEPFOS		Entretiens professionnels Format Papier	
		Personnes physiques	En %	Personnes physiques	En %	Personnes physiques	En %
UFR, écoles et instituts	867	854	99%	842	97%	12	1%
Services centraux et communs	654	624	95%	602	92%	20	3%
Structures de la Recherche	432	400	93%	386	89%	13	3%
Total	**1 953**	**1 878**	96%	**1 830**	94%	**45**	2%

Nombre de fiches de poste et d'entretiens professionnels non réalisés en 2019

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés par la démarche	Fiches de poste		Entretiens professionnels	
		Personnes physiques	En %	Personnes physiques	En %
UFR, écoles et instituts	867	13	1%	13	1%
Services centraux et communs	654	30	5%	32	5%
Structures de la Recherche	432	32	7%	33	8%
Total	**1 953**	**75**	4%	**78**	4%

Fiches de poste et d'entretiens professionnels non finalisées en 2019
Répartition par motifs

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				
Refus d'entretien		1		**1**
Refus de signature	1		1	**2**
Fiches de poste et entretiens professionnels non validés	10	26	31	**67**
Fiches de poste validées et entretiens professionnels non validés	0	3	1	**4**
Congés de maladie	2	2		**4**
Total	**13**	**32**	**33**	**78**

3.8 Les contentieux

Nombre de requêtes introduites		
Suite donnée	**2019**	**2018**
Médiation **(1)**	2	-
Référé **(2)**	4	3
Fond **(3)**	11	8
Appel **(4)**	1	-
Pourvoi en cassation **(5)**	2	-
Total de requêtes introduites	**20**	**11**

► **(1) Médiation :** Mise en œuvre d'une procédure visant à mettre fin au litige sur la base des articles L. 213-7 et suivants du code de justice administrative.

► **(2) Référé :** Un référé est une procédure qui permet de demander des mesures provisoires à une juridiction pour régler les cas urgents.

► **(3) Fond :** Renvoie aux dispositions légales réglementaires ou contractuelles par références auxquelles, le juge détermine les droits de l'une ou l'autre des parties.

► **(4) Appel :** Voie de recours.

► **(5) 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.

Personnels	Objet	2019
Personnels BIATS Titulaires	Accident de service	1
	Carrière	1
	Position administrative	6
Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants Titulaires	Mutation	1
	Salaire	2
	Protection fonctionnelle **(5)**	1
	Suspension	1
	Télétravail	1
	Election	1
Personnels Contractuels	Salaire	2
	Contrat	3

TITRE 4. LA MASSE SALARIALE

4.1 LA MASSE SALARIALE GLOBALE 104

4.1.1 CONSOMMATION MENSUELLE DE LA MASSE SALARIALE 104

4.1.2 MASSE SALARIALE VENTILÉE PAR CATÉGORIE DE DÉPENSES 105

4.2 LA MASSE SALARIALE VENTILÉE PAR CATÉGORIE DE PERSONNELS 107

4.2.1 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS 107

4.2.2 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 108

4.2.3 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS CONTRACTUELS, DES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT ET DES HEURES DE COURS COMPLÉMENTAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PERMANENTS 109

4.3 LES RÉGIMES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS 115

4.3.1 PERSONNELS BIATS 115

4.3.2 PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 131

4.3.3 PERSONNELS CONTRACTUELS BIATS 131

Ce chapitre présente la répartition des dépenses de masse salariale réalisées en 2019 ainsi que les primes et indemnités versées aux personnels titulaires et contractuels de l'établissement.

4.1 La masse salariale globale

4.1.1 Consommation mensuelle de la masse salariale

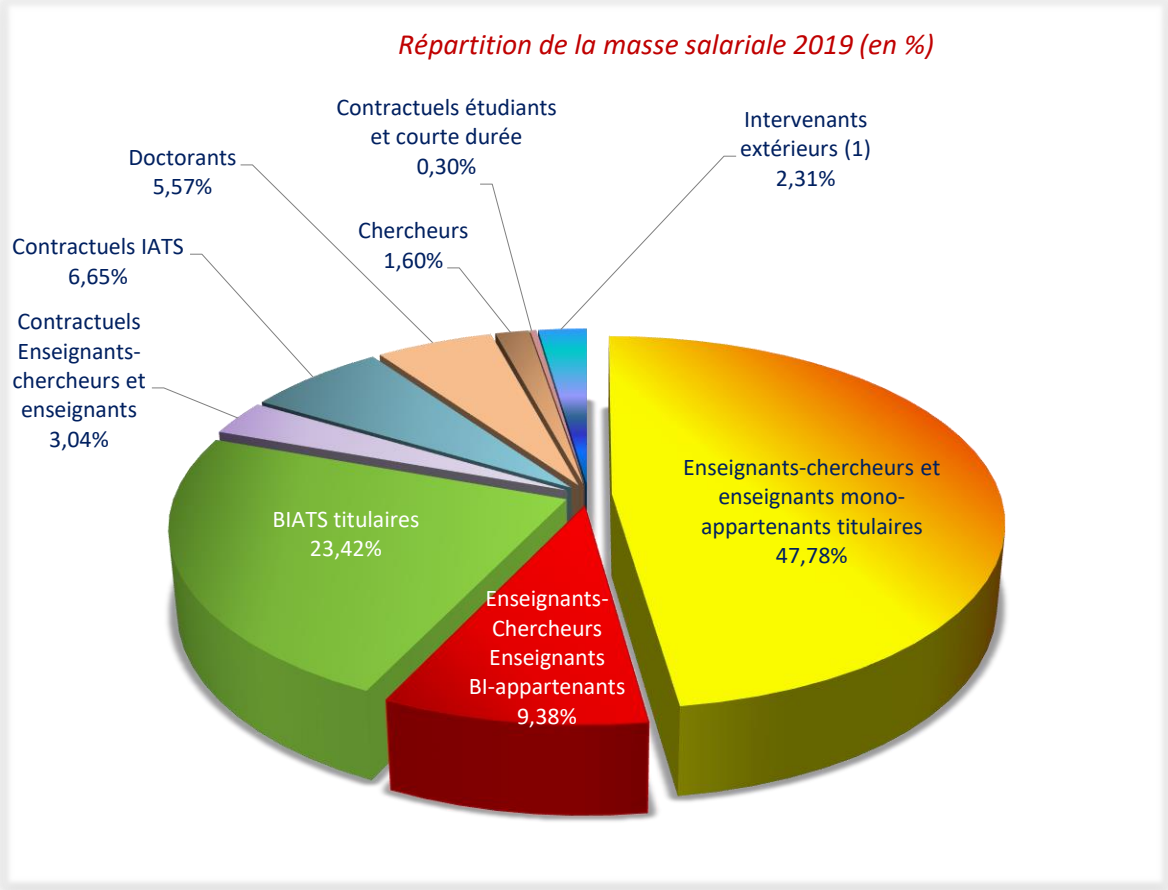
	Personnels Permanents								Intervenants extérieurs (1)	TOTAL Masse salariale 2019	TOTAL Masse salariale 2018
	Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants titulaires	Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants titulaires	BIAT S titulaires	Contractuels Enseignants-chercheurs et enseignants	Contractuels IAT S	Doctorants	Chercheurs	Contractuels étudiants et courte durée			
Janvier	11 334 172 €	2 385 191 €	5 789 251 €	794 342 €	1 553 211 €	1 513 147 €	489 176 €	81 423 €	9 649 €	23 949 563 €	23 736 946 €
Février	11 309 917 €	2 375 679 €	5 856 026 €	768 396 €	1 674 968 €	1 419 805 €	441 613 €	65 893 €	53 323 €	23 965 620 €	23 732 205 €
Mars	11 743 302 €	2 417 301 €	6 092 415 €	773 606 €	1 640 184 €	1 434 799 €	429 578 €	73 455 €	199 019 €	24 803 659 €	26 072 589 €
Avril	11 469 066 €	2 379 957 €	5 869 891 €	782 046 €	1 697 438 €	1 412 892 €	447 370 €	123 229 €	2 395 205 €	26 577 094 €	24 141 527 €
Mai	11 342 702 €	2 366 441 €	5 851 327 €	767 846 €	1 702 789 €	1 394 145 €	419 379 €	98 405 €	40 547 €	23 983 581 €	23 598 190 €
Juin	11 860 835 €	2 389 434 €	6 065 691 €	781 434 €	2 324 378 €	1 407 697 €	420 073 €	119 595 €	1 711 315 €	27 080 451 €	25 484 921 €
Juillet	14 188 248 €	2 499 099 €	5 904 169 €	938 428 €	1 620 627 €	1 426 067 €	456 453 €	95 940 €	940 978 €	28 070 010 €	30 885 090 €
Aout	11 317 027 €	2 362 816 €	5 799 777 €	750 964 €	1 454 485 €	1 400 341 €	408 734 €	62 608 €	8 892 €	23 565 643 €	23 329 765 €
Septembre	11 896 398 €	2 344 440 €	5 846 441 €	662 712 €	1 447 390 €	1 344 748 €	358 530 €	39 320 €	137 018 €	24 076 996 €	23 702 492 €
Octobre	11 419 431 €	2 279 992 €	5 894 377 €	706 331 €	1 810 647 €	1 258 364 €	354 933 €	92 732 €	1 096 237 €	24 913 042 €	23 567 827 €
Novembre	16 077 692 €	2 275 052 €	5 801 762 €	742 285 €	1 688 986 €	1 609 608 €	338 998 €	25 458 €	60 873 €	28 620 713 €	27 885 624 €
Décembre	12 051 464 €	2 446 686 €	6 786 152 €	813 004 €	1 698 670 €	1 409 625 €	321 938 €	52 944 €	403 055 €	25 983 541 €	25 985 213 €
TOTAL	146 010 253 €	28 522 087 €	71 557 279 €	9 281 393 €	20 313 772 €	17 031 239 €	4 886 775 €	931 003 €	7 056 112 €	305 589 914 €	302 122 389 €
									Charges à payer (3)	805 654 €	278 343 €
									Dépenses Hors PSOP (2)	339 266 €	271 807 €
									MASSE SALARIALE 2019	306 734 834 €	302 672 539 €

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 liés 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 2019 et celles de 2018.



Détail des dépenses hors PSOP

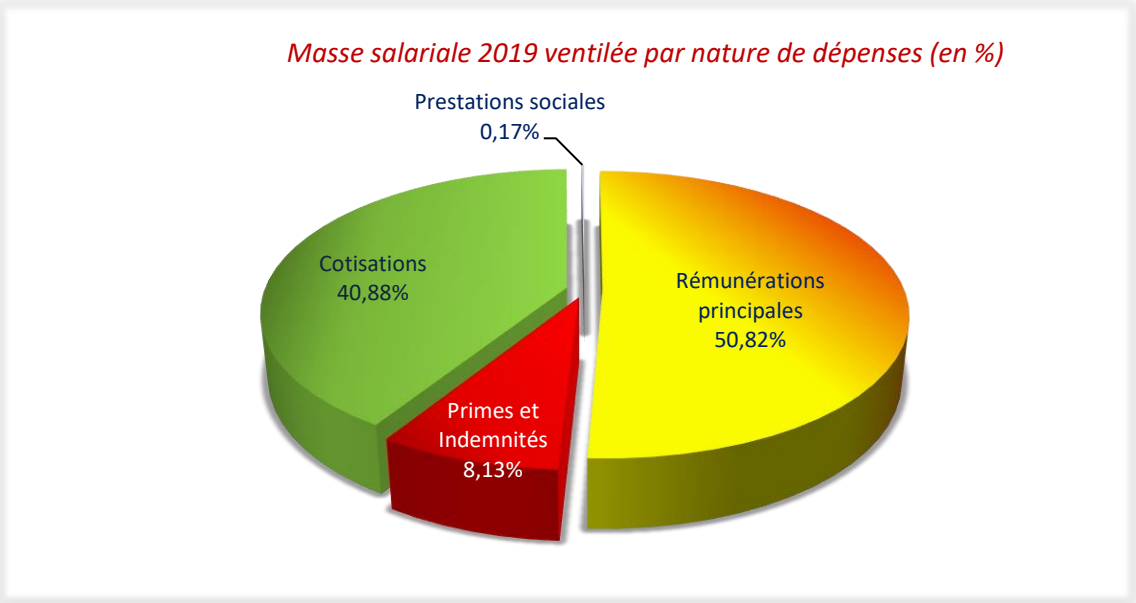
Type de dépense hors PSOP	Montant
RAFP	24 237 €
IRCANTEC	5 370 €
Cotisations autres organismes sociaux	2 353 €
Prestations directes	36 021 €
Œuvres sociales	169 652 €
Autres impôt-taxe	5 031 €
Rémunérations accessoires indexées	5 553 €
Rémunérations principales	233 €
Cotisation assurance maladie	90 817 €
TOTAL	**339 267 €**

4.1.2 Masse salariale ventilée par catégorie de dépenses

	Titulaires		Contractuels		MS 2019 (hors dépenses hors PSOP et hors charges à payer)	Masse salariale 2018
	Enseignants-chercheurs et enseignants	BIATS	Enseignants, Chercheurs, Doctorants, Intervenants extérieurs	Contractuels IATS		
Rémunérations principales	86 249 651 €	33 207 001 €	21 956 757 €	13 897 542 €	**155 310 952 €**	**152 834 761 €**
Primes et indemnités	9 942 766 €	7 717 831 €	6 595 140 €	577 046 €	**24 832 783 €**	**25 515 703 €**
Cotisations	78 311 282 €	30 368 592 €	10 525 345 €	5 711 585 €	**124 916 804 €**	**123 247 838 €**
Dont CAS PENSION	*62 893 379 €*	*24 226 551 €*	*49 661 €*	*24 624 €*	*87 194 215 €*	**85 724 163 €**
Prestations sociales	28 641 €	263 855 €	109 279 €	127 599 €	**529 375 €**	**524 088 €**
TOTAL	**174 532 341 €**	**71 557 279 €**	**39 186 522 €**	**20 313 772 €**	**305 589 914 €**	**302 122 389 €**

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

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

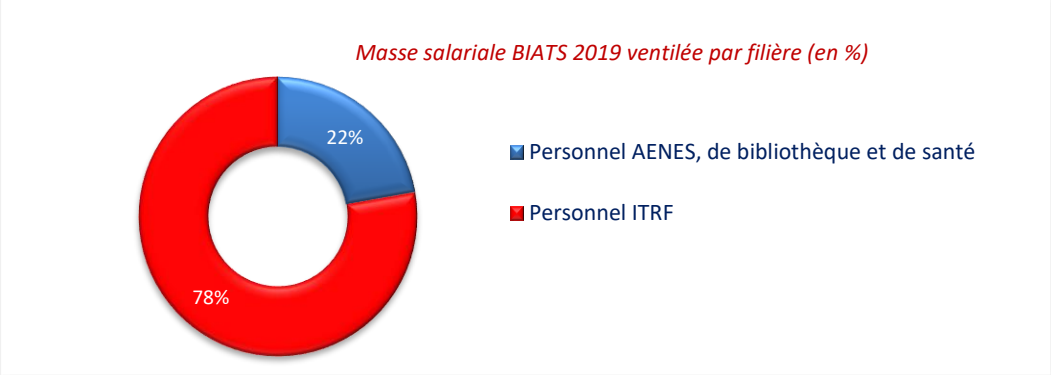


4.2 La masse salariale ventilée par catégorie de personnels

4.2.1 Masse salariale des personnels titulaires BIATS

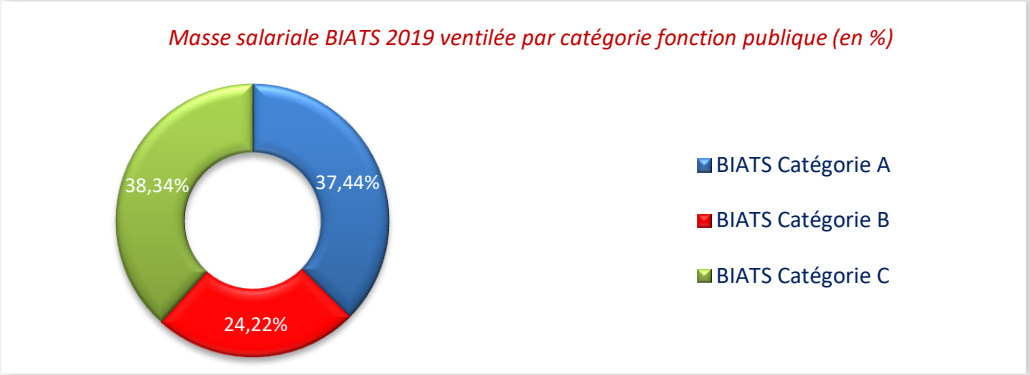
Répartition de la masse salariale BIATS par filière

Filière	Montant 2019	Montant 2018
Personnel AENES, de bibliothèque et de santé	15 896 288 €	16 015 250 €
Personnel ITRF	55 660 992 €	54 601 044 €
Masse salariale BIATS	**71 557 279 €**	**70 616 294 €**



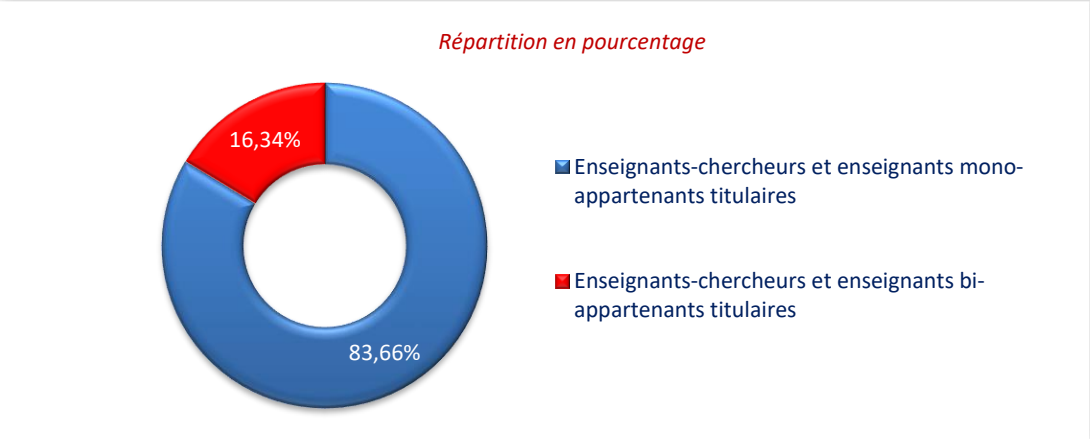
Répartition de la masse salariale BIATS par catégorie fonction publique

Catégorie fonction publique	Montant 2019	Montant 2018
BIATS Catégorie A	26 788 639 €	25 695 391 €
BIATS Catégorie B	17 333 427 €	17 207 998 €
BIATS Catégorie C	27 435 213 €	27 712 906 €
Masse salariale BIATS	**71 557 279 €**	**70 616 294 €**



4.2.2 Masse salariale des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants

Masse Salariale	Montant 2019	Montant 2018
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants titulaires	146 010 253 €	144 341 537 €
Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants titulaires	28 522 087 €	28 208 838 €
Total	**174 532 340 €**	**172 550 375 €**



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

Enseignements-chercheurs et enseignants bi-appartenants	Montant 2019	Montant 2018
UFR Médecine	23 562 287 €	23 327 896 €
UFR Odontologie	3 070 296 €	3 130 629 €
UFR Pharmacie	1 889 504 €	1 750 314 €
Total	**28 522 087 €**	**28 208 839 €**

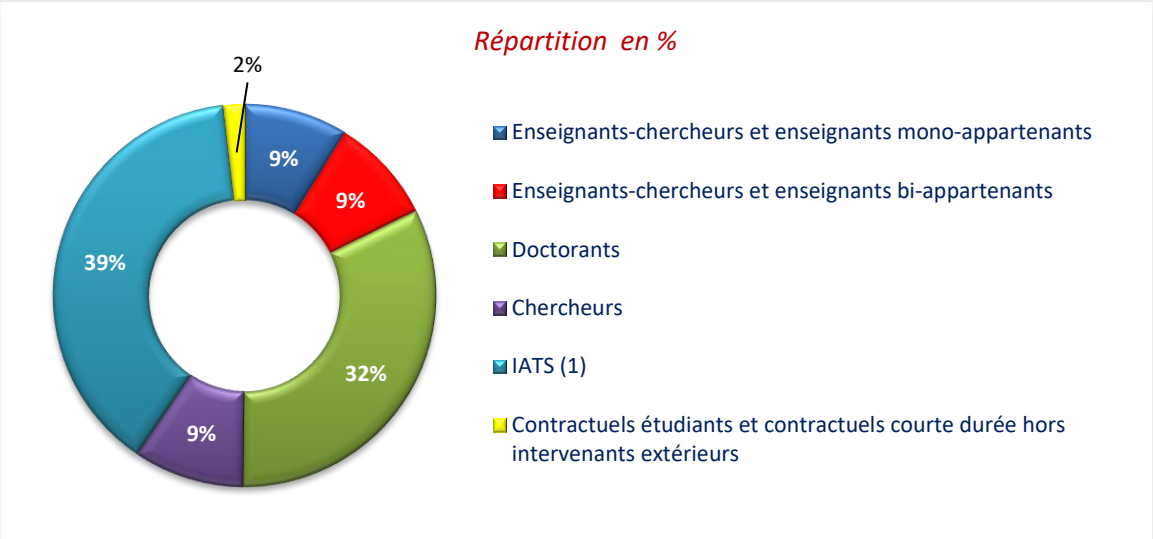
4.2.3 Masse salariale des personnels contractuels, des vacataires d'enseignement et des heures de cours complémentaires des personnels enseignants permanents

La masse salariale des personnels contractuels

Répartition de la masse salariale des personnels contractuels par population (hors intervenants extérieurs).

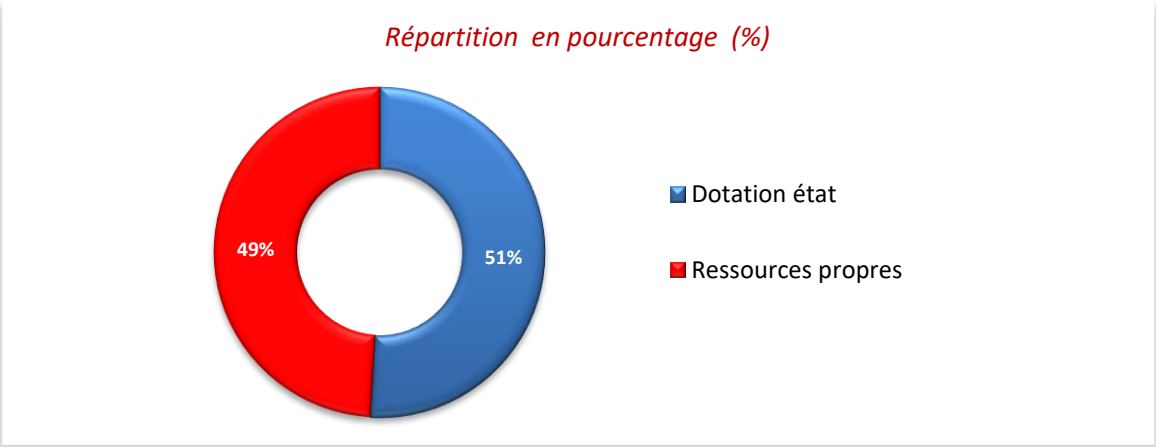
Personnels contractuels	Montant 2019	Montant 2018
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants	4 609 062 €	4 707 051 €
Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants	4 672 331 €	4 855 223 €
Doctorants	17 031 239 €	16 664 608 €
Chercheurs	4 886 775 €	5 437 832 €
IATS (1)	20 313 772 €	19 572 432 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors intervenants extérieurs	931 003 €	777 238 €
Total	**52 444 182 €**	**52 014 383 €**

- **(1) IATS :** dont contrats d'apprentissage (237 103 €) et contrats PACTE (20.242 €).



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

Personnels contractuels	Dotation état	Ressources propres	Masse salariale 2019	Masse salariale 2018
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants	4 329 656 €	279 406 €	4 609 062 €	4 707 051 €
Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants	4 672 331 €		4 672 331 €	4 855 223 €
Doctorants	10 129 562 €	6 901 677 €	17 031 239 €	16 664 608 €
Chercheurs	60 662 €	4 826 113 €	4 886 775 €	5 437 832 €
IATS	7 516 560 €	12 797 212 €	20 313 772 €	19 572 432 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors intervenants extérieurs		931 003 €	931 003 €	777 238 €
Total	**26 708 771 €**	**25 735 411 €**	**52 444 182 €**	**52 014 383 €**



Personnels contractuels		Dotation état	Ressources propres	Masse salariale 2019
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants	Catégorie A	4 329 656 €	279 406 €	4 609 062 €
Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants	Catégorie A	4 672 331 €		4 672 331 €
Doctorants	Catégorie A	10 129 562 €	6 901 677 €	17 031 239 €
Chercheurs	Catégorie A	60 662 €	4 826 113 €	4 886 775 €
IATS	Catégorie A	1 380 010 €	7 892 409 €	9 272 419 €
	Catégorie B	1 094 733 €	1 401 914 €	2 496 647 €
	Catégorie C	5 041 816 €	3 502 890 €	8 544 706 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors intervenants extérieurs	Catégorie C		931 003 €	931 003 €
	Total	**26 708 771 €**	**25 735 411 €**	**52 444 182 €**

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

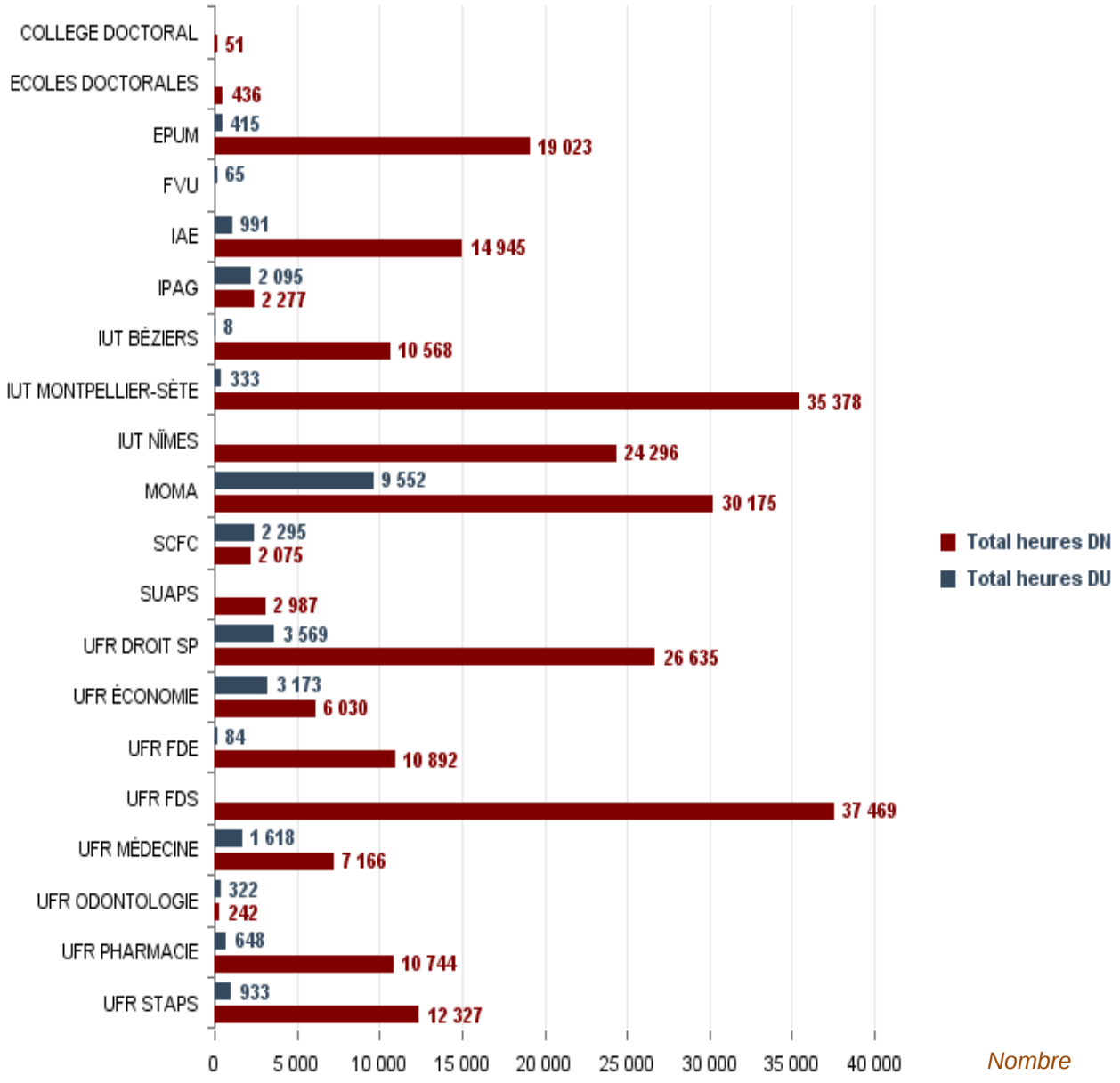
Répartition par structure des heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignement dispensées au cours de l'année universitaire 2018/2019

	Diplômes nationaux (DN)			Diplômes universitaires (DU)			Total général
Composantes	Enseignants permanents	Vacataires d'enseignement	Total	Enseignants permanents	Vacataires d'enseignement	Total	
COLLEGE DOCTORAL	45	6	51				51
ECOLES DOCTORALES	372	64	436				436
EPUM	12 843	6 180	19 023	382	33	415	19 437
FVU				56	9	65	65
IAE	8 889	6 056	14 945	342	649	991	15 936
IPAG	1 043	1 234	2 277	448	1 647	2 095	4 372
IUT BÉZIERS	5 234	5 334	10 568	8		8	10 575
IUT MONTPELLIER-SÈTE	19 567	15 811	35 378	1	332	333	35 711
IUT NÎMES	14 550	9 746	24 296				24 296
MOMA	14 313	15 862	30 175	3 483	6 070	9 552	39 727
SCFC	567	1 508	2 075	1 043	1 252	2 295	4 370
SUAPS	2 418	569	2 987				2 987
UFR DROIT SP	11 982	14 653	26 635	2 017	1 552	3 569	30 205
UFR ÉCONOMIE	3 400	2 630	6 030	992	2 181	3 173	9 203
UFR FDE	7 832	3 060	10 892	84		84	10 976
UFR FDS	25 280	12 189	37 469				37 469
UFR MÉDECINE	2 583	4 583	7 166	138	1 480	1 618	8 785
UFR ODONTOLOGIE	221	21	242	18	304	322	564
UFR PHARMACIE	6 631	4 114	10 744	269	379	648	11 393
UFR STAPS	8 051	4 276	12 327	410	523	933	13 260
Total	145 820	107 895	253 715	9 690	16 411	26 101	279 816

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 2018/2019. Ces heures, payées en 2019, 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 2018/2019 :



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 2018/2019.

		Diplôme nationaux **(DN)**		
Type d'intervenants		**Nombre d'heures TD**	**Montant brut (1)**	**Montant chargé (2)**
Enseignants permanents	Non titulaires de la fonction publique	3 671	152 021 €	215 870 €
	Titulaires de la fonction publique	142 149	5 886 381 €	6 180 700 €
	Total Enseignants permanents	**145 820**	**6 038 401 €**	**6 396 569 €**
Vacataires d'enseignement	Non titulaires de la fonction publique	74 559	3 087 488 €	4 384 233 €
	Titulaires de la fonction publique	33 337	1 380 469 €	1 449 492 €
	Total Vacataires d'enseignement	**107 895**	**4 467 956 €**	**5 833 725 €**
	Total général	**253 715**	**10 506 358 €**	**12 230 294 €**

		Diplômes universitaires **(DU)**		
Type d'intervenants		**Nombre d'heures TD**	**Montant brut**	**Montant chargé**
Enseignants permanents	Non titulaires de la fonction publique	651	26 973 €	38 302 €
	Titulaires de la fonction publique	9 039	374 292 €	393 006 €
	Total Enseignants permanents	**9 690**	**401 265 €**	**431 308 €**
Vacataires d'enseignement	Non titulaires de la fonction publique	9 182	380 223 €	539 917 €
	Titulaires de la fonction publique	7 229	299 339 €	314 306 €
	Total Vacataires d'enseignement	**16 411**	**679 562 €**	**854 223 €**
	Total général	**26 101**	**1 080 827 €**	**1 285 531 €**

Source : Fichiers de Paye (KX) de la Direction Régionale des Finances Publiques pour la rémunération brute des heures complémentaires payées en 2019 au titre de l'année universitaire 2018/2019.

- **(1) Le montant brut** correspond à la rémunération des heures complémentaires au taux Travaux Dirigés (TD) fixé à 41,41 € de l'heure[36].

- **(2) Le coût employeur** correspond à la rémunération des heures complémentaires (montant brut) soumise à un taux de cotisation sociale :
  Ce taux est de 5% pour les personnels titulaires de la fonction publique correspondant au taux de cotisation patronale de la RAFP[37] 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.

[36] ***Taux travaux dirigés (TD)*** *fixé par l'arrêté ministériel du 6 novembre 1989 déterminant les taux de rémunération des heures complémentaires*
[37] ***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 2018 (**13 328 647 €)** et 2019 **(13 515 825 €)** est de **+ 1,40 %.** (entre 2017 et 2018 : +3,05%).

La dépense des heures dispensées sur diplômes universitaires, intégralement financée sur les ressources propres des composantes, a diminué de 69 612 € par rapport à la dépense de 2018. La dépense des heures relatives aux diplômes nationaux affiche une augmantation de 249 790 € par rapport à la dépense de 2018.

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 89,88% en 2018 à 90,49% en 2019. Celle des heures assurées sur diplômes universitaires diminue légèrement : le taux passe de 10,12% en 2018 à 9,51% en 2019.

4.3 Les régimes indemnitaires des personnels

4.3.1 Personnels BIATS

Au 1er janvier 2016, l'Université de Montpellier a mis en place[38] 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)**[39] 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 1er janvier 2017 pour les personnels de santé, au 1er janvier 2018 pour les personnels de la filière ITRF, au 1er septembre 2018 pour les personnels relevant du corps des Assistants de Service Social et au 1er janvier 2019 pour les personnels des filières bibliothèques et conservateurs du patrimoine.

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 2019, elle est versée aux personnels des filières ITRF, AENES, Bibliothèque, conservateur du patrimoine, 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 et aux personnels de la filière bibliothèques jusqu'en 2018.
- La Prime de Participation à la Recherche Scientifique **(PPRS)** allouée aux personnels ITRF jusqu'en 2017,
- La Prime de Fonction Informatique **(PFI)** allouée à certains personnels ITRF exerçant des fonctions dans les centres automatisés de traitement de l'information jusqu'en 2017.
- L'Indemnité Scientifique **(IS)** allouée aux personnels conservateurs du patrimoine jusqu'en 2018,
- La Prime de Technicité Forfaitaire des personnels de Bibliothèques **(PTFB)** allouée aux personnels de bibliothèques jusqu'en 2018.

---

[38] *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.*
[39] *RIFSEEP Nouveau régime indemnitaire institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014.*
Circulaire interministérielle du ministère de la décentralisation, de la fonction publique et du ministère des finances et des comptes publics du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP dans la fonction publique d'État.
Circulaire du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche du 5 novembre 2015 relative aux modalités d'application du RIFSEEP dans les établissements publics de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

- 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.

En 2019, la dépense du régime indemnitaire des personnels titulaires BIATS s'est élevée à **7 246 146 €** soit une augmentation de **1,7%** par rapport à la dépense de 2018 (**7 121 544 €**).

La part du RIFSEEP (IFSE[40] et CIA[41]) représente plus de **98%** 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 **83%** du régime indemnitaire BIATS.

Répartition de la dépense indemnitaire des personnels titulaires BIATS

Primes et Indemnités	Genre		Montant 2019	Montant 2018
	Homme	Femme		
Indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise **(IFSE)** **(1)**	2 625 475 €	3 380 749 €	**6 006 224 €**	**5 860 941 €**
Complément Indemnitaire Annuel **(CIA)** **(2)**	434 017 €	675 830 €	**1 109 847 €**	**1 074 302 €**
Garantie Indemnitaire **(GI)**	92 687 €	27 947 €	**120 634 €**	**148 563 €**
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires **(IFTS)**	-	-	**-**	**3 786 €**
Prime de technicité des bibliothécaires **(PTB)**	-	-	**-**	**1 197 €**
Indemnité Scientifique **(IS)**	-	-	**-**	**23 194 €**
Garantie Individuelle du pouvoir d'achat **(GIPA)**	1 328 €	680 €	**2 008 €**	**36 €**
Autres indemnités **(3)**	6 472 €	961 €	**7 433 €**	**9 525 €**
Total	**3 159 979 €**	**4 086 167 €**	**7 246 146 €**	**7 121 544 €**

- **(1)** L'**IFSE** inclut l'indemnité compensatrice de sujétion (ICS) ainsi que l'indemnité complémentaire (ICFI).
- **(2)** Le **CIA** inclut la prime versée aux assistants de prévention ainsi que le dispositif de majoration de primes de juin et décembre.
- **(3)** Concernent l'indemnité de caisse et de responsabilités, l'indemnité de sortie en mer ainsi que l'indemnité dégressive.

[40] ***L'IFSE*** *est versée aux personnels des filières ITRF, AENES, bibliothèques, conservateurs du patrimoine, Social et de Santé.*
[41] ***Le CIA*** *versé aux personnels des filières ITRF, AENES, bibliothèques, conservateurs du patrimoine, Social et de Santé inclut le dispositif de majoration de primes de juin et décembre ainsi que la prime des assistants de prévention.*

Les principales catégories de primes des personnels titulaires BIATS

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

Cette indemnité est allouée aux personnels de la filière AENES depuis le 1er janvier 2016, aux personnels de la filière santé depuis le 1er janvier 2017, aux personnels de la filière ITRF depuis le 1er janvier 2018 aux personnels de la filière sociale depuis le 1er septembre 2018 ainsi qu'aux personnels des filières bibliothèques et conservateurs du patrimoine depuis le 1er janvier 2019 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** *
- **ASSAE** : Les agents sont répartis par fonction dans **2 groupes** *
- **BIBAS** : Les agents sont répartis par fonction dans **2 groupes** *
- **Cons. patrimoine** Les agents sont répartis par fonction dans **4 groupes** *
- **IGR** : Les agents sont répartis par fonction dans **3 groupes** *
- **IGE** : Les agents sont répartis par fonction dans **3 groupes** *
- **ASI** : Les agents sont répartis par fonction dans **2 groupes** *
- **TECH** : Les agents sont répartis par fonction dans **3 groupes** *
- **ATRF** : Les agents sont répartis par fonction dans **2 groupes** *

* *Différenciation indemnitaire selon les grades dans chacun des groupes.*

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 01/09/2019 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 2019

Groupe	Corps	Grade	Au 01/09/2019				
			Taux moyen mensuel réglementaire (1)	Montant moyen mensuel versé (2)	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Attaché d'Administration (AAE)	AAE HC	241,66 €	808,98 €	3	1	**4**
		APAE	208,33 €	700,86 €	2	4	**6**
		AAE CN	145,83 €	490,88 €			
2	Attaché d'Administration (AAE)	AAE HC	241,66 €	793,98 €	1		**1**
		APAE	208,33 €	635,86 €	4	8	**12**
		AAE CN	145,83 €	473,73 €		4	**4**
3	Attaché d'Administration (AAE)	AAE HC	241,66 €	778,98 €			
		APAE	208,33 €	620,86 €	5	3	**8**
		AAE CN	145,83 €	462,86 €	2	8	**10**

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

IFSE SAENES - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2019

Groupe	Corps	Grade	Au 01/09/2019				
			Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Secrétaire administratif (SAENES)	SAENES CE	129,17 €	400,00 €		3	**3**
		SAENES CS	120,83 €	395,36 €	1	3	**4**
		SAENES CN	112,50 €	369,60 €	1	8	**9**
2	Secrétaire administratif (SAENES)	SAENES CE	129,17 €	395,00 €		3	**3**
		SAENES CS	120,83 €	386,35 €	1	5	**6**
		SAENES CN	112,50 €	365,64 €		18	**18**
3	Secrétaire administratif (SAENES)	SAENES CE	129,17 €	391,74 €		1	**1**
		SAENES CS	120,83 €	376,71 €	1	2	**3**
		SAENES CN	112,50 €	361,67 €	1	29	**30**

IFSE ADJAENES - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2019

Groupe	Corps	Grade	Au 01/09/2019				
			Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total bénéficiaires
					H	F	
1	Adjoint Administratif (ADJAENES)	ADJAENES Principal 1ère classe	112,50 €	246,93 €		5	5
		ADJAENES Principal 2ème classe	112,50 €	244,91 €	4	36	40
		ADJAENES	100,00 €	240,87 €	1	1	2
2	Adjoint Administratif (ADJAENES)	ADJAENES Principal 1ère classe	112,50 €	240,87 €	1	17	18
		ADJAENES Principal 2ème classe	112,50 €	238,84 €	12	89	101
		ADJAENES	100,00 €	234,79 €		7	7

IFSE Infirmier- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2019

			Au 01/09/2019				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Infirmier	Hors classe	120,83 €	503,00 €			
		Classe supérieure	116,67 €	472,82 €			
		Classe normale	116,67 €	442,64 €			
2		Hors classe	120,83 €	442,64 €		4	4
		Classe supérieure	116,67 €	412,46 €			
		Classe normale	116,67 €	382,28 €		2	2

IFSE ASSAE- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2019

			Au 01/09/2019				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	ASSAE	APSS	366,67 €	400,00 €			
		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 2019

			Au 01/09/2019				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total bénéficiaires
					H	F	
1	Ingénieur de recherche	Hors classe	291,67 €	808,98 €	1	3	**4**
		1ère classe	266,67 €	752,01 €			
		2ème classe	250,00 €	700,86 €	2	1	**3**
2	Ingénieur de recherche	Hors classe	291,67 €	793,98 €	6	4	**10**
		1ère classe	266,67 €	737,01 €	2	6	**8**
		2ème classe	250,00 €	635,86 €	1	3	**4**
3	Ingénieur de recherche	Hors classe	291,67 €	778,98 €	3	1	**4**
		1ère classe	266,67 €	722,01 €	3	1	**4**
		2ème classe	250,00 €	620,86 €	5	2	**7**

IFSE IGE- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2019

Groupe	Corps	Grade	Au 01/09/2019				
			Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Ingénieur d'études	Hors classe	250,00 €	516,86 €	2	1	**3**
		Classe Normale	216,67 €	490,88 €	1	2	**3**
2	Ingénieur d'études	Hors classe	250,00 €	497,86 €	18	19	**37**
		Classe Normale	216,67 €	473,73 €	20	10	**30**
3	Ingénieur d'études	Hors classe	250,00 €	482,86 €	15	12	**27**
		Classe Normale	216,67 €	462,86 €	26	39	**65**

IFSE ASI- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2019

Groupe	Corps	Grade	Au 01/09/2019				
			Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total bénéficiaires
					H	F	
1	Assistant ingénieur	ASI	183,33 €	415,00 €	20	30	**50**
2	Assistant ingénieur	ASI	183,33 €	400,00 €	19	21	**40**

IFSE TECH- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2019

Groupe	Corps	Grade	Au 01/09/2019				
			Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total bénéficiaires
					H	F	
1	Technicien	Classe exceptionnelle	157,67 €	400,00 €	11	14	**25**
		Classe supérieure	145,83 €	395,36 €	6	7	**13**
		Classe normale	137,50 €	369,60 €	8	8	**16**
2	Technicien	Classe exceptionnelle	154,67 €	395,00 €	5	14	**19**
		Classe supérieure	145,83 €	386,35 €	10	9	**19**
		Classe normale	137,50 €	365,64 €	12	17	**29**
3	Technicien	Classe exceptionnelle	154,67 €	391,74 €	13	11	**24**
		Classe supérieure	145,83 €	376,71 €	15	21	**36**
		Classe normale	137,50 €	361,67 €	41	41	**82**

IFSE ATRF- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2019

			Au 01/09/2019				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total bénéficiaires
					H	F	
1	Adjoint technique	ATRF Principal 1ère classe	133,33 €	246,93 €	24	20	**44**
		ATRF Principal 2ème classe	133,33 €	244,91 €	54	42	**96**
		ATRF	133,33 €	240,87 €	28	18	**46**
2	Adjoint technique	ATRF Principal 1ère classe	133,33 €	240,87 €	15	35	**50**
		ATRF Principal 2ème classe	133,33 €	238,84 €	64	76	**140**
		ATRF	133,33 €	234,79 €	31	60	**91**

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 2019*

Type Indemnité Complémentaire	Montant mensuel Indemnité Complémentaire	Nombre de bénéficiaires		Montant versé en 2019
		Homme	Femme	
Type 1	525 €	13	8	132 300 €
Type 2	350 €	17	6	96 600 €
Type 3	330 €	13	0	51 480 €
Total		**43**	**14**	**280 380 €**

- Le montant versé au titre de l'ICFI est inclus dans l'IFSE (Indemnité tenant compte des sujetions et de l'espertise) du dispositif RIFSEEP.

Le complément Idemnitaire Annuel (CIA)

Depuis le 01/01/2019, le **CIA** inclut pour les personnels BIATS :

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

En 2019, la dépense relative au **Complément Indemnitaire Annuel** est élevée à **1 109 847 €**

Prime des assistants de prévention

Par délibération du Conseil d'Administration[42] et après avis du Comité Technique[43], 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.
- 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.

En 2019, la dépense relative à la **prime des assistants de prévention** s'est élevée à **27 150 €**.

[42] *Délibération du CA lors de sa séance du 10 octobre 2016.*
[43] *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**[44].

- 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 2019, les projets majeurs retenus concernent la mise en place effective du projet OSE ainsi que la participation à la mise en œuvre d'opérations structurantes. Une attention a été portée également aux personnels, quelle que soit leur structure d'affectation, dont la charge de travail a été fortement impactée par une situation ou un évènement exceptionnel qui n'aurait pas fait l'objet d'une autre forme de compensation.

- 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.

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)**

[44] *Dispositif de majoration de primes exceptionnelles adopté par le Conseil d'administration lors de sa séance du 12 mars 2018.*

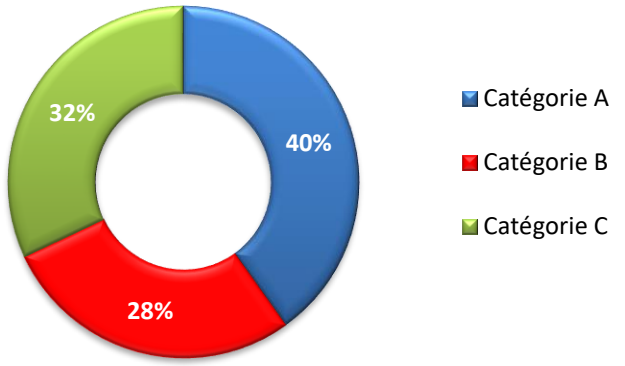
Majoration de prime de juin

En juin 2019**, 566 agents** ont bénéficié d'une **majoration de prime.**

Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2019 par taux, par catégorie fonction publique et par genre	Nombre de bénéficiaires													
	Catégorie A		Total agents	Montant Cat A	Catégorie B		Total agents	Montant Cat B	Catégorie C		Total agents	Montant Cat C	Total agents	Montant Total
	H	F			H	F			H	F				
Majoration au **taux soutenu**	31	27	58	10 975 €	19	56	75	14 850 €	22	103	125	19 415 €	**258**	**45 240 €**
Majoration au **taux exceptionnel**	66	103	169	122 100 €	59	24	83	31 000 €	37	19	56	15 950 €	**308**	**169 050 €**
Total	**97**	**130**	**227**	**133 075 €**	**78**	**80**	**158**	**45 850 €**	**59**	**122**	**181**	**35 365 €**	**566**	**214 290 €**

Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2019 par fourchette de primes, par catégorie fonction publique et par genre	Nombre de bénéficiaires													
	Catégorie A		Total agents	Montant Cat A	Catégorie B		Total agents	Montant Cat B	Catégorie C		Total agents	Montant Cat C	Total agents	Montant Total
	H	F			H	F			H	F				
Inférieur ou égal à 300€	44	45	89	18 425 €	29	74	103	21 900 €	39	135	174	31 615 €	**366**	**71 940 €**
Supérieur à 300 €	53	85	138	114 650 €	14	41	55	23 950 €	2	5	7	3 750 €	**200**	**142 350 €**
Total	**97**	**130**	**227**	**133 075 €**	**43**	**115**	**158**	**45 850 €**	**41**	**140**	**181**	**35 365 €**	**566**	**214 290 €**

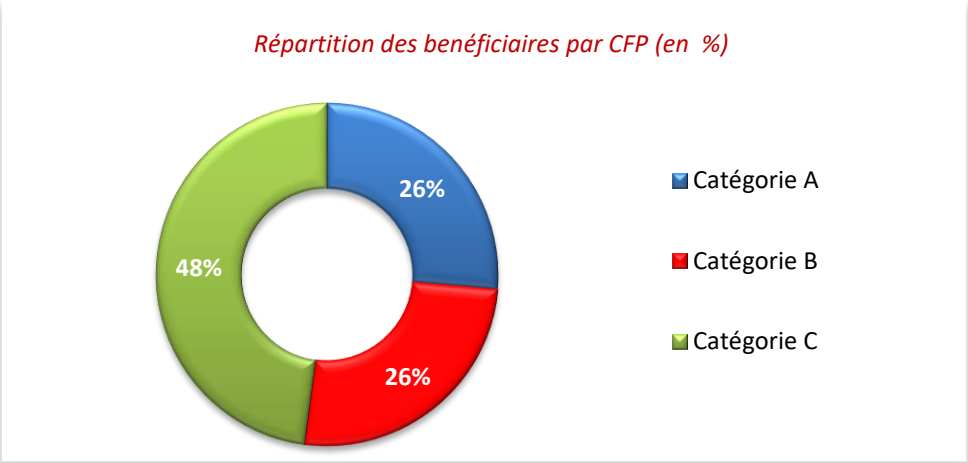
Répartition des benéficiaires de la majoration de juin 2019 par catégorie fonction publique (en %)



Majoration de prime de décembre

En **décembre 2019**, **1 353 agents** ont bénéficié d'une majoration de prime.

Répartition des bénéficiaires de la majoration de décembre 2019 par taux, par catégorie fonction publique et par genre	Nombre de bénéficiaires													
	Catégorie A		Total agents	Montant Cat A	Catégorie B		Total agents	Montant Cat B	Catégorie C		Total agents	Montant Cat C	Total agents	Montant Total
	H	F			H	F			H	F				
Majoration au **Taux 1**	1	5	6	900 €	5	6	11	1 438 €	9	11	20	2 250 €	**37**	**4 588 €**
Majoration au **Taux 2**	17	17	34	8 691 €	21	17	38	9 508 €	39	40	79	20 081 €	**151**	**38 280 €**
Majoration au **Taux 3**	64	39	103	53 040 €	59	104	163	82 810 €	143	254	397	201 635 €	**663**	**337 485 €**
Majoration égale ou supérieure au **Taux 4**	81	133	214	299 405 €	44	92	136	108 408 €	41	111	152	111 030 €	**502**	**518 843 €**
Total	**163**	**194**	**357**	**362 036 €**	**129**	**219**	**348**	**202 163 €**	**232**	**416**	**648**	**334 996 €**	**1 353**	**899 196 €**



La garantie indemnitaire (GI)

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.

Cette indemnité vise à garantir aux agents le montant indemnitaire qu'ils percevaient avant le déploiement du dispositif RIFSEEP.

En 2019, le montant versé au titre de la Garantie indemnitaire s'est élevé à **120 634 €.**

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)[45] 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 2019 pour les emplois des UFR, Ecoles, Instituts, structures de recherche, directions centrales et services communs.

En 2019, **3 825 points majorés** ont été attribués à **170 personnels**.

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

Structures d'affectation	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total Nombre bénéficiaires	Total Nombre points majorés
	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nombre de points majorés		
UFR, Ecole, Instituts	49	1 180	24	395	6	105	**79**	**1 680**
Structures de recherche	17	335	9	180	6	110	**32**	**625**
Services centraux et communs	47	1 330	10	165	2	25	**59**	**1 520**
Total	**113**	**2 845**	**43**	**740**	**14**	**240**	**170**	**3 825**

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

L'indemnité compensatrice de sujétion (ICS)

L'indemnité compensatrice de sujétion (ICS) a été mise en œuvre à l'Université de Montpellier[46]. 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 2019, **1 905 points majorés** ont été attribués à **116 personnels**.

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

Structures d'affectation	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total Nombre bénéficiaires	Total Nombre points majorés
	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés		
UFR, école, instituts	9	160	28	475	10	135	**47**	**770**
Structures de recherche	6	120	3	60	1	15	**10**	**195**
Services centraux et communs	50	820	9	120			**59**	**940**
Total	**65**	**1 100**	**40**	**655**	**11**	**150**	**116**	**1 905**

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

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

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)[47] 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[48] 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**[49] équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Répartition par catégorie fonction publique, par corps et par genre du nombre d'agents BIATS titulaires bénéficiaires de la G.I.P.A en 2019

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

■ Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2019 destiné aux personnels titulaires BIATS s'est élevé à **2 008 €** perçu par 5 agents, il a été versé au cours du 1er trimestre 2020.

[47] ***GIPA :*** *dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008. Pour la période 2019, la GIPA a été reconduite par le décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019 selon les mêmes conditions.*

[48] *La période de référence retenue pour le calcul de la GIPA en 2019 est fixée par le décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019. Elle est comprise entre le 31/12/2014 et 31/12/2018.*

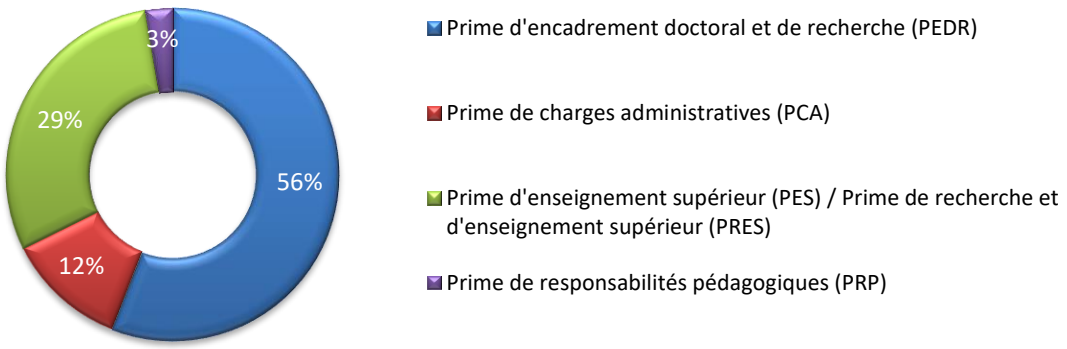
[49] ***Le montant indemnitaire brut annuel*** *de la GIPA résulte d'une formule de calcul prévue par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 et des éléments à prendre en compte fixés par arrêté interministériel du 8 octobre 2019.*

4.3.2 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

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

Type d'indemnités	Population	Nombre de bénéficiaires par genre		Montant par genre		Nombre de bénéficiaires total	Montant total
		Homme	Femme	Homme	Femme		
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	EC Bi-appartenants	26	4	121 625 €	15 750 €	30	137 375 €
	EC Mono-appartenants	259	110	1 157 757 €	489 425 €	369	1 647 182 €
	Total	285	114	1 279 382 €	505 175 €	399	1 784 557 €
Prime de charges administratives (PCA)	EC Bi-appartenants	25	4	108 235 €	8 465 €	29	116 700 €
	EC Mono-appartenants	35	22	145 270 €	86 763 €	57	232 034 €
	Enseignants 1er et second degré	3	2	23 443 €	3 774 €	5	27 218 €
	Total	63	28	276 948 €	99 002 €	91	375 951 €
Prime d'enseignement supérieur (PES) / Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	EC Mono-appartenants	722	435	476 430 €	274 202 €	1157	750 632 €
	Enseignants 1er et second degré	175	161	106 002 €	90 251 €	336	196 253 €
	Total	897	596	582 432 €	364 453 €	1493	946 884 €
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	EC Bi-appartenants	27	12	64 869 €	20 167 €	39	85 035 €
	Total	27	12	64 869 €	20 167 €	39	85 035 €
	Total général	1272	750	2 203 630 €	988 797 €	2022	3 192 427 €

Répartition des indemnités versées (en %)



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

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)[50] 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[51] 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**[52] 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 2019

	Montant GIPA (par tranche)												
CORPS	Inférieur à 500 €			500 € - 1 000 €			1 000 € - 1 500 €			1 500 € - 2 000 €			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Professeurs des universités													
Maitre de conférences				22	11	33							33
Astronome													
Professeurs des universités - praticien hospitalier				4	1	5							5
Maitre de conférences - praticien hospitalier		2	2	1	3	4							6
Professeur agrégé		1	1	4		4							5
Professeur certifié	1	1	2										2
Professeur de l'ENSAM													
Professeur d'éducation physique et sportive	1	1	2										2
Professeur de lycée professionnel													
Conseiller principal d'éducation													
Professeur des écoles													
Enseignants-chercheurs et enseignants contractuels	12	5	17	1	1	2							19
Total	14	10	24	32	16	48							72

- Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2019 destiné à l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs et enseignants mono et bi-appartenants s'est élevé à **32 328 €** perçu par 72 agents**,** il a été versé au cours du premier trimestre 2020.

---

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

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

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

4.3.3 Personnels contractuels BIATS

La Prime d'Investissement des Agents Contractuels (PIAC)

Par délibération du conseil d'administration[53], une **prime d'investissement** est accordée aux agents contractuels BIATS sous certaines conditions :

- L'agent doit détenir 12 mois d'ancienneté (en ETPT[54]), 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[55] ou bénéficier d'un contrat PACTE ou CUI-CAE.

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

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

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Taux 1	947,00 €	511,00 €	434,00 €
Taux 2	1 773,00 €	902,00 €	748,00 €

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

En 2019, **503 agents contractuels** ont bénéficié de la prime d'investissement.

Répartition des bénéficiaires de la PIAC par taux et par catégorie FP	Nombre de bénéficiaires			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Prime au **Taux 1**	68	30	121	**219**
Prime au **Taux 2**	107	43	134	**284**
Total	**175**	**73**	**255**	**503**

[53] *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)*

[54] *ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé.* L'ETPT tient compte de la période d'activité (mois ou année) et de la quotité travaillée.

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

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)[56] 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[57] 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**[58] 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 2019

	Montant GIPA (par tranche)												
Type de contrat	Inférieur à 500 €			500 € - 1 000 €			1 000 € - 1 500 €			1 500 € - 2 000 €			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
CDD catégorie A					1	1							1
CDD catégorie B		1	1										1
CDI catégorie A		2	2	2	3	5							7
CDI catégorie B		1	1										1
Total						6							10

- Le montant brut de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2019 destiné aux personnels contractuels s'est élevé à **4 765 €** perçu par 10 agents, il a été versé au cours du premier trimestre 2020 (Février 2020).

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

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

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

TITRE 5. LES PERSONNELS HÉBERGÉS

5.1 LES PERSONNELS HÉBERGÉS AFFECTÉS À LA RECHERCHE 139
5.2 LES PERSONNELS HÉBERGÉS DE LA BIU 144

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

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

Les Personnels hébergés sont accueillis :

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 ces 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,

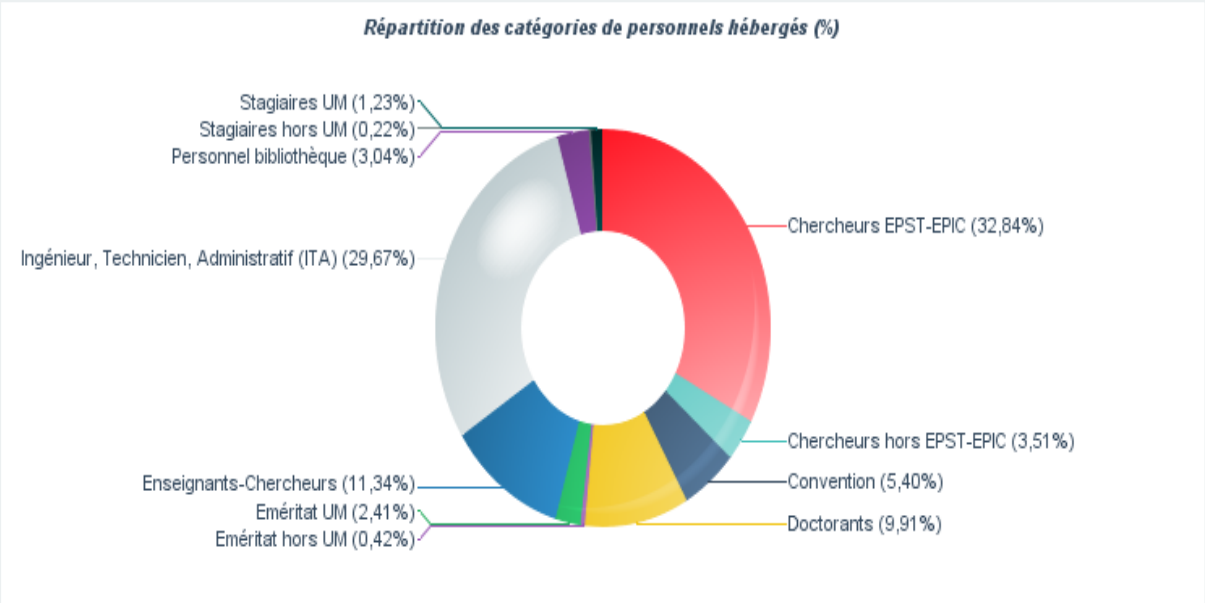
- Les personnels de la Bibliothèque Inter Universitaire (BIU) affectés au service commun de documentation (SCD) de l'Université de Montpellier qui exercent leurs fonctions au sein des bibliothèques et des centres de documentation de l'université.

Les effectifs des personnels hébergés ont été recensés **au 31/12/2019**.

Les effectifs des personnels hébergés en personnes physiques (PP) au 31/12/2019

Affectation au sein d'une structure UM	Personnels hébergés	Affectation Recherche	Affectation hors recherche	TOTAL
Affectation pérenne	Chercheurs EPST-EPIC	1465	6	1471
	Chercheurs hors EPST-EPIC	155	2	157
	Enseignants-Chercheurs	306	202	508
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	1311	18	1329
	Personnel bibliothèque		136	136
	Affectation pérenne	**3237**	**364**	**3601**
Affectation temporaire	Convention (1)	16	226	242
	Doctorants (2)	441	3	444
	Eméritat hors UM	18	1	19
	Eméritat UM	51	57	108
	Stagiaires hors UM	9	1	10
	Stagiaires UM	50	5	55
	Affectation temporaire	**585**	**293**	**878**
	Effectif total	**3822**	**657**	**4479**

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


Répartition des catégories de personnels hébergés (%)
Stagiaires UM (1,23%)
Stagiaires hors UM (0,22%)
Personnel bibliothèque (3,04%)
Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA) (29,67%)
Enseignants-Chercheurs (11,34%)
Eméritat UM (2,41%)
Eméritat hors UM (0,42%)
Chercheurs EPST-EPIC (32,84%)
Chercheurs hors EPST-EPIC (3,51%)
Convention (5,40%)
Doctorants (9,91%)

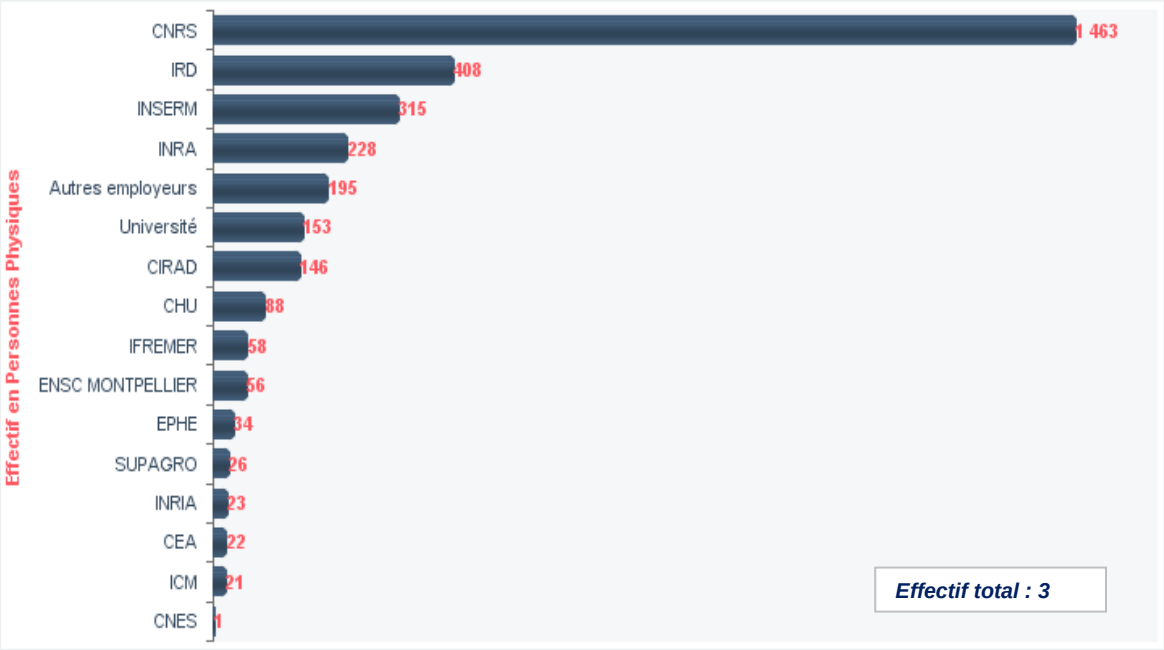
5.1 Les personnels hébergés affectés à la recherche

Le recensement de ces personnels concerne les « hébergés » affectés à titre pérenne au sein de l'établissement, soit 3.237 personnels au 31/12/2019.

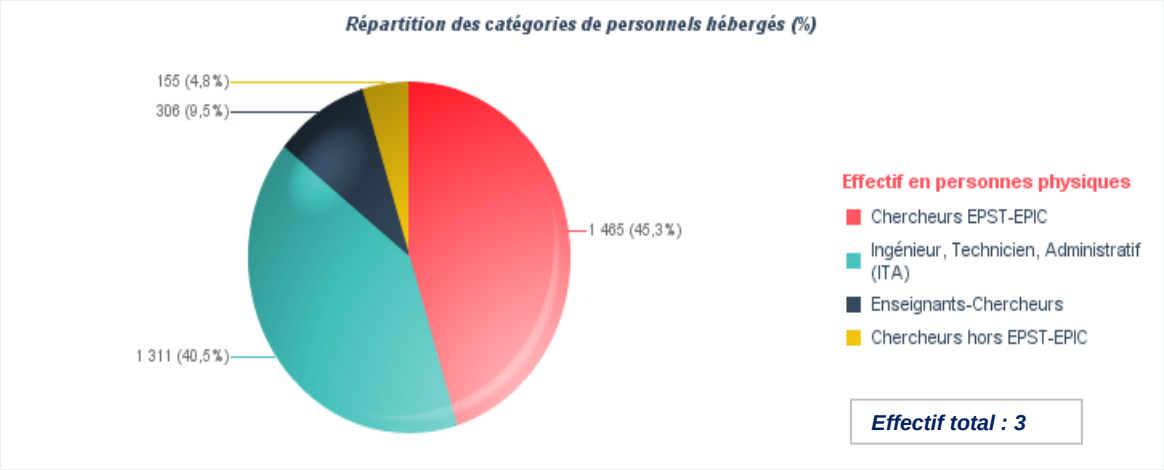
Les hébergés affectés à la recherche ventilés par typologie d'établissements

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

Les hébergés affectés à la recherche ventilés par employeur

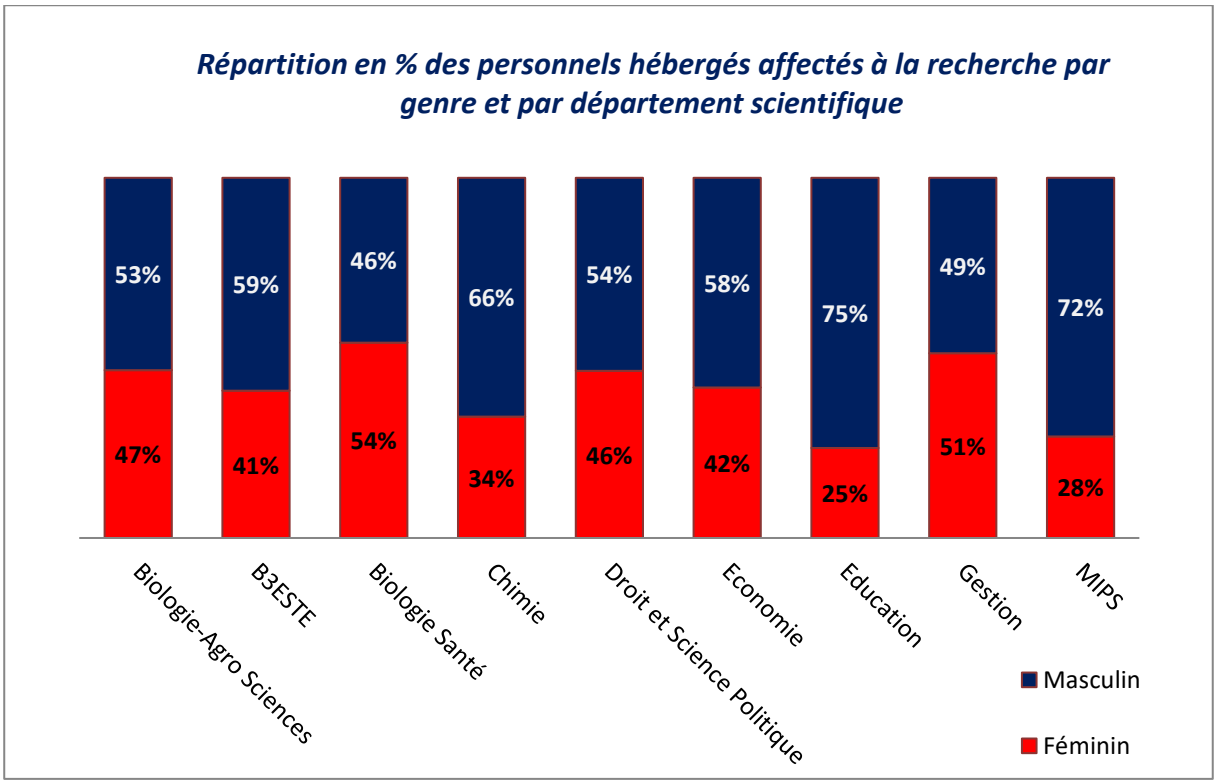


Les hébergés affectés à la recherche ventilés par statut



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

Département scientifique	Femme	Homme	TOTAL
Biologie-Agro Sciences	206	236	442
Biologie, Ecologie, Evolution, Environnement, Sciences, Terre et Eau (B3ESTE)	326	471	797
Biologie Santé	568	479	1047
Chimie	128	252	380
Droit et Science Politique	13	15	28
Economie	38	53	91
Education	3	9	12
Gestion	20	19	39
Mathématiques, Informatique, Physique et Systèmes (MIPS)	113	288	401
Effectif total	**1415**	**1822**	**3237**



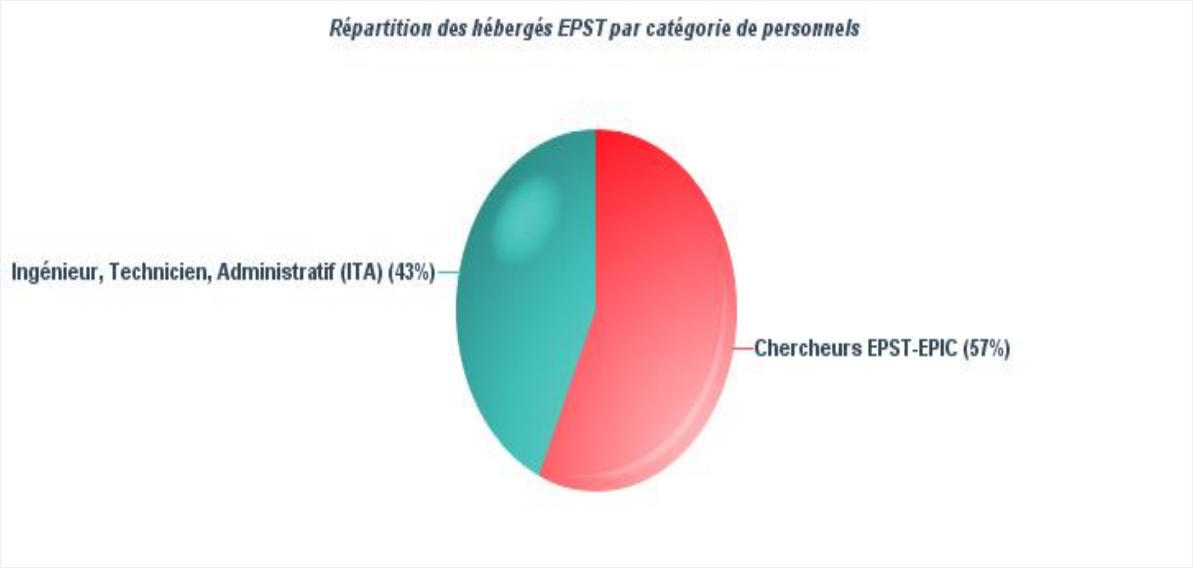
Les hébergés rattachés à des EPST

Les hébergés rattachés à des EPST représentent 75% de l'effectif total des hébergés affectés à titre pérenne au sein des structures de recherche de l'Université (3.237 personnes).

57% de ces personnels sont des chercheurs et 43% des personnels Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA).

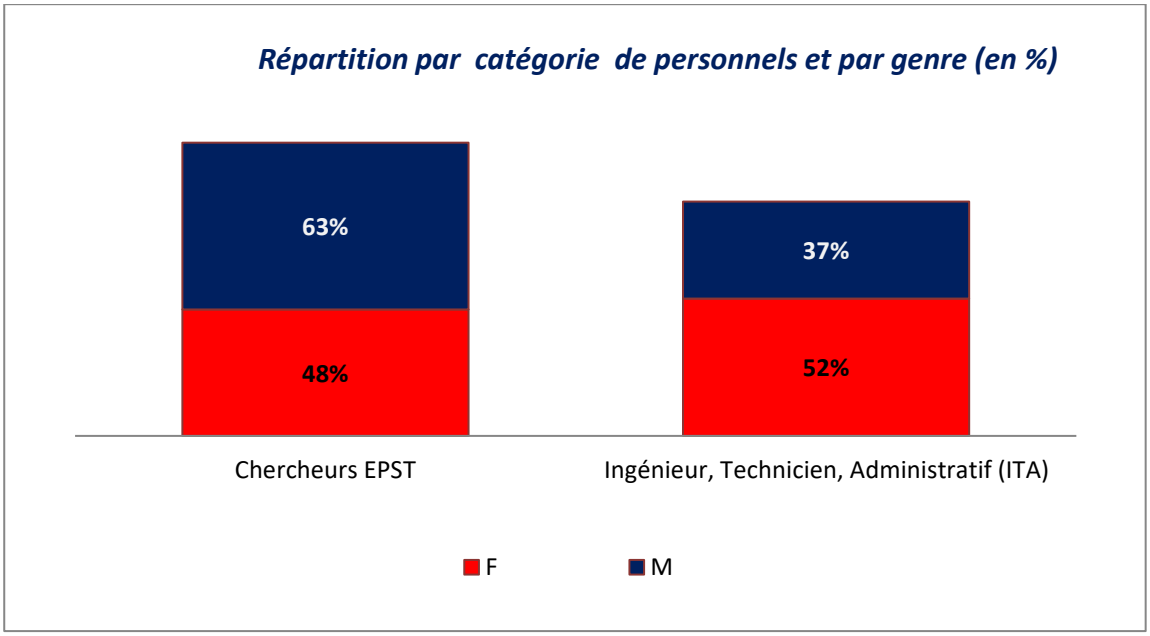
Répartition des hébergés EPST par catégorie de personnels

EPST	Chercheurs EPST	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	TOTAL
CNRS	847	616	1463
INRA	93	135	228
INRIA	14	9	23
INSERM	194	121	315
IRD	232	176	408
Effectif total	**1380**	**1057**	**2437**



Répartition des hébergés des EPST par genre

EPST	Catégorie de personnels	Féminin	Masculin	TOTAL
CNRS	Chercheurs EPST	308	539	847
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	296	320	616
INRA	Chercheurs EPST	46	47	93
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	70	65	135
INRIA	Chercheurs EPST	1	13	14
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	2	7	9
INSERM	Chercheurs EPST	78	116	194
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	85	36	121
IRD	Chercheurs EPST	72	160	232
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	95	81	176
	Effectif total	**1053**	**1384**	**2437**

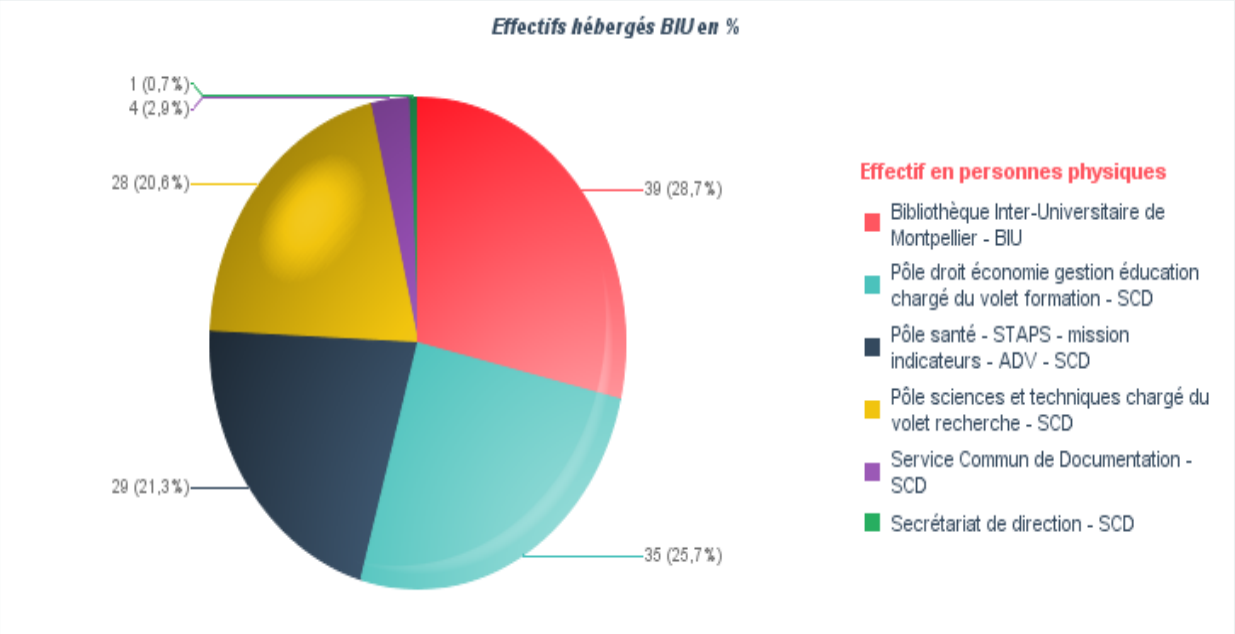


Le taux de féminisation est plus élevé chez les personnels Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA) que chez les chercheurs. Les femmes représentent 52% des effectifs ITA contre 48% chez les personnels chercheurs.

5.2 Les personnels hébergés de la BIU

Les effectifs hébergés de la BIU en personnes physiques au 31/12/2019

Bibliothèque	Effectif
Bibliothèque Inter-Universitaire de Montpellier - BIU	39
Pôle droit économie gestion éducation chargé du volet formation - SCD	35
Pôle santé - STAPS - mission indicateurs - ADV - SCD	29
Pôle sciences et techniques chargé du volet recherche - SCD	28
Service Commun de Documentation - SCD	4
Secrétariat de direction - SCD	1
Effectif total	**136**



TITRE 6. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

6.1 LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGÉS 146

6.1.1 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 146

6.1.2 LES CONGÉS ET AUTRES ABSENCES 152

6.2 LE TÉLÉTRAVAIL 165

6.2.1 LE DÉPLOIMENT DU DISPOSITIF 165

6.2.2 LE BILAN TÉLÉTRAVAIL 2018-2019 168

6.3 LE BIEN-ÊTRE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 176

6.4 LA SANTÉ AU TRAVAIL 187

6.5 PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP 191

6.6 LES INDICATEURS DE DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) 198

6.7 L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ 200

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 les actions menées par les directions centrales et les services communs de l'Université de Montpellier afin de préserver la santé et la sécurité du personnel, d'améliorer les conditions de travail et d'accompagner les personnels en situation de handicap pour faciliter leur insertion au sein de l'établissement.

Des indicateurs psychosociaux sont également reportés. Ces indicateurs 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.

Cette année, l'édition présente également un **bilan du Télétravail** dont le dispositif est déployé depuis le 1er janvier 2019. Ce bilan porte sur une appréciation quantitative et qualitative

6.1 Le temps de travail et les congés

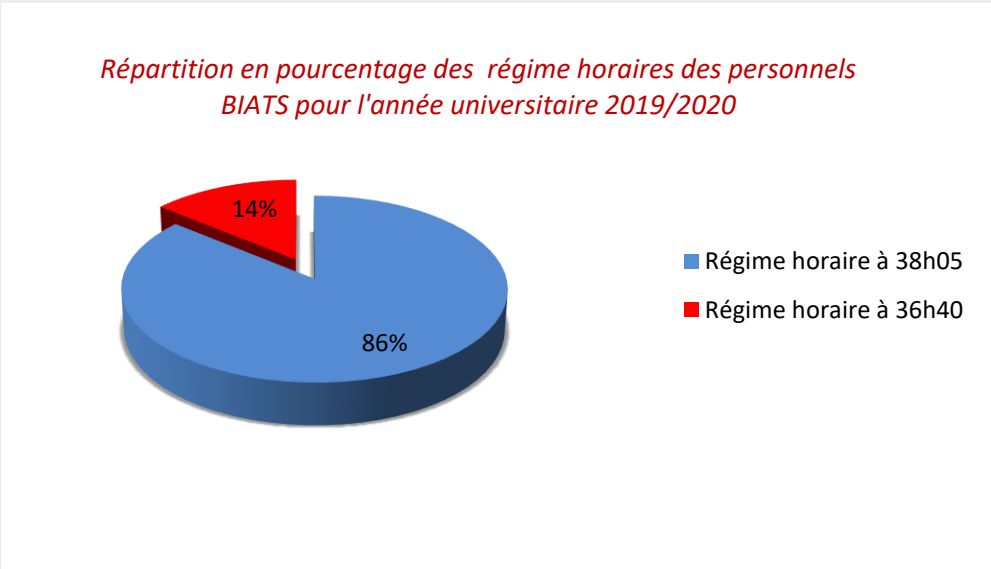
6.1.1 L'organisation du temps de travail

Le dispositif horaires et congés des personnels BIATS

Le dispositif horaires et congés des personnels BIATS[59] 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[60]

86% des personnels BIATS ont opté pour le régime horaire de 38h05 pour l'année universitaire 2019/2020 (84% en 2018/2019).



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

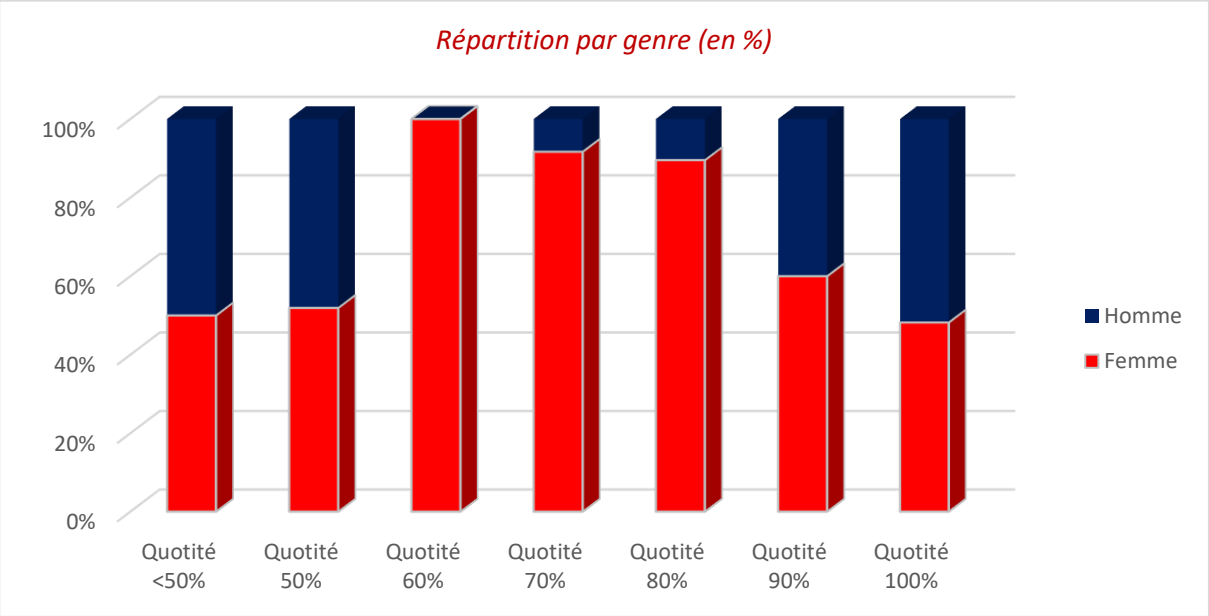
[60] *Ces deux régimes horaires concernent une durée de temps de travail à temps complet. Pour une durée de travail à temps partiel ou incomplet, le décompte est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail de l'agent.*

La répartition des effectifs selon la durée du travail [61]

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

	Titulaires				Total	Contractuels								Total	Total Agents 2019
	Enseignants -chercheurs Enseignants		BIATS			Enseignants -chercheurs Enseignants		IATS		Chercheurs		Doctorants			
Quotité travaillée	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	F	H		
<50%								3	4	1		1	1	10	10
50%	32	23	11	4	70	19	38	17	8	1	1	1	1	86	156
60%	2		7		9			2						2	11
70%	1		4		5			6	1					7	12
80%	15	3	126	15	159			12				1		13	172
90%	2	1	6	5	14			1						1	15
100%	606	1088	709	524	2927	141	127	403	238	37	44	253	287	1530	4457
Total	658	1115	863	548	3184	160	165	444	251	39	45	256	289	1649	4833

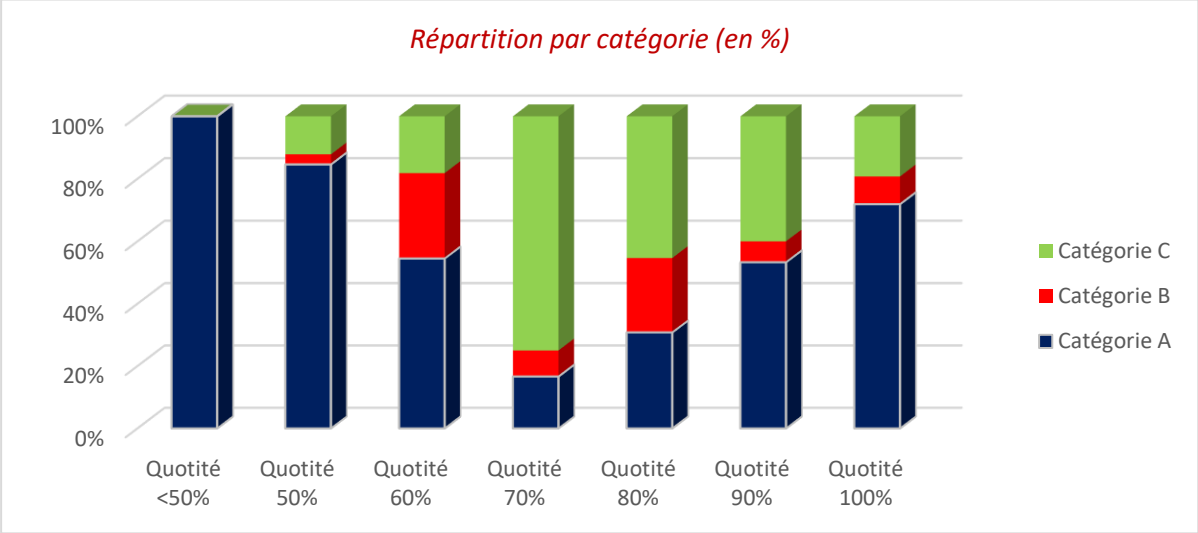
- **92 %** des personnels exercent leurs fonctions à temps plein.
- **3,6%** les exercent à 80%, ce sont en grande majorité des personnels BIATS titulaires.
- Le temps partiel ou temps incomplet à 50 % est exercé par **3,2%** de l'effectif global.
  Il concerne essentiellement les personnels des corps 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 est majoritaire **(52%)** .



[61] *Effectifs en personnes physiques recensés au 31/12/2019.*

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

	Catégorie A		TOTAL	Catégorie B		TOTAL	Catégorie C		TOTAL	Total agents 2019
Quotité	F	H		F	H		F	H		
<50%	5	5	**10**							**10**
50%	65	67	**132**	3	2	**5**	13	6	**19**	**156**
60%	6		**6**	3		**3**	2		**2**	**11**
70%	2		**2**	1		**1**	8	1	**9**	**12**
80%	45	8	**53**	38	3	**41**	71	7	**78**	**172**
90%	5	3	**8**		1	**1**	4	2	**6**	**15**
100%	1372	1833	**3205**	240	154	**394**	537	321	**858**	**4457**
Total	**1500**	**1916**	**3416**	**285**	**160**	**445**	**635**	**337**	**972**	**4833**



Quotité travaillée	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total agents
Temps partiel ou incomplet	211	51	114	**376**
Temps complet	3205	394	858	**4457**
Effectif global	**3416**	**445**	**972**	**4833**

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

		Enseignants-Chercheurs mono-appartenants			Enseignants-Chercheurs bi-appartenants			Enseignants 1er degré			Enseignants 2nd degré			Total Agents 2019
Modalité de service	Quotité de service	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Temps complet	100%	409	727	**1136**	73	195	**268**	4	2	**6**	120	164	**284**	**1694**
Temps incomplet	50%										29	19	**48**	**48**
Temps partiel de droit au titre du handicap	80%	2		**2**										**2**
Temps partiel de droit pour élever un enfant	80%	2		**2**							2		**2**	**4**
	70%	1		**1**										**1**
	50%		1	**1**										**1**
Temps partiel pour raison thérapeutique	50%	1		**1**							2		**2**	**3**
Temps partiel sur autorisation	90%	1	1	**2**							1		**1**	**3**
	80%	4	3	**7**							5		**5**	**12**
	60%	2		**2**										**2**
	50%		3	**3**										**3**
Total Agents		**422**	**735**	**1157**	**73**	**195**	**268**	**4**	**2**	**6**	**159**	**183**	**342**	**1773**

- **(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

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

		Filière AENES			Personnel assistant service social		Filière ITRF			Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine			Personnel infirmier		Total Agents 2019
Modalité de service	Quotité	F	H	Total	F	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	Total	
Temps complet	100%	215	43	**258**	1	**1**	485	479	**964**	2	2	**4**	6	**6**	**1233**
Temps partiel de droit au titre du handicap	80%	1		**1**			5	1	**6**						**7**
Temps partiel de droit pour création ou reprise d'entreprise	80%						1		**1**						**1**
Temps partiel de droit pour élever un enfant	80%	11		**11**			12	3	**15**						**26**
	70%						1		**1**						**1**
	50%						3		**3**						**3**
Temps partiel de droit pour soins	80%	2		**2**			2	1	**3**						**5**
Temps partiel pour raison thérapeutique	50%	1		**1**			3	2	**5**						**6**
Temps partiel sur autorisation	90%	3	1	**4**			3	4	**7**						**11**
	80%	33		**33**			59	10	**69**						**102**
	70%	3		**3**											**3**
	60%	1		**1**			3		**3**						**4**
	50%	1		**1**			3	2	**5**						**6**
Temps partiel pour naissance ou adoption	60%	2		**2**											**2**
Temps partiel pour raison thérapeutique suite ATMP	60%						1		**1**						**1**
	Total Agents	**273**	**44**	**317**	**1**	**1**	**581**	**502**	**1083**	**2**	**2**	**4**	**6**	**6**	**1411**

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

		Enseignants-chercheurs Enseignants			IATS			Chercheurs			Doctorants			Total Agents 2019
Modalité de service	Quotité	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Temps complet	100%	141	127	**268**	403	238	**641**	37	44	**81**	253	287	**540**	**1530**
Temps incomplet	90%				1		**1**							**1**
	80%				6		**6**							**6**
	70%				5	1	**6**							**6**
	60%				2		**2**							**2**
	50%	19	38	**57**	15	8	**23**	1	1	**2**		1	**1**	**83**
	<50%				3	4	**7**	1		**1**	1	1	**2**	**10**
Temps partiel de droit pour élever un enfant	80%				1		**1**				1		**1**	**2**
Temps partiel de droit pour soins	80%				1		**1**							**1**
Temps partiel pour raison thérapeutique	50%				2		**2**				1		**1**	**3**
Temps partiel sur autorisation	80%				4		**4**							**4**
	70%				1		**1**							**1**
	Total Agents	**160**	**165**	**325**	**444**	**251**	**695**	**39**	**45**	**84**	**256**	**289**	**545**	**1649**

6.1.2 Les congés et autres absences

Le Compte Épargne Temps (CET)

Le Compte Épargne-Temps (CET)[62] est un dispositif permettant aux agents de droit public d'épargner, sous certaines conditions, certains jours de congés non utilisés au cours de l'année universitaire.

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

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

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

	Nombre d'agents BIATS				
	Titulaires		Contractuels		TOTAL
	Homme	Femme	Homme	Femme	
Agents disposant d'un CET en 2019	211	310	2	11	**534**
Agents ayant ouvert un CET en 2019	13	20	1	1	**35**
Agents ayant déposé des jours de congés dans un CET en 2019	149	182	3	7	**341**

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

	Personnels BIATS				
	Titulaires		Contractuels		TOTAL
	Homme	Femme	Homme	Femme	
Nombre de jours épargnés en 2019	1 287	1 393	18	69	**2 767**

Utilisation des jours de congés épargnés en 2019 après exercice du droit d'option[65]

	Personnels BIATS				
	Titulaires		Contractuels		TOTAL
	Homme	Femme	Homme	Femme	
Nombre de jours indemnisés en 2019	939	1 075	16	25	**2055**
Nombre de jours versés au RAFP en 2019	151	128			**279**
Nombre de jours pris sous forme de congés en 2019	59	136		70	**265**

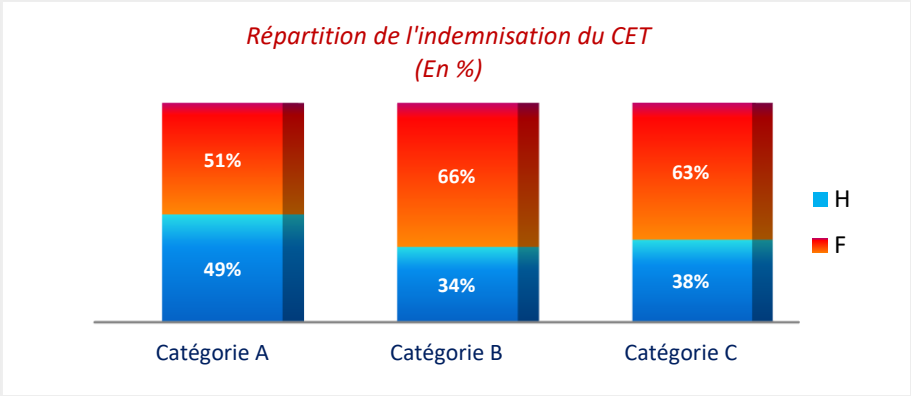
[62] ***Compte Épargne temps (CET)*** *institué dans la fonction publique de l'État par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002.*

[65] ***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.Depuis le 1er janvier 2019, le droit d'option sur le CET fait l'objet d'une double revalorisation : abaissement du seuil d'ouverture du droit d'option à 15 jours et augmentation du montant forfaitaire financier des jours indemnisés .*

Répartition du montant de l'indemnisation 2019 des jours CET par catégorie fonction publique et genre des agents

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés	Montant
Catégorie A	H	52	607	81 945 €
	F	55	579	78 165 €
	Total	**107**	**1 186**	**160 110 €**
Catégorie B	H	13	149	13 410 €
	F	25	268	24 120 €
	Total	**38**	**417**	**37 530 €**
Catégorie C	H	15	199	14 925 €
	F	26	253	18 975 €
	Total	**41**	**452**	**33 900 €**
Total général		**186**	**2 055**	**231 540 €**

- Le montant journalier de l'indemnisation des jours de CET est fixé par arrêté ministériel[63], sur une base forfaitaire par catégorie fonction publique :
  - Catégorie A : 135 €
  - Catégorie B : 90 €
  - Catégorie C : 75 €



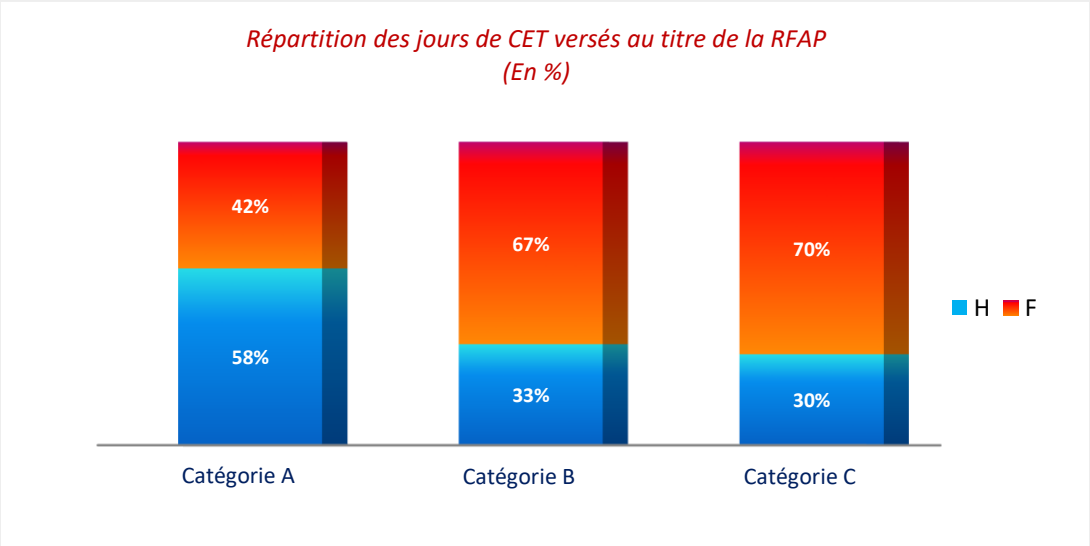
- Le nombre de jours épargnés et le nombre de jours indemnisés en 2019 sont sensiblement identiques à ceux de 2018.
- Le montant correspondant à l'indemnisation de jours en 2019 a nettement augmenté du fait de la revalorisation de l'indemnisation du CET.

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

Répartition des jours de CET versés au titre de la RAFP[64] en 2019 par catégorie fonction publique et genre des agents

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés
Catégorie A	Homme	7	62
	Femme	5	40
	Total	**12**	**102**
Catégorie B	Homme	2	51
	Femme	4	36
	Total	**6**	**87**
Catégorie C	Homme	3	38
	Femme	7	52
	Total	**10**	**90**

Total général	**28**	**279**



[64] ***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.*

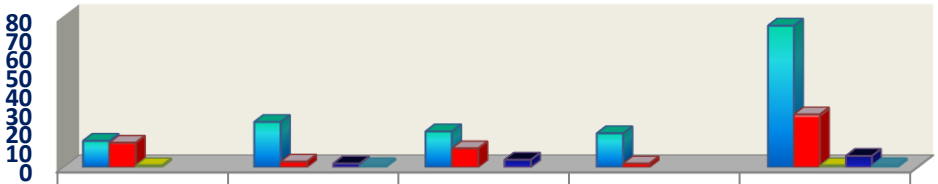
Les congés liés à la famille

Les congés liés à la famille concernent les congés relatifs à la parentalité (maternité, paternité, adoption, congé parental, congé de présence parentale) ainsi que les congés pour assister un proche en fin de vie (congé de solidarité familiale).

En 2019**, 111 agents** ont bénéficié d'un congé lié à la famille, dont **67.6% pour congé de maternité**.

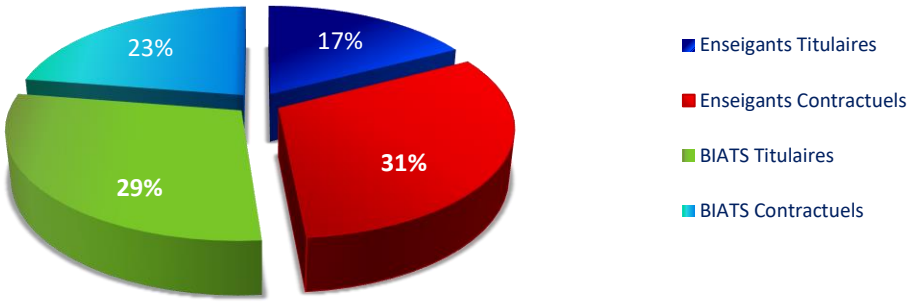
La répartition des absences par catégorie de personnels est sensiblement équivalente chez les personnels BIATS et enseignants : 49% des absences concernent des personnels BIATS et 51% des personnels enseignants.

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



	Enseignants Titulaires	Enseignants Contractuels	BIATS Titulaires	BIATS Contractuels	TOTAL
Maternité	14	24	19	18	75
Paternité	13	3	10	2	28
Adoption	1				1
Parental		2	4		6
Présence parentale		1			1

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-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES

Catégorie FP	Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	Présence parentale	Solidarité familiale	TOTAL
Catégorie A	H	Agents		13	1				14
		Jours d'absence		135	44				179
	F	Agents	14						14
		Jours d'absence	1 367						1 367
		TOTAL Agents	**14**	**13**	**1**				**28**
		TOTAL Jours d'absence	**1 367**	**135**	**44**				**1 546**

BIATS TITULAIRES

Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
A	**H**	Agents		3			3
		Jours d'absence		27			27
	F	Agents	6				6
		Jours d'absence	444				444
B	**H**	Agents		4			4
		Jours d'absence		44			44
	F	Agents	5				5
		Jours d'absence	523				523
C	**H**	Agents		3			3
		Jours d'absence		33			33
	F	Agents	8			4	12
		Jours d'absence	856			653	1509
		TOTAL nombre d'agents	**19**	**10**		**4**	**33**
		TOTAL nombre de jours d'absence	**1 823**	**104**		**653**	**2 580**

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 CONTRACTUELS

Catégorie FP	Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
Catégorie A	H	Agents		1			1
		Jours d'absence		14			14
	F	Agents	10				10
		Jours d'absence	1 111				1 111
Catégorie B	H	Agents					
		Jours d'absence					
	F	Agents	2				2
		Jours d'absence	225				225
Catégorie C	H	Agents		1			1
		Jours d'absence		3			3
	F	Agents	6				6
		Jours d'absence	657				657
		TOTAL Agents	**18**	**2**			**20**
		TOTAL Jours d'absence	**1 993**	**17**			**2 010**

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS

Catégorie FP	Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
Catégorie A	**H**	Agents		1			1
		Jours d'absence		4			4
	F	Agents	4				4
		Jours d'absence	472				472
		TOTAL Agents	**4**	**1**			**5**
		TOTAL Jours d'absence	**472**	**4**			**476**

ENSEIGNANTS BI-APPARTENANTS CONTRACTUELS

Catégorie FP	Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	Présence parentale	Solidarité familiale	TOTAL
Catégorie A	**H**	Agents		2					2
		Jours d'absence		20					20
	F	Agents	20			2	1		23
		Jours d'absence	2 095			96	113		2 304
		TOTAL Agents	**20**	**2**		**2**	**1**		**25**
		TOTAL Jours d'absence	**2 095**	**20**		**96**	**113**		**2 324**

Les absences pour raison de santé

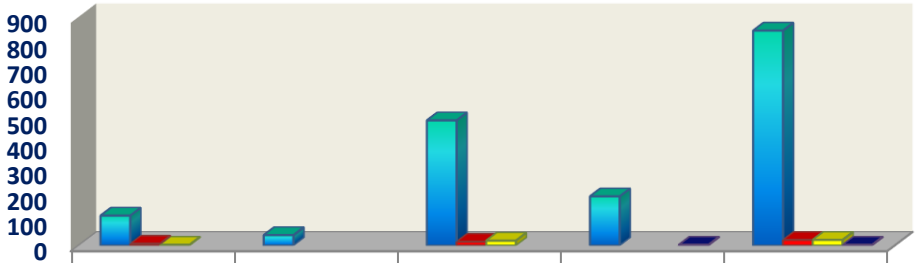
En 2019, les absences pour raison de santé ont concerné **894 agents** dont **95%** pour **congé de maladie ordinaire**.

Les absences pour raison de santé sont recensées majoritairement chez les personnels BIATS (81% des agents).

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

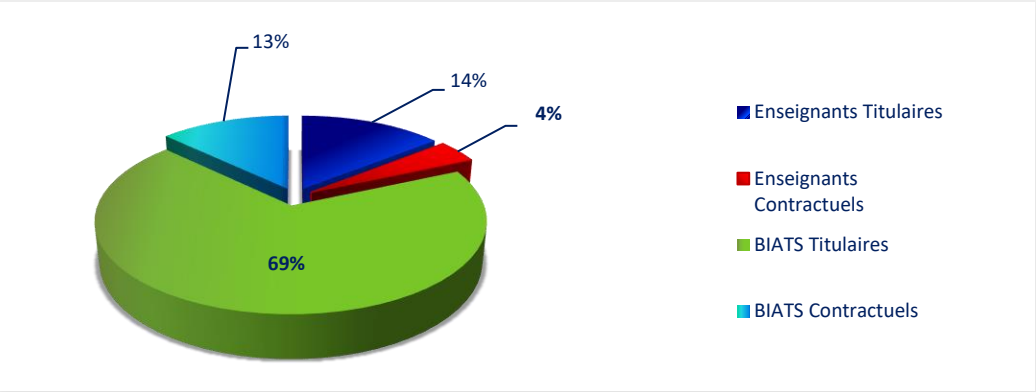
En effet, de manière générale, la plupart des enseignants reportent les enseignements qu'ils n'ont pas pu assurer pour raison de santé. Les arrêts de travail ne sont donc pas transmis systématiquement.

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



	Enseignants Titulaires	Enseignants Contractuels	BIATS Titulaires	BIATS Contractuels	TOTAL
Maladie Ordinaire	118	41	494	194	847
Longue Maladie	7		15		22
Longue Durée	3		19		22
Grave Maladie				3	3

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



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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Longue Maladie	Congé Longue Durée	TOTAL
H	Agents	63	1		64
	Jours d'absence	1 946	345		2 291
F	Agents	55	6	3	64
	Jours d'absence	1 142	1 313	427	2 882
	TOTAL Agents	**118**	**7**	**3**	**128**
	TOTAL Jours d'absence	**3 088**	**1 658**	**427**	**5 173**

BIATS TITULAIRES

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Longue Maladie	Congé Longue Durée	TOTAL
H	Agents	181	5	5	191
	Jours d'absence	5 504	866	1 643	8013
F	Agents	313	10	14	337
	Jours d'absence	10 512	2 394	3 943	16849
	TOTAL Agents	**494**	**15**	**19**	**528**
	TOTAL Jours d'absence	**16 016**	**3 260**	**5 586**	**24 862**

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

IATS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie (1)	TOTAL
H	Agents	56	1	57
	Jours d'absence	903	547	1 450
F	Agents	138	2	140
	Jours d'absence	2 681	549	3 230
	TOTAL Agents	**194**	**3**	**197**
	TOTAL Jours d'absence	**3 584**	**1 096**	**4 680**

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie (1)	TOTAL
H	Agents	11		11
	Jours d'absence	431		431
F	Agents	16		16
	Jours d'absence	749		749
	TOTAL Agents	**27**		**27**
	TOTAL Jours d'absence	**1 180**		**1 180**

ENSEIGNANTS BI-APARTENANTS CONTRACTUELS

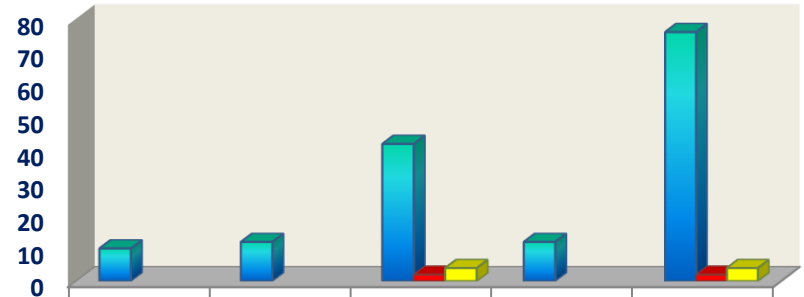
Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie	TOTAL
H	Agents	5		5
	Jours d'absence	121		121
F	Agents	9		9
	Jours d'absence	221		221
	TOTAL Agents	**14**		**14**
	TOTAL Jours d'absence	**342**		**342**

▶ **(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 **82 agents** en 2019 (88 agents en 2018).

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



	Enseignants Titulaires	Enseignants Contractuels	BIATS Titulaires	BIATS Contractuels	TOTAL
Accident service / travail ou trajet	10	12	42	12	76
Maladie Professionnelle			2		2
Disponibilité d'office			4		4

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

- 13 accidents de service n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les personnels BIATS titulaires.
- 3 accidents de travail n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les personnels IATS contractuels.

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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES

Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Accident de service ou de trajet AVEC arrêt de travail	Accident de service ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle	Disponibilité d'office	TOTAL	Dont accidents de trajets
H	Agents	3	5			8	4
	Jours d'absence	45				45	45
F	Agents		2			2	1
	Jours d'absence						
	TOTAL Agents	**3**	**7**			**10**	**5**
TOTAL Jours d'absence		**45**				**45**	**45**

BIATS TITULAIRES

Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Accident de service ou de trajet AVEC arrêt de travail	Accident de service ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle	Disponibilité d'office	TOTAL	Dont Accidents de trajet
H	Agents	11	1	1	1	14	1
	Jours d'absence	392			243	635	
F	Agents	18	12	1	3	34	9
	Jours d'absence	681		86	450	1 217	
	TOTAL Agents	**29**	**13**	**2**	**4**	**48**	**10**
TOTAL Jours d'absence		**1 073**		**86**	**693**	**1 852**	

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

IATS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Accident de travail ou de trajet AVEC arrêt de travail	Accident de service ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle	TOTAL	Dont accidents de trajet
H	Agents	3	2		5	2
	Jours d'absence	40			40	38
F	Agents	6	1		7	4
	Jours d'absence	72			72	39
	TOTAL Agents	**9**	**3**		**12**	**6**
	TOTAL Jours d'absence	**112**			**112**	**77**

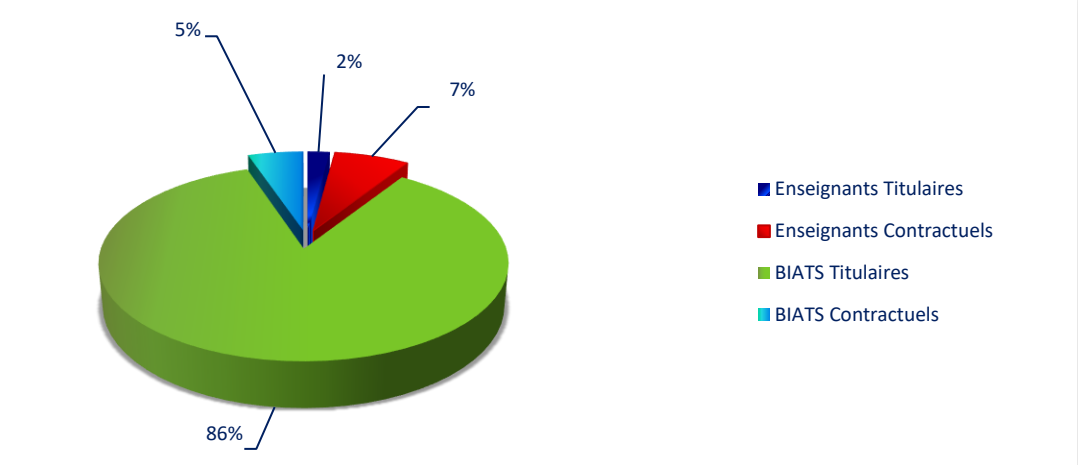
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Accident de travail ou de trajet AVEC arrêt de travail	Accident de service ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle	TOTAL	Dont accidents de trajet
H	Agents		5		5	2
	Jours d'absence					
F	Agents	3	2		5	3
	Jours d'absence	70			70	17
	TOTAL Agents	**3**	**7**		**10**	**5**
	TOTAL Jours d'absence	**70**			**70**	**17**

ENSEIGNANTS BI-APARTENANTS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Accident de travail ou de trajet AVEC arrêt de travail	Accident de service ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle	TOTAL	Dont accidents de trajet
H	Agents	1			1	1
	Jours d'absence	82			82	82
F	Agents		1		1	
	Jours d'absence					
	TOTAL Agents	**1**	**1**		**2**	**1**
	TOTAL Jours d'absence	**82**			**82**	**82**

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 %)



Les autres congés

En 2019, 21 enseignants chercheurs mono-appartenants ont bénéficié d'un congé pour recherches ou conversions thématiques **(CRCT)** [65]

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS MONO APPARTENANTS

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)		TOTAL
		CNU	Etablissement	
H	Agents	1	12	13
	Jours d'absence	121	1813	1 934
F	Agents	1	7	8
	Jours d'absence	121	1087	1 208
	TOTAL Agents	**2**	**19**	**21**
	TOTAL Jours d'absence	**242**	**2 900**	**3 142**

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

6.2 Le télétravail

6.2.1 Le déploiement du dispositif

En juin 2018, le Conseil d'Administration de l'Université de Montpellier adoptait la **charte du télétravail**[66] fixant les modalités d'application du dispositif à ses personnels. Cette charte a été élaborée dans le souci de maintenir la cohésion d'équipe, le sentiment d'appartenance à l'établissement et la qualité et la continuité du service rendu.

Une démarche projet

La mise en œuvre du télétravail à l'Université de Montpellier a reposé sur une démarche projet initiée en 2018 qui a associé les responsables de différentes structures de l'Université, des représentants des personnels ainsi que la secrétaire du CHSCT.

Ce groupe de travail a permis d'engager les premières réflexions et de définir les actes de déclinaison du dispositif.

Les réflexions engagées par le groupe de travail et la concertation préalable avec les représentants des personnels ont permis d'élaborer une Charte du télétravail qui fixe les principes et les modalités d'application du télétravail au sein de l'Université de Montpellier.

[66] ***Charte du télétravail de l'Université de Montpellier*** *soumise à l'avis du CHSCT le 4 juin 2018, à l'avis du CT le 11 juin 2018 et adoptée par le Conseil d'Administration le 18 juin 2018.*

Les modalités de la charte ont été déterminées avec la volonté d'améliorer la qualité de vie au travail en permettant de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle des agents et de garantir une équité de traitement de l'ensemble des personnels tout en conservant les mêmes exigences de continuité de service.

La charte du télétravail de l'Université de Montpellier prévoit également l'élargissement du dispositif du télétravail au **travail délocalisé** qui permet aux personnels de travailler au sein d'autres locaux de l'établissement (Faculté d'éducation à Nîmes, IUT de Béziers et UFR Odontologie à Montpellier) lorsque leur lieu d'affectation se trouve éloigné de leur domicile.

Les modalités d'exercice en télétravail

L'exercice d'une activité en télétravail fait l'objet au préalable d'un dépôt de candidature durant les campagnes dédiées, à l'exception des demandes pour raison de santé ou en raison d'une situation de handicap qui peuvent être effectuées au fil de l'eau.

Les candidatures sont ensuite examinées par une commission ad hoc qui émet un avis sur la recevabilité de la demande en application des dispositions d'éligibilité et de priorisation définies dans la charte du télétravail.

Les outils et les dispositifs d'accompagnement

Le développement du télétravail au sein de l'établissement a nécessité, en amont et en aval de sa mise en œuvre, un accompagnement des personnels qui s'est concrétisé par des actions de sensibilisation, de communication et de formation.

Ces actions permettent aux agents et aux encadrants concernés d'adapter leur relation professionnelle et les modalités de leur collaboration au regard de la nouvelle forme d'organisation du travail.

Les outils mis en œuvre

Des outils documentaires ont été élaborés dans le cadre d'une démarche d'exercice en télétravail :

- **Formulaire de demande** du candidat qui précise ses motivations à télétravailler.
- **Fiche d'entretien préalable** de l'encadrant qui doit mener en amont une concertation avec son agent candidat afin d'évaluer ses capacités à télétravailler tenant compte de ses motivations et des activités définies en télétravail.
- **Annexes et fiches techniques** permettant d'accompagner le télétravailleur dans la mise en œuvre d'une activité télétravaillée à domicile et de le sensibiliser aux risques psychosociaux.

L'accompagnement des personnels

La sensibilisation et la communication

Des supports documentaires permettant de mieux appréhender le dispositif du télétravail ont été communiqués aux personnels et restent accessibles sur l'espace intranet de l'établissement :

- **Plaquette d'information générale**
- **Fiches pratiques d'auto-évaluation** permettant aux agents candidats d'évaluer leurs capacités à télétravailler et aux encadrants de mieux appréhender les demandes de télétravail en ciblant les points de vigilance.
- **Guides pratiques du télétravail** permettant aux agents candidats de comprendre le dispositif du télétravail en les sensibilisant sur les risques et aux encadrants d'appréhender les impacts du télétravail sur le collectif de travail.
- **Foire aux questions** recensant les questionnements des personnels liés à la mise en œuvre et à l'exercice d'une activité en télétravail.

Les actions de formation

Des actions de formation spécifiques ont été mises en œuvre et sont proposées aux agents autorisés à télétravailler ainsi qu'à leurs encadrants afin d'accompagner la mise en place des activités télétravaillées dans les services.

Quatre sessions de formation sont planifiées en amont de l'exercice d'une activité en télétravail (Trois sessions pour les télétravailleurs et une pour les encadrants) et sont inscrites dans le plan de formation de l'établissement. Lors de la première campagne télétravail en 2018, 24 télétravailleurs (sur 49 bénéficiaires) et 5 encadrants (sur les 39 encadrants) ont suivi la formation qui s'est étalée sur quatre journées.

6.2.2 Le bilan télétravail 2018-2019

La gestion des candidature au télétravail

La campagne du télétravail 2018-2019

Conformément aux dispositions définies dans la Charte de l'établissement, l'exercice d'une activité en télétravail fait l'objet d'une campagne d'appel à candidatures.

La première campagne du télétravail s'est déroulée du **10 juillet au 23 juillet 2018** avec une prise d'effet à compter du **1er janvier 2019 :**

- **94 dossiers de candidatures** ont fait l'objet d'un examen par la Commission télétravail du 23 novembre 2018.
- **49 agents** ont bénéficié d'une autorisation à télétravailler à domicile ou à travailler sur un site délocalisé (8 agents)

Lors de la première année de déploiement du dispositif télétravail, la commission a accordé une priorité aux dossiers qui remplissaient la totalité des critères définis par la charte du télétravail : éligibilité des activités télétravaillées, temps ou conditions de trajet, aptitudes de l'agent, définition et quantification des activités télétravaillées.

En 2018/2019, **52%** des candidats ont bénéficié d'une activité en télétravail (ou en travail délocalisé).

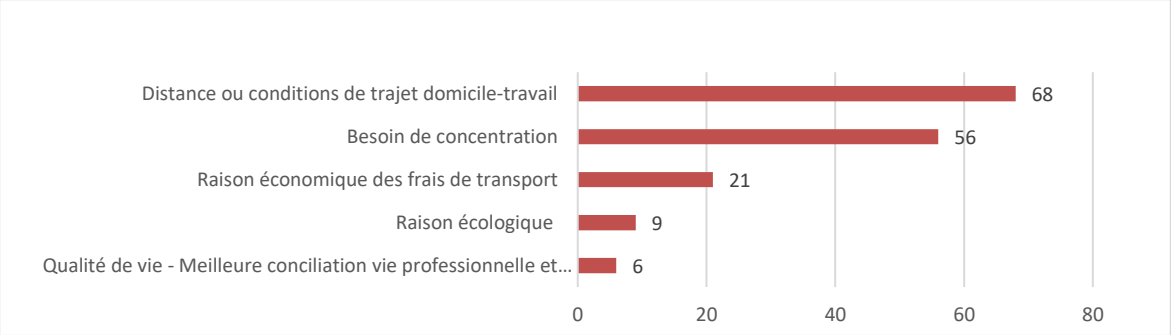
La typologie des candidatures et des bénéficiaires du télétravail

- **Répartition générale des candidatures et des bénéficiaires.**

Répartition des candidatures et bénéficiaires	Nb Candidatures	Nb bénéficiaires
Par structure d'affectation		
Services centraux et communs	49	26
UFR, École et Instituts	35	17
Structures de recherche	10	6
Par Genre		
Homme	32	16
Femme	62	33
Par Catégorie FP		
A	42	22
B	29	14
C	23	13
Par statut		
Titulaires	73	40
Contractuels	21	9
Par quotité de travail		
Temps complet	82	40
Temps partiel	12	9
Par niveau de responsabilité		
Encadrant	50	26
Non encadrant	44	23
Par Jour hebdomadaire choisi		
Lundi	14	7
Mardi	10	5
Mercredi	21	7
Jeudi	30	19
Vendredi	19	11
Total	**94**	**49**

- **Principales motivations[67] au télétravail.**

Sur les 94 candidatures au télétravail, la **distance ou les conditions de trajet** est la motivation principale à exercer une activité en télétravail.
Vient ensuite le **besoin de concentration** essentiellement pointé chez les personnels d'encadrement**.**



[67] *Les motivations sont cumulatives par candidat*

Les sessions de formation dédiées aux télétravailleurs et aux encadrants

Date formation	Formation dédiée	Nombre d'agents concernés	Nombre d'inscrits	Nombre de stagiaires	Taux de participation
15/01/2019	Encadrants de télétravailleurs	39	8	5	13%
16/01/2019	Télétravailleurs	49	9	9	49%
17/01/2019	Télétravailleurs		7	5	
18/01/2019	Télétravailleurs		13	10	
	Total	**88**	**37**	**29**	**33%**

Les avis défavorables des candidatures au télétravail

L'examen des dossiers individuels par la commission télétravail a conduit à rendre un avis défavorable à 45 candidatures qui ne remplissaient pas les conditions d'éligibilité et/ou de priorisation définies par la Charte.

Certains dossiers ont reçu un avis défavorable en raison de plusieurs critères d'inéligibilité et/ou de priorisation recensés lors de l'étude du dossier.
Le tableau suivant présente les dossiers ayant reçu un avis défavorable classés en fonction du critère principal d'inéligibilité et/ou de priorisation.

Motivation des avis défavorables	Nb dossiers
Dossier de candidature non recevable	2
Inéligibilité des activités au télétravail	11
Proximité domicile-travail	20
Aptitudes de l'agent jugées insuffisantes par le supérieur hiérarchique	6
Définition et quantification des activités télétravaillées jugées insuffisantes	6
Nombre de candidatures ayant reçu un avis défavorable	**45**

Les effets du télétravail chez les agents et les encadrants.

L'année de mise en œuvre du télétravail au sein de l'Université de Montpellier en 2018/2019 a permis de dresser un premier bilan des enseignements tirés et des préconisations.

Ce premier bilan, portant sur l'exercice des activités en télétravail pour la période allant du 01/01/2019 au 31/08/2019, a été réalisé à partir d'une enquête menée en octobre 2019 auprès des télétravailleurs et de leurs encadrants.

Deux questionnaires qualitatifs adressés aux télétravailleurs (49 agents) et à leurs encadrants directs (39 agents) ont permis de traduire les premiers effets du nouveau mode d'organisation du travail chez les agents bénéficiaires, leurs supérieurs hiérarchiques et plus largement sur le collectif de travail.

L'analyse des réponses apportées par les agents interrogés permet également de mettre en exergue un certain nombre de points de vigilance notamment sur le collectif de travail.

- Sur les 49 télétravailleurs, 46 agents ont répondu au questionnaire (les 3 autres agents ont quitté l'université au cours de l'année 2019)
- Sur les 39 encadrants, 36 agents ont répondu à l'enquête.

Les principaux points de satisfaction chez les télétravailleurs.

- 100% des télétravailleurs jugent ce **mode de travail satisfaisant.**
  Ils estiment que le rythme du télétravail est **adapté à leur activité et à l'organisation de leur service**.

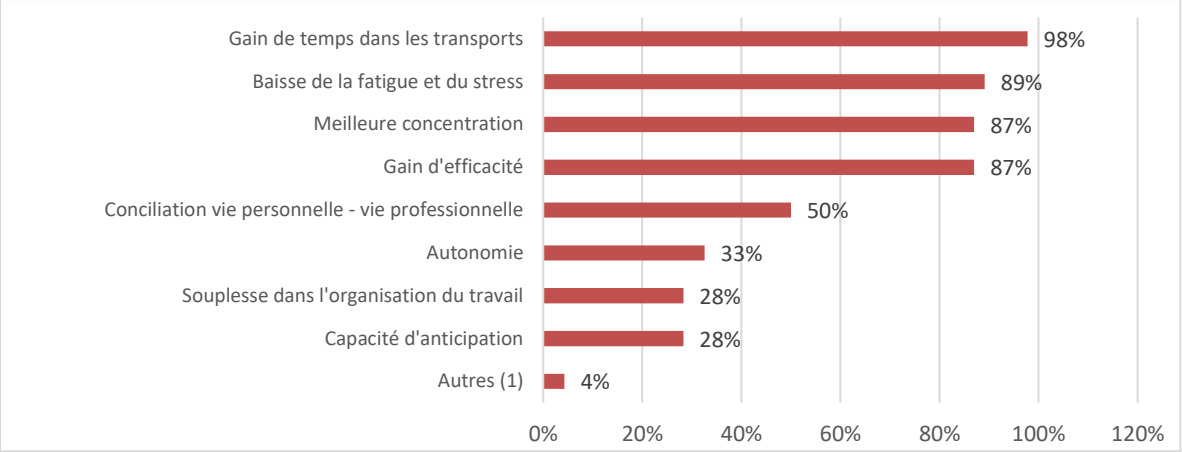
- 60% des télétravailleurs ont changé leur organisation hebdomadaire du travail pour **gagner en efficacité** en reportant les tâches chronophages ou nécessitant une concentration durant la journée télétravaillée.

Les principaux points de satisfaction chez les encadrants

- 97% des encadrants de télétravailleurs estiment que le rythme du télétravail est **adapté au fonctionnement et à l'organisation de leur service.**
  Ils constatent également une nette augmentation du **bien-être au travail** de leurs agents.

- 62% des encadrants jugent **l'organisation de leur service inchangée**.
  Parmi les 38% des autres encadrants qui ont répondu à l'enquête (14 agents), certains ont modifié l'organisation de leur activité en reportant la journée dédiée aux réunions de service et d'autres ont mis en place des points réguliers dédiés au télétravailleur.

Les effets positifs constatés par les télétravailleurs



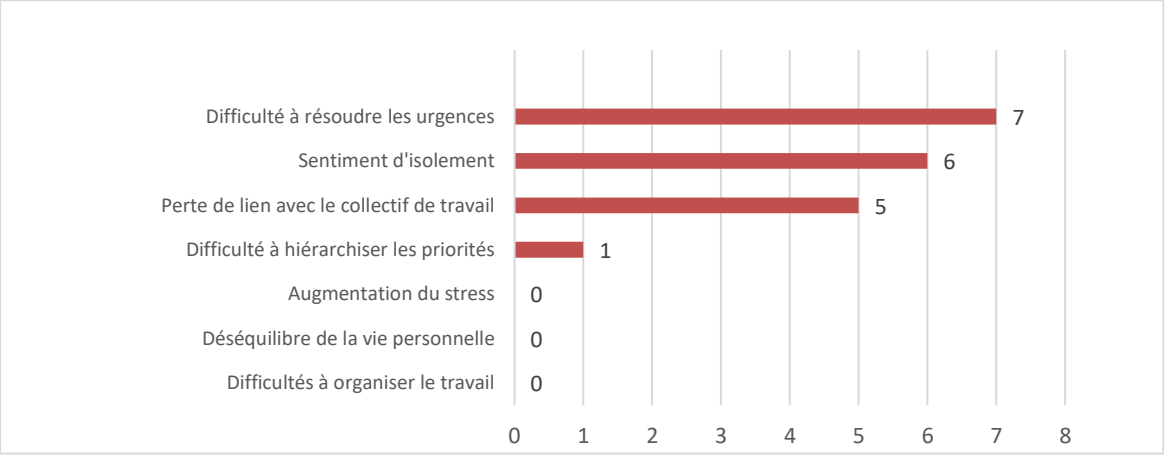
Autres effets positifs constatés :

- Meilleure qualité de vie au travail
- Participation à une démarche éco responsable par la diminution du gaz à effet de serre

Les principaux effets négatifs[68] constatés par les télétravailleurs :

Sur les 46 télétravailleurs, 18 agents ont rencontré les effets négatifs suivant reportés sur le questionnaire (les réponses peuvent être cumulatives par agent).

Dans le cadre d'une démarche d'accompagnement, ces agents ont été contactés par la Direction des Ressources Humaines afin de remédier aux difficultés rencontrées.

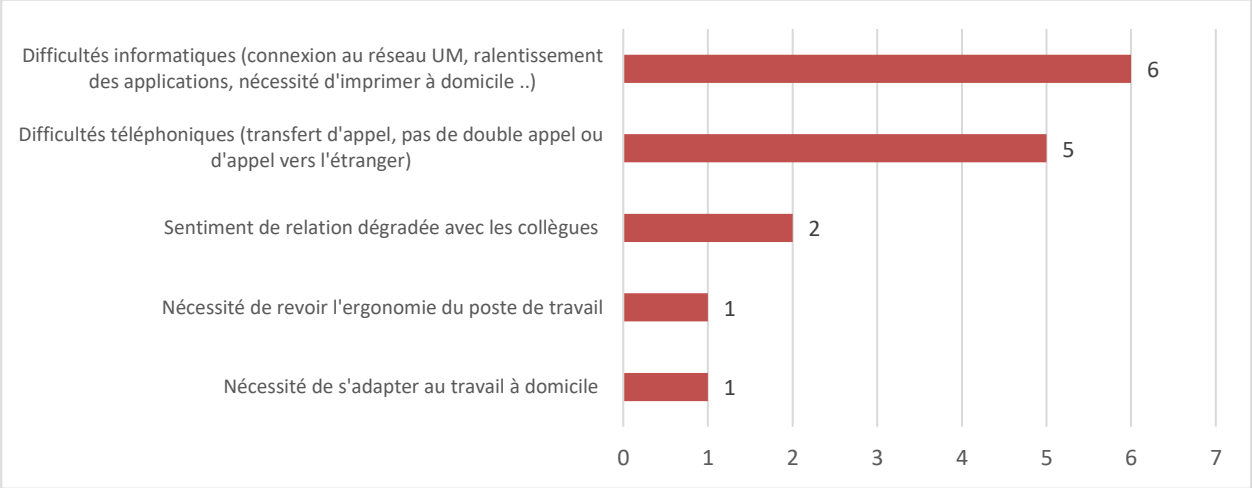


[68] *Effets négatifs cumulatifs par agent*

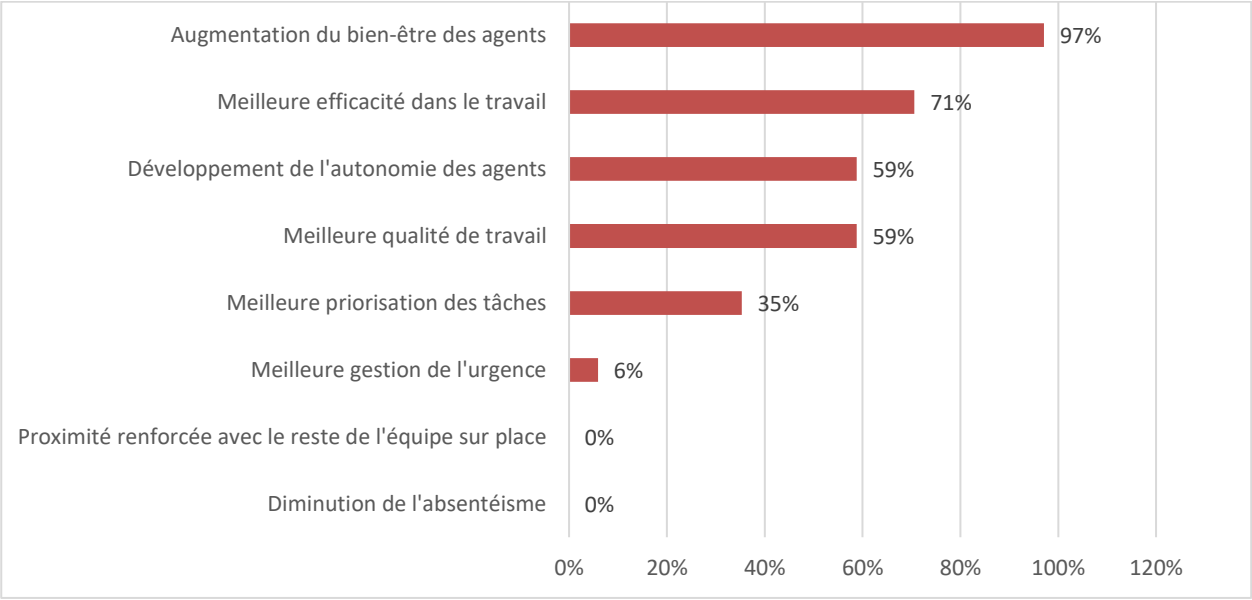
Autres difficultés[69] rencontrées par les télétravailleurs

Certains télétravailleurs ont soulevé des difficultés particulières essentiellement pointées sur les problématiques techniques liées à l'accès au réseau informatique ou à la téléphonie lors des transfert d'appels.

Ces difficultés ont été constatées lors du premier mois de la prise d'effet du télétravail et ont été résolues par les services compétents.



Les effets positifs constatés par les encadrants :

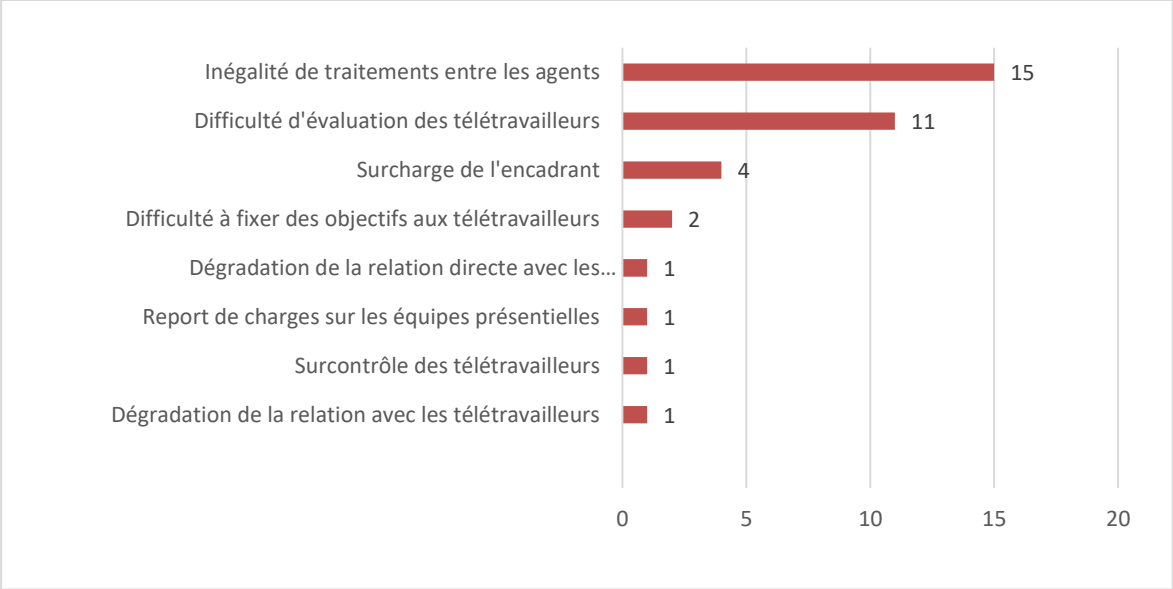


[69] *Difficultés cumulatives par agent*

Les principaux effets négatifs[70] constatés par les encadrants :

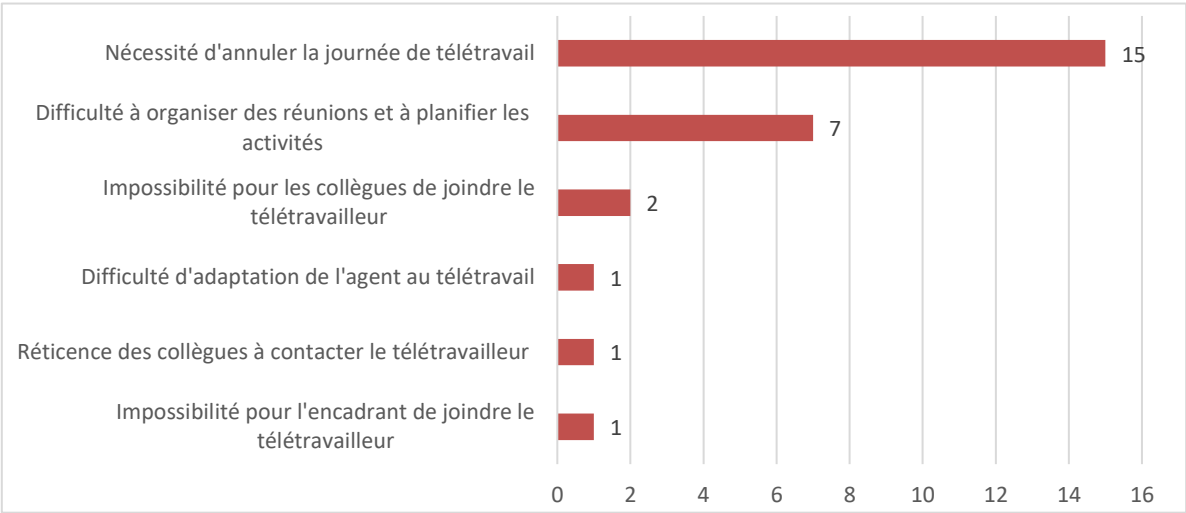
Sur les **36** encadrants qui ont répondu à l'enquête, **26** agents ont rencontré les effets négatifs suivants reportés sur le questionnaire (les réponses peuvent être cumulatives par agent).

La Direction des Ressources Humaines s'est rapprochée des encadrants afin d'aborder les difficultés rencontrées et identifier les voies d'amélioration envisageables.



Autres difficultés[71] rencontrées par les encadrants :

15 encadrants ont pointé une difficulté essentiellement liée à l'organisation des réunions de service qui ont nécessité l'annulation de la journée télétravaillée.



[70] *Effets négatifs cumulatifs par encadrant*
[71] *Difficultés* cumulatives par encadrant

Les préconisations

L'examen des réponses aux enquêtes des télétravailleurs et des encadrants a permis d'émettre des préconisations afin d'accompagner le développement du télétravail dans les meilleures conditions. Ces voies d'amélioration envisageables permettront aux télétravailleurs et aux encadrants de s'adapter aux contraintes du collectif de travail :

- **Encourager les services à utiliser les fiches pratiques d'auto-évaluation télétravailleurs et encadrants**, mis à leur disposition sur l'espace intranet, afin d'appréhender au mieux le télétravail. Ces autodiagnostics sont personnels et ne sont pas destinés à être diffusés mais **favorisent la réflexion personnelle** des candidats et des encadrants concernés.

- **Favoriser les retours d'expérience et valoriser les bonnes pratiques** notamment lors des sessions de formation du télétravail en veillant à la participation des télétravailleurs et de leurs encadrants.

- **Encourager les services à veiller à la participation des télétravailleurs et de leurs encadrants aux sessions de formation** du télétravail qui leur sont dédiées.

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

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

Le comité de pilotage RPS a élaboré une série de dix premières mesures dont la mise en œuvre a débuté en 2017 et s'est poursuivie en 2018.

Le programme de prévention 2018 mis en œuvre en 2019 s'est articulé autour de 4 axes : Prévenir, Accompagner, Détecter/Sensibiliser, Faire participer.

Dans le cadre du développement de l'axe « Accompagner », le service Qualité de Vie au Travail a mis en place en 2019 du coaching destiné spécifiquement aux doctorants afin d'améliorer leur suivi.

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

- **Semaine «qualité de vie au travail » du 17 au 21 juin 2019**

Chaque année, le service QVT organise une semaine « qualité de vie au travail » ponctuée traditionnellement par quelques actions spécifiques.

L'édition 2019 a été notamment marquée par la diffusion à chaque agent d'un guide "La vie au travail" réalisé en interne par les services de l'UM. Ce document présente les dispositifs réglementaires ou mis en oeuvre par l'établissement concernant la parentalité, les évènements de vie, la conciliation vie personnelle / vie professionnelle.

Cette diffusion a été accompagnée par l'organisation d'une rencontre parents-professionnels « Etre parents après la séparation » animée par les assistants de service social de l'UM, une psychologue spécialisée en thérapie familiale ainsi qu'une avocate.

Par ailleurs, dans le cadre de la préparation du schéma directeur handicap 2020-2023, la Vice-présidente déléguée à la responsabilité sociale a animé une rencontre « Quelles actions mettre en place pour l'inclusion des personnes en situation de handicap ? » afin de recueillir les propositions de l'ensemble de la communauté universitaire.

- **Ateliers de bien être et de développement personnel**

Le service Qualité de Vie au Travail organise tout au long de l'année pour l'ensemble des personnels, des ateliers de bien-être et de développement personnel. Un nouvel atelier « Gymnastique respiratoire et énergétique » a été proposé en 2019.

Durant l'année 2019 :

- **6 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 et gymnastique respiratoire et énergétique.
- **155 séances** ont eu lieu sur les différents sites de l'Université (Triolet, centre-ville, Richter, IUT de Montpellier, IUT et FDE de Nîmes).
- **440 agents** se sont inscrits à ces ateliers.

Les ateliers organisés en 2019

ATELIER	SITE	SESSION	Nombre de session par atelier	Nombre de séances	Nombre d'inscrit(es)	Nombre d'inscrit(es) par type d'atelier
Trouver sa voie - Travailler sa voix et son expressivité	Triolet	Janvier à mars	1	8	14	29
		Octobre - Décembre	1	8	15	
Gymnastique respiratoire et énergétique (Triolet)	Triolet	Octobre - Décembre	1	6	22	22
Sophrologie	Nîmes (FDE et IUT)	Janvier-Novembre	3	20	25	77
	IUT de Montpellier	Octobre - Décembre	1	6	10	
	Triolet	Janvier-Novembre	3	18	30	
	Richter	Janvier-Novembre	1	6	12	
Méditation Pleine conscience	Triolet	Janvier-Novembre	4	24	104	130
	Centre ville	Janvier-Février	1	6	17	
	Richter	Octobre-Novembre	1	6	9	
Maîtrise de la voix/Chant	Centre ville	Janvier-Mai Octobre-Décembre	2	23	19	19
Pause Bien Être - Relaxation	Richter	Janvier-Février	1	6	43	163
	Triolet	Mars-Mai	1	10	80	
	Centre ville	Octobre-Décembre	1	8	40	
		Total	22	155	440	440

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 :

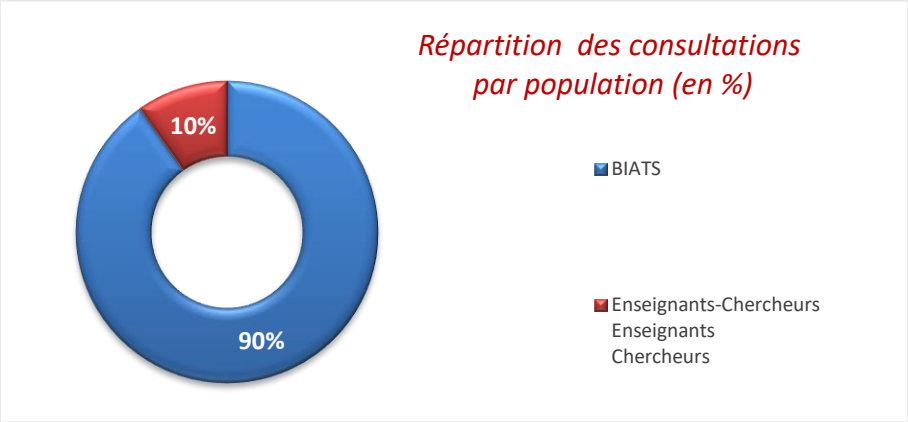
- Relations conflictuelles
- Organisation et charge de travail
- Soutien psychologique
- Actions de médiation (résolution de conflits entre collègues et/ou hiérarchie)

Au cours de l'année 2019, le psychologue du travail a reçu **41 agents** dont **31 femmes** et **10 hommes.**

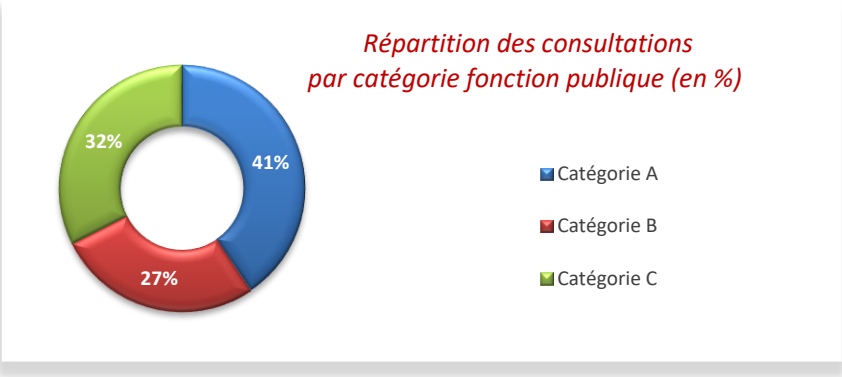
Parmi ces personnes,

- 22 ont été reçues 1 fois
- 19 ont été reçues entre 2 et 8 fois

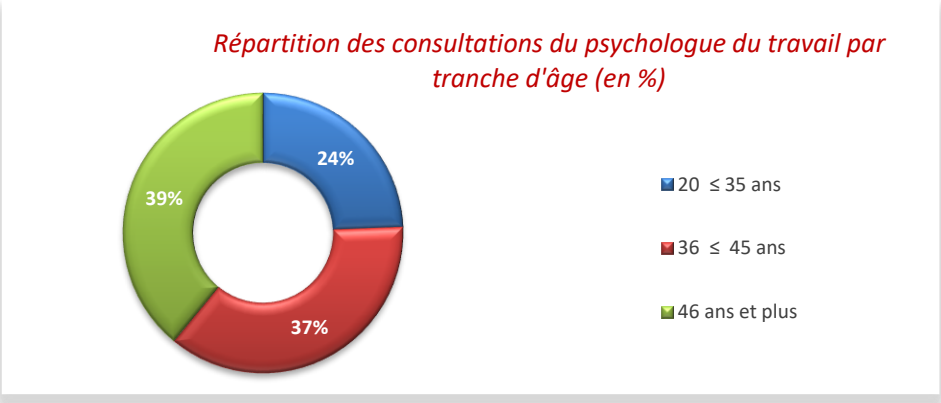
Répartition des consultations - Psychologue du travail - par catégorie	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
BIATS	37	29	8
Enseignants-Chercheurs Enseignants Chercheurs	4	2	2
Total	**41**	**31**	**10**



Répartition des consultations - Psychologue du travail - par catégorie fonction publique	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Catégorie A	15	12	3
Catégorie B	10	8	2
Catégorie C	12	9	
Total	**37**	**29**	**3**

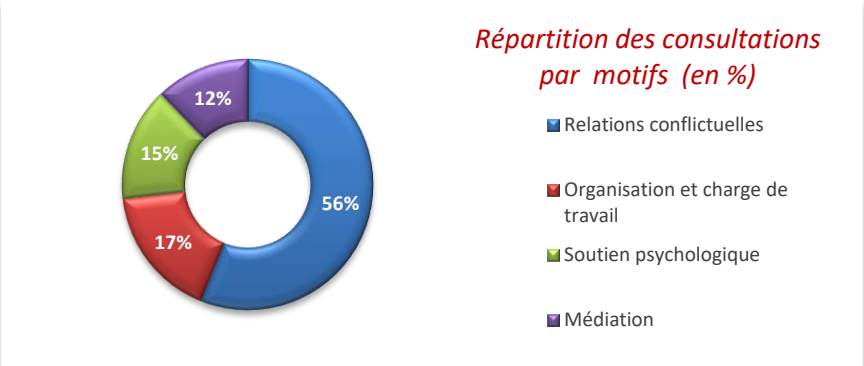


Répartition des consultations - Psychologue du travail - par tranche d'âge	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
20 ≤ 35 ans	10	6	4
36 ≤ 45 ans	15	11	4
46 ans et plus	16	14	2
Total	**41**	**31**	**10**



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

Répartition des consultations - Psychologue du travail - par motifs	Nombre d'agents
Relations conflictuelles	23
Organisation et charge de travail	7
Soutien psychologique	6
Médiation	5
Total	**41**



Répartition des consultations - - Psychologue du travail - par origine de l'orientation	Nombre de consultations
Décision individuelle	16
A la demande d'une direction (étude dans un service	7
Assistants(es) socials(es) / Coach	7
Service de Médecine préventive	5
Vice-Présidente déléguée "Responsabilité sociale de l'université - Référente égalité Femmes/Hommes"	4
DRH	2
Total	**41**

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 :

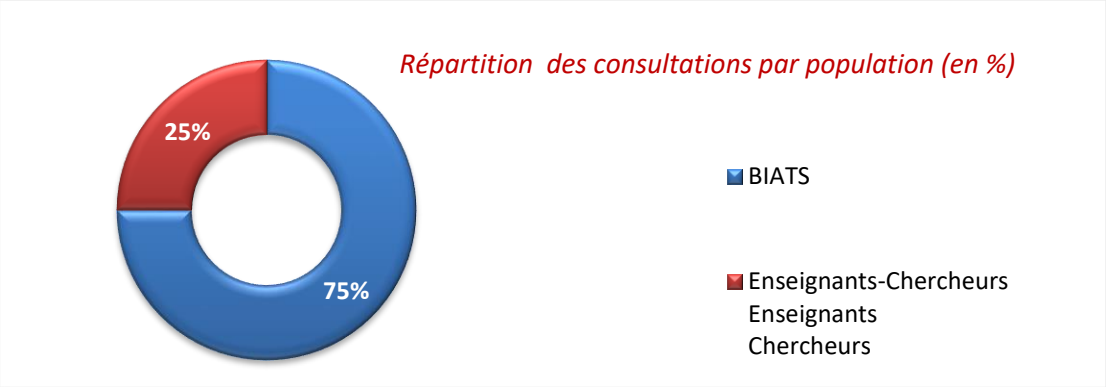
- Préparation à la conduite d'un entretien
- Difficultés relationnelles hiérarchie / collègues
- Aide à la prise de décision
- Prise de parole pour les oraux de concours
- Regagner confiance en soi / Motivation
- Manque ou perte d'intérêt pour le poste

Au cours de l'année 2019, la coach du service QVT a rencontré **36 personnels** dont **29 femmes** et **7 hommes**.

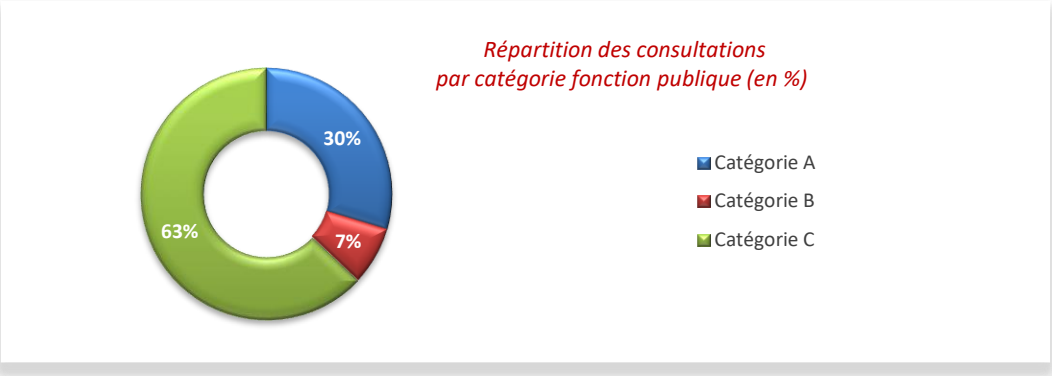
Parmi ces personnes,

- 29 ont été reçues entre 2 et 4 fois
- 7 ont été reçues plus de 4 fois

Répartition des consultations - Coaching - par catégorie	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
BIATS	27	24	3
Enseignants-ChercheursEnseignantsChercheurs	9	5	4
Total	36	29	7



Répartition des consultations - Coaching - par catégorie fonction publique	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Catégorie A	8	7	1
Catégorie B	2	2	
Catégorie C	17	15	2
Total	**27**	**24**	**3**



Répartition des consultations - Coaching - par tranche d'âge	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
20 ≤ 35 ans	13	10	3
36 ≤ 45 ans	7	5	2
46 ans et plus	16	14	2
Total	**36**	**29**	**7**

Répartition des consultations - Coaching - par statut	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Titulaire	15	11	4
Contractuel	21	18	3
Total	**36**	**29**	**7**

Répartition des consultations - Coaching - par motifs	Nombre d'agents
Prise de parole pour les oraux de concours	4
Difficultés relationnelles hiérarchie / collègues	8
Préparation à la conduite d'un entretien	15
Regagner confiance en soi / Motivation	3
Aide à la prise de décision	4
Manque ou perte d'intérêt pour le poste	2
Total	**36**

Répartition des consultations - Coaching - par origine de l'orientation	Nombre de consultations
Démarche personnelle	25
Instances représentatives du personnel	7
Communication interne QVT	4
Total	**36**

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 et pour la laïcité, contre les discriminations liées à l'orientation et l'identité sexuelle.

Cet engagement se traduit par l'organisation de différents évènements sur les campus de l'Université.

- **Le Mois des femmes**

La politique en faveur de l'égalité femmes/hommes dans l'enseignement supérieur concerne aussi bien les étudiant-e-s que les personnels et recouvre également les domaines de la recherche et de la formation. Les enjeux de cette politique sont multiples : lutter contre les discriminations, les représentations biaisées, les stéréotypes et promouvoir l'égalité femmes/hommes en mettant en oeuvre des actions concrètes.

Au cours du « ***Mois des femmes 2019*** », « Donner des Elles à l'UM » (1er au 31 mars), plusieurs manifestations se sont déroulées sur les différents sites de l'Université autour de deux axes :

- **Axe social et qualité de vie au travail**

Une table ronde a été organisée en lien avec les référentes égalité du consortium de l'I-SITE MUSE avec pour thématique : « L'égalité professionnelle femmes-hommes, qu'est-ce qu'on y gagne ? ».
Lors de cette table ronde, ces référentes égalité ont présenté succinctement les programmes d'égalité à naître ou en cours dans leur structure.
Une exposition « Inspirations » de l'artiste Laure Boin a mis en lumière des femmes de l'I-SITE MUSE. Les portraits, réalisés en dessin, ont été accompagnés de quelques mots, illustrant les rêves et expériences de ces femmes. Portraits et récits ont fait l'objet d'une édition en série limitée.

- **Axe formation et culture**

Un atelier de lecture, "Sorcières modernes", a été animé par Valeriya Voskresenskaya, docteure en philosophie. L'atelier s'est appuyé sur le livre « Sorcières, la puissance invaincue des femmes » de Mona Chollet. L'ouvrage aborde la figure de la sorcière et examine les préjugés persistants au 21ème siècle. La femme indépendante, la femme sans enfant et la femme âgée : 3 statuts aujourd'hui encore mal acceptés et mis en lumière par Valeriya Voskrensenskaya.

Un film, « Les figures de l'ombre » de Théodore Melfi (2017), a été présenté par Muriel Bernard, du Centre Spatial Universitaire. Ce film raconte le destin extraordinaire des trois scientifiques afro-américaines qui ont permis aux États-Unis de prendre la tête de la conquête spatiale, grâce à la mise en orbite de l'astronaute John Glenn.

- **Semaine de lutte contre l'homophobie**

Dans le cadre de la semaine de lutte contre l'homophobie (18 au 22 novembre 2019), diverses actions sociales et culturelles ont été organisées dont une table ronde pour l'inclusion des personnels LGBTQI+ au travail. Celle-ci a été organisée pour poser les bases d'une reflexion autour du management de la diversité sous toutes ses dimensions afin d'élaborer les futurs outils à déployer et encourager les bonnes pratiques.

- **Evènements organisés contre le racisme et l'antisémitisme**

Différentes actions ont été menées au cours de l'année 2019 sous l'impulsion du chargé de mission et référent « Laîcité, racisme et antisémitisme ».

Il a notamment été organisé en mars 2019 une conférence d'Isabelle Boni-Claverie «Race et genre ». Cette conférence s'adressait à l'ensemble des personnels (administratifs, enseignants, enseignants-chercheurs…), aux étudiants et était ouverte à un public extérieur. Isabelle Boni-Claverie, scénariste et écrivaine, est notamment l'auteure d'un documentaire et d'un livre intitulés « Trop noire pour être française », dans lesquels elle relate son histoire personnelle et l'expérience de cette double discrimination qui frappe une femme noire élevée en France et en Afrique. Cette conférence se plaçait dans le double cadre de la lutte contre le racisme et dans celui de la lutte pour l'égalité entre les sexes.

Un spectacle théâtral, « Il était une fois… les langues », écrit et joué par Robin Recours (artiste et enseignant de l'UFR STAPS) a eu lieu en avril 2019 à la Maison des etudiants de Richter;

De plus l'université a signé une convention avec le Mémorial de la Shoah, prévoyant notamment un partenariat avec la Faculté d'Education, en vue d'actions de prévention et de sensibilisation.

6.4 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 », « Journées de dépistage de l'audition, bucco-dentaire, visuel », « 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 de l'UM 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 1er septembre 2016, un collaborateur-médecin de médecine de prévention du personnel a été recruté et a rejoint l'équipe pour l'encadrement de sa formation et son activité clinique.
Un médecin de prévention du personnel a également été recruté à 20 %, depuis le 1er septembre 2018, afin de renforcer l'équipe et la prise en charge des RPS.

Les moyens humains du SCMPPS pour assurer une médecine de prévention

Professionnels de la santé	En PP (1)		En ETPT (2)
Médecin du travail	4		2,20
Collaborateur-médecin en formation	1		0,80
Psychologue-clinicien	3		2,50
Diététicien-nutritionniste	1		0,50
Kinésithérapeute-sophrologue	2		0,20
Total	**11,00**		**6,20**

- ***(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 2019

Tableau général des consultations

Consultations et Actes	Nombre
Convocations de personnels	3 279
Consultations de personnels suite à convocation	2 239
Réponses aux convocations (en %)	68%
Consultations de personnels venus spontanément	211
Consultations pour risques professionnels	1 066
Consultations psychologiques	262
Actes infirmiers	1 354

Bilans demandés

Nature de l'acte	Nombre
Examens sanguins	497
Exploration Fonctionnelle Respiratoire (EFR) et Radios pulmonaires	22
Analyse d'urines	1252
Dépistage des troubles visuels (Visio Tests)	1 998
Examens audiométriques	80
Vaccinations	236

Situations particulières

Objet	Nombre
Orientations vers médecin traitant/spécialiste	394
Cas d'urgences	126
Surveillances médicales particulières [3]	455

- ***(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 2019,

- Le **taux de couverture** [72] des agents par un médecin de prévention est de **51%.**
- **3 consultations téléphoniques et courriels** ont été recensés par le pôle écoute.
- **9.5 %** des visites sont **des visites spontanées.**
- Aucun acte de violence physique n'a été recensé envers le personnel de l'établissement.

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

6.5 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) de l'université. Le premier SDH 2016-2019 s'est décliné 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).
- Constitution d'un vivier de personnels en CDD susceptibles d'être recrutés par la voie contractuelle.
- Contrats doctoraux handicap financés par le ministère et sur les ressources propres de l'établissement.

Durant l'année 2019, **228 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)** ont été recensés, soit une augmentation de 12 personnes par rapport à l'année 2018.

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

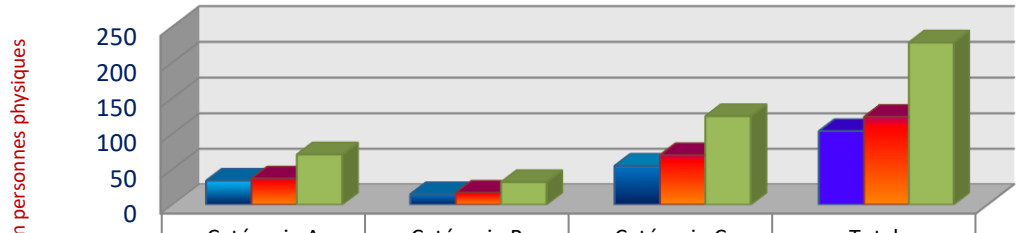
(en personnes physiques)

Personnels BIATS titulaires																	
Catégorie A										Catégorie B				Catégorie C			
IGR		IGE		ASI		ADMENESR		AAE		TECH		SAENES		ATRF		ADJAENES	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	1	2	2	3	2	1			4	11	8	2	5	36	34	6	21
2		4		5		1		4		19		7		70		27	
16										26				97			
139																	

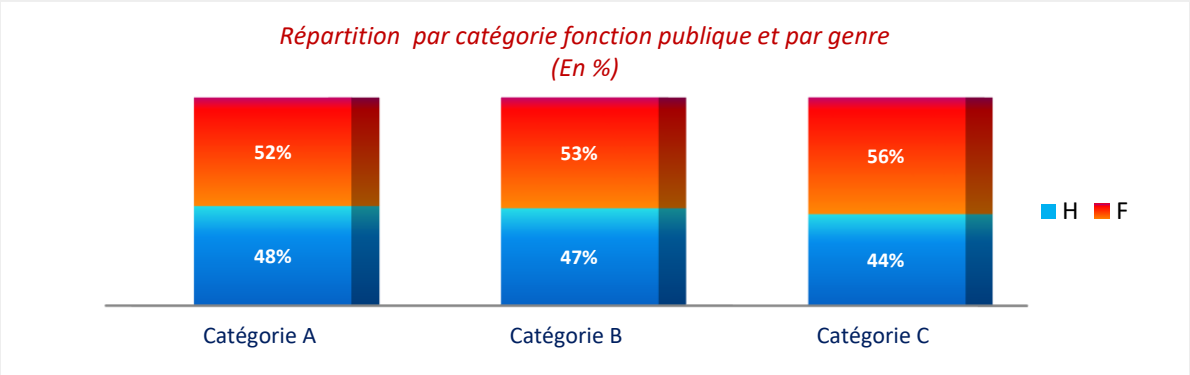
Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants titulaires							
Catégorie A							
PU / PUPH		MCF / MCFPH		Enseignants 2nd degré		Enseignants 1er degré	
H	F	H	F	H	F	H	F
5	1	10	9	3	5		2
6		19		8		2	
35							

Personnels Contractuels					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
H	F	H	F	H	F
9	11	2	4	13	15
20		6		28	
54					

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



	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
H	34	15	55	104
F	37	17	70	124
Total	71	32	125	228



Effectif BOE par tranche d'âge				
Tranche d'âge	**Femme**	**Homme**	**Total**	**Total en %**
Moins de 25 ans	2	1	3	2%
De 25 à 40 ans	29	26	55	24%
De 41 à 55 ans	59	49	108	47%
Plus de 55 ans	34	28	62	27%
Total	**124**	**104**	**228**	**100%**

Sur un effectif global de **228** bénéficiaires de l'obligation d'emploi, **54% sont des femmes.**
La **tranche d'âge** la plus représentée est celle des **41 à 55 ans** avec 47% de l'effectif global BOE.
Le **taux d'emploi direct**[73] des personnels en situation de handicap a augmenté de 5,37% entre 2018 et 2019 (soit +0.24 point) :

	2017	2018	2019
Taux d'emploi direct	3,81%	4,48%	4,70%

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

2. Favoriser le maintien dans l'emploi

Le bureau de suivi des personnels en situation de handicap informe les agents de leurs droits et les accompagne si nécessaire dans la constitution de leur dossier de demande de reconnaissance de leur situation de handicap.
Il met en œuvre les aménagements de poste de travail permettant d'assurer la compensation du handicap, et par conséquent le maintien dans l'emploi, en collaboration avec le Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS).
Une **plaquette d'information** ***« Déclarer son handicap »*** permet d'informer l'ensemble de la communauté universitaire sur les dispositions et les actions existantes en faveur des personnels en situation de handicap.

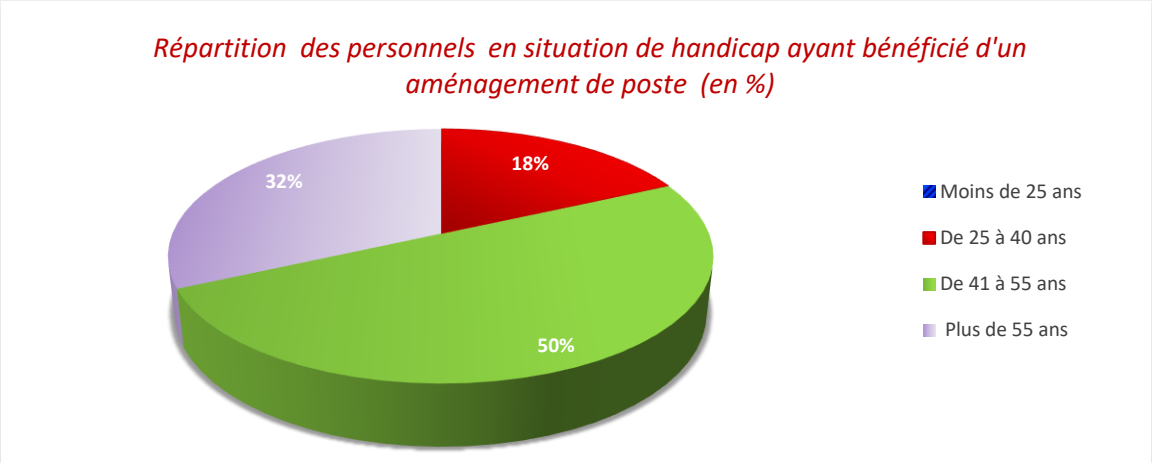
Les aménagements mis en œuvre :

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

Au 31/12/2019, **111 personnels** en situation de handicap bénéficient d'un **aménagement de poste**, une même personne pouvant bénéficier de plusieurs types d'aménagements (135 aménagements mis en place).

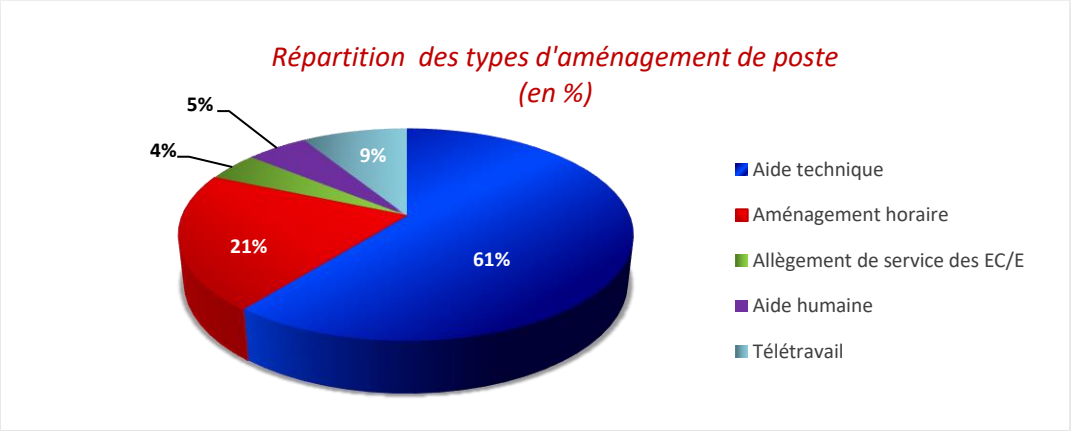
Répartition des agents bénéficiant d'aménagements de poste par genre et tranches d'âge

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
Moins de 25 ans			
De 25 à 40 ans	8	14	22
De 41 à 55 ans	22	31	53
Plus de 55 ans	14	22	36
Total	**44**	**67**	**111**



Répartition des aménagements de poste par type

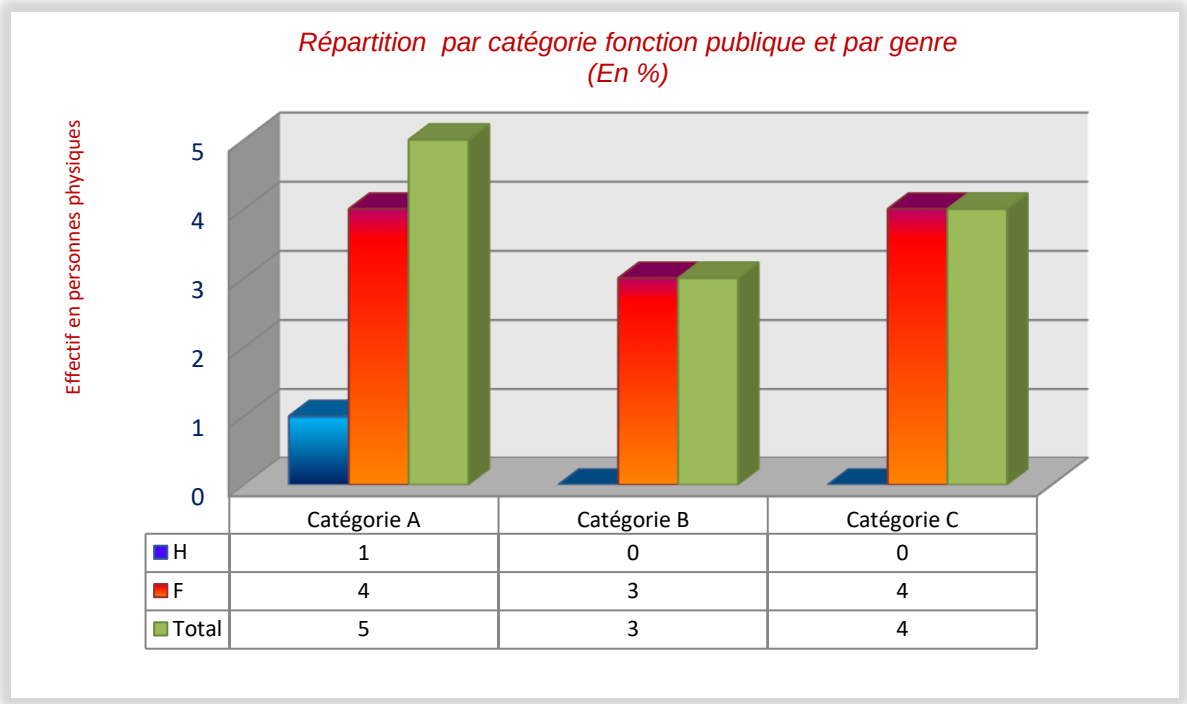
Type d'aménagement	Nombre
Aide technique	82
Aménagement horaire	28
Allègement de service des EC/E	6
Aide humaine	7
Télétravail	12
Total	**135**



Les aides techniques représentent les aménagements de postes les plus fréquents.

Agents en situation de handicap bénéficiant du Télétravail

Population	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total Agents
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
BIATS	1	4		3		4	12
Total	**1**	**4**		**3**		**4**	**12**



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 Handipacte, le FIPHFP[74]…

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 professionnelle ou de mutation en collaboration avec la direction des ressources humaines et notamment les conseillères en parcours professionnel.

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 audiodescription 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).

Chaque année, dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, une conférence est proposée à l'ensemble de la communauté universitaire.
La conférence du 21 novembre 2019 animée par le professeur Arnaud Dupeyron, professeur des université-praticien hospitalier à l'Université de Montpellier, avait pour thématique « mal de dos : en finir avec les fausses croyances ».

[74] *FIPHFP Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.*

6.6 Les indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux (RPS)[75]

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)[76]. 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[77].

Taux d'absentéisme des agents

	Taux d'absentéisme des agents		
Absentéisme pour raison de santé	2017	2018	2019
Maladie ordinaire	1,2%	1,3%	1,4%
Longue durée/Longue maladie/grave maladie	0,5%	0,5%	0,7%
Accident travail	0,1%	0,1%	0,1%
Maladie professionnelle	0,1%	-	0,0%
Taux d'absentésime médical	**1,9%**	**1,9%**	**2,1%**

(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 2019, sur 100 agents, 2,1 agents ont été absents.*

Le taux d'absentéisme global a légèrement évolué depuis 2018 (+ 13%).

En 2019, 2 agents ont une affectation reconnue comme maladie professionnelle.

[75] *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.*
[76] *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.*
[77] *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 (1)		
Absentéiseme pour raison de santé	2017	2018	2019
Maladie ordinaire	4,5	4,9	5,0
Longue durée/Longue maladie/grave maladie	1,9	1,9	2,5
Accident travail	0,3	0,2	0,3
Maladie professionnelle	0,0	-	0,0
Nombre de jours moyen d'absence global	**6,8**	**7,0**	**7,9**

(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 2019, le nombre de jours moyen d'absence pour raison médicale est de 7.9 jours calendaires par agent.*

Le nombre de jours moyen d'absence pour raison médicale a évolué en 2019 (+13%).

Il est à noter le rétablissement du jour de carence[78] en 2018.

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

	2017	2018	2019
Nb de demandes de visites spontanées au médécin de prévention	234	200	211
Taux de visite (3)	**2,34**	**2,00**	**2,11**

(3) *prévention, pour 100 agents.*

Note de lecture : *en 2019, sur 100 agents, 2,1 agents ont consulté spontanément la médecine de prévention.*

En 2019, le nombre de consultation spontanée auprès du médecin de prévention évolue légèrement (+ 5.5%).

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.

[78] *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.*

6.7 L'hygiène et la sécurité

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…)

Requalifiaction 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

Requalification 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[79]

- 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 2019, l'Université de Montpellier comptabilise **145 Assistants de Prévention et 55 Assistants de Prévention** qui ne font pas partie de ses personnels (CNRS, INSERM, INRA, IRD…).

En 2019, 2 sessions de **formation initiale d'Assistant de Prévention** ont été assurées par la Direction Hygiène et Sécurité. **16 agents** ont bénéficié de cette formation.

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

Catégorie de personnels	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
BIATS	10	8	31	25	36	25	77	58	135
Enseignants-chercheurs / Enseignants	3	3					3	3	6
Contractuels					3	1	3	1	4
Total	**13**	**11**	**31**	**25**	**39**	**26**	**83**	**62**	**145**

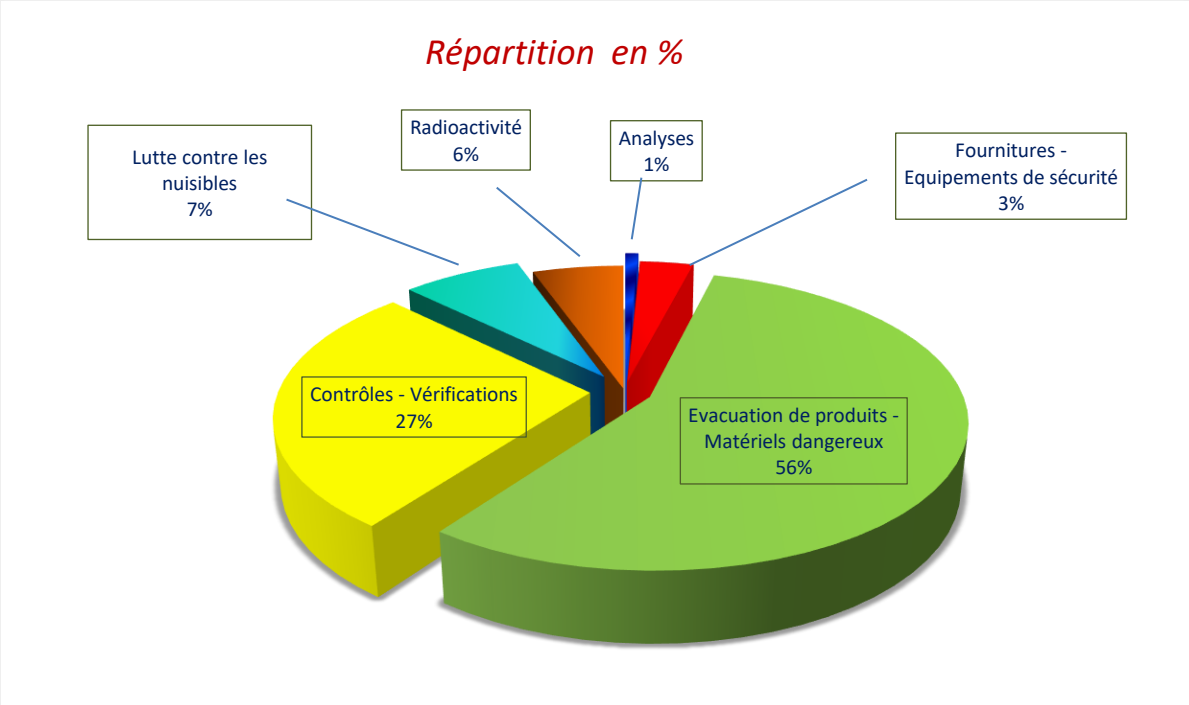
[79] *Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*

Les dépenses en matière de sécurité

En 2019, les dépenses de sécurité engagées s'élèvent à **245 710 €**

Répartition des dépenses de sécurité.

Nature de la dépense	Montant
Analyses	1 972 €
Fournitures - Equipements de sécurité	7 891 €
Evacuation de produits - Matériels dangereux	137 841 €
Contrôles - Vérifications	66 820 €
Lutte contre les nuisibles	17 791 €
Radioactivité	13 395 €
Total	**245 710 €**



Bilan des actions menées en 2019

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 2019, le service Conseils et Prévention a réalisé **12 analyses** liées aux accidents et incidents :

Type d'événement	Nombre d'enquêtes	Objet	Site d'intervention
Accident / Incident	12	Signalement d'odeurs	TRIOLET – UMR 5253 ICGM - Bât 15
		Intoxication CO_2	TRIOLET – UMR 95 QUALISUD - Bât 15
		Signalement d'odeurs	TRIOLET- UMR 5243 Géosciences - Bât 22
		Signalement d'odeurs	TRIOLET- UMR 5635 IEM - Bât 15
		Signalement d'odeurs	TRIOLET- UMR 5244 IHPE - Bât 24
		Signalement d'odeurs	TRIOLET- UMR 1208 IATE - Bât 15
		1200 litres Éthanol	TRIOLET- startup ANTOFÉNOL - Bât 15
		Explosition d'une armoire de stockage	UFR Pharmacie - Start'up S3F - Bât D
		Dégagement de Diiode - Manipulation chimique	IUT de Montpellier - Salle de TP
		Signalements d'odeurs	TRIOLET - UMR 5253 ICGM - Bât 17
		Piqure pipette pasteur contaminée	TRIOLET - UFR SCIENCES - TP Bât 26
		Déversement mercure	TRIOLET - Parking Bât39

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 2019, le service Conseils et Prévention a mené les audits suivants :

Objet de la visite	Site d'intervention
Conseil sur une armoire ventilée	TRIOLET – UMR 5244 I.H.P.E. – Bât 24
Conseil sur l'utilisation d'azote liquide	TRIOLET – UMR 5243 Géosciences Montpellier - Bât 22 et 24
Conseil incubateurs et autoclave	TRIOLET – UMR 5554 ISEM – Bât 22
Conseil armoire liquide inflammable	UFR Médecine Nord – Laboratoire d'anatomie
Conseil salle cryoconservation- réserve produits chimiques	TRIOLET- UMR 5554 ISEM – Bât 22
Audit de sécurité suite aux émanations d'odeurs	TRIOLET - UMR 5247-Département B, D, F - Bât 17
Mesures acoustiques	TRIOLET -UMR 5243 - Géosciences - Laboratoire de lithopréparation - Bât 23
Mesures acoustiques	IUT de Nîmes - Salles de TP GMP
Visite de prévention UM/INRA - Stockages de produits chimiques	TRIOLET - UMR 1333 DGIMI - Bât 24
Visite de prévention RPS	IUT de Sète
Visite de prévention - Analyse TMS	UMR 1051 - INM
Conseil achat armoire de stockage	UFR Pharmacie - Salle de TP

Exercices d'évacuation

Dans les établissements recevant du public (ERP) [80] et particulièrement ceux de type R[70] 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. [81]

- Exercice réalisé en février / mars 2019

Un deuxième exercice est réalisé au cours du premier trimestre de l'année civile :

- Exercice réalisé en septembre / octobre 2019.

Le Service Contrôle et Radioprotection de la DPI réalise les exercices sur les sites Triolet, MSE-IEM, Centre sportif Universitaire de la Motte Rouge, le campus St Priest, les services centraux, l'Institut de Botanique et l'Institut de Biologie et la station Méditerranéenne de Sète (SMEL) soit 55 bâtiments. Les composantes organisent les exercices de leurs sites et adressent le bilan au SCRP de la DPI.

---

[80] *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.*

[81] *Arrêté du 13 janvier 2004 portant approbation de dispositions complétant et modifiant le règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements de type R recevant du public. Article R33 du règlement de sécurité contre l'incendie .*

Manifestations exceptionnelles

La Direction du Patrimoine Immobilier (DPI) 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[82] de l'Université de Montpellier).

Au cours de l'année 2019, les services ont participé aux manifestations suivantes :

- Cérémonie des Vœux du Président
- Fête des personnels
- Fête de la Science
- Le monôme UFR Pharmacie
- Educagame
- Salon de l'Écologie
- Fête de noël
- Festival de théâtre du Taust (Equinoxe et Café Théâtre)
- Journées portes ouvertes
- Lancement MAKE IT Muse

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 8 fois** durant l'année 2019.

Les représentants du personnel et les membres du CHSCT ont réalisé **3 visites** de laboratoires/Services durant l'année 2019 :

- Direction de l'Innovation et des Partenariats le 12 février 2019
- Bibliothèque Universitaire de l'UPM le 3 juin 2019
- Bibliothèque Universitaire sur l'UFR Pharmacie le 16 décembre 2019

[82] *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).*

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 **188** unités de travail.

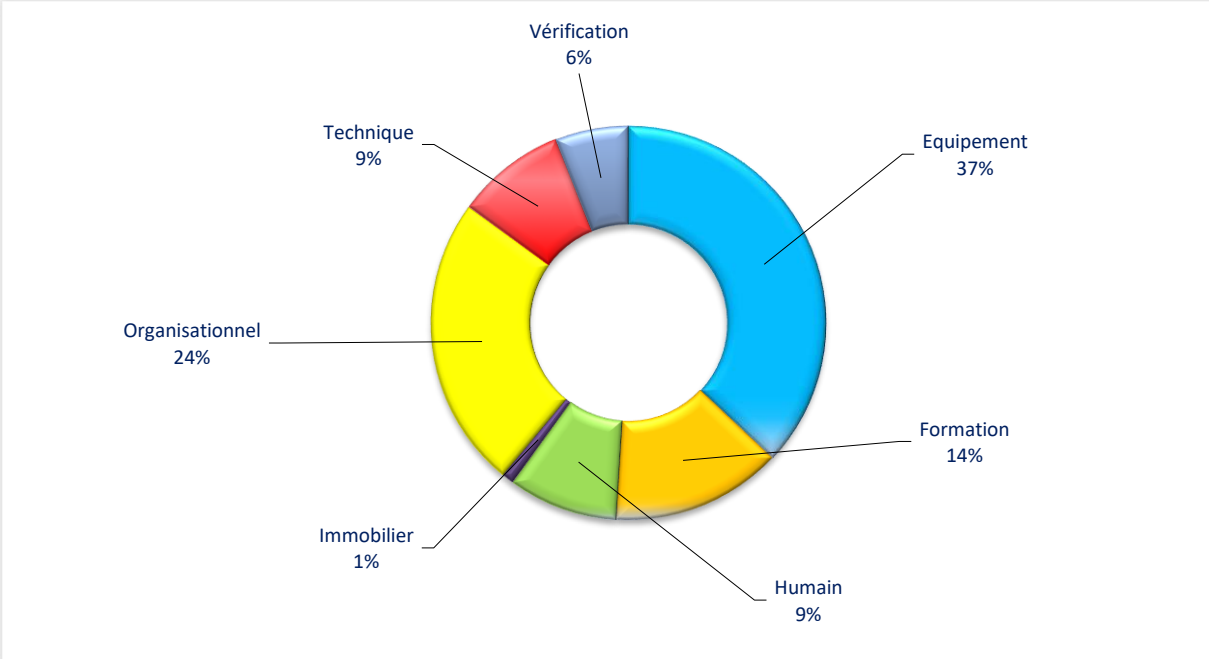
Pour cette deuxième campagne avec le logiciel EVRP, **167 unités de travail** ont été paramétrées.
La réalisation des documents uniques a été faite à **83%**. (Dernière déclaration prise en compte le 06/09/2019).

Sur les 138 unités de travail déclarées : **2 326 risques intégrés** dans le logiciel, **858 propositions** de mesures de prévention. Ces chiffres représentent la somme des risques et actions dans la base de donnée du logiciel (DUER mis à jour et données 2018).

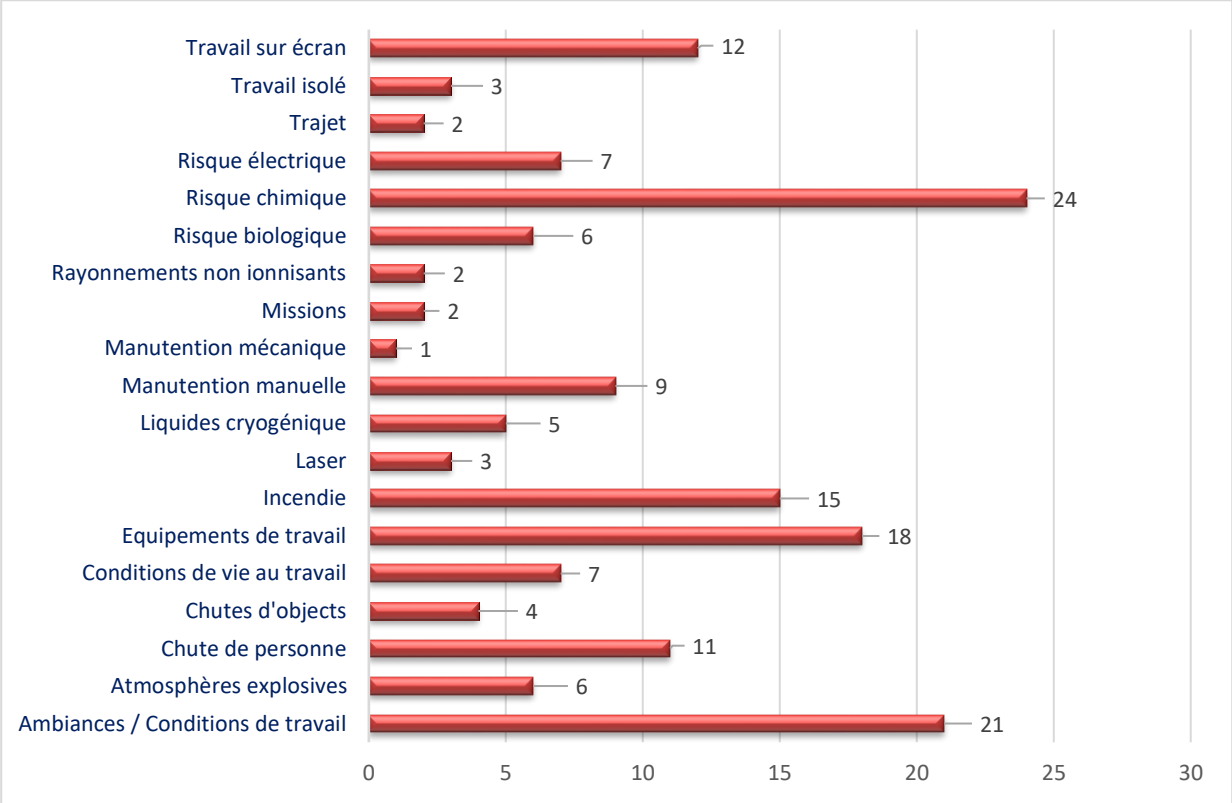
La deuxième campagne avec le logiciel EVRP a permis de créer automatiquement le bilan des actions réalisées dans l'outil par les assistants de prévention.

Au total **158 actions de prévention** ont été réalisées dans les unités de travail déclarées.

Actions réalisées pour la prévention- campagne 2019 en (%)



Répartition des actions en fonction des facteurs de risques



Visites de la Commission de sécurité

Un contrôle des établissements recevant du public (ERP)[83] 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 2019, les bâtiments des sites suivants ont été visités :

Site Triolet	Bâtiments 1,2,4,7,8,10,12,16,29 et 31
Site Richter	Bâtiment A
Centre-ville	Institut de biologie
IUT Montpellier	Bâtiments N Sud alternance réception
UFR Droit	Bâtiment 2 et 3

Réception des bâtiments T35 et T36 sur le Site de Triolet.

L'université comptabilise **91 ERP** avec une moyenne de 15 commissions de sécurité par an.

En 2019, **14 commissions de sécurité** pour des visites périodiques ont eu lieu (14 avis favorables à l'exploitation) et 3 visites de réception préalable à l'ouverture (3 avis favorable).

[83] *Les ERP, définis à l'article R123-2 du Code de la construction et de l'habitation, sont des bâtiments dans lesquels des personnes extérieures sont admises.*

Exposition aux risques professionnels

	Homme	Femme	TOTAL
Nombre total d'Accidents de service et de Travail avec arrêt	18	27	**45**
Nombre total de jours d'arrêt de travail	559	823	**1 382**
Effectifs (en Personnes Physiques)	2 413	2 420	**4 833**
Indice de fréquence (1)	7,46	11,16	**9,31**
Taux de fréquence (2)	4,64	6,94	**5,79**
Taux de gravité (3)	0,14	0,21	**0,18**

- ***(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)*

Décès et Maladies Professionnelles imputable au service

Catégorie	Décès		Maladie professionnelle		**TOTAL**
	Homme	Femme	Homme	Femme	
A					
B				1	1
C			1		1
Total			**1**	**1**	**2**

Au cours de l'année 2019, aucun décès imputable au service n'a été recensé. Deux agents ont une affectation reconnue comme maladie professionnelle.

TITRE 7. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

7.1 LES INSTANCES DE L'ÉTABLISSEMENT 212
7.2 L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 213

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)**	9	1	4	6
Commission Paritaire d'Établissement **(CPE)**	11	15	13	13
Commission Consultative Paritaire des Agents non titulaires **(CCPANT)** (1)	-	-	-	-
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail **(CHSCT)**	7	2	5	4

- ***(1) La CCPANT** inclut le périmètre des personnels doctorants contractuels (avis du Comité Technique du 1er octobre 2018)*

Nombre de séances des instances de l'établissement tenues en 2019

	Nombre de séances - 2019	
	Plénières	Restreintes
Conseil d'Administration **(CA)**	12	9
Conseil Académique **(CAC)**	8	12
Comité Technique **(CT)**	11	-

	Nombre de séances - 2019		
	En Formation Restreinte Groupe 1 **(1)**	En Formation Restreinte Groupe 2 **(2)**	En Formation Plénière
Commission Paritaire d'Établissement **(CPE)**	3	3	2

- ***(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 2019,

- 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 8 réunions.
- La CCPANT n'a tenu aucune réunion.

7.2 L'exercice du droit syndical

Nombre de personnels BIATS bénéficiaires de décharges syndicales nationales au titre de l'année universitaire 2019/2020

Organisation syndicale	Nombre bénéficiaires	Total Taux de décharge d'activité de service
SNPTES	5	180%
CGT	3	15%
SUD	1	50%
UNSA A&I	1	20%

Nombre de personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants bénéficiaires de décharges syndicales nationales au titre de l'année universitaire 2019/2020

Organisation syndicale	Nombre bénéficiaires	Total Taux de décharge ou heures de décharge d'activité de service
FSU	5	64,84%
SNPTES	1	5,21%

Locaux mis à la disposition des organisations syndicales

Site	Bâtiment	Niveau	Index	Surface (en m2)	Organisation syndicale
Triolet	12	RdC	01/12/0/06.0	35,10	CGT
Triolet	12	RdC	01/12/0/02.0	34,95	SNPTES
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	2	03/08/02/59.0	59,13	UNSA
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/89.0	19,31	SNPTES
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/93.0	19,50	CGT
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/87.0	19,15	Sud Education
			Surface totale des locaux en m²	**320,08**	

TITRE 8. L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

8.1 BUDGET **216**
8.2 L'ACTION SOCIALE **217**
8.3 LES ACTIVITÉS CULTURELLES, SPORTIVES ET DE LOISIRS **223**

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 2019 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 2019, le **budget total**[84] dédié à **l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs** des personnels de l'Université s'est élevé à **1 223 631 €**, soit une **augmentation de 19%** par rapport au budget dédié en 2018 (1 028 775€).

La dépense consacrée à **l'action sociale** représente près de **68% du budget total**.

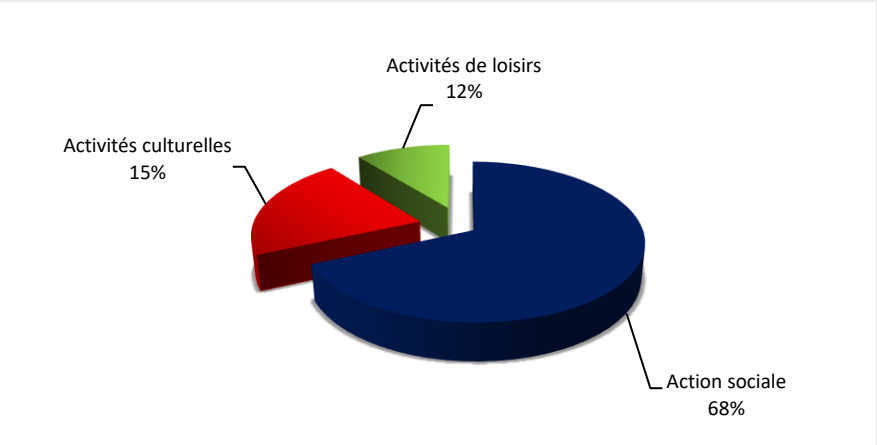
En 2019, l'UM a contribué à la qualité de vie au travail et l'accès aux loisirs des agents en subventionnant l'Association[85] des Personnels de l'Université de Montpellier (**APUM**) à hauteur de **100 000 €.** Cette Association à but non lucratif, gérée par des bénévoles et auxquels tous les personnels 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 2019 dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs

Budget 2019	
Action sociale (1)	835 580 €
Activités culturelles (2)	256 810 €
Activités de loisirs	131 241 €
Total	**1 223 631 €**

- ***(1)*** *Hors prestation aide aux concours*
- ***(2)*** *Dont subventions : 24 000 € (CNAM Occitanie[86] partenariat Universciences et Fête de la Science)*

Répartition du budget (en %)



[84] *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.***
[85] ***Association régie par la loi du 1er juillet 1901.***
[86] *CNAM Occitanie : Conservatoire National des Arts et Métiers de la région Occitanie.*

8.2 L'action sociale

L'action sociale mise en œuvre au sein de l'Université de Montpellier est gérée par le **Service d'Action Sociale et de Loisirs (SASL)** de la Direction Vie des Campus.

Les missions du SASL

Le service d'action sociale et de loisirs (SASL) est chargé de :

- **Mettre en œuvre la politique d'action sociale de l'établissement** en faveur de ses personnels au titre de sa responsabilité sociale (RSU)**,** en instruisant notamment les dossiers de prestations interministérielles (PIM) ainsi que ceux de l'action sociale à l'initiative de l'Université de Montpellier (ASIUM),
- **Participer à l'amélioration de la qualité et des conditions de vie des personnels** et de leur famille, notamment dans le domaine de la restauration en permettant aux agents de déjeuner dans des établissements proches de leur lieu de travail, à des tarifs subventionnés.

Par ailleurs, deux assistantes sociales accompagnent et orientent les agents qui les sollicitent, quelle que soit la nature des difficultés rencontrées, qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel (santé, logement, accès aux droits, famille, financier, surendettement..). Elles peuvent être amenées à proposer des aides financières exceptionnelles pour permettre aux agents de surmonter des difficultés financières imprévisibles compromettant gravement leur environnement matériel ainsi que celui de leur famille. Ces aides, remboursables ou non, sont attribuées sur proposition de la commission sociale, après que tous les dispositifs sociaux de droit commun ont été épuisés.

- **Favoriser les liens sociaux** au travers d'événements fédérateurs et conviviaux (arbre de Noël, cérémonie en l'honneur des retraités, participation à la fête des personnels…).

Bilan de l'action sociale en 2019

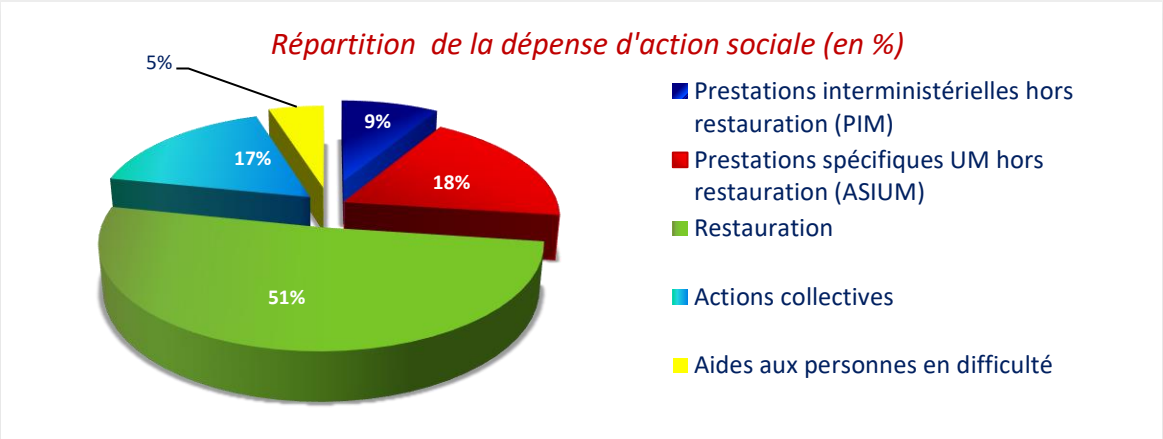
Les dépenses dédiées à l'**aide à la restauration (426 925 €)** représentent le poste de dépense le plus important du SASL soit **51 % du budget global** dédié à l'action sociale des personnels en 2019.

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 (61 agents concernés en 2019) et de la fête de Noël qui a réuni plus de **2 200 enfants et parents**.

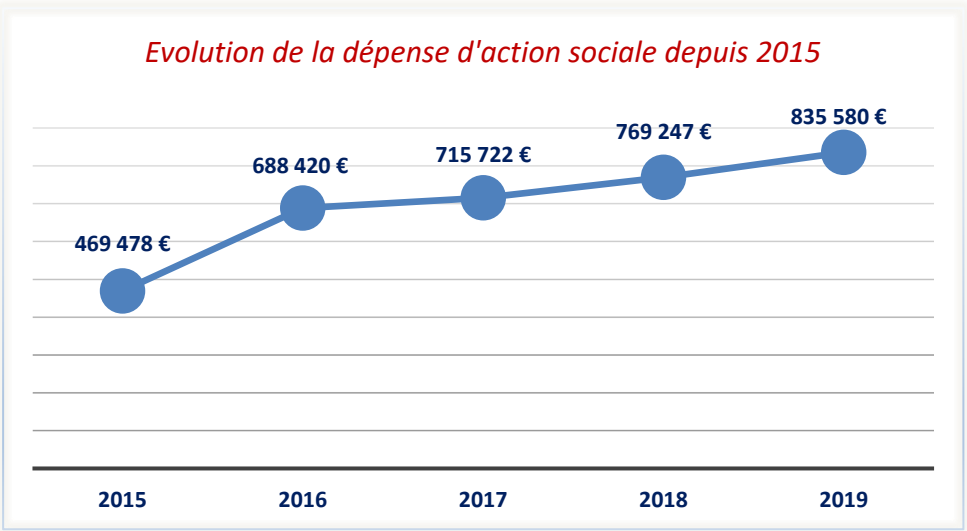
Le **nombre de berceaux de crèches** réservés par l'Université pour les enfants des personnels a été porté à **15 unités en 2019**. Ce dispositif mis en place en 2014 comportait initialement 6 berceaux.

Les dépenses d'action sociale en 2019

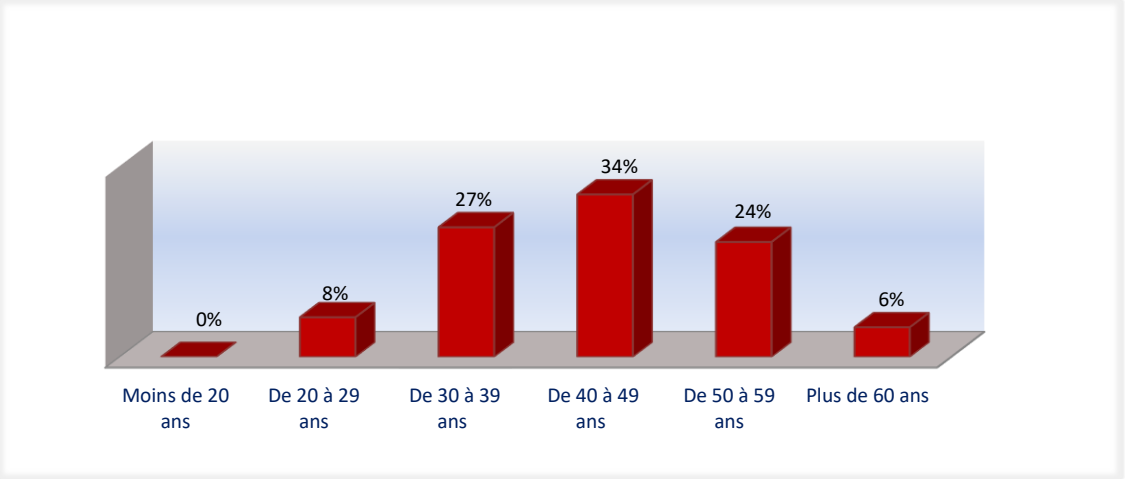
Prestation sociale	Poste de dépense	Montant	Nombre de bénéficiaires ou de dossiers
Prestations interministérielles hors restauration (PIM)		**72 599 €**	**172**
	APEH (enfants handicapés - de 20 ans)	60 453 €	33
	ASJAH (jeunes handicapés20-27 ans)	989 €	1
	Séjours d'enfants (cadre éducatif)	392 €	16
	Séjours d'enfants (centres loisirs sans hébergement)	7 416 €	95
	Séjours d'enfants (colonies)	3 130 €	26
	Séjours d'enfants (spécialisés)	219 €	1
	Séjours d'enfants (maisons familiales et gîtes)	0 €	0
Prestations spécifiques UM hors restauration (ASIUM)*		**153 774 €**	**3 602**
	Accueil périscolaire	4 843 €	105
	Aide au BAFA	322 €	2
	Aide aux activités sportives culturelles - Agents	6 904 €	215
	Aide aux activités sportives et culturelles - Agents en situation de handicap	990 €	22
	Aide aux activités sportives culturelles - Enfants	4 919 €	107
	Aide aux parents d'enfants lycéens ou étudiants	5 700 €	8
	Séjours familiaux	26 563 €	127
	Soins coûteux	5 445 €	46
	Bons cadeaux de Noël	21 612 €	1 114
	Chèques mariage	6 000 €	60
	Chèques naissance	3 740 €	42
	Chèques rentrée scolaire	16 575 €	383
	Bons culture : chèque lecture - chèque spectacle	30 825 €	1 233
	Bons culture pour les agents en situation de handicap	910 €	26
	Subvention abonnements saison sport	2 370 €	112
	Subventions billetterie de loisirs	16 056 €	895
Restauration		**426 925 €**	
	Subventions repas (PIM + complément ASIUM)	426 925 €	158 715 repas
Actions collectives		**141 280 €**	
	Evénementiel (Noël, retraités….)	141 280 €	
	Places en crèche, divers (hot line juridique, équipement repas…)		
Aides aux personnes en difficulté		**41 002 €**	
	Aides financières exceptionnelles	41 002 €	62
	Total	**835 580 €**	



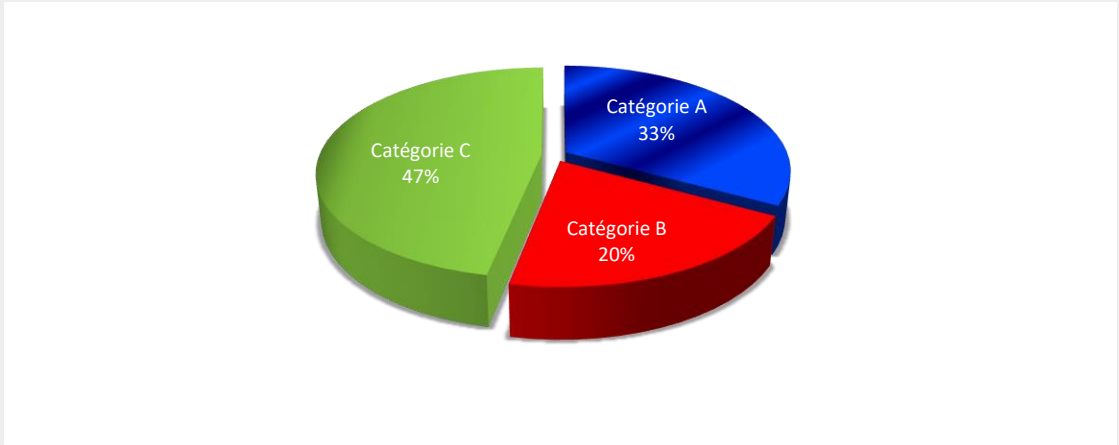
Depuis sa mise en œuvre en 2015, l'action sociale dédiée aux personnels est une dépense qui est passée de 469 478 € à 835 580 €, soit une **évolution proche de 80 %** en 5 ans.



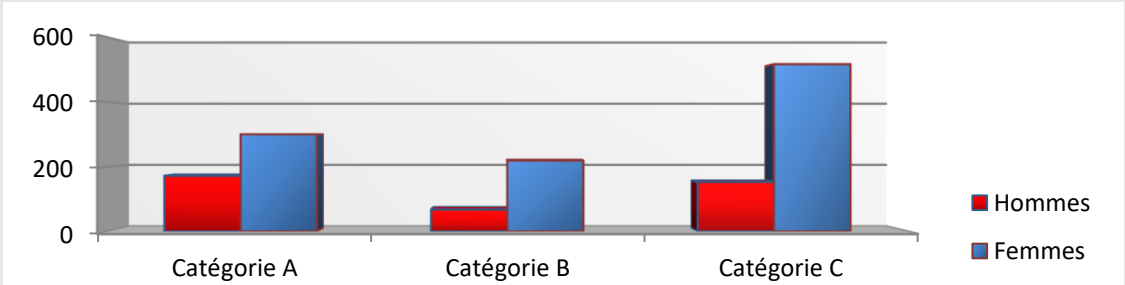
Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par tranche d'âge



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



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



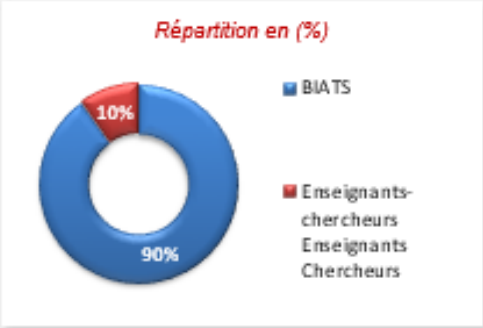
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Hommes	172	68	153
Femmes	300	219	517

Le bilan des consultations des assistantes sociales en 2019

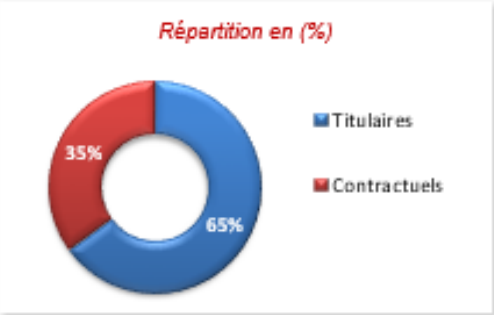
Au cours de l'année 2019, les assistants sociaux ont rencontré **194 personnels** dont **129 femmes** et **65 hommes,** certains agents ont été reçus en entretien à plusieurs reprises.

Au total, les assistantes sociales ont réalisé **367 entretiens**.

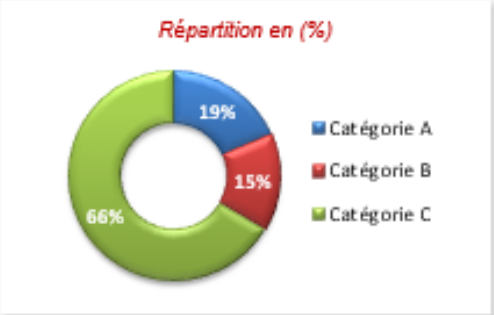
Répartition par population	Nombre d'agents
BIATS	175
Enseignants-chercheurs Enseignants	19
Total	**194**



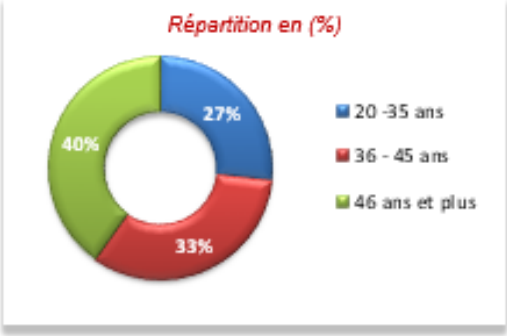
Répartition par catégorie statutaire	Nombre d'agents
Titulaires	126
Contractuels	68
Total	**194**



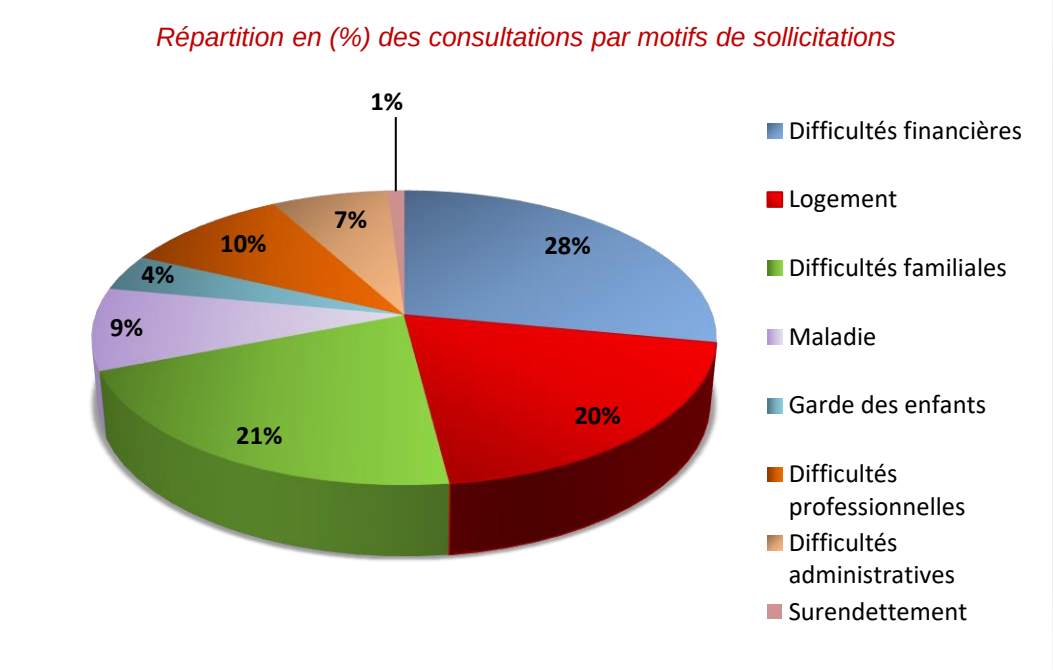
Répartition par catégorie fonction publique	Nombre d'agents
Catégorie A	36
Catégorie B	29
Catégorie C	129
Total	**194**



Répartition par tranche d'âge	Nombre d'agents
20 -35 ans	52
36 - 45 ans	64
46 ans et plus	78
Total	**194**



Répartition des consultations d'assistantes sociales par motifs de sollicitation	En %
Difficultés financières	28%
Logement	20%
Difficultés familiales	21%
Maladie	9%
Garde des enfants	4%
Difficultés professionnelles	10%
Difficultés administratives	7%
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, intégré à 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 contemporaine d'une part, patrimoniale et de culture scientifique, d'autre part afin d'accroître leur visibilité.

Les actions artistiques et culturelles organisées par le service Art & Culture

La mission du service Art & Culture est de proposer des actions qui encouragent et favorisent l'ouverture des personnels et des étudiants au monde de l'art, de la culture et aux différents modes d'expression artistique. Cette mission s'effectue en coordination avec les responsables des différentes structures de l'UM (directions, services, composantes pédagogiques, structures de recherche…)

Vecteur et catalyseur de la cohésion sociale et de l'inclusion, la culture prend une pleine part dans les actions de lutte contre les discriminations et sur l'égalité femmes/hommes lors d'événements comme la Semaine de lutte contre l'homophobie ou lors du Mois des femmes.

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 2019** (fonctionnement et investissement) du service Art & culture s'est élevé à **170 800 €** dont 10 000 € de subventions de la DRAC Occitanie (ateliers et résidence).

Les actions menées en 2019

- **17 ateliers et stages de pratique artistique :**
  Dessin, musique assistée par ordinateur, danse, PAO, street art...
- **1 résidence d'artiste par année universitaire**
  Caroline Muheim, artiste plasticienne
- **3 nouvelles expositions et plus de 18 événements sur les campus, ouverts aux personnels :**
  Expositions, rencontres, « soirée au jardin », journée des personnels, Mois des femmes, JACES, Journées du 1% artistique, Semaine de lutte contre l'homophobie.
- **Actions de médiation : culturesponsable**
  2 spectacles
- **16 partenariats culturels**

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, spectacle vivant…
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 2019, **17 ateliers de pratique artistique** se sont déroulés au sein de l'Université de Montpellier.

Si la plupart des ateliers sont destinés prioritairement aux étudiants, un nombre de places minimum est réservé aux personnels. Ainsi, sur **303 participants, 99 personnels (soit près de 33%) ont suivi un atelier**. A noter aussi un nombre important de personnes inscrites sur liste d'attente pour certains ateliers.

Par ailleurs, afin de répondre à la demande de la communauté universitaire et d'initier des actions sur les sites éloignés, le service organise des ateliers sur le site de l'IUT de Béziers et continue également de proposer sur les sites de Richter et de Triolet à Montpellier des ateliers et stages ponctuels (initiation à la musique assistée par ordinateur, danse…).

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.

Les résidences d'artistes accueillies en 2019

- ***Caroline Muheim,*** Artiste plasticienne

Caroline Muheim a travaillé tout au long de l'année aux côtés d'une quinzaine d'étudiants et d'enseignants-chercheurs en botanique, agroalimentaire et pharmacie sur un projet artistique faisant écho aux trois problématiques *« nourrir, protéger et soigner »* soulevées par le consortium Montpellier, Université d'excellence (MUSE).

Ce projet consistait pour Caroline Muheim à : *« interroger les possibilités pour l'homme de se nourrir hors des circuits conventionnels et des modes de productions industrielles intensives, et de réfléchir, en impliquant étudiants et chercheurs, à de nouveaux moyens de survie alimentaire. »*

Son travail a abouti à une exposition *« Les hautes herbes : inventaire des urgences »*, répartie dans trois bibliothèques universitaires composée de dessins botaniques, de planches d'herbier, une série de planches sérigraphiques, une vidéo.

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 2019, plus de **18 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.

Les principaux événements organisés par le service Art & Culture

- ***Inspirations de Laure Boin***
  L'exposition porte sur les femmes de MUSE. Les portraits, réalisés en dessin, ont été accompagnés de quelques mots, illustrant les rêves et expériences de ces femmes. Portraits et récits ont fait l'objet d'une édition en série limitée. Cette exposition est itinérante dans les structures de MUSE.

- ***Le festival Cinemed s'invite à l'Université de Montpellier***
  Pour la seconde année consécutive, présentation du festival et projection du film « *Tel Aviv on Fire »,* de Sameh ZOABI (compétition CINEMED 2018), suivie d'un buffet accompagné par le duo de musique Idik. La projection a eu lieu le 8 octobre à la Maison des Etudiants Aimé Schoenig.

- ***Les Journées des Arts et de la Culture à l'Université de Montpellier***

■ *L'amour n'a ni genre, ni couleur – Semaine de lutte contre l'homophobie 2019*

Le street artiste Cole a habillé trois campus universitaires de silhouettes, stickers, et fresques colorées, agrémentées de messages de lutte contre l'homophobie. Ainsi la Faculté d'Education de Montpellier, la Faculté de Médecine de Nîmes, et le campus Triolet de Montpellier ont accueilli les œuvres éphémères de l'artiste, du 18 novembre jusqu'à fin décembre 2019 afin d'interpeler et de sensibiliser toute la communauté universitaire.

■ *Journées Européennes du Patrimoine et du 1% artistique 2019*

Pour la 36ème édition nationale, la Direction Culture Scientifique et Patrimoine Historique (DCSPH) et le service Art & Culture de la Direction de la Vie des Campous (DVC) ont collaboré pour proposer une programmation qui met à l'honneur le patrimoine historique et artistique de l'Université de Montpellier : site internet dédié et visites guidées.

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 culturelle

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 volet de 20 places à tarif réduit par spectacle ainsi qu'un moment convivial afin d'échanger autour de la pièce à l'issue de la représentation.

Le Bouc, spectacle de Bruno Geslin - La bulle BleueLe vendredi 25 janvier 2019 au Théâtre des 13 vents – Centre Dramatique National de Montpellier.

Clean City, spectacle écrit et mis en scène par Anestis Azas & Prodromos Tsinikoris. Le 8 novembre 2019 au théâtre les 13 vents – Centre Dramatique National de Montpellier. Une rencontre a été programmée avec l'équipe artistique à l'issue de la représentation.

Les 15 principaux partenariats du service Art & Culture

- Agora Montpellier Danse
- Centre Chorégraphique de Montpellier
- Centre d'art La Fenêtre
- CROUS de Montpellier Occitanie
- Festival Cinemed
- Maison de Heidelberg
- Moco Panacée – Esbama, le lieu multiple Montpellier.
- Musée Fabre de Montpellier Méditerranée Métropole
- N°5 galerie
- Radio Campus
- Radio France-Télérama
- Théâtre des 13 vents - CDN Montpellier.
- Théâtre la Vignette.
- Université Paul Valéry Montpellier.
- Tropisme.

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 :

- De conserver et mettre en valeur les collections et fonds d'archives
- 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 2019, des actions de diffusion et d'animation de la culture scientifique ont été menées au moyen :

De prêts d'œuvres pour des expositions organisées par des partenaires, ou de l'organisation d'expositions

Expositions :

- Exposition « Zooscopies », 15 mai-12 juin, Faculté d'Education site Montpellier, espace culturel, **500** visiteurs
- Exposition itinérante « NounOURS, de l'ours des cavernes à l'ours en peluche » présentée à la Communauté Urbaine Grand Paris Seine et Oise du 07.10.2019 au 13.02.2020

Prêts :

- Exposition « Cabinets de curiosités », Fonds Hélène et Edouard Leclerc pour la culture, Landerneau, 23 juin-3 novembre, 100 000 visiteurs : prêt de 25 objets (anatomie)
- Exposition « Les Colbert, ministres et collectionneurs », Musée départemental de Sceaux – Château de Sceaux, 13 décembre 2019 – 12 avril 2020 : prêt d'un objet (mobilier).

D'événements, d'animations et de valorisation

- Participation de la DCSPH aux différentes **journées d'accueil** : nouveaux arrivants (stand), nouveaux étudiants (stand), Welcome Week (visites des collections)

- **Journées européennes du patrimoine** : participation à l'accueil des visiteurs au Bâtiment historique de la Faculté de médecine (**1500** visiteurs)

- **Fête de la science :** coordination départementale par le service culture scientifique + organisation du Village des Sciences à la FDE du 5 au 7 octobre.
  Village des Sciences, site FDE : 35 projets proposés.
  Fréquentation : **1000** personnes **grand public** le week-end et **800 scolaires** le lundi.
  NB : un stand réalisé par le service du patrimoine historique, « Phospho'Roc », sur la collection de minéralogie (**182** participants)
  Fête de la Science, département de la Lozère : une animation autour des collections universitaires (**3 classes**).

- **Festival du film scientifique « Sud de Sciences » (2e édition) du 18/11 au 22/11/2019** Amphithéâtre Charles Flahault - Institut de botanique**.** Partenariat MUSE/UM/Faculté des Sciences - CNRS-IRD-Kimiyo ; **300 scolaires** sur 3 séances et **250 spectateurs** grand public sur 5 séances

- **Jeudis de l'UM :** 5 conférences, **300 personnes** au total

- **Saison du Bar des sciences : 5 soirées** autour de thèmes de culture scientifique avec des intervenants UM et hors UM ; Partenariats : COMUE LR – Inserm, IRD, IRSTEA, Semaine du cerveau, Pint of science, Brasserie le Dôme ; **320 personnes** au total.

- **Visites des collections par le service du patrimoine historique** : plus de **900** visiteurs

- **« Objets scientifiques non identifiés » (OSNI)** : BU Santé (5 objets présentés, **90** participants), OSNI BU Sciences (4 objets présentés, **316** participants), et un quizz OSNI dans chaque numéro de FORUM.

- **Actions de médiation scientifique dans le cadre du projet Région-FEDER « Atome Hôtel près de chez vous »** : tournées dans vingt établissements scolaires d'Occitanie, près de 200 classes, soit environ **6000** élèves.

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

- Accueil de doctorants dans le cadre des 1/2 **missions complémentaires d'enseignement** de culture scientifique, dans le cadre du projet « Atome Hôtel » et notamment le projet pluri-annuel (déc 2017-déc 2019) de culture scientifique « **Atome Hôtel près de chez vous** » qui s'articule autour du tableau périodique des éléments (Financement Région-FEDER). 21 établissements scolaires de la région Occitanie Est ont été visités sur l'année 2019.
- **Archives :** intervention à la journée professionnelle des étudiants en Master Info doc de l'UPVM.
- Interventions dans les Master 2 « Collections et Musées » et « Valorisation/Médiation du patrimoine » de l'UPVM.
- Interventions dans le M2 Biologie Ecologie, UM / Faculté des Sciences
- **Encadrement de stagiaires :** 4 stagiaires

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 2019, **1 716 adhésions annuelles** dématérialisées à OdyCE par Meyclub, au coût unitaire de 6 € pris en charge par l'établissement, ont été attribuées sur demande aux personnels de l'université.

11 244 billets d'activité de loisirs ont été achetés par les personnels auprès du SASL en 2019, dont 9 521 billets subventionnés (soit près de 85%) pour un montant total de 16 056 € de subventionnement.

Des activités de loisirs sont également proposées par l'Association des Personnels de l'Université de Montpellier (**APUM**).

Cette association[87] 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 organise des **animations et des ateliers** divers (Zumba, peinture, Pilates, yoga, rock …) ainsi que des sorties (Week-end ski, Calanques de Cassis, Parc Spirou, Carrières de Lumières « Van Gogh », Palais des Papes Avignon, bowling...) à l'attention du personnel de l'Université de Montpellier.

En 2019, l'APUM a été subventionnée par l'établissement à hauteur de **100 000 €.**

[87] *Association régie par la loi du 1er juillet 1901*

Les activités sportives

Le **Service commun des Activités Physiques et Sportives (SCAPS)** répond aux missions générales des SUAPS sur l'organisation et la promotion des activités physiques et sportives, la formation générale des étudiants et la pratique volontariste des personnels. Il propose aux personnels de l'Université de Montpellier une pratique physique partagée ou non avec les étudiants.

Dans le cadre de ses missions d'accueil et d'information, le SCAPS publie chaque année le **programme des activités sportives** proposées aux personnels et étudiants.

Ce programme est accessible sur le site intranet et intranet de l'Université de Montpellier :

- Site Internet : Rubrique « *Campus / Sport* »
- Site Intranet : Rubrique « *Vie de l'établissement / SUAPS* »

Au cours de l'année universitaire 2019 / 2020, 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 31/12/2019, il est recensé 327 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 Montpellier			
Richter	Faculté de pharmacie	La Motte Rouge	Palais Universitaire Sportif de Veyrassi
Salle de danse	6 terrains de tennis	6 terrains de teenis	Salle de sport collectif
Salle de muscualtion	Terrain de foot/rugby	3 salles de sport collectif	Salle de gymnastique
	3 terrains de padel	Salle de musculation	Salle de musculation
		Dojo	Salle de danse
			Piste d'athlétisme
			Dojo

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, Perpignan.

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, Capoiera, Kick Boxing.
- **Entretien physique** Fitness, Gymnastique, Musculation, Yoga, Step, Cuisses Abdo fessiers.
- **Danse** Danse Modern Jazz, Danse Rock'n'rol Danse Salsa,Zumba Dance Bachata, Danse Comtemporaine, Danse Clasique, Lindy Hop, Solo Jazz
- **Sports nautiques** Natation
- **Sport de raquette** Badminton, Tennis, Tennis de table, Padel.
- **Autres sports** Athlétisme, Escalade, Golf, VTT.

Une dizaine d'événements vient compléter durant l'année ces activités : plongée sous-marine, raid VTT, kit Surf, paddle, stage en montagne, randonnée pédestre …

Journée des personnels de l'Université

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

GLOSSAIRE DES SIGLES

A

AAE	Attaché d'Administration de l'État
AC	Agence Comptable
ADJAENES	Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENESR	Administrateur de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
AES	Administration Économique et Sociale
AHU	Assistant Hospitalo-Universitaire
AMUE	Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements
AP	Assistant de Prévention
APAE	Attaché Principal d'Administration de l'État
APEH	Association d'Aide aux Parents d'Enfants Handicapés
APR	Assistant de Prévention Référent
APUM	Association des Personnels de l'Université de Montpellier
ASI	Assistant Ingénieur
ASIA	Actions Sociales d'Initiative Académique
ASIUM	Action Sociale à l'Initiative de l'Université de Montpellier
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation

B

B3ESTE	Biologie, Écologie, Évolution, Environnement, Sciences de la Terre et de l'Eau
BAFA	Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Éducateurs
BAP	Branche d'Activités Professionnelles
BIATS	Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Social, Santé
BIEP	Bourse Interministérielle de l'Emploi Public
BIU	Bibliothèque Inter Universitaire
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
BU	Bibliothèque Universitaire

C

CAPA	Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat
CAS Pensions	Compte d'Affectation Spéciale « Pensions »
CBS2	Sciences Chimiques et Biologiques pour la Santé
CCPANT	Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels
CCPDC	Consultative Paritaire des Doctorants Contractuels
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEA	Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives
CET	Compte Épargne Temps
CFAENSUP-	Centre de Formation d'Apprentis régional de l'Enseignement Supérieur
CHU	Centre Hospitalier Universitaire
CIRAD	Centre de coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement
CLE	Centre de Loisirs Éducatifs
CNES	Centre National d'Études Spatiales
CNFM	Coordination Nationale pour la Formation à la Microélectronique et nanotechnologies
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
COMUE	Communautés d'Universités et Établissements
CPE	Conseiller Principal d'Éducation
CPE	Commission Paritaire d'Établissement
CREUFOP	Centre Régional Universitaire de Formation Permanente
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CSERD	Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaires

D

DAF	Direction des Affaires Financières
DAFPEN	Délégation Académique à la Formation des Personnels de l'Éducation Nationale
DAGI	Direction des Affaires Générales et Institutionnelles
DCSPH	Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique
DFE	Directions des Formations et des Enseignements
DGS	Directeur Général des Services
DGSA	Directeur Général des Services Adjoint
DHS	Direction Hygiène et Sécurité
DIPA	Direction des Partenariats
DL	Direction de la Logistique
DMF	Direction de la Mission Fusion
DN	Diplôme National
DPI	Direction du Patrimoine Immobilier

DPIL	Direction du Pilotage
DRAC	Direction Régionale des Affaires Culturelles
DRED	Direction de la Recherche et des Écoles Doctorales
DRH	Direction des Ressources Humaines
DRI	Direction des Relation Internationales
DSIN	Direction du Système d'Information et du Numérique
DSP	Droit et Science Politique
DU	Diplôme Universitaire
DVC	Direction de la Vie des Campus

E

EDEG	École Doctorale Économie et Gestion
EDSMH	École Doctorale Sciences du Mouvement Humain
EFS	Établissement Français du Sang
EMA	École des Mines d'Alès
ENAP	École Nationale d'Administration Pénitentiaire
ENSAM	École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers
ENSCM	École Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier
EPA	Établissement Public Administratif
EPCA	Établissement Public à Caractère Administratif
EPHE	École Pratique des Hautes Études
EPIC	Établissement Public à caractère Industriel et Commercial
EPS	Établissement Public de Santé
EPS	Professeur Éducation Physique et Sportive
EPSCP	Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
EPST	Établissements publics à caractère Scientifique et Technologique
ERP	Établissement Recevant du Public
ESENESR	École Supérieure de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ETP	Équivalent Temps Plein
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé

F

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

G

GIPA	Garantie Individuel du Pouvoir d'Achat
GAIA	École doctorale Biodiversité, Agriculture, Alimentation, Environnement, Terre, Eau
GP	Gestion et pilotage

H

HEB	Hors Échelle B

I

I2S	Information, Structures, Systèmes
IAE	Institut des Administrations des Entreprises
IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
ICM	Institut du Cancer de Montpellier
ICS	Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
ICS	Indemnité Compensatrice de Sujétion
IDCCET	Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE
IDEFI	Initiatives d'Excellence en Formations Innovantes
IF	Indice de Fréquence
IFREMER	Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la Mer
IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
IGE	Ingénieur d'Études
IGR	Ingénieur de Recherche
INED	Institut National d'Études Démographiques
INRA	Institut National de la Recherche Agronomique
INRAP	Institut National de Recherches Archéologiques Préventives
INRIA	Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique
INSERM	Institut National de la Santé Et de la Recherche Médicale
IPAG	Institut de Préparation à l'Administration Générale
IPC	Indice des Prix à la Consommation
IRD	Institut de Recherche pour le Développement
IRSS	Institut de Recherche en Sciences de la Santé
IRSTEA	Institut National de Recherche en Sciences et Technologies pour l'Environnement et l'Agriculture
ISEM	Institut des Sciences de l'Entreprise et du Management
ITA	Ingénieur, Technicien, Administratif
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et Formation

IUT	Institut Universitaire de Technologie
IVF	In Vitro Fertilisation

L

LABEX	Laboratoire d'Excellence
LRMP	Languedoc Roussillon Midi Pyrénées
LRU	Libertés et Responsabilités des Universités (Loi dit LRU)

M

MCF	Maître de Conférences
MCU-PH	Maître de Conférences des Universités –Praticien Hospitalier
MIPS	Mathématiques, Informatique, Physique et Systèmes

N

NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire

P

PACTE	Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'État
PCA	Prime de Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PFI	Prime de Fonction Informatique
PFR	Prime de Fonctions et Résultats
PIAC	Prime d'Investissement des Agents Contractuels
PICS	Prime d'Intéressement Collectif de Service
PIM	Prestations Interministérielles
PLP	Professeur de Lycée Professionnel
PLPR	Patrimoine, logistique, prévention et restauration
PP	Personne Physique
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PR	Professeur
PRAG	Professeur Agrégé

PRCE	Professeur Certifié
PREPS	Professeur d'Éducation Physique et Sportive
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRP	Prime de Responsabilités Pédagogiques
PSOP	Paiement Sans Ordonnancement Préalable
PTB	Prime de Technicité de personnels Bibliothécaires
PU	Professeur des Universités
PUPH	Professeur des Universités, Praticien Hospitalier

Q

QVT	Qualité de Vie au Travail

R

RAFP	Retraite Additionnelle de la Fonction Publique
RPS	Risques Psychosociaux
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSST	Référent en Santé et Sécurité au Travail
RSU	Responsabilité Sociale et Sociétale de l'Université

S

SAENES	Secrétaires Administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SASL	Service d'Action Sociale et de Loisirs
SCD	Service Commun de Documentation
SCMPPS	Service Commun de la Médecine Préventive et Promotion de la Santé
SCSM	Sciences Chimiques Sciences de Matériaux
SCUIO-IP	Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle
SFC	Service de la Formation Continue
SFT	Supplément Familial de Traitement
SGEPES	Secrétaire Général d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur
SHS	Sciences Humaines et Sociales
SIIS	Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation Scientifique
STAPS	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
SV	Sciences du vivant

T

TD	Travaux Dirigés
TECH	Technicien
TF	Taux de Fréquence
TG	Taux de Gravité
TIB	Traitement Indiciaire Brut
TICE	Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement

U

UFR	Unité de Formation et de Recherche

Cet ouvrage a été réalisé avec la contribution des services de la Direction des Ressources Humaines (DRH), de la Direction du Pilotage (DPIL), 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), 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 et Graphisme : Karima Lamri
Rédacteurs : Karima Lamri, Elodie Briu, Hélène Vandestichèle

Tous droits réservés. 2020.