

BILAN SOCIAL 2020

UNIVERSITE DE MONTPELLIER

L'éditorial du Président

Le bilan social de l'Université de Montpellier est un document de référence, proposant une photographie détaillée de ce qui fait la richesse de notre établissement : ses ressources humaines. Il agrège les données chiffrées de tout ce qui touche à la vie des personnels : informations liées à l'emploi, aux effectifs, aux rémunérations et primes, à la formation mais aussi aux conditions d'hygiène et de sécurité, à la qualité de vie au travail, aux actions sociales, artistiques et culturelles.

Cet outil précieux, tout à la fois état des lieux et aide à la réflexion et au pilotage, a été élaboré grâce au travail de nombreuses directions et services, au premier rang desquels la DRH, et je souhaite vivement les remercier.

Construit selon les normes règlementaires, ce bilan social 2020 fera référence bien entendu à plusieurs reprises à l'épidémie de COVID, qui a obligé l'Université à s'adapter et à organiser la continuité de l'ensemble de ses activités dans un contexte tendu. Si cette continuité a pu être assurée, c'est grâce aux quelques 5 000 personnes qui composent l'Université et qui, au-delà des efforts consentis dans cette adversité sanitaire, lui permettent toujours de rayonner à travers le monde, d'être attractive, tant dans le domaine de la formation, en œuvrant pour la réussite et l'insertion professionnelle, des étudiantes et des étudiants, que dans les secteurs de la recherche et de l'innovation.

Dans un environnement qui se transforme et s'internationalise, l'Université de Montpellier a su se forger au fil du temps une identité singulière, en plaçant au cœur de ses préoccupations sa responsabilité sociale et en concentrant ses recherches sur des enjeux sociétaux de premier plan.

Ce bilan social nous permet donc non seulement de mesurer les changements survenus au cours de l'année écoulée, mais aussi de placer au centre de notre attention et de notre action les femmes et les hommes qui font l'Université, et auxquels je souhaite témoigner de toute ma gratitude. Par la conjugaison de tout leur travail et de toutes leurs compétences, c'est ainsi un engagement qui s'exprime pour une université libre, autonome, ouverte sur le monde et ancrée dans notre société et nos territoires.

Philippe Augé, Président de l'Université de Montpellier

TABLE DES MATIÈRES

TITI	RE 1.	PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ET CHIFFRES	S CLÉS	3
1.1	L'ORGA	NIGRAMME DE L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER AU 31/12/2020)	4
1.2	CHIFFRI	ES CLÉS		5
TITI	RE 2.	LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS		13
2.1	LES EM	PLOIS		14
2.2	LES EFF	ECTIFS		18
2.2.1	EFFECTI	F GLOBAL	19	
2.2.2	EFFECTI	F DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS	30	
2.2.3		F DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	34	
2.2.4		F DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT	42	
2.3	DÉMOG	RAPHIE		56
2.3.1		DE DES ÂGES DE L'EFFECTIF GLOBAL	56	
2.3.2		DE DES ÂGES DE L'EFFECTIF BIATS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS,		
	•	NTRACTUELS CHERCHEURS ET DOCTORANTS	58	
2.3.32.3.4		YEN ET MÉDIAN DES PERSONNELS, VENTILÉ PAR CATÉGORIE STATUTAIRE YEN ET MÉDIAN DES PERSONNELS, VENTILÉ PAR CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE	59 61	
		LES CARRIÈRES		62
		CRUTEMENTS		63
3.1.1		EMENT DES PERSONNELS BIATS	63	
3.1.2		EMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	65	00
		PARTS À LA RETRAITE ET AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMI		68
3.2.1		S À LA RETRAITE DES PERSONNELS BIATS TITULAIRES	68	
3.2.2 TITUL/		S À LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	69	
3.2.3		S À LA RETRAITE DES PERSONNELS CONTRACTUELS	70	
3.2.4		DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMPORAIRES	71	
		NCOURS ET LES PROMOTIONS		72
		JRS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATS	72	
3.3.2	Concol	JRS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	73	
3.3.3	PROMOT	TIONS DES PERSONNELS BIATS	74	
3.3.4	PROMOT	TIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-		
	RTENANTS		81	
3.3.5		TIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS BI-APPARTENANTS	85	
3.4	LA FORI	MATION DES PERSONNELS		86
3.5	L'ACCO	MPAGNEMENT DES PERSONNELS		95
3.6	LE RÉSI	EAU DES CORRESPONDANTS RH		98
3.7	LES EN	FRETIENS PROFESSIONNELS		100
3.8	LES CO	NTENTIEUX		101

TITRE 4. LA MASSE SALARIALE		102
4.1 LA MASSE SALARIALE GLOBALE 4.1.1 CONSOMMATION MENSUELLE DE LA MASSE SALARIALE (€) 4.1.2 MASSE SALARIALE VENTILÉE PAR CATÉGORIE DE DÉPENSES	103 105	103
 4.2 LA MASSE SALARIALE VENTILÉE PAR CATÉGORIE DE PERSONNELS 4.2.1 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS 4.2.2 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 4.2.3 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS CONTRACTUELS, DES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT ET DES HEURES DE COURS COMPLÉMENTAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PERMANENTS 	106 107	106
4.3 LES RÉGIMES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS 4.3.1 PERSONNELS BIATS 4.3.2 PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 4.3.3 PERSONNELS CONTRACTUELS BIATS	114 129 131	114
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 6.1.1 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 6.1.2 LES CONGÉS ET AUTRES ABSENCES	146 152	146
6.2 LE TÉLÉTRAVAIL	102	166
6.2.1 LE DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF 6.2.2 LE BILAN DE L'ACTIVITÉ TÉLÉTRAVAILLÉE EN 2019-2020	166 169	
6.3 LE BIEN-ÊTRE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)		184
6.4 LA SANTÉ AU TRAVAIL		195
6.5 PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP		199
6.6 LES INDICATEURS DE DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)		207
6.7 L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ		209
TITRE 7. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES		219
7.1 LES INSTANCES DE L'ÉTABLISSEMENT		220
7.2 L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL		221
TITRE 8. L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE		222
8.1 BUDGET		223
8.2 L'ACTION SOCIALE		224
8.3 LES ACTIVITÉS CULTURELLES, SPORTIVES ET DE LOISIRS		231
GLOSSAIRE DES SIGLES		240

TITRE 1. PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ET CHIFFRES CLÉS

1.1	L'ORGANIGR	AMME DE L'UNIVE	RSITÉ DE MONTPELLIER
-----	------------	-----------------	----------------------

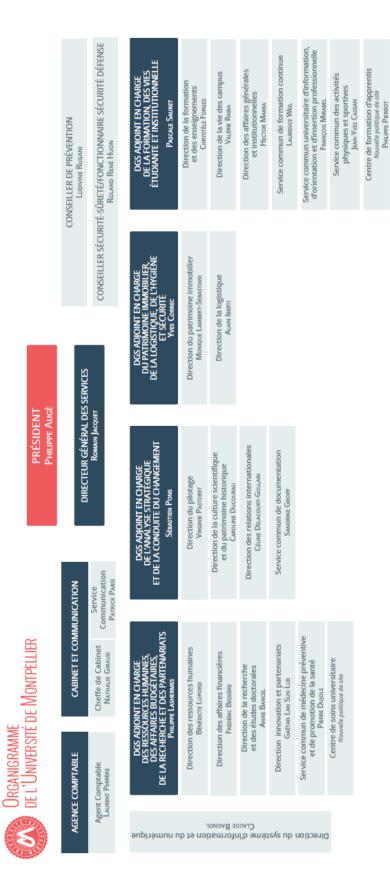
4

1.2 CHIFFRES CLÉS

5

Ce chapitre présente l'organigramme et les principaux chiffres clés de l'Université de Montpellier en 2020.

1.1 L'organigramme de l'Université de Montpellier au 31/12/2020







1.2 Chiffres Clés

Les chiffres clés de l'Université de Montpellier en 2020

Les emplois et les effectifs

Le plafond d'emplois 2020 de l'Université de Montpellier est de 4 733 ETPT¹ dont :

- 4 015 ETPT financés par l'État
- 718 ETPT financés sur les ressources propres de l'établissement.

L'effectif global de l'établissement recensé au 31/12/2020 est composé 4 894 agents dont 50,6% de femmes et 49,4% d'hommes :

- 1 751 Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires dont :
 - ▶ 1 144 Enseignants-chercheurs mono-appartenants
 - ▶ 263 Enseignants-chercheurs bi-appartenants
 - 337 Enseignants du second degré
 - 7 Enseignants du premier degré
- 1 384 BIATS titulaires dont :
 - ▶ 1 067 personnels de la filière ITRF
 - ▶ 306 personnels de la filière AENES
 - 5 personnels de santé
 - ▶ 5 personnels des bibliothèques et du patrimoine
 - 1 assistant service social
- 351 contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants dont :
 - 216 Enseignants hospitalo-universitaires
 - ▶ 76 Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)
 - 32 Enseignants associés et invités
 - 23 Enseignants²
 - 4 Lecteurs
- 661 contractuels Doctorants et Chercheurs dont :
 - ▶ 573 Doctorants
 - 88 Chercheurs
- 747 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 2020, l'établissement a par ailleurs recruté **1 003 contractuels de courte durée** dont :

- 862 contractuels étudiants
- 141 contractuels rémunérés à l'heure (surveillances d'examen, contrats dans le secteur de la recherche notamment pour les animaleries, contrats inférieurs à 15 jours)

Au cours de l'année universitaire 2019/2020, **3 837 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 31/12/2020 est composé de **4 486 personnes physiques** dont :

- 3 936 affectés au sein des structures de recherche de l'Université de Montpellier
- 550 affectés au sein des autres structures dont 143 au sein de la Bibliothèque Interuniversitaire

La masse salariale

La masse salariale globale de l'établissement s'est élevée à 308 206 975 € dont :

charges à payer : 121 355 €
 dépenses hors psop³ : 274 060 €

Répartition de la masse salariale⁴ par catégorie de dépenses :

rémunérations principales : 156 715 765 € (50,9%)
 primes et indemnités : 24 790 491 € (8%)

cotisations:
 126 005 812 € (40,9%) dont 87 980 946 € de CAS pension⁵

prestations sociales : 542 202 € (0,2%)

Répartition de la masse salariale⁴ par catégorie de personnels :

titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants : 176 838 083 € (57,4%)
titulaires BIATS : 71 531 094 € (23,2%)
contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants : 9 317 965 € (3%)
contractuels Doctorants et Chercheurs : 21 260 549 € (6,9%)
contractuels IATS : 21 723 557 € (7,1%)
contractuels de courte durée et contractuels étudiants : 838 648 € (0,3%)
intervenants extérieurs : 6 544 374 € (2,1%)

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 308 054 270€.

⁵CAS 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 **840 113 €** dont :

action sociale : 634 182 €
activités culturelles : 176 200 €
activités de loisirs : 29 731 €

La formation professionnelle des personnels

La dépense globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à 144 183 € dont :

- 130 123 € dédiées aux actions de formation des personnels de l'établissement
- 14 060 € dédiées aux formations de **personnels externes** (réseau interuniversitaire, personnels hébergés)

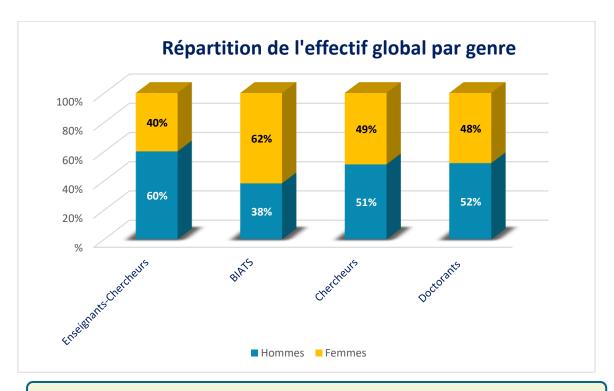
1 801 stagiaires⁶ ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement dont :

- 1 407 personnels BIATS
- 234 personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants
- 160 personnels externes à l'établissement

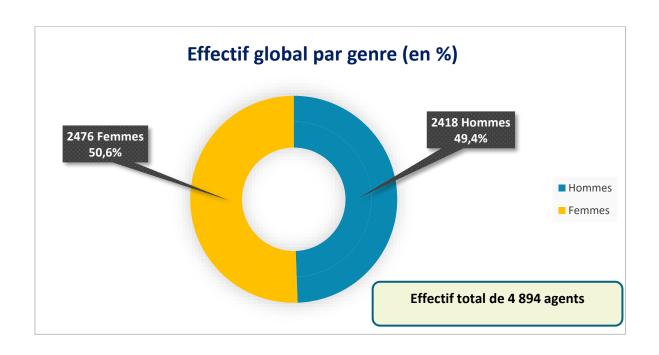
La formation a représenté un volume de 2 091 jours et 12 549 heures de formation répartis en 11 domaines de formation.

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).

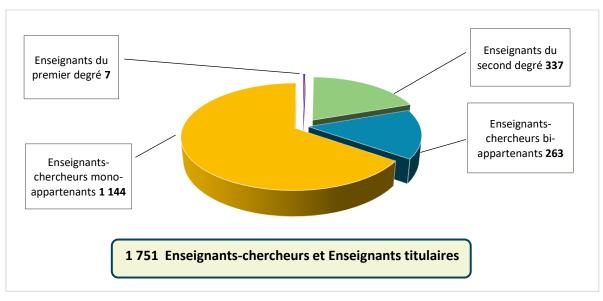
EFFECTIF GLOBAL 4 894 Agents (Personnes Physiques)

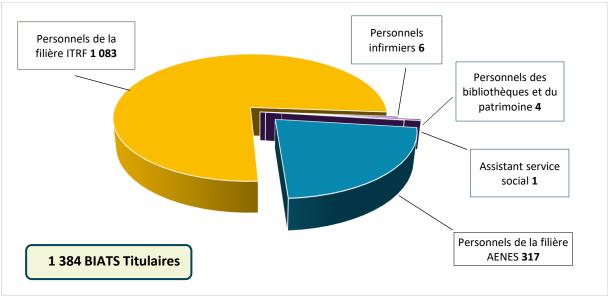


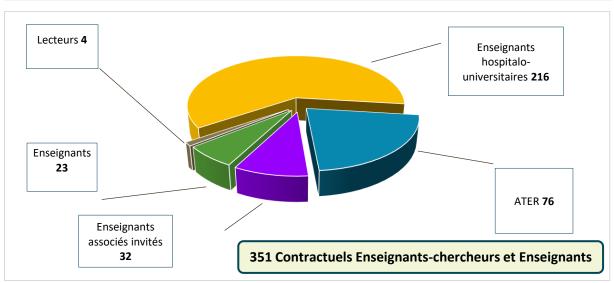
2 102 Enseignants-Chercheurs, 2 131 BIATS, 88 Chercheurs contractuels, 573 Doctorants

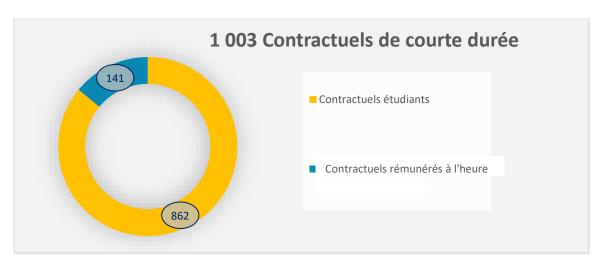


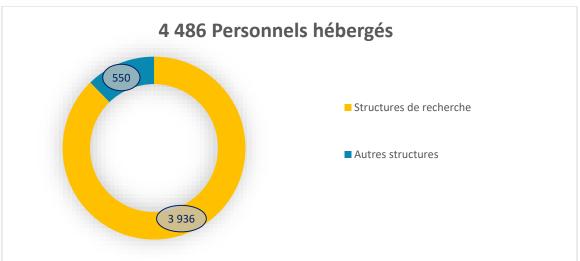
EFFECTIF GLOBAL PAR POPULATION



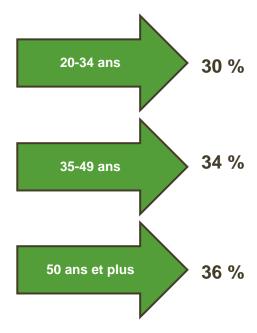


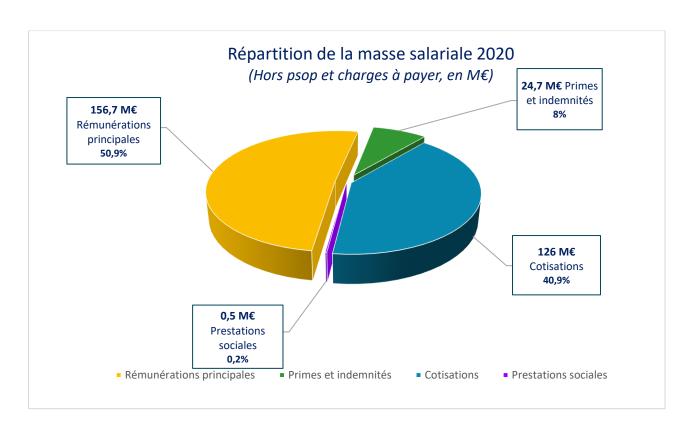


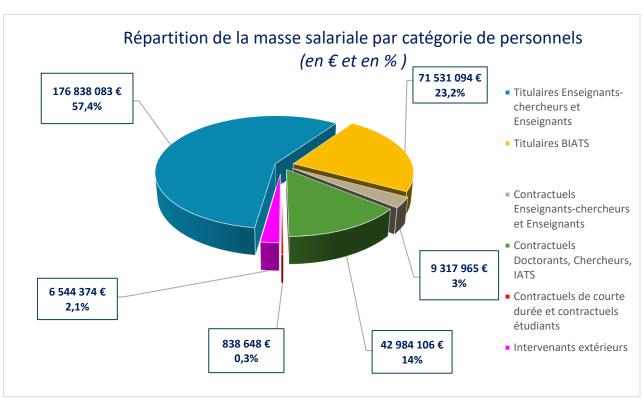


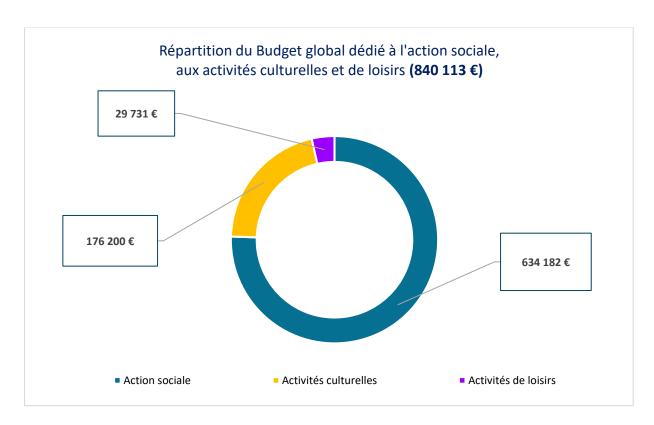


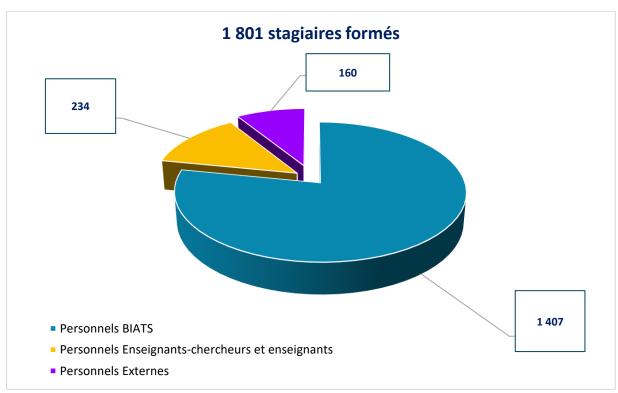
LA REPARTITION DE L'EFFECTIF GLOBAL PAR TRANCHE D'AGE (en %) :











TITRE 2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

2.1	LES EMPLOIS		14
2.2	LES EFFECTIFS		18
2.2.1	EFFECTIF GLOBAL	19	
2.2.2	EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS	30	
2.2.3	EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	34	
2.2.4	EFFECTIF DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT	42	
2.3	DÉMOGRAPHIE		56
2.3.1	PYRAMIDE DES ÂGES DE L'EFFECTIF GLOBAL	56	
2.3.2	PYRAMIDE DES ÂGES DE L'EFFECTIF BIATS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS,		
CONTR	RACTUELS CHERCHEURS ET DOCTORANTS	58	
2.3.3	AGE MOYEN ET MÉDIAN DES PERSONNELS, VENTILÉ PAR CATÉGORIE STATUTAIRE	59	
2.3.4	AGE MOYEN ET MÉDIAN DES PERSONNELS. VENTILÉ PAR CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE	61	

Ce chapitre présente le plafond des emplois de l'établissement, la répartition des effectifs titulaires et contractuels recensés au 31/12/2020 ainsi que les vacataires d'enseignement et autres personnels contractuels ayant assuré une activité de courte durée en 2020. Il présente également les principaux indicateurs démographiques des populations recensées au 31/12/2020.

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 ETPT⁸ 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'offre¹⁰);
- 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.

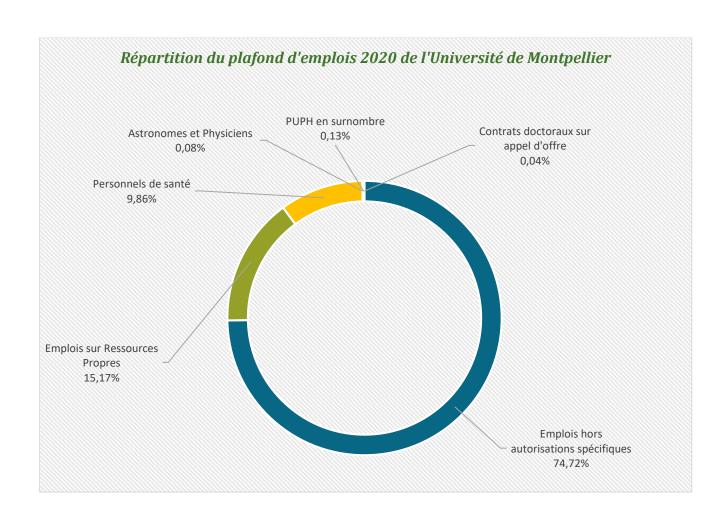
⁹ Les emplois spécifiques concernent les emplois affectés à une mission nationale pour une durée déterminée ou indéterminée et dont la répartition relève de l'État. Ils concernent la catégorie d'emplois des astronomes et physiciens, les personnels de santé (enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire), 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 Etablissements).

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 (ETPT)

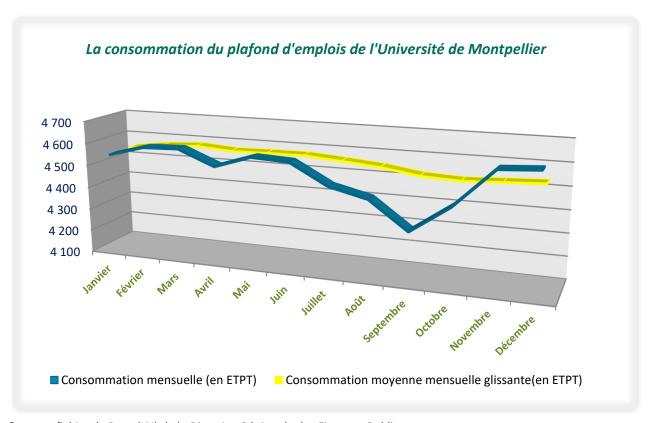
		2020	2019	2018			
Dotation of	d'Emplois ETAT en 2020	4 015	4 021	4 032	Dotation d'Emplois ETAT er	n 2018 et 2019	
	Astronomes et Physiciens	4,00	4,00	4,00	Astronomes et Physiciens		
Dont	Personnels de santé	466,50	464,16	463,66	Personnels de santé	Personnels	
Emplois Spécifiques	Emplois écifiques (1) Contrats doctoraux sur appel		10,00	10,67	PUPH en surnombre	titulaires	
(1)				2 910,37	Autres personnels titulaires		
	d'offre (2)	2,00	6,92	342,00	Contrats doctoraux non fléchés		
					Contrats doctoraux fléchés ENSX	Contrats doctoraux	
				16,84	Autres contrats doctoraux fléchés		
Emplois hors	autorisations spécifiques (3)	3 536,67	3 535,67	280,80	Personnels rémunérés sur budget établissement		
				3,50	Congés de formation	Autres	
Emplois	sur ressources propres	718	718	718			
PLAFOND D'E	EMPLOIS ETABLISSEMENT	4 733	4 739	4 750			

- (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...).



Le décompte du plafond d'emplois en 2020

Le décompte du plafond de l'établissement s'effectue en ETPT et il est calculé en moyenne annualisée¹¹.



<u>Source</u>: 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.

Bilan social de l'Université de Montpellier - 2020

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 31/12/2020.

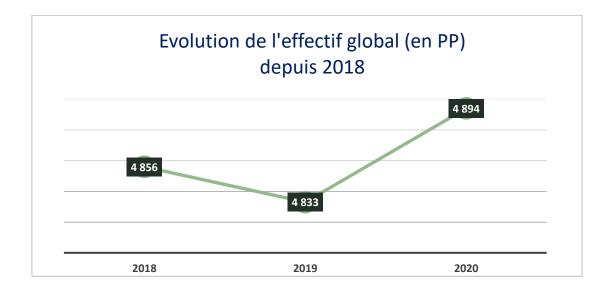
Ils concernent tous les personnels gérés administrativement par l'Université :

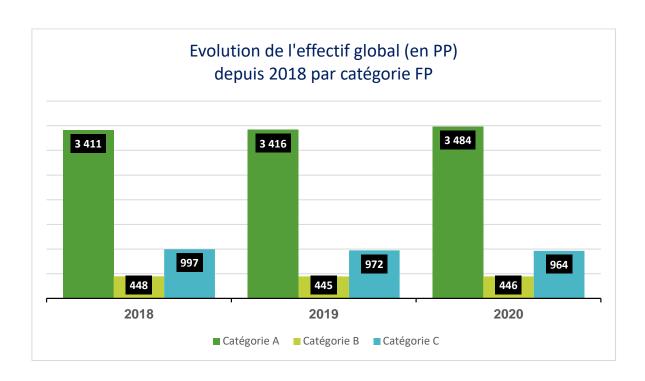
- Les personnels titulaires qu'ils soient en position d'activité au sein de l'établissement ou en position de détachement ou de mise à disposition auprès d'un autre établissement ;
- Les personnels contractuels à l'exception des personnels dont le contrat est de courte durée : ces derniers concernent les contractuels étudiants et les agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés (agents rémunérés à l'heure).

S'agissant des personnels dont le contrat est de courte durée (**contractuels étudiant**), la volumétrie des recrutements a été recensée sur la période annuelle de 2020.

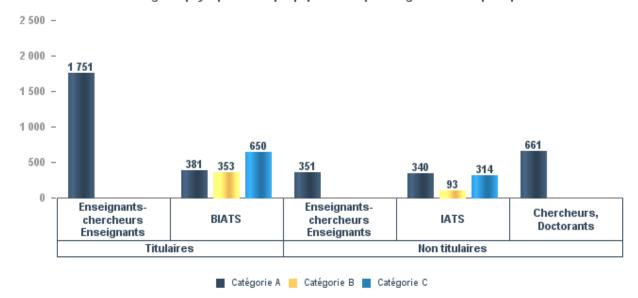
Enfin, les **vacataires d'enseignement** ont fait l'objet d'un recensement au titre de l'année universitaire 2019/2020.

2.2.1 Effectif global

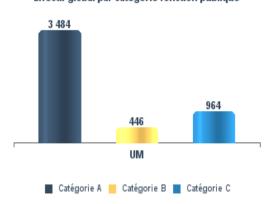


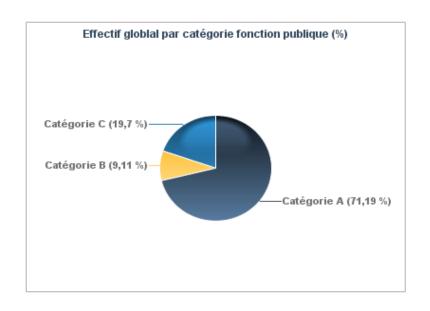


Effectif global physique ventilé par population et par catégorie fonction publique



Effectif global par catégorie fonction publique





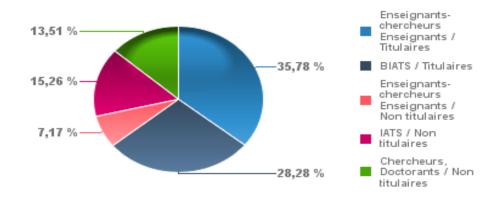
L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2020 réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie fonction publique

		Ca	atégorie	e A	Ca	atégorie	e В	Ca	atégorie	e C	Effectif global	Effectif	Effectif
	Catégorie de personnels	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	2020	2019	2018
	Enseignants-Chercheurs mono- appartenants	419	725	1 144							1 144	1 157	1 147
	Enseignants-Chercheurs bi- appartenants	78	185	263							263	268	277
	Enseignants 1er degré	4	3	7							7	6	6
	Enseignants 2nd degré	158	179	337							337	342	342
es	Enseignants-chercheurs Enseignants	659	1 092	1 751							1 751	1 773	1 772
Titulaires	AENES	30	21	51	74	4	78	160	17	177	306	317	319
Ē	Personnel assistant service social	1		1							1	1	1
	ITRF	171	150	321	149	125	274	252	220	472	1 067	1 083	1 088
	Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	2	1	3		1	1		1	1	5	4	4
	Personnel infirmier	5		5							5	6	6
	BIATS	209	172	381	223	130	353	412	238	650	1 384	1 411	1 418
	ATER	38	38	76							76	63	79
	Enseignants	18	5	23							23	16	11
	Enseignants associés et invités	9	23	32							32	34	34
	Enseignants hospitalo-universitaires	113	103	216							216	208	208
els	Lecteurs	3	1	4							4	4	4
Contractuels	Enseignants-chercheurs Enseignants	181	170	351							351	325	336
Con	Personnels IATS	194	146	340	60	33	93	220	94	314	747	695	662
	IATS	194	146	340	60	33	93	220	94	314	747	695	662
	Chercheurs	43	45	88							88	84	117
	Doctorants	275	298	573							573	545	551
	Chercheurs, Doctorants	318	343	661							661	629	668
Effe	ectif global en PP au 31/12/2020	1 561	1 923	3 484	283	163	446	632	332	964	4 894	4 833	4 856
Eff	ectif global en PP au 31/12/2019	1 500	1 916	3 416	285	160	445	635	337	972	4 833		
Eff	ectif global en PP au 31/12/2018	1 483	1 928	3 411	289	159	448	660	337	997	4 856		

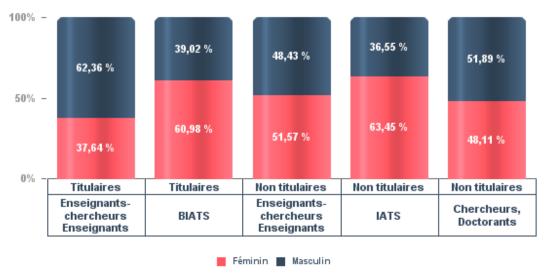
<u>Source</u>: Système d'Informations de Ressources Humaines (SIHAM) service DPIL.

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

Effectif globlal par population (%)



Effectif global physique réparti par population et par genre



- Les femmes, qui représentent 50,6 % de l'ensemble des effectifs, sont plus représentées chez les personnels BIATS (62%).
- Néanmoins elles sont nettement moins représentées chez les enseignants et enseignants chercheurs titulaires avec 37,6 % des effectifs.

L'effectif global au 31/12/2020 en ETP¹² réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie fonction publique

		С	atégorie	A	С	atégorie	В	C	atégorie	С	Effectif	Effectif	Effectif
С	atégorie de personnels	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	global 2020	global 2019	global 2018
	Enseignants-Chercheurs mono- appartenants	417,1	722,2	1 139,3							1 139,3	1 151,0	1 140,3
	Enseignants-Chercheurs bi- appartenants	78,0	185,0	263,0							263,0	268,0	277,0
	Enseignants 1er degré	4,0	3,0	7,0							7,0	6,0	5,5
	Enseignants 2nd degré	141,5	167,0	308,5							308,5	315,5	315,8
sa	Enseignants-chercheurs Enseignants	640,6	1 077,2	1717,8							1 717,8	1 740,5	1 738,6
Titulaires	AENES	29,6	21,0	50,6	69,0	4,0	73,0	153,2	16,6	169,8	293,4	304,1	304,6
Ĕ	Personnel assistant service social	1,0		1,0							1,0	1,0	1,0
	ITRF	165,3	148,6	313,9	146,6	124,4	271,0	241,4	217,9	459,3	1 044,2	1 055,1	1 062,0
	Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	2,0	1,0	3,0		1,0	1,0		1,0	1,0	5,0	4,0	4,0
	Personnel infirmier	5,0		5,0							5,0	6,0	6,0
	BIATS	202,9	170,6	373,5	215,6	129,4	345	394,6	235,5	630,1	1 348,6	1 370,2	1 377,6
	ATER	30,5	33,0	63,5							63,5	56,5	66,5
	Enseignants	17,0	5,0	22,0							22,0	14,0	10,0
	Enseignants associés et invités	4,5	11,5	16,0							16,0	18,0	18,0
	Enseignants hospitalo- universitaires	112,0	100,5	212,5							212,5	204,0	203,5
els	Lecteurs	3,0	1,0	4,0							4,0	4,0	4,0
Contractuels	Enseignants-chercheurs Enseignants	167,0	151,0	318							318,0	296,5	302,0
ខ្ញុំ	Personnels IATS	185,1	140,0	325,1	58,7	32,4	91,1	213,8	92,0	305,8	722,0	671,9	640,7
	IATS	185,1	140,0	325,1	58,7	32,4	91,1	213,8	92,0	305,75	722,0	671,9	640,7
	Chercheurs	42,2	44,7	86,9							86,9	82,2	116,6
	Doctorants	274,5	297,3	571,8							571,8	542,4	549,1
	Chercheurs, Doctorants	316,7	342,0	658,7							658,7	624,6	665,7
Ef	fectif global en ETP 2020	1512,3	1880,8	3393,1	274,3	161,8	436,1	608,35	327,5	935,85	4 765,1	4703,7	4724,6

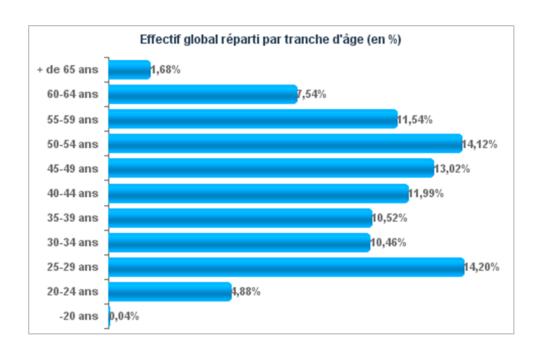
Source: Système d'Informations de Ressources Humaines (SIHAM) service DPIL.

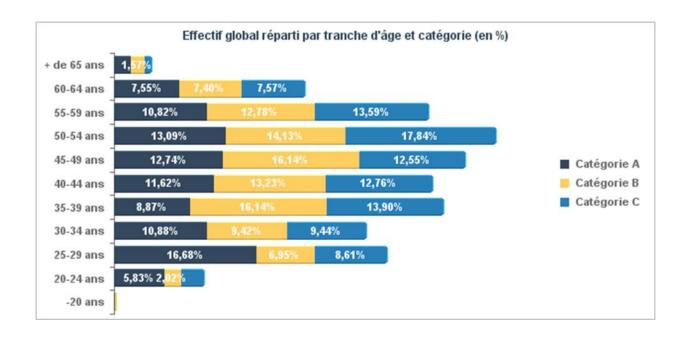
¹² ETP : Équivalent temps plein. L'ETP tient compte de la quotité de travail à la date d'observation.

L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2020 ventilé par tranche d'âge et par genre

		Titul	aires						Contra	ectuels							
	cherc	nants- heurs gnants	BIA	ATS	TOTAL	cherc	nants- heurs gnants	IA	тѕ	Cherc	heurs	Docto	rants	TOTAL	Effectif global 2020	Effectif global 2019	Effectif global 2018
Tranche d'âge	F	н	F	н		F	н	F	н	F	н	F	н				
-20 ans									2					2	2	1	0
20-24 ans			1		1		2	49	38			76	73	238	239	225	234
25-29 ans	4		12	22	38	56	42	102	72	6	6	177	196	657	695	677	682
30-34 ans	24	34	57	22	137	91	79	84	45	16	20	18	22	375	512	526	566
35-39 ans	69	95	134	60	358	11	16	71	29	13	11	1	5	157	515	519	530
40-44 ans	131	164	108	79	482	6	2	56	24	6	6	3	2	105	587	586	582
45-49 ans	127	199	147	100	573	5	8	27	22	1	1			64	637	659	684
50-54 ans	129	217	162	119	627	5	5	41	12		1			64	691	671	669
55-59 ans	92	204	129	86	511	3	5	28	18					54	565	547	514
60-64 ans	70	139	80	45	334	4	7	14	9	1				35	369	353	328
+ de 65 ans	13	40	14	7	74		4	2	2					8	82	69	67
Effectif global	659	1092	844	540	3135	181	170	474	273	43	45	275	298	1759	4894	4833	4856

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





L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2020 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, institut (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

		Titula	ires	Со	ntractu	els			
	Structures d'affectation	Enseignants- chercheurs Enseignants	BIATS	IATS	Chercheurs	Doctorants	Effectif global 2020	Effectif global 2019	Effectif global 2018
	Agence Comptable (AC)		35	9			44	42	44
	Autres (DGS Accueil Présidence, ex DHS, Service Conseil et prévention des risques.)		18	4			22	24	24
	Centre de soins universitaire (CSU)		1	7			8	-	-
	Direction de la communication (DCOM)		6	4			10	11	10
	Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique (DCSPH)		11	5		4	20	21	23
	Direction de la Formation et des Enseignements (DFE)		19	2			21	22	21
	Direction de la Logistique (DLO)		47	11			58	57	58
Services centraux	Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales (DRED)		9	3			12	15	15
es cer	Direction de la Vie des Campus (DVC)		20	21			41	44	39
ervic	Direction des Affaires Financières (DAF)		24	8			32	36	36
U)	Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI)		14	8			22	21	25
	Direction des Relations Internationales (DRI)		12	13			25	24	21
	Direction des Ressources Humaines (DRH)		61	42			103	101	107
	Direction du Patrimoine Immobilier (DPI)		39	8			47	48	45
	Direction du Pilotage (DPIL)		10	2			12	12	14
	Direction du Système d'Information et du Numérique (DSIN)		70	29			99	94	93
	Direction Innovation et Partenariats (DIPA)		5	20	1		26	22	20
	Autres services (Services Mutualisés du site Richter)		15	8			23	22	24
SI	Centre de Formation d'Apprentis régional de l'Enseignement Supérieur (CFAENSUP LR) (1)		11	17			28		
mmuns	Service Commun de la Formation Continue (SCFC)		14	14			28	33	34
Services com	Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS)		12	22			34	33	33
Servic	Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (SCUIO- IP)		16	8			24	22	23
	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)	11	5	1			17	17	17
Effe	ectifs des Services centraux et Communs en 2020	11	474	266	1	4	756	721	726
Effe	ctifs en 2019	11	470	235	1	4	721		
Effe	ctifs en 2018	11	459	251	-	5	726		

<u>Source</u>: Système d'Informations de Ressources Humaines (SIHAM) service DPIL.

▶ (1) La catégorie « autres structures » a été modifiée en 2020 (cf. p.31 BS 2019). Le CFA ENSUP LR est désormais classé en 2020 dans les Services Communs.

Répartition de l'effectif physique au sein des UFR, École et Instituts¹³

			Titulaires			Contra	ctuels				
Structure d'affectation UFR / Ed	coles / Instituts	Enseignants- chercheurs Enseignants	BIATS	Total	Enseignants- chercheurs Enseignants	IATS	Doctorants	Total	Effectif global 2020	Effectif global 2019	Effectif global 2018
IAE		17	15	32	2	17	3	22	54	53	52
INSPE (1)			2	2					2		
IPAG		3	3	6	4	1		5	11	12	12
IUT BEZIERS		34	15	49	2	5	3	10	59	59	60
IUT MONTPELLIER-SÈTE		167	65	232	11	20	9	40	272	279	273
IUT NÎMES		85	41	126	10	9	6	25	151	145	146
MOMA		63	26	89	15	32	9	56	145	148	142
POLYTECH		109	33	142	6	13	9	28	170	173	170
	Total	478	200	678	50	97	39	186	864	869	857
	Carcassonne	17	8	25	1	2		3	28	27	26
	Mende	6	5	11		1		1	12	11	11
UFR FACULTÉ D'ÉDUCATION	Montpellier	88	41	129		14	1	15	144	147	145
	Nîmes	25	5	30		7		7	37	36	40
	Perpignan	20	6	26		4		4	30	30	30
	Total	156	65	221	1	28	1	30	251	251	857
	Montpellier	181	84	265	155	40		195	460	463	463
UFR MÉDECINE	Nîmes	49	19	68	41	9		50	118	115	121
	Total	230	103	333	196	49		245	578	578	584
UFR DROIT-SCIENCE POLITIC	UE	100	33	133	25	21	20	66	199	201	206
UFR ÉCONOMIE		40	14	54	9	1	5	15	69	68	70
UFR FACULTÉ DES SCIENCES	3	451	101	552	25	22	75	122	674	692	721
UFR ODONTOLOGIE		39	15	54	26	4		30	84	82	78
UFR PHARMACIE		145	76	221	11	25	2	38	259	259	259
UFR STAPS		65	31	96	11	2	3	16	112	107	108
	Total	840	270	1110	107	75	105	287	1397	1409	1442
Effectifs des UFR, Ecole et In	stituts 2020	1704	638	2342	354	249	145	748	3090	3107	3133
Effectifs des UFR, Ecole et Ins	stituts 2019	1728	663	2391	328	228	160	716	3107		
Effectifs des UFR, Ecole et Ins	stituts 2018	1731	665	2396	340	214	183	737	3133		

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

▶ (1) La catégorie « autres structures » a été modifiée en 2020 (cf. p.31 BS 2019). L'INSPE LR est désormais classé en 2020 dans les Composantes.

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 recherche¹⁴

			Enseignants-salic chercheurs Enseignants			Contra	actuels					
Structure	Structure d'affectation			TOTAL	Chercheurs	Doctorants	Enseignants- chercheurs Enseignants	IATS	TOTAL	Effectif global 2020	Effectif global 2019	Effectif global 2018
	Biologie-Agrosciences - DS-BA	19	67	86	5	35		9	49	135	135	136
	Biologie, Ecologie, Evolution, Environnement, Sciences, Terre Eau - DS-B3ESTE	47	131	178	13	76	8	23	120	298	301	296
	Biologie Santé - DS-BS	67	283	350	30	174	29	57	290	640	633	647
	Chimie - DS-CHIMIE	59	171	230	18	63	2	27	110	340	324	342
DEPARTEMENTS SCIENTIFIQUES	Droit et Sce Politique - DS-DSP	6	113	119	2	25	12	11	50	169	185	170
	Economie - DS-ECO		35	35	1	13	1	2	17	52	53	55
	Education - DS-EDU	2	46	48	1	7	6	3	17	65	66	63
	Gestion - DS-GEST	3	88	91		21	18		39	130	138	130
	Mathématiques, informatique, Physique et Systèmes - DS-MIPS	57	355	412	18	156	31	68	273	685	665	654
	Ecole Doctorale BALARD - Sciences Chimiques							1	1	1	1	2
	Ecole Doctorale Biodiversité, Agriculture, Environnement, Alimentation, Terre, Eau - GAIA	1		1				1	1	2	2	2
ECOLES DOCTORALES	Ecole Doctorale Droit Sce Pol DSP	1		1				1	1	2	2	2
ECOLES DOCTORALES	Ecole Doctorale Economie Gestion - EDEG	1		1						1	2	1
	Ecole Doctorale Information, Structures, Systèmes - I2S	1		1				1	1	2	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)				15	29		27	71	71	81	125
AUTILLO	Structures externes (2)		90	90	1	10	215	2	228	318	294	330
RECH TRANSDISCIPLINAIRE	Inst. de Science Données de Mtp - ISDM	1		1						1		
Effectifs des str	uctures de recherche	264	1373	1645	86	573	321	220	1269	2837	2796	2824

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

- ▶ (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.

28

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

	Titulaires	Titulaires Contractuels					
Structures d'affectation	BIATS	Chercheurs	Doctorants	IATS	global 2020	global 2019	
Projet ministériel IDEFI (1)				2	2	2	
Fondations (3)	3	12	42	38	95	88	
Total	3	12	42	40	97	90	

La catégorie « structures interuniversitaires » du BS 2019 (CFA et INSPE) est ventilée en 2020 dans les services communs et composantes.

	Titula	aires	Contractuels	
Structures d'affectation	Enseignants- chercheurs Enseignants	BIATS	IATS	Effectif global 2020
Structures externes (2)	37	59	2	98

- (1) Projet Ministériel IDEFI: projet ministériel "Initiatives d'excellence en formations innovantes".
- (2) Structures externes : concerne les personnels non affectés à une structure de l'Université de Montpellier au 31/12/2020. 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) Fondations: fondation partenariale Van Allen, Fondation Université de Montpellier, Fondation MUSE.

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

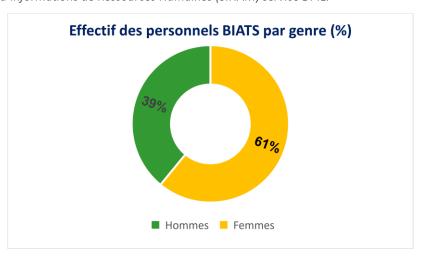
Personnels MUSE	2020	2019
BIATS Titulaires	2	2
IATS Contractuels	37	37
Chercheurs Contractuels	12	15
Doctorants Contractuels	42	32
Total	93	86

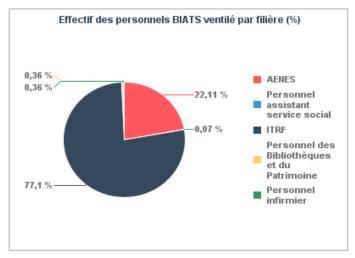
2.2.2 Effectif des personnels titulaires BIATS

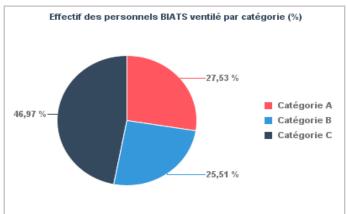
Répartition de l'effectif BIATS en personnes physiques au 31/12/2020 par filière, par corps, par catégorie fonction publique et par genre

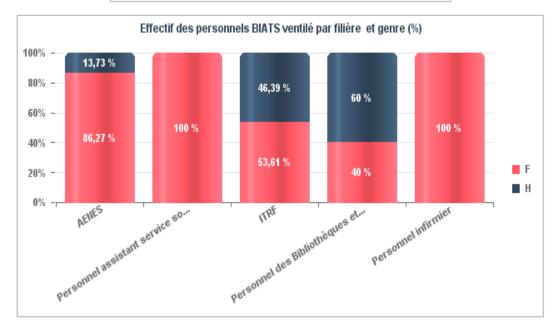
	_ (Catégo	rie A		Catégo	rie B		Catégo	rie C	Total
	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	2020
Administrateur (AENESR)	2	4	6							6
Attaché d'administration de l'Etat (AAE)	28	17	45							45
Secrétaire administratif (SAENES)				74	4	78				78
Adjoint administratif (ADJAENES)							160	17	177	177
AENES	30	21	51	74	4	78	160	17	177	306
Assistant service social	1		1							1
Personnel assistant service social	1		1							1
Ingénieur de recherche (IGR)	24	22	46							46
Ingénieur d'études (IGE)	96	84	180							180
Assistant ingénieur (ASI)	51	44	95							95
Technicien (TECH)				149	125	274				274
Adjoint technique (ATRF)							252	220	472	472
ITRF	171	150	321	149	125	274	252	220	472	1067
Conservateur du patrimoine	2	1	3							3
Assistant bibliothèque					1	1				1
Magasinier des bibliothèques								1	1	1
Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	2	1	3		1	1		1	1	5
Infirmier	5		5							5
Personnel infirmier	5		5							5
Effectifs BIATS	209	172	381	223	130	353	412	238	650	1384

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









- Chez les personnels BIATS titulaires, les femmes sont fortement 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 la filière ITRF est relativement proche de la parité.

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

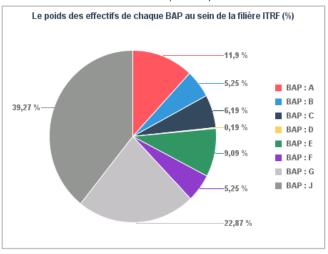
Les métiers I.T.R.F. sont répartis en 8 branches d'activité professionnelle (B.A.P). Ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

- BAP A : sciences du vivant, de la terre et de l'environnement
- BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux
- BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- BAP D : sciences humaines et sociales
- BAP E : informatique, statistiques et calcul scientifique
- BAP F: culture, communication, production et diffusion des savoirs
- BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention
- BAP J : gestion et pilotage

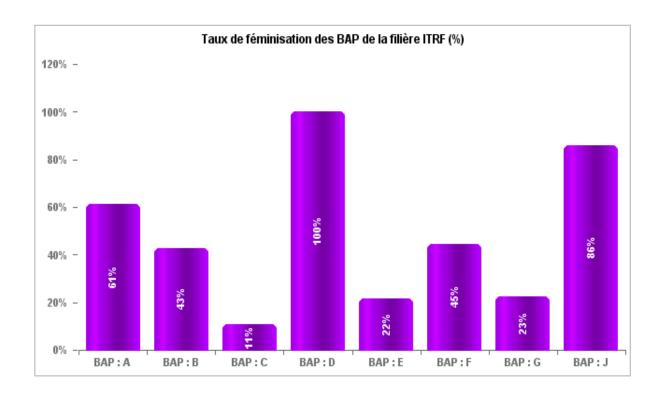
L'effectif de la filière ITRF ventilé par BAP, par corps, et par genre

		jénieur ierche		Ingéni	ieur d'é (IGE)	tudes	Assis	tant ing (ASI)	jénieur	Tech	nicien (ТЕСН)	Adjoi	nt tech (ATRF)		TOTAL	TOTAL
	F	н	TOTAL	F	н	TOTAL	F	н	TOTAL	F	н	TOTAL	F	н	TOTAL	2020	2019
BAP : A	3	2	5	11	9	20	11	4	15	33	15	48	20	19	39	127	130
BAP:B	1	4	5	4	5	9	3	3	6	9	8	17	7	12	19	56	56
BAP : C	1	2	3	1	16	17	2	7	9	3	23	26		11	11	66	69
BAP : D				1		1	1		1							2	2
BAP : E	5	6	11	13	30	43	3	13	16		25	25		2	2	97	100
BAP:F	1	1	2	11	4	15	4	4	8	2	10	12	7	12	19	56	58
BAP:G	3	4	7	3	6	9	1	7	8	5	30	35	43	142	185	244	244
BAP:J	10	3	13	52	14	66	26	6	32	97	14	111	175	22	197	419	424
TOTAL	24	22	46	96	84	180	51	44	95	149	125	274	252	220	472	1067	1083

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



- La branche d'activité professionnelle « gestion et pilotage » (BAP J) concentre à elle seule plus d'un tiers des effectifs de la filière ITRF avec 39,27%, vient ensuite la branche d'activité professionnelle « patrimoine, logistique, prévention et restauration (BAP G) avec 22,87%.
- 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 » (61%). Le taux de féminisation le plus bas concerne la BAP C « Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique » avec seulement 11% des effectifs.



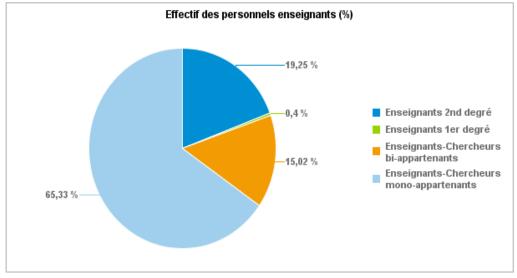
2.2.3 Effectif des personnels titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants

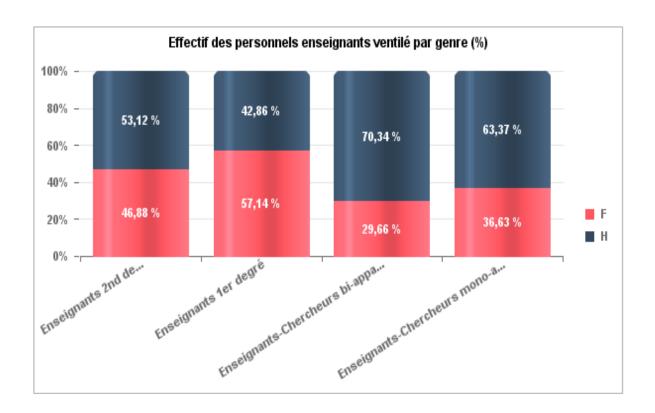
Répartition de l'effectif titulaire enseignants-chercheurs et enseignant en personnes physiques au 31/12/2020 par corps et par genre

	Femme	Homme	Total 2020
Professeur des universités (PU)	99	287	386
Maître de conférences (MCF)	318	436	754
Astronome	2	2	4
Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	419	725	1144
Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)	34	149	183
Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)	44	36	80
Enseignants-Chercheurs bi-appartenants	78	185	263
Professeur des écoles (PREC)	4	3	7
Enseignants 1er degré	4	3	7
Professeur agrégé (PRAG)	81	100	181
Professeur certifié (PRCE)	63	46	109
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)	7	21	28
Professeur de l'ENSAM		6	6
Professeur de lycée professionnel (PLP)	6	5	11
Conseiller principal d'éducation (CPE)	1	1	2
Enseignants 2nd degré	158	179	337
Effectifs enseignants-chercheurs et enseignants	659	1092	1751

Total 2019
388
765
4
1157
187
81
268
6
6
180
111
29
7
12
3
342
1773

<u>Source</u>: Système d'Informations de Ressources Humaines (SIHAM) service DPIL.





Le taux de féminisation chez les personnels enseignants-chercheurs titulaires mono appartenants (37% - sur un total de 1 144 PP) est inférieur à celui des enseignants du second degré (47%). En revanche il est supérieur chez les enseignants du premier degré (57% sur un total de 7 PP). On observe un taux de féminisation relativement bas dans la filière hospitalo-universitaire (29% sur un total de 337 PP).

A noter, 70% d'hommes chez les bi-appartenants sur un effectif total de 263 PP.

Effectif des enseignants-chercheurs mono-appartenants en personnes physiques au 31/12/2020 réparti par section CNU, ventilé par corps et par genre

				ur des es (PU)		Maître erence	de es (MCF)	Α	ome	TOTAL	
	Sections CNU		Н	Total	F	Н	Total	F	н	Total	
CNA A8000	000 Astronomie							2	2	4	4
CNU 0100	Droit privé et sciences criminelles	10	13	23	17	14	31				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	12	21				36
CNU 0600	Sciences de gestion et du management	12	17	29	38	23	61				90
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	10	12	8	16	24				36
CNU 2700	Informatique	8	15	23	12	38	50				73

				ur des es (PU)		Maître érence	de es (MCF)	Α	stron	ome	TOTAL
	Sections CNU	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	
CNU 2800	Milieux denses et matériaux	6	18	24	14	23	37				61
CNU 2900	Constituants élémentaires		2	2		4	4				6
CNU 3100	Chimie théorique, physique, analytique		9	9	8	10	18				27
CNU 3200	Chimie organique, minérale, industrielle	4	13	17	15	21	36				53
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	8	16				20
CNU 6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	3	15	18	5	23	28				46
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
CNU 6300	Génie électrique Electronique Photonique	1	26	27	7	38	45				72
CNU 6400	Biochimie et biologie moléculaire	4	6	10	16	13	29				39
CNU 6500	Biologie cellulaire	5	3	8	14	9	23				31
CNU 6600	Physiologie		7	7	16	8	24				31
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	7	5	12				17
CNU 7000	Sciences de l'éducation et de la formation		3	3	6	6	12				15
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	9	16	18	11	29				45
CNU 8700	Sc biologiques, fondamentales et cliniques	5	7	12	12	8	20				32
	TOTAL	99	287	386	318	436	754	2	2	4	1144

<u>Source</u>: Système d'Informations de Ressources Humaines (SIHAM) service DPIL.

Effectif des enseignants-chercheurs bi-appartenants (médecine, odontologie et pharmacie) en personnes physiques au 31/12/2020, réparti par section CNU, ventilé par corps et par genre

		univers	fesseur sités - pr italier (P	aticien	pratic	le conféi ien hosp MCU-PH	italier	TOTAL
	Sections CNU	F	н	Total	F	н	Total	
CNU 4201	Anatomie		3	3		1	1	4
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				8
CNU 4401	Biochimie et biologie moléculaire		3	3	2	1	3	6
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°)		4	4	2	2	4	8
CNU 4502	Parasitologie et mycologie	1	1	2		2	2	4
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		1	1	3
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°)	2	5	7		1	1	8
CNU 4703	Immunologie		3	3	2		2	5
CNU 4704	Génétique	1	2	3	3		3	6
CNU 4801	Anesthésiologie-réanimation		10	10	1		1	11
CNU 4802	Médecine intensive-réanimation		1	1				1
CNU 4803	Pharmacologie fondamentale Clinique 3 opt°		1	1		1	1	2
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°)	2	2	4				4
CNU 4904	Pédopsychiatrie; addictologie (2 opt°)	2		2				2

		univers	fesseur sités - pr italier (P	aticien	pratic	le conféi ien hosp (MCU-PH	italier	TOTAL
	Sections CNU	F	н	Total	F	н	Total	
CNU 4905	Médecine physique et de réadaptation	1	3	4				4
CNU 5001	Rhumatologie	2	3	5				5
CNU 5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique		3	3				3
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	3	4				4
CNU 5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire		2	2				2
CNU 5104	Chirurgie vasculaire Méd vasculaire 2 opt°	2	2	4				4
CNU 5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie 3 opt°		4	4				4
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							
CNU 5301	Méd interne; gériatrie; bio vieillissement		7	7	1		1	8
CNU 5303	Médecine générale		2	2	2	2	4	6
CNU 5401	Pédiatrie		6	6				6
CNU 5402	Chirurgie infantile		2	2				2
CNU 5403	GynécologieObstétrique Gynécologie méd 2 opt°		4	4	1		1	5
CNU 5404	EndocrinologieDiabète maladie métab2 opt°	1	1	2				2
CNU 5405	Biologie Méd du dév & repro Gynéco méd 2 opt°	1	1	2	1	1	2	4
CNU 5501	Oto-rhino-laryngologie		5	5				5
CNU 5502	Ophtalmologie		2	2				2
CNU 5503	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie							
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	3	3	6	9
CNU 5801	Dent. rest Endodon Proth Fonct Imag Biomat	3	2	5	4	7	11	16
CNU 5802	Prothèses (conjointe, adjointe partielle)							
CNU 5803	Sc anatomiques & physiologiques occluso							
CNU 8000	Sc physico-chimique & ingénierie appl santé		1	1	2	1	3	4
CNU 8100	Sc du médicament et autres produits santé		2	2	4	1	5	7
CNU 8200	Sc biologiques, fondamentales et cliniques	2	3	5	3	2	5	10
	TOTAL	34	149	183	44	36	80	263

<u>Source</u>: Système d'Informations de Ressources Humaines (SIHAM) service DPIL.

Effectif des enseignants du second degré¹⁵ en personnes physiques au 31/12/2020 réparti par discipline, ventilé par corps et par genre

				d' physiq	ofesse éducati ue et s (PREPS	ion portive		sseur ENSAM			e lycée el (PLP)	TOTAL				
	Discipline	F	н	Total	F	Н	Total	F	н	Total	н	Total	F	н	Total	
ENS G9972	CHIMIE: OPTION MATERIAUX										1	1				1
ENS G9977	FABRICATION MECANIQUE: FONDERIE															
ENS G9981	CONSTRUCTION ELECTRIQUE										1	1				1
ENS G9983	INFORMATIQUE INDUSTRIELLE										2	2				2
ENS G9984	MECA NIQUE 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				5		5									5
SEC S0100	PHILOSOPHIE	1	1	2	1	2	3									5
SEC S0200	LETTRES				2	1	3									3
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	8	33						2		2	52
SEC S0426	ESPAGNOL	4		4	4		4									8
SEC S0486	CATALAN LETTRES	1		1												1
SEC S0488	OCCITAN HISTOIRE - GEOGRAPHIE					1	1									1
SEC S1000	HISTOIRE-GEOGRAPHIE		7	7	2	2	4									11
SEC S1100	SC. ECO. ET SOCIALES				1		1									1
SEC S1300	MATHEMATIQUES	6	13	19	4	5	9									28
SEC S1315	MATHEMATIQUES-SCIENCES PHY SIQUES				1		1									1
SEC S1400	TECHNOLOGIE					2	2									2
SEC S1414	SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE													1	1	1

¹⁵ Effectif Enseignants du second degré : 2 Conseillers Principaux d'Éducation non comptabilisés (sans discipline).

		Profe	Professeur agrégé (PRAG)			sseur ((PRCE)		d' physiq	ofesse éducati ue et s (PREPS	ion portive		sseur ENSAM		e lycée el (PLP)	TOTAL	
	Discipline	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	н	Total	F	н	Total	
SEC S1500	PHY SIQUE - CHIMIE	6	1	7		3	3									10
SEC S1510	SCIEN.PHYPHY.APPLI	4	7	11		1	1									12
SEC S1511	MESURES PHY SIQUES ET CHIMIQUES		1	1												1
SEC S1600	SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE	5	3	8	1	1	2									10
SEC S1615	SCIENCES NATURELLES - PHY SIQUES	1		1												1
SEC S1700	EDUCATION MUSICALE		4	4	2		2									6
SEC S1800	ARTS PLASTIQUES	3		3	1		1									4
SEC S1900	EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	8	20	28				7	21	28						56
SEC S3000	GENIE CIVIL	1	4	5		3	3									8
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						1	2	3	4
SEC S7100	BIOCHIMIE-GENIE BIOLOG BIOTECHNO.	6	3	9	2	1	3									12
SEC S7300	SCIENCES TECH. MEDICO- SOCIALES				1		1									1
SEC S8010	ECONOMIE ET GESTION	9	9	18	2	4	6						1		1	25
SEC S8011	COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE				1		1									1
SEC S8030	INFORMATIQUE ET GESTION		1	1	1	2	3									4
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	81	100	181	63	46	109	7	21	28	6	6	6	5	11	335

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

L'effectif total des Enseignants du second degré est de 335, et non pas de 337 car 2 Conseillers Principaux d'Éducation ne sont pas comptabilisés (sans discipline).

2.2.4 Effectif des personnels contractuels et vacataires d'enseignement

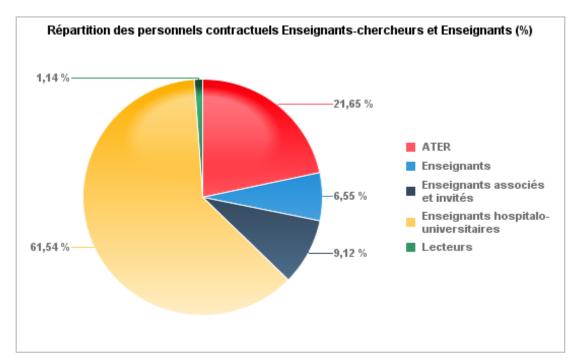
Les personnels contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants

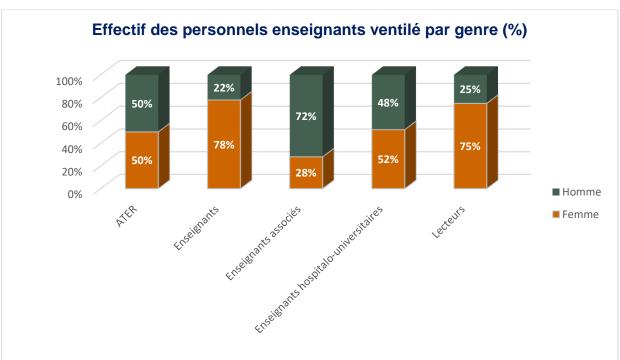
Répartition de l'effectif physique au 31/12/2020 par nature de contrat et par genre

	Type de contrat	Femmes	Hommes	Total 2020	Total 2019
ATER	ATER	23	28	51	49
	ATER mi-temps	15	10	25	14
	ATER	38	38	76	63
Enseignants	Contractuel enseignant LRU (1)	18	5	23	16
	Enseignants	18	5	23	16
	Associé MCF				1
Enseignants associés et	Associé MCF mi-tps	7	17	24	24
invités	Associé professeur				1
	Associé professeur mi-tps	2	6	8	8
	Enseignants associés et invités	9	23	32	34
	Assistant hosp-U des CSERD (2)	11	15	26	22
	Assistant hosp-U médecine	12	13	25	22
	Assistant hosp-U pharmacie	2		2	4
	Associé chef clinique tps plein	3		3	4
	Associé MCF hosp-U tps plein				2
Enseignants hospitalo-	Associé MCF hosp-U mi-tps	2	4	6	5
universitaires	Associé prof hosp-U tps plein	1		1	1
	Associé prof hosp-U mi-tps		3	3	3
	Chef clinique univ assistant hosp	74	59	133	131
	Chef clinique univ méd générale	3		3	3
	Praticien hospitalo-U	4	7	11	9
	Associé assistant tps plein	1	2	3	2
	Enseignants hospitalo-universitaires	113	103	216	208
Lecteurs	Lecteur langue étrangère à titre personnel	3	1	4	4
	Lecteurs	3	1	4	4
	TOTAL	181	170	351	325

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

- ▶ 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.
- ▶ (2) CSERD : Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaires.





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 (78% et 75%);
- On observe une quasi parité entre les hommes et les femmes chez les contractuels de la filière Enseignants hospitalo-universitaire et les A.T.E.R.;
- Le taux de féminisation le plus bas (28,1%) concerne la population des Enseignants associés.

Effectif des personnels contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants en personnes physiques au 31/12/2020 réparti par section CNU/discipline ; ventilé par type de contrat et par genre

		ATER F H Total		Ens	seigi	nants	as		nants és et és	hospitalo- universitaires				Lecteurs			
	Section CNU/Discipline	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	TOTAL
CNU 0100	Droit privé et sciences criminelles	5	4	9					3	3							12
CNU 0200	Droit public	4	2	6				3	1	4							10
CNU 0300	Histoire du droit et des institutions					1	1										1
CNU 0400	Science politique	1	3	4													4
CNU 0500	Sciences économiques	3	5	8	1		1										9
CNU 0600	Sciences de gestion et du management	10	2	12	1		1	1	6	7							20
CNU 0800	Langues et littératures anciennes				1		1										1
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	3	4	7													7
CNU 2800	Milieux denses et matériaux	1	1	2													2
CNU 2900	Constituants élémentaires																
CNU 3200	Chimie organique, minérale, industrielle							1		1							1
CNU 3400	Astronomie, astrophysique		1	1													1
CNU 3500	Structure et évolu° Terre et autres planètes		1	1													1
CNU 3600	Terre solide : géodynamique enveloppes sup		1	1													1
CNU 4201	Anatomie		-								2	4	6				6
CNU 4202	Histologie, embryologie et cytogénétique											1	1				1
CNU 4203	Anatomie et cytologie pathologiques										1		1				1
CNU 4301	Biophysique et médecine nucléaire										·	2	2				2
CNU 4302	Radiologie et imagerie médicale										5	5	10				10
CNU 4401	Biochimie et biologie moléculaire										1		1				1
CNU 4402	Physiologie										2	1	3				3
CNU 4403	Biologie cellulaire										2		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	2	4				4
CNU 4601	Epidémiologie, économie de la santé et préven										1	_	1				1
CNU 4603	Médecine légale et droit de la santé										·	1	1				1
CNU 4604	Biostatistique, info médicale & techno de com										1	2	3				3
CNU 4701	Hématologie ; transfusion (2 opt°)										2	1	3				3
CNU 4702	Cancérologie ; radiothérapie (2 opt°)										3	2	5				5
CNU 4703	Immunologie											1	1				1
CNU 4704	Génétique										1	1	2				2
CNU 4801	Anesthésiologie-réanimation										1	10	11				11
CNU 4802	Médecine intensive-réanimation										1	2	3				3
CNU 4803	Pharmacologie fondamentale Clinique 3 opt°										L'	1	1				1
CNU 4804	Thérapeutique ; addictologie (2 options)											1	1				1
CNU 4805	Médecine d'urgence											1	1				1
	-										1						
CNU 4901	Neurologie										4	2	6				6

	On action CANTIES and the		ATE	R	Ens	seig	nants	as		nants és et és	h	ospi	nants italo- itaires	L	.e cte	urs	TOTAL
	Section CNU/Discipline	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	-
CNU 4902	Neurochirurgie										2		2				2
CNU 4903	Psychiatrie d'adultes; addictologie (2 opt°)										4	1	5				5
CNU 4904	Pédopsychiatrie; addictologie (2 opt°)										1	1	2				2
CNU 4905	Médecine physique et de réadaptation										1	2	3				3
CNU 5001	Rhumatologie										3	1	4				4
CNU 5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique										2	4	6				6
CNU 5003	Dermato-vénéréologie										3	1	4				4
CNU 5004	Chirurgie plast, reconstructrice 2 opt°											1	1				1
CNU 5101	Pneumologie; addictologie (2 opt°)										2		2				2
CNU 5102	Cardiologie										2	3	5				5
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										2	4	6				6
CNU 5203	Néphrologie										2		2				2
CNU 5204	Urologie										1	2	3				3
CNU 5301	Médecine interne, gériatrie et méd générale																
CNU 5301	Méd interne; gériatrie; bio vieillissement										4	5	9				9
CNU 5303	Médecine générale										7	7	14				14
CNU 5401	Pédiatrie										7	3	10				10
CNU 5402	Chirurgie infantile										1		1				1
CNU 5403	Gynécologie Obstétrique Gynécologie méd 2 opt°										7		7				7
CNU 5404	Endocrinologie Diabète maladie métab2 opt°										5		5				5
CNU 5405	Biologie Méd du dév & repro Gynéco méd 2 opt°										2		2				2
CNU 5501	Oto-rhino-laryngologie										3	3	6				6
CNU 5502	Ophtalm ologie										3	2	5				5
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										3	4	7				7
CNU 5801	Dent. rest Endodon Proth Fonct Imag Biomat										4	8	12				12
CNU 5802	Prothèses (conjointe, adjointe partielle)																
CNU 6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	3	5	8					1	1							9
CNU 6100	Génie info Automatique & traitmt signal	1	2	3	1		1										4
CNU 6200	Energétique, génie des procédés																

		ATER			Ens	eigı	nants	as		nants és et és	t hospitalo- universitaires				ecte	urs	TOTAL
	Section CNU/Discipline	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	
CNU 6300	Génie électrique Electronique Photonique		1	1					1	1							2
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							2
CNU 7100	Sciences de l'information et de la communicat								1	1							1
CNU 7400	Sc & techniques activités phys & sportives	2	2	4		1	1	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	2	3							3
CNU 8600	Sc du médicament & autres produits santé	2		2				1	3	4		1	1				7
CNU S8011	COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE				1		1										1
SEC S0080	DOCUMENTATION				1		1										1
SEC S0202	LETTRES MODERNES				1		1										1
SEC S0422	ANGLAIS				3	1	4										4
SEC S0499	AUTRE LANGUE VIVANTE					1	1										1
SEC S1300	MATHEMATIQUES																
SEC S2006	SCIENCES ET TEC INDUSTRIELLES - BIO																
SEC S2073	CHEF DE TRAVAUX TECHN.BIOLOG.MEDICALES				2		2										2
SEC S7000	SC BIOL ET SC SOCIALES APPLIQUEES				1		1										1
SEC S7300	SCIENCES TECH. MEDICO-SOCIALES				1		1										1
SEC S8010	ECONOMIE ET GESTION				4		4										4
SEC S8011	COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE																
SEC S8030	INFORMATIQUE ET GESTION					1	1										1
	TOTAL	38	38	76	18	5	23	9	23	32	113	103	216	3	1	4	351

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

Effectif physique des personnels contractuels enseignants au 31/12/2020 ventilé par type de contrat et par type de financement

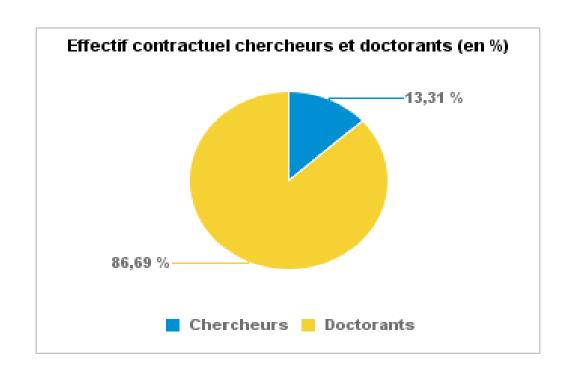
Type de contrat	Ressources état	Ressources propres de l'établissement	Total 2020	
ATER	76		76	
Enseignants	18	5	23	
Enseignants associés et invités	32		32	
Enseignants hospitalo-universitaires	216		216	
Lecteurs	4		4	
TOTAL	346	5	351	

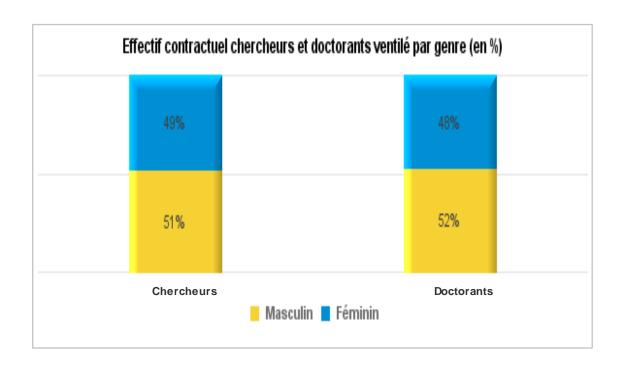
^{• 98,6%} de l'effectif contractuel enseignant est financé par les ressources allouées par l'État.

Les personnels contractuels chercheurs, doctorants, et IATS

Effectif des personnels contractuels chercheurs et doctorants en personnes physiques au 31/12/2020 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie fonction publique et par genre

Type de contrat		С	atégorie A	Total	Total	
		Femmes	Hommes	Total	2020	2019
Chercheurs	CDD	42	42	84	84	82
Chercheurs	CDI	1	3	4	4	2
	Chercheurs	43	45	88	88	84
Doctorants	CDD	275	298	573	573	545
	Doctorants	275	298	573	573	545
	TOTAL	318	343	661	661	629



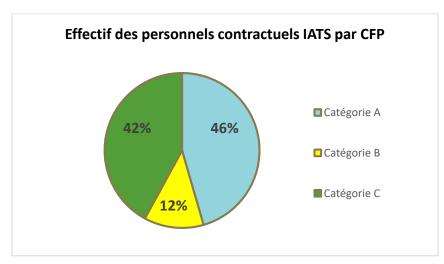


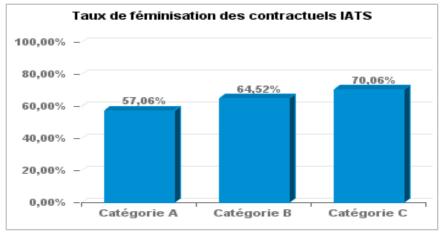
On observe une quasi parité hommes / femmes chez les personnels contractuels Chercheurs et Doctorants.

Effectif des personnels contractuels IATS¹⁶ en personnes physiques au 31/12/2020 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie fonction publique et par genre

Type de contrat		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total			
	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,		Н	Total	F	Н	Total	F	Н	Total	2020
	Apprenti (détails page suivante)	9	4	13		1	1				14
IATS	CDD	153	128	281	57	32	89	218	92	310	680
IATS	CDI	32	14	46	3		3	2	2	4	53
	PACTE										
	TOTAL	194	146	340	60	33	93	220	94	314	747

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





 Les personnels contractuels IATS sont majoritairement des femmes (63.5%). 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 (70% contre 63% chez les titulaires BIATS) alors que leur poids en catégorie A (57% contre 55% chez les titulaires) se rapproche plus de la parité avec les hommes.

¹⁶ Contractuels BIATS hors contractuels de courte de durée et contractuels étudiants

Les apprentis à l'UM

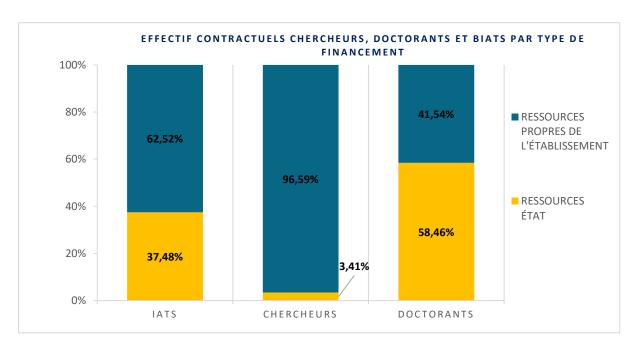
Structures d'accueil des apprentis à l'UM	Diplôme préparé	Homme / femme et âge	Etablissement dispensant la formation suivie
DIRECTIONS - DAF	Master 2 " Audit et Contrôle interne"	F / 26 ans	UM - MOMA
DIRECTIONS - DAGI	DUT " techniques de commercialisation"	F / 21 ans	UM - IUT Montpellier Sète
Comp. Péda IAE	Master " Management des projets innovants"	H / 23 ans	UM - IAE
Comp. Péda IAE	Licence assistant projet informatique	H / 24 ans	UM - IUT Montpellier Sète
Comp. Péda IUT Béziers	DUT métiers du multimédia et de l'internet	H / 19 ans	UM - IUT Béziers
Comp. Péda IUT Béziers	DUT métiers du multimédia et de l'internet	F / 23 ans	UM - IUT Béziers
Comp. Péda UFR FDS	Licence professionnelle GRH	F / 23 ans	UM3
Comp. Péda UFR FDS	Licence professionnelle GRH	F / 23 ans	SUP EXUP
Comp. Péda MOMA	Master 2 " Accompagnement entrepreneurial"	F / 22 ans	UM - MOMA
RECHERCHE - DEPT. SCIENTIQUES	Licence Pro Science Technologie Santé mention Métiers de l'emballage et conditionnement parcours qualité, sécurité et impact sur l'environnement de l'aliment et de son emballage	F / 20 ans	UM - IUT Montpellier Sète
RECHERCHE - DEPT. SCIENTIQUES	Ingénieur chimiste	F / 21 ans	UM - IUT Montpellier Sète
RECHERCHE - DEPT. SCIENTIQUES	Master Sciences Technologies Santé parcours Calcul Haute Performance Simulation	H / 24 ans	UNIVERSITE PERPIGNAN - UFR SCIENCES EXACTES ET EXPERIMENTALES
RECHERCHE - DEPT. SCIENTIQUES	Ingénieur systèmes embarqués	F / 21 ans	UM - POLYTECH MONTPELLIER
SERV. COMMUNS - CFA	DUT en gestion des entreprises et des administrations	H / 19 ans	UM - IUT Montpellier Sète

- 14 apprentis (9 femmes et 5 hommes) ont été accueillis à l'UM en 2020. La moyenne d'âge est de 22 ans, chez les hommes comme chez les femmes. Sur ces 14 apprentis, 11 suivent une formation dispensée par l'Université de Montpellier.
- Les apprentis bénéficient à l'UM des mêmes conditions d'accueil que les autres personnels BIATS : aspects RH, action sociale, accompagnement des personnes en situation de handicap, accès aux actions de la DVC. Les apprentis ont également accès au plan de formation interuniversitaire.
- La masse salariale 2020 des apprentis se monte à 262 433 € (coût total employeur).

Effectif physique des personnels contractuels chercheurs, doctorants et IATS au 31/12/2020 ventilé par type de contrat et par type de financement

			Ressources état		Ressources propres de l'établissement			Total	Total		
Population	Type de contrat	Α	В	С	Total	A	В	С	Total	2020	2019
IATS	CDD	32	40	193	265	262	50	117	429	694	655
IATS	CDI	12	1	2	15	34	2	2	38	53	40
	IATS	44	41	195	280	296	52	119	467	747	695
	CDD	1			1	83			83	84	82
Chercheurs	CDI	2			2	2			2	4	2
	Chercheurs	3			3	85			85	88	84
Doctorants	CDD	335			335	238			238	573	545
	Doctorants	335			335	238			238	573	545
	TOTAL	382	41	195	618	619	52	119	790	1408	1324

Source : Système d'Informations de Ressources Humaines service DPIL.



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 financée par l'Etat est inférieure aux ressources propres à l'établissement.

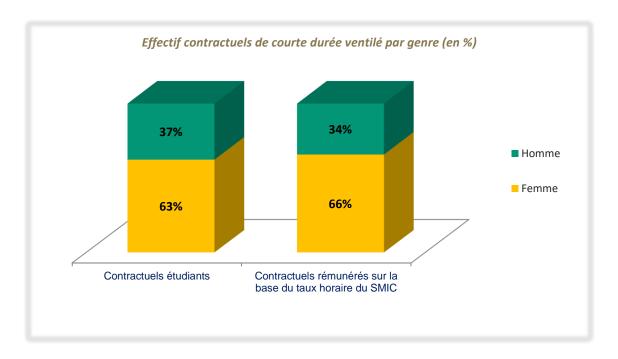
Les agents contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2020

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 sur la base du taux horaire du SMIC.

En 2020, l'Université de Montpellier a recruté **862 étudiants** et a rémunéré **141 agents** pour des missions ponctuelles.

	Femme	Homme	Total
Contractuels étudiants	539	323	862
Contractuels rémunérés sur la base du taux horaire du SMIC	93	48	141
Total	632	371	1003

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Contractuels (SGPC).



On observe un personnel majoritairement féminin chez les contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2020.

Les vacataires d'enseignement

Au cours de l'année universitaire 2019/2020, **3.837 personnes** ont assuré des vacations d'enseignement au sein des différentes UFR, Écoles et Instituts de l'Université de Montpellier.

	Année universitaire - 2019/2020							
	Nombre de personnes physiques ayant exercé (1)							
Structure	Moins de 50 heures équivalent TD	Entre 50 heures et 100 heures équivalent TD	Plus de 100 heures équivalent TD	Total				
COLLEGE DOCTORAL	1			1				
ECOLES DOCTORALES	4			4				
EPUM	196	19	10	225				
FVU	1			1				
IAE	125	31	15	171				
IPAG	47	10	1	58				
IUT BÉZIERS	45	32	11	88				
IUT MONTPELLIER-SÈTE	310	64	37	411				
IUT NÎMES	105	43	26	174				
MOMA	346	69	61	476				
SCFC	86	12	7	105				
SUAPS	3	1	2	6				
UFR DROIT SP	498	82	11	591				
UFR ÉCONOMIE	68	17	12	97				
UFR FDE	103	20	2	125				
UFR FDS	469	27	13	509				
UFR MÉDECINE	343	16	5	364				
UFR ODONTOLOGIE	18	1		19				
UFR PHARMACIE	191	9	6	206				
UFR STAPS	175	24	7	206				
TOTAL	3 134	477	226	3 837				

<u>Source</u>: OSE - Service SGPE bureau gestion des moyens d'enseignements.

▶ (1) Vacations d'enseignement rémunérées.

Les intervenants dispensant des heures dans plusieurs structures sont comptabilisés dans chacune d'entre elles. Les intervenants à titre gracieux ne sont pas comptabilisés.

Répartition des vacataires d'enseignement par type d'intervenants

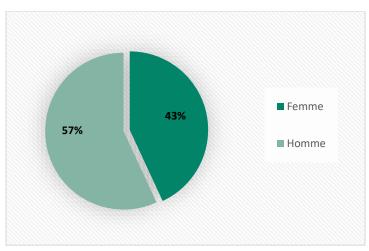
Catégorie socio-professionnelle	Nombre d'intervenants (en PP)	Nombre d'intervenants (en %)
Activités non salariées	955	24,6%
Étudiants	120	3,1%
Fonctionnaires titulaires et stagiaires (1)	1 068	27,5%
Intervenants à titre gracieux ou par convention (2)	207	5,3%
Personnels BIATS titulaires	60	1,5%
Personnels BIATS contractuels	72	1,9%
Personnels du secteur public non titulaires (1)	327	8,4%
Retraités	49	1,3%
Salariés du secteur privé	1 001	25,8%
Autres CSP	25	0,6%
Total (dont intervenants à titre gracieux)	3 884	100%

<u>Source</u>: OREC - Service SGPE bureau gestion des moyens d'enseignements.

- ▶ (1) Personnels hors Université de Montpellier.
- ▶ (2) Intervenants non rémunérés par l'établissement.

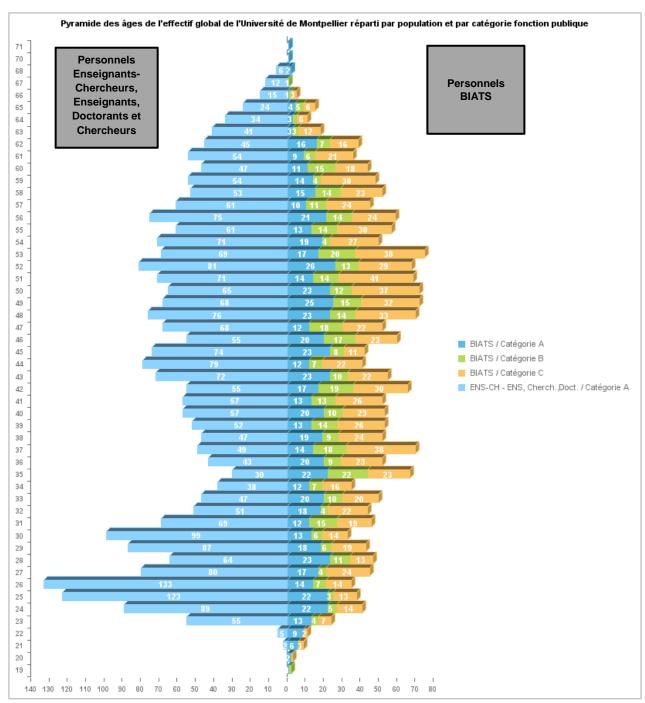
Genre	Nombre d'intervenants (en PP)	Nombre d'intervenants (en %)
Femme	1 674	43%
Homme	2 210	57%
TOTAL	3 884	100%

Source: Service SGPE bureau gestion des moyens d'enseignements.



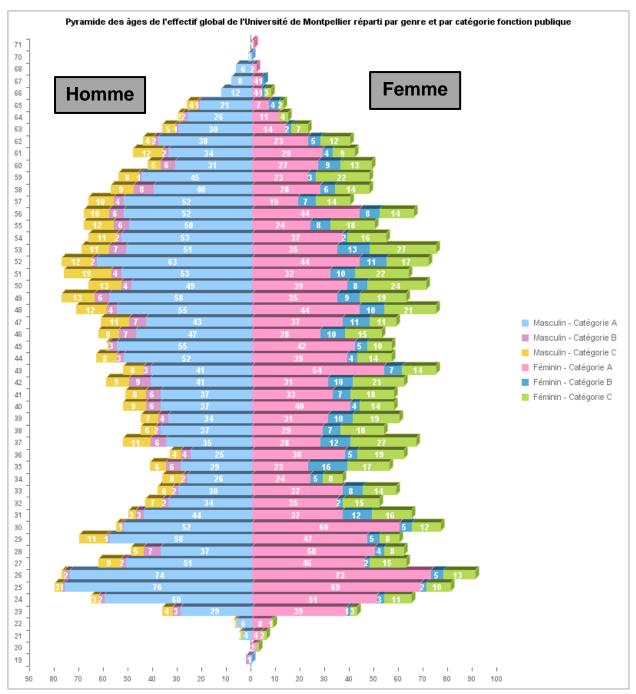
2.3 Démographie

2.3.1 Pyramide des âges de l'effectif global



Source : Système d'Informations de Ressources Humaines service DPIL.

- La tranche d'âge des plus de 65 ans concerne essentiellement les enseignants-chercheurs titulaires. Ils représentent 78.6% de l'effectif de cette tranche (21.4% pour les BIATS titulaires).
- La tranche d'âge des moins de 25 ans concerne les contractuels Doctorants et Enseignants à hauteur de 62.7% et les personnels BIATS à hauteur de 37,4%.

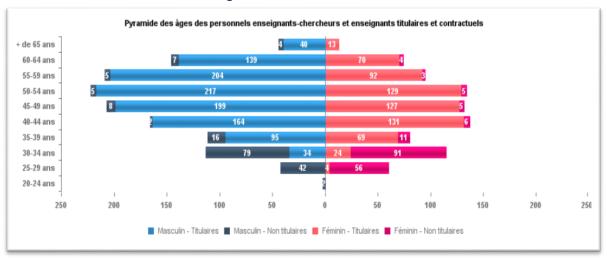


Source : Système d'Informations de Ressources Humaines service DPIL.

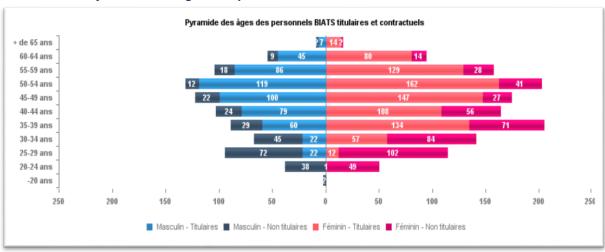
- Le taux de féminisation de l'effectif global de l'établissement est de 50,6%.
- La catégorie A est représentée à hauteur de 55,2% par les hommes.
 Elle est en grande majorité constituée des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants (74,6% d'hommes).
- La catégorie A est représentée à hauteur de 44,8% 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

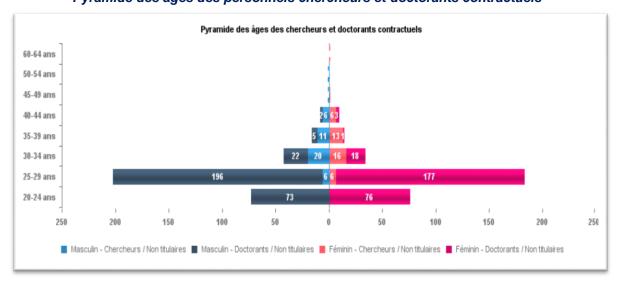
Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et contractuels



Pyramide des âges des personnels BIATS titulaires et contractuels



Pyramide des âges des personnels chercheurs et doctorants contractuels



Source : Système d'Informations de Ressources Humaines service DPIL

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	49 ans et 2 mois	50 ans et 12 mois	50 ans et 3 mois
ritulaires	BIATS	48 ans et 2 mois	48 ans et 5 mois	48 ans et 3 mois
	Ensemble personnels Titulaires	48 ans et 7 mois	50 ans et 1 mois	49 ans et 5 mois
	Enseignants-chercheurs Enseignants	33 ans et 5 mois	35 ans et 8 mois	34 ans et 6 mois
Contractuels	IATS	37 ans et 4 mois	36 ans et 3 mois	36 ans et 12 mois
Contractueis	Chercheurs	35 ans et 11 mois	35 ans et 5 mois	35 ans et 8 mois
	Doctorants	26 ans et 7 mois	26 ans et 10 mois	26 ans et 8 mois
	Ensemble personnels contractuels	33 ans et 6 mois	32 ans et 6 mois	33 ans et 1 mois
En	semble des effectifs	42 ans et 8 mois	44 ans et 5 mois	43 ans et 6 mois

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

			Age médian	
		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Enseignants-chercheurs Enseignants	48 ans et 9 mois	51 ans et 3 mois	50 ans et 6 mois
ritulaires	BIATS	48 ans et 12 mois	49 ans et 5 mois	49 ans et 2 mois
	Ensemble personnels Titulaires	48 ans et 11 mois	50 ans et 8 mois	49 ans et 10 mois
	Enseignants-chercheurs Enseignants	30 ans et 11 mois	31 ans et 5 mois	31 ans et 1 mois
Contractuels	IATS	35 ans et 1 mois	32 ans et 7 mois	34 ans
Contractuers	Chercheurs	34 ans et 8 mois	33 ans et 11 mois	34 ans et 3 mois
	Doctorants	26 ans	26 ans et 2 mois	26 ans et 1 mois
	Ensemble personnels contractuels	30 ans et 5 mois	29 ans et 4 mois	29 ans et 11 mois
En	semble des effectifs	42 ans et 10 mois	45 ans et 9 mois	44 ans et 2 mois

Source: Système d'Informations de Ressources Humaines service DPIL.

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 (49 ans) est nettement supérieure à celle des personnels contractuels (33 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 (50 ans) est légèrement supérieur à celui des femmes (autour de 48 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 (48 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 51 ans contre 49 ans chez les BIATS).

Chez les personnels contractuels

- La moyenne d'âge reste inférieure à 34 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 est plus élevé chez les personnels IATS, alors que ceux sont les chercheurs qui ont l'âge médian le plus élevé.
- L'âge moyen est sensiblement équivalent entre les femmes et les hommes (33 ans en moyenne). Le constat est le même pour l'âge médian (autour de 30 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 moyen	
		Femme	Homme	Ensemble
	Catégorie A	49 ans et 2 mois	50 ans et 8 mois	50 ans et 1 mois
Titulaires	Catégorie B	47 ans et 1 mois	47 ans et 4 mois	47 ans et 2 mois
	Catégorie C	48 ans et 2 mois	48 ans et 9 mois	48 ans et 4 mois
	Personnels Titulaires	48 ans et 7 mois	50 ans et 1 mois	49 ans et 5 mois
	Catégorie A	31 ans et 8 mois	31 ans et 2 mois	31 ans et 5 mois
Contractuels	Catégorie B	37 ans et 6 mois	36 ans et 6 mois	37 ans et 2 mois
	Catégorie C	38 ans et 2 mois	40 ans et 1 mois	38 ans et 9 mois
	Personnels Contractuels	33 ans et 6 mois	32 ans et 6 mois	33 ans et 1 mois
En	semble des effectifs	42 ans et 8 mois	44 ans et 5 mois	43 ans et 6 mois

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

			Age médian	
		Femme	Homme	Ensemble
	Catégorie A	48 ans et 12 mois	50 ans et 11 mois	50 ans et 2 mois
Titulaires	Catégorie B	47 ans et 11 mois	47 ans et 4 mois	47 ans et 9 mois
	Catégorie C	49 ans et 3 mois	50 ans et 9 mois	49 ans et 10 mois
	Personnels Titulaires	48 ans et 11 mois	50 ans et 8 mois	49 ans et 10 mois
	Catégorie A	29 ans et 2 mois	28 ans et 8 mois	28 ans et 11 mois
Contractuels	Catégorie B	35 ans et 2 mois	35 ans et 2 mois	35 ans et 2 mois
	Catégorie C	36 ans et 4 mois	38 ans et 9 mois	37 ans
	Personnels Contractuels	30 ans et 5 mois	29 ans et 4 mois	29 ans et 11 mois
Ens	semble des effectifs	42 ans et 10 mois	45 ans et 9 mois	44 ans et 2 mois

<u>Source</u>: Système d'Informations de Ressources Humaines service DPIL.

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 50 ans).
- L'âge moyen des femmes catégorie A (49 ans) est supérieur à celui des femmes catégorie B et C.
 On constate que l'âge médian des femmes pour les catégories A et C (49 ans) est supérieure à celui de la catégorie B.

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 39 ans).
- L'âge moyen des femmes catégorie C (38 ans) est supérieur à celui des femmes de catégories A et B. Le constat est le même pour l'âge médian.

TITRE 3. LES CARRIÈRES

3.1	LES RECRUTEMENTS		63
3.1.1	RECRUTEMENT DES PERSONNELS BIATS	63	
3.1.2	RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	65	
3.2	LES DÉPARTS À LA RETRAITE ET AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMP	ORAIRES	68
3.2.1	DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS BIATS TITULAIRES	68	
3.2.2	DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS		
TITUL	AIRES	69	
3.2.3	DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS CONTRACTUELS	70	
3.2.4	AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMPORAIRES	71	
3.3	LES CONCOURS ET LES PROMOTIONS		72
3.3.1	CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATS	72	
3.3.2	CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	73	
3.3.3	PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATS	74	
3.3.4	PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-		
APPAI	RTENANTS	81	
3.3.5	PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS BI-APPARTENANTS	85	
3.4	LA FORMATION DES PERSONNELS		86
3.5	L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS		95
3.6	LE RÉSEAU DES CORRESPONDANTS RH		98
3.7	LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS		100
3 8	I ES CONTENTIEUX		101

Ce chapitre présente les mouvements de personnels, les concours et les examens professionnels ouverts à l'Université de Montpellier en 2020 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

Dans le cadre du schéma de stabilité budgétaire, l'Université a prévu le report d'un an en cascade des campagnes d'emplois pour l'ensemble des emplois vacants relevant de la catégorie A seulement.

La mesure a impacté les emplois d'Enseignants-chercheurs, d'Enseignants, et de BIATS de catégorie A. Les recrutements au titre de la campagne 2020 ont donc eu lieu au 01/09/2021. Afin de maintenir la qualité des missions pédagogiques et de recherche, ce report a donné lieu à des compensations selon la nature des emplois concernés.

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

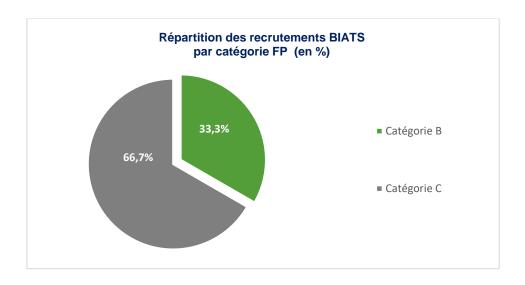
		Catégorie A								Catégorie B			Catégorie C						
	l	GR	IC	GE	A	AE	А	SI	AS	SAE	TE	СН	SAE	NES	ΑΊ	RF	ADJA	ENES	Total Agents
Voie d'accès	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	
Concours externe											2	1			2	1	1	7	14
Concours interne											3	4		3	5	4			19
Sans concours															2	3			5
BOE												1			1	1		1	4
ERD																			
PACTE																			
Total											5	6		3	10	9	1	8	42

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

(49 en 2019)

- Chez les personnels BIATS, 62% des recrutements de titulaires en 2020 concernent des femmes.
- 33.3 % des postes offerts au recrutement concernent les corps de catégorie B. Les recrutements dans les postes de catégorie C représentent 66.7%.
- En application du SPSB, il n'y a pas eu de recrutement de **catégorie A** (10 en 2019), mais recrutement du double de catégorie B par rapport à 2019.
- En catégorie C, les postes **d'Adjoints techniques** (ATRF) représentent **68%** de l'effectif recruté et les postes **d'Adjoints administratifs** (ADJAENES) représentent **32%**.
- Au sein de la catégorie B, les Techniciens (TECH) concentrent 78.5% des recrutements et les postes de Secrétaires administratifs (SAENES) représentent 21.5 %.

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



Les recrutements BIATS titulaires consécutifs à une publication sur la PEP20

		Catégorie A								
	IG	IGR IGE				Æ	ASI		ASSAE	
Voie d'accès	н	F	н	F	Н	F	н	F	Н	F
Mutation										
Détachement						1				
Total						1				

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

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.

En 2020, 5 agents BIATS ont été accueillis au sein de l'Université de Montpellier par la voie du détachement, 4 agents de la catégorie C et 1 agent de la catégorie A.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total Agents
Homme				
Femme	1		4	5
Total	1		4	5

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

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	МС	F	Total MCF	Total Agents
Voie d'accès	Н	F		Н	F		J
Concours		3	3		1	1	4
Mutation	1		1	1		1	2
Détachement					1	1	1
Total	1	3	4	1	2	3	7

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE).

(30 en 2019)

- En 2020, les recrutements de personnels Enseignants-chercheurs mono-appartenants ont concerné **2 hommes et 5 femmes**.
- Sur 7 recrutements, 4 résultent de concours (dont 3 femmes PR).

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	Н	F		Н	F		
Droit, Economie, Gestion		1	1		1	1	2
Lettres et sciences humaines		2	2				2
Sciences	1		1	1	1	2	3
Total	1	3	4	1	2	3	7

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE).

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

		Enseignants-Chercheurs Bl-Appartenants Titulaires							
	PU	-PH	Total	MC	J-PH	Total	Total		
Voie d'accès	н	F	PU-PH	н	F	MCU-PH	Agents		
Concours	3	3	6	1	2	3	9		
Mutation				1	1	2	2		
UFR Médecine	3	3	6	2	3	5	11		
Concours					3	3	3		
Mutation									
UFR Odontologie					3	3	3		
Concours									
Mutation									
UFR Pharmacie									
Total	3	3	6	2	6	8	14		

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE).

Les recrutements dans les corps des **Maîtres de conférences** (MCUPH) sont majoritaires, ils représentent **57.1% de l'effectif recruté** (42.9% dans le corps des **Professeurs d'Universités** (PUPH).

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

		Enseignants 2nd Degré										Enseignants 1er Degré		
	PR	AG	Total	PR	CE	Total	PREPS		Total	PREC		Total	Total Agents	
Voie d'accès	н	F	PRAG	н	F	PRCE	н	F	PREPS	н	F	PREC	7.900	
Affectation		1	1		1	1							2	
Détachement entrant														
Total		1	1		1	1							2	

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE).

(9 en 2019)

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

Enseignants-Chercheurs Bl-Appartena	nts Contractu	els	
Type de contrat	Homme	Femme	Total Agents
Praticien hospitalo-universitaire	4	1	5
Chef de Clinique des universités-Assistant des hôpitaux (CCA)	32	37	69
Chef de clinique des Université de Médecine Générale		2	2
Chef de clinique associé des universités		1	1
Professeur associé des universités	2	1	3
Associé de médecine générale		1	1
Assistant Hospitalier Universitaire (AHU)	5	6	11
UFR Médecine	43	49	92
Assistant Hospitalier Universitaire (AHU)	5	5	10
UFR Odontologie	5	5	10
Assistant Hospitalier Universitaire (AHU)			
UFR Pharmacie			
Total	48	54	102

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE). (89 en 2019)

En 2020, les recrutements d'enseignants chercheurs bi-appartenant contractuels concernent **53** % de femmes et **47** % d'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 2020, **31 départs à la retraite** (35 en 2019) ont été recensés parmi les personnels titulaires BIATS dont 19 femmes et 12 hommes. Les femmes représentent **61%** des départs à la retraite.

L'âge moyen de départ à la retraite pour la filière ITRF est plus élevé chez les femmes (63 ans et 7 mois contre 62 ans et 6 mois chez les hommes). Pour la filière AENES, il est de 64 ans chez les femmes (aucun départ à la retraire n'est recensé chez les hommes cette année).

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

Filière	Homme	Femme	Total Nombre d'agents
ITRF	12	12	24
AENES	-	7	7
Total	12	19	31

Source: Direction des Ressources Humaines service recrutement

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

Filière	Homme	Femme				
ITRF	62 ans 6 mois	63 ans 7 mois				
AENES	Aucun départ recensé	63 ans 6 mois				

Source: Direction des Ressources Humaines service recrutement.

Personnels BIATS atteignant l'âge règlementaire de départ à la retraite entre 2021 et 2025, ventilés par filière et par genre

	2021		2022		2023		2024		2025		Total
Filière	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	Agents
ITRF	16	15	14	24	13	30	22	24	19	17	194
AENES et SANTE	-	1	1	5	-	1	-	3	-	-	11
Total par année et par genre	16	16	15	29	13	31	22	27	19	17	205
Total par année	32		44		44		49		36		205

Source: Direction des Ressources Humaines service recrutement.

▶ 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 2020, **33 départs à la retraite** (28 en 2019) ont été recensés parmi les personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires dont 7 femmes et 26 hommes.

En 2020, aucun départ à la retraite n'a été recensé parmi les personnels enseignants du premier degré.

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	10	1	11
Enseignants-Chercheurs BI-appartenants	11	2	13
Enseignants du 2 nd degré	5	4	9
Enseignants du 1 ^{er} degré	-	-	-
Total	26	7	33

Source: Direction des Ressources Humaines service recrutement.

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

Corps	Homme	Femme
Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants	65 et 10 mois	65 ans
Enseignants-Chercheurs BI-appartenants	68 ans	66 ans et 5 mois
Enseignants du 2 nd degré	64 ans et 8 mois	64 ans et 3 mois
Enseignants du 1 ^{er} degré	Aucun départ recensé	Aucun départ recensé

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines service recrutement.

Personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants atteignant l'âge règlementaire de départ à la retraite entre 2021 et 2025, ventilés par corps et par genre

	2021		2022		2023		2024		20	25	Total	
CORPS	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	Agents	
Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants	13	9	13	7	18	4	23	11	26	8	132	
Enseignants-Chercheurs Bi-appartenants	11	4	8	2	12	1	4	3	5	1	51	
Enseignants du 2 nd degré	6	6	7	7	10	6	5	6	12	7	72	
Enseignants du 1 ^{er} degré				1	1						2	
Total par année et par genre		19	28	17	41	11	32	20	43	16	257	

T-1-1 10	
Total par année 49 45 52 52 59	257

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 2020, **1 agent contractuel IATS est parti à la retraite.** Les Enseignants-chercheurs et Enseignants contractuels n'ont pas été concernés en 2020.

Personnels contractuels atteignant l'âge règlementaire de départ à la retraite entre 2021 et 2025, ventilés par type de population et par genre

	202	2021 2022		22	2023		2024		20	25	Total	
Personnels Contractuels	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	Agents	
Enseignants-chercheurs et Enseignants	1	3	1	2	1	3	1		2		14	
IATS		10	1	7	4	9	6	3	6	12	58	
Total par année et par genre	1	13	2	9	5	12	7	3	8	12	72	

Total par année	14	11	17	10	20	72
-----------------	----	----	----	----	----	----

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Contractuels (SGPC).

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	Catég	orie A	Total A	Catég	orie B	Total B	Catég	orie C	Total C	Total
		H F		Н	F	.o.a. b	Н	F	rotur c	Agents
Décès				1		1	1		1	2
Démission ou Abandon de poste							3		3	3
Détachement sortant ou Mise à disposition sortante		2	2		1	1				3
Disponibilité	2	3	5		2	2	4	1	5	12
Intégration suite à détachement sortant		1	1		3	3		1	1	5
Mutation externe (1)	2	2	4	1	3	4	3	4	7	15
Non renouvellement détachement entrant					1	1				1
Radiation des cadres (non renouvellement de disponibilité)							1		1	1
Total	4	8	12	2	10	12	12	6	18	42

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

Départs des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires

		Enseignant- Chercheurs Mono-Appartenants			Enseignant- Chercheurs BI-Appartenants			Enseigna Second d		Eı Pre	Total Agents		
Motifs du départ temporaire ou définitif	н	F	Total	н	F	Total	н	F	Total	н	F	Total	Agents
Décès	2	1	3	1		1	1		1				5
Délégation ou Mise à disposition sortante	49	16	65	3		3	1		1				69
Démission ou Abandon de poste													
Disponibilité/Détachement	22	8	30	1	1	2	2	3	5				37
Mutation externe (1)	2	2	4				1	1	2				6
Total	75	27	102	5	1	6	5	4	9				117

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE).

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

Départs des personnels contractuels de la filière hospitalo-universitaire

	Ge	nre	T
Motifs du départ définitif ou temporaire	н	F	Total Agents
Délégation			
Démission	5	4	9
Fin de contrat	32	40	72
Décès			
Total	37	44	81

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE).

3.3 Les concours et les promotions

3.3.1 Concours des personnels BIATS

Les concours BIATS de la filière ITRF ouverts en 2020 à l'Université de Montpellier

									0 ///					ı.						
			Catégo	orie A			(Catég	orie B					Catégo	orie C					
	IG	R	IG	E	AS	SI	TE(TE((BC		ATI Princ (2	cipal	ATI (sa conco	ns	AT Princ 2èm (BC	cipal e Cl.	ATI (PAC		То	tal
Nb de postes ouverts							10	0	1		8	3	3		2	2	1		2	5
Nb d'inscrits							31	.3	10)	19	7	25	1	1	6	8		79	95
Nb d'admissibles									5				20)	10	0	3		3	8
Nb d'admis (1)							9)	1		8	3	3		2	2	0)	2	3
Dest	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F
Dont :							4	5		1	4	4	1	2	1	1			10	13

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

- ▶ (1) Nombre d'admis : concerne des personnels de l'Université de Montpellier et des candidats extérieurs.
- ▶ (2) Covid-19 : pas d'épreuve d'admissibilité mais une épreuve unique d'admission pour les concours ITRF de catégories B et C.
- 92% des postes BIATS de la filière ITRF proposés au recrutement en 2020 ont été pourvus. Le recrutement des contrats PACTE a été infructueux.
- Sur les 23 agents BIATS recrutés par concours, 57% sont des femmes.
- En 2020, la composition des membres de jurys de concours a été répartie à **55.9%** de femmes et **44.4%** d'hommes.
- Les Présidents de jury ont été répartis de la manière suivante 55.6% d'hommes et 44.4% de femmes.

Les concours BIATS de la filière AENES Ouverts en 2020 à l'Université de Montpellier

	Catégo	rie A	Catégo	rie B	Catégo			
	AAI	Ε	SAEN	IES	ADJAE	Total		
Nb de postes ouverts			2		7		9)
Nb d'inscrits (1)							0)
Nb d'admissibles (2)							0)
Nb d'admis			2		7		9 (do femn	
Dont	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F
Dont :				2	1	6	1	8

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

- ▶ (1) Nombre d'inscrits : donnée gérée par le rectorat, non accessible à l'Université.
- ▶ (2) Nombre d'admissibles : donnée gérée par le rectorat, non accessible à l'Université.

3.3.2 Concours des personnels enseignants-chercheurs

Les concours des personnels enseignants-chercheurs ouverts en 2020 à l'Université de Montpellier

	Unive	eurs des ersités 'R)	Total		onférences CF)	Total	Total				
	н	F	PR	н	F	MCF	н	F	Total		
Nb de postes ouverts	5			:		8					
Nb d'inscrits	30	12	42	109	98	207	139	110	249		
Nb de recevables	28	10	38	106	94	200	134	104	238		
Nb d'admissibles (1)	6	5	11	5	8	13	11	13	24		
Nb d'admis (2)	1	3	4	1	2	3	2	5	7		

- ▶ (1) Nombre d'admissibles : sélectionnés pour l'audition par le comité de sélection.
- ▶ (2) Nombre d'admis : 1 poste infructueux chez les PR

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 prend en compte la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience.

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 2020 (52 promus en 2019), 41 agents (79%) relèvent de la filière ITRF, 11 agents (21%) relèvent de la filière AENES;
- 23% des promus appartiennent à la catégorie A (12 agents), 19% à la catégorie B (10 agents) et 58% à la catégorie C (30 agents)
- Le taux de féminisation des agents titulaires BIATS promus dans un grade supérieur en 2020 est de 62%.

Les promotions TA de la filière AENES

		Nomb promou		Total		ore de idats	Total		ore de mus	Total
Corps	Accès au grade	н	F	Total	н	F	IOlai	Н	F	TOLAI
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	3	4	1		1			
Constants administratif (CATAICO)	Classe exceptionnelle	3	8	11	2	5	7			
Secrétaire administratif (SAENES)	Classe supérieure	2	18	20	2	15	17		1	1
Adjoint administratif (AD IAENES)	Principal 1ère Classe	12	82	94	7	67	74		6	6
Adjoint administratif (ADJAENES)	Principal 2ème Classe	1	8	9	1	6	7		3	3
	Total Agents	22	123	145	16	97	113	1	10	11

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

- ▶ (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 **7,6%** (9,09% en 2019).
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière AENES correspond à 90,9% (92,3% en 2019).

Les promotions TA de la filière ITRF

			ore de uvables	Total		ore de idats	Total		ore de mus	Total
Corps	Accès au grade	н	F	TOTAL	н	F	TOLAI	н	F	TOTAL
	Echelon spécial	10	7	17	7	5	12		1	1
Ingénieur de recherche (IGR)	Hors Classe	2		2	2		2	2		2
	1ère Classe	5	7	12	1	3	4	1	1	2
Ingénieur d'études (IGE)	Hors Classe	29	21	50	18	13	31	5	1	6
Technicien (TECH)	Classe exceptionnelle	23	28	51	15	15	30	2	2	4
	Classe supérieure	31	28	59	8	11	19	2	3	5
Adjoint technique (ATRF)	Principal 1ère Classe	87	64	151	33	38	71	5	7	12
	Principal 2ème Classe	39	62	101	11	32	43	2	7	9
Total Ager	Total Agents				95	117	212	19	22	41

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

- Le **taux de promotion** par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière ITRF correspond à **9,3%** (9,0 % en 2019).
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière ITRF est de 53,7% (53,9% en 2019).

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

		Nomb promou		Total	Nombre de candidats		Total		Nombre de promus	
Corps	Accès au grade	н	F		н	F		н	F	Total
La Caracia da	Hors classe									
Infirmiers	Classe supérieure		1	1		1	1			
	Total Agents		1	1		1	1			

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

En 2020, aucun agent infirmier n'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

	Nomb promou		Total		nbre de ididats	Total	Nombre de promus		Total
Accès au corps	н	F		н	F		н	F	
Attaché d'administration de l'État (AAE)				2	4	6	1		1
Secrétaire administratif (SAENES)				3	43	46			
Total Agents				5	47	52	1		1

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

• La campagne de promouvabilité LA des personnels de l'AENES étant organisée par le Rectorat, les données relatives au nombre de promouvables ne sont pas connues de l'établissement.

Les promotions LA de la filière ITRF

		ore de uvables	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total	
Accès au corps	н	F		н	F		н	F	
Ingénieur de recherche (IGR)	77	75	152	27	21	48			
Ingénieur d'études (IGE)	30	36	66	19	23	42		4	4
Assistant ingénieur (ASI)	96	113	209	52	58	110	2	2	4
Technicien (TECH)	175	194	369	69	113	182	1	6	7
Total Agents	378	418	796	167	215	382	3	12	15

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

- Le **taux de promotion** (ratio promus/promouvables) par liste d'aptitude relatif aux corps de la filière ITRF correspond à **1,9** % (1.8% en 2019).
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière ITRF correspond à 80,0% (61,5% en 2019).

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	Total	
Corps	Grade	Н	F	
Attaché principal d'administration de l'État (APAE)			4	4
Socrátairo administratif (SAENES)	Classe exceptionnelle			
Secrétaire administratif (SAENES)	Classe supérieure	1	3	4
	Total Agents	1	7	8

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

Les réussites aux examens professionnels de la filière ITRF

		Nombre d	Total	
Corps	Accès au grade	Н	F	
Ingénieur de recherche (IGR)	Hors Classe			
Technicien (TECH)	Classe exceptionnelle	4	5	9
reclinicien (TEOH)	Classe supérieure	5	2	7
Adjoint technique (ATRF)	Principal 2ème Classe	2	6	8
	Total Agents	11	13	24

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

Les personnels IATS contractuels

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

Catánaria FD	Sa		La	uréats
Catégorie FP	Corps	н	F	Total
	Ingénieur d'études (IGE)			
Catégorie A	Ingénieur de recherche (IGR)			
	Assistant ingénieur (ASI)			
Catágorio D	Technicien (TECH)		1	1
Catégorie B	Secrétaire administratif (SAENES)			
Catágorio C	Adjoint technique (ATRF)	8	7	15
Catégorie C	Adjoint administratif (ADJAENES)	1	6	7
	Total Agents	9	14	23

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Contractuels (SGPC). (31 en 2019)

- Sur les 23 agents contractuels lauréats de concours BIATS en 2020, 4% d'entre eux ont intégré un corps de la catégorie B, 96% de la catégorie C.
- En 2020, aucun poste de catégorie A n'a été mis au concours à l'Université (cf. SPSB).
- 60,9% des lauréats de concours des personnels contractuels sont des femmes (61.3% en 2019).

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

Aucun contractuel IATS en CDI n'a été lauréat de concours cette année.

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 1984²²,
- Et justifier d'une ancienneté de 6 années au sein de l'Université de Montpellier sur des fonctions de même catégorie fonction publique.

En 2020, **19 agents** sous contrat à durée déterminée ont bénéficié d'un passage en contrat à durée indéterminée au sein de l'établissement (3 agents en 2019) :

Catégorie FP	Homme	Femme	Total
Catégorie A	9	9	18
Catégorie C		1	1
Total Agents	9	10	19

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Contractuels (SGPC).

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 monoappartenants

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 CNU²³ : le dossier des enseignants-chercheurs est examiné par les sections CNU dans la limite des promotions offertes par discipline sur le plan national.
- La 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

					P	ROCEDU	JRE CNU			
			Nb de Promouvables Total Nb de Candidats Total C		Total Candidats	Nb de Promus		Total Promus		
Corps	Accès au grade	н	F		н	F		н	F	
	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	53	17	70	18	1	19	4	1	5
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 1er Échelon	98	31	129	30	6	36	6	2	8
	1ère Classe	57	31	88	28	12	40	5	1	6
Maître de conférences	Hors classe	151	90	241	50	24	74	19	9	28
(MCF)	Echelon exeptionnel de la hors classe	19	12	31	5	4	9	2	2	4
	Total	378	181	559	131	47	178	36	15	51

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE).

Avancement de grade par la procédure locale

					PR	OCEDUI	RE LOCA	LE			
		Quota	Nb Promoi	de uvables	Total Promouvables	Nb de C	andidats	Total Candidats	Nb de Promus		Total Promus
Corps	Accès au grade	Etablissement	н	F		н	F		н	F	
	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	5	49	16	65	14		14	5		5
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 1er Échelon	8	92	29	121	23	4	27	6	2	8
	1ère Classe	7	52	30	82	23	11	34	4	3	7
Maître de conférences	Hors classe	18	132	81	213	31	15	46	12	6	18
(MCF)	Echelon exeptionnel de la hors classe	6	17	10	27	3	2	5	2	2	4
	Tot			166	508	94	32	126	29	13	42

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE).

En 2019 et 2020, il n'a pas été recensé d'avancement de grade par la procédure spécifique.

Répartition générale des promotions des enseignants-chercheurs mono-appartenants

		P	ROCEDU	JRE CNU	PR	OCEDUI	RE LOCALE	PRO	CEDURE	SPECIFIQUE	
			de mus	Total Promus	Nb Pro	de mus	Total Promus		de mus	Total Promus	Total Agents Promus
Corps	Accès au grade	н	F		н	F		н	F		
	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	4	1	5	5		5				10
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 1er Échelon	6	2	8	6	2	8				16
	1ère Classe	5	1	6	4	3	7				13
Maître de conférences	Hors classe	19	9	28	12	6	18				46
(MCF)	Echelon exeptionnel de la hors classe	2	2	4	2	2	4				8
	Total	36	15	51	29	13	42				93

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE).

- Sur les 93 agents promus, 42% sont des Professeurs d'Universités (PU) et 58% des Maîtres de Conférences (en 2019, sur les 104 agents promus, 45% étaient des Professeurs d'Universités (PU) et 55% des Maîtres de Conférences).
- Dans le corps des Professeurs d'Universités, le taux de féminisation des promus est faible (23,08%). Le taux reste inférieur à la parité au sein du corps des Maitres de Conférences (35,19%).

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 2020, **25 enseignants du 2nd degré** ont été promus au **grade supérieur** par tableau d'avancement et **2 agents** au sein du **corps supérieur** par liste d'aptitude.

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

	Tableau d'a	avancement	Total	List d'aptit		Total	Total
Corps	H F		Total	H F		Total	Promus
Professeur agrégé (PRAG)	9	3	12		2	2	14
Professeur certifié (PRCE)	3	8	11				11
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)	2		2				2
Professeur de lycée professionnel (PLP)							
Conseiller principal d'éducation (CPE)							
Total Agents	14	11	25		2	2	27

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE).

(45 en 2019)

L'Université de Montpellier n'est pas concernée par les procédures de LA dans les corps PRCE/PREPS/PLP/CPE.

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 2020, **32** enseignants-chercheurs de la filière hospitalière ont été promus au grade supérieur.

				PR	OCEDUI	RE CNU			
	p	Nombro			Nombro candid		Nombre de Promus		
Corps	н	F	Total	н	F	Total	н	F	Total
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	144	23	167	31	12	43	13	4	17
Professeur des universités - Médecine Générale (PUMG)	2		2	1		1	1		1
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	20	23	43	6	3	9	6	3	9
Maitre de conférences - Médecine Générale (MCMG)		2	2		1	1		1	1
UFR Médecine	166	48	214	38	16	54	20	8	28
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	5	2	7	5	2	7	1		1
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU- PH)	1	1	2	1	1	2			
UFR Odontologie	6	3	9	6	3	9	1		1
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	4	1	5	2	1	3			
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU- PH)	2	6	8	2	5	7		3	3
UFR Pharmacie	6	7	13	4	6	10		3	3
Total Agents	178	58	236	48	25	73	21	11	32

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE).

- Dans le corps des Professeurs d'Universités de la filière hospitalo-universitaire, le taux de féminisation des promus est faible (21%) (23% chez les enseignant-chercheurs monoappartenants) mais il faut tenir compte de l'effectif: les femmes PU-PH représentent seulement 18,6% de l'effectif total des personnels enseignants-chercheurs dans ce corps²⁵.
- En revanche, dans le corps des maitres de conférences-praticiens hospitaliers, le taux de féminisation des promus est plus élevé (54%) compte tenu d'un effectif beaucoup plus proche de la parité dans ce corps (55% de femmes)²⁶.

²⁵ Effectif des PU-PH titulaires recensé au 31/12/2020 : 183 agents dont 34 femmes et 149 hommes.

²⁶ Effectif des MCU-PH titulaires recensé au 31/12/2020 : 80 agents dont 44 femmes et 36 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 2020 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 d'autres structures partenaires et internes telles que le CSIP²⁷, BIO CAMPUS²⁸, la DAFPEN²⁹, l' IH2EF³⁰, la PFRH³¹, l'AMUE³², les services communs de formation continue des EPSCP³⁴, etc.

En 2020, **1 641 stagiaires**³⁵ **de l'Université de Montpellier** ont été formés et **160 stagiaires externes** (personnels du réseau interuniversitaire, et personnels hébergés) ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement.

On constate une diminution des effectifs formés (- 41% par rapport à 2019) en raison du contexte sanitaire ayant conduit au report ou à l'annulation de certaines formations. Néanmoins, une majorité des sessions de formation (73%) a pu se tenir, réorganisées en format distanciel, ou reprogrammées en présentiel pour celles ne pouvant être organisées à distance (exercices pratiques - notamment pour les formations en applications de gestion, informatique / bureautique, santé et sécurité) et dans le respect des règles sanitaires.

En complément des formations organisées par l'établissement et pour pallier l'annulation de certaines formations, d'autres modalités d'acquisition des connaissances ont été proposées aux agents, dès le premier confinement : proposition de formations gratuites en ligne / MOOC³⁶, mise à disposition de supports, guides, tutoriels... (non comptabilisé dans les données prises en compte ci-après).

Par ailleurs, des webinaires sur le thème du travail à distance et du management à distance, organisés par d'autres structures (PFRH, DGAFP) ont été relayés par le bureau de la formation des personnels et des webinaires d'échanges sur les pratiques managériales ont été mis en place en interne (webinaire « regards managériaux sur une période singulière » organisé en 2020 à destination de l'encadrement supérieur, décliné début 2021 auprès des autres publics encadrants : chefs de service, chefs de bureau / encadrants de proximité...).

²⁷ **CSIP:** Centre de Soutien aux Innovations pédagogiques de l'I-site MUSE.

²⁸ **BIO CAMPUS:** Unité mixte de service, plateforme technologique.

²⁹ **DAFPEN**: Délégation Académique à la Formation des Personnels de l'Éducation nationale.

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 **PFRH:** Plateforme régionale d'appui interministériel à la GRH.

³² **AMUE** : Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements.

³³ EPST: Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique.

³⁴ **EPSCP**: Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel.

³⁵ Stagiaire : concerne un agent qui est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formation.

³⁶ **MOOC**: Massive Open Online Courses (= formation en ligne ouverte à tous).

Volumétrie des stagiaires et des agents formés en 2020

L'effectif global de l'établissement ayant suivi une action de formation représente **1 008 agents** soit un ratio de **20.6**% d'agents formés en rapport avec l'effectif global³⁷.

Les stagiaires formés en 2020

Population	Stagiaires inscrits	Stagiaires présents	Nb d' agents Formés
Personnels de l'Université de Montpellier	1 875	1 641	1 008
Personnels Externes dont :	178	160	128
Personnels du réseau interuniversitaire ³⁸	141	127	100
Personnels hébergés	33	30	26
Total	2 053	1 801	1 136

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines bureau formation.

- Sur les **1 641 stagiaires** de l'université de Montpellier formés en 2020, 1 407 (soit 86%) sont des BIATS et 234 (soit 14%) sont des Enseignants-chercheurs et Enseignants.
- **39,9% des personnels BIATS** ont suivi une formation. L'effectif des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants formés représente **5,7%**.

Les personnels de l'Université de Montpellier formés en 2020

Personnels de l'Université de Montpellier	Nombre stagiaires formés (1)	Nombre agents formés (2)	Effectif au 31/12/2020	Ratio des agents formés
Personnels BIATS	1 407	851	2 131	39,9%
Personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Chercheurs et Doctorants	234	157	2 763	5,7%
Total	1 641	1 008	4 894	20,6%

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines bureau formation.

- ▶ (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.

³⁷ Effectif global recensé au 31/12/2020 : 4 894 agents.

_

³⁸ **Réseau interuniversitaire**: Université Paul Valéry Montpellier 3, Université de Perpignan, Université de Nîmes, École Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier (ENSCM), Agence Bibliographique de l'Enseignement Supérieur (ABES), Centre Informatique National de l'Enseignement Supérieur (CINES).

Le budget de la formation des personnels

En 2020, le **budget** alloué à la formation des personnels s'est élevé à **369 000 €** (395 000 € en 2019).

La **dépense** globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à **144 183 €** (224 719 € en 2019) dont :

- 130 123€ dédiés à la formation des personnels de l'établissement ;
- 14 060€ dédiés aux formations de personnels externes (réseau interuniversitaire, personnels hébergés).

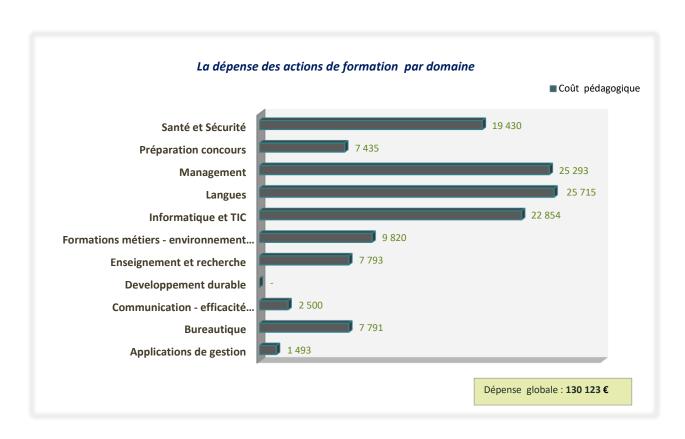
Dépense de la formation professionnelle 2020	Montant
Actions de formation des agents de l'Université de Montpellier	130 123 €
Dont actions de formation	126 622 €
Dont Frais de missions des agents de l'Université de Montpellier	3 501 €
Formations du réseau interuniversitaire	12 753 €
Formations des personnels hébergés	1 307 €
Total	144 183 €

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines service formation.

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	15 176 €	12 732 €	18 047 €	45 955 €	8 183 €	54 138 €
Femme	38 313 €	12 918 €	16 545 €	67 776 €	8 209 €	75 986 €
Total	53 489 €	25 650 €	34 592 €	113 731 €	16 392 €	130 123 €

Source: Direction des Ressources Humaines service formation.



On constate en 2020 une baisse globale des dépenses (-36% par rapport à 2019) consécutive à la diminution des effectifs formés en raison du contexte sanitaire. Cette diminution a été accrue dans le domaine des préparations aux concours compte-tenu de l'annulation des épreuves d'admission pour les concours de catégorie B et C, et par conséquent des formations y afférent.

Volumétrie des stagiaires formés

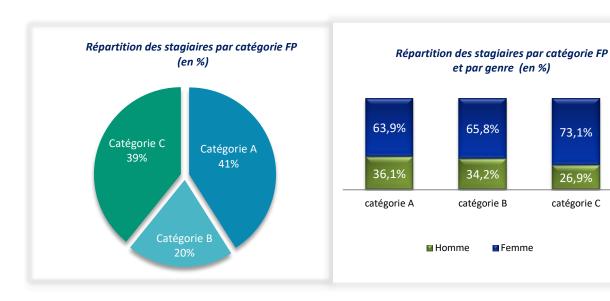
En 2020, **1 641 stagiaires** de l'établissement ont bénéficié d'actions de formation.

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

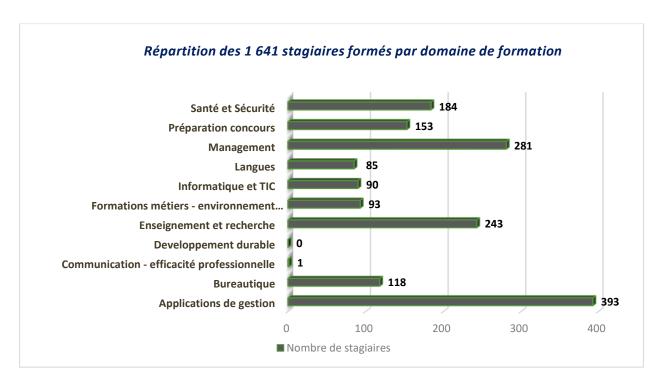
	Catég	orie A	Total Catégori		Catégorie B Total		Catégorie C		Total
Type d'action	н	F	Cat. A	Н	F	Cat. B	н	F	Cat. C
Formation professionnelle Continue	239	409	648	102	190	292	151	397	548
Préparation aux examens et concours	4	21	25	9	24	33	22	73	95
Total	243	430	673	111	214	325	173	470	643

Source: Direction des Ressources Humaines service formation.

- Toutes formations confondues, 39% des stagiaires sont des personnels de catégorie C, 20% sont des personnels de catégorie B et 41% des personnels de catégorie A.
- En 2020, aucune formation statutaire PACTE ³⁹ n'a été dispensée, le recrutement ayant été infructueux.



³⁹ **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 applications de gestion** (23.9% des effectifs formés), suivies des formations en **management** (17,1%), en **enseignement de recherche** (14,8%) et **santé et sécurité** (11,2%).

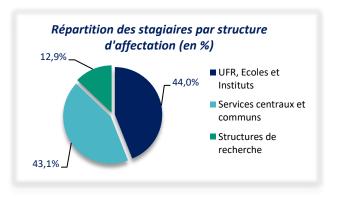
En comparaison à 2019, on observe :

- Une diminution globale des stagiaires formés compte tenu du contexte sanitaire;
- Une diminution accentuée dans le domaine de la préparation concours (- 413 stagiaires) en raison de l'annulation en 2020 des épreuves orales d'admission des concours de catégorie B et C et donc des formations préparant à ces épreuves. Toutes les autres formations de ce domaine ont été maintenues;
- Malgré le contexte, une légère hausse des stagiaires formés en management (+9) et langues (+14);
- Une hausse plus marquée des stagiaires formés en **informatique et TIC** (+ 52) et en **enseignement et recherche** (+ 52).

Répartition des stagiaires par structure d'affectation

Structures d'affectation	Nombre de stagiaires
UFR, Ecoles et Instituts	722
Services centraux et communs	707
Structures de recherche (1)	212
Total	1 641

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines service formation



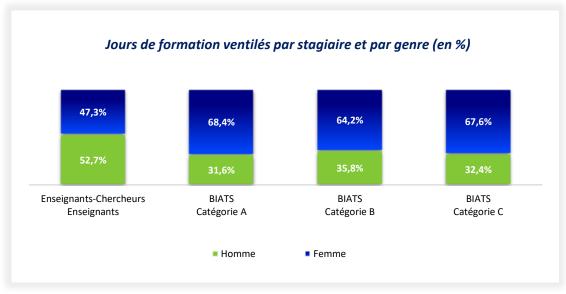
(1) Les données relatives aux fondations ont été intégrées dans les structures de recherche.

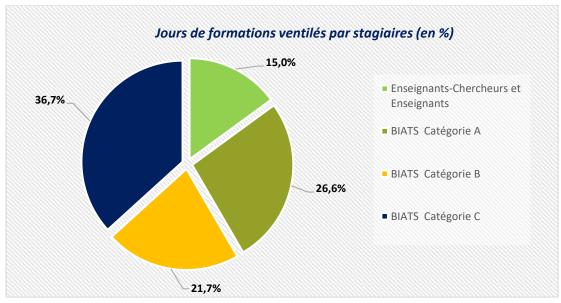
Volumétrie des jours de formation

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	165	148	313			
	Catégorie A	176	381	557			
BIATS	Catégorie B	162	291	453			
	Catégorie C	249	519	768			
	Total	752	1 339	2 091			

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines service formation.

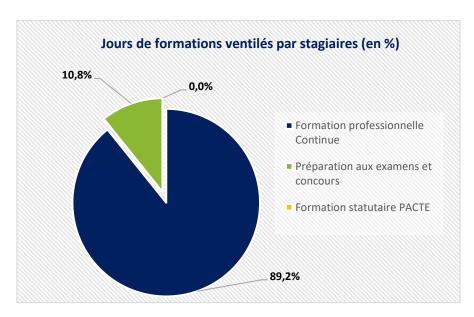




Répartition du nombre de jours de formation global par type d'action, par catégorie fonction publique et par genre

	Catég	orie A	Total	Catég	Catégorie B Total		Catégorie C		Total	Total Nb de
Type d'action	н	F	Cat. A		F	Cat. B	н	F	Cat. C	jours
Formation professionnelle Continue	303	513	816	150	265	415	218	417	635	1 866
Préparation aux examens et concours	38	16	54	12	26	38	31	102	133	225
Total	341	529	870	162	291	453	249	519	768	2 091

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines service formation.



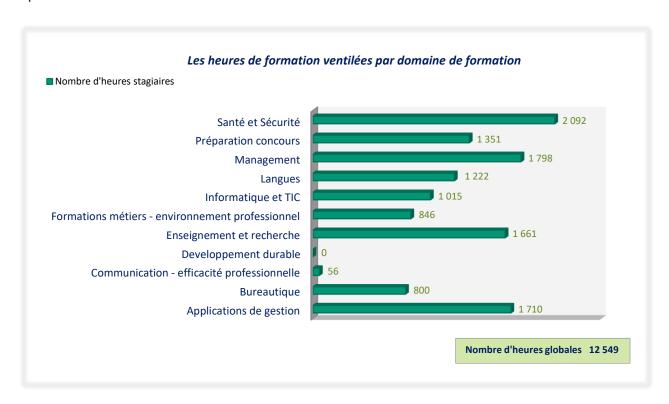
Répartition du nombre de jours de formation global par population, par corps et par catégorie statutaire

	Enseignants-chercheurs et Enseignants				BIATS			Total
Catégorie statutaire	Enseignants- Chercheurs	Enseignants Second degré	Total Jours	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total Jours	Jours de formation
Titulaires	228	65	293	261	307	305	873	1 166
Contractuels	20		20	296	147	463	906	926
Total	248	65	313	557	454	768	1 779	2 092

Source: Direction des Ressources Humaines service formation.

Volumétrie des heures de formation

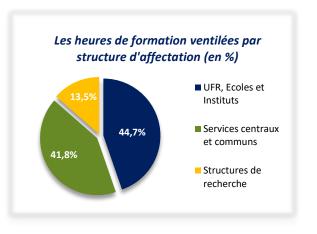
En 2020, **1.641** stagiaires de l'Université de Montpellier ont bénéficié **de 12 549 heures de formation** réparties sur 11 domaines de formation.



Les heures de formation dispensées par structure d'affectation

Structures d'affectation	Nombre d'heures de formation
UFR, Ecoles et Instituts	5 608
Services centraux et communs	5 242
Structures de recherche	1 699
Total	12 549

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines service formation



▶ (1) Les heures de formation dispensées aux personnels des fondations 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. Cet accompagnement a été proposé en distanciel également.

En raison de la crise sanitaire, il n'y a pas eu d'accompagnement collectif en 2020.

Accompagnement individuel

Au cours de l'année 2020, 60 agents ont été reçus (97 en 2019). Au total, 187 entretiens individuels ont été menés par le bureau accompagnement ce qui représente une moyenne d'environ 3 entretiens par agent.

Il est à noter par ailleurs que la commission changement de BAP a instruit deux demandes qui n'ont pas fait l'objet d'un accompagnement, une demande BAP F vers la BAP J et une demande BAP A vers la BAP F. Ces deux demandes ont reçu un avis favorable de la commission et de la CPE.

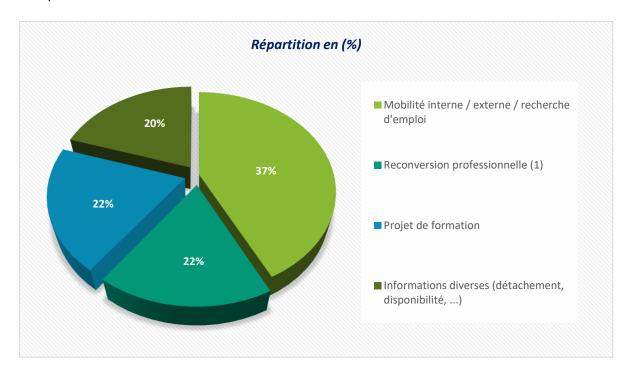
Nombre d'agents reçus et nombre d'entretiens et accompagnements réalisés en 2020

Synthèse Accompagnement Individuel	Titulaires BIATS	Contractuels BIATS	Enseignants	Services civiques	TOTAL
Nombre d'agents reçus (accompagnements + informations)	40	14	4	2	60
> dont nombre d'agents ayant une RQTH	6				6
Nombre d'entretiens réalisés	124	47	8	8	187
Nombre d'accompagnements terminés	17	12	1	2	32
Nombre d'accompagnements en cours au 31 décembre 2020	15	2	3		20
Nombre d'accompagnements en suspens	8				8

Répartition des agents reçus par motifs d'accompagnement en 2020

Motifs de l'accompagnement	BIATS Titulaires	IATS Contractuels	Enseignants- chercheurs et Enseignants Titulaires et Contractuels	Services civiques	Total Agents
Mobilité interne / externe / recherche d'emploi	17	4	1		22
Reconversion professionnelle (1)	7	4	2		13
Réorientation professionnelle (2)					
Changement de BAP					
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)					
Projet de formation	8	2	1	2	13
Informations diverses (détachement, disponibilité,)	8	4			12
Réintégration (après disponibilité, CLM,)					
Total	40	14	4	2	60

- ▶ (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 2020

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

3.6 Le réseau des correspondants RH

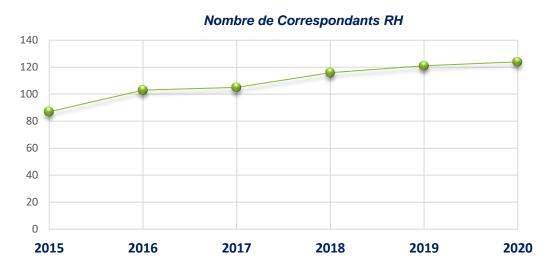
Le réseau des Correspondants RH est constitué des différents acteurs de la gestion des ressources humaines de l'Université.

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



<u>Source</u>: les données indiquées dans ce chapitre sont issues du Service de Coordination des Missions Transverses (MITRA).

Depuis la création du réseau des Correspondants RH en 2015, le nombre de CRH est passé de **86** à **124** agents en 2020.

Le réseau CRH en 2020

Au 31 décembre 2020, le réseau compte 124 correspondants RH dont :

- 78 sont affectés au sein d'une structure de Recherche (certaines structures sont organisées en plusieurs UMR qui n'ont qu'un CRH pour toutes les UMR);
- 28 au sein des UFR, Ecole ou Instituts ;
- 18 au sein des services centraux et communs de l'Université.

Ateliers organisés en 2020

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, nouveaux cadrages internes...) 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.

Du fait de la situation sanitaire particulière de l'année 2020, aucun atelier CRH n'a pu se tenir.

3.7 Les entretiens professionnels

La campagne des entretiens professionnels des personnels de l'Université de Montpellier s'est déroulée du 4 mai au 23 juillet 2020, prolongée du 17 août au 16 septembre 2020 du fait du contexte sanitaire, avec la possibilité de réaliser les entretiens à distance. 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 2020, la campagne des entretiens professionnels a concerné 1 980 agents.

Sur cet effectif, **97% des entretiens professionnels ont été réalisés**. S'agissant des entretiens non réalisés (3%), 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, 2 refus d'entretien et 2 refus de signature par les agents sont à signaler. Concernant ces refus, la DRH apporte un suivi adapté à chaque situation individuelle pour trouver une issue favorable lors de la campagne 2021.

Nombre de fiches de poste et d'entretiens professionnels réalisés en 2020

Structure d'affectation	Nombre d'agents	Fiches o	de poste		etiens els DEPFOS	Entre professi Format	ionnels
Structure d'anectation	concerné s	Personnes physiques	En %	Personnes physiques	En %	Personne s physiques	En %
UFR, écoles et instituts	856	842	98%	822	96%	18	2%
Services centraux et communs	702	685	98%	657	94%	20	3%
Structures de la Recherche	422	397	94%	391	93%	9	2%
Total	1 980	1 924	97%	1 870	94%	47	2%

Nombre de fiches de poste et d'entretiens professionnels non réalisés en 2020

Structure d'affectation	Nombre d'agents	Fiches	de poste	•	ofessionnels PFOS
on usual of uniocialism	concernés	Personnes physiques	En %	Personnes physiques	En %
UFR, école s et instituts	856	14	2%	15	2%
Services centraux et communs	702	17	2%	24	3%
Structures de la Recherche	422	25	6%	24	6%
Total	1 980	56	3%	63	3%

Fiches de poste et d'entretiens professionnels non finalisées en 2020 (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	0	0	0	0
Refus d'entretien	1	1	0	2
Refus de signature	1	1	0	2
Fiches de poste et entretiens professionnels non validés	8	9	22	39
Fiches de poste validées et entretiens professionnels non validés	1	7	0	8
Congés de maladie	4	6	2	12
Total	15	24	24	63

3.8 Les contentieux

Nombre de requêtes introduites						
Suite donnée	2020	2019				
Médiation (1)	-	2				
Référé (2)	-	4				
Fond (3)	4	11				
Appel (4)	4	1				
Pourvoi en cassation devant le Conseil d'Etat (5)	1	2				
Total de requêtes introduites	9	20				

- ▶ (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. Une requête au fond a été introduite auprès du Conseil des Prud'hommes (l'incompétence de cette juridiction a été soulevée par l'UM, l'affaire est en instruction), trois requêtes au fond ont été introduites auprès du Tribunal Administratif.
- (4) Appel : requête introduite auprès d'une Cour Administrative d'Appel.
- ▶ (5) Pourvoi en cassation devant le Conseil d'Etat : une affaire disciplinaire concernant un enseignant a été introduite auprès du Conseil d'Etat par l'UM suite au jugement rendu par le CNESER statuant en matière disciplinaire.

Personnels	Objet	2020	2019
	Accident de service	-	1
Personnels BIATS	Carrière	1	1
Titulaires	Congés	1	-
	Position administrative	-	6
	Mutation	-	1
	Discipline	1	-
	Recrutement	3	-
Personnels Enseignants-chercheurs et	Salaire	-	2
Enseignants-Titulaires	Protection fonctionnelle (6)	2	1
	Suspension	-	1
	Télétravail	-	1
	Election	-	1
Barran de Carder de de	Salaire	-	2
Personnels Contractuels	Contrat	1	3

Source : Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI).

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

TITRE 4. LA MASSE SALARIALE

4.1	LA MASSE SALARIALE GLOBALE		103
4.1.1	CONSOMMATION MENSUELLE DE LA MASSE SALARIALE	103	
4.1.2	Masse salariale ventilée par catégorie de dépenses	105	
4.2	LA MASSE SALARIALE VENTILÉE PAR CATÉGORIE DE PERSONNELS		106
4.2.1	MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS	106	
4.2.2	MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	107	
4.2.3	MASSE SALARIALE DES PERSONNELS CONTRACTUELS, DES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT ET DES	i	
HEURI	ES DE COURS COMPLÉMENTAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PERMANENTS	108	
4.3	LES RÉGIMES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS		114
4.3.1	Personnels BIATS	114	
4.3.2	Personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants	129	
4.3.3	Personnels contractuels BIATS	131	

Ce chapitre présente la répartition des dépenses de masse salariale réalisées en 2020 ainsi que les primes et indemnités versées aux personnels titulaires et contractuels de l'établissement.

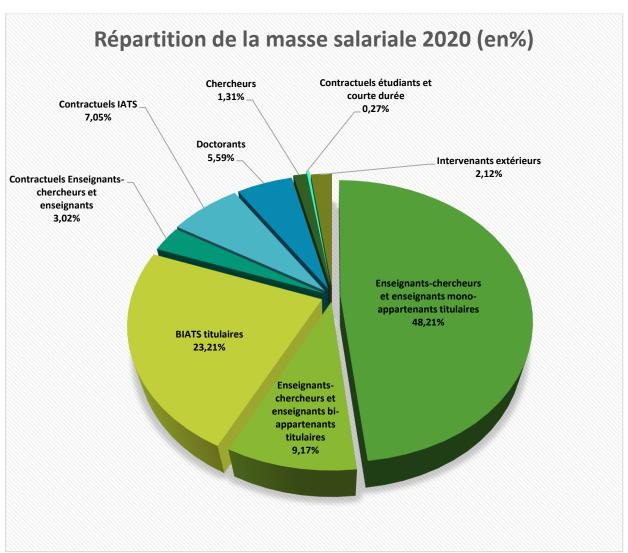
4.1 La masse salariale globale

4.1.1 Consommation mensuelle de la masse salariale (€)

	Personnels permanents										
	Enseignants-chercheurs et enseignants mono- appartenants titulaires	Enseignants-chercheurs et enseignants bi- appartenants titulaires	BIATS titulaires	Contractuels Enseignants- chercheurs et enseignants	Contractuels IATS	Doctorants	Chercheurs	Contractuels étudiants et courte durée	Intervenants extérieurs (1)	TOTAL Masse salariale 2020	TOTAL Masse salariale 2019
Janvier	11 595 113	2 321 028	5 808 177	766 078	1 700 594	1 444 495	328 213	97 216	3 366	24 064 280	23 949 563
Février	11 631 892	2 577 188	5 942 644	764 468	1 849 485	1 417 577	353 093	149 023	985 876	25 671 247	23 965 620
Mars	12 864 092	2 353 502	5 842 612	785 918	1 778 010	1 402 909	332 905	93 544	8 233	25 461 726	24 803 659
Avril	11 502 683	2 306 973	5 783 665	726 393	1 624 606	1 379 349	285 778	29		23 609 476	26 577 094
Mai	11 610 463	2 307 123	6 056 856	707 859	1 946 308	1 445 610	398 322	165 237	1 565 191	26 202 971	23 983 581
Juin	12 046 306	2 350 312	5 867 382	761 107	1 789 386	1 395 333	304 380	49 387	1 902 347	26 465 941	27 080 451
Juillet	13 942 867	2 356 764	6 075 270	813 594	2 205 129	1 374 599	345 593	106 736	91 497	27 312 048	28 070 010
Aout	12 192 353	2 402 217	5 824 283	753 518	1 549 942	1 382 356	336 370	40 575	12 439	24 494 053	23 565 643
Sept.	11 918 300	2 296 249	5 828 489	506 933	1 435 977	1 337 688	305 243	24 319	24 937	23 678 135	24 076 996
Oct.	11 529 386	2 340 072	5 874 111	953 916	2 107 848	1 171 077	376 336	23 082	1 616 750	25 992 579	24 913 042
Nov.	15 662 328	2 251 362	5 939 299	848 092	1 885 503	1 923 605	341 743	49 712	229 780	29 131 423	28 620 713
Déc.	12 106 559	2 372 950	6 688 304	930 088	1 850 770	1 539 074	338 901	39 788	103 959	25 970 392	25 983 541
TOTAL	148 602 342	28 235 741	71 531 094	9 317 965	21 723 557	17 213 674	4 046 875	838 648	6 544 374	308 054 270	305 589 914
Charges à payer (3)								à payer (3)	- 121 335	805 654	
Dépenses Hors PSOP (4)								` ′	274 060	339 266	
							M	ASSE SALA	ARIALE 2020	308 206 975	306 734 834

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

- (1) Intervenants extérieurs: les intervenants extérieurs sont des personnels qui n'exercent pas leur activité principale à l'Université de Montpellier et qui interviennent dans le cadre de diplômes nationaux ou d'université, de formations ou participent à des jurys de concours (Pré-CAPA, orthoptie, orthophonie...).
- ▶ (2) Dépenses Hors-PSOP: les dépenses hors Paiement Sans Ordonnancement Préalable (PSOP) regroupent certaines dépenses d'actions sociales, les dépenses liées aux accidents de travail ou de trajet et les versements de capitaux décès.
- (3) Charges à payer : correspondent au delta entre les charges à payer de l'année 2020 et celles de 2019. En 2019, le montant était exceptionnellement haut compte tenu d'une augmentation des heures complémentaires versées en février 2020 au titre de 2019 (+ 250 K€) et de la modification du calendrier de versement de Prime de Recherche de l'Enseignement Supérieur (PRES) et Prime d'Enseignement Supérieur (PES) (580 K€).



Détail des dépenses hors PSOP

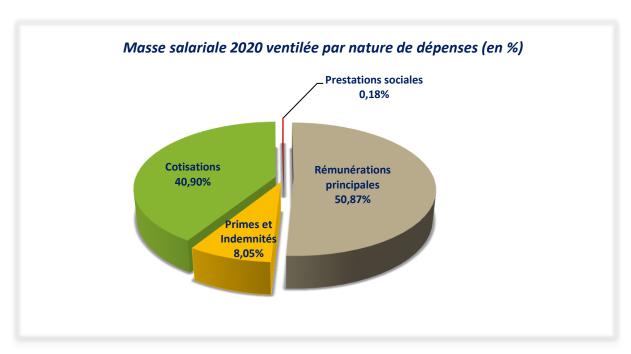
Type de dépense hors PSOP	Montant			
RAFP	26 110 €			
IRCANTEC	4 109 €			
Cotisations autres organismes sociaux	3 093 €			
Prestations directes	79 138 €			
Œuvres sociales	149 046 €			
Autres impôt-taxe (1)	0 €			
Rémunérations accessoires indexées (2)	3 199 €			
Rémunérations principales (3)	1 830 €			
Cotisation assurance maladie	7 535 €			
Total	274 060 €			

4.1.2 Masse salariale ventilée par catégorie de dépenses

	Titul	aires	Contractuels		MS 2020	
	Enseignants- chercheurs et Enseignants	BIATS	Enseignants, Chercheurs, Doctorants, Intervenants extérieurs	Contractuels IATS	(hors dépenses hors PSOP et hors charges à payer)	
Rémunérations principales	87 130 931 €	33 133 239 €	21 545 384 €	14 906 212 €	156 715 765 €	
Primes et indemnités	10 439 395 €	7 647 888 €	6 096 128 €	607 079 €	24 790 491 €	
Cotisations	79 235 541 €	30 428 838 €	10 247 915 €	6 093 518 €	126 005 812 €	
Dont CAS PENSION	63 632 698 €	24 278 735 €	43 001 €	26 512 €	87 980 946 €	
Prestations sociales	32 216 €	321 129 €	72 110 €	116 748 €	542 202 €	
TOTAL	176 838 083 €	71 531 094 €	37 961 536 €	21 723 557 €	308 054 270 €	

Masse salariale 2019
155 310 952 €
24 832 783 €
124 916 804 €
87 194 215 €
529 375 €
305 589 914 €

- **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 2020
Personnel AENES, de bibliothèque et de santé	15 899 450 €
Personnel ITRF	55 631 644 €
Masse salariale BIATS	71 531 094 €

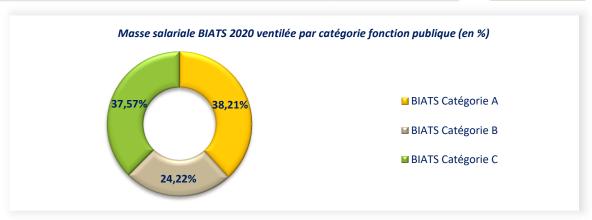
Montant 2019			
15 896 288 €			
55 660 992 €			
71 557 279 €			



Répartition de la masse salariale BIATS par catégorie fonction publique

Catégorie fonction publique	Montant 2020	
BIATS Catégorie A	27 332 645 €	
BIATS Catégorie B	17 323 216 €	
BIATS Catégorie C	26 875 232 €	
Masse salariale BIATS	71 531 094 €	

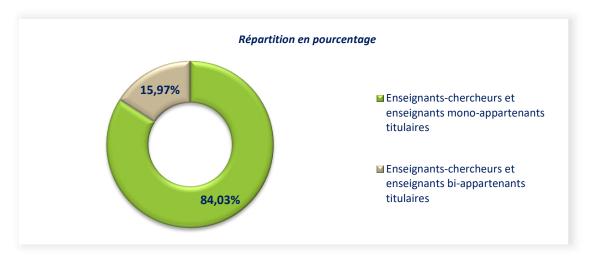
Montant 2019	
26 788 639 €	
17 333 427 €	
27 435 213 €	
71 557 279 €	



4.2.2 Masse salariale des personnels titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants

Masse Salariale	Montant 2020
Enseignants-chercheurs et Enseignants mono-appartenants titulaires	148 602 342 €
Enseignants-chercheurs et Enseignants bi-appartenants titulaires	28 235 741 €
Total	176 838 083 €

Montant 2019
146 010 253 €
28 522 087 €
174 532 340 €



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

Enseignements-chercheurs et enseignants bi-appartenants	Montant 2020
UFR Médecine	23 146 602 €
UFR Odontologie	3 074 130 €
UFR Pharmacie	2 015 009 €
Total	28 235 741 €

Montant 2019
23 562 287 €
3 070 296 €
1 889 504 €
28 522 087 €

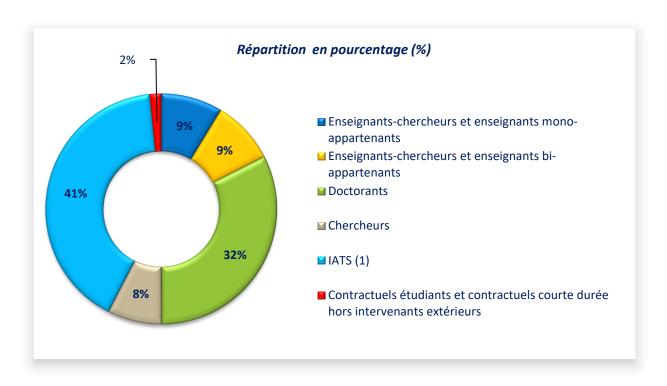
4.2.3 Masse salariale des personnels contractuels, des vacataires d'enseignement et des heures de cours complémentaires des personnels enseignants permanents

La masse salariale des personnels contractuels

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

Personnels contractuels	Montant 2020	Montant 2019
Enseignants-chercheurs et Enseignants mono-appartenants	4 605 208 €	4 609 062 €
Enseignants-chercheurs et Enseignants bi-appartenants	4 712 757 €	4 672 331 €
Doctorants	17 213 674 €	17 031 239 €
Chercheurs	4 046 875 €	4 886 775 €
IATS (1)	21 723 557 €	20 313 772 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors intervenants extérieurs	838 648 €	931 003 €
Total	53 140 719 €	52 444 182 €

▶ (1) IATS : dont contrats d'apprentissage (262 653 €) et contrats PACTE (417 €).

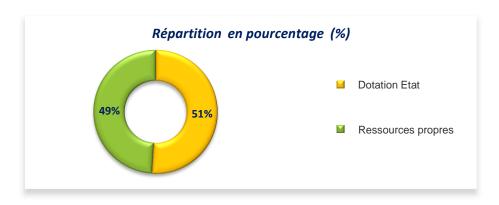


Répartition de la masse salariale des personnels contractuels (hors intervenants extérieurs) par source de financement (État / Ressources propres)

Personnels contractuels	Dotation état	Ressources propres	Masse salariale 2020
Enseignants-chercheurs et Enseignants mono-appartenants	4 327 976 €	277 231 €	4 605 208 €
Enseignants-chercheurs et Enseignants bi-appartenants	4 712 757 €		4 712 757 €
Doctorants	10 201 302 €	7 012 372 €	17 213 674 €
Chercheurs	124 786 €	3 922 089 €	4 046 875 €
IATS (1)	7 731 409 €	13 992 148 €	21 723 557 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors intervenants extérieurs		838 648 €	838 648 €
Total	27 098 231 €	26 042 488 €	53 140 719 €

Masse salariale 2019							
4 609 062 €							
4 672 331 €							
17 031 239 €							
4 886 775 €							
20 313 772 €							
931 003 €							
52 444 182 €							

▶ (1) IATS : dont contrats d'apprentissage (262 653 €) et contrats PACTE (417 €).



Personnels contractuels	Dotation Etat	Ressources propres	Masse salariale 2020	
Enseignants-chercheurs et Enseignants mono- appartenants	Catégorie A	4 327 976 €	277 231 €	4 605 208 €
Enseignants-chercheurs et Enseignants biappartenants	Catégorie A	4 712 757 €		4 712 757 €
Doctorants	Catégorie A	10 201 302 €	7 012 372 €	17 213 674 €
Chercheurs	Catégorie A	124 786 €	3 922 089 €	4 046 875€
	Catégorie A	1 460 380 €	8 955 201 €	10 415 581 €
IATS	Catégorie B	1 180 511 €	1 395 488 €	2 575 999 €
	Catégorie C	5 090 519€	3 641 459 €	8 731 978 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors intervenants extérieurs	Catégorie C		838 648 €	838 648 €
	Total	27 098 231 €	26 042 488 €	53 140 719 €

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

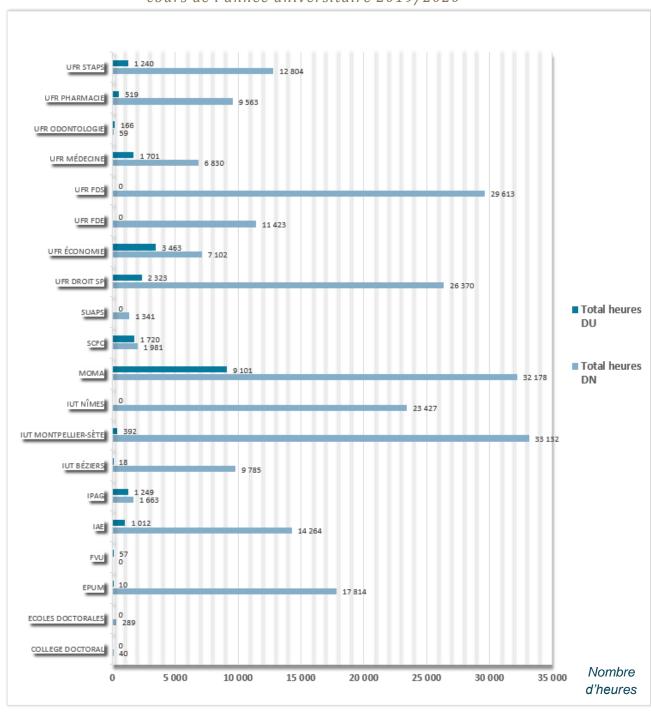
Répartition par structure des heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignement dispensées au cours de l'année universitaire 2019/2020 (HETD)

	Diplôm	nes nationaux (DN)		Diplômes	Total		
Composantes	Enseignants permanents	Vacataires d'enseignement	Total	Enseignants permanents	Vacataires d'enseignement	Total	général
COLLEGE DOCTORAL		40	40				40
ECOLES DOCTORALES	244	45	289				289
EPUM	11 732	6 082	17 814		10	10	17 824
FVU				54	3	57	57
IAE	8 047	6 218	14 264	403	609	1 012	15 276
IPAG	913	750	1 663	399	849	1 249	2 911
IUT BÉZIERS	4 832	4 954	9 785	18		18	9 803
IUT MONTPELLIER-SÈTE	18 508	14 624	33 132	12	380	392	33 524
IUT NÎMES	14 005	9 422	23 427				23 427
MOMA	15 599	16 579	32 178	3 386	5 715	9 101	41 279
SCFC	243	1 738	1 981	651	1 069	1 720	3 701
SUAPS	949	393	1 341				1341
UFR DROIT SP	12 326	14 044	26 370	1 374	949	2 323	28 693
UFR ÉCONOMIE	4 380	2 722	7 102	1 310	2 154	3 463	10 565
UFR FDE	8 177	3 246	11 423				11 423
UFR FDS	20 542	9 071	29 613				29 613
UFR MÉDECINE	2 055	4 775	6 830	56	1 645	1 701	8 531
UFR ODONTOLOGIE	44	15	59	9	157	166	225
UFR PHARMACIE	5 759	3 804	9 563	288	231	519	10 082
UFR STAPS	8 141	4 663	12 804	474	766	1 240	14 044
Total	136 494	103 183	239 677	8 434	14 536	22 970	262 647

Source: OSE.

 Les heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignement, exprimées en équivalent TD, ont été dispensées durant l'année universitaire 2019/2020. Ces heures, payées en 2020, 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 2019/2020



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 2019/2020

		Diplôme nationaux (DN)				
Туре	d'intervenants	Nombre d'heures TD	Montant brut (1)	Montant chargé (2)		
Enseignants permanents	Non titulaires de la fonction publique	3 408	141 110 €	200 376 €		
Liiseignants permanents	Titulaires de la fonction publique	133 087	5 511 117 €	5 786 672€		
	Total Enseignants permanents	136 494	5 652 226 €	5 987 048 €		
Vacataires	Non titulaires de la fonction publique	72 125	2 986 709 €	4 241 126 €		
d'enseignement	Titulaires de la fonction publique	31 058	1 286 107 €	1 350 412 €		
	Total Vacataires d'enseignement	103 183	4 272 815 €	5 591 538 €		

239 677

9 925 042 €

Total général

		Diplômes universitaires (DU)			
Туре	d'intervenants	Nombre d'heures TD	Montant brut	Montant chargé	
Enseignants permanents	Non titulaires de la fonction publique	661	27 387 €	38 889 €	
	Titulaires de la fonction publique	7 772	321 857 €	337 950 €	
	Total Enseignants permanents	8 434	349 244 €	376 839 €	
Vacataires	Non titulaires de la fonction publique	8 169	338 294 €	480 378 €	
d'enseignement	Titulaires de la fonction publique	6 367	263 643 €	276 825 €	
	Total Vacataires d'enseignement	14 536	601 937 €	757 202 €	
	Total général	22 970	951 180 €	1 134 041 €	

Source: OSE.

- **(1)** Le montant brut correspond à la rémunération des heures complémentaires au taux Travaux Dirigés (TD) fixé à 41,41 € de l'heure⁴⁰.
- ▶ (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 RAFP⁴¹ et de 42% pour les personnels non titulaires de la fonction publique correspondant à un taux moyen de l'ensemble des cotisations patronales relevant du régime général de la sécurité sociale.

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

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

► Le taux d'évolution de la dépense globale des heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignement entre 2019 (13 515 825 €) et 2020 (12 712 628 €) est de - 5,94 %. (entre 2018 et 2019 : +1,40%).

La dépense des heures dispensées sur diplômes universitaires, intégralement financée sur les ressources propres des composantes, a diminué de 151.490 € par rapport à la dépense de 2019. La dépense des heures relatives aux diplômes nationaux affiche une baisse de 651.708 € par rapport à la dépense de 2019.

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 90,49% en 2019 à 91,08% en 2020. Celle des heures assurées sur diplômes universitaires diminue légèrement : le taux passe de 9,51% en 2019 à 8,92% en 2020.

4.3 Les régimes indemnitaires des personnels

4.3.1 Personnels BIATS

Au 1^{er} janvier 2016, l'Université de Montpellier a mis en place⁴² le nouveau dispositif indemnitaire relatif au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la fonction publique de l'État (**RIFSEEP)**⁴³ à l'attention des personnels de la filière AENES.

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

Ce dispositif a été déployé au 1^{er} janvier 2017 pour les personnels de santé, au 1^{er} janvier 2018 pour les personnels de la filière ITRF, au 1^{er} septembre 2018 pour les personnels relevant du corps des Assistants de Service Social et au 1^{er} janvier 2019 pour les bibliothécaires assistants spécialisés 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 2020, 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.

• 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.

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

⁴³ RIFSEEP nouveau régime indemnitaire institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Circulaire interministérielle du ministère de la décentralisation, de la fonction publique et du ministère des finances et des comptes publics du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP dans la fonction publique d'État

Circulaire du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche du 5 novembre 2015 relative aux modalités d'application du RIFSEEP dans les établissements publics de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

En 2020, la dépense du régime indemnitaire des personnels titulaires BIATS s'est élevée à **7 122 490 €** soit une baisse de **1,7%** par rapport à la dépense de 2019 (**7 246 146 €**).

La part du RIFSEEP (IFSE⁴⁴ et CIA⁴⁵) 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	Ge	Montant	
Fillies et muellinites	Homme	Femme	2020
Indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) (1)	2 552 773 €	3 346 443 €	5 899 216 €
Complément Indemnitaire Annuel (CIA) (2)	427 065 €	677 436 €	1 104 501 €
Garantie Indemnitaire (GI)	83 840 €	25 763 €	109 603 €
Garantie Individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	2 033 €	1 393 €	3 426 €
Autres indemnités (3)	5 493 €	251 €	5 744 €
Total	3 071 204 €	4 051 286 €	7 122 490 €

Montant 2019
6 006 224 €
1 109 847 €
120 634 €
2 008 €
7 433 €
7 246 146 €

Source: Direction des Ressources Humaines service de gestion des personnels BIATS (SGPB).

- ► (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) Autres indemnités : concernent les autres indemnités telles que l'indemnité de caisse et de responsabilités, l'indemnité de sortie en mer ou encore l'indemnité dégressive.

 ⁴⁴ L'IFSE versée aux personnels des filières ITRF, AENES, bibliothèques, conservateurs du patrimoine, Social et de Santé inclut l'indemnité compensatrice de sujétion (ICS) ainsi que l'indemnité complémentaire (ICFI).
 ⁴⁵ Le CIA versé aux personnels des filières ITRF, AENES, bibliothèques, conservateurs du patrimoine, Social et

⁴⁵ **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.

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

Cette indemnité est allouée aux personnels de la filière AENES depuis le 1^{er} janvier 2016, aux personnels de la filière santé depuis le 1^{er} janvier 2017, aux personnels de la filière ITRF depuis le 1^{er} janvier 2018 aux personnels de la filière sociale depuis le 1^{er} septembre 2018 ainsi qu'aux bibliothécaires assistants spécialisés et conservateurs du patrimoine depuis le 1^{er} 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 01/09/2020 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 1^{er} septembre 2020

			Au 01/09/2020				
Groupe	Corps	pe Corps Grade Taux moyen moyen mensuel mensue		Montant moyen Nombre de bénéficiaires par genre versé			Nombre total de bénéficiaires
			(1)	(2)	Н	F	Denendanes
	Attaché	AAE HC	241,66 €	808,98€	3	1	4
1	1 d'Administration	APAE	208,33 €	700,86 €	1	4	5
	(AAE)	AAE CN	145,83 €	490,88 €			
	Attaché	AAE HC	241,66 €	793,98 €	1		1
2	d'Administration	APAE	208,33 €	635,86 €	5	7	12
	(AAE)	AAE CN	145,83 €	473,73 €	1	4	5
	Attaché	AAE HC	241,66 €	778,98 €			
	d'Administration	APAE	208,33 €	620,86 €	4	3	7
	(AAE)	AAE CN	145,83 €	462,86 €	2	7	9

- ▶ (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 1 er septembre 2020

			Au 01/09/2020					
Groupe	Corps	Corps Grade	Taux moyen mensuel	Montant moyen mensuel versé	en par genre		Nombre total de	
			réglementaire		Н	F	bénéficiaires	
	Secrétaire	SAENES CE	129,17 €	400,00 €		3	3	
1	administratif	SAENES CS	120,83 €	395,36 €		4	4	
	(SAENES)	SAENES CN	112,50 €	369,60 €	1	8	9	
	Secrétaire	SAENES CE	129,17 €	395,00 €		2	2	
2	administratif	SAENES CS	120,83 €	386,35 €	1	7	8	
	(SAENES)	SAENES CN	112,50 €	365,64 €		7	7	
	Secrétaire	SAENES CE	129,17 €	391,74 €		1	1	
3	administratif	SAENES CS	120,83 €	376,71 €	2	1	3	
	(SAENES)	SAENES CN	112,50 €	361,67 €	1	25	26	

IFSE ADJAENES - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1^{er} septembre 2020

			Au 01/09/2020						
Groupe Corps		Corps Grade r		Taux moyer mensuel Corps Grade réglementai		Montant moyen mensuel versé	Nomb bénéfi par g	ciaires	Nombre total bénéficiaires
					Н	F			
	Adjoint	ADJAENES Principal 1ère classe	112,50 €	246,93 €		5	5		
1	Administratif	ADJAENES Principal 2ème classe	112,50 €	244,91 €	4	37	41		
	(ADJAENES)	A DJA ENES	100,00€	240,87 €	1	1	2		
	Adjoint	ADJAENES Principal 1ère classe	112,50 €	240,87 €	1	16	17		
2	Administratif	ADJAENES Principal 2ème classe	112,50 €	238,84 €	11	89	100		
	(ADJAENES)	ADJAENES	100,00€	234,79 €		7	7		

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

IFSE Infirmier- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2020

			Au 01/09/2020					
Groupe	Corps	Taux moyen Grade mensuel réglementaire	mensuel	mensuel moyen	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires	
			versé	Н	F			
		Hors classe	120,83 €	503,00€				
1		Classe supérieure	116,67 €	472,82 €				
	Infirmior	Classe normale	116,67 €	442,64 €				
	Infirmier	Hors classe	120,83 €	442,64 €		3	3	
2		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 2020

			Au 01/09/2020										
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel	Nombre de bé ge	néficiaires par nre	Nombre total de bénéficiaires						
				versé	Н	F							
1	ASSAE	APSS	129,17 €	420,00 €									
'	AOOAL	ASS	116,67 €	400,00 €									
2	ASSAE	APSS	129,17 €	400,00 €									
2	2 ASSAE	ASS	116,67 €	380,00 €		1	1						

IFSE IGR- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2020

					Au 01/09/2020		
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel	Montant moyen mensuel		pénéficiaires Jenre	Nombre total
			réglementaire	versé	Н	F	bénéficiaires
	la sé sia un da	Hors classe	291,67 €	808,98 €	1	3	4
1	Ingénieur de recherche	1 ^{ère} classe	266,67 €	752,01 €			
	1.0000000	2 ^{ème} classe	250,00 €	700,86 €	2	1	3
		Hors classe	291,67 €	793,98 €	5	4	9
2	Ingénieur de recherche	1 ^{ère} classe	266,67 €	737,01 €	2	6	8
		2 ^{ème} classe	250,00 €	635,86 €	1	4	5
		Hors classe	291,67 €	778,98 €	2	1	3
3	Ingénieur de recherche	1 ^{ère} classe	266,67 €	722,01 €	3	1	4
		2 ^{ème} classe	250,00 €	620,86 €	5	2	7

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

IFSE IGE- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2020

				Au	01/09/2020)	
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel	Montant moyen mensuel	Nomb bénéficia ge	Nombre total de	
			réglementaire	versé	Н	F	bénéficiaires
1	Ingénieur d'études	Hors classe	250,00 €	516,86 €	2	1	3
'	ingenieur d'études	Classe Normale	216,67 €	490,88 €	2	1	3
2	Ingénieur d'études	Hors classe	250,00 €	497,86 €	17	16	33
2	ingenieur d'études	Classe Normale	216,67 €	473,73 €	19	16	35
2	3 Ingénieur d'études	Hors classe	250,00 €	482,86 €	13	13	26
3		Classe Normale	216,67 €	462,86 €	26	43	69

IFSE ASI- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2020

			Au 01/09/2020								
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel	Montant moyen mensuel	Nombre de l par ç	pénéficiaires Jenre	Nombre total				
			réglementaire		Н	F	bénéficiaires				
1	Assistant ingénieur	ASI	183,33 €	415,00 €	19	26	45				
2	Assistant ingénieur	ASI	183,33 €	400,00 €	21	22	43				

IFSE TECH- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2020

			Au 01/09/2020									
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel	Montant moyen mensuel		ore de es par genre	Nombre total					
			réglementaire	versé	Н	F	bénéficiaires					
		Classe exceptionnelle	157,67 €	400,00€	10	14	24					
1	Technicien	Classe supérieure	145,83 €	395,36 €	6	6	12					
		Classe normale	137,50 €	369,60 €	9	10	19					
		Classe exceptionnelle	154,67 €	395,00 €	6	13	19					
2	Technicien	Classe supérieure	145,83 €	386,35 €	10	9	19					
		Classe normale	137,50 €	365,64 €	13	16	29					
		Classe exceptionnelle	154,67 €	391,74 €	12	9	21					
3	3 Technicien	Classe supérieure	145,83 €	376,71 €	14	21	35					
		Classe normale	137,50 €	361,67€	44	45	89					

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

IFSE ATRF-Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2020

				Au	01/09/2020		
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel		ore de es par genre	Nombre total bénéficiaires
			regionientane	versé	н	F	benenolali es
		ATRF Principal 1 ^{ère} classe	133,33 €	246,93 €	22	15	37
1	1 Adjoint technique	ATRF Principal 2 ^{ème} classe	133,33 €	244,91 €	53	40	93
		ATRF	112,50 €	240,87 €	24	18	42
		ATRF Principal 1 ^{ère} classe	133,33 €	240,87 €	15	32	47
2	Adjoint technique	ATRF Principal 2 ^{ème} classe	133,33 €	238,84 €	65	75	140
		ATRF	112,50 €	234,79 €	27	63	90

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

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 2020

Type Indemnité Complémentaire	Montant mensuel Indemnité Complémentaire	Nombre de l	oénéficiaires	Montant versé en 2020
Complementario	Compromentant	н	F	
Type 1	525 €	13	8	132 300 €
Type 2	350 €	17	6	96 600 €
Type 3	330 €	13		51 480 €
То	otal	43	14	280 380 €

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

Le complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Depuis le 01/01/2020, 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 2020, la dépense relative au Complément Indemnitaire Annuel est élevée à 1 104 501 €.

Prime des assistants de prévention

Par délibération du Conseil d'Administration⁴⁶ et après avis du Comité Technique⁴⁷, 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 2020, la dépense relative à la prime des assistants de prévention s'est élevée à 26 800 €.

⁴⁶ Délibération du CA lors de sa séance du 10 octobre 2016.

⁴⁷ 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**⁴⁸.

 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 2020, les projets majeurs retenus concernent la mise en œuvre de dossiers spécifiques à ce premier semestre 2020 (tels que l'évaluation HCERES, la préparation du CPER, la nouvelle campagne de contractualisation...) ainsi que la participation à la mise en œuvre d'opérations structurantes (notamment la contribution des structures de l'Université au déploiement de l'I-SITE MUSE).

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).**

Bilan social de l'Université de Montpellier - 2020

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

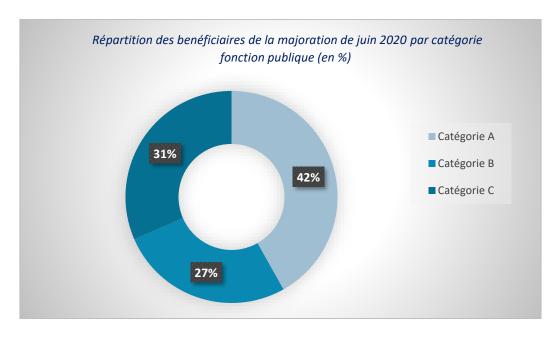
Majoration de prime de juin

En juin 2020, **552 agents** ont bénéficié d'une majoration de prime.

Répartition des bénéficiaires de la	Nombre de bénéficiaires													
majoration de juin 2020 par taux, par catégorie fonction publique et par		gorie A	Total	Montant	Catégorie B		Total	Montant	Catégorie C		Total	Montant	Total	Montant
genre	Н	F	agents	Cat A	Н	F	agents	Cat B	Н	F	agents	Cat C	agents	Total
Majoration au taux soutenu	24	29	53	10 475 €	18	50	68	13 400 €	26	93	119	17 850 €	240	41 725€
Majoration au taux exceptionnel	70	108	178	125 910 €	25	54	79	29 650 €	21	34	55	16 460 €	312	172 020 €
Total	94	137	231	136 385 €	43	104	147	43 050 €	47	127	174	34 310 €	552	213 745 €

Répartition des bénéficiaires de la		Nombre de bénéficiaires												
majoration de juin 2020 par fourchette de primes, par catégorie fonction	Caté	7	Total Montant agents Cat A		gorie 3	Total	Montant		gorie	Total		Total	Montant	
publique et par genre	Н	F		Cat A	Н	F	agents	Cat B	Н	F	agents	Cat C	agents	Total
Inférieur ou égal à 300€	40	50	90	19 275 €	31	60	91	18 550 €	43	119	162	28 500 €	343	66 325 €
Supérieur à 300 €	54	87	141	117 110 €	12	44	56	24 500 €	4	8	12	5 810 €	209	147 420 €
Total	94	137	231	136 385 €	43	104	147	43 050 €	47	127	174	34 310 €	552	213 745 €

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).



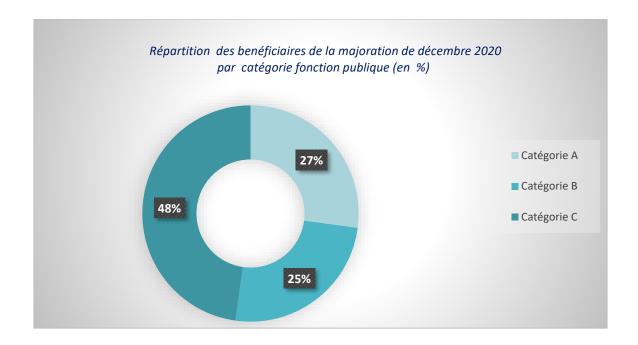
La répartition de la majoration de prime de juin 2020 reste sensiblement équivalente à celle de 2019.

Majoration de prime de décembre

En décembre 2020, **1 305 agents** ont bénéficié d'une majoration de prime.

Répartition des bénéficiaires de la							Nombr	e de bénéfi	ciaires	3				
majoration de décembre 2020 par taux, par catégorie fonction publique	Catégorie A		Total	Montant		gorie B	Total	Montant		gorie C	Total	Montant	Total	Montant
et par genre	Н	F	agents	Cat A	Н	F	agents	Cat B	н	F	agents	Cat C	agents	Total
Majoration au Taux 1	5	3	8	1 175 €	3	2	5	725€	9	9	18	2 650 €	31	4 550 €
Majoration au Taux 2	13	13	26	7 189 €	16	10	26	6 815 €	29	50	79	19 178 €	131	33 182 €
Majoration au Taux 3	68	46	114	58 405 €	57	96	153	78 553 €	146	230	376	187 850 €	643	324 808 €
Majoration égale ou supérieure au Taux 4	76	130	206	302 125 €	46	98	144	113 320 €	38	112	150	107 285 €	500	522 730 €
Total	162	192	354	368 894 €	122	206	328	199 413 €	222	401	623	316 963 €	1 305	885 270 €

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).



La répartition de la majoration de prime de décembre 2020 reste équivalente à celle de 2019.

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 2020, le montant versé au titre de la Garantie indemnitaire s'est élevé à 109 603 €.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)⁴⁹ 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 2020 pour les emplois des UFR, Ecoles, Instituts, structures de recherche, directions centrales et services communs.

En 2020, **3.855 points majorés** ont été attribués à **171 personnels**.

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

	Catégor	ie A	Catég	orie B	Catégor	ie C		Total	
Structures d'affectation	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nombre de points majorés	Total Nombre bénéficiaires	Nombre points majorés	
UFR, Ecole, Instituts	51	1 225	21	340	6	100	78	1 665	
Structures de recherche	18	355	10	200	6	110	34	665	
Services centraux et communs	47	1 335	10	165	2	25	59	1 525	
Total	116	2 915	41	705	14	235	171	3 855	

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

126

⁴⁹ **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 Montpellier⁵⁰. 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 2020, 1 870 points majorés ont été attribués à 114 personnels.

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

	Catégor	ie A	Catégor	ie B	Catégor	ie C		T -1-1
Structures d'affectation	Nombre de bénéficiaires	Nombre de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nombre de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nombre de points majorés	Total Nombre bénéficiaires	Total Nombre points majorés
UFR, école, instituts	10	180	27	455	9	120	46	755
Structures de recherche	6	120	3	60	1	15	10	195
Services centraux et communs	49	800	9	120			58	920
Total	65	1 100	39	635	10	135	114	1 870

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

_

⁵⁰ 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)⁵¹ 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 ans⁵² 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**⁵³ 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 2020

Montant GIPA (par tranche)

Catégorie	Corps	Infér		
		Н		
	Ingénieur de recherche	1		
A	Attaché principal d'Administration			
	Infirmières			
С	Adjoint technique	8		
	Adjoint Administratif	1		
	Total	10		

Infér	ieur à s	500 €	50	0€ - 1	000€	1 00	0€-18	500€	1 500 € - 2 0		000€	Total
Н	F	Total	Н	F	Total	Н	F	Total	Н	F	Total	
1	1	2	2		2							4
	1	1										1
	1	1										1
8	17	25										25
1	3	4										4
10	23	33	2		2							35

▶ <u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB**)**.

(5 en 2019)

 Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2020 destiné aux personnels titulaires BIATS s'est élevé à 3 426 € perçu par 35 agents, il a été versé au cours du 1^{er} trimestre 2021.

128

⁵¹ **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.

⁵² 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.

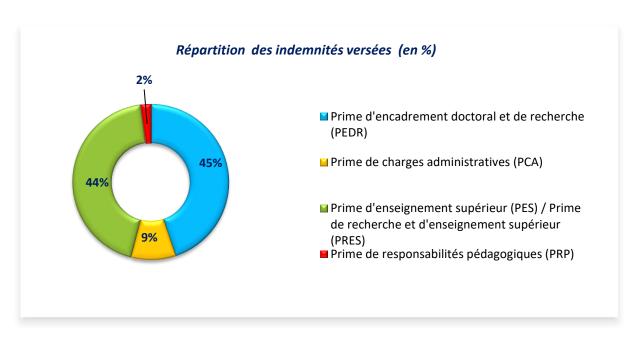
⁵³ **Le montant indemnitaire brut annuel** de la GIPA résulte d'une formule de calcul prévue par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 et des éléments à prendre en compte fixés par arrêté interministériel du 8 octobre 2019.

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	Nomb bénéficia ger	ires par	Montant _l	oar genre	Nombre de bénéficiaires	Montant total
u muemmes		Homme	Femme	Homme	Femme	total	totai
Prime d'encadrement	EC Bi- appartenants	30	4	131 250 €	16 250 €	34	147 500 €
doctoral et de recherche (PEDR)	EC Mono- appartenants	263	120	1 183 186 €	512 250 €	383	1 695 436 €
	Total	293	124	1 314 436 €	528 500 €	417	1 842 936 €
Drives de abourse	EC Bi- appartenants	25	2	114 312 €	4 559 €	27	118 871 €
Prime de charges administratives (PCA)	EC Mono- appartenants	35	22	139 534 €	95 676 €	57	235 210 €
(i OA)	Enseignants 1er et second degré	3	2	24 778 €	3 404 €	5	28 181 €
	Total	63	26	278 624 €	103 639 €	89	382 262 €
Prime d'enseignement	EC Mono- appartenants	711	436	881 524 €	540 642 €	1 147	1 422 167 €
supérieur (PES) / Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	Enseignants 1er et second degré	174	155	206 081 €	175 366 €	329	381 447 €
	Total		591	1 087 606 €	716 008 €	1 476	1 803 614 €
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	responsabilités EC Bi- pédagogiques appartenants		12	65 945€	18 738 €	42	84 683 €
	Total	30	12	65 945 €	18 738 €	42	84 683 €
	Total général	1 271	753	2 746 611 €	1 366 885 €	2 024	4 113 495 €

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE).



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)⁵⁴ 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 ans⁵⁵ 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**⁵⁶ 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 2020

	Infé	rieur à 500 €		500	0 € - 1000 €		
CORPS	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Total
Maître de conférences				21	8	29	29
Professeur des universités - Praticien hospitalier	1		1	3	1	4	5
Maître de conférences - Praticien hospitalier		2	2	1		1	3
Professeur agrégé		1	1				1
Professeur certifié		2	2				2
Enseignants-chercheurs et Enseignants contractuels	11	3	14		1	1	15
Total	12	8	20	25	10	35	55

<u>Source</u>: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE).

• Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2020 destiné à l'ensemble des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants mono et bi-appartenants s'est élevé à **28 165** € perçu par 55 agents, il a été versé au cours du premier trimestre 2021.

⁵⁴ **GIPA** : dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 modifié. Pour la période 2020, la GIPA a été reconduite par le décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020 selon les mêmes conditions.

⁵⁵ La période de référence retenue pour le calcul de la GIPA en 2020 est fixée par le décret du n° 2020-1298 du 23 octobre 2020. Elle est comprise entre le 31/12/2015 et 31/12/2019.

⁵⁶ **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 23 octobre 2020.

4.3.3 Personnels contractuels BIATS

La Prime d'Investissement des Agents Contractuels (PIAC)

Par délibération du Conseil d'Administration⁵⁷, une **prime d'investissement** est accordée aux agents contractuels BIATS sous certaines conditions :

• L'agent doit détenir 12 mois d'ancienneté (en ETPT⁵⁸), 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 1984⁵⁹ 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 2020, 515 agents contractuels ont bénéficié de la prime d'investissement.

Répartition des bénéficiaires de la PIAC	Nombre de bénéficiaires							
par taux et par catégorie FP	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total				
Prime au Taux 1	58	34	130	222				
Prime au Taux 2	131	44	118	293				
Total	189	78	248	515				

Bilan social de l'Université de Montpellier - 2020

131

⁵⁷ 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).

⁵⁸ ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé. L'ETPT tient compte de la période d'activité (mois ou année) et de la quotité travaillée.

quotité travaillée. ⁵⁹ 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)⁶⁰ 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 ans⁶¹ 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**⁶² 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 2020

Montant GIPA (par tranche)

	Inférieur à 500 €			50	500 € - 1 000 €			1 000 € - 1 500 €			
Type de contrat	н	F	Total	Н	F	Total	н	F	Total	Total	
CDD Catégorie A	1	2	3	1	1	2				5	
CDD Catégorie B	2	1	3		1	1				4	
CDD Catégorie C	9	36	45							45	
CDI Catégorie A		1	1	1	4	5	1	1	2	8	
CDI Catégorie B					2	2				2	
CDI Catégorie C	3	3	6							6	
Total	15	43	58	2	8	10	1	1	2	70	

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Contractuels (SGPC).

(10 en 2019)

 Le montant brut de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2020 destiné aux personnels contractuels s'est élevé à 34 201,75 € perçu par 70 agents, il a été versé au cours du premier trimestre 2021 (février 2021).

⁶⁰ **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.

⁶¹ 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.

⁶² **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.

La prime « COVID »

L'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 a permis aux employeurs de l'Etat de verser une prime <u>exceptionnelle</u> aux personnels ayant été soumis à des <u>sujétions</u> <u>exceptionnelles</u> dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Covid-19 pour assurer la continuité du service public pendant l'état d'urgence sanitaire (24 mars au 11 juillet 2020).

Le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 encadrait ce dispositif qui était ouvert aux personnels enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et BIATS, titulaires et contractuels.

Cette prime a été versée à l'occasion de la paie du mois de novembre 2020.

Une enveloppe a été déléguée par le ministère pour mettre en œuvre cette mesure.

Le critère d'attribution de cette prime est fondé sur un surcroît de travail important, quantifiable et objectivable, ceci en présentiel ou télétravail, du fait de la crise sanitaire en vue d'assurer la continuité du service public durant cette période.

Son montant et son attribution sont déterminés dans la limite du plafond de 1 000 € et modulable selon trois taux (1 000 €, 660 € et 330 €) en fonction de la charge de travail et de l'investissement des agents concernés.

Répartition des demandes et attributions de la prime Covid par type de population

	Nombre de bénéficiaires							
	BIA	ATS	Total	Enseignants- Chercheurs / Total Enseignants		1		
	Н	F		н	Ĭ			
Nombre de demandes reçues	107	161	268	24	27	51	319	
Nombre d'attributions	102	148	250	19	24	43	293	
% d'attributions sur demandes	95,33%	91,93%	93,28%	79,17%	88,89%	84,31%	91,85%	

Répartition des attributions de la prime Covid par catégorie

		Nombre de bénéficiaires								
	Catég	orie C	Total	Catég	orie B	Total	Catég	Catégorie A		Total agents
	н	F		н	F		н	F		
Effectif dans la catégorie	338	630	968	164	295	459	1 802	1 379	3 181	4 608
Nombre d'attributions	25	30	55	23	41	64	72	99	171	290
% d'attribution / effectifs	7,40%	4,76%	5,68%	14,02%	13,90%	13,94%	4,00%	7,18%	5,38%	6,29%

Répartition des attributions de la prime Covid par statut et par taux

		Nombre de bénéficiaires												
	Contra Bl	actuels ATS	Total		aires ATS	Total		Contractuels E/C			Titulaires E/C		Total agents	Sommes perçues
	Н	F		н	F		Н	F		н	F		agents	
330 €	14	15	29	50	91	141	-	-		14	11	25	195	64 350 €
660 €	3	2	5	23	32	55	1	2	3	3	10	13	76	50 160 €
1 000 €	6	1	7	6	7	13	-	-		1	1	2	22	22 000 €
Total	23	18	41	79	130	209	1	2	3	18	22	40	293	136 510 €

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

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, Startup...) 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 78 structures de recherche implantées sur les différents sites;

et d'autre part,

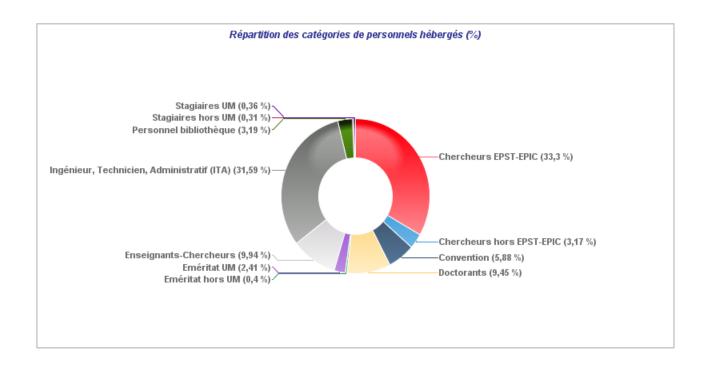
 Les personnels de la Bibliothèque Inter Universitaire (BIU) affectés au service commun de documentation (SCD) de l'Université de Montpellier qui exercent leurs fonctions au sein des bibliothèques et des centres de documentation de l'Université.

Les effectifs des personnels hébergés ont été recensés au 31/12/2020.

Les effectifs des personnels hébergés en personnes physiques (PP) au 31/12/2020

Affectation au sein d'une structure UM	Personnels hébergés	Affectation recherche	Affectation hors recherche	Total
	Chercheurs EPST-EPIC	1 488	6	1 494
	Chercheurs hors EPST-EPIC	141	1	142
Affectation pérenne	Enseignants-Chercheurs	313	133	446
·	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	1 399	18	1 417
	Personnel bibliothèque		143	143
	Affectation pérenne	3 341	301	3 642
	Convention (1)	51	213	264
	Doctorants (2)	421	3	424
	Eméritat hors UM	17	1	18
Affectation temporaire	Eméritat UM	79	29	108
	Stagiaires hors UM	13	1	14
	Stagiaires UM	14	2	16
	Affectation temporaire	595	249	844
	Effectif total	3 936	550	4 486

- ▶ (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.



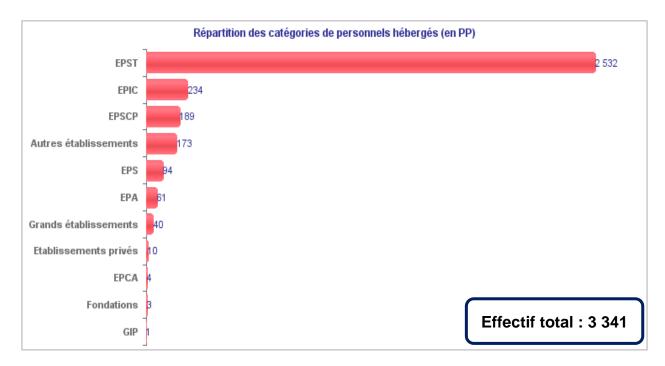
Répartition des personnels hébergés par structures d'affectation au 31/12/2020

	Structures d'affectation	Total
Autre recherche	Autre affectation recherche	3
	Investissement d'Avenir	1
	Recherche hors UM	1
	То	tal 5
Départements scientifiques	Biologie-Agro Sciences	458
	Biologie, Ecologie, Evolution, Environnement, Sciences, Terre et Eau	1001
	Biologie Santé	1160
	Chimie	492
	Droit et Science Politique	52
	Economie	97
	Education	17
	Gestion	42
	Mathématiques, Informatique, Physiques et Systèmes	609
	To	tal 3928
Directions et services communs	Direction de la Vie des Campus	2
	Direction Innovation et Partenariat	1
	Service Commun de Documentation	97
	Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé	2
	To	tal 102
Fondations	Fondation MUSE	6
	Fondation Van Allen	1
Partenaires extérieurs	To	tal 7
	Entités hébergés	176
	Instituts para-médicaux	19
	Services inter-universitaires	46
	To	tal 241
Partenaires UM	AMUE / CINES	8
	To	tal 8
Structures externes	Autres affectations	17
	Autres positions	30
	Vacations d'enseignement	121
	To	tal 168
UFR / Ecoles / Instituts	Droit et Science politique	1
	FDS	7
	IUT Béziers	1
	Médecine	17
	Odontologie	1
Total		
Total général		

5.1 Les personnels hébergés affectés à la recherche

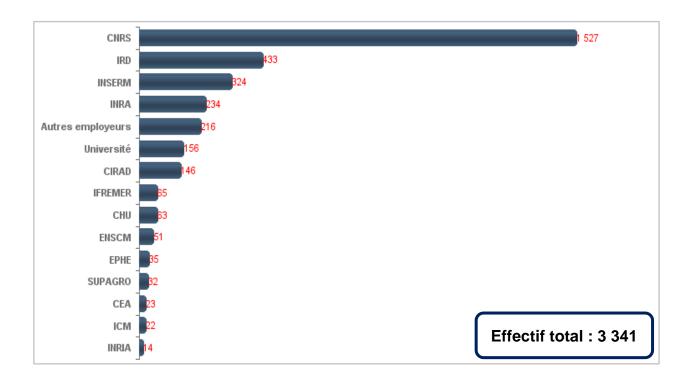
Le recensement de ces personnels concerne les « hébergés » affectés à titre pérenne au sein de l'établissement, soit **3.341** personnels au 31/12/2020.

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

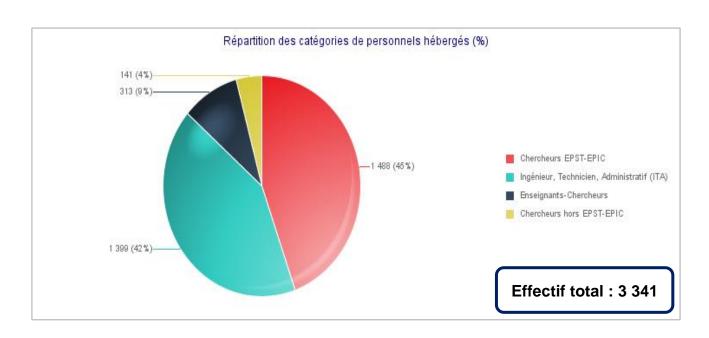


- **Grands Établissements** : concernent Agroparistech -.Collège de France et École Pratique des Hautes Études (EPHE) ;
- Autres Employeurs : dont établissements privés français et étrangers.

Les hébergés affectés à la recherche ventilés par employeur

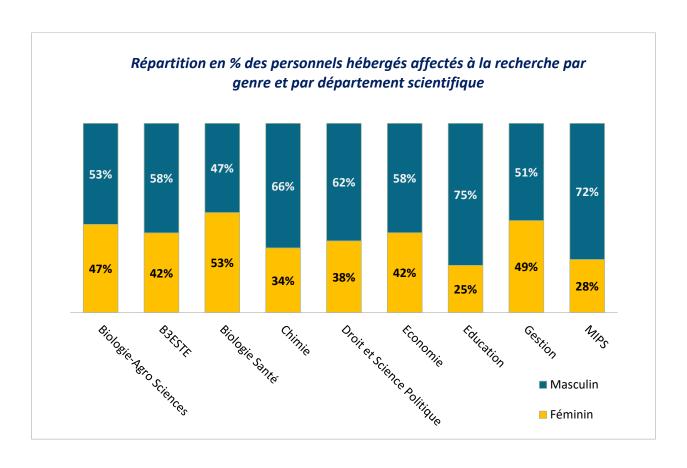


Les hébergés affectés à la recherche ventilés par statut



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

Département scientifique	Femme	Homme	Total
Biologie-Agro Sciences	208	238	446
Biologie, Ecologie, Evolution, Environnement, Sciences, Terre et Eau	366	503	869
Biologie Santé	576	514	1090
Chimie	126	243	369
Droit et Science Politique	11	18	29
Economie	38	52	90
Education	3	9	12
Gestion	18	19	37
Mathématiques, Informatique, Physiques et Systèmes	112	287	399
Effectif total	1458	1883	3341



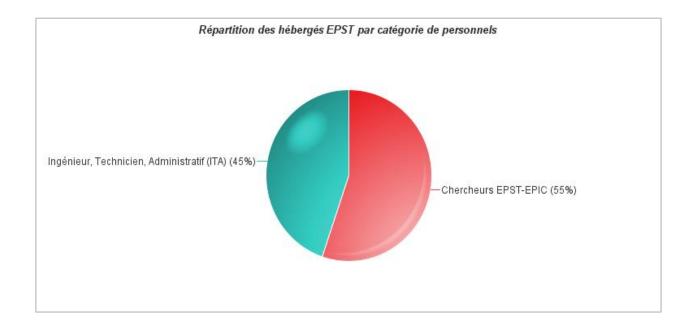
Les hébergés rattachés à des EPST

Les hébergés rattachés à des EPST représentent **76%** de l'effectif total des hébergés affectés à titre pérenne au sein des structures de recherche de l'Université (3.341 personnes).

55% de ces personnels sont des chercheurs et **45**% des personnels Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA).

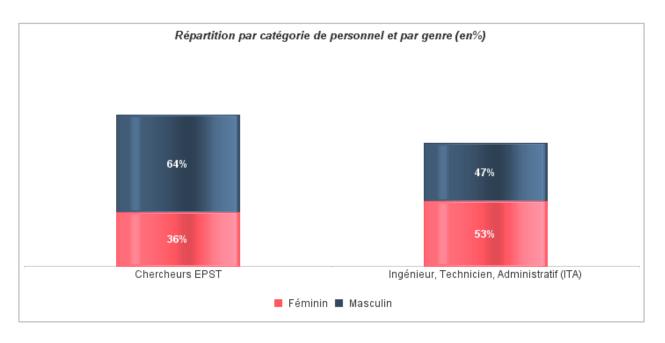
Répartition des hébergés EPST par catégorie de personnels

EPST	Chercheurs EPST	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	Total
CNRS	845	682	1527
INRA	97	137	234
INRIA	8	6	14
INSERM	193	131	324
IRD	255	178	433
Effectif total	1398	1134	2532



Répartition des hébergés des EPST par genre

EPST	Catégorie de personnels	Féminin	Masculin	Total
0.1120	Chercheurs EPST	299	546	845
CNRS	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	340	342	682
INID A	Chercheurs EPST	47	50	97
INRA	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	71	66	137
INIDIA	Chercheurs EPST		8	8
INRIA	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	2	4	6
11105514	Chercheurs EPST	77	116	193
INSERM	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	87	44	131
100	Chercheurs EPST	76	179	255
IRD	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	98	80	178
	Effectif total	1097	1435	2532

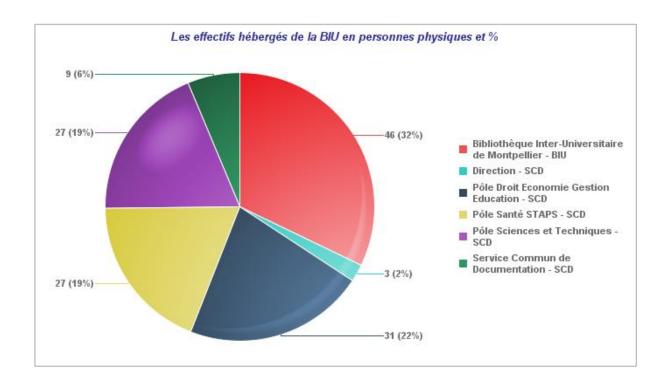


 Le taux de féminisation est plus élevé chez les personnels Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA) que chez les Chercheurs. Les femmes représentent 53% des effectifs ITA contre 36% chez les personnels Chercheurs.

5.2 Les personnels hébergés de la BIU

Les effectifs hébergés de la BIU en personnes physiques au 31/12/2020

Bibliothèque	Effectif
Bibliothèque Interuniversitaire de Montpellier - BIU	46
Direction - SCD	3
Pôle Droit Economie Gestion Education - SCD	31
Pôle Santé STAPS - SCD	27
Pôle Sciences et Techniques - SCD	27
Service Commun de Documentation - SCD	9
Effectif total	143



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		166
6.2.1	LE DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF	166	
6.2.2	LE BILAN DE L'ACTIVITÉ TÉLÉTRAVAILLÉE	169	
6.3	LE BIEN-ÊTRE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL		184
6.4	LA SANTÉ AU TRAVAIL		195
6.5	PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP		199
6.6	LES INDICATEURS DE DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)		207
6.7	L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ		209

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 édition présente également un **bilan du Télétravail** dont le dispositif est déployé depuis le 1^{er} janvier 2019. Ce bilan porte sur une appréciation quantitative et qualitative.

6.1 Le temps de travail et les congés

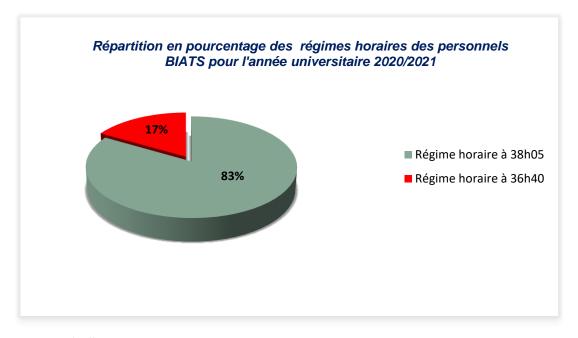
6.1.1 L'organisation du temps de travail

Le dispositif horaires et congés des personnels BIATS

Le dispositif horaires et congés des personnels BIATS⁶³ 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 congés⁶⁴.

83% des personnels BIATS ont opté pour le régime horaire de 38h05 pour l'année universitaire 2020/2021 (86% en 2019/2020).



Source: Logiciel Adhoc.

⁶³ 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.

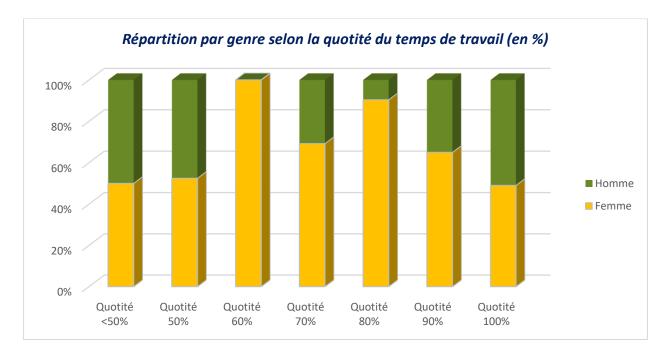
⁶⁴ Ces deux régimes horaires concernent une durée de temps de travail à temps complet. Pour une durée de travail à temps partiel ou incomplet, le décompte est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail de l'agent.

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

		Titula	aires						Contra	ctuels						
	cherc	gnants- cheurs gnants	BIA	ATS	Total	cherc	nants- heurs gnants	IA	TS	Cherc	heurs	Docto	orants	Total	Total Agents 2020	Total Agents 2019
Quotité	F	н	F	н		F	н	F	н	F	Н	F	н			
<50%								6	5				1	12	12	10
50%	31	28	10	3	72	28	38	15	8			1		90	162	156
60%	1		5		6			1		2				3	9	11
70%		1	3	1	5			6	1		1			8	13	12
80%	12	2	110	11	135			10	1					11	146	172
90%	1	1	10	5	17			2	1					3	20	15
100%	614	1 060	706	520	2 900	153	132	434	257	41	44	274	297	1 632	4 532	4 457
Total	CEO.	4 000	044	E40	2 425	404	470	474	272	42	AE	275	200	4.750	4 904	4 022
Total	659	1 092	844	540	3 135	181	170	474	273	43	45	275	298	1 759	4 894	4 833

Source: Système d'Informations de Ressources Humaines service DPIL.

- 93 % des personnels exercent leurs fonctions à temps plein.
- 3% les exercent à 80%, ce sont en grande majorité des femmes, personnels BIATS titulaires.
- La part des femmes qui exercent leur activité à temps partiel est légèrement majoritaire (52,5%).



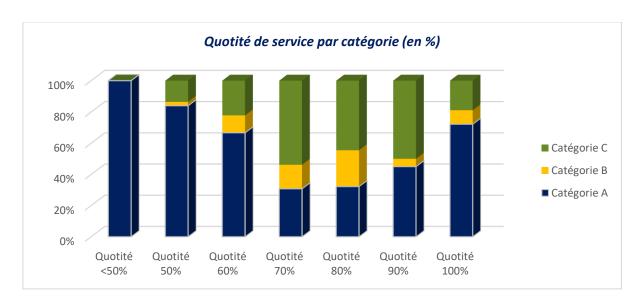
-

⁶⁵ Effectifs en personnes physiques recensés au 31/12/2020.

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

	Catég	orie A	Tatal	Catég	orie B	Tatal	Catég	orie C	Tatal	Total
Quotité	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	agents 2020
<50%	6	6	12							12
50%	66	70	136	3	1	4	16	6	22	162
60%	6		6	1		1	2		2	9
70%	1	3	4	2		2	6	1	7	13
80%	41	6	47	31	3	34	60	5	65	146
90%	5	4	9		1	1	8	2	10	20
100%	1 436	1 834	3 270	246	158	404	540	318	858	4 532
Effectif global	1 561	1 923	3 484	283	163	446	632	332	964	4 894

Source: Système d'Informations de Ressources Humaines service DPIL.



Quotité travaillée	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total agents
Temps partiel ou incomplet	214	42	106	362
Temps complet	3 270	404	858	4 532
Effectif global	3 484	446	964	4 894

Source : Système d'Informations de Ressources Humaines service DPIL.

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			
Modalité de service	Quotité	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	2020	
Temps complet	100%	410	717	1 127	78	185	263	4	3	7	122	155	277	1 674	
Temps incomplet (1)	50%										30	23	53	53	
Temps partiel de droit au titre du handicap	80%	1		1										1	
Temps partiel de droit pour création ou reprise d'entreprise	80%		1	1										1	
Temps partiel de droit pour	80%	3		3										3	
élever un enfant	50%		1	1										1	
Temps partiel pour raison thérapeutique	50%										1		1	1	
	90%	1	1	2										2	
	80%	3	1	4							5		5	9	
Temps partiel sur autorisation	70%		1	1										1	
	60%	1		1										1	
	50%		3	3								1	1	4	
Total Agents		419	725	1 144	78	185	263	4	3	7	158	179	337	1 751	

Source: Système d'Informations de Ressources Humaines service DPIL.

▶ (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.

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

		Fil	ière AEN	IES	assi	onnel stant e social	F	ilière ITF	₹F	Biblio	rsonnel thèques Patrimoir	et du		onnel mier	Total agents
Modalité de service	Quotité	F	н	Total	F	Total	F	н	Total	F	н	Total	F	Total	2020
Temps complet	100%	210	40	250	1	1	488	477	965	2	3	5	5	5	1 226
Temps partiel de droit au titre	80%	1		1			4	1	5						6
du handicap	50%	1		1											1
Temps partiel de droit pour création ou reprise d'entreprise	80%						1		1						1
	80%	10		10			7	2	9						19
Temps partiel de droit pour élever un enfant	60%	1		1											1
	50%						2		2						2
Temps partiel de droit pour soins (1)	80%	2		2			2	1	3						5
Temps partiel pour raison thérapeutique	50%	1		1			2	1	3						4
	90%	3	1	4			7	4	11						15
	80%	31		31			52	7	59						90
Temps partiel sur autorisation	70%	1	1	2			2		2						4
	60%	1		1			3		3						4
	50%	2		2			2	2	4						6
Total Agents		264	42	306	1	1	572	495	1 067	2	3	5	5	5	1 384

Source: Système d'Informations de Ressources Humaines service DPIL.

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

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

			ants-che iseignan	rcheurs its		IATS	IATS Chercheurs Doc		Octorant	s	Total agents			
Modalité de service	Quotité	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	F	н	Total	2020
Temps complet	100%	153	132	285	434	257	691	41	44	85	274	297	571	1 632
	90%				2	1	3							3
	80%				1	1	2							2
	70%				4	1	5		1	1				6
Temps incomplet	60%				1		1	2		2				3
	50%	28	38	66	15	8	23							89
	<50%				6	5	11					1	1	12
Temps partiel de droit pour	80%				6		6							6
élever un enfant	70%				1		1							1
Temps partiel de droit pour soins	80%				1		1							1
Temps partiel pour raison thérapeutique	50%										1		1	1
·	80%				2		2							2
Temps partiel sur autorisation	70%				1		1							1
Total Agents		181	170	351	474	273	747	43	45	88	275	298	573	1 759

<u>Source</u>: Système d'Informations de Ressources Humaines service DPIL.

6.1.2 Les congés et autres absences

Le Compte Épargne Temps (CET)

Le Compte Épargne-Temps (CET)⁶⁶ 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 (CDI), 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

		Pe	ersonnels BIA	TS	
	Titul	ctuels	TOTAL		
	Homme	Femme	Homme	Femme	IUIAL
Agents disposant d'un CET en 2020	203	316	8	19	546
+Agents ayant ouvert un CET en 2020	20	32	2	3	57
Agents ayant déposé des jours de congés dans un CET en 2020	152	192	6	12	362

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

		Personnels BIATS				
	Titul	aires	Contra	Contractuels		
	Homme	Femme	Homme	Femme	TOTAL	
s en 2020	1 279	1 544	39	111	2 973	

Utilisation des jours de congés épargnés en 2020 après exercice du droit d'option⁶⁷

	Personnels BIATS					
	Titul	Titulaires Contractuels			TOTAL	
	Homme	Femme	Homme	Femme	TOTAL	
Nombre de jours indemnisés en 2020	890	859	27	94	1870	
Nombre de jours versés au RAFP (1) en 2020	89	216			305	
Nombre de jours pris sous forme de congés en 2020	25			92	117	

Source: Service de gestion des personnels BIATS et contractuels (SGPB – SGPC).

(1) les personnels contractuels ne sont pas concernés par la RAFP.

⁶⁶ Compte Épargne temps (CET) institué dans la fonction publique de l'État par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002.

⁶⁷ **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.

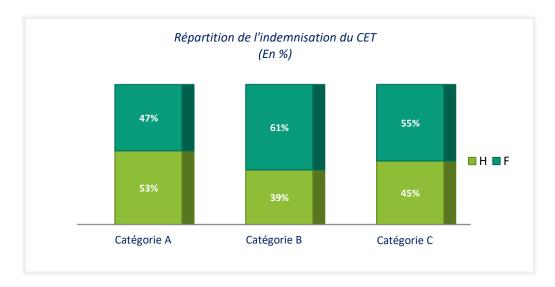
Répartition du montant de l'indemnisation 2020 des jours CET par catégorie fonction publique et genre des personnels BIATS titulaires

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés	Montant
	Homme	49	523	70 605 €
Catégorie A	Femme	44	399	53 865 €
	Total	93	922	124 470 €
	Homme	16	142	12 780 €
Catégorie B	Femme	25	197	17 730 €
	Total	41	339	30 510 €
	Homme	25	225	16 875 €
Catégorie C	Femme	30	263	19 725 €
	Total	55	488	36 600 €
Total général	189	1 749	191 580 €	

Source: Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATS (SGPB).

Le montant journalier de l'indemnisation des jours de CET est fixé par arrêté ministériel ⁶⁸, sur une base forfaitaire par catégorie fonction publique :

Catégorie A : 135 €
Catégorie B : 90 €
Catégorie C : 75 €



En 2020, 189 agents BIATS titulaires ont utilisé des jours CET (180 agents en 2019).

Depuis 2019, le montant correspondant à l'indemnisation a nettement augmenté du fait de la revalorisation de l'indemnisation du CET.

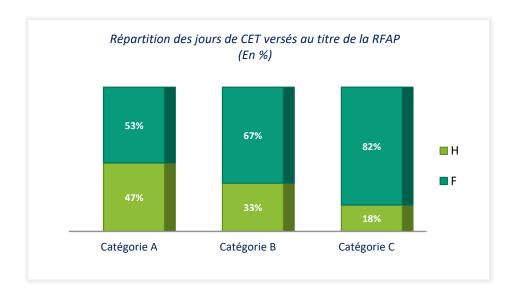
⁶⁸ Arrêté ministériel du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État.

Répartition des jours de CET versés au titre de la RAFP⁶⁹ en 2020 par catégorie fonction publique et genre des agents

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés
	Homme	9	61
Catégorie A	Femme	10	124
	Total	19	185
	Homme	2	17
Catégorie B	Femme	4	29
	Total	6	46
	Homme	2	11
Catégorie C	Femme	9	63
	Total	11	74

Total général 36 305





⁶⁹ **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 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).

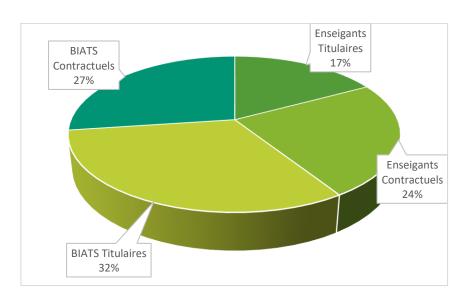
En 2020, **120 agents** ont bénéficié d'un congé lié à la famille (111 en 2019), dont **70.8% pour congé de maternité**.

La répartition des absences par catégorie de personnels est sensiblement équivalente chez les personnels BIATS et enseignants : **51.8%** des absences concernent des personnels BIATS et **48.2%** des personnels enseignants.

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



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



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	Genre	Nb Agents (en PP)	Matarnitá	Maternité Paternité Ad	Adoption	Parental	Présence	Solidarité familiale	TOTAL
FP	Genre	Nb de jours d'abs.	Maternite		Adoption	Parentai	parentale		
	Н	Agents		8					8
Catégorie	П	Jours d'absence		113					113
A	F	Agents (1)	17			1			18
	F	Jours d'absence	1 587			60			1 647
	TOTAL Agents		17	8		1			26
	TOTAL Jours d'absence			113		60			1 760

▶ (1) dont une grossesse pathologique.

BIATS TITULAIRES

0-1/	0	Nb Agents (en PP)	M = (=	D-1	A .l (;	Barrandal	TOTAL
Catégorie	Genre	Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
	н	Agents		4			4
A		Jours d'absence		34			34
^	F	Agents	3			1	4
	Г	Jours d'absence	125			97	222
	н	Agents		1			1
В	П	Jours d'absence		11			11
В	F	Agents	9			2	11
	Г	Jours d'absence	1 042			196	1 238
	н	Agents		2			2
С	п	Jours d'absence		22			22
C	F	Agents	12			3	15
	F	Jours d'absence	1 104			646	1 750
	TOTAL nombre d'agents			7	0	6	37
	TOTAL nombre de jours d'absence			67	0	939	3 277

<u>Source</u>: Services de gestion des personnels enseignants (SGPE) et des personnels BIATS (SGPB).

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

BIATS CONTRACTUELS

Catégorie		Nb Agents (en PP)	Na. 1 14 5	Data waité	Adamtan	B1-1	TOTAL	
FP	Genre -	Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	IOTAL	
	Н	Agents		2			2	
Catégorie	П	Jours d'absence		27			27	
Ä	F	Agents	7			2	9	
	F	Jours d'absence	594			609	1 203	
	Н	Agents	5				5	
Catégorie		Jours d'absence	608				608	
B	F	Agents						
	F	Jours d'absence						
		Agents						
Catégorie	H	Jours d'absence						
Č	_	Agents	8	1			9	
	F	Jours d'absence	940	11			951	
		TOTAL Agents	20	3		2	25	
TOTAL Jours d'absence			2 142	38		609	2 789	

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS

Catégorie	Conro	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité	Adontion	Parental	TOTAL
FP	Genre	Nb de jours d'abs.	Materinte	Paternite	Adoption	Parentai	IOIAL
	Н	Agents					
Catégorie	_ n	Jours d'absence					
Ā	F	Agents	6				6
	F	Jours d'absence	533				533
		TOTAL Agents	6				6
		TOTAL Jours d'absence	533				533

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
H Catégorie		Agents		7					7
	Н	Jours d'absence		76					76
A		Agents	18				1		19
	F	Jours d'absence	1 583				253		1 836
	TOTAL Agents			7			1		26
ТО	TOTAL Jours d'absence			76			253		1 912

Source: Service de gestion des personnels contractuels (SGPC).

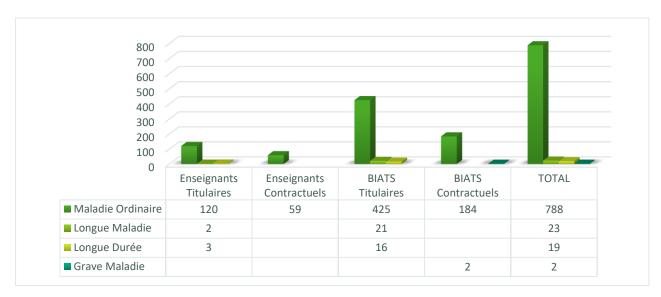
En 2020, les absences pour raison de santé ont concerné **832 agents** (894 en 2019) dont **95%** pour **congé de maladie ordinaire**.

Les absences pour raison de santé sont recensées majoritairement chez les personnels BIATS (77% des agents).

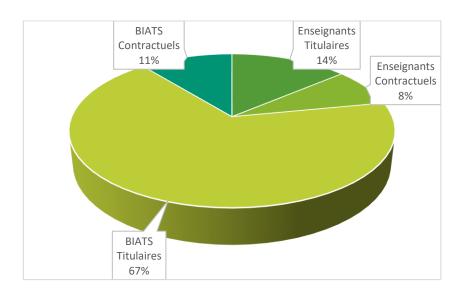
La Direction des Ressources Humaines (DRH) de l'établissement n'a pas une vision exhaustive des absences pour raison de santé des enseignants.

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

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



Répartition des jours d'absence pour raison de santé par catégorie de personnels



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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Longue Maladie	Congé Longue Durée	TOTAL
н	Agents	61	1		62
П	Jours d'absence	2 047	325		2 372
F	Agents	59	1	3	63
F	Jours d'absence	1 290	366	969	2 625
	TOTAL Agents	120	2	3	125
	TOTAL Jours d'absence	3 337	691	969	4 997

BIATS TITULAIRES

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Longue Maladie	Congé Longue Durée	TOTAL
н	Agents	149	7	4	160
п	Jours d'absence	4 819	1 675	1 323	7 817
F	Agents	276	14	12	302
F	Jours d'absence	8 123	4 516	3 751	16 390
	TOTAL Agents	425	21	16	462
	TOTAL Jours d'absence	12 942	6 191	5 074	24 207

Source: Services de gestion des personnels enseignants (SGPE) et des personnels BIATS (SGPB).

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

BIATS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie	TOTAL
Н	Agents	43	2	45
П	Jours d'absence	742	641	1 383
Е	Agents	141		141
	Jours d'absence	2 550		2 550
	TOTAL Agents	184	2	186
	TOTAL Jours d'absence	3 292	641	3 933

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie	TOTAL
н	Agents	12		12
	Jours d'absence	357		357
F	Agents	22		22
	Jours d'absence	2 007		2 007
	TOTAL Agents	34		34
	TOTAL Jours d'absence	2 364		2 364

ENSEIGNANTS BI-APARTENANTS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie	TOTAL
н	Agents	6		6
П П	Jours d'absence	68		68
F	Agents	19		19
	Jours d'absence	483		483
	TOTAL Agents	25		25
	TOTAL Jours d'absence	551		551

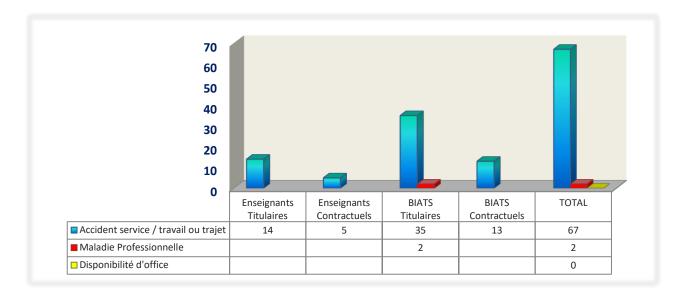
<u>Source</u>: Service de gestion des personnels contractuels (SGPC).

▶ (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 **69 agents** en 2020 (82 agents en 2019).

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



- ▶ (1) L'accident de service concerne les personnels titulaires ; l'accident de travail vise les personnels contractuels.
- 9 accidents de service n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires.
- 8 accidents de service n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les personnels BIATS titulaires.
- 7 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)	Accident de service ou de trajet	Accident de service ou de trajet	Maladie	Disponibilité	TOTAL	Dont accidents
	Nb de jours d'abs.	AVEC arrêt de travail	SANS arrêt de travail	professionnelle	d'office	TOTAL	de trajet
Н	Agents	4	5			9	6
"	Jours d'absence	90				90	90
F	Agents	1	4			5	1
	Jours d'absence	5				5	
	TOTAL Agents	5	9			14	7
TOTAL Jours d'absence		95				95	90

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
Н	Agents	13	3	2		18	5
	Jours d'absence	685		365		1 050	
F	Agents	14	5			19	8
-	Jours d'absence	352				352	
	TOTAL Agents	27	8	2		37	13
TOTAL Jours d'absence		1 037		365		1 402	

<u>Source</u>: Services de gestion des personnels enseignants (SGPE) et des personnels BIATS (SGPB).

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

IATS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP)	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
н	Agents	4	3		7	3
П	Jours d'absence	100			100	33
F	Agents	2	4		6	5
	Jours d'absence	27			27	27
	TOTAL Agents	6	7		13	8
	TOTAL Jours d'absence	127			127	60

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS

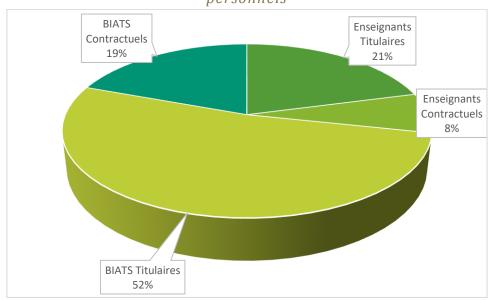
Genre -	Nb Agents (en PP)	Accident de travail	ou de traiet AVEC		TOTAL	Dont accidents
	Nb de jours d'abs.	arrêt de travail	trajet SANS arrêt de travail	professionnelle	IOIAE	de trajet
Н	Agents	1	1		2	1
п	Jours d'absence	8			8	8
F	Agents	2			2	
Г	Jours d'absence	26			26	
	TOTAL Agents	3	1		4	1
	TOTAL Jours d'absence	34			34	8

ENSEIGNANTS BI-APARTENANTS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP)	Accident de travail ou de trajet AVEC	service ou de	Maladie	TOTAL	Dont accidents
Seme	Nb de jours d'abs.	arrêt de travail	trajet SANS arrêt de travail	professionnelle		de trajet
Н	Agents	1			1	1
П	Jours d'absence	34			34	34
F	Agents					
Г	Jours d'absence					
	TOTAL Agents	1			1	1
	TOTAL Jours d'absence	34			34	34

<u>Source</u>: Service de gestion des personnels contractuels (SGPC).

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



Les autres congés : CRCT et CPP

En 2020, **29** enseignants chercheurs mono-appartenants ont bénéficié d'un congé pour recherches ou conversions thématiques **(CRCT)** ⁷⁰.

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) CNU Etablissement		TOTAL
	Agents	6	12	18
Н	Jours d'absence	788	1 390	2 178
F	Agents	3	8	11
F	Jours d'absence	301	1 340	1 641
	TOTAL Agents	9	20	29
	TOTAL Jours d'absence	1 089	2 730	3 819

Source: Service de gestion des personnels enseignants (SGPE).

⁷⁰ **CRCT** prévu par l'article 19 du décret n°84-431 du 6 juin 1984.

Suite à la publication de l'arrêté relatif à la création d'un **Congé pour Projet Pédagogique** au BO du 3 octobre 2019, une campagne de demande de Congés pour Projets Pédagogiques (CPP) a été mise en place au niveau local pour l'année 2020-2021 à l'Université de Montpellier.

Les Enseignants-chercheurs titulaires, les personnels assimilés et les Professeurs titulaires des 1er et 2nd degrés, affectés dans un établissement d'enseignement supérieur, peuvent bénéficier, à leur demande, d'une action de formation appelée CPP d'1 ou 2 semestre(s).

L'objectif du CPP est de favoriser l'approfondissement des compétences nécessaires à l'évolution prévisible de leur métier en bénéficiant d'un CPP.

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congés pour Projets Pédagogiques (CPP) Etablissement
н	Agents	1
П	Jours d'absence	122
F	Agents	2
F	Jours d'absence	244
	TOTAL Agents	3
TOTAL Jours d'absence		366

Source: Service de gestion des personnels enseignants (SGPE).

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** 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 projet, piloté par la Vice-présidente déléguée à la Responsabilité sociale de l'Université et le Directeur Général des Services, a reposé sur les travaux menés par un groupe de travail composé de :

- Deux directeurs d'UFR, École et Instituts ;
- Deux représentants de Départements scientifiques ;
- Deux responsables administratifs d'Unité de recherche ;
- Deux directeurs administratifs d'UFR, École et Instituts ;
- Trois directeurs et responsables administratifs des services centraux et communs;
- Trois représentants des personnels BIATS au comité de gouvernance;
- La secrétaire du CHSCT.

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

Dès le lancement des travaux, une information régulière a été organisée (en mars, avril et mai 2018) avec les représentants des personnels sur l'avancement des réflexions menées par le groupe de travail, les options retenues et le calendrier de mise en œuvre, et de prendre en compte leurs attentes dans le dispositif retenu.

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.

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, de maintenir la cohésion d'équipe et le sentiment d'appartenance des agents à l'établissement et de garantir une équité de traitement de l'ensemble des personnels tout en conservant les mêmes exigences de continuité et de qualité du service rendu.

La Charte 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.

⁷¹ **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 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.

Cette commission est composée des membres suivants :

- La Vice-présidente déléguée à la Responsabilité sociale de l'Université;
- Le Directeur Général des Services ;
- Deux représentants de la Direction des Ressources Humaines ;
- Trois directeurs d'UFR, École et Instituts ;
- Deux directeurs de structures de recherche ;
- Trois directeurs et responsables administratifs des services centraux et communs dont deux membres experts.

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 dédiées aux télétravailleurs et aux encadrants

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.

Trois sessions de formation spécifiques sont organisées (2 pour les télétravailleurs et 1 pour les encadrants) et sont inscrites dans le plan de formation de l'établissement.

Lors de la campagne de télétravail 2019-2020, 21 télétravailleurs et 16 encadrants ont suivi la formation.

6.2.2 Le bilan de l'activité télétravaillée en 2019-2020

La gestion des candidatures au télétravail

La campagne du télétravail 2019-2020

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 campagne du télétravail s'est déroulée du 1^{er} avril 2019 au 30 avril 2019 avec une prise d'effet à compter du 1^{er} septembre 2019 :

- **112 dossiers de candidatures** (94 en 2018), dont 48 demandes de renouvellement, ont fait l'objet d'un examen par la Commission télétravail du 27 juin 2019
- **73 agents** ont bénéficié d'une autorisation à télétravailler à domicile ou à travailler sur un site délocalisé (4 agents) lors de la Commission Télétravail, dont :
 - o 48 demandes de renouvellement ont reçu un avis favorable ;
 - o **25 nouveaux candidats** ont bénéficié du télétravail.

La Commission Télétravail 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 2019-2020, **65** % des candidats ont bénéficié d'une activité en télétravail (ou en travail délocalisé. Les demandes de renouvellement représentent **42**% des candidats.

La typologie des candidatures et des bénéficiaires du télétravail

Répartition générale des candidatures et des bénéficiaires

Répartition des Candidatures / nouveaux télétravailleurs / renouvellements	Nombre de candidatures 2019	Nombre de candidatures 2018	Nombre nouveaux bénéficiaires 2019	Nombre de bénéficiaires 2018	Nombre de Renouvellements 2019		
	Par struc	cture d'affectation					
Services centraux et communs	48	49	11	26	24		
UFR, École et Instituts	42	35	7	17	18		
Structures de recherche	22	10	7	6	6		
	1	Par genre					
Homme	32	32	7	16	16		
Femme	80	62	18	33	32		
	Par catégorie FP						
А	49	42	14	22	22		
В	27	29	3	14	12		
С	36	23	8	13	14		
	1	Par statut					
Titulaires	93	73	21	40	40		
Contractuels	19	21	4	9	8		
	Par qu	uotité de travail					
Temps complet	94	82	22	40	41		
Temps partiel	18	12	3	9	7		
	Par nivea	u de responsabilité					
Encadrant.e	27	50	4	26	14		
Non encadrant.e	85	44	21	23	34		
	Par jour h	ebdomadaire choisi					
Lundi	13	14	2	7	7		
Mardi	13	10	1	5	4		
Mercredi	21	21	6	7	9		
Jeudi	31	30	8	19	15		
Vendredi	34	19	8	11	13		
Total	112	94	25	49	48		

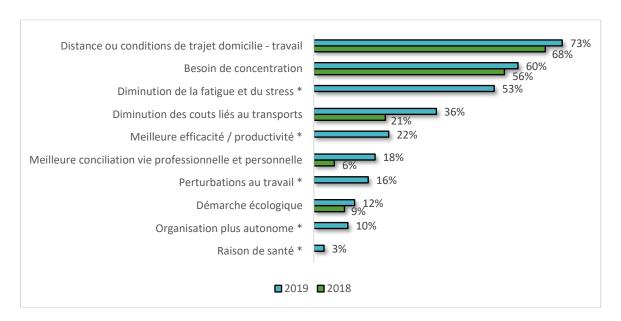
Source: Service MITRA

Sur les 49 télétravailleurs de la campagne 2018, un agent n'a pas fait de demande de renouvellement, ayant démissionné de l'établissement le 31/05/2019.

Principales motivations⁷² au télétravail

Sur 112 dossiers de demande de télétravail, la principale motivation des agents reste la distance ou condition de trajet domicile-travail.

Vient ensuite le **besoin de concentration**. Ce besoin est essentiellement pointé chez les personnels d'encadrement.



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	
18/09/2019	Encadrants de télétravailleurs	60	22	16	27%	
16/09/2019	Télétravailleurs	70	13	13	200/	
17/09/2019	Télétravailleurs	73	9	8	29%	
	Total	133	44	37	28%	

Source: Service MITRA.

Les formations ont été proposées à tous les agents bénéficiaires du télétravail (les 25 nouveaux télétravailleurs et les 48 agents renouvelés).

Parmi les **48** agents renouvelés, **24** avaient déjà suivi la formation proposée en janvier 2019 et ne se sont donc pas inscrit(e)s sur les sessions de septembre 2019.

Parmi les 60 encadrants, 1 avait déjà participé à la formation de janvier.

- Le taux de participation lors de la 1ère campagne des encadrants de télétravailleurs était de 13%
- Le taux de participation lors de la 1ère campagne des télétravailleurs était de 49%.

⁷² Les motivations sont cumulatives par candidat.

Les avis défavorables des candidatures au télétravail

L'examen des dossiers individuels par la commission télétravail a conduit à émettre 39 avis défavorables aux candidatures qui ne remplissaient pas les conditions d'éligibilité et/ou de priorisation définies par la Charte.

Le tableau suivant présente les critères de refus, classés en fonction du critère principal d'inéligibilité et/ou de priorisation.

Motivation des avis défavorables	Nb dossiers
Dossier de candidature non recevable	1
Inéligibilité des activités au télétravail	10
Proximité domicile-travail	26
Aptitudes de l'agent	1
Définition et quantification des activités télétravaillées	1
Nombre de candidatures ayant reçu un avis défavorable	39

Source: Service MITRA

Précisions sur les avis défavorables rendus

Proximité domicile-travail

Sur les 112 dossiers de demande de télétravail, 26 dossiers ont été évalués non prioritaires en raison de la proximité du domicile de l'agent avec son lieu de travail.

o Inéligibilité des activités au télétravail

10 demandes ont été déclarées inéligibles en référence à l'article 8 de la Charte du télétravail en application des critères suivants :

- La nécessité d'assurer un accueil ou une présence physique ;
- Le traitement des données à caractère sensible qui ne peut être assuré en dehors des locaux de l'établissement ;
- L'accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation d'applications que l'établissement n'a pas ouvert en télétravail.

o Aptitudes de l'agent

En tenant compte de l'avis rendu par le supérieur hiérarchique, la commission a jugé que le degré d'aptitude du (de la) candidat(e) à mener une activité en télétravail était insuffisant. Les inaptitudes ont été essentiellement pointées sur la capacité d'autonomie.

Dossier de candidature non recevable

La non-recevabilité de ce dossier repose sur les dispositions prévues par l'Article 11 de la Charte relatif à la procédure de demande de télétravail et d'autorisation :

- 1 dossier incomplet (attestation d'assurance domicile non fournie).

O Définition et quantification des activités télétravaillées

La Commission a jugé que 1 dossier présentait une définition et une quantification d'activités insuffisantes pour être exercées sur une journée de télétravail.

Les recours suite aux refus de demandes de télétravail

Les agents dont la demande de télétravail a été refusée sont informés de leur droit de recours auprès de la CPE / CCPANT de l'établissement, conformément aux dispositions règlementaires de l'article 10 du décret 2016-151 du 11 février 2016.

A l'issue de la **campagne 2019-2020,** 5 agents ont exercé leur droit de recours. Sur les 5 recours, 2 agents ont obtenu un accord et ont commencé leur activité en télétravail respectivement les 01/10/2019 et 01/11/2019.

Lors de la **précédente campagne 2018-2019**, **45** avis défavorables avaient été émis. **7** agents avaient exercé leur droit de recours (dont 3 avaient obtenu une autorisation de travailler).

Les effets du télétravail chez les agents et les encadrants

Ce bilan porte sur l'exercice des activités en télétravail pour la période du 01/09/2019 au 31/08/2020. Il a été réalisé à partir d'une enquête menée en octobre 2020 auprès des agents télétravailleurs et de leurs encadrants.

Deux questionnaires qualitatifs ont été adressés aux télétravailleurs (75 agents) et à leurs encadrants directs (62 agents). Il a permis d'évaluer le télétravail auprès des agents bénéficiaires, de leurs supérieurs hiérarchiques et plus largement sur le collectif de travail.

- Sur les 75 télétravailleurs, 67 ont répondu à l'enquête :
 - les 25 agents qui ont débuté le télétravail durant la campagne 2019-2020;
 - 42 télétravailleurs sur les 48 agents de la première campagne.
- Sur les 62 encadrants, 40 ont répondu à l'enquête.

Les principaux points de satisfaction chez les télétravailleurs

Sur les 67 télétravailleurs qui ont répondu à l'enquête, 66 ⁷³ (98 %) 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.

En 2018-2019, 100% des agents bénéficiant du télétravail jugeaient ce mode de travail satisfaisant :

- 32 télétravailleurs ont changé leur organisation hebdomadaire de travail pour gagner en efficacité.
- En reportant les tâches complexes demandant calme et concentration (appels téléphoniques, rédaction de documents, lecture de publications...) sur leur journée de télétravail.

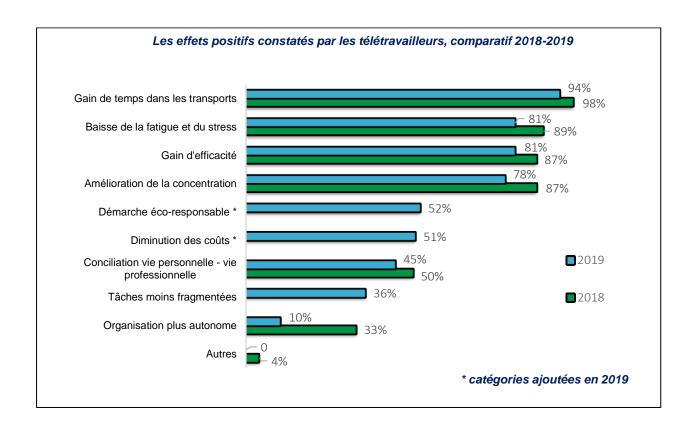
L'analyse des réponses des télétravailleurs met en avant une réelle réflexion et une planification de leurs activités hebdomadaires en amont de leur journée de télétravail afin d'organiser au mieux leur travail.

Les principaux points de satisfaction chez les encadrants

- 100 % des encadrants de télétravailleurs estiment que le rythme du télétravail est adapté au fonctionnement et à l'organisation de leur service et maintiennent un contact régulier avec l'agent.
- 90% des encadrants ont clarifié les objectifs des télétravailleurs et 40% ont mis en place une journée fixe pour la réunion de service pour laquelle le télétravail n'est pas possible.

174

⁷³ L'agent non satisfait de ce mode de travail justifie sa réponse en indiquant que 2 jours de télétravail seraient plus bénéfiques aussi bien pour lui que pour son service.



L'analyse des réponses au questionnaire de la précédente campagne a permis de proposer deux nouvelles catégories pour être au plus près des retours des télétravailleurs :

- la démarche écoresponsable ;
- la diminution des coûts.

Ces 2 catégories représentent plus de 50% des agents alors qu'ils ne représentaient que 4% des avantages mentionnés en 2018 dans la section « Autres ».

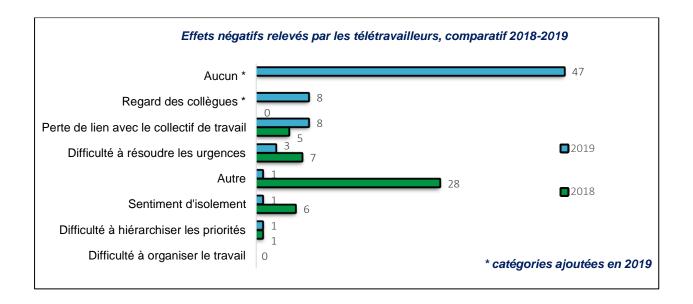
Les principaux effets négatifs⁷⁴ constatés par les télétravailleurs

Sur les **67** réponses au questionnaire, **20** télétravailleurs ont mis en évidence des effets négatifs liés à l'activité en télétravail.

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

Bilan social de l'Université de Montpellier - 2020

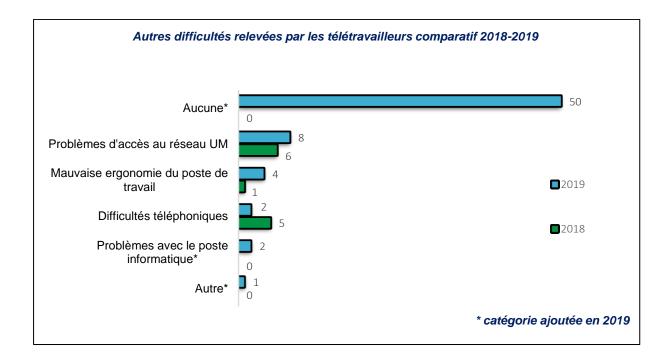
⁷⁴ Effets négatifs cumulatifs par agent.



- Les effets négatifs « résolution d'urgences et sentiment d'isolement » souvent cités lors de la campagne précédente ne représentent plus un inconvénient majeur. Les télétravailleurs renouvelés en 2019 étant majoritaires (65% des télétravailleurs) ont su mettre à profit leur expérience de télétravail.
- L'effet négatif « perte du lien avec le collectif de travail » est observé sur les 2 années à un même niveau. Il n'y a pas eu d'amélioration d'une année sur l'autre.
- La faible représentation de la difficulté à hiérarchiser les priorités sur les 2 années démontre que la difficulté à hiérarchiser les priorités n'est pas un frein au télétravail.

Autres difficultés⁷⁵ rencontrées par les télétravailleurs

Les difficultés rencontrées par les télétravailleurs sont essentiellement d'ordre technique, accès au réseau informatique ou à la téléphonie.



- Autre : représente essentiellement en 2019 tout comme en 2018, les difficultés liées à la téléphonie :
- impossibilité de disposer du double appel;
- impossibilité de rappeler un correspondant si l'on est déjà en ligne ou de transférer les appels ;
- en cas de ligne professionnelle partagée, la redirection n'est possible que vers un seul numéro.
- Les autres difficultés mentionnées en 2018 et qui ne le sont plus en 2019 sont :
- le sentiment de relation dégradée avec les collègues ;
- la nécessité de s'adapter au travail à son domicile.

Cela s'explique notamment par la représentation importante des télétravailleurs renouvelés en 2019 (65%) par rapport au nombre total de bénéficiaires.

Bilan social de l'Université de Montpellier - 2020

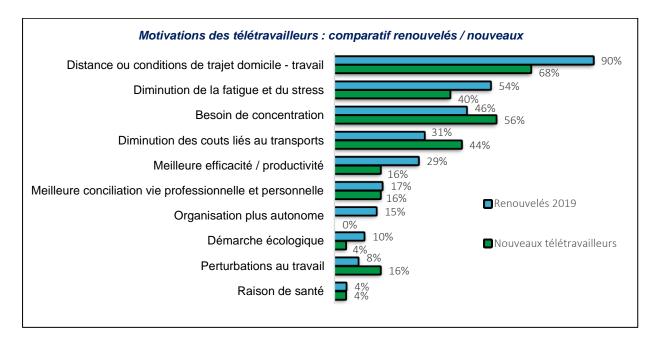
⁷⁵ Difficultés cumulatives par agent.

Les télétravailleurs renouvelés en 2019

L'analyse des réponses au questionnaire des 42 télétravailleurs / 48 renouvelés en 2019 permet d'apporter des éclairages sur l'appropriation de ce mode de travail par les télétravailleurs. En effet, lors de la première campagne, les bénéficiaires du télétravail avaient changé leur organisation de travail à 68%. Lors de cette deuxième campagne, seule la moitié des bénéficiaires ont changé leur organisation du travail.

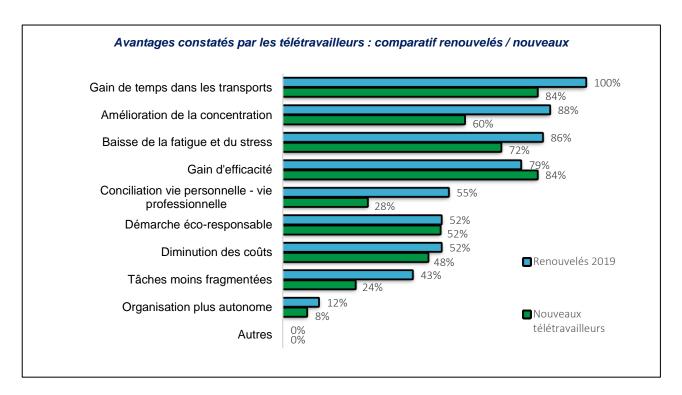
• Les motivations au télétravail des télétravailleurs renouvelés en 2019

90% des télétravailleurs renouvelés en 2019 mentionnent la distance et les conditions de trajet comme principale motivation pour leur demande de renouvellement. Ce critère de priorisation étant majeur lors de la campagne 2018-2019, 88% des bénéficiaires vivaient à plus de 20kms de leur lieu de travail dont 37% à plus de 40 kms.

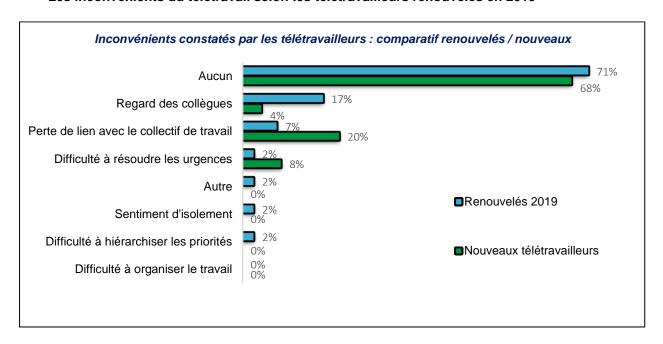


Les avantages du télétravail selon les télétravailleurs renouvelés en 2019

- Le tableau ci-dessous montre que les motivations mentionnées par tous les agents sont similaires.
- Les agents qui demandent le télétravail sont tous animés des mêmes motivations autour des problématiques des trajets, de la fatigue et du besoin de concentration.



Les inconvénients du télétravail selon les télétravailleurs renouvelés en 2019



Les télétravailleurs renouvelés en 2019 se distinguent sur deux types d'inconvénients :

- le regard des collègues : 4 fois plus important chez les agents renouvelés en 2019. Les télétravailleurs ont soulevé des problèmes d'incompréhension au sein des équipes suite à l'acceptation ou non des demandes de télétravail, notamment due au critère de la distance ;
- la perte de lien avec le collectif de travail : cette observation est 3 fois moins importante chez les télétravailleurs renouvelés en 2019.

Les commentaires de l'ensemble des télétravailleurs montrent que la diversification et l'utilisation des moyens de communication à distance sont maintenant parfaitement intégrées. Il faut donc désormais faire porter les efforts sur les dynamiques de travail en équipe.

Les observations des télétravailleurs

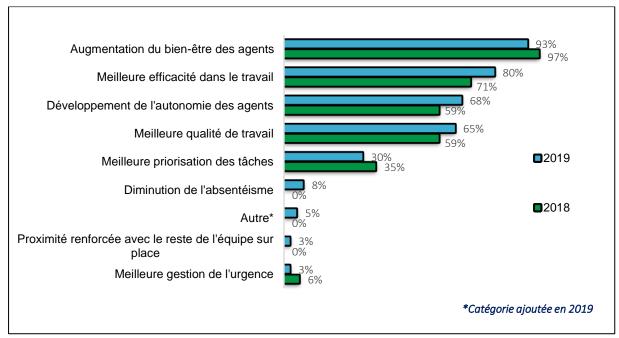
Sur les 67 télétravailleurs qui ont répondu à l'enquête, 36 ont fait part d'observations complémentaires autour de 3 thèmes :

- Le cadrage du télétravail :
- 17 agents souhaitent passer à 2 ou 3 jours de télétravail par semaine ;
- 7 agents souhaitent plus de flexibilité avec la possibilité de fractionner ou de déplacer le jour de télétravail dans la semaine pour coller au plus près aux besoins de l'activité ;
- 1 agent propose de simplifier la procédure de renouvellement.
- La qualité de vie :

13 agents reviennent sur les éléments qui ont **amélioré leur qualité de vie au travail** : l'efficacité, la réduction de la fatigue, le stress et l'équilibre avec leur vie personnelle.

- Les relations avec la hiérarchie :
- 4 agents souhaiteraient que leurs encadrants leur fassent plus confiance et notent une réticence au télétravail de la part de certaines directions;
- 1 agent explique que la possibilité d'exercer son activité en télétravail est une preuve de confiance de sa hiérarchie et une motivation à se dépasser.

Les effets positifs constatés par les encadrants



^{*} Autre : avantage précisé par les encadrants : gain de temps de l'agent dans les transports.

• Par rapport à l'année précédente

Sur 40 encadrants ayant répondu à l'enquête, 36 supervisaient des télétravailleurs en 2018-2019.

- 44 % des encadrants (16 encadrants) ne constatent pas de changement particulier.
- 31% des encadrants rapportent un bilan positif et une meilleure organisation grâce à une première expérience réussie.
- Un quart des encadrants fait remarquer que le travail à distance généralisé dû à la crise sanitaire a très bien été géré par les agents, notamment par les agents renouvelés en 2019. Il a été précisé que plusieurs jours de télétravail dans la semaine ont été bénéfiques à l'activité.

45 % des encadrants (18 encadrants) ont apporté des changements à l'organisation de leur service

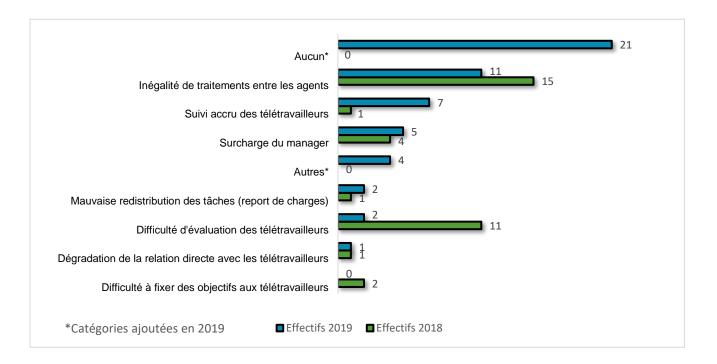
- Les principaux changements : organisation des réunions, prise en compte des jours de télétravail pour le choix des dates et possibilité de visioconférence.
- La diversification, la formation et l'utilisation des outils collaboratifs et de communication.
- La réflexion et la planification des activités pouvant être exercées en télétravail ainsi que l'adaptation des procédures à l'organisation en télétravail.

Les principaux effets négatifs⁷⁶ constatés par les encadrants

Sur les **40** encadrants qui ont répondu à l'enquête, **21** n'ont relevé aucun effet négatif au dispositif du télétravail.

Les effets négatifs relevés par 19 encadrants sont détaillés ci-dessous (les réponses peuvent être cumulatives par agent).

La Direction des Ressources Humaines se rapprochera des encadrants afin d'aborder les difficultés rencontrées et identifier les voies d'amélioration envisageables.



*Autres : sont les effets négatifs ajoutés par les encadrants :

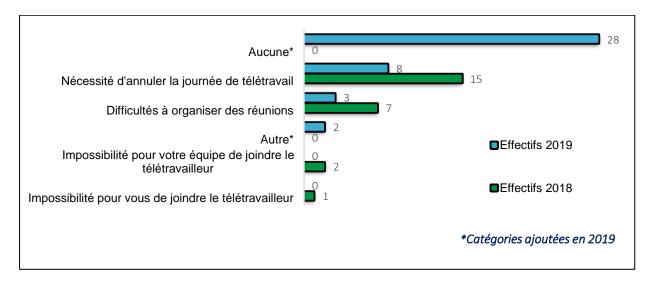
- difficultés à suivre les tâches effectuées ;
- planification accrue pour assurer la continuité de service ;
- mise en évidence de lacunes dans les techniques d'encadrement.

_

⁷⁶ Effets négatifs cumulatifs par encadrant.

Autres difficultés⁷⁷ rencontrées par les encadrants, comparatif 2018-2019

Parmi les **40** encadrants qui ont répondu à l'enquête, **8** (20%) ont pointé une difficulté liée à l'organisation des réunions de service qui ont nécessité l'annulation de la journée télétravaillée.



* Autres :

- le report des tâches de l'agent sur le manager.
- le manque d'outil de suivi des tâches effectuées.
- l'allongement des délais dans la transmission des informations.

Les observations des encadrants

13 encadrants ont souhaité apporter des éléments complémentaires pour faire évoluer le dispositif sur :

Le cadrage du dispositif

- 4 encadrants souhaiteraient passer à 2 jours de télétravail par semaine ;
- 4 encadrants souhaiteraient voir s'assouplir le dispositif afin de mieux pouvoir organiser leur activité :
 - obtenir une autorisation de télétravail de principe à adapter selon l'activité ;
 - intégrer des jours flottants ;
 - o alléger les critères d'attribution, en particulier la distance.

L'organisation de l'activité

- 2 encadrants proposent de mettre en place une journée où toute l'équipe est présente afin d'échanger et de maintenir la cohésion;
- 2 encadrants souhaitent que des outils de suivi de l'activité en télétravail soient mis en place ;
- 1 encadrant remarque que les formations aux outils collaboratifs devraient être proposées à tous (agents en télétravail ou non).

⁷⁷ Difficultés cumulatives par encadrant.

Les préconisations

L'analyse des réponses aux enquêtes des agents télétravailleurs et des encadrants permet d'émettre des préconisations afin d'accompagner le développement du télétravail dans les meilleures conditions. Ces propositions permettront aux télétravailleurs et aux encadrants d'appréhender au mieux les 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 candidat(e)s et des encadrant(e)s concerné(e)s.
- 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 télétravailleurs et leurs encadrants à participer aux sessions de formation du télétravail qui leur sont dédiées en amont du début de la période de télétravail.
- Organiser des formations pour les télétravailleurs et leurs encadrants durant l'année de télétravail, pour permettre des ajustements et de former les agents qui n'ont pas pu l'être précédemment.
- Rendre le dispositif plus flexible.

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

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).

Depuis 2017, le comité de pilotage RPS propose un programme annuel d'action. Le programme d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et Prévention des Risques Psycho-Sociaux approuvé par le Conseil d'Administration du 11 mai 2020 comporte 20 nouvelles actions présentant un corpus plus vaste de dispositions à l'égard des personnels et s'articulant autour de 5 axes :

- analyser les risques ;
- agir pour la QVT;
- former / communiquer / faire participer ;
- prévenir / détecter / accompagner ;
- formaliser les procédures.

Dans le cadre du développement de l'axe « Agir pour la QVT », des actions en faveur des personnels sont notamment déployés sur les sites éloignés de Montpellier.

L'action de coaching destiné spécifiquement aux doctorants a été reconduite en 2020 afin d'améliorer leur suivi. 30 doctorants ont ainsi pu bénéficier de rendez-vous avec une coach qui leur est dédiée.

De plus en 2020, l'Université a formalisé son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en adoptant son plan d'actions bisannuel relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

A noter que compte tenu du contexte sanitaire, différentes actions n'ont pas pu être menées en 2020 tels que la semaine de la Qualité de Vie au Travail, la semaine de lutte contre l'homophobie ainsi que les événements de sensibilisation contre le racisme et l'antisémitisme. A contrario, des actions nouvelles ont été déployées en faveur des personnels, notamment des managers.

Actions portées par le service Qualité de Vie au Travail (QVT)

Au sein du service QVT, deux agents sont dédiés à l'accompagnement des personnels :

- 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

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.

A noter, les ateliers de mars à mai ont été annulés en raison du contexte sanitaire.

- Deux nouveaux ateliers ont été proposés début juillet en période de post-confinement :
 - Gestion du stress « Kiko-Zen » (QI GONG japonais) ;
 - « Comment mieux vivre l'après confinement sur le plan professionnel » animé par le psychologue du travail de l'UM.
- 6 ateliers déclinés en 18 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 ;

Les ateliers ont dû être annulés lors du premier confinement et deux n'ont pas pu reprendre depuis (pause bien être, relaxation et maîtrise de la voix/chant). Les autres ateliers ont fait l'objet d'aménagements : en présentiel mais limités à 12 personnes puis en distanciel à compter de novembre ;

- **92 séances** ont eu lieu sur les différents sites de l'Université (Triolet, centre-ville, Richter, IUT de Montpellier, IUT et FDE de Nîmes) ;
- 306 agents se sont inscrits à ces ateliers.

Les ateliers organisés en 2020

Atelier	Site	Sessions	Nombre de sessions par atelier	Nombre de séances	Nombre d'inscrit.e.s
Trouver sa voie - Travailler sa	Triolet	Janvier-Mars	1	8	13
voix et son expressivité	molet	Septembre-Novembre (2)	1	8	12
	Richter	Mars-Avril (1)	1	2	25
Gymnastique respiratoire et	Triolet et Richter	Juin-Juillet (4)	1	8	59
énergétique (Triolet)	Centre ville	Septembre-Novembre (2)	1	7	12
	IUT de Montpellier	Septembre-Novembre (2)	1	7	5
	FDE Nîmes	Janvier-Février	1	6	6
	IUT Nîmes	Mars-Avril (1)	1	1	7
Cambualania	TOT Nimes	Septembre-Novembre (2)	1	3	7
Sophrologie	Richter	Janvier-Février	1	6	6
	Médecine	Mars-Avril (1)	1	2	16
	Triolet	Septembre-Novembre (2)	1	3	12
	Centre ville	Janvier-Février	1	6	11
And disease		Janvier-Février	1	6	23
Méditation Pleine conscience	Triolet	Mars-Avril (1)	1	2	24
		Septembre-Novembre (2)	1	3	12
Maîtrise de la voix / chant	Centre ville	Janvier-Mars (1)	1	8	10
	Richter	Janvier-Février	1	6	46
Pause Bien Être - Relaxation (3)	Triolet	Mars-Mai	Mars-Mai Annulé		
	Centre ville Septembre-Novembre (2) Ann		Annulé	nnulé	
		Total	18	92	306

Nombre d'inscrit.e.s par type d'atelier
25
101
54
70
10
46
306
nnte tenu du

- ▶ (1) Mars-Avril : le nombre de séances initialement prévu à 6 a été réduit à 2 compte tenu du contexte sanitaire.
- (2) Septembre-Novembre : sur les 7 séances prévues, 3 ont eu lieu en présentiel et 4 en distanciel suite au confinement du 30 octobre 2020. Les séances en présentiel ont été limitées à 12 personnes.
- ▶ (3) Pause Bien Être / Relaxation : ces séances ont dû être annulées dès le confinement de mars (soit 16 séances qui n'ont pu avoir lieu).
- ▶ (4) Juin-Juillet : cet atelier a été organisé afin d'accompagner les agents pour une reprise du travail en présentiel.

En 2020, le nombre de personnels ayant participé aux ateliers est en diminution par rapport à 2019. Cet écart s'explique par l'annulation des ateliers «Pause Bien Être », incompatibles au format distanciel.

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 :

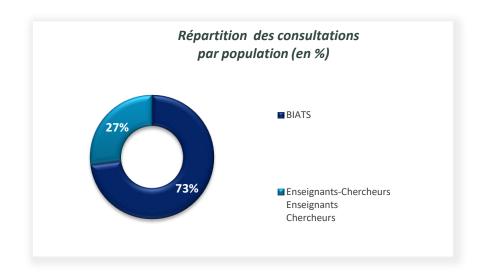
- Relations conflictuelles;
- Organisation et charge de travail ;
- Soutien psychologique;
- Actions de médiation (résolution de conflits entre collègues et/ou hiérarchie).

Au cours de l'année 2020, le psychologue du travail a accompagné en distanciel ou présentiel 37 agents dont 27 femmes et 10 hommes.

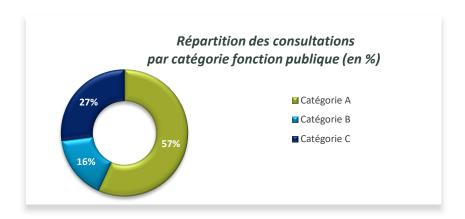
Parmi ces personnes,

- 13 ont été reçues 1 fois ;
- 24 ont été reçues entre 2 et 5 fois.

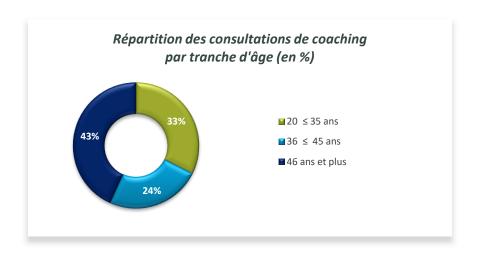
Répartition des consultations - Psychologue du travail - par catégorie	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
BIATS	27	21	6
Enseignants-Chercheurs Enseignants Chercheurs	10	6	4
Total	37	27	10



Répartition des consultations - Psychologue du travail - par catégorie fonction publique	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Catégorie A	21	15	6
Catégorie B	6	5	1
Catégorie C	10	7	3
Total	37	27	10

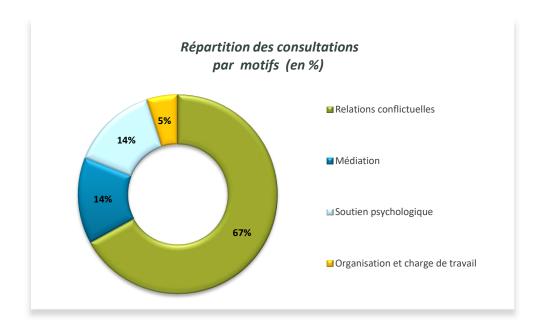


Répartition des consultations - Psychologue du travail - par tranche d'âge	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
20 ≤ 35 ans	12	10	2
36 ≤ 45 ans	9	7	2
46 ans et plus	16	10	6
Total	37	27	10



Répartition des consultations - Psychologue du travail - par statut	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Titulaire	30	22	8
Contractuel	7	5	2
Total	37	27	10

Répartition des consultations - Psychologue du travail - par motifs	Nombre d'agents
Relations conflictuelles	25
Médiation	5
Soutien psychologique	5
Organisation et charge de travail	2
Total	37



Répartition des consultations Psychologue du travail - par origine de l'orientation	Nombre de consultations
Décision individuelle	19
Vice-Présidente déléguée "Responsabilité sociale de l'université - Référente égalité Femmes/Hommes"	6
Assistants(es) de service social/ Coach	5
Service de Médecine préventive	3
A la demande d'une direction (étude dans un service)	2
DRH	2
Total	37

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 :

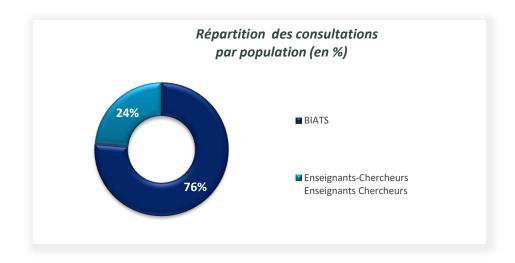
- Préparation à la conduite d'un entretien ;
- Difficultés relationnelles hiérarchie / collègues ;
- Aide à la prise de décision ;
- Prise de parole pour les oraux de concours ;
- Regagner confiance en soi / motivation ;
- Manque ou perte d'intérêt pour le poste.

Au cours de l'année 2020, la coach du service QVT a accompagné en distanciel et présentiel 38 personnels dont 31 femmes et 7 hommes.

Parmi ces personnes,

- 31 ont été reçues entre 2 et 4 fois ;
- 7 ont été reçues plus de 4 fois.

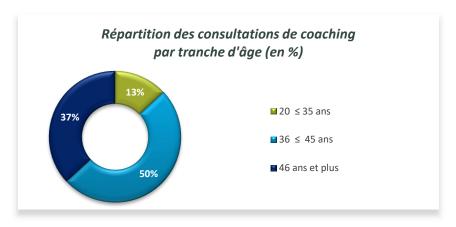
Répartition des consultations - Coaching - par catégorie	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
BIATS	29	23	6
Enseignants-Chercheurs Enseignants Chercheurs	9	8	1
Total	38	31	7



Répartition des consultations - Coaching - par catégorie fonction publique	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Catégorie A	21	16	5
Catégorie B	4	3	1
Catégorie C	13	12	1
Total	38	31	7

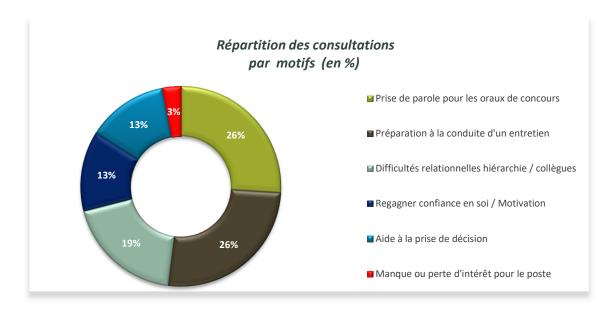


Répartition des consultations - Coaching - par tranche d'âge	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
20 ≤ 35 ans	5	5	-
36 ≤ 45 ans	19	16	3
46 ans et plus	14	10	4
Total	38	31	7



Répartition des consultations - Coaching - par statut	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Titulaire	20	17	3
Contractuel	18	14	4
Total	38	31	7

Répartition des consultations - Coaching - par motifs	Nombre d'agents
Prise de parole pour les oraux de concours	10
Préparation à la conduite d'un entretien	10
Difficultés relationnelles hiérarchie / collègues	7
Regagner confiance en soi / Motivation	5
Aide à la prise de décision	5
Manque ou perte d'intérêt pour le poste	1
Total	38



Répartition des consultations - Coaching - par origine de l'orientation	Nombre de consultations
Démarche personnelle	37
Communication interne QVT	1
Total	38

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.

• « Donner des Elles à l'UM » - 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 œuvre des actions concrètes.

Lors de l'évènement « Donner des Elles à l'UM - Mois des femmes 2020 » (1er au 31 mars), plusieurs manifestations étaient programmées mais certaines ont été annulées suite au confinement.

Seuls le vernissage et l'exposition de photographies « Preuves d'amour » de Camille Gharbi ainsi que les ateliers pour les personnels et étudiants sur les outils et techniques issus de l'auto-défense féministe ont eu lieu (6 ateliers de sensibilisation : 3 pour les personnels et 3 pour les étudiants). Ces ateliers avaient pour objectif de faire face au harcèlement et aux agressions verbales, physiques et sexuelles. Les participantes se sont entraînées à des techniques simples pour se protéger et se défendre physiquement.

Une table ronde sur « **l'égalité femmes/hommes à l'UM : tout un programme !** » était prévue durant le mois de mars ; cette table ronde a été reportée au 2 novembre 2020 en distanciel. A cette occasion, les dispositions réglementaires existantes et le projet de plan d'action de l'UM dans le but d'assurer l'égalité professionnelle Femmes/Hommes ont été présentés. Les participants ont été invités à réfléchir aux possibilités d'implémenter ce plan d'action.

L'édition 2020 de « Donner des Elles à l'UM » a été l'occasion de présenter une plaquette de sensibilisation pour les jurys et commissions de recrutement contre les discriminations liées au sexe.

Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes

À l'occasion de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, le 25 novembre 2020, l'Université de Montpellier a réaffirmé son engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Cela s'est traduit par une communication auprès de l'ensemble de la communauté universitaire. Il a été rappelé que cette violence peut revêtir plusieurs formes ainsi que les différents contacts au sein de l'université.

Programme « Oser ! » - « Springboard® ou Tremplin pour la réussite des Femmes »

L'Université de Montpellier organise depuis sept ans des formations à destination des femmes enseignantes, enseignantes-chercheures, en ciblant notamment des femmes susceptibles de passer leur Habilitation à Diriger les Recherches (plus haut diplôme national, permettant d'obtenir la qualification aux fonctions de Professeur) à court-terme, pour leur donner la confiance et l'élan nécessaire à cette étape de la carrière qui marque un écart important entre les hommes et les femmes.

Le programme Springboard® a été conçu par des femmes pour des femmes, pour leur donner les clés d'une évolution professionnelle réussie, en harmonie avec leur vie personnelle et leurs valeurs. Créé au Royaume-Uni il y a près de 30 ans, il a été déployé dans de nombreuses universités en Grande-Bretagne. En particulier, l'Université d'Oxford en fait état dans le cadre de sa participation au projet européen « Diversity-fp7 ». Le programme a été traduit en français il y a une quinzaine d'années et adapté à l'Enseignement Supérieur et la Recherche par Françoise Le Mouël (Sophia Consulting), formatrice certifiée, suite à des sessions pilotes à l'Université Grenoble 1, elle a ensuite adapté le guide

de travail support de la formation aux spécificités des métiers de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche : l'édition O.S.E.R. (« Oser Springboard® dans l'Enseignement et la Recherche »).

Autres actions de l'établissement

Au sein de l'établissement, d'autres acteurs tels le SCMPPS et la DRH viennent compléter l'éventail d'actions proposées par le service QVT, à travers notamment l'organisation d'ateliers de gestion du stress (cf. partie Santé au travail) ou d'accompagnement des encadrants.

Webinaire d'échanges « Regards managériaux sur une période singulière »

Cf. partie Formation des personnels.

Atelier "Accueillir et gérer le stress des équipes en période de Covid"

Sous l'impulsion de la Vice-présidente déléguée à la Responsabilité sociale, deux sessions de l'atelier "Accueillir et gérer le stress des équipes en période de Covid" à l'attention des directrices et directeurs administratifs des UFR, Ecoles et Instituts et des directrices et directeurs des services centraux ont été organisées en octobre 2020.

Les objectifs de cet atelier, animé par une intervenant extérieure, psychologue du travail, étaient d'identifier les effets des nouvelles conditions de travail en situation de COVID ainsi que les pratiques de management contribuant à faciliter les relations et la gestion du stress.

Projet « Former et Accompagner sur tous les Sites de L'Université de Montpellier » (FASIL-UM)

Dans le cadre de l'appel à projets du Fonds Interministériel d'Amélioration des Conditions de Travail (FIACT⁷⁸) 2020, le projet FASIL-UM déposé par l'Université de Montpellier a été retenu par le comité de sélection.

Il s'agit d'un projet de formation concernant le management, adapté aux sites distants au niveau de ses supports (capsule vidéo, web conférence), ciblé au niveau des contenus en fonction de leur demande, réactif et soutenant (mobilisation des personnels actifs sur ces thématiques : DRH, coach, référents, formateur...).

Les objectifs de ce projet sont de :

- Constituer des ressources en termes de management facilement mobilisables pour les agents sur les sites délocalisés et utilisables par tous (personnels enseignants, administratifs et techniques).
 Les ressources seront aussi accessibles aux personnels du site de Montpellier;
- Accroître la formation managériale des agents et les inciter à s'inscrire ensuite dans une démarche de formation plus approfondie;
- Accroître sensiblement la question de la prévention des RPS dans les gestes managériaux ;
- Améliorer le sentiment d'appartenance des agents sur les sites délocalisés.

4 capsules vidéo sur le thème de la formation en management ont été tournées pour une diffusion prévue en 2021.

Sources : les données indiquées dans ce chapitre sont issues de la Direction de la Vie des Campus (DVC).

⁷⁸ Le FIACT, doté d'un million d'euros, vise la mise en œuvre de meilleures conditions de travail pour les agents, à assurer des conditions de travail protectrices de leur santé et à veiller à l'accompagnement social des transformations.

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...).

Du fait de la situation sanitaire, à partir de mars 2020 les actions de prévention n'ont pas pu être mises en place, excepté pour les ateliers de gestion du stress qui ont été réalisés en visioconférence.

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

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

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

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

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

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

L'année 2020 avec 2 confinements liés à la situation sanitaire a modifié le mode de fonctionnement avec passage à des consultations par téléphone sur ces périodes :

- Moins de convocations en visites périodiques,
- Plus de visites médicales en lien avec des SIR liées à un état ou à une situation particulière (personnes vulnérables par rapport au COVID) et maintien de la surveillance des postes les plus à risques.

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	2,27
Collaborateur-médecin en formation	1	0,80
Psychologue-clinicien Psychologue-clinicien	3	2,50
Diététicien-nutritionniste	1	0,50
Kinésithérapeute-sophrologue	2	0,20
Total	11	6,27

- (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 2020

Tableau général des consultations

Consultations et Actes	Nombre
Convocations de personnels	1 745
Consultations de personnels suite à convocation	1 221
Réponses aux convocations (en %)	70%
Consultations de personnels venus spontanément	101
Consultations pour risques professionnels	508
Consultations psychologiques	226
Actes infirmiers	706

Bilans demandés

Nature de l'acte	Nombre
Examens sanguins	210
Exploration Fonctionnelle Respiratoire (EFR) et Radios pulmonaires	7
Analyse d'urines	700
Dépistage des troubles visuels (Visio Tests)	1 061
Examens audiométriques	15
Vaccinations	108

Situations particulières

Objet	Nombre
Orientations vers médecin traitant/spécialiste	218
Cas d'urgences	45
Surveillances médicales particulières (3)	309

▶ (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 2020 :

- le taux de couverture 79 des agents par un médecin de prévention est de 27%;
- 7 membres du personnel ont été vus lors d'évènements ayant un impact collectif de santé ;
- 1 consultation téléphonique a été recensée par le pôle écoute ;
- 6 % des visites sont des visites spontanées ;
- Aucun acte de violence physique n'a été recensé envers le personnel de l'établissement.

<u>Sources :</u> les données indiquées dans ce chapitre sont issues du Service Commun de Médecine Préventive de la Santé. (SCUMPS).

⁷⁹ 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'étude.

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. Un deuxième Schéma Directeur Handicap (SDH) 2020-2023 a été élaboré. Il comporte 45 actions déclinées dans les 3 axes suivants :

Axe 1 : accompagner la réussite des étudiants en situation de handicap.

<u>Axe 2</u>: reconnaitre les compétences des personnels en situation de handicap et accompagner leur carrière.

<u>Axe 3</u>: poursuivre l'engagement de l'établissement pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.

De ces axes découlent notamment les orientations de la politique handicap en faveur des personnels.

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 2020, **236 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)** ont été recensés, soit une augmentation de 8 personnes par rapport à l'année 2019.

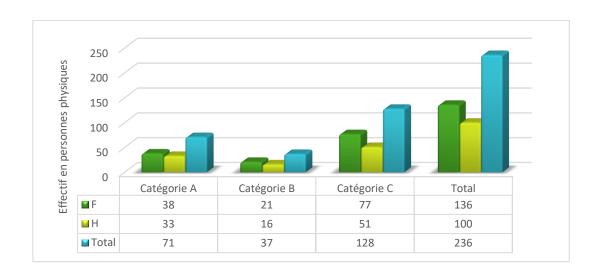
Répartition des personnels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) par catégorie fonction publique, par corps et par genre (en personnes physiques)

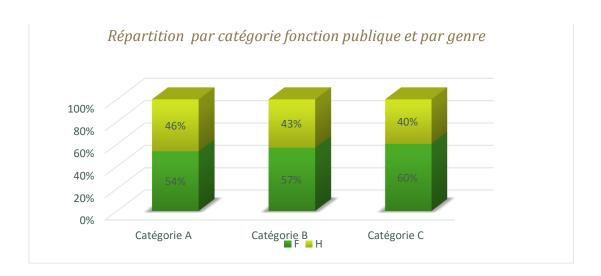
	Personnels BIATS titulaires																
Catégorie A Catégorie B Catég							orie C										
IG	SR.	IG	βE	А	SI	ADME	NESR	A	ΑE	TE	СН	SAE	NES	АТ	RF	ADJA	ENES
F	Н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н
1	1	2	2	2	3		1	3		12	11	7	2	37	35	22	5
:	2	4	4		5		1	;	3	2	23	!	9	7	2	2	7
	15 32 99																
	146																

	Personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires								
	Catégorie A								
PU/	PU / PUPH MCF / MCFPH Enseignants 2nd degré Enseignants 1er degré						ts 1er degré		
F	Н	F	н	F	н	F	Н		
1	6	10	11	5	2	2			
	7 21 7 2						2		
	37								

Personnels Contractuels							
Catégorie A Catégorie B Catégorie C							
F	н	F H		F	н		
12	7	2	3	18	11		
19			5	29			
53							

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





Effectif BOE par tranche d'âge									
Tranche d'âge	Femme	Homme	Total	Total en %					
Moins de 25 ans		2	2	1%					
De 25 à 40 ans	31	21	52	22%					
De 41 à 55 ans	61	42	103	44%					
Plus de 55 ans	43	36	79	33%					
Total	135	101	236	100%					

Sur un effectif global de **236** bénéficiaires de l'obligation d'emploi, **57% sont des femmes.** La **tranche d'âge** la plus représentée est celle des **41 à 55 ans** avec 44% de l'effectif global BOE. Le taux d'emploi direct⁸⁰ des personnels en situation de handicap a augmenté de 2,19 % entre 2019 et 2020 (soit + 0,10 point), date d'observation au 31/12/20.

	2018	2019	2020
Taux d'emploi direct	4,58%	4,57%	4,67%

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.

Le bureau du suivi des personnels en situation de handicap reçoit les agents et met en place en fonction de la problématique rencontrée des entretiens de sensibilisation du collectif de travail, un accompagnement lors des entretiens avec la DRH lorsque l'agent envisage un changement de poste, une mobilité ou une reconversion professionnelle.

Les aménagements mis en œuvre

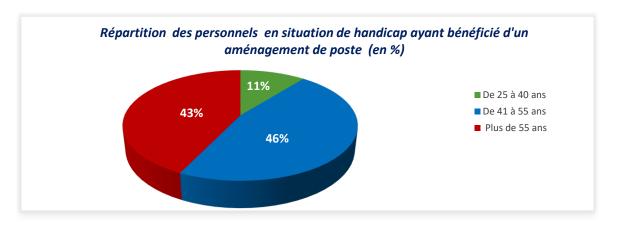
- Aides techniques: matériels et mobiliers adaptés aux différents types de handicap (fauteuils ergonomiques, logiciels adaptés, prothèses auditives, amplificateurs téléphoniques...).
- Aides humaines : assistant de vie professionnelle, interprète en langues des signes...
- Aménagements d'horaires de travail.
- Dispositif de télétravail au titre du handicap.
- Allègements de service pour les personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants.

Au 31/12/2020, 129 personnels en situation de handicap bénéficient d'un aménagement de poste pour un total de 160 aménagements mis en place, une même personne pouvant bénéficier de plusieurs types d'aménagements. 63 de ces aménagements ont été mis en place durant l'année 2020 pour 56 personnels concernés. 73 personnels bénéficiaient d'un aménagement en 2019, renouvelé en 2020.

⁸⁰ Taux d'emploi direct : correspond au ratio des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sur l'effectif total au 31/12 de l'année écoulée.

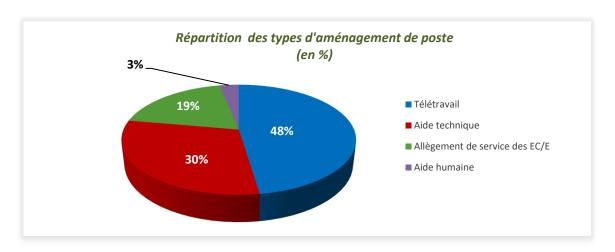
Répartition des personnels ayant bénéficié d'un premier ou nouvel aménagement de poste en 2020 par genre et tranche d'âge

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
Moins de 25 ans	-	-	-
De 25 à 40 ans		6	6
De 41 à 55 ans	7	19	26
Plus de 55 ans	7	17	24
Total	14	42	56



Répartition des types d'aménagement de poste mis en place en 2020

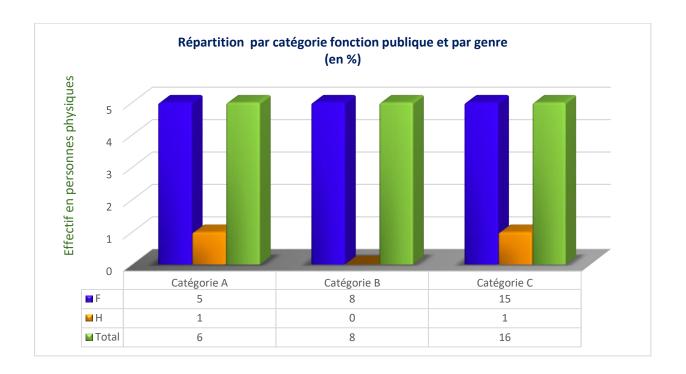
Type d'aménagement	Nombre
Télétravail	30
Aide technique	19
Allègement de service des EC/E	12
Aide humaine	2
Total	63



Le télétravail représente l'aménagement de poste le plus fréquent.

Agents en situation de handicap bénéficiant du télétravail

	Catégorie A		Catég	orie B	Catég	orie C	Total Agents
Population	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	rotal Agents
BIATS	5	1	8		15	1	30
Total	5	1	8		15	1	30



Répartition des agents titulaires et contractuels en situation de handicap bénéficiant du télétravail

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Titulaire	3	8	15	26
Contractuel	3		1	4
Total	6	8	16	30

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 FIPHFP⁸¹...

Des actions de sensibilisation sont menées tout au long de l'année, auprès des personnels d'encadrement et des équipes de travail qui en font la demande. Cette année une vigilance accrue a été exercée du fait du contexte sanitaire Covid-19, notamment au titre du travail à distance (mise à disposition d'ordinateurs), de la distribution de masques inclusifs et de la sensibilisation des collectifs de travail.

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).

Les entretiens - accompagnements des personnels mis en œuvre

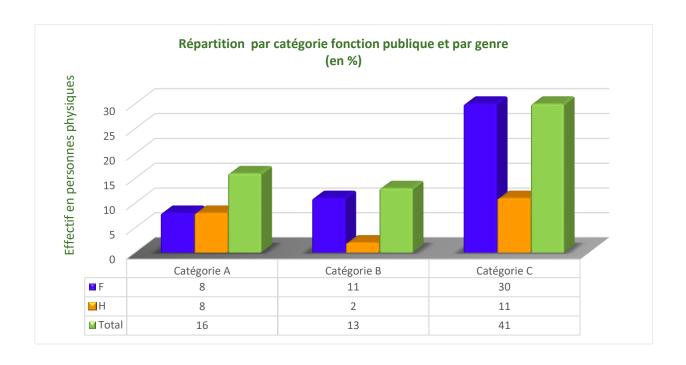
- · Accompagnement dans la constitution de dossiers administratifs
- Accompagnement en vue de la mise en place d'un aménagement de poste
- Accompagnement en vue d'une reconversion professionnelle
- Accompagnement en vue d'une mobilité ou mutation
- Sensibilisation d'un collectif de travail
- Médiation

En 2020, **70 personnels** en situation de handicap ont bénéficié d'un **entretien/accompagnement**, une même personne pouvant bénéficier de plusieurs entretiens (121 entretiens/accompagnements ont été menées).

⁸¹ **FIPHFP** Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

Répartition des entretiens-accompagnements des agents en situation de handicap par catégorie fonction publique et par genre

Catégorie FP	Accompagnements / entretiens				
	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	8	8	16		
Catégorie B	11	2	13		
Catégorie C	30	11	41		
Total	49	21	70		



Sources : les données indiquées dans ce chapitre sont issues de la Direction de la Vie des Campus (DVC).

6.6 Les indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux (RPS)82

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)⁸³. 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 travail⁸⁴.

Taux d'absentéisme des agents

	Taux d'absentéisme des agents (1)			
Absentéisme pour raison de santé	2018	2019	2020	
Maladie ordinaire	1,3%	1,4%	1,3%	
Longue durée/Longue maladie/grave maladie	0,5%	0,7%	0,8%	
Accident travail	0,1%	0,1%	0,1%	
Maladie professionnelle	-	0,005%	0,020%	
Taux d'absentéisme médical (1)	1,9%	2,1%	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 2020, sur 100 agents, 2,1 agents ont été absents.

Le taux d'absentéisme global n'a pas évolué depuis 2019 (0%).

En 2020, 2 agents ont une affection reconnue comme maladie professionnelle.

⁸² 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.

⁸³ 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.

⁸⁴ 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)				
Absentéisme pour raison de santé	2018	2019	2020		
Maladie ordinaire	4,9	5,0	4,6		
Longue durée/Longue maladie/grave maladie	1,9	2,5	2,8		
Accident travail	0,2	0,3	0,3		
Maladie professionnelle	-	0,0	0,1		
Nombre de jours moyen d'absence global (2)	7,0	7,8	7,7		

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

(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".

En 2020, le nombre de jours moyen d'absence pour raison médicale est de 7.7 jours calendaires par agent.

Le nombre de jours moyen d'absence pour raison médicale a diminué en 2020 (-1%).

Depuis 2018, il est à noter le rétablissement du jour de carence 85 .

Taux de visite sur demande au médecin de prévention depuis 2018

	2018	2019	2020
Nb de demandes de visites spontanées au médecin de prévention	200	211	101
Taux de visite (3)	2	2,11	1,01

(1) Prévention, pour 100 agents.

Note de lecture : en 2020, sur 100 agents, 1 agent a consulté spontanément la médecine de prévention.

En 2020, on constate que le nombre de consultation spontanée auprès du médecin de prévention a nettement diminué (- 52.1%).

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.

⁸⁵ 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

« Service Conseil et Prévention des Risques » rattaché à la Direction Générale des Services.

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...)
 - « 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
 - « 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 Décret⁸⁶.

En 2020, 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...).

Le réseau des assistants de prévention constituant un réel enjeu dans l'organisation et l'animation de la politique de prévention de l'Université, une réunion plénière avec l'ensemble des AP a été organisée en 2020.

L'animation de ce réseau se fait via la plateforme Moodle. Elle permet de mettre à disposition des assistants de prévention des documents relatifs à la prévention des risques (consignes, procédures, plan de prévention, etc...).

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

Catégorie de	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		
personnels	Н	F	Н	F	н	F	н	F	Total
BIATS	15	10	30	24	34	23	79	57	136
Enseignants- chercheurs Enseignants	4	3					4	3	7
Contractuels			1		1		2		2
Total	19	13	31	24	35	23	85	60	145

-

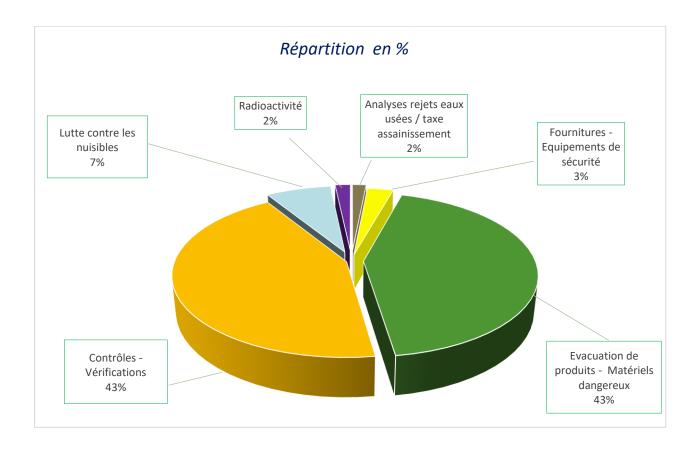
⁸⁶ Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Les dépenses en matière de sécurité

En 2020, les dépenses de sécurité engagées s'élèvent à 243 803 €

Répartition des dépenses de sécurité

Nature de la dépense	Montant
Analyses rejets eaux usées / taxe assainissement	3 702 €
Fournitures - Equipements de sécurité	6 898 €
Evacuation de produits - Matériels dangereux	105 665 €
Contrôles - Vérifications	106 018 €
Lutte contre les nuisibles	17 408 €
Radioactivité	4 111 €
Total	243 803 €



Bilan des actions menées en 2020

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 2020, le service Conseils et Prévention a réalisé **8 analyses** liées aux accidents et incidents :

Type d'événement	Nombre d'enquêtes	Objet	Site d'intervention
		Signalement d'odeurs	ST PRIEST – UMR 5506 - LIRMM - Bât 4
		Intoxication CO ₂	TRIOLET – UMR 95 QUALISUD - Bât 15
		Chute Fenêtre du 3ème étage	RICHTER - Bât D
		Chute de hauteur	TRIOLET - DPI - Bât 7
Accident / Incident	8	Présence de Champignons sur porte en bois	TRIOLET - Bât 22
		Invasion de moustiques	TRIOLET - DRH - Bât 7
		Signalement d'odeurs - Solvants	TRIOLET - 4ème étage - Bât 22
		Signalement d'odeurs - type DMSO	TRIOLET - UMR 5247 IBMM - Bât 17

Visites et audits effectués sur sites

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

En 2020, le service Conseil et Prévention des Risques a mené les audits suivants :

Objet de la visite	Site d'intervention
Visite inspection Prion A3/L3	TRIOLET – plateforme CECEMA - Animalerie
Visite de prévention - salle blanche	ST PRIEST - Plateforme CTM - Bât 5
Stockage de bouteille H2	TRIOLET – UMR 5569 - Hydrosciences
Conseil - Déclaration OGM	IUT de MTP - DPT Génie Biologique
Conseil - CODECOH	TRIOLET - UMR 5235 - LPHI - Bât 24
Visite prévention - Ambiances de travail (température des locaux)	TRIOLET - UFR Sciences - Bât 3
Installation laboratoire L2	TRIOLET - UMR 5554 ISEM - Bât 22
Visite prévention - exposition à l'amiante	TRIOLET - UMR 5243 Géosciences - Bât 22

Exercices d'évacuation

Dans les établissements recevant du public (ERP) ⁸⁷ et particulièrement ceux de type R (dont les Établissements d'enseignement et de formation), 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.

Un premier exercice doit se dérouler durant le mois qui suit la rentrée des étudiants 88 :

Exercice réalisé en février / mars 2020 (vers la fin de la campagne, certains exercices n'ont pu être réalisé à cause de la COVID-19).

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

Exercices non réalisés à cause de la COVID-19.

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.

* Lors des exercices réalisés en février/mars 2020, seulement 47 bâtiments ont été évacués au lieu de 55 à cause de la crise sanitaire.

⁸⁷ 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.

⁸⁸ 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 dossiers de manifestations exceptionnelles sur l'Université de Montpellier (élaboration des dossiers de sécurité – article GN6 du règlement de sécurité contre l'incendie relatif aux établissements recevant du public).

Au cours de l'année 2020, les services ont rédigé le cahier des charges pour la manifestation exceptionnelle suivante : la cérémonie des vœux du Président.

Au vue du contexte sanitaire de l'année 2020, les manifestations exceptionnelles prévues ont été annulées.

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 16 fois durant l'année 2020 (8 fois en 2019).

Il a émis 3 avis sur les informations suivantes :

- Le programme QVT/RPS 2020.
- Le compte rendu de la visite du CHSCT de la DIPA.
- Les visites conjointes avec le CHSCT de l'Ecole des Hautes Etudes
 - UMR 5554, ISEM sur le campus Triolet ;
 - UMR 5253, ICGM sur le campus Triolet.

Document unique d'évaluation des risques

L'évaluation a 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.

Pour cette troisième campagne avec le logiciel EVRP, étant donné du contexte sanitaire, les objectifs ont été :

- Intégrer le risque lié au COVID-19 dans l'évaluation des risques. Une notice a été rédigée dans le but d'accompagner les assistants de prévention dans la saisie du risque;
- Continuer l'aide à l'utilisation de ce logiciel pour l'ensemble des utilisateurs ;
- Sensibiliser les acteurs de la prévention sur cet outil.

La campagne annuelle d'évaluation des risques s'est déroulée du 29 juin au 18 septembre 2020 (prolongée jusqu'au 5 octobre 2020 à la demande des assistants de prévention).

L'Université de Montpellier comptabilise 172 unités de travail.

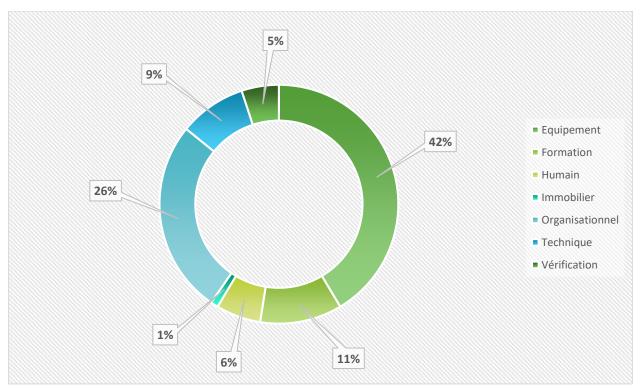
La réalisation des documents uniques a été faite à 83% (dernière déclaration prise en compte le 14/10/2020).

Sur les 142 unités de travail déclarées : **2 756 risques intégrés** dans le logiciel, **1047 propositions** de mesures de prévention.

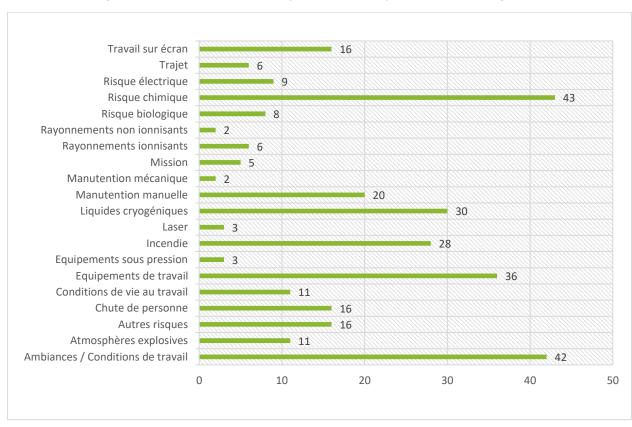
Le logiciel EVRP a permis de créer automatiquement le bilan des actions réalisées dans l'outil par les assistants de prévention.

Au total 317 actions de prévention ont été réalisées dans les unités de travail déclarées.

Actions réalisées pour la prévention-campagne 2020 en (%)



Répartition des actions en fonction des facteurs de risques



Visites de la Commission de sécurité

Un contrôle des établissements recevant du public (ERP) 89 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 2020, les bâtiments des sites suivants ont été visités :

Visites périodiques :

Site TrioletBâtiments 3, 23, 38Centre-villeInstitut de Botanique

UFR Droit et SP Bâtiment 1
UFR Médecine MTP Campus ADV

UFR Médecine Nîmes

UFR Education MTPBâtiments A, B, D, H et I

UFR Education Carcassonne

UFR Education Perpignan Bâtiments, A, B et C

Visite de réception de travaux :

UFR Droit : Bâtiment 1 (levée de l'avis défavorable)

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

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

En 2020, **15 commissions de sécurité** pour des visites périodiques ont eu lieu (14 avis favorables à l'exploitation) et 1 visite de réception de travaux pour lever l'avis défavorable.

⁸⁹ 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	23	19	42
Nombre total de jours d'arrêt de travail	917	410	1 327
Effectifs (en Personnes Physiques)	2 418	2 476	4 894
Indice de fréquence (1)	9,51	7,67	8,58
Taux de fréquence (2)	5,92	4,78	5,34
Taux de gravité (3)	0,24	0,10	0,17

- ▶ (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 non imputables au service et maladies professionnelles

Catégorie	Décès		Maladie professionnelle		TOTAL
	Homme	Femme	Homme	Femme	
А	4	1			5
В	1				1
С	1		2		3
Total	6	1	2		9

Au cours de l'année 2020,

- 7 décès non imputables au service ont été recensés ;
- 2 agents ont une affection reconnue comme maladie professionnelle;
- Aucun décès imputable au service n'a été recensé.

TITRE 7. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

7.1 LES INSTANCES DE L'ÉTABLISSEMENT

220

7.2 L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

221

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 Homme Femme		Représentants Suppléants	
			Homme	Femme
Comité Technique (CT)	9	1	4	6
Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	11	15	13	13
Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels (CCPANT) (1)	-	-	-	-
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)	7	1	5	3

▶ (1) La CCPANT inclut le périmètre des personnels doctorants contractuels (avis du Comité Technique du 1^{er} octobre 2018).

Nombre de séances des instances de l'établissement tenues en 2020

	Nombre de se	éances - 2020
	Plénières	Restreintes
Conseil d'Administration (CA)	13	14
Conseil Académique (CAC)	6	33
Comité Technique (CT)	15	-
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	10 (élargis)	5

	Nom	nbre de séances - 2	020	
	En Formation Restreinte Groupe 1 (1)	En Formation Restreinte Groupe 2 (2)	En Formation Plénière	
n Paritaire d'Etablissement (CPE)	4	2	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 2020,

- Le Comité Technique (CT) a fait l'objet de 2 reconvocations rendues nécessaires à la suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel ;
- 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 2020/2021

Organisation syndicale	Nombre bénéficiaires	Total Taux de décharge d'activité de service
SNPTES	6	200%
CGT	3	16%
SUD	1	50%
UNSA A&I	2	26%

Nombre de personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants bénéficiaires de décharges syndicales nationales au titre de l'année universitaire 2020/2021

Organisation syndicale	Nombre bénéficiaires	Volume d'heure TD
FSU	5	164
SNPTES	1	19

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 éducation
		Surface totale	e des locaux en m²	320,08	

Sources : les données indiquées dans ce chapitre sont issues de la Direction du Patrimoine Immobilier (DPI).

TITRE 8. L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

8.1	BUDGET	223
8.2	L'ACTION SOCIALE	224
8.3	LES ACTIVITÉS CULTURELLES, SPORTIVES ET DE LOISIRS	231

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 2020 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 2020, le **budget total** ⁹⁰ dédié à **l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs** des personnels de l'Université s'est élevé à **840 113 €**, soit une **baisse de 31%** par rapport au budget dédié en 2019

(1 223 631€).

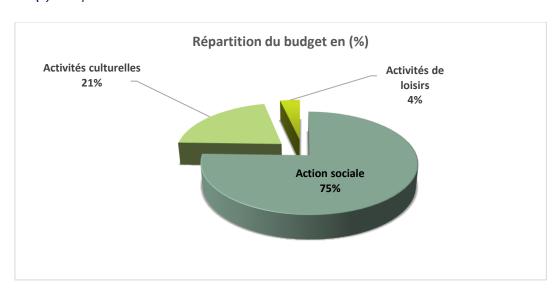
La dépense consacrée à l'action sociale représente près de 75% du budget total (68% en 2019).

En 2020, l'UM a contribué à la qualité de vie au travail et l'accès aux loisirs des agents en subventionnant l'Association⁹¹ 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 2020 dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs

Budget 2020		
Action sociale (1)	634 182 €	
Activités culturelles	176 200 €	
Activités de loisirs	29 731 €	
Total	840 113 €	

▶ (1) Hors prestation aide aux concours



⁹⁰ 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.

⁹¹ Association régie par la loi du 1er juillet 1901.

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 aient 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 2020

L'année 2020 a été principalement marquée par le contexte de la crise sanitaire. Celle-ci a eu un impact direct sur une grande partie des activités relevant de l'action sociale de l'établissement.

Accompagnement social des personnels

Le bilan de l'accompagnement individuel par les assistants de service social fait apparaître une baisse de 8% du nombre de sollicitations par rapport à l'année 2019. De même, le nombre de demande d'aides financières exceptionnelles est inférieur de 33% à celui de l'année précédente.

On note que les assistants de service social ont été très peu sollicités pour des problématiques financières directement liées à la crise sanitaire : 2 demandes d'aides financières exceptionnelles concernées sur 41 dossiers présentés en commission sociale, soit 4,87 %.

Toutefois, la commission sociale s'est réunie à distance de manière régulière, pour répondre à toute demande d'aide financière exceptionnelle présentée par les assistants de service social.

Il a été observé que l'impact de la crise sanitaire et le confinement ont parfois isolé davantage certaines personnes, ce qui a eu pour effet de fragiliser certaines situations sociales et psychologiques. Pour faire face à cela, les assistants de service social ont mis en place un dispositif de mise à disposition des personnes fragilisées : certains agents vulnérables et isolés ayant déjà bénéficié d'un accompagnement social ont été contactés par téléphone ou par mail, afin de garder le lien, de rompre l'isolement et de leur proposer une aide (financière, à domicile...) en cas de besoin.

Malgré le contexte sanitaire défavorable, des actions ont pu être menées à bien ou initiées, telles que la mise en place de permanences sociales régulières sur les sites éloignés de l'UM.

Action sociale individuelle et collective

Certaines activités du SASL ont été diminuées, stoppées ou annulées du fait de la conjoncture.

La fréquentation des restaurants administratifs a fortement chuté en raison des restrictions sanitaires, avec pour corollaire une baisse du montant des subventions repas de l'ordre de 37%.

L'activité billetterie a été directement impactée par la fermeture des structures de loisirs et a cessé à partir du premier confinement.

Les dépenses liées aux aides aux vacances, à l'accueil périscolaire, aux activités de loisirs ont également diminué par rapport à l'année 2019.

Par mesure sanitaire, les événements annuels organisés par le SASL : la cérémonie en l'honneur des départs à la retraite ainsi que la fête de Noël, ont dû être annulés.

Les crédits initialement dévolus à la fête de Noël ont été réaffectés dans une solution alternative qui a permis d'attribuer aux enfants de moins de 12 ans, en complément du chèque cadeau traditionnel, un bon loisir dématérialisé et un sachet de goûter de Noël comportant principalement des friandises artisanales.

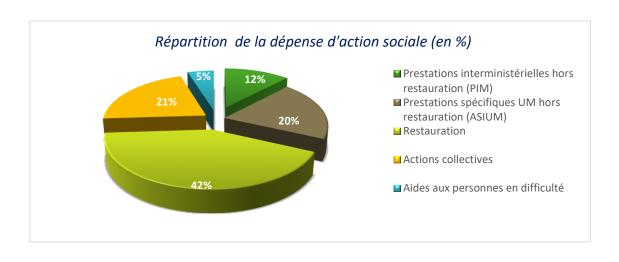
Le SASL s'est également organisé afin de permettre la continuité de la majeure partie des activités, en mettant notamment en place la dématérialisation des dossiers de demandes de prestations et de certains bons cadeaux.

Le nombre de berceaux de crèches réservés par l'Université pour les enfants des personnels a été porté à 17 unités en 2020, soit 2 berceaux supplémentaires. Ce dispositif mis en place en 2014 comportait initialement 6 berceaux.

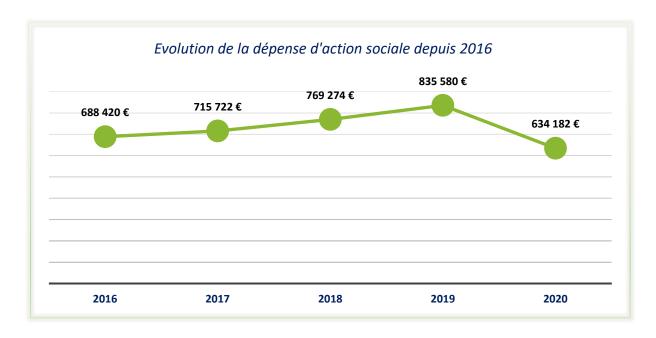
Les dépenses d'action sociale en 2020

Prestation Poste de dépense sociale	Montant	Nombre de bénéficiaires ou de dossiers
Prestations interministérielles hors restauration (PIM)	76 280 €	121
APEH (enfants handicapés - de 20 ans)	69 970 €	34
ASJAH (jeunes handicapés20-27 ans)	0 €	0
Séjours d'enfants (cadre éducatif)	89€	4
Séjours d'enfants (centres loisirs sans hébergement)	4 952 €	70
Séjours d'enfants (colonies)	1 269 €	13
Séjours d'enfants (spécialisés)	0 €	0
Séjours d'enfants (maisons familiales et gîtes)	0€	0
Prestations spécifiques UM hors restauration (ASIUM)*	125 472 €	4 116
Accueil périscolaire	3 331 €	59
Aide au BAFA	384 €	3
Aide aux activités sportives culturelles - Agents	4 538 €	142
Aide aux activités sportives et culturelles - Agents en situation de handicap	675€	15
Aide aux activités sportives culturelles - Enfants	4 442 €	97
Aide aux parents d'enfants lycéens ou étudiants	6 280 €	10
Séjours familiaux	19 996 €	88
Soins coûteux	3 185 €	31
Bons cadeaux de Noël	23 164 €	1 194
Bons loisirs de Noël	11 940 €	1 194
Chèques mariage	4 700 €	47
Chèques naissance	3 900 €	54
Chèques rentrée scolaire	15 945 €	386
Bons culture : chèque lecture - chèque spectacle	19 625 €	785
Bons culture pour les agents en situation de handicap	385 €	11
Subventions billetterie de loisirs	2 983 €	257
Restauration	267 602 €	
Subventions repas (PIM + complément ASIUM)	267 602 €	77 045 repas
Actions collectives	134 441 €	
Evénementiel (Noël, retraités)	134 441 €	
Places en crèche, divers (hot line juridique, équipement repas)	134 44 1 €	
Aides aux personnes en difficulté	30 386 €	
Aides financières exceptionnelles	30 386 €	41
Total	634 182 €	

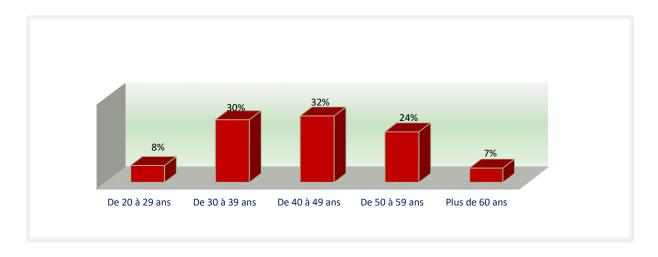
Source DVC



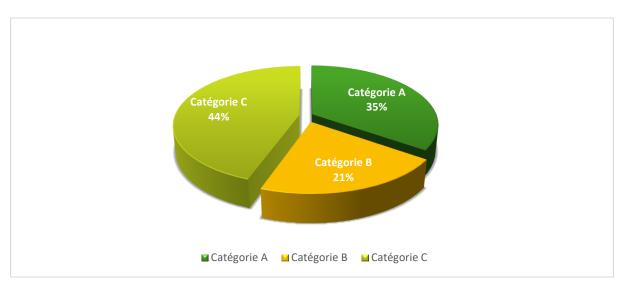
La dépense de l'action sociale dédiée aux personnels a régulièrement augmenté depuis sa mise en œuvre en 2015. En revanche, elle est passée de 835 580 € à 634 182 €, soit une **baisse de 24** % en 1 an



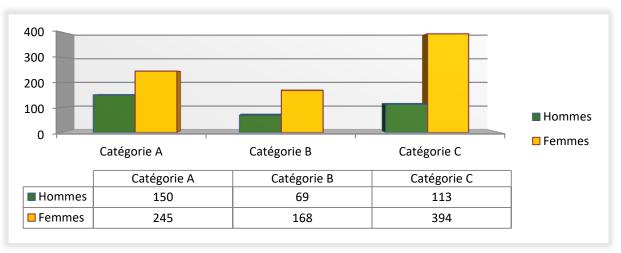
Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par tranche d'âge



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



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

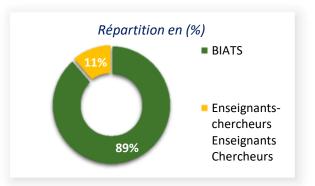


Le bilan des consultations des assistants de service social en 2020

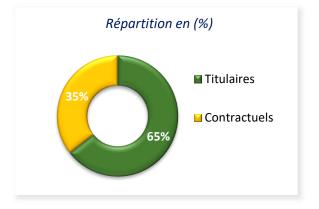
Au cours de l'année 2020, les assistants de service social ont rencontré **178 personnels** dont **116 femmes** et **62 hommes**, certains agents ont été reçus en entretien à plusieurs reprises.

Au total, les assistants de service social ont réalisé 346 entretiens.

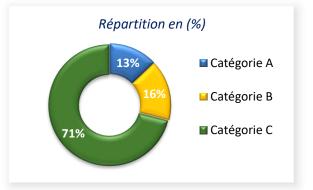
Répartition par population	Homme	Femme	Total
BIATS	55	107	162
Enseignants-chercheurs Enseignants Chercheurs	7	9	16
Total	62	116	178



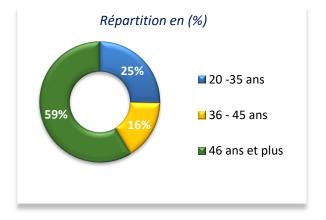
Répartition par catégorie statutaire	Homme	Femme	Total
Titulaires	40	67	107
Contractuels	22	49	71
Total	62	116	178



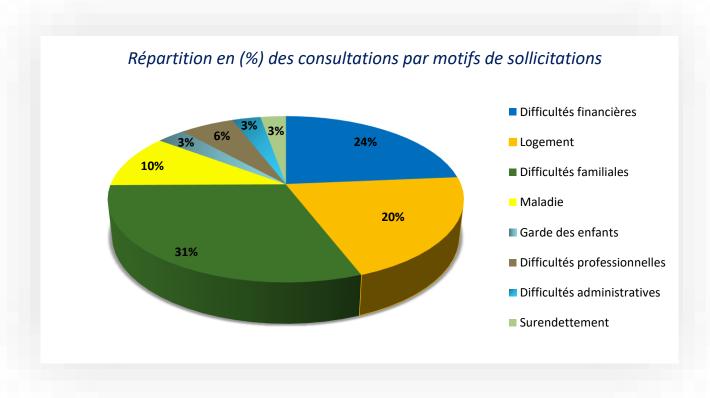
Répartition par catégorie fonction publique	Homme	Femme	Total
Catégorie A	8	18	26
Catégorie B	10	26	36
Catégorie C	44	72	116
Total	62	116	178



Répartition par tranche d'âge	Homme	Femme	Total
20 -35 ans	19	44	63
36 - 45 ans	12	28	40
46 ans et plus	44	31	75
Total	75	103	178



Répartition des consultations d'assistants de service social par motifs de sollicitation en %	Homme	Femme	Total
Difficultés familiales	14,7%	16,0%	30,7%
Difficultés financières	6,1%	17,5%	23,6%
Logement	13,2%	7,4%	20,6%
Maladie	5,8%	4,6%	10,4%
Difficultés professionnelles	3,7%	2,1%	5,8%
Garde des enfants	0,9%	2,1%	3,1%
Difficultés administratives	0,3%	2,8%	3,1%
Surendettement	2,8%	0,0%	2,8%
Total	48%	52%	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 les LGBT+phobies » ou « Donner des Elles à l'UM ».

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.

Cette année, les activités artistiques et culturelles ont été particulièrement impactées par le contexte de la crise de la COVID : certaines ont pu être adaptées aux contraintes sanitaires mais de nombreuses actions ont dû être annulées ou reportées. Le service a ainsi dû réorienter ses actions sur la quasitotalité de l'année en développant notamment une offre culturelle en ligne afin de garder le lien, même à distance, avec les étudiants et les personnels.

Le service a retravaillé régulièrement la programmation avec les artistes pour l'adapter au contexte sanitaire en évolution tout au long de l'année. Expérimentation de nouvelles formes, recherche et veille culturelle, le service a développé sa présence en ligne sur son site internet et les réseaux sociaux. Webinaire, musique, lecture, vidéos, livret, textes, rencontres d'ateliers en ligne, sont autant de formats créatifs et numériques ayant permis de faire vivre au maximum l'action culturelle de l'Université.

Les retours via les questionnaires envoyés aux participants des activités ont été très positifs.

Le budget 2020 (fonctionnement et investissement) du service Art & culture s'est élevé à 176 200 €.

Les actions menées en 2020

- 20 ateliers et stages de pratique artistique
 Dessin, musique assistée par ordinateur, danse, PAO, écriture...
- 1 résidence d'artiste
 Raphaëlle Bouvier, autrice.
- 3 expositions et plus de 10 événements sur les campus ou en ligne, ouverts aux personnels :
 - Expositions, rencontres, webinaires, « soirée au jardin », Nuits de la lecture.
- Actions de médiation : « Culturesponsable »
 1 spectacle.
- 10 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 2020, certains ateliers ont dû être annulés faute de pouvoir être réalisés en ligne comme par exemple les ateliers de dessins anatomiques et botaniques ou d'artisanat d'art. D'autres ateliers ont pu être repensés pour être adaptés en ligne. Ainsi, **20 ateliers de pratique artistique** se sont déroulés malgré la situation.

Si la plupart des ateliers sont destinés prioritairement aux étudiants, un nombre de places minimum est réservé aux personnels. Ainsi, sur 227 participants, 48 personnels (soit plus de 20%) ont suivi un atelier. A noter aussi, un nombre important de personnes inscrites sur liste d'attente pour certains ateliers.

Résidence d'artiste

En partenariat avec la Direction Régionale des Affaires Culturelles Occitanie, l'Université de Montpellier mène une politique de résidences artistiques qui consiste à accueillir pendant plusieurs mois un artiste, ou une équipe artistique, afin de l'immerger dans l'environnement universitaire et scientifique, dont il va se nourrir pour créer une ou des œuvres.

Les **résidences d'artistes** répondent à un double objectif : la réalisation d'une création originale par des artistes et la sensibilisation de la communauté universitaire à l'expression artistique. Elles permettent ainsi de favoriser les points de contact et de croisement entre les champs de l'art et les disciplines enseignées à l'Université de Montpellier en travaillant conjointement avec des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs, 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 2020

Raphaëlle Bouvier, Autrice

Raphaëlle Bouvier a travaillé quelques mois aux côtés d'une quinzaine d'étudiants et d'enseignantschercheurs dans différentes disciplines scientifiques (astrophysique, mécanique, droit...) autour des Révolutions intimes et des révolutions scientifiques.

Il s'agissait pour Raphaëlle Bouvier de « venir passer du temps sur les campus au printemps 2020, y rencontrer des étudiants, des enseignants -chercheurs et des personnels administratifs, d'écrire avec eux lors d'une série d'ateliers du soir, de discuter avec eux de leur vie, de leurs parcours, de ce qui les avait mené(e)s ici, ce jour-là, à faire ce qu'ils et elles faisaient ».

Son travail, mêlant les textes des participants ainsi que ses propres créations, a abouti à l'édition d'une revue « *Revue d'investigation poétique* » imprimée en 500 exemplaires distribués ou envoyés aux personnels et étudiants de l'UM.

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 2020, plus de **13 événements culturels et projets numériques,** 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.

De nombreux événements ont été annulés comme la Journée des personnels, les Journées Art et Culture dans l'enseignement supérieur (JACES), les Journées du 1% artistique, la Semaine de lutte contre les LGBT+phobies et Donner des Elles à l'UM. Le service a ainsi développé d'autres actions innovantes notamment grâce aux nouvelles technologies.

Les principaux événements organisés par le service Art & Culture

Vues intérieures : projet photographique collectif participatif

Pour garder le lien et ajouter une petite touche de créativité pendant la période du confinement de mars à mai 2020, le service a invité étudiants et personnels de l'Université de Montpellier à participer à un projet photographique collectif. Le principe était simple : documenter et témoigner de nos vies de confinés en prenant une photo pour chacune des quatre thématiques : Dans ma cuisine, Depuis ma fenêtre, Sur mon bureau et Face à face. Résultats : plus de 75 participants et 162 photographies.

• Exposition Preuves d'amour de Camille Gharbi - Donner des Elles à l'UM

Cette série de photographies cherche à questionner la violence domestique et la réponse que nous lui faisons, à travers son expression la plus extrême : l'homicide conjugal. En se concentrant sur des objets du quotidien, transformés en armes de crime, Camille Gharbi nous propose de prendre du recul sur des actes dont la récurrence semble révéler : « un profond malaise sociétal dont il est grand temps de prendre toute la mesure ». Exposition sur les campus Triolet, Richter et à la Faculté d'Education de Montpellier.

3 Webinaires – Le corps en crise avec Leonardo Montecchia, chorégraphe

Dans l'actuel contexte de crise, nos corps sont traversés, bousculés, modifiés. C'est pourquoi il a semblé important de proposer d'en parler, de partager des regards et des témoignages ; en parlant de cet « objet corps » comme véhicule de l'être et de sa pensée et en découvrant les points de vue des professionnels de la création artistique et des chercheurs. Webinaires les 6 octobre, 3 novembre et 1er décembre et consultables en podcast.

Actions de médiation culturelle

En temps normal, 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.

Cette année, de manière exceptionnelle de par la fermeture des lieux et de l'ensemble des structures culturelles du territoire, le service n'a pu proposer qu'une seule sortie.

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 **1 spectacle** « *Culturesponsable* » qui fait 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.

Change me, spectacle de la Compagnie Mauvais sang, conçu et mis en scène par Camille Bernon et Simon Bourgade.

Le 27 février 2020 à 20h au Domaine d'O - théâtre Jean-Claude Carrière.

Une rencontre a été programmée avec l'équipe artistique à l'issue de la représentation.

Les 14 principaux partenariats du service Art & Culture

- CROUS de Montpellier Occitanie.
- DRAC Occitanie.
- Maison de Heidelberg.
- Les « Ateliées ».
- Moco Panacée Esbama, le lieu multiple Montpellier.
- Musée Fabre de Montpellier Méditerranée Métropole.
- N°5 galerie.
- Occitanie Livre et Lecture (OLL).
- Radio Campus.
- Radio France-Télérama.
- Théâtre des 13 vents CDN Montpellier.
- Théâtre la Vignette.
- Université Paul Valéry Montpellier.
- Théâtre Municipal de la ville de Montpellier Jean Vilar.

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 2020, malgré l'annulation de nombreux événements en raison du contexte sanitaire (Journées d'accueil des étudiants, Journées européennes du patrimoine par exemple), 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

Exposition:

Exposition « Corps à cœur », 1^{er} septembre-31 octobre, Faculté de médecine, 3500 visiteurs.
 Dans le cadre des manifestations du 8^e centenaire de la Faculté de médecine.

Prêts:

- Exposition « Jean Ranc, un Montpelliérain à la cour des Rois », musée Fabre, Montpellier, 24 janvier 21 juillet 2020 : prêt d'un objet (astronomie);
- Exposition « Art et anatomie », musée Fabre, Montpellier, 28 février-31 août 2020 : prêt de 2 objets (anatomie et mobilier). Dans le cadre des manifestations du 8^e centenaire de la Faculté de médecine ;
- Exposition « Prototypes. De l'expérimentation à l'innovation », musée national des arts et métiers, Paris, 4 mars - 15 septembre 2020 : prêt d'un objet (PATSTEC);
- Exposition « Max Leenhardt », Ville de Sommières, 17 juillet -10 octobre 2020 : prêt d'un tableau
- Exposition « Lenga viva, lenga del viu », CIRDOC, Béziers, 18 septembre au 18 octobre 2020 : prêt de 4 objets (botanique);
- Exposition « Œuf », muséum du Var, Toulon, 09 octobre 2020-7 mars 2021 : prêt d'un objet (anatomie);
- Exposition « Pharmacopées », musée Fabre, Montpellier, 10 octobre 2020-28 mars 2021 (prolongation probable): prêt de 15 objets (botanique et zoologie) + bocaux du Droguier. Dans le cadre des manifestations du 8^e centenaire de la Faculté de médecine.

■ D'événements, d'animations et de valorisation

- Jeudis de l'UM: programme, sur le thème de la Santé dans le cadre du 8^e centenaire de la Faculté de médecine, en partie annulé en raison du contexte sanitaire; seule la session de janvier a pu être organisée.
- Saison du Bar des sciences: soirées autour de thèmes de culture scientifique avec des intervenants UM et hors UM; Partenariats: Inserm, IRD, IRSTEA, Semaine du cerveau, Brasserie le Dôme; en raison du contexte sanitaire, seule la soirée de janvier 2020 a pu être réalisée (70 personnes) + 2 soirées ont été reprogrammées en octobre et novembre en version numérique (125 personnes connectées + 850 vues sur la chaîne YouTube de l'UM).
- Partir en Livre, juillet 2020 : contribution à cette manifestation nationale initiée par le Ministère de la Culture à destination des jeunes publics, au moyen d'un contenu numérique (« livre numérique dont tu es le héros », autour du projet LitterNature).
- Fête de la science, du 05/10 au 09/10/2020 : coordination départementale par le service culture scientifique.
 - En outre, plusieurs contenus numériques ont été proposés par l'UM pour pallier l'annulation du Village des sciences.
 - Fréquentation : 1000 connexions grand public + 300 connexions scolaires du CE1 à la 3e.
- Festival du film scientifique « Sud de Sciences » (3º édition) du 23/11 au 28/11/2020.
 Partenariat MUSE/UM/Faculté des Sciences CNRS-IRD-Inserm-Kimiyo ; festival proposé en version numérique cette année (sur YouTube). Thème « Santé » dans le cadre du 8º centenaire de la Faculté de médecine. 8 films-débats proposés.
 - 1 185 connexions grand public + 120 scolaires (Collège/Lycée).
- Visites des collections par le service du patrimoine historique : 260 visiteurs.
- 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.
- Interventions dans les Master 2 « Collections et Musées » et « Valorisation/Médiation du patrimoine » de l'UPVM.
- Encadrement de stagiaires : 5 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 2020, **1 893 adhésions annuelles** au nouveau partenaire de billetterie, VegaCE, d'un coût unitaire de 6,99 € pris en charge par l'établissement, ont été attribuées sur demande aux personnels de l'Université.

2 359 billets d'activité de loisirs ont été achetés par les personnels auprès du SASL en 2020, dont 1 818 billets subventionnés (soit 77%) pour un montant total de 2 983 € de subventionnement.

Des activités de loisirs sont également proposées par l'Association des Personnels de l'Université de Montpellier (**APUM**).

Cette association⁹² à but non lucratif, gérée par des bénévoles et à laquelle 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 2020, l'APUM a été subventionnée par l'établissement à hauteur de 100 000 €.

-

⁹² Association régie par la loi du 1^{er} 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 internet 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 31/12/2020, il est recensé 279 personnels inscrits aux activités sportives de l'établissement. La situation sanitaire et les confinements ont nettement impacté l'offre 2019-20 (annulations d'évènements et fermetures de locaux).

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 tennis	Salle de sport collectif	
Salle de musculation	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, capoeira, kick boxing;
 Entretien physique fitness, gymnastique, musculation, yoga, step, cuisses abdos fessiers;
 Danse danse modern jazz, danse rock'n'roll, danse salsa, zumba, dance bachata, danse contemporaine, danse classique, lindy hop, solo jazz;

• Sports nautiques natation ;

Sports 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 ...



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



Biologie, Écologie, Évolution, Environnement, Sciences de la Terre et de l'Eau

BAFA Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'animateur

BAP Branche d'Activités Professionnelles

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'

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



DAF Direction des Affaires Financières

DAFPEN Délégation Académique à la Formation des Personnels de l'Éducation Nationale

DAGI Direction des Affaires Générales et Institutionnelles

DCSPH Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique

DFE Direction des Formations et des Enseignements

DGS Directeur Général des Services

DGSA Directeur Général des Services Adjoint

DHS
Direction Hygiène et Sécurité
DIPA
Direction des Partenariats
DLO
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
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

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



HEB Hors Échelle B

I

Information, Structures, Systèmes

IAE Institut des Administrations des Entreprises Indemnité d'Administration et de Technicité

ICM Institut du Cancer de Montpellier

Informatique, Statistique et Calcul Scientifique

ICS Indemnité Compensatrice de Sujétion

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 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

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)



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

SIISSciences de l'Ingénieur et Instrumentation ScientifiqueSTAPSSciences et Techniques des Activités Physiques et SportivesSUAPSService 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

Rédaction : DRH – Service de Coordination des Missions Transverses

Tous droits réservés - 2021

Edition finale Comité Technique du 20/09/21 - Conseil d'Administration du 27/09/21