

Université de Montpellier

www.umontpellier.fr

2015

BILAN SOCIAL



Édito

Singulier, ce bilan social 2015 l'est à plus d'un titre.

Singulier, car celui-ci restera comme le premier de l'Université de Montpellier.

Un premier bilan donc, qui témoigne du respect des principes inscrits dès l'origine dans le processus de rapprochement des Universités Montpellier 1 et Montpellier 2 : maintien des effectifs et amélioration des conditions d'emploi, revalorisation du régime indemnitaire...

Singulier, car ce document, qui offre une «photographie» des différentes données des ressources humaines de notre université, vient rappeler l'imposant travail réalisé au cours du processus de fusion sur l'harmonisation des pratiques, l'organisation institutionnelle de l'Université ou encore la redéfinition d'une offre de prestations qui, rappelons-le, a occasionné une hausse de 35 % du budget dédié à l'action sociale. Il s'agissait d'un impératif pour que chacun des agents de l'Université de Montpellier, qu'il soit enseignant, enseignant-chercheur ou personnel BIATS puisse disposer d'un meilleur environnement de travail.

Le bilan social est le seul document qui regroupe toutes les données statistiques relatives aux personnels de l'Université. Il s'agit donc d'un outil précieux de pilotage et de prospective pour suivre au fil des années les évolutions de notre politique de ressources humaines et améliorer la gestion des moyens humains et financiers.

C'est également un vecteur important de communication et de dialogue social puisqu'il aborde l'ensemble des thématiques concernant les agents : formation continue, conditions de travail, médecine de prévention, hygiène et sécurité...

Je tiens ici à adresser mes remerciements à la Direction des Ressources Humaines pour la qualité du travail accompli. J'ai bien conscience que concevoir un tel document de référence, dans ce contexte particulier, a nécessité un travail considérable.

Mes remerciements vont aussi aux services et directions qui ont dû recueillir, analyser et valider les données nécessaires à l'élaboration de cette édition.

Ce bilan social 2015 est désormais disponible en ligne sur l'intranet de l'établissement afin de répondre à son objectif premier : être porté à la connaissance de l'ensemble de la communauté universitaire.

Philippe Augé,
Président de l'Université de Montpellier

TABLE DES MATIERES

TITRE 1. PRESENTATION DE L'UNIVERSITE ET CHIFFRES CLES 3

1.1 L'ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITE DE MONTPELLIER	3
1.2 CHIFFRES CLES	4

TITRE 2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS 7

2.1 LES EMPLOIS	7
2.2 LES EFFECTIFS	11
2.2.1 EFFECTIF GLOBAL	12
2.2.2 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS	22
2.2.3 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	25
2.2.4 EFFECTIF DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT	32
2.3 DEMOGRAPHIE	44
2.3.1 PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF GLOBAL	44
2.3.2 PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF BIATS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CONTRACTUELS CHERCHEURS ET DOCTORANTS	46
2.3.3 AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS, VENTILE PAR CATEGORIE STATUTAIRE	47
2.3.4 AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS, VENTILE PAR CATEGORIE FONCTION PUBLIQUE	48

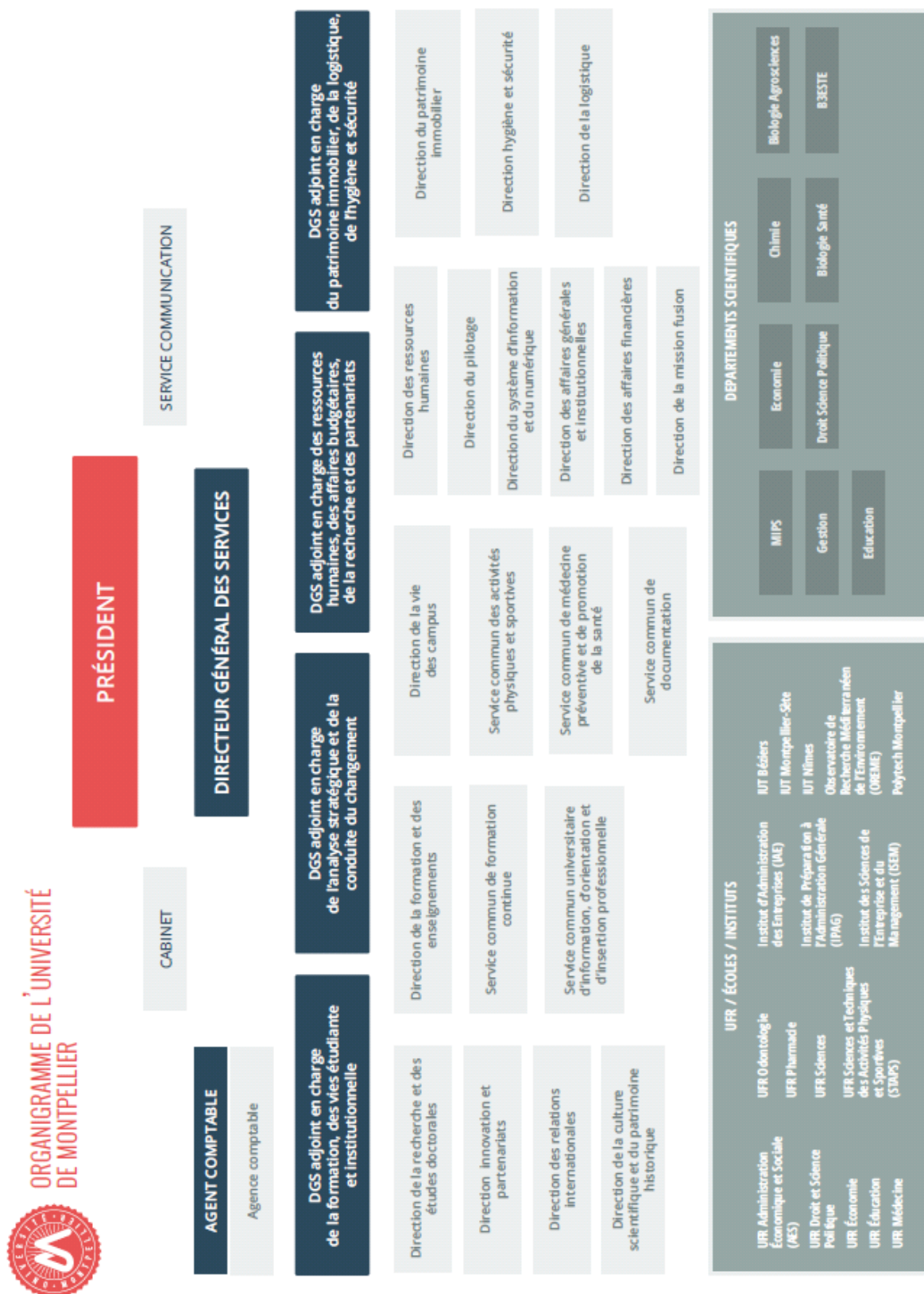
TITRE 3. LES CARRIERES 49

3.1 LES RECRUTEMENTS	49
3.1.1 RECRUTEMENT DES PERSONNELS BIATS	49
3.1.2 RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	51
3.2 LES DEPARTS A LA RETRAITE ET AUTRES DEPARTS DEFINITIFS OU TEMPORAIRES	55
3.2.1 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS BIATS TITULAIRES	55
3.2.2 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	56
3.2.3 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS CONTRACTUELS	58
3.2.4 AUTRES DEPARTS DEFINITIFS OU TEMPORAIRES	59
3.3 LES CONCOURS ET LES PROMOTIONS	61
3.3.1 CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATS	61
3.3.2 CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	62
3.3.3 PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATS	63
3.3.4 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS	68
3.3.5 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS BI-APPARTENANTS	70
3.4 LA FORMATION DES PERSONNELS	71
3.5 LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS	80

TITRE 4. LA MASSE SALARIALE	81
4.1 LA MASSE SALARIALE GLOBALE	81
4.1.1 CONSOMMATION MENSUELLE DE LA MASSE SALARIALE	81
4.1.2 MASSE SALARIALE VENTILEE PAR CATEGORIE DE DEPENSES	83
4.2 LA MASSE SALARIALE VENTILEE PAR CATEGORIE DE PERSONNELS	84
4.2.1 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS	84
4.2.2 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	85
4.2.3 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET DES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT	86
4.3 LES REGIMES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS	91
4.3.1 PERSONNELS BIATS	91
4.3.2 PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	103
4.3.3 PERSONNELS CONTRACTUELS BIATS	105
TITRE 5. LES PERSONNELS HEBERGES	107
5.1 LES PERSONNELS HEBERGES AFFECTES A LA RECHERCHE	109
5.2 LES PERSONNELS HEBERGES DE LA BIU	114
TITRE 6. LES CONDITIONS DE TRAVAIL	115
6.1 LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES	115
6.1.1 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	115
6.1.2 LES CONGES ET AUTRES ABSENCES	119
6.2 LA SANTE AU TRAVAIL	130
6.3 PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	138
6.4 L'HYGIENE ET LA SECURITE	141
TITRE 7. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	149
7.1 LES INSTANCES DE L'ETABLISSEMENT	149
7.2 L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	150
TITRE 8. L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE	153
8.1 BUDGET	153
8.2 L'ACTION SOCIALE	154
8.3 LES ACTIVITES CULTURELLES, SPORTIVES ET DE LOISIRS	159
GLOSSAIRE DES SIGLES	167

TITRE 1. PRESENTATION DE L'UNIVERSITE ET CHIFFRES CLES

1.1 L'organigramme de l'Université de Montpellier



1.2 Chiffres Clés

Les chiffres clés de l'Université de Montpellier en 2015

Les emplois et les effectifs

Le **plafond d'emplois 2015** de l'Université de Montpellier est de **4 635 ETPT¹** dont :

- 4 013 emplois financés par l'État
- 622 emplois financés sur les ressources propres de l'établissement.

L'**effectif global** de l'établissement a été recensé au 31/12/2015.

Il est composé de **49,60% de femmes** et **50,40% d'hommes**, et représente **4 737 personnes physiques** dont :

- **1 766 personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires** soit :

- ▶ 1 136 Enseignants-chercheurs mono-appartenants.
- ▶ 268 Enseignants-chercheurs bi-appartenants.
- ▶ 355 Enseignants du second degré.
- ▶ 7 Enseignants du premier degré.

- **1 429 personnels BIATS titulaires** soit :

- ▶ 1 096 personnels de la filière ITRF.
- ▶ 324 personnels de la filière AENES.
- ▶ 6 personnels de santé.
- ▶ 3 personnels des bibliothèques et du patrimoine.

- **348 contractuels enseignants-chercheurs et enseignants** soit :

- ▶ 207 Enseignants hospitalo-universitaires.
- ▶ 90 Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER).
- ▶ 34 Enseignants associés et invités.
- ▶ 13 Enseignants².
- ▶ 4 Lecteurs.

- **1 194 contractuels IATS, doctorants et chercheurs** soit :

- ▶ 565 IATS.
- ▶ 516 Doctorants.
- ▶ 113 Chercheurs.

¹ **ETPT** : Équivalent Temps Plein Travaillé. L'ETPT tient compte de la période d'activité et de la quotité travaillée.

² **Enseignants** relevant de l'Article L954-3 du Code de l'Éducation (recrutement de contractuels enseignants créés par la Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU).

Au cours de l'année 2015, l'établissement a recruté **526 contractuels de courte durée** dont :

- 425 contractuels étudiants
- 101 contractuels rémunérés à l'acte, à la tâche ou à l'heure

Au cours de l'année universitaire 2014/2015, **4 174 vacataires d'enseignements** ont dispensé des heures d'enseignement au sein des UFR, écoles et instituts de l'Université de Montpellier.

Les personnels hébergés

L'effectif des personnels hébergés a été recensé au 31/12/2015.

Il représente **5 491 personnes physiques** dont :

- **5 190** affectés au sein des **structures de recherche** de l'Université de Montpellier
- **301** affectés au sein des autres structures dont **135** au sein de la **Bibliothèque Interuniversitaire (BIU)**

La masse salariale

La masse salariale globale de l'établissement s'est élevée à **283 095 039 €**, dépenses hors psop³ et charges à payer incluses respectivement de 279 361 € et 496 076 €.

La masse salariale (hors charges à payer et dépenses hors psop) se décompose de la manière suivante :

- Les rémunérations principales : **143 364 725 €**
- Les primes et indemnités : **22 570 663 €**
- Les cotisations sociales : **115 914 616 €** dont 80 900 855 € de CAS pension⁴
- Les prestations sociales : **469 598 €**

La répartition des dépenses de masse salariale par catégorie de personnels est la suivante :

- Personnels **titulaires BIATS** : **67 000 307 €**
dont 51 533 296 € affectés aux personnels ITRF et 15 467 011 € affectés aux personnels AENES, de bibliothèque et de santé.
- Personnels **titulaires Enseignants-chercheurs et enseignants** : **161 445 804 €**
dont 134 597 319 € affectés aux personnels mono-appartenants et 26 848 485 € aux personnels hospitalo-universitaires.
- Personnels **contractuels** : **46 826 238 €**
dont contractuels BIATS : 16 238 041 €, personnels enseignants mono-appartenants : 4 574 637 € et hospitalo-universitaires 5 073 405 €, doctorants 14 144 896 € et chercheurs 795 259 €
- Personnels **contractuels de courte durée et contractuels étudiants** : **662 365 €**
- **Intervenants extérieurs** : **6 384 888 €**

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

➤ L'action sociale, culturelle et sportive

Le budget global dédié à l'action sociale, aux activités culturelles, sportives et de loisirs s'est élevé à **1 252 096 €** dont :

■ Action sociale :	634 160 €
■ Activités culturelles :	64 936 €
■ Activités sportives :	473 000 €
■ Activités de loisirs :	80 000 €

➤ La formation professionnelle des personnels

- **Le budget** alloué à la formation professionnelle des personnels s'est élevé à **495 397 €**.
- Les actions de formation ont concerné **3270 stagiaires** dont 2789 BIATS et 481 enseignants, représentant 1 434 agents.
- La formation a représenté un **volume de 4 633 jours et 27 800 heures** de formation répartis en **10 domaines de formation**.

TITRE 2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

2.1 Les emplois

Le **plafond d'emplois de l'Université** agrège le **plafond d'emplois État**⁵ qui correspond au plafond des emplois autorisé par le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche pour les emplois qu'il finance en tout ou partie, et les **emplois financés par les ressources propres** de l'établissement.

Le plafond des emplois État est notifié en ETPT⁶ par le Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Il est limitatif, global et fongible (hors emplois fléchés)⁷.

Son actualisation intervient notamment au regard des décisions prises en vertu de la loi de finances et des décisions ministérielles prises dans le cadre de l'allocation globale des moyens aux établissements (notamment modification de la répartition annuelle des contrats doctoraux fléchés)

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

⁵ **Plafond d'emplois État** prévu par l'Article L712-9 du Code de l'Éducation.

⁶ **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.

⁷ **Les emplois fléchés** concernent les emplois affectés sur une mission nationale 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 et les personnels titulaires de l'AMUE (Agence de mutualisation des universités et établissements)

► **Le plafond d'emplois de l'Établissement au 31/12/2015**

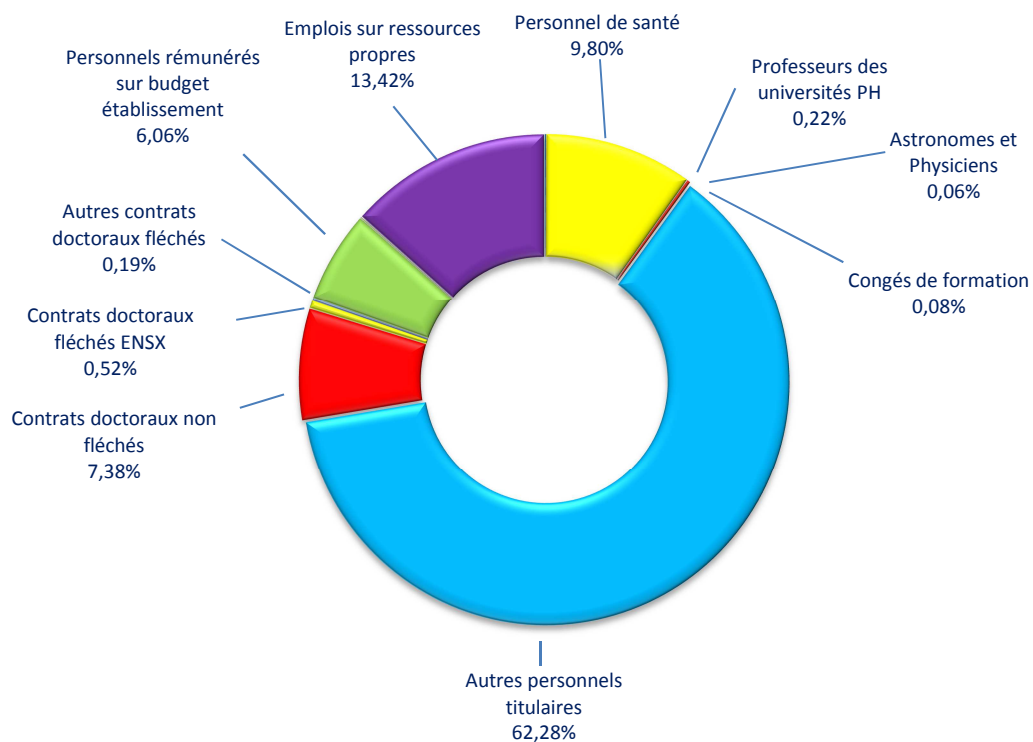
Emplois ETAT ⁸		4 013
Personnels titulaires	Astronomes et Physiciens	3,00
	Personnels de santé ¹	454,00
	Professeurs des universités Hospitalo-universitaires en surnombre	10,00
	Autres personnels titulaires ²	2 886,70
Contrats doctoraux	Contrats doctoraux non fléchés	342,00
	Contrats doctoraux fléchés ENSX ³	24,00
	Autres contrats doctoraux fléchés ⁴	9,00
Autres	Personnels rémunérés sur budget établissement ⁵	280,80
	Congés de formation	3,50
Emplois sur Ressources propres		622
Plafond d'emplois 2015 de l'Université de Montpellier		4 635

- **(1) Personnels de santé :** concernent les emplois d'enseignants-chercheurs des disciplines de santé.
- **(2) Autres personnels titulaires :** concernent les emplois BIATS, Enseignants-chercheurs (hors discipline de santé) et enseignants.
- **(3) Contrats doctoraux fléchés ENSX :** concernent les emplois réservés aux normaliens et polytechniciens alloués à l'établissement par le MENESR⁹.
- **(4) Autres contrats doctoraux fléchés :** Concernent les emplois fléchés par le MENESR sur des thématiques prioritaires.
- **(5) Personnels rémunérés sur budget établissement :** dont 25 emplois titulaires fléchés A.M.U.E. (Agence de Mutualisation des Universités et Établissements).

⁸ **Plafond d'emplois État** sur notification ministérielle du 17/12/2015

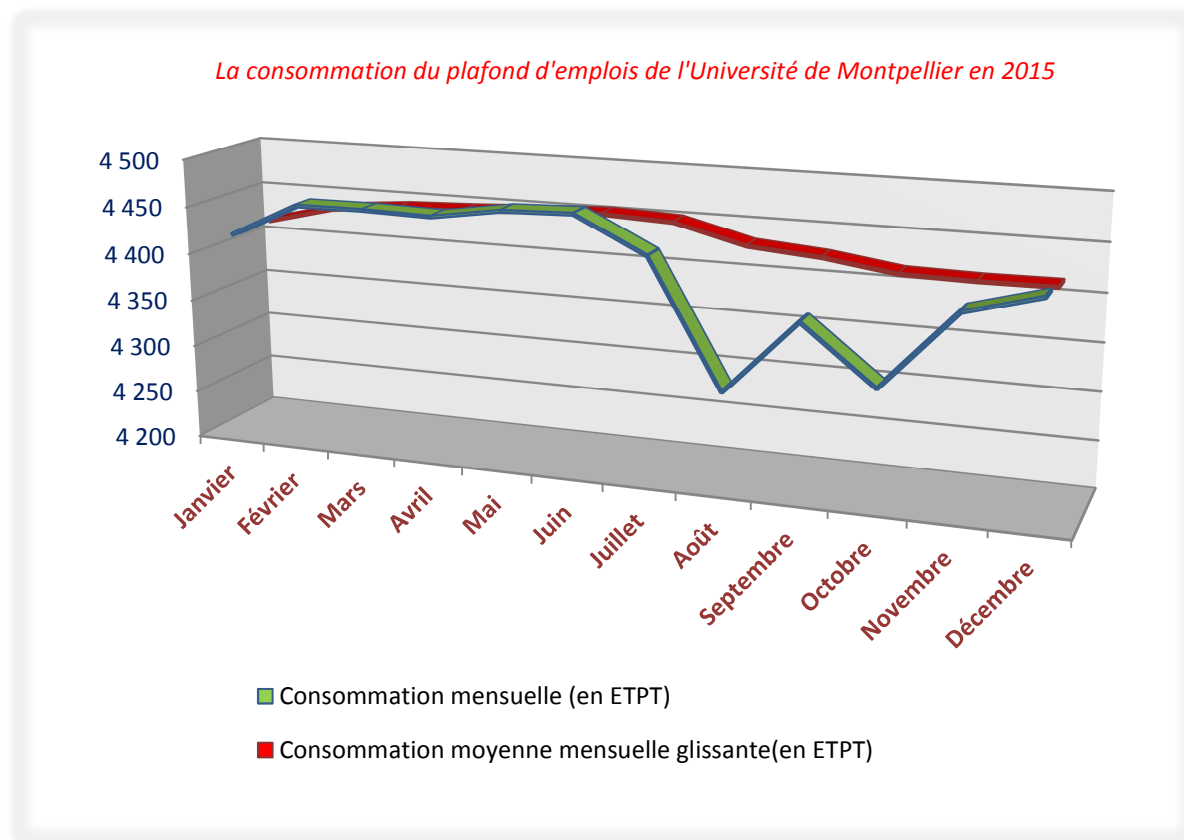
⁹ **MENESR :** Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Répartition en % du plafond d'emploi 2015 de l'Université de Montpellier



► Le décompte du plafond d'emplois en 2015

Le décompte du plafond de l'établissement s'effectue en ETPT et il est calculé en moyenne annualisée¹⁰.



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

- La consommation mensuelle correspond à la somme des ETPT consommés pour un mois donné.
- La consommation moyenne mensuelle est glissante et 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.

¹⁰ **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 31/12/2015.

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

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

Concernant les personnels dont le contrat est de courte durée (**contractuels étudiants et agents rémunérés à la tâche, à l'acte ou à l'heure**), la volumétrie des recrutements a été recensée sur la période annuelle de 2015.

Enfin, les **vacataires d'enseignements** ont fait l'objet d'un recensement au titre de l'année universitaire 2014/2015.

2.2.1 Effectif global

➡ **L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2015 ventilé par genre, par statut et par catégorie fonction publique**

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
TITULAIRES	Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants	417	719	1 136							1 136
	Enseignants-Chercheurs Bi-appartenants	60	208	268							268
	Enseignants Second degré ¹¹	172	183	355							355
	Enseignants Premier degré	3	4	7							7
	Total Enseignants Titulaires	652	1 114	1 766							1 766
	Personnel AENES	35	24	59	66	10	76	175	14	189	324
	Personnel ITRF	147	140	287	155	118	273	287	249	536	1 096
	Personnel des Bibliothèques et du patrimoine	1	1	2		1	1				3
	Personnel Infirmier	6		6							6
	Total BIATS Titulaires	189	165	354	221	129	350	462	263	725	1 429
CONTRACTUELS	A.T.E.R. ¹²	43	47	90							90
	Enseignants ¹³	9	4	13							13
	Lecteurs	2	2	4							4
	Enseignants associés et Invités	7	27	34							34
	Enseignants Hospitalo-Universitaires	113	94	207							207
	Total Enseignants Contractuels	174	174	348							348
	Personnel IATS	135	80	215	43	26	69	196	85	281	565
	Chercheurs	45	68	113							113
	Doctorants	234	282	516							516
	Total Autres Contractuels	414	430	844	43	26	69	196	85	281	1 194
Effectif Global		1 429	1 883	3 312	264	155	419	658	348	1 006	4 737

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

¹¹ Enseignants du second degré : dont 2 conseillers principaux d'éducation (CPE) : 1 Homme et 1 Femme

¹² Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

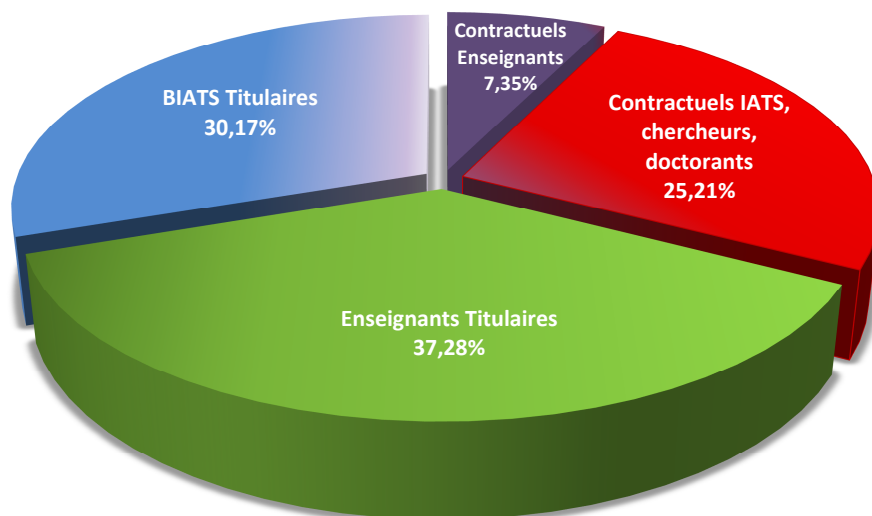
¹³ Article L954-3 du Code de l'Éducation (recrutement de contractuels enseignants créés par la Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU).

► **L'effectif global au 31/12/2015 en ETP¹⁴ ventilé par genre, par statut et par catégorie fonction publique**

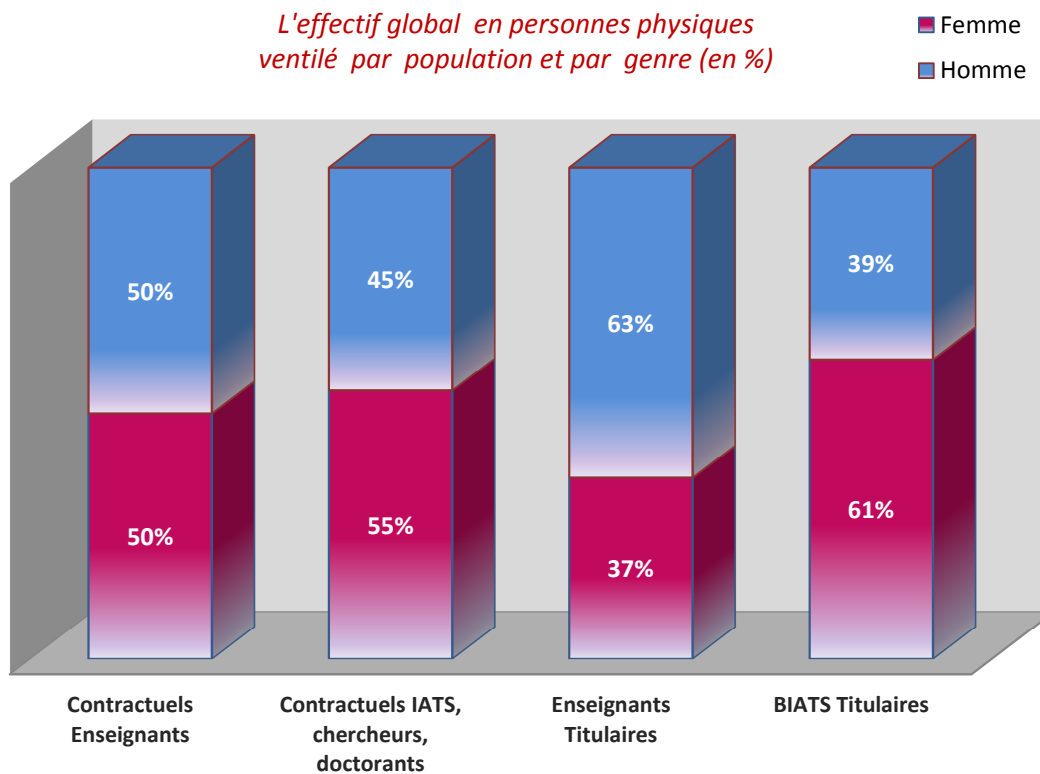
		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
TITULAIRES	Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants	415,1	718,3	1133,4							1133,4
	Enseignants-Chercheurs Bi-appartenants	60,0	208,0	268,0							268,0
	Enseignants Second degré	150,9	173,0	323,9							323,9
	Enseignants Premier degré	3,0	4,0	7,0							7,0
	Total Enseignants Titulaires	629,0	1103,3	1732,3							1732,3
	Personnel AENES	34,6	24,0	58,6	61,8	10,0	71,8	167,0	14,0	181,0	311,4
	Personnel ITRF	141,7	139,3	281,0	149,2	117,6	266,8	278,2	246,2	524,4	1072,2
	Personnel des Bibliothèques et du patrimoine	1,0	1,0	2,0		1,0	1,0				3,0
	Personnel Infirmier	6,0		6,0							6,0
	Total BIATS Titulaires	183,3	164,3	347,6	211,0	128,6	339,6	445,2	260,2	705,4	1392,6
CONTRACTUELS	A.T.E.R.	35,0	38,5	73,5							73,5
	Enseignants	7,0	3,5	10,5							10,5
	Lecteurs	2,0	2,0	4,0							4,0
	Enseignants associés et Invités	4,0	15,0	19,0							19,0
	Enseignants Hospitalo-Universitaires	113,0	94,0	207,0							207,0
	Total Enseignants Contractuels	161,0	153,0	314,0							314,0
	Personnel IATS	127,2	76,4	203,6	38,4	26,0	64,4	187,8	80,3	268,1	536,1
	Chercheurs	44,5	66,4	110,9							110,9
	Doctorants	233,1	280,3	513,4							513,4
	Total Autres Contractuels	404,8	423,1	827,9	38,4	26,0	64,4	187,8	80,3	268,1	1160,4
		1378,1	1843,7	3221,8	249,4	154,6	404,0	633,0	340,5	973,5	4599,3

¹⁴ **ETP** : Équivalent temps plein. L'ETP tient de la quotité de travail à la date d'observation.

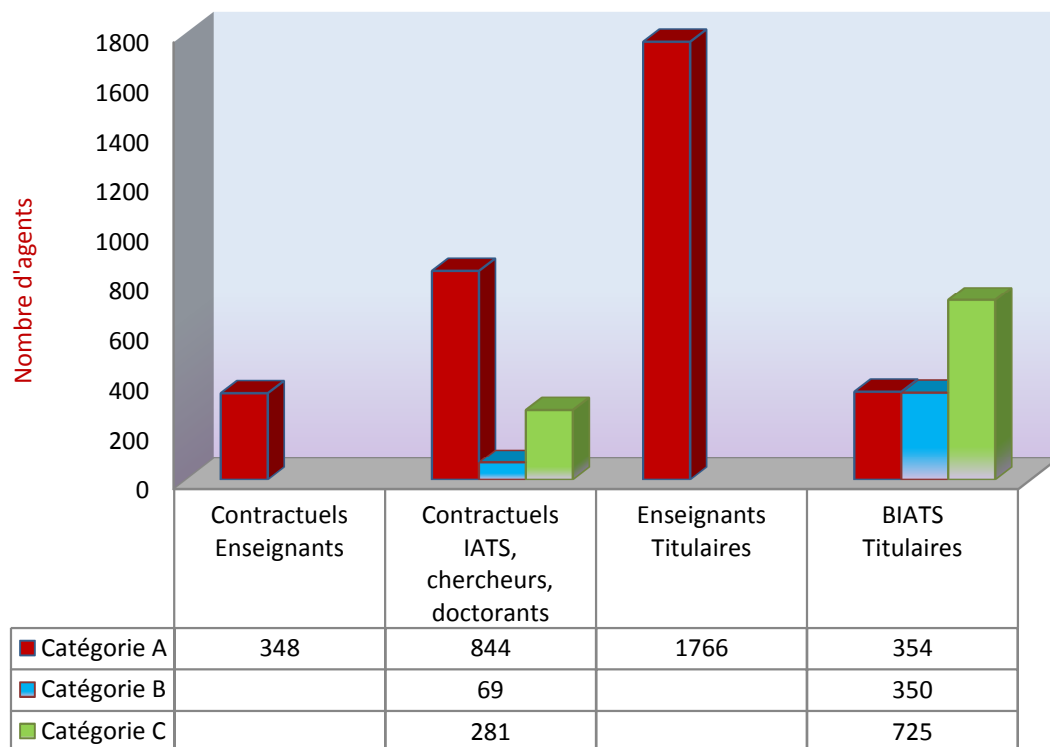
L'effectif global de l'Université de Montpellier en personnes physiques (en %)



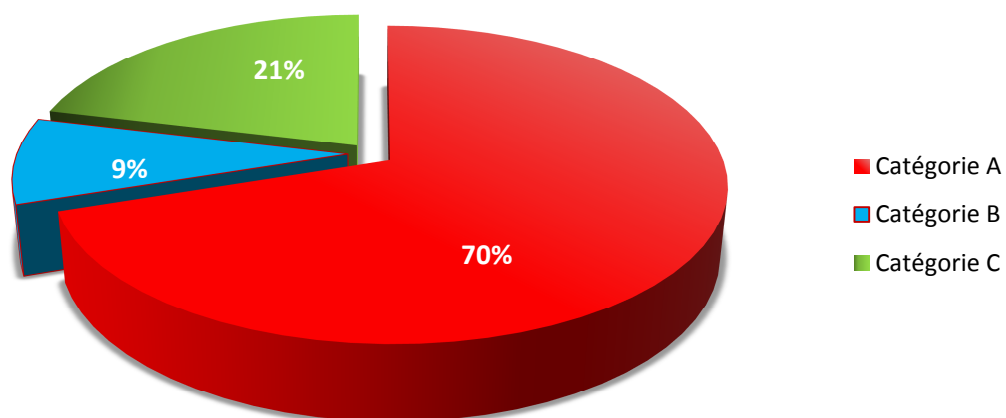
L'effectif global en personnes physiques ventilé par population et par genre (en %)



*L'effectif global en personnes physiques ventilé
par catégorie fonction publique*



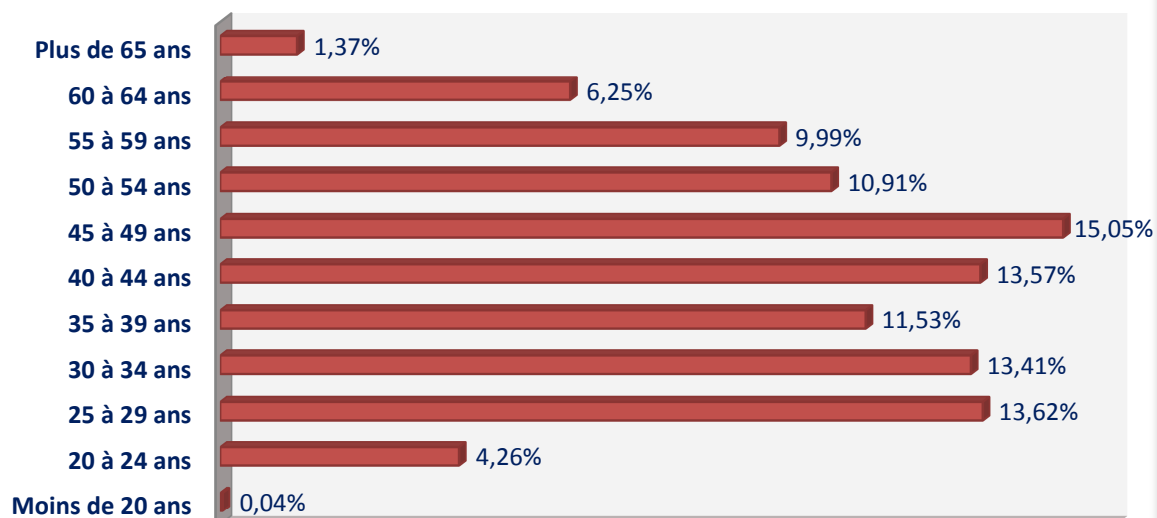
L'effectif global par catégorie fonction publique (en %)



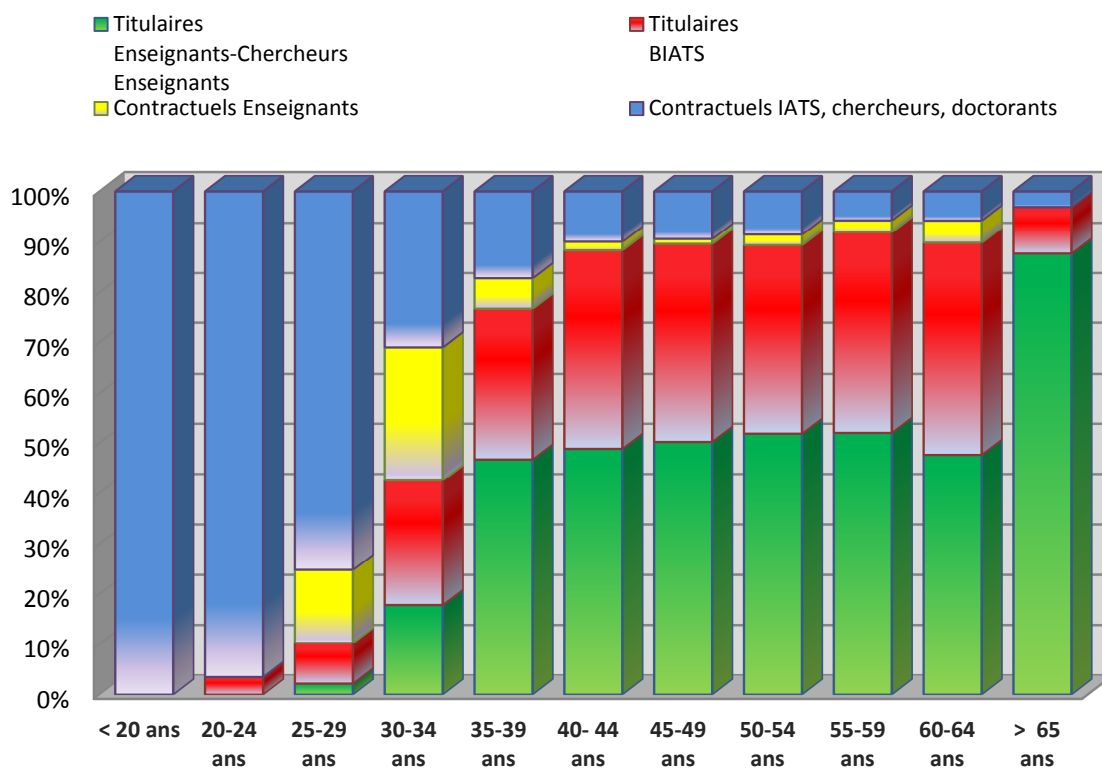
► **L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2015 ventilé par tranche d'âge et par genre**

	TITULAIRES				CONTRACTUELS				TOTAL
	Enseignants- Chercheurs Enseignants		BIATS		Enseignants		IATS Chercheurs Doctorants		
Tranche d'âge	F	H	F	H	F	H	F	H	
Moins de 20 ans							2		2
20 à 24 ans			2	5			101	94	202
25 à 29 ans	7	7	38	14	51	43	234	251	645
30 à 34 ans	52	61	112	45	88	80	109	88	635
35 à 39 ans	108	147	86	78	18	15	50	44	546
40 à 44 ans	128	186	145	109	3	8	42	22	643
45 à 49 ans	131	227	161	120	4	3	49	18	713
50 à 54 ans	82	186	117	77	3	8	29	15	517
55 à 59 ans	90	156	123	66	3	8	21	6	473
60 à 64 ans	43	98	85	40	4	9	14	3	296
Plus de 65 ans	11	46	3	3			2		65
Effectif global	652	1114	872	557	174	174	653	541	4737

Répartition de l'effectif global physique par tranche d'âge (en %) ■ Effectif global physique



Répartition de l'effectif physique global par population et par tranche d'âge





► **L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2015 ventilé par structure d'affectation**

► **Répartition de l'effectif physique par composante**

	Structure d'affectation	TITULAIRES		CONTRACTUELS		Total
		Enseignants- Chercheurs Enseignants	BIATS	Enseignants	IATS Chercheurs Doctorants	
COMPOSANTES	ECOLE POLYTECHNIQUE DE MONTPELLIER	113	32	4	15	164
	IAE	15	14	2	10	41
	IPAG	3	3	4	1	11
	ISEM	37	19	8	12	76
	IUT BEZIERS	32	15	2	4	53
	IUT MONTPELLIER-SETE	169	66	7	18	260
	IUT NIMES	86	42	8	8	144
	UFR AES	26	12	6	3	47
	UFR DROIT	102	40	24	15	181
	UFR ECONOMIE	37	11	11	3	62
	UFR FACULTE EDUCATION CARCASSONNE	15	8		5	28
	UFR FACULTE EDUCATION MENDE	5	2		4	11
	UFR FACULTE EDUCATION MONTPELLIER	95	46	1	16	158
	UFR FACULTE EDUCATION NIMES	25	8		7	40
	UFR FACULTE EDUCATION PERPIGNAN	19	5		8	32
	UFR FACULTE DES SCIENCES	454	93	32	16	595
	UFR MEDECINE MONTPELLIER	189	84	146	28	447
	UFR MEDECINE NIMES	49	22	37	3	111
	UFR ODONTOLOGIE	38	15	26	2	81
	UFR PHARMACIE	144	57	18	22	241
	UFR STAPS	63	27	11	2	103
	Total effectif Composantes	1716	621	347	202	2886

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

Structure d'affectation		Enseignants- Chercheurs Enseignants	BIATS	BIATS	Total
		TITULAIRES	TITULAIRES	CONTRACTUELS	
SERVICES CENTRAUX	AGENCE COMPTABLE (AC)		28	11	39
	DIRECTION AFFAIRE FINANCIERE (DAF)		34	8	42
	DIRECTION AFFAIRES GENERALES ET INSTITUTIONNELLES (DAGI)		19	5	24
	DIRECTION CULTURE SCIENTIFIQUE ET PATRIMOINE HISTORIQUE (DCSPH)		8	11	19
	DIRECTION DES FORMATIONS ET DES ENSEIGNEMENTS (DFE)		18	7	25
	DIRECTION HYGIENE ET SECURITE (DHS)		9	4	13
	DIRECTION DES PARTENARIATS (DIPA)		4	12	16
	DIRECTION MISSION FUSION (DMF)		3	2	5
	DIRECTION DE LA LOGISTIQUE (DL)		52	9	61
	DIRECTION DU PATRIMOINE IMMOBILIER (DPI)		38	7	45
	DIRECTION DU PILOTAGE (DPIL)		8	3	11
	DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DES ETUDES DOCTORALES (DRED)		9	4	13
	DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES (DRH)		74	31	105
	DIRECTION DES RELATIONS INTERNATIONALES (DRI)		6	20	26
	DIRECTION DU SYSTÈME D'INFORMATION ET DU NUMERIQUE (DSIN)		60	22	82
	DIRECTION DE LA VIE DES CAMPUS (DVC)		14	17	31
	PRESIDENCE –DIRECTION GENERALE SERVICES		11	7	18
SERVICES COMMUNS	SERVICE COMMUN DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS)	11	5	1	17
	SERVICE COMMUN DE LA FORMATION CONTINUE (SFC)		11	25	36
	SERVICE COMMUN DE MEDECINE PREVENTIVE ET DE PROMOTION (SCMPPS)		13	21	34
	SERVICE COMMUN UNIVERSITAIRE D'INFORMATION, D'ORIENTATION ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE (SCUIO-IP)		13	5	18
	AUTRES SERVICES (Services mutualisés du site RICHTER)		15	10	25
Total effectif Services centraux et communs		11	452	242	705

Répartition de l'effectif physique au sein des structures de recherche

		TITULAIRES		CONTRACTUELS		Total
Structure d'affectation		Enseignants- Chercheurs Enseignants	BIATS	Enseignants	Chercheurs Doctorants IATS	
RECHERCHE	STRUCTURES DE RECHERCHE (1)	1 257	333	44	596	2 230
	ECOLES DOCTORALES (2)		6		5	11
	PROGRAMME INVESTISSEMENTS D'AVENIR (3)				125	125
	Total	1 257	339	44	726	2 366

► (1) Structures de la 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.

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 à la fois dans leur composante pédagogique de rattachement (Cf. tableau de répartition de l'effectif physique par composante) et dans leur structure de recherche. Il en est de même pour les personnels titulaires BIATS ayant une multi-affectation dans les différentes structures de l'Université de Montpellier.

► (2) Écoles doctorales :

Sciences Chimiques et Biologiques pour la Santé - CBS2
Biodiversité, Agriculture, Environnement, Alimentation, Terre, Eau - GAIA
Économie Gestion - EDEG
Droit et Science Politique - DSP
Sciences du Mouvement Humain - SMH
Information, Structures, Systèmes - I2S
Territoires, Temps, Sociétés et Développements – TTSD
Langues, Littérature, Cultures et Civilisations - LLCC

► (3) Programme Investissements d'Avenir :

Concerne les personnels affectés aux projets Labex (Laboratoires d'Excellence, Equipex ou infrastructures financées par le programme Investissement d'Avenir de l'ANR).

Répartition de l'effectif physique : Autres structures

		TITULAIRES		CONTRACTUELS		Total
Structure d'affectation		Enseignants-Chercheurs Enseignants	BIATS	Enseignants	Chercheurs Doctorants IATS	
AUTRES STRUCTURES	FONDATION (1)		1		1	2
	STRUCTURES INTER-UNIVERSITAIRES (2)		8		14	22
	PROGRAMME INVESTISSEMENTS D'AVENIR (3)				4	4
	AUTRES (4)	32	79		5	116
	Total	32	88		24	144

- ▶ **(1) Fondation :**
Fondation Entreprendre
- ▶ **(2) Structures Interuniversitaires :**
Concerne les personnels affectés au Centre de Formation d'Apprentis régional de l'Enseignement Supérieur (CFAENSUP LR)
- ▶ **(3) Programme Investissement d'Avenir :**
Concerne le projet ministériel "Initiatives d'excellence en formations innovantes" (IDEFI)
- ▶ **(4) Autres structures :**
Concerne les personnels non affectés à une structure de l'Université de Montpellier au 31/12/15. Sont visés les personnels de la recherche affectés à une structure hors universitaire et 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.

2.2.2 Effectif des personnels titulaires BIATS

► Répartition de l'effectif BIATS en personnes physiques au 31/12/2015 par filière, par corps, par catégorie fonction publique et par genre

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Agent comptable		1	1							1
Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur (SGEPES)		1	1							1
Administrateur (AENESR)	2	3	5							5
Attaché d'administration de l'État (AAE)	33	19	52							52
Secrétaire administratif (SAENES)				66	10	76				76
Adjoint administratif (ADJAENES)							175	14	189	189
Filière A.E.N.E.S.	35	24	59	66	10	76	175	14	189	324
Ingénieur de recherche (IGR)	23	26	49							49
Ingénieur d'études (IGE)	72	75	147							147
Assistant ingénieur (ASI)	52	39	91							91
Technicien (TECH)				155	118	273				273
Adjoint technique (ATRF)							287	249	536	536
Filière I.T.R.F.	147	140	287	155	118	273	287	249	536	1096
Conservateur du patrimoine	1	1	2							2
Assistant bibliothèque					1	1				1
Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	1	1	2		1	1				3
Infirmier	6		6							6
Personnel Infirmier	6		6							6
Effectif titulaires BIATS	189	165	354	221	129	350	462	263	725	1429

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

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

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

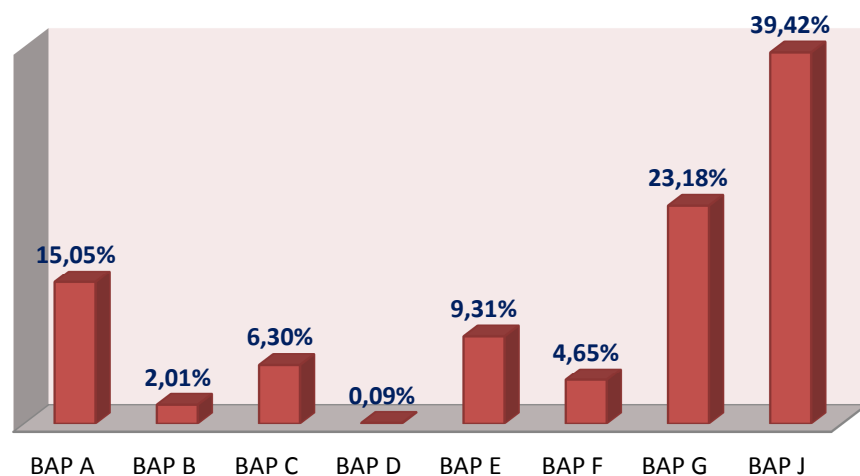
Répartition par catégorie fonction publique et par genre :

Branche d'activité professionnelle	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
BAP A : SV	23	21	44	42	16	58	28	35	63	165
BAP B : SCSM	2	4	6	4	3	7	3	6	9	22
BAP C : SIIS	4	24	28	2	25	27	1	13	14	69
BAP D : SHS	1		1							1
BAP E : ICS	19	51	70	2	26	28	1	3	4	102
BAP F : IDCCET	10	8	18	1	10	11	11	11	22	51
BAP G : PLPR	8	14	22	3	28	31	49	152	201	254
BAP J : GP	80	18	98	101	10	111	194	29	223	432
Effectif I.T.R.F.	147	140	287	155	118	273	287	249	536	1096

Répartition par Corps I.T.R.F. et par genre :

		BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J	Total général
Ingénieur de recherche (IGR)		6	3	4		14	3	7	12	49
	Femme	3		1		6	1	3	9	25
	Homme	3	3	3		8	2	4	3	26
Ingénieur d'études (IGE)		22	2	18		38	9	7	51	147
	Femme	8	2	1		12	5	2	42	72
	Homme	14		17		26	4	5	9	75
Assistant ingénieur (ASI)		16	1	6	1	18	6	8	35	91
	Femme	12		2	1	1	4	3	29	52
	Homme	4	1	4		17	2	5	6	39
Technicien (TECH)		58	7	27		28	11	31	111	273
	Femme	42	4	2		2	1	3	101	155
	Homme	16	3	25		26	10	28	10	118
Adjoint technique (ATRF)		63	9	14		4	22	201	223	536
	Femme	28	3	1		1	11	49	194	287
	Homme	35	6	13		3	11	152	29	249
Total général		165	22	69	1	102	51	254	432	1096

Répartition de l'effectif I.T.R.F (en %) par branche d'activité



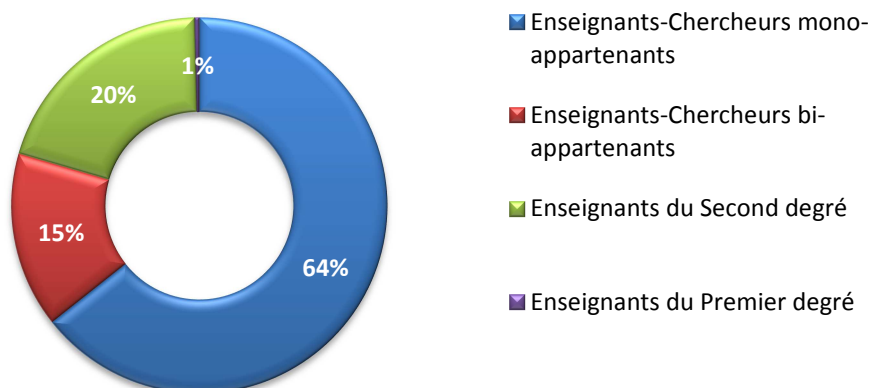
Près de 40% des personnels BIATS de la filière ITRF sont répartis dans la branche d'activité « gestion et pilotage ».

2.2.3 Effectif des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants

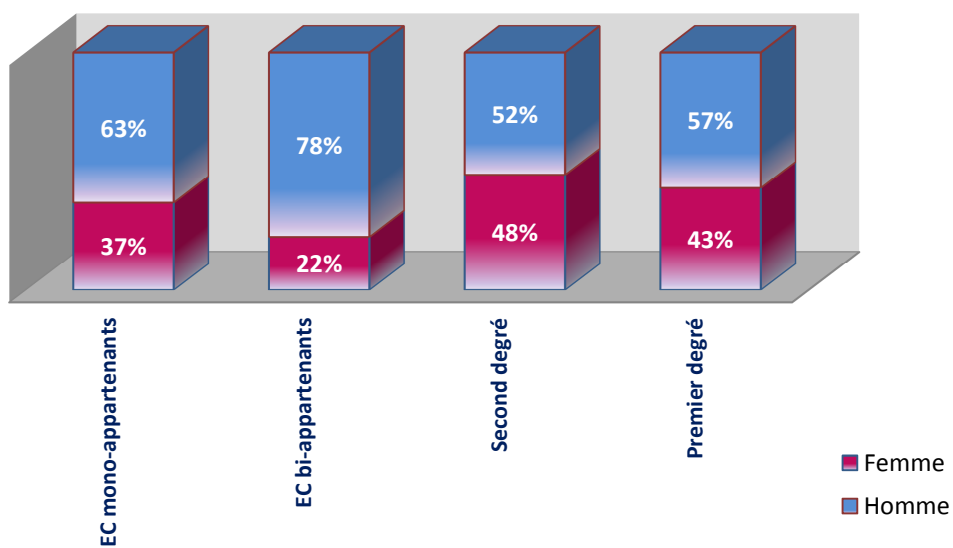
► **Effectif titulaire enseignants-chercheurs et enseignants en personnes physiques au 31/12/2015 par corps et par genre**

CORPS	Femme	Homme	Total
Professeur des universités (PU)	95	291	386
Maitre de conférences (MCF)	320	427	747
Astronome	2	1	3
Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	417	719	1 136
Professeur des universités -praticien hospitalier (PUPH)	23	162	185
Maitre de conférences- praticien hospitalier (MCU-PH)	37	46	83
Enseignants-Chercheurs bi-appartenants	60	208	268
Professeur agrégé (PRAG)	83	105	188
Professeur certifié (PRCE)	68	50	118
Professeur de l'ENSAM		7	7
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)	10	18	28
Professeur de lycée professionnel (PLP)	10	2	12
Conseiller principal d'éducation (CPE)	1	1	2
Enseignants du Second degré	172	183	355
Professeur des écoles (PREC)	3	4	7
Enseignants du Premier degré	3	4	7
Effectif enseignants-chercheurs et enseignants titulaires	652	1 114	1 766

Répartition du personnel enseignant par catégorie d'emplois (en %)



Répartition du personnel enseignant par catégorie d'emplois et par genre (en %)



► **Effectif en personnes physiques au 31/12/2015 des enseignants-chercheurs mono-appartenants par section CNU et par genre**

Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	Section CNU		Femme	Homme	Total
	CNU 0100	Droit privé et sciences criminelles	29	27	56
	CNU 0200	Droit public	14	23	37
	CNU 0300	Histoire du droit et des institutions	1	7	8
	CNU 0400	Science politique	2	7	9
	CNU 0500	Sciences économiques	9	25	34
	CNU 0600	Sciences de gestion	45	34	79
	CNU 0700	Sciences du langage : linguistique et phonétique générale	3	2	5
	CNU 0900	Langue et littérature françaises	5	1	6
	CNU 1100	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	1	2	3
	CNU 1400	Langues et littératures romanes : espagnol, i	2		2
	CNU 1600	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	6		6
	CNU 1700	PHILOSOPHIE		1	1
	CNU 1800	Architecture, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	2	1	3
	CNU 1900	Sociologie, démographie	1	1	2
	CNU 2000	Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique	1		1
	CNU 2200	Histoire et civilisations		1	1
	CNU 2300	Géographie physique, humaine, économique et régionale	1		1
	CNU 2500	Mathématiques	2	36	38
	CNU 2600	Mathématiques appliquées & application des mathématiques	11	30	41
	CNU 2700	Informatique	22	54	76
	CNU 2800	Milieux denses et matériaux	20	42	62
	CNU 2900	Constituants élémentaires		8	8
	CNU 3100	Chimie théorique, physique, analytique	7	17	24
	CNU 3200	Chimie organique, minérale, industrielle	22	32	54
	CNU 3300	Chimie des matériaux	10	19	29
	CNU 3400	Astronomie, astrophysique	2	7	9
	CNU 3500	Structure et évolution Terre et autres planètes	6	12	18
	CNU 3600	Terre solide : géodynamique enveloppes sup	8	13	21
	CNU 4100	Sciences biologiques pharmaceutiques	1	2	3
	CNU 4400	Biochimie Biologie cellulaire & moléculaire.	1		1
	CNU 4402	Physiologie	2		2
	CNU 6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	7	37	44
	CNU 6100	Génie info Automatique & traitement signal	2	26	28
	CNU 6200	Énergétique, génie des procédés	5	8	13

Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	Section CNU		Femme	Homme	Total
	CNU 6300	Génie électrique Électronique Photonique	8	65	73
	CNU 6400	Biochimie et biologie moléculaire	22	17	39
	CNU 6500	Biologie cellulaire	17	11	28
	CNU 6600	Physiologie	13	16	29
	CNU 6700	Biologie des populations et écologie	18	25	43
	CNU 6800	Biologie des organismes	6	6	12
	CNU 6900	Neurosciences	6	6	12
	CNU 7000	Sciences de l'éducation	1	9	10
	CNU 7100	Sciences de l'information et de la communication	1	2	3
	CNU 7200	Épistémologie Histoire des Sciences & techniques	1		1
	CNU 7400	Sciences & techniques activités physiques & sportives	8	26	34
	CNU 8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie applicatives	20	24	44
	CNU 8600	Sciences du médicament & autres produits santé	28	21	49
	CNU 8700	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	18	16	34
Effectif physique des enseignants-chercheurs mono-appartenants			417	719	1136

► **Effectif en personnes physiques au 31/12/2015 des enseignants-chercheurs bi-appartenants (de médecine, d'odontologie et de pharmacie) par section CNU et par genre**

	Section CNU		Femme	Homme	Total
Enseignants-Chercheurs bi-appartenants	CNU 4201	Anatomie	1	4	5
	CNU 4202	Histologie, embryologie et cytogénétique		3	3
	CNU 4203	Anatomie et cytologie pathologiques	3	1	4
	CNU 4301	Biophysique et médecine nucléaire		4	4
	CNU 4302	Radiologie et imagerie médicale	2	7	9
	CNU 4400	Biochimie Biologie cellulaire & moléculaire		1	1
	CNU 4401	Biochimie et biologie moléculaire	2	4	6
	CNU 4402	Physiologie	2	4	6
	CNU 4403	Biologie cellulaire	2	2	4
	CNU 4404	Nutrition	1	1	2
	CNU 4501	Bactériologie-virologie Hygiène	2	7	9
	CNU 4502	Parasitologie et mycologie	1	4	5
	CNU 4503	Maladie infectieuse Maladie tropicale		4	4
	CNU 4601	Épidémiologie, économie de la santé et prévention	1	1	2
	CNU 4602	Médecine et santé au travail		1	1
	CNU 4603	Médecine légale et droit de la santé	1	1	2
	CNU 4604	Bio statistique, info médicale & techno		2	2
	CNU 4701	Hématologie ; transfusion	4	3	7
	CNU 4702	Cancérologie ; radiothérapie	2	4	6
	CNU 4703	Immunologie		3	3
	CNU 4704	Génétique	4	3	7
	CNU 4800	Anesthésiologie Réanimation Médecine urgence		9	9
	CNU 4801	Anesthésiologie-Réanimation; Médecine urgence		4	4
	CNU 4803	Pharmacologie fondamentale Clinique	1	2	3
	CNU 4804	Thérapeutique Médecine urgence		2	2
	CNU 4901	Neurologie	2	3	5
	CNU 4902	Neurochirurgie		3	3
	CNU 4903	Psychiatrie d'adultes; addictologie		2	2
	CNU 4904	Pédopsychiatrie; addictologie	2		2
	CNU 4905	Médecine physique et de réadaptation	1	3	4
	CNU 5001	Rhumatologie	1	3	4
	CNU 5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique		5	5
	CNU 5003	Dermato-vénéréologie		4	4
	CNU 5101	Pneumologie; addictologie		3	3
	CNU 5102	Cardiologie	1	5	6

	Section CNU		Femme	Homme	Total
Enseignants-Chercheurs bi-appartenants	CNU 5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire		4	4
	CNU 5104	Chirurgie vasculaire médecine vasculaire	1	4	5
	CNU 5201	Gastro entéro Hépatologie Addictologie		5	5
	CNU 5202	Chirurgie digestive		3	3
	CNU 5203	Néphrologie	1	2	3
	CNU 5204	Urologie		3	3
	CNU 5300	Médecine interne, gériatrie, chirurgie et médecine générale		8	8
	CNU 5301	Médecine interne, gériatrie		2	2
	CNU 5302	Chirurgie générale		3	3
	CNU 5303	Médecine générale		2	2
	CNU 5401	Pédiatrie		8	8
	CNU 5402	Chirurgie infantile		2	2
	CNU 5403	Gynécologie Obstétrique Gynécologie médecine		5	5
	CNU 5404	Endocrinologie Diabète maladie et métaboliques ; gynécologie	1	2	3
	CNU 5405	Biologie Médecine du développement et de la repro.. Gynéco	1	2	3
	CNU 5501	Oto-rhino-laryngologie		6	6
	CNU 5502	Ophtalmologie		2	2
	CNU 5503	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie		1	1
	CNU 5601	Pédodontie	2	1	3
	CNU 5602	Orthopédie dentofaciale	2	1	3
	CNU 5603	Prévention. Épidémiologie Eco santé Odontologie légale	1	3	4
	CNU 5702	Chirurgie buccale Patho & thérapeutique	1	3	4
	CNU 5703	Sciences biologiques (biochimie, immunologie,...)		3	3
	CNU 5801	Odontologie conservatrice, endodontie		5	5
	CNU 5802	Prothèses (conjointe, adjointe partielle...)	4	6	10
	CNU 5803	Sciences anatomiques & physiologiques	2	1	3
	CNU 8000	Sciences physico-chimique & ingénierie appl.santé	2	1	3
	CNU 8100	Sciences du médicament et autres produits santé	4		4
	CNU 8200	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques		2	2
	CNU 8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie		1	1
	CNU 8600	Sciences du médicament & autres produits santé		1	1
	CNU 8700	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	2	4	6
Effectif physique des enseignants-chercheurs bi-appartenants			60	208	268

► **Effectif en personnes physiques au 31/12/2015 des enseignants du second degré par discipline**

	Discipline	Femme	Homme	Total
Enseignants du Second degré	SEC S0062 COORDINATION ET INGENIERIE DE FORMATION	1		1
	SEC S0080 DOCUMENTATION	6		6
	SEC S0100 PHILOSOPHIE	2	3	5
	SEC S0200 LETTRES	4		4
	SEC S0201 LETTRES CLASSIQUES - GRAMMAIRE	1		1
	SEC S0202 LETTRES MODERNES	12	1	13
	SEC S0210 LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE	1		1
	SEC S0212 FRANCAIS LATIN	1		1
	SEC S0222 LETTRES ANGLAIS	1		1
	SEC S0226 LETTRES ESPAGNOL	1		1
	SEC S0421 ALLEMAND	2	1	3
	SEC S0422 ANGLAIS	43	11	54
	SEC S0426 ESPAGNOL	9		9
	SEC S0486 CATALAN LETTRES	1		1
	SEC S0488 OCCITAN HISTOIRE - GEOGRAPHIE		1	1
	SEC S1000 HISTOIRE-GEOGRAPHIE	4	7	11
	SEC S1100 SC. ECO. ET SOCIALES	1	1	2
	SEC S1300 MATHEMATIQUES	9	16	25
	SEC S1315 MATHEMATIQUES-SCIENCES PHYSIQUES	1		1
	SEC S1400 TECHNOLOGIE	1	1	2
	SEC S1414 SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE		1	1
	SEC S1500 PHYSIQUE - CHIMIE	7	4	11
	SEC S1510 SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	4	8	12
	SEC S1511 MESURES PHYSIQUES ET CHIMIQUES		1	1
	SEC S1600 SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE	7	4	11
	SEC S1615 SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUES	1		1
	SEC S1700 EDUCATION MUSICALE	3	4	7
	SEC S1800 ARTS PLASTIQUES	4	1	5
	SEC S1900 EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	14	43	57
	SEC S2600 GENIE CHIMIQUE - CHIMIE	1		1
	SEC S3000 GENIE CIVIL	1	8	9
	SEC S4100 GENIE MECANIQUE - MECANIQUE	2	12	14
	SEC S5100 GENIE ELECTRIQUE		18	18
	SEC S5101 ELECTRONIQUE		3	3
	SEC S6500 ARTS APPLIQUES	2		2
	SEC S7100 BIOCHIMIE-GENIE BIOLOG.-BIOTECHNO.	8	4	12
	SEC S7300 SCIENCES TECH. MEDICO-SOCIALES	1		1
	SEC S8010 ECONOMIE ET GESTION	12	17	29
	SEC S8030 INFORMATIQUE ET GESTION	2	3	5
	SEC S8043 VENTE PLP	1	1	2
	SEC S8053 ECO-GEST.OPTION CONCEPTION ET GESTION SI		1	1
	G9983 INFORMATIQUE INDUSTRIELLE		2	2
	G9987 FABRICATION MECANIQUE		1	1
	G9984 MECANIQUE OPTION MATERIAUX		1	1
	G9977 FABRICATION MECANIQUE FONDERIE		1	1
	G9959 PLASTURGIE		1	1
	G9969 AUTOMATIQUE		1	1
	Effectif du personnel enseignant du second degré ⁽¹⁾	171	182	353

- **(1) Personnel enseignant du second degré** hors Conseiller Principal d'Éducation (CPE) : 2 agents dont 1 femme et 1 homme

2.2.4 Effectif des personnels contractuels et vacataires d'enseignement

Les personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants

► Répartition de l'effectif physique au 31/12/2015 par nature de contrat et par genre

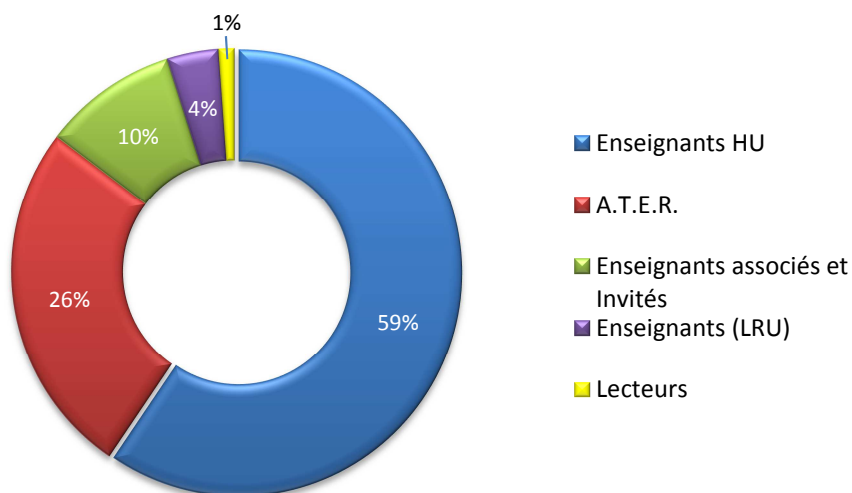
	Type de contrat	Femme	Homme	Total
Enseignants hospitalo-universitaires	Assistant hospitalier-U des CSERD (1)	11	13	24
	Assistant hospitalier-U médecine	13	17	30
	Assistant hospitalier-U pharmacie	3	4	7
	Associé assistant temps plein	2		2
	Associé chef clinique temps plein	1		1
	Associé Maître de conférences hospitalier-U mi-temps	2	3	5
	Associé Professeur hospitalier-U mi-temps		2	2
	Chef clinique des universités-Assistant hospitalier	73	47	120
	Chef de clinique de médecine générale	1	1	2
	Praticien hospitalo-universitaire	7	7	14
	Total	113	94	207
A.T.E.R. (2)	ATER temps plein	27	30	57
	ATER mi-temps	16	17	33
	Total	43	47	90
Enseignants associés et Invités	Associé MCF temps plein		1	1
	Associé MCF mi-temps	4	19	23
	Associé professeur temps plein	1	1	2
	Associé professeur mi-temps	2	5	7
	Invité		1	1
	Total	7	27	34
Enseignants (3)	Contractuel Enseignant (LRU)	9	4	13
Lecteurs	Lecteur langue étrangère	2	2	4
Total général		174	174	348

► (1) CSRED : Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaires (CSERD).

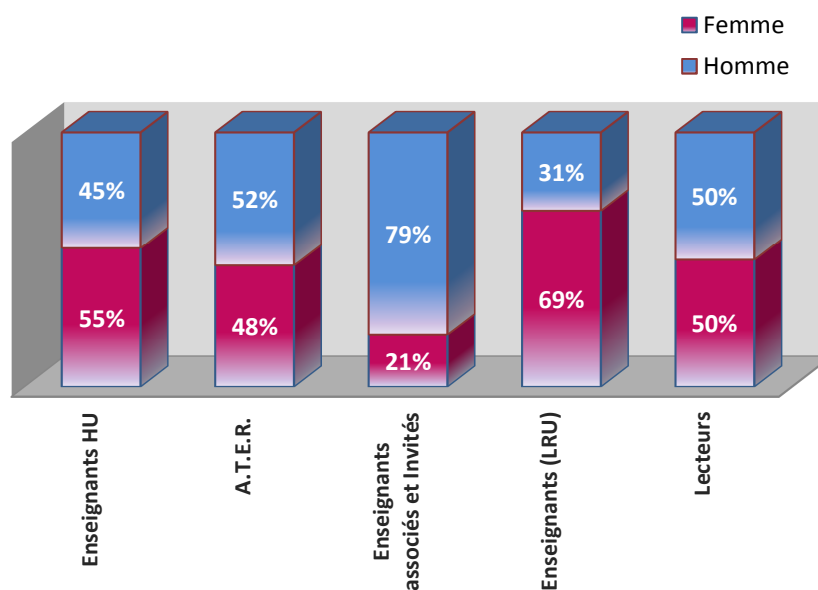
► (2) A.T.E.R : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche.

► (3) 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.

Répartition des contractuels enseignants (en %)



Répartition des contractuels enseignants par genre (en%)





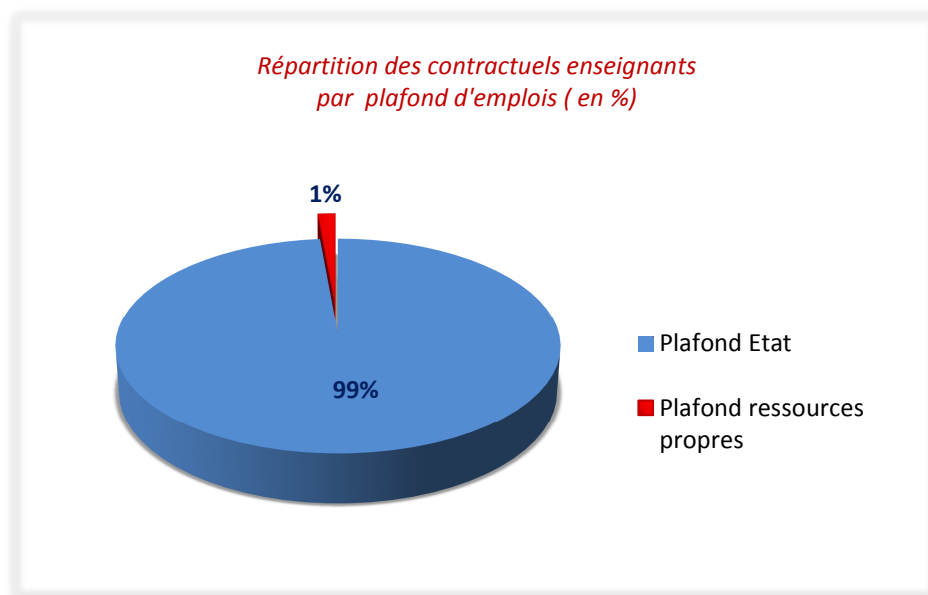
► **Effectif en personnes physiques au 31/12/2015 des personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants par section CNU / discipline**

Section CNU / Discipline	Enseignant Hospitalo- universitaire	A.T.E.R.	Enseignant associé et invité	Enseignant	Lecteur	Total général
CNU 0100 Droit privé et sciences criminelles		11	2			13
CNU 0200 Droit public		6	4			10
CNU 0300 Histoire du droit et des institutions		3				3
CNU 0400 Science politique		2	1			3
CNU 0500 Sciences économiques		9				9
CNU 0600 Sciences de gestion		12	8			20
CNU 0700 Sciences du langage : linguistique et phonétique		1				1
CNU 1100 Langues et littératures anglaises et anglo-saxonne					4	4
CNU 1400 Langues et littératures romanes		1				1
CNU 1900 Sociologie, démographie		1				1
CNU 2500 Mathématiques		1				1
CNU 2600 Mathématiques appliquées & application maths		3				3
CNU 2700 Informatique		3	2			5
CNU 3100 Chimie théorique, physique, analytique		2				2
CNU 3200 Chimie organique, minérale, industrielle			1			1
CNU 3300 Chimie des matériaux		1	1			2
CNU 3500 Structure et évolution Terre et autres planètes		5				5
CNU 4201 Anatomie	4					4
CNU 4203 Anatomie et cytologie pathologiques	3					3
CNU 4301 Biophysique et médecine nucléaire	2					2
CNU 4302 Radiologie et imagerie médicale	9					9
CNU 4401 Biochimie et biologie moléculaire	1					1
CNU 4402 Physiologie	5					5
CNU 4403 Biologie cellulaire	1					1

	Section CNU / Discipline	Enseignant Hospitalo- universitaire	A.T.E.R.	Enseignant associé et invité	Enseignant	Lecteur	Total général
CNU 4501	Bactériologie-virologie Hygiène hospitalière	4					4
CNU 4503	Maladie infectieuse Maladie tropicale -	3					3
CNU 4601	Épidémiologie, économie de la santé et prévention	2					2
CNU 4603	Médecine légale et droit de la santé	1					1
CNU 4604	Bio statistique, info médicale & techno. de com.	1					1
CNU 4701	Hématologie ; transfusion	4					4
CNU 4702	Cancérologie ; radiothérapie	5					5
CNU 4703	Immunologie	1					1
CNU 4704	Génétique	4					4
CNU 4801	Anesthésiologie-Réanimation; Médecine urgence	12					12
CNU 4802	Réanimation; médecine d' urgence	2					2
CNU 4803	Pharmacologie fondamentale Clinique	2					2
CNU 4804	Thérapeutique Médecine urgence Addictologie	1					1
CNU 4901	Neurologie	5					5
CNU 4902	Neurochirurgie	2					2
CNU 4903	Psychiatrie d'adultes; addictologie	5					5
CNU 4904	Pédopsychiatrie; addictologie	2					2
CNU 4905	Médecine physique et de réadaptation	3					3
CNU 5001	Rhumatologie	5					5
CNU 5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique	6					6
CNU 5003	Dermato-vénéréologie	4					4
CNU 5004	Chirurgie plastique, reconstructrice	2					2
CNU 5101	Pneumologie; addictologie	2					2
CNU 5102	Cardiologie	4					4
CNU 5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire	1					1
CNU 5104	Chirurgie vasculaire Médecine vasculaire	3					3
CNU 5201	Gastroentérologie. Hépatologie Addictologie	5					5
CNU 5202	Chirurgie digestive	3					3
CNU 5203	Néphrologie	3					3
CNU 5204	Urologie	3					3
CNU 5300	Médecine interne, gériatrie, chirurgie générale et méd.	1					1
CNU 5301	Médecine interne; gériatrie	8					8
CNU 5302	Chirurgie générale	3					3
CNU 5303	Médecine générale	7					7
CNU 5401	Pédiatrie	9					9
CNU 5402	Chirurgie infantile	1					1

	Section CNU / Discipline	Enseignant Hospitalo- universitaire	A.T.E.R.	Enseignant associé et invité	Enseignant	Lecteur	Total général
CNU 5403	Gynécologie Obstétrique Gynécologie médicale	7					7
CNU 5404	Endocrinologie Diabète maladie métabolique	4					4
CNU 5405	Biologie et Médecine du développement et de la reproduction	1					1
CNU 5501	Oto-rhino-laryngologie	6					6
CNU 5502	Ophtalmologie	4					4
CNU 5503	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie	1					1
CNU 5601	Pédodontie	2					2
CNU 5602	Orthopédie dentofaciale	3					3
CNU 5603	Prévention Épidémiologie Eco santé Odonto légale	1					1
CNU 5701	Parodontologie	2					2
CNU 5702	Chirurgie buccale Patho & thérapeutique	3					3
CNU 5703	Sciences biologiques (biochimie, immunologie,...)	2					2
CNU 5801	Odontologie conservatrice, endodontie	5					5
CNU 5802	Prothèses (conjointe, adjointe partielle...)	6					6
CNU 5803	Sciences anatomiques & physiologiques	1					1
CNU 6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil		5	1			6
CNU 6200	Énergétique, génie des procédés		1				1
CNU 6300	Génie électrique Électronique Photonique			2			2
CNU 6500	Biologie cellulaire		2				2
CNU 6600	Physiologie		3				3
CNU 6700	Biologie des populations et écologie		4	2			6
CNU 7100	Sciences de l'information et de la communication			1			1
CNU 7400	Sciences & techniques activités physique & sportives		6	5			11
CNU 8100	Sciences du médicament et autres produits santé	5					5
CNU 8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie			3			3
CNU 8600	Sciences du médicament & autres produits santé		5				5
CNU 8700	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques		3				3
SEC S0202	Lettres modernes				1		1
SEC S0422	Anglais				2		2
SEC S0499	Autre langue vivante				1		1
SEC S1300	Mathématiques				1		1
SEC S2006	Sciences et techniques industrielles -Bio			1	2		3
SEC S5101	Électronique				1		1
SEC S7300	Sciences techniques médico-sociales				2		2
SEC S8010	Économie et gestion				2		2
SEC S8011	Communication et bureautique				1		1
Effectif physique contractuels enseignants		207	90	34	13	4	348

► **Effectif physique des contractuels enseignants-chercheurs et enseignants par plafond**



Les autres personnels contractuels

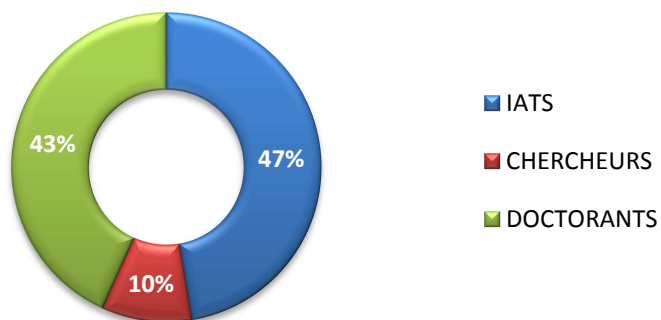
➡ **Effectif en personnes physiques au 31/12/2015 des personnels contractuels IATS¹⁵, chercheurs et doctorants ventilé par type de contrat, par catégorie fonction publique et par genre**

Population	Type de contrat	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
		Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
IATS	CDD	99	72	171	36	26	62	193	83	276	509
	dont :										
	Contrat d'apprentissage	5	5	10	1		1				11
	Contrat PACTE ⁽¹⁾							1	3	4	4
	Contrat Unique d'Insertion							16	1	17	17
	CDI	36	8	44	7		7	3	2	5	56
	Total	135	80	215	43	26	69	196	85	281	565
Chercheurs	CDD	45	67	112							112
	CDI		1	1							1
	Total	45	68	113							113
Doctorants	CDD	234	282	516							516
Total général		414	430	844	43	26	69	196	85	281	1194

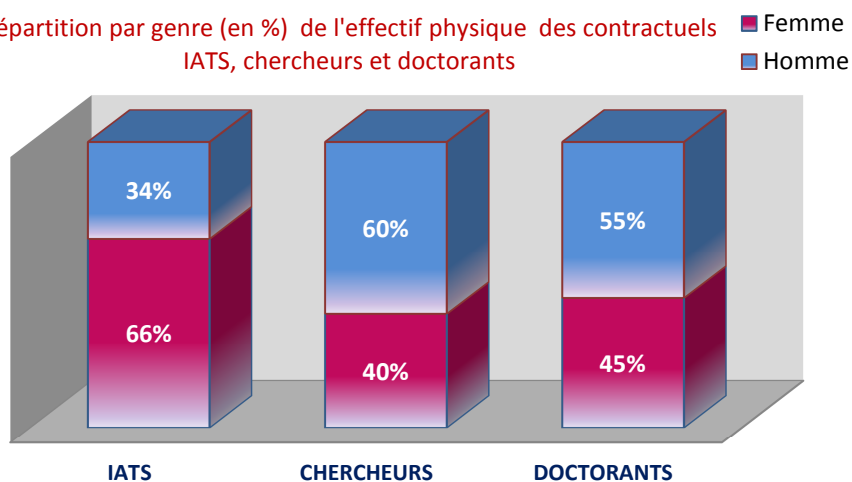
► (1) PACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État

¹⁵ Contractuels IATS hors contractuels de courte de durée et contractuels étudiants

Répartition des contractuels IATS, chercheurs, et doctorants (en %)



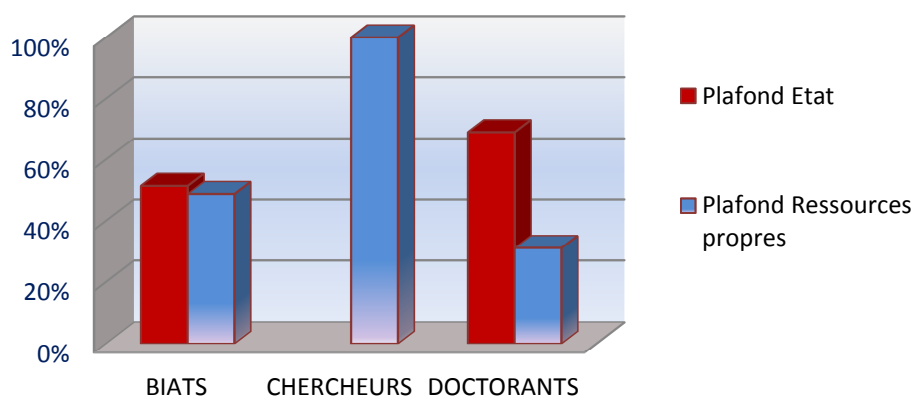
Répartition par genre (en %) de l'effectif physique des contractuels IATS, chercheurs et doctorants



► **Effectif en personnes physiques au 31/12/2015 des personnels contractuels IATS, chercheurs et doctorants par plafond d'emploi et par type de contrat**

		Plafond État			Total	Plafond Ressources propres			Total
		A	B	C		A	B	C	
BIATS	CDD	55	30	170	255	116	32	106	254
	CDI	28	4	3	35	16	3	2	21
	Total	83	34	173	290	132	35	108	275
Chercheurs	CDD					112			112
	CDI					1			1
	Total					113			113
Doctorants contractuels	CDD	356			356	160			160
Total effectif physique		439	34	173	646	405	35	108	548

Répartition des contractuels IATS, chercheurs et doctorants par plafond d'emplois (en %)



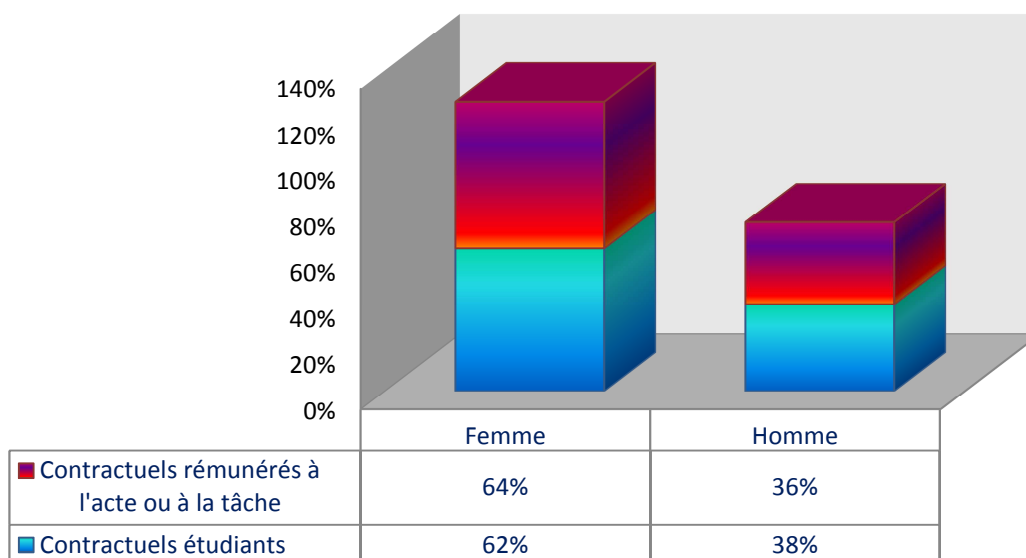
Les agents contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2015

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

En 2015, l'Université de Montpellier a recruté **425 étudiants** et a rémunéré **101 agents** pour des missions ponctuelles.

	Femme	Homme	Total
Contractuels étudiants	264	161	425
Contractuels rémunérés à l'acte ou à la tâche	65	36	101
Total	329	197	526

Répartition des personnels contractuels de courte durée par genre (en %)



Les vacataires d'enseignement

Au cours de l'année universitaire 2014/2015, **4173 personnes** ont assuré des vacances d'enseignement au sein des différentes UFR, écoles et Instituts de l'Université de Montpellier.

Année universitaire 2014/2015				
Composante	Nombre de personnes physiques ayant exercé			Nombre total de personnes physiques
	Moins de 50 heures équivalent TD	Entre 50 & 100 heures équivalent TD	Plus de 100 heures équivalent TD	
Faculté d'éducation	364	46	34	444
Faculté des sciences	529	65	14	608
IAE	102	42	6	150
IPAG	39	13	6	58
ISEM	179	56	51	286
IUT Béziers	62	39	11	112
IUT Montpellier	286	71	49	406
IUT Nîmes	108	46	27	181
POLYTECH	269	41	24	334
CREUFOP-LRM (1)	30	10	9	49
DIDERIS (2)	50	8	1	59
SUAPS	7	8	1	16
UFR AES	112	14	7	133
UFR Droit et Science Politique	535	62	6	603
UFR Économie	89	11	12	112
UFR Médecine	203	16	7	226
UFR Odontologie	28			28
UFR Pharmacie	163	9	1	173
UFR STAPS	166	16	13	195
Total	3321	573	279	4173

► (1) CREUFOP : Service commun de formation continue de l'ancien établissement Université Montpellier 2

► (2) DIDERIS : Service commun de formation continue de l'ancien établissement Université Montpellier 1

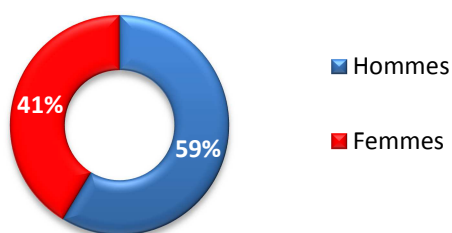
■ Les intervenants dispensant des heures dans plusieurs composantes sont comptabilisés dans chacune d'entre elles.

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

Type d'intervenants	Nombre d'intervenants (en PP)	Nombre d'intervenants (en %)
Activités non salariées	776	20,02%
Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et stagiaires (1)	44	1,14%
Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et stagiaires (2)	21	0,54%
Étudiants (missions complémentaires d'enseignement incluses)	100	2,58%
Fonctionnaires titulaires et stagiaires (3)	1 081	27,89%
Intervenants à titre gracieux ou par convention (4)	396	10,22%
Personnels BIATS titulaires	49	1,26%
Personnels BIATS non titulaires	14	0,36%
Retraités	55	1,42%
Salariés du secteur privé	1 059	27,32%
Salariés du secteur public non titulaires (3)	281	7,25%
Total	3 876	100%

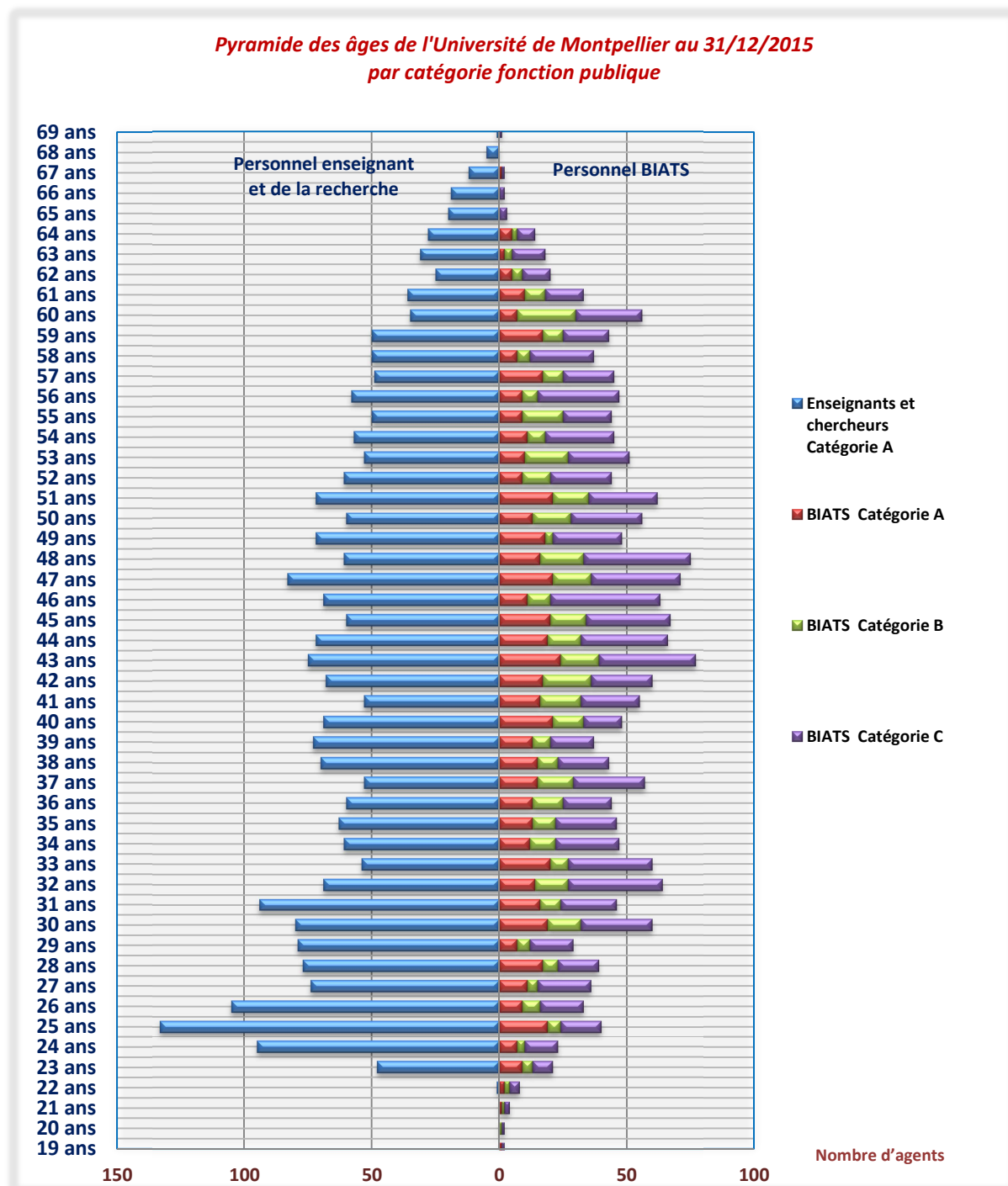
- (1) Personnels de l'ancien établissement Université Montpellier 2 ayant assuré des vacations au sein de l'Université Montpellier 1 en 2014.
- (2) Personnels de l'ancien établissement Université Montpellier 1 ayant assuré des vacations au sein de l'Université Montpellier 2 en 2014.
- (3) Personnels hors Université de Montpellier
- (4) Les intervenants à titre gracieux ou par convention concernent l'ancien établissement Université Montpellier 2

Répartition des vacataires d'enseignement par genre



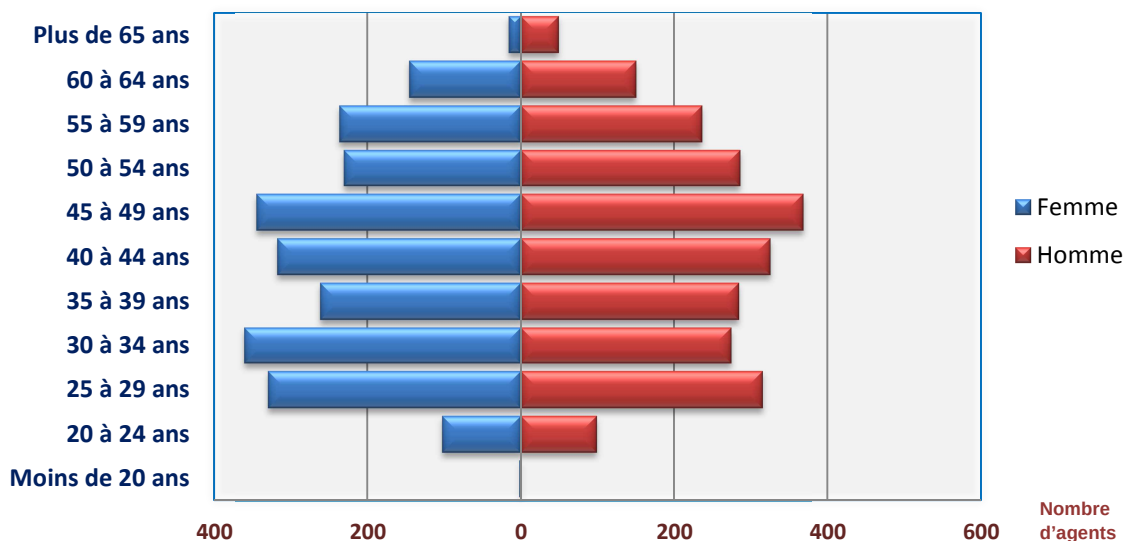
2.3 Démographie

2.3.1 Pyramide des âges de l'effectif global

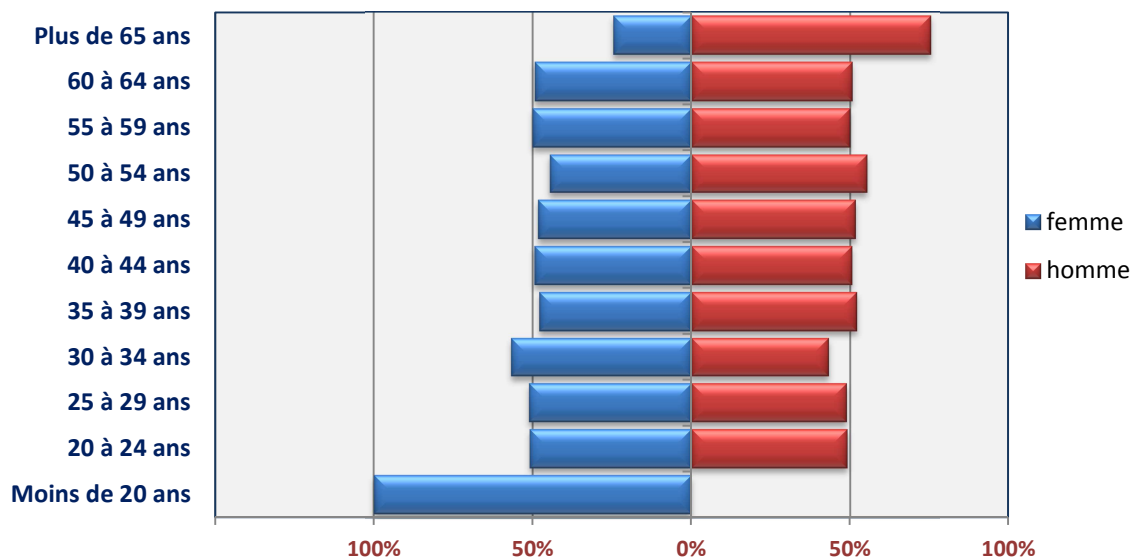


- La tranche d'âge 20-25 ans des personnels enseignants et de la recherche concerne les contractuels doctorants et autres contractuels de la recherche (Cf. pyramide des âges dédiée à ces personnels).

Pyramide des âges de l'effectif global réparti par tranche d'âge et par genre

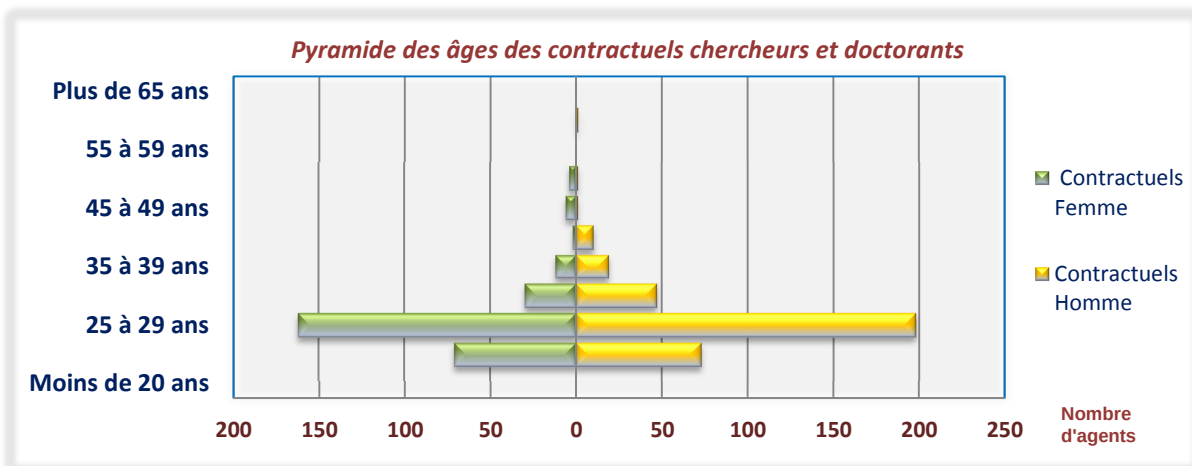
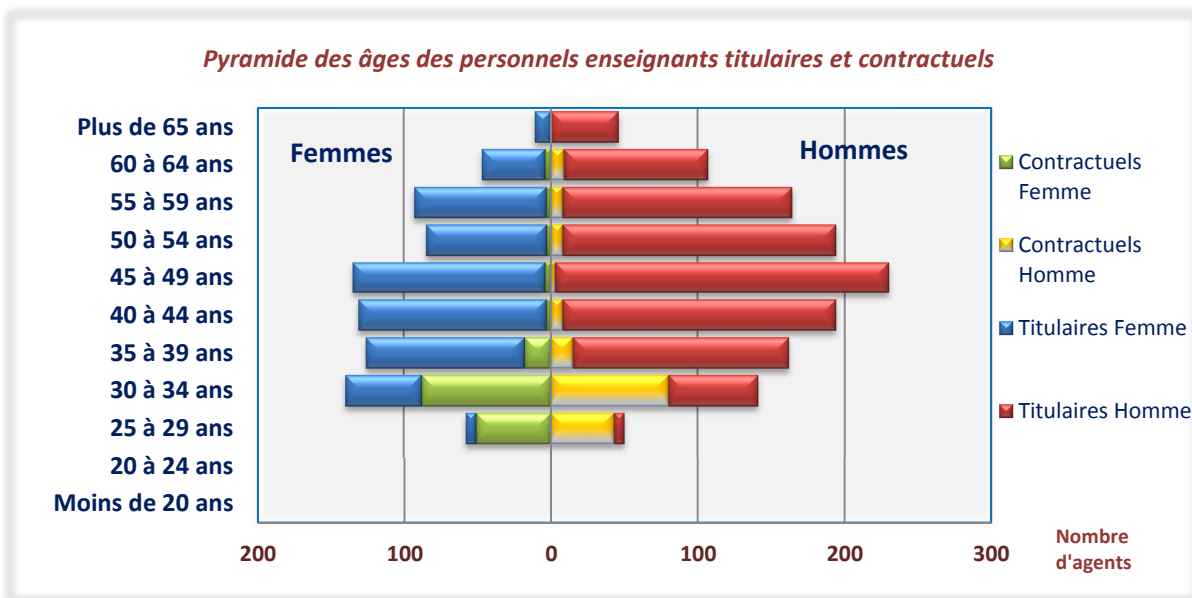
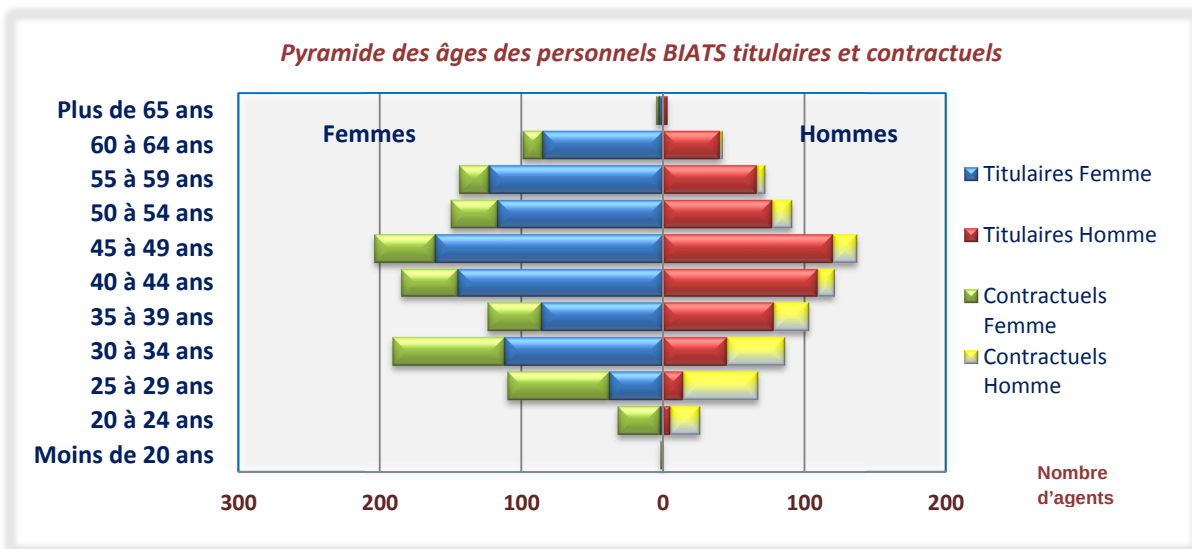


Pyramide des âges de l'effectif global par genre (en %)



- La tranche d'âge des plus de 65 ans concerne majoritairement les enseignants-chercheurs titulaires.
- La tranche d'âge des moins de 20 ans concerne les contractuels BIATS

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



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

► L'âge moyen¹⁶ des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie de personnel et ventilés par genre

		Age moyen		
		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Personnels enseignants	46 ans et 10 mois	48 ans et 11 mois	48 ans et 2 mois
	Personnels BIATS	46 ans et 5 mois	46 ans et 3 mois	46 ans et 4 mois
Contractuels	Contractuels enseignants H.U.	31 ans et 9 mois	34 ans et 4 mois	32 ans et 11 mois
	Contractuels enseignants	36 ans et 3 mois	37 ans et 8 mois	37 ans et 1 mois
	Contractuels BIATS	38 ans et 3 mois	35 ans et 2 mois	37 ans et 2 mois
	Contractuels chercheurs et doctorants	27 ans et 4 mois	28 ans et 1 mois	27 ans et 9 mois
Ensemble des effectifs		42 ans et 1 mois	43 ans et 2 mois	42 ans et 7 mois

► L'âge médian¹⁷ des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie de personnel et ventilés par genre

		Age médian		
		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Personnels enseignants	46 ans et 3 mois	48 ans et 7 mois	46 ans et 5 mois
	Personnels BIATS	46 ans et 8 mois	46 ans et 4 mois	47ans et 8 mois
Contractuels	Contractuels enseignants H.U.	30 ans et 11 mois	32 ans et 3 mois	31 ans et 6 mois
	Contractuels enseignants	32 ans et 7 mois	31 ans et 7 mois	31 ans et 11 mois
	Contractuels BIATS	33 ans et 11 mois	32 ans et 2 mois	33 ans et 4 mois
	Contractuels chercheurs et doctorants	26 ans et 3 mois	26 ans et 6 mois	26 ans et 5 mois
Ensemble des effectifs		42 ans et 1 mois	43 ans et 7 mois	42 ans et 10 mois

¹⁶ L'âge moyen représente la moyenne de l'âge d'une population

¹⁷ 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.

Chez les **personnels titulaires**, l'âge moyen des enseignants-chercheurs et enseignants (48 ans et 2 mois) est supérieur à celui des personnels BIATS (46 ans et 4 mois). En revanche, l'âge moyen des femmes est très proche chez les enseignants-chercheurs, enseignants et chez les BIATS (46 ans en moyenne). Le constat est le même pour l'âge médian : il est très proche chez les femmes enseignantes et BIATS (46 ans) et nettement supérieur chez les hommes (48 ans pour les enseignants et 46 ans pour les BIATS).

Chez les **personnels contractuels**, la moyenne d'âge est inférieure à 40 ans quelle que soit la catégorie de personnels et le genre. L'âge moyen chez les personnels contractuels BIATS, enseignants-chercheurs et enseignants (37 ans) est supérieur à celui des contractuels chercheurs, doctorants et enseignants hospitalo-universitaires (entre 27 ans et 32 ans).

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

	Age moyen		
	Femme	Homme	Ensemble
Catégorie A	40 ans et 5 mois	43 ans et 1 mois	41 ans et 11 mois
Catégorie B	45 ans et 1 mois	43 ans et 9 mois	44 ans et 7 mois
Catégorie C	44 ans et 2 mois	43 ans et 11 mois	44 ans et 1 mois
Ensemble des effectifs	42 ans et 1 mois	43 ans et 2 mois	42 ans et 7 mois

	Age médian		
	Femme	Homme	Ensemble
Catégorie A	39 ans et 4 mois	43 ans et 4 mois	41 ans et 7 mois
Catégorie B	45 ans et 1 mois	43 ans et 5 mois	44 ans et 7 mois
Catégorie C	44 ans et 11 mois	45 ans et 1 mois	44 ans et 11 mois
Ensemble des effectifs	42 ans et 1 mois	43 ans et 7 mois	42 ans et 10 mois

L'âge moyen des femmes catégorie A est inférieur à celui des femmes catégorie B et C. Le constat est le même pour l'âge médian.

Chez les hommes, la moyenne d'âge est sensiblement équivalente pour les trois catégories de la fonction publique. En revanche, l'âge médian pour les personnels de catégorie C est nettement supérieur aux personnels de catégorie A et B.

TITRE 3. LES CARRIERES

3.1 Les recrutements

3.1.1 Recrutement des personnels BIATS

► **Répartition des recrutements BIATS titulaires par catégorie fonction publique, par corps, par genre et par voie d'accès**

Catégorie Fonction publique	Corps	Genre	Concours externe	Concours interne	Sauvadet	Sans concours	BOE	PACTE	Total
Catégorie A	IGR	Homme	1	1					2
		Femme							
	IGE	Homme							
		Femme	2		1				3
	AAENES	Homme							
		Femme							
	ASI	Homme			1				1
		Femme	5	1	1				7
Catégorie B	TECH	Homme	5	1	1				7
		Femme	3	2	1				6
	SAENES	Homme					1		1
		Femme		6			1		7
Catégorie C	ATRF	Homme	1	1	1	3			6
		Femme	2	2		9	1	1	15
	ADJAENES	Homme						1	1
		Femme		4	2				6
Total			19	18	8	12	3	2	52

► **Les recrutements BIATS titulaires consécutifs à une publication sur la BIEP¹⁸**

Voie d'accès	Corps	Catégorie FP	Genre	Nombre d'agents
Mutation	IGR	A	Femme	1
	IGE	A	Homme	1
	AAE	A	Homme	1
Détachement	TECH	B	Femme	1
Total				4

¹⁸ **BIEP** : Bourse Interministérielle de l'Emploi Public

► Les recrutements BIATS par la voie du détachement entrant

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

En 2015, **11 personnels BIATS** ont été accueillis au sein de l'Université de Montpellier par la voie du détachement dont 9 au titre du renouvellement du détachement :

Catégorie FP	Homme	Femme	Total
Catégorie A	1	4	5
Catégorie B	1	3	4
Catégorie C	1	1	2
Total	3	8	11

3.1.2 Recrutement des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

► Répartition des recrutements d'enseignants-chercheurs mono-appartenants titulaires par voie d'accès, par corps et par genre :

Enseignants-Chercheurs Mono-Appartenants titulaires				
Voie d'accès	Corps	Homme	Femme	Total Nombre d'agents
Concours	PR	15	9	24
	MCF	15	19	34
Mutation	PR		1	1
	MCF	1	1	2
Total		31	30	61

► Répartition des recrutements d'enseignants-chercheurs mono-appartenants titulaires par secteur de formation, par corps et par genre :

	Enseignants-Chercheurs Mono-Appartenants titulaires				
Secteur de formation	PR		MCF		Total Nombre d'agents
	Homme	Femme	Homme	Femme	
Droit, Économie, Gestion	3	3	3	8	17
Lettres et sciences humaines				2	2
Sciences	12	7	13	10	42
Total	15	10	16	20	61

► Répartition des recrutements d'enseignants-chercheurs bi-appartenants titulaires par composante, par voie d'accès, par corps et par genre :

		Enseignants-Chercheurs BI-Appartenants titulaires			
Composante	Voie d'accès	Corps	Homme	Femme	Total Nombre d'agents
UFR Médecine	Concours	PUPH	9	2	11
		MCU-PH	1	1	2
	Mutation	PUPH			
		MCU-PH			
Total	UFR Médecine		10	3	13
UFR Odontologie	Concours	PUPH			
		MCU-PH	2		2
	Mutation	PUPH			
		MCU-PH	1		1
Total	UFR Odontologie		3		3
UFR Pharmacie	Concours	PUPH			
		MCU-PH		1	1
	Mutation	PUPH			
		MCU-PH			
Total	UFR Pharmacie			1	1
Total général			13	4	17

- Les recrutements sur concours concernent des concours nationaux sur dossier de candidature.

► Répartition des recrutements d'enseignants-chercheurs bi-appartenants contractuels par type de contrat et par genre :

Enseignants-Chercheurs BI-Appartenants Contractuels				
Composante	Type de contrat	Homme	Femme	Total Nombre d'agents
UFR Médecine	Praticien hospitalo-universitaire	1		1
	Chef de Clinique des universités-Assistant des hôpitaux et Assistant Hospitalier Universitaire (CCA/AHU)	35	39	74
	Associé de médecine générale	2	1	3
Total	UFR Médecine	38	40	78
UFR Odontologie	Assistant hospitalo-universitaire	3	6	9
Total	UFR Odontologie	3	6	9
UFR Pharmacie	Assistant hospitalo-universitaire	1		
Total	UFR Pharmacie	1		1
Total général		42	46	88

► Répartition des recrutements des enseignants du second et du premier degré titulaires par voie d'accès, par corps et par genre

Enseignants du S nd degré et du 1 ^{er} degré titulaires				
Voie d'accès	Corps	Homme	Femme	Total Nombre d'agents
Affectation enseignants 2 nd degré	PRAG	3	1	4
	PRCE	1	1	2
	PREPS		1	1
Affectation enseignants 1 ^{er} degré	PREC		1	1
Total		4	4	8

► Répartition par genre des personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires en position de détachement entrant ou de mise à disposition entrante

Enseignants-Chercheurs et Enseignants titulaires				
Position administrative	Corps	Homme	Femme	Total Nombre d'agents
Détachement entrant	PRAG	1		1
Mise à disposition entrante	PR	1		1
	MCF	1		1
Total		3		3

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 2015, **35 départs à la retraite** ont été recensés chez les personnels titulaires BIATS dont 9 hommes et 26 femmes.

L'âge moyen de départ à la retraite est supérieur chez les femmes pour les personnels de la filière ITRF (63 ans chez les femmes et 61 ans chez les hommes). Aucun départ à la retraite n'a été recensé chez les hommes de la filière AENES.

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

Filière	Homme	Femme	Total Nombre d'agents
ITRF	9	19	28
AENES		7	7
Total	9	26	35

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

Filière	Age moyen de départ à la retraite	
	Homme	Femme
ITRF	61 ans et 10 mois	63 ans et 3 mois
AENES		63 ans et 5 mois

Personnels BIATS atteignant l'âge réglementaire de départ à la retraite entre 2016 et 2020, ventilés par filière et par genre :

Filière	2016		2017		2018		2019		2020		Total Nombre d'agents
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
ITRF	24	31	12	23	12	14	7	17	10	15	165
AENES et SANTE	4	15	1	13	1	11	2	8	3	11	69
Total par genre	28	46	13	36	13	25	9	25	13	26	234

Total par année	74	49	38	34	39	234
------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

- Conformément à la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites, les prévisions de retraite ci-dessus ont été basées sur l'âge réglementaire permettant un départ à la retraite à 61 ans et 7 mois pour les agents nés entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 1954 et 62 ans pour les agents nés entre 1955 et 1960.

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

Au cours de l'année 2015, **35 départs à la retraite** ont été recensés chez les personnels enseignants titulaires dont 20 hommes et 15 femmes.

L'âge moyen de départ à la retraite est sensiblement équivalent chez les personnels enseignants-chercheurs (66 ans). L'âge moyen de départ à la retraite des personnels enseignants du second et du premier degré est nettement inférieur (62 ans) à celui des personnels enseignants-chercheurs.

► Les départs à la retraite des personnels enseignants par corps et par genre

Corps	Homme	Femme	Total Nombre d'agents
Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants	14	8	22
Enseignants-Chercheurs BI-appartenants	4	3	7
Enseignants du 2 nd degré	1	4	5
Enseignants du 1 ^{er} degré	1		1
Total	20	15	35

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

Corps	Age moyen départ retraite	
	Homme	Femme
Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants	66 ans et 2 mois	64 ans et 8 mois
Enseignants-Chercheurs BI-appartenants	66 ans et 8 mois	66 ans et 7 mois
Enseignants du 2 nd degré	62 ans et 2 mois	63 ans et 10 mois
Enseignants du 1 ^{er} degré	62 ans et 5 mois	

Personnels enseignants-chercheurs et enseignants atteignant l'âge réglementaire de départ à la retraite entre 2016 et 2020, ventilés par corps et par genre :

Corps	2016		2017		2018		2019		2020		Total Nombre d'agents
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants	6	3	13	3	15	3	16	7	10	9	85
Enseignants-Chercheurs Bi-appartenants	3	1	7	1	14	3	5		13	1	48
Enseignants du 2 nd degré	1	3	3	3	7	7	4	11	9	6	54
Enseignants du 1 ^{er} degré					1		2	1	1		5
Total par genre	10	7	23	7	37	13	27	19	33	16	192

Total par année	17	30	50	46	49	192
------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

- Conformément à la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites, les prévisions de retraite ci-dessus ont été basées sur l'âge réglementaire permettant un départ à la retraite à 61 ans et 7 mois pour les agents nés entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 1954 et 62 ans pour les agents nés entre 1955 et 1960.

3.2.3 Départs à la retraite des personnels contractuels

Au cours de l'année 2015, **4 départs à la retraite** ont été recensés chez les personnels contractuels BIATS. Ils concernent 4 femmes :

Population	Homme	Femme	Total Nombre d'agents
Contractuels BIATS		4	4
Total		4	4

■ L'âge moyen de départ à la retraite pour cette population est de **61 ans et 6 mois**.

Personnels contractuels atteignant l'âge réglementaire de départ à la retraite entre 2016 et 2020, ventilés par type de population et par genre :

Population	2016		2017		2018		2019		2020		Total Nombre d'agents
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Contractuels BIATS		3	1	4	2	2	1	4	2	4	23
Contractuels ENSEIGNANTS		1	4	1			2	1			9
Total par genre		4	5	5	2	2	3	5	2	4	32
Total par année	4		10		4		8		6		32

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 temporaires et définitifs des personnels titulaires en 2015 :

Personnels BIATS Titulaires											
Catégorie FP	Détachement ou Mise à disposition sortante		Décès		Démission ou Abandon de poste		Disponibilité		Mutation externe (1)		Total Nombre d'agents
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A	3	2		1			3	2	1	3	15
Catégorie B	3	5					3	5	1	5	22
Catégorie C	13	14	1	1			12	14	4	6	65
Total par genre	19	21	1	2			18	21	6	14	102

Total départs	40	3			39	20	102
----------------------	-----------	----------	--	--	-----------	-----------	------------

Personnels enseignants Titulaires													
Corps	Délégation / Détachement ou Mise à disposition sortante		Décès		Démission ou Abandon de poste		disponibilité		CRCT (2)		Mutation externe (1)		Total Nombre d'agents
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
EC Mono-appartenants	11	5		1	2	3	10	3	16	10	8	3	72
EC BI-appartenants	3	1			3	1	2				1		11
Second degré		1									1		2
Premier degré													
Total par genre	14	7		1	5	4	12	3	16	10	10	3	85

Total départs	21	1	9	15	26	13	85
----------------------	-----------	----------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------

- (1) Mutation externe dont réussite aux concours extérieurs à l'Université de Montpellier.
- (2) CRCT : Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques

Départs temporaires et définitifs des enseignants-chercheurs bi-appartenants contractuels en 2015 :

Enseignants-chercheurs BI-appartenants contractuels								
Fin de contrat		Démission		Délégation		Décès		Total Nombre d'agents
Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
6	6	1	2	2	1		1	19
12		3		3		1		19

3.3 Les concours et les promotions

3.3.1 Concours et examens professionnels des personnels BIATS

Les concours et examens professionnels BIATS ouverts en 2015 à l'Université de Montpellier :

► **Répartition du nombre d'inscrits, d'admissibles et d'admis par catégorie fonction publique et par genre**

Catégorie fonction publique	Corps ITRF	Nombre de postes ouverts	Nombre d'inscrits (1)	Nombre d'admissibles	Genre	Nombre d' admis (2)
Catégorie A	IGR	2		11	Homme	2
					Femme	
	IGE	3		47	Homme	
					Femme	3
	ASI	10		68	Homme	1
					Femme	6
Total Catégorie A		15		126		12
Catégorie B	TECH	14	401	82	Homme	7
					Femme	4
	TECH (BOE)	1	8	3	Homme	1
					Femme	
Total Catégorie B		15	409	85		12
Catégorie C	ATRF Principal	6	242	60	Homme	2
					Femme	4
	ATRF 2ème classe (sans concours)	7	259	64	Homme	3
					Femme	3
	ATRF 2ème Classe (BOE)	1	46	8	Homme	
					Femme	1
	ATRF 2ème Classe (PACTE)	2	7	5	Homme	2
					Femme	
Total Catégorie C		16	554	137		15
Total général		46	963	348	Homme	18
					Femme	21

- **(1) Nombre d'inscrits :** pour les concours des corps ITRF de catégorie A, la phase d'admission est nationale. Les données relatives au nombre d'inscrits relatives au personnel de l'Université de Montpellier ne sont pas connues de l'établissement.
 - **(2) Nombre d'admis :** concerne des personnels de l'Université de Montpellier et des candidats extérieurs.
- La composition des membres de jurys de concours a été répartie à part égale à 50% de femmes et 50% d'hommes.

3.3.2 Concours des personnels enseignants-chercheurs

Les concours des personnels enseignants-chercheurs ouverts en 2015 à l'Université de Montpellier :

► *Répartition du nombre d'inscrits, de recevables, d'admissibles et d'admis par corps et par genre*

Corps	Nombre de postes ouverts	Nombre d'inscrits		Nombre de recevables		Nombre d'admissibles (1)		Nombre d'admis	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Professeur des universités (PU)	20	157	59	143	51	42	16	12	7
Maître de conférences (MCF)	32	746	517	693	476	89	75	14	16
Total par genre		903	576	836	527	131	91	26	23
Total général		52	1 479	1 363	222	49			

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

3.3.3 Promotions des personnels BIATS

Les personnels BIATS titulaires

Les promotions par tableaux d'avancement

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

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

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

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

Les promotions de la filière AENES

En 2015, **23 agents**, dont 5 hommes et 18 femmes, ont été promus par tableau d'avancement soit un **ratio de 18,40 %** sur le nombre de promouvables (125 agents).

Corps et Grade	Genre	Nombre de promouvables	Nombre de promus
Attaché d'administration de l'État (AAE) Hors classe	Homme	4	
	Femme	1	1
Attaché principal d'administration de l'État (APAE)	Homme		
	Femme		
Secrétaire administratif (SAENES) Classe exceptionnelle	Homme		
	Femme	8	
Secrétaire administratif (SAENES) Classe supérieure	Homme	8	1
	Femme	23	1
Adjoint administratif (ADJAENES) Principal 1 ^{ère} Classe	Homme	0	
	Femme	17	4
Adjoint administratif (ADJAENES) Principal 2 ^{ème} Classe	Homme	3	1
	Femme	40	8
Adjoint administratif (ADJAENES) 1 ^{ère} Classe	Homme	3	3
	Femme	18	4
Total Hommes		18	5
Total Femmes		107	18
Total général		125	23

- Les données relatives au nombre d'APAE promouvables ne sont pas connues de l'établissement : ces données sont traitées au niveau académique ou national.

Les promotions de la filière ITRF

En 2015, **47 agents**, dont 21 hommes et 26 femmes, ont été promus par tableau d'avancement soit un **ratio de 11,19 %** sur le nombre de promouvables (420 agents) :

Corps et Grade	Genre	Nombre de promouvables	Nombre de promus
Ingénieur de recherche (IGR) 1ère Classe	Homme	6	1
	Femme	11	2
Ingénieur d'études (IGE) Hors Classe	Homme		
	Femme	1	1
Ingénieur d'études (IGE) 1ère Classe	Homme	24	5
	Femme	20	4
Technicien (TECH) Classe exceptionnelle	Homme	19	
	Femme	17	1
Technicien (TECH) Classe supérieure	Homme	32	2
	Femme	43	4
Adjoint technique (ATRF) Principal 1ère classe	Homme	46	8
	Femme	44	5
Adjoint technique (ATRF) Principal 2ème classe	Homme	40	1
	Femme	16	1
Adjoint technique (ATRF) 1ère classe	Homme	42	4
	Femme	59	8
Total Hommes		209	21
Total Femmes		211	26
Total général		420	47

Les promotions par listes d'aptitude

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 à un **corps supérieur**.

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

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

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

Les promotions de la filière AENES

En 2015, **2 agents** ont été promus par liste d'aptitude :

Corps	Genre	Nombre de promus
Attaché d'administration de l'État (AAE)	Homme	
	Femme	1
Secrétaire administratif (SAENES)	Homme	
	Femme	1
Total Hommes		
Total Femmes		2
Total général		2

■ Les données relatives au nombre d'agents promouvables ne sont pas connues de l'établissement : ces données sont traitées au niveau académique ou national.

Les promotions de la filière ITRF

En 2015, **5 agents**, dont 1 homme et 4 femmes, ont été promus par liste d'aptitude, soit un **ratio de 2,29 %** sur le nombre de promouvables (218 agents) :

Corps	Genre	Nombre de promouvables	Nombre de promus
Assistant ingénieur (ASI)	Homme	38	1
	Femme	49	
Technicien (TECH)	Homme	71	
	Femme	60	4
Total Hommes		109	1
Total Femmes		109	4
Total général		218	5

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), Secrétaire administratif classe supérieure (SAENES CS) et d'Adjoint technique Principal 2^{ème} classe (ATRF P2).

Les promotions de la filière AENES

En 2015, **3 agents**, dont 1 homme et 2 femmes, ont été promus au grade supérieur suite à la réussite à un examen professionnel :

Corps et Grade	Genre	Nombre de promus
Attaché principal d'administration de l'État (APAE)	Homme	1
	Femme	1
Secrétaire administratif (SAENES) Classe exceptionnelle	Homme	
	Femme	
Secrétaire administratif (SAENES) Classe supérieure	Homme	
	Femme	1
Total Hommes		1
Total Femmes		2
Total général		3

Les promotions de la filière ITRF

En 2015, **14 agents**, dont 5 hommes et 9 femmes, ont été promus au grade supérieur suite à la réussite à un examen professionnel :

Corps et Grade	Genre	Nombre de promus
Ingénieur de recherche (IGR) Hors Classe	Homme	
	Femme	
Technicien (TECH) Classe exceptionnelle	Homme	2
	Femme	2
Technicien (TECH) Classe supérieure	Homme	2
	Femme	7
Adjoint technique (ATRF) Principal 2ème classe	Homme	1
	Femme	
Total Hommes		5
Total Femmes		9
Total général		14

Les personnels BIATS contractuels

Le passage des personnels contractuels CDD en CDI

Le passage en contrat à durée indéterminée (CDI) vise uniquement les agents dont le contrat à durée déterminée (CDD) a été conclu en application de l'Article 4 ou de l'Article 6 de la loi n° 84-16¹⁹ du 11 janvier 1984 et qui justifient de 6 années de service au sein de l'Université de Montpellier.

En 2015, **5 agents**, dont 1 homme et 4 femmes, en CDD ont bénéficié d'un passage en CDI :

Catégorie FP	Homme	Femme	Total
Catégorie A		2	2
Catégorie B		1	1
Catégorie C	1	1	2
Total	1	4	5

Les personnels contractuels lauréats de concours 'Sauvadet' ²⁰

En 2015, **8 agents**, dont 3 hommes et 5 femmes, ont été titularisés à la suite de leur réussite à un concours réservé de la loi Sauvadet.

Lauréats			Total
Corps	Homme	Femme	
IGE / ASI	1	2	3
TECH	1	1	2
ADJAENES/ATRF	1	2	3
Total	3	5	8

¹⁹ **Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

²⁰ **Dispositif Sauvadet** relatif à la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

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

➡ **L'avancement de grade des Enseignants-chercheurs**

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

- **La procédure CNU²¹** : le dossier des enseignants-chercheurs est examiné par les sections CNU dans la limite des promotions offertes par discipline sur le plan national.
- **Procédure locale** : le MENESR²² 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...).

En 2015, **77 agents**, dont 57 hommes et 20 femmes, ont été promus au grade supérieur :

Corps et Grade	Genre	Procédure CNU	Procédure Locale	Procédure Spécifique	Total Nombre agents
PU Classe exceptionnelle 2 ^{ème} Échelon	Homme	8	3	1	12
	Femme	1	1		2
PU Classe exceptionnelle 1 ^{er} Échelon	Homme	4	5		9
	Femme	3	3		6
PU 1 ^{ère} Classe	Homme	12	7		19
	Femme	1	3		4
MCF Hors classe	Homme	9	8		17
	Femme	5	3		8
Total Hommes		33	23	1	57
Total Femmes		10	10		20
Total général		43	33	1	77

²¹ **CNU** : Conseil National des Universités

²² **MENESR** : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

► **L'avancement de grade des Enseignants du 1^{er} degré et du 2nd degré**

L'avancement des enseignants au grade supérieur de la hors classe (HC) s'effectue selon deux modalités :

- Par **tableau d'avancement**.
- Par **liste d'aptitude**.

En 2015, **16 enseignants du 2nd degré**, dont 10 hommes et 6 femmes, ont été promus au grade supérieur de la Hors Classe (HC). Aucun enseignant du 1^{er} degré n'a été promu.

Corps	Genre	Tableau d'avancement	Liste d'aptitude	Total Nombre agents
Professeur agrégé (PRAG)	Homme	5		5
	Femme	2	1	3
Professeur certifié (PRCE)	Homme	4		4
	Femme	2		2
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)	Homme	1		1
	Femme	1		1
Professeur de lycée professionnel (PLP)	Homme			
	Femme			
Conseiller principal d'éducation (CPE)	Homme			
	Femme			
Total Hommes		10		10
Total Femmes		5	1	6
Total général		15	1	16

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 2015, 40 enseignants-chercheurs bi-appartenants, dont 30 hommes et 10 femmes, ont été promus au grade supérieur.

Composante	Corps	Genre	Procédure CNU
UFR Médecine	Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	Homme	17
		Femme	6
	Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	Homme	7
		Femme	4
Total	UFR Médecine		34
UFR Odontologie	Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	Homme	2
		Femme	
	Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	Homme	3
		Femme	
Total	UFR Odontologie		5
UFR Pharmacie	Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	Homme	1
		Femme	
	Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	Homme	
		Femme	
Total	UFR Pharmacie		1
		Total Hommes	30
		Total Femmes	10
Total général			40

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 s'est enrichie en cours d'année de nouvelles actions pour répondre aux besoins d'évolution de l'établissement. Elle répond aux axes de développement définis dans le plan de formation.

L'année 2015 a été marquée par une offre de formation harmonisée dès le 1^{er} janvier 2015, tout en maintenant, à la marge, des actions distinctes pour les procédures ou applications de gestion en cours d'harmonisation. Ainsi, pour s'adapter à ce contexte particulier, l'offre 2015 a été semestrialisée : les actions de formations aux applications de gestion ont fait l'objet d'une diffusion au second semestre 2015 pour répondre à la mise en place des applications de gestion harmonisées.

Le plan de formation 2015 a donné la priorité aux axes suivants :

- L'accompagnement au changement induit par la fusion et le renforcement des compétences des agents et des encadrants dans leurs fonctions
- La santé et la sécurité au travail
- La professionnalisation et le développement des compétences métiers
- La gouvernance, les outils de pilotage et de management
- L'appui à la recherche
- L'accompagnement des parcours professionnels
- La responsabilité sociétale de l'université

L'offre de formation qui en découle se traduit par l'organisation d'actions de formation collectives organisées par le bureau de la formation des personnels ou l'inscription individuelle d'agents à des formations à l'extérieur de l'établissement lorsqu'il s'agit de demandes particulières. Cette offre est également enrichie des formations proposées par les partenaires extérieurs tels que la DAFPEN²³, l'AMUE²⁴, les ateliers Bio Campus²⁵, l'ESENESR²⁶, les actions organisées par d'autres universités ou EPST²⁷...

En 2015, **3 270 stagiaires** dont 2 789 BIATS et 481 enseignants, représentant 1 434 agents ont été formés en interuniversitaire.

²³ **DAFPEN** : Délégation Académique à la Formation des Personnels de l'Éducation nationale

²⁴ **AMUE** : Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements

²⁵ **Bio Campus** : Unité mixte de service, plateforme technologique

²⁶ **ESENESR** : École Supérieure de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur

²⁷ **EPST** : Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique

Le budget de la formation professionnelle

En 2015, le budget alloué à la formation professionnelle des personnels s'est élevé à **495 397 €**.

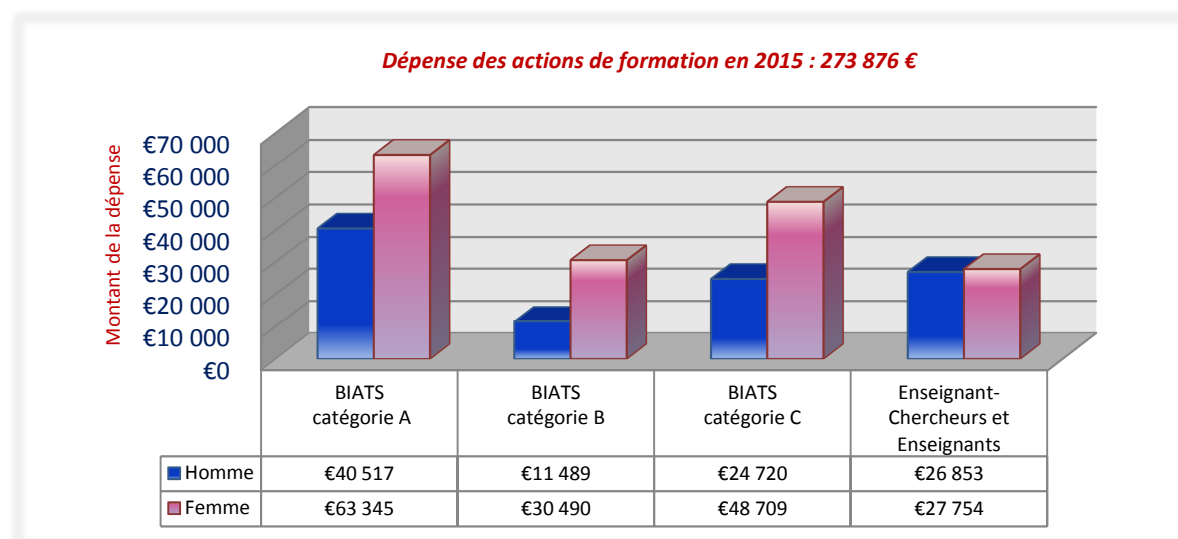
Budget 2015	Montant
Formation (1)	295 397 €
Budget dédié à la fusion des Universités	200 000 €
Total Budget Formation	495 397 €

- **(1) Formation** : le budget de la formation professionnelle inclut les recettes des formations interuniversitaires et de la COMUE soit 19 575 €.

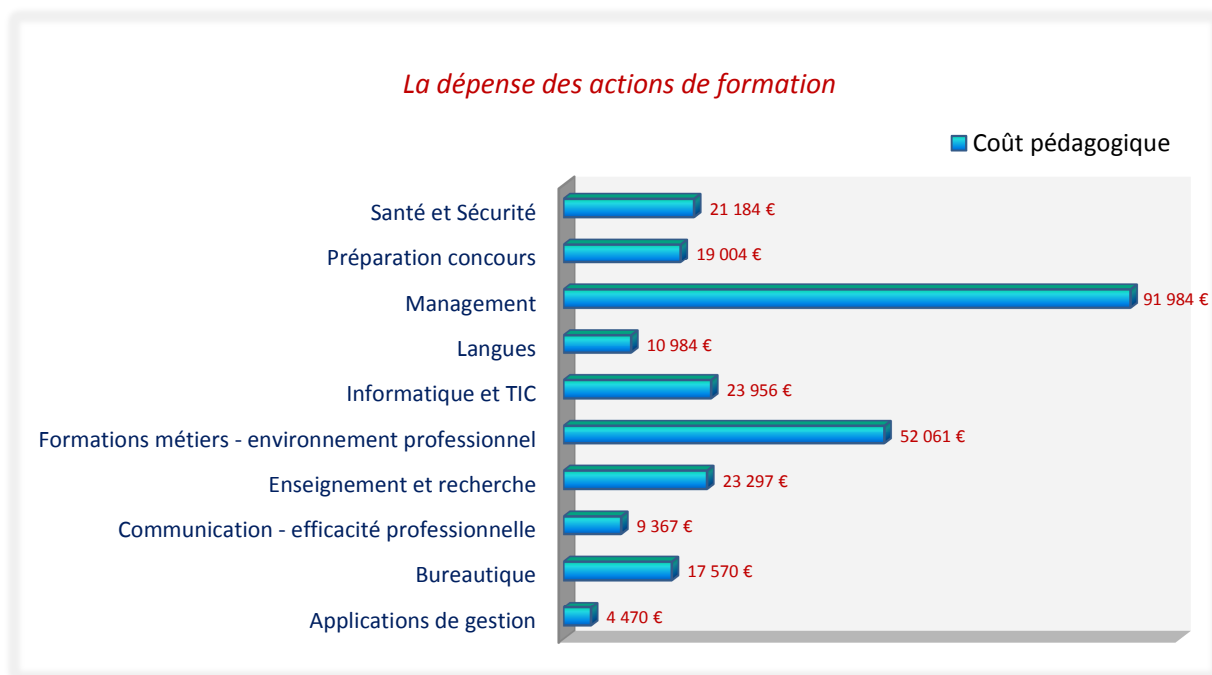
La dépense de formation s'est élevée à **314 718 €** :

Dépense 2015	Montant
Actions de formation des agents de l'Université de Montpellier	273 876 €
Frais de missions des agents de l'Université de Montpellier	21 267 €
Formations Interuniversitaire et COMUE	19 575 €
Total	314 718 €

Répartition de la dépense des actions de formation par type de personnels, par catégorie fonction publique et par genre :



Répartition de la dépense des actions de formation par domaine :

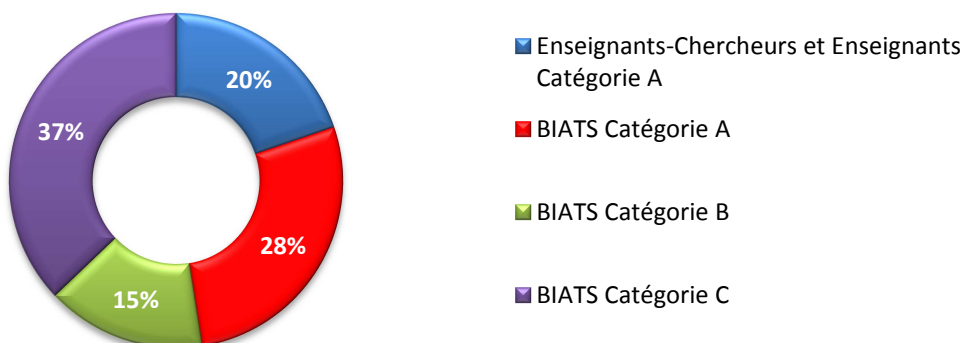


➤ Volumétrie des jours de formation

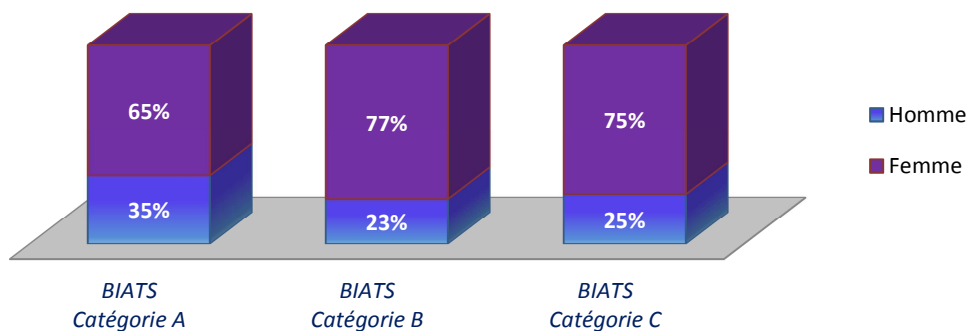
➤ Répartition du nombre de jours de formation global par population, par catégorie fonction publique et par genre

Stagiaires	Catégorie FP	Nombre de jours de formation		
		Homme	Femme	Total
Enseignants-Chercheurs Enseignants	Catégorie A	435	481	916
BIATS	Catégorie A	444	840	1 284
	Catégorie B	163	552	715
	Catégorie C	433	1 285	1 718
Total		1 475	3 158	4 633

Répartition en % des jours de formation des stagiaires



Répartition en % des jours de formation des personnels BIATS par catégorie FP et par genre

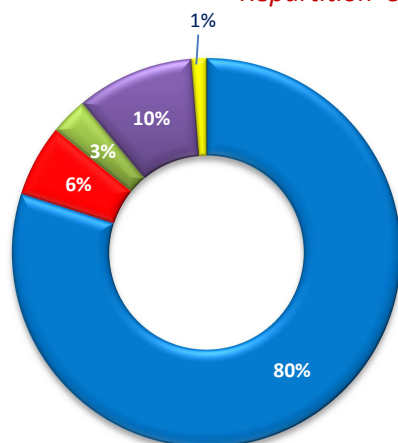


► Répartition du nombre de jours de formation global par type d'action, par catégorie fonction publique et par genre :

Type d'action	Homme			Femme			Total Nb jours
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Formation professionnelle Continue - T1 (1)	769	148	354	1 143	457	832	3 703
Formation professionnelle Continue - T2 (2)	71	6	4	66	35	94	276
Formation professionnelle Continue - T3 (3)	19	4	10	48	16	46	143
Préparation aux examens et concours	25	16	61	38	47	266	453
Formation statutaire PACTE (4)			28			30	58
Total	884	174	457	1 295	555	1 268	4 633

- (1) T1 : Adaptation immédiate au poste de travail.
- (2) T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers.
- (3) T3 : Développement des qualifications ou acquisition des nouvelles compétences.
- (4) PACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État

Répartition en % des jours de formation par type d'action



- Formation professionnelle Continue - T1 (1)
- Formation professionnelle Continue - T2 (2)
- Formation professionnelle Continue - T3 (3)
- Préparation aux examens et concours
- Formation statutaire PACTE

► Répartition du nombre de jours de formation des personnels enseignants par corps et par statut

Personnels Enseignants			Total Nb de jours
Corps	Titulaires	Contractuels	
Enseignants-Chercheurs	556	246	802
Enseignants Second degré	114		114
Total	670	246	916

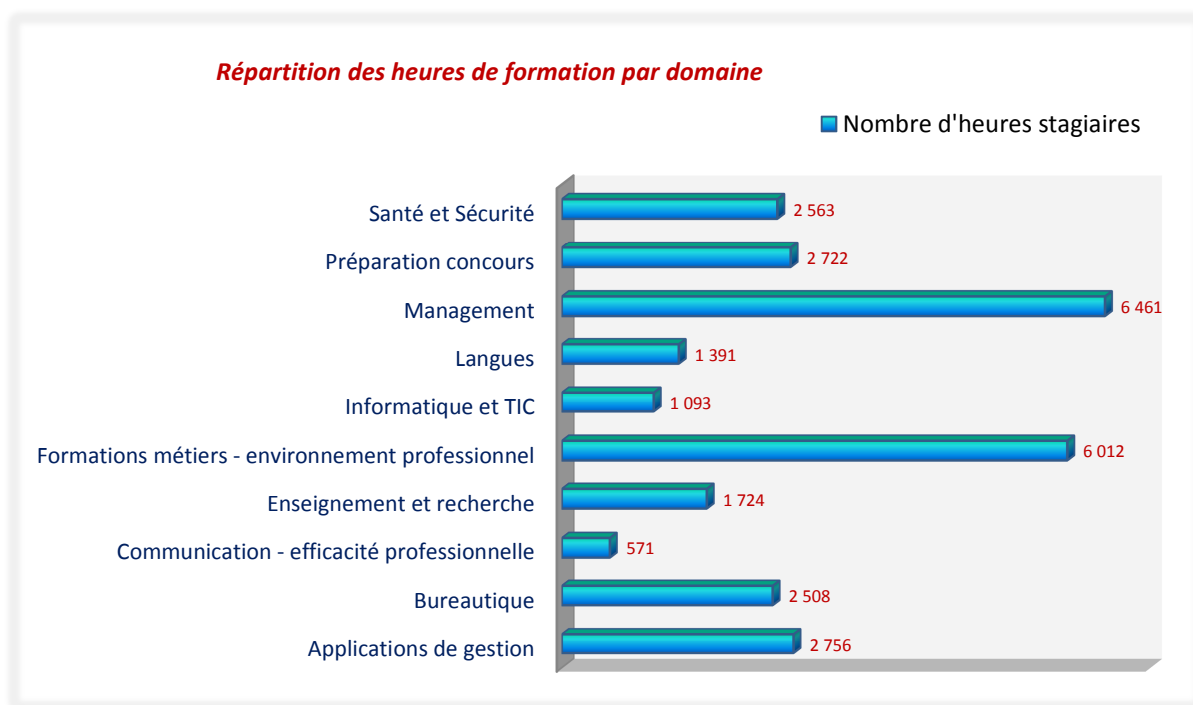
► Répartition du nombre de jours de formation des personnels BIATS par catégorie fonction publique et par statut

Personnels BIATS			Total Nb de jours
Catégorie FP	Titulaires	Contractuels	
Catégorie A	846	438	1 284
Catégorie B	568	147	715
Catégorie C	833	885	1 718
Total	2 247	1 470	3 717

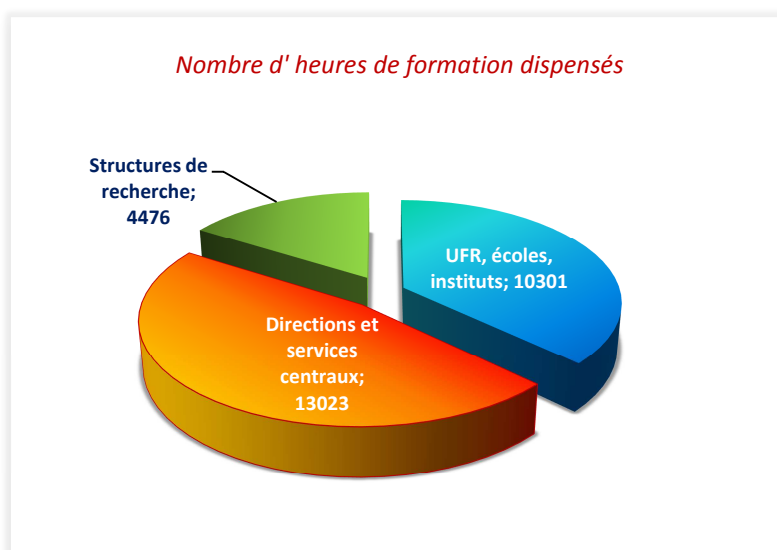
Volumétrie des heures de formation

En 2015, 3 270 stagiaires ont bénéficié **de 27 800 heures de formation** réparties sur 10 domaines de formation.

Les heures de formation ventilées par domaines de formation :



Les heures de formation ventilées par structures d'affectation :



Volumétrie des stagiaires formés

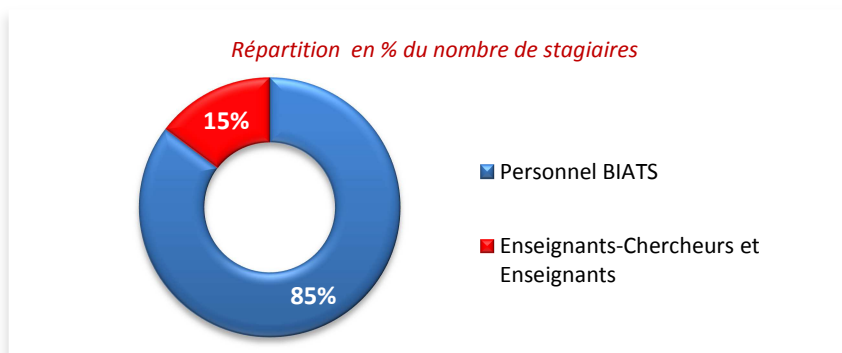
En 2015, **3 270 stagiaires** ont bénéficié d'actions de formation.

Répartition des stagiaires par genre, par catégorie fonction publique, et par type d'actions de formation suivie

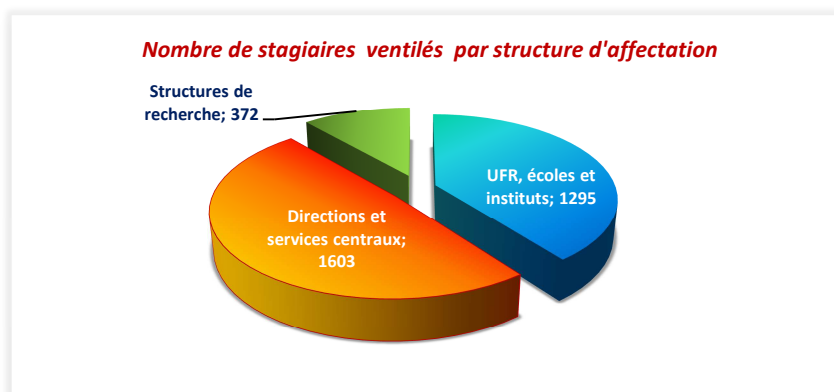
Type d'action	Homme			Femme			Total Nb stagiaires
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Formation professionnelle Continue - T1 (1)	451	93	219	756	344	623	2 486
Formation professionnelle Continue - T2 (2)	26	4	4	43	20	79	176
Formation professionnelle Continue - T3 (3)	11	3	7	18	14	35	88
Préparation aux examens et concours	29	21	68	48	65	287	518
Formation statutaire PACTE			1			1	2
Total	517	121	299	865	443	1 025	3 270

- (1) T1 : Adaptation immédiate au poste de travail.
- (2) T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers.
- (3) T3 : Développement des qualifications ou acquisition des nouvelles compétences.

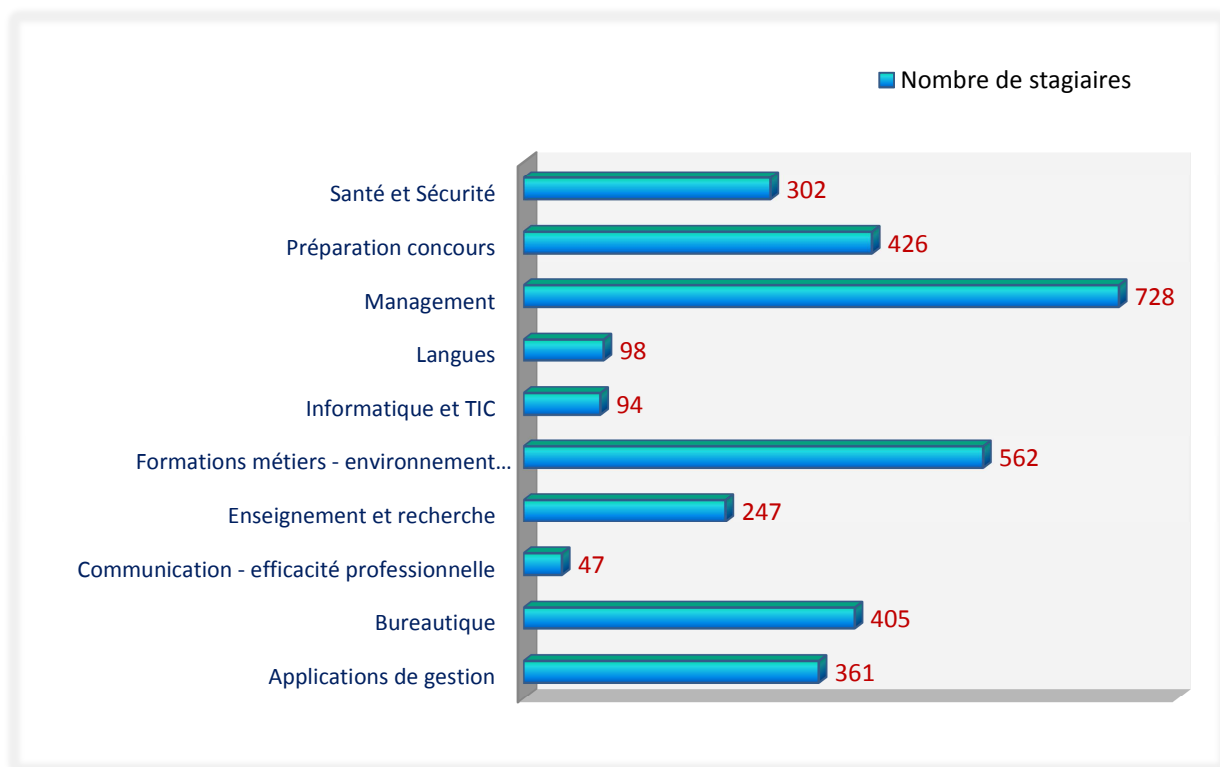
Répartition des stagiaires par population :



Répartition des stagiaires par structures d'affectation :



Répartition des stagiaires par domaine de formation :



3.5 Les entretiens professionnels

La campagne 2015 des entretiens professionnels des personnels de l'Université de Montpellier s'est déroulée en deux périodes, compte tenu des prises de fonction des responsables et des agents des services centraux et communs dès le 1^{er} septembre 2015 :

- Au printemps 2015 : la campagne s'est déroulée pour les personnels des UFR, écoles, instituts et des structures de la recherche.
- A la fin de l'année 2015 : elle a été ouverte pour les personnels des services centraux et communs.

Nombre de fiches de poste et d'entretiens professionnels réalisés en 2015 :

	Nombre d'agents concernés	Fiches de poste		Entretiens professionnels	
		Personnes physiques	En %	Personnes physiques	En %
UFR, écoles et instituts	1 142	1 118	98%	1 109	97%
Services centraux et communs	628	615	98%	615	98%
Total	1 770	1 733	98%	1 724	97%

Nombre de fiches de poste et d'entretiens professionnels non réalisés en 2015 :

	Nombre d'agents concernés	Fiche de poste		Entretien professionnel	
		Personnes physiques	En %	Personnes physiques	En %
UFR, écoles et instituts	1 142	24	2%	33	3%
Services centraux et communs	628	13	2%	13	2%
Total	1 770	37	2%	46	3%

Répartition des fiches de poste et d'entretiens professionnels non réalisés en 2015 par justification :

	Nombre d'agents		
	UFR, écoles, instituts et structures de recherche	Services centraux et communs	Total
Refus d'entretien	3		3
Fiches de poste et entretiens professionnels non validés	19	7	26
Fiches de poste validées et entretiens professionnels non validés	8	1	9
Congés de maladie	3	5	8
Total	33	13	46

TITRE 4. LA MASSE SALARIALE

4.1 La masse salariale globale

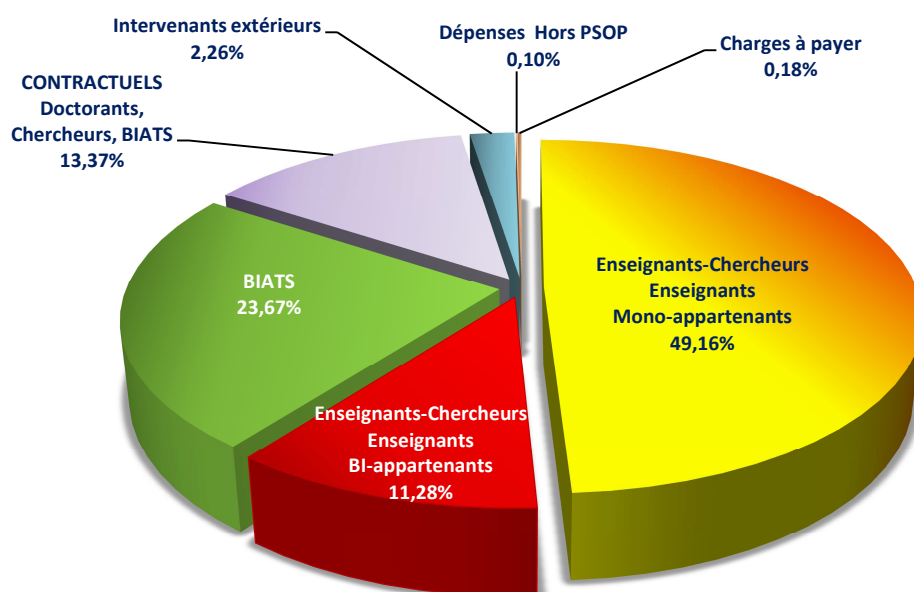
4.1.1 Consommation mensuelle de la masse salariale

	Personnels Permanents				Intervenants extérieurs	TOTAL Masse salariale
	Enseignants-Chercheurs Enseignants Mono-appartenants	Enseignants-Chercheurs Enseignants BI-appartenants	BIATS	CONTRACTUELS Doctorants Chercheurs BIATS	(1)	
Janvier	10 801 790 €	2 622 200 €	5 496 276 €	3 075 881 €	464 712 €	22 460 860 €
Février	11 424 314 €	2 691 276 €	5 433 473 €	3 177 746 €	411 018 €	23 137 827 €
Mars	11 171 106 €	2 667 901 €	5 623 664 €	3 148 452 €	814 838 €	23 425 962 €
Avril	10 890 758 €	2 665 288 €	5 544 323 €	3 247 237 €	877 307 €	23 224 913 €
Mai	10 817 132 €	2 609 097 €	5 490 319 €	3 123 165 €	347 228 €	22 386 942 €
Juin	11 763 472 €	2 682 276 €	5 434 942 €	3 343 950 €	411 732 €	23 636 372 €
Juillet	12 887 862 €	2 768 341 €	5 488 899 €	3 168 952 €	1 316 684 €	25 630 738 €
Août	11 530 132 €	2 618 202 €	5 415 689 €	2 838 032 €	404 360 €	22 806 415 €
Septembre	12 344 304 €	2 620 566 €	5 404 081 €	2 987 942 €	568 728 €	23 925 621 €
Octobre	12 004 034 €	2 607 101 €	5 755 632 €	3 169 912 €	266 928 €	23 803 607 €
Novembre	11 084 427 €	2 608 373 €	5 428 833 €	3 351 252 €	224 564 €	22 697 449 €
Décembre	12 452 625 €	2 761 268 €	6 484 176 €	3 208 040 €	276 788 €	25 182 898 €
TOTAL	139 171 956 €	31 921 890 €	67 000 307 €	37 840 562 €	6 384 888 €	282 319 602 €
					Dépenses Hors PSOP (2)	279 361 €
					Charges à payer (3)	496 076 €
					MASSE SALARIALE 2015	283 095 039 €

Source : Fichiers de Paye (KX) de la Direction Régionale des Finances Publiques (hors 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...). Des indemnités dites ' rémunérations accessoires' leur sont versées.
- **(2) Dépenses Hors-PSOP :** Les dépenses hors Paiement Sans Ordonnancement Préalable (PSOP) regroupent certaines dépenses d'actions sociales (PIM, ASIA...), les dépenses liés aux accidents de travail ou de trajet et les versements de capitaux décès.
- **(3) Charges à payer :** Correspondent au delta entre les charges à payer de l'année 2015 et celles de 2014 au titre des deux anciens établissements Université Montpellier 1 et Université Montpellier 2.

Répartition de la masse salariale 2015 par population (en %)



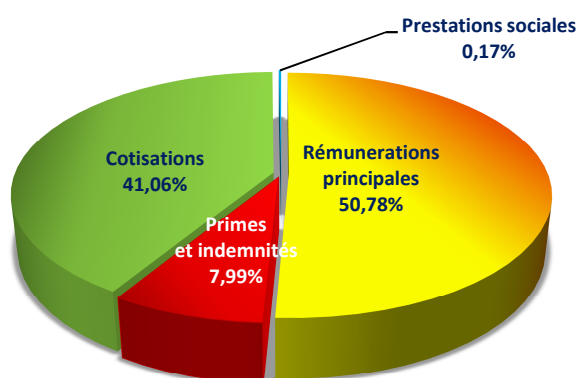
4.1.2 Masse salariale ventilée par catégorie de dépenses

	Titulaires		Contractuels		Total général
	Enseignants-Chercheurs Enseignants	BIATS	Enseignants Chercheurs Doctorants Intervenants extérieurs et vacataires	BIATS	
Rémunérations principales	79 698 471 €	31 119 958 €	21 362 226 €	11 184 070 €	143 364 725 €
Primes et indemnités	9 328 215 €	7 150 858 €	5 302 705 €	788 885 €	22 570 663 €
Cotisations	72 343 558 €	28 466 720 €	10 201 218 €	4 903 119 €	115 914 616 €
<i>Dont CAS PENSION²⁸</i>	<i>58 088 839 €</i>	<i>22 760 390 €</i>	<i>31 260 €</i>	<i>20 366 €</i>	<i>80 900 855 €</i>
Prestations sociales	75 561 €	262 772 €	53 239 €	78 028 €	469 598 €
TOTAL	161 445 804 €	67 000 307 €	36 919 388 €	16 954 102 €	282 319 602 €

► **Source :** Fichiers de Paye (KX) de la Direction Régionale des Finances Publiques (hors dépenses hors PSOP et charges à payer)

- **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 vacances d'enseignement.
- **Les cotisations sociales** concernent toutes les contributions dont le CAS pension.
- **Les prestations sociales** concernent les prestations non soumises à cotisations sociales (remboursement des frais de transport domicile-travail, indemnités journalières de sécurité sociale nettes pour les contractuels...).

Masse salariale 2015 ventilée par nature de dépenses (en %)



²⁸ **CAS PENSION :** Compte d'Affectation Spéciale 'pensions' relatif aux contributions de retraite des fonctionnaires civils de l'État.

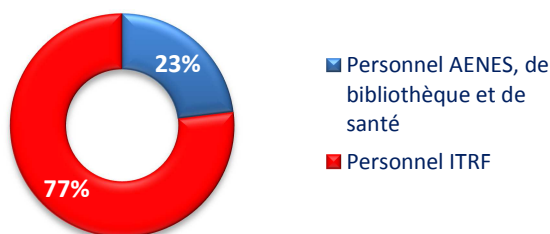
4.2 La masse salariale ventilée par catégorie de personnels

4.2.1 Masse salariale des personnels titulaires BIATS

► Répartition de la masse salariale BIATS par filière

Filière	Montant 2015
Personnel AENES, de bibliothèque et de santé	15 467 011 €
Personnel ITRF	51 533 296 €
Masse salariale BIATS	67 000 307 €

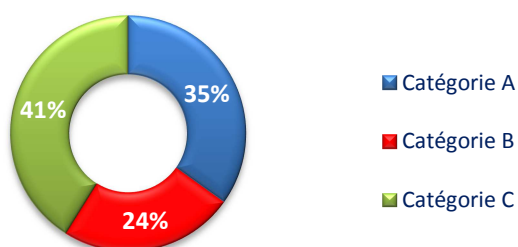
Répartition en pourcentage



► Répartition de la masse salariale BIATS par catégorie fonction publique

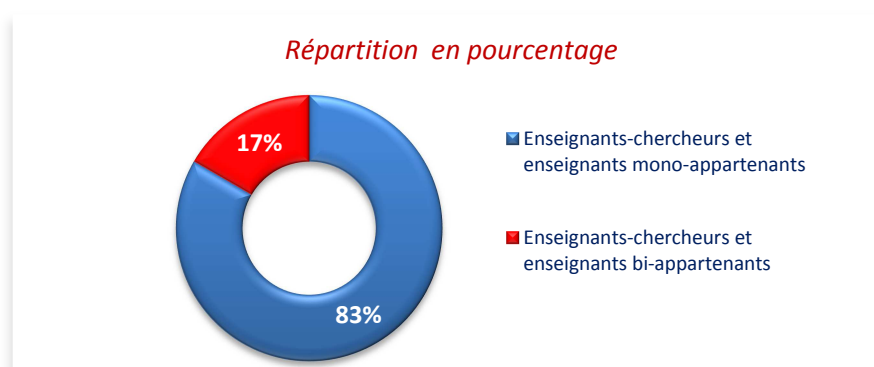
Catégorie fonction publique	Montant 2015
Catégorie A	23 387 510 €
Catégorie B	16 060 537 €
Catégorie C	27 552 260 €
Masse salariale BIATS	67 000 307 €

Répartition en pourcentage



4.2.2 Masse salariale des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants

Masse salariale	Montant 2015
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants	134 597 319 €
Enseignants-chercheurs et enseignants hospitalo-universitaires	26 848 485 €
Total	161 445 804 €



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

Structure d'affectation	Montant 2015
UFR Médecine	22 418 858 €
UFR Odontologie	2 917 173 €
UFR Pharmacie	1 512 454 €
Total	26 848 485 €

4.2.3 Masse salariale des personnels contractuels et des vacataires d'enseignement

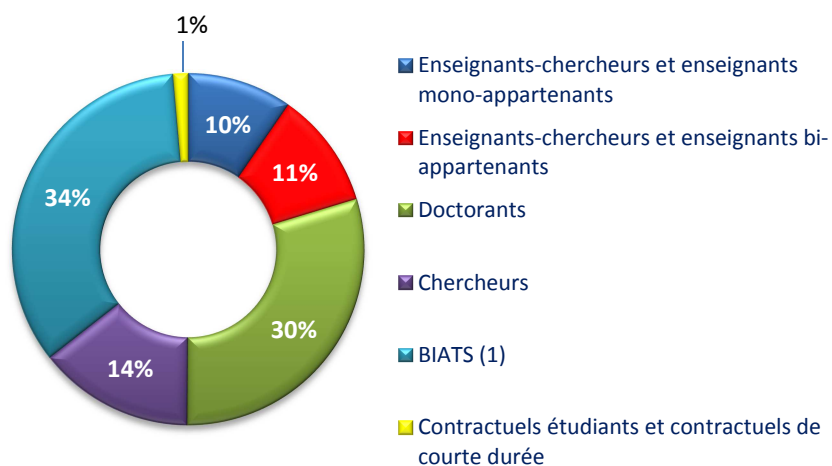
La masse salariale des personnels contractuels

► Répartition de la masse salariale des personnels contractuels par population

Personnels contractuels	Montant 2015
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants	4 574 637 €
Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants	5 073 405 €
Doctorants contractuels	14 144 896 €
Chercheurs	6 795 259 €
BIATS (1)	16 238 041 €
Contractuels étudiants et contractuels de courte durée	662 365 €
Total	47 488 603 €

► (1) BIATS : dont contrats d'apprentissage (81 007 €) et contrats PACTE (54 740 €).

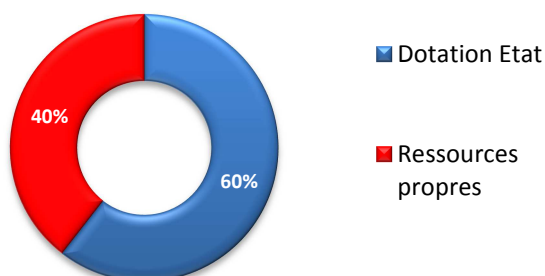
Répartition en pourcentage



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

Personnels contractuels	Dotation Etat	Ressources propres	Masse salariale 2015
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants	4 347 152 €	227 485 €	4 574 637 €
Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants	5 073 405 €		5 073 405 €
Doctorants contractuels	10 803 330 €	3 341 566 €	14 144 896 €
Chercheurs	174 324 €	6 620 935 €	6 795 259 €
BIATS	7 927 917 €	8 310 124 €	16 238 041 €
Contractuels étudiants et contractuels de courte durée	101 423 €	560 942 €	662 365 €
Total	28 427 551 €	19 061 052 €	47 488 603 €

Répartition en pourcentage



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

Répartition par composante des heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignement dispensées au cours de l'année universitaire 2014/2015

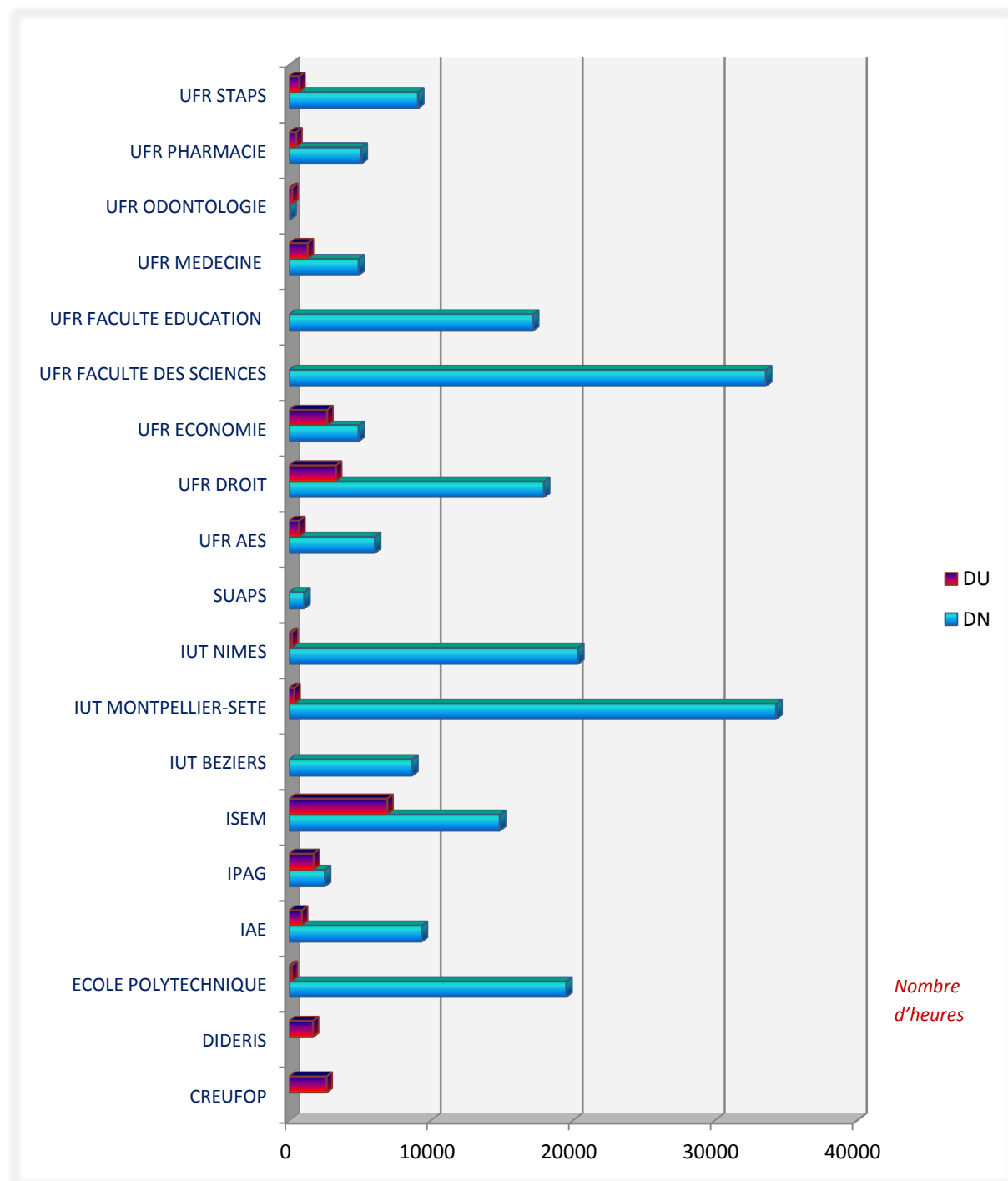
Composante	Diplômes nationaux (DN)			Diplômes universitaires (DU)			Total général
	Vacataires d'enseignement	Enseignants permanents	Total	Vacataires d'enseignement	Enseignants permanents	Total	
CREUFOP (1)				2 395	224	2 619	2 619
DIDERIS (2)				1 472	186	1 658	1 658
ECOLE POLYTECHNIQUE	10 942	8 565	19 507	33	134	167	19 674
IAE	5 382	3 943	9 325	639	243	882	10 207
IPAG	1 170	1 336	2 506	1 384	331	1 715	4 221
ISEM	10 316	4 511	14 827	4 777	2 126	6 903	21 730
IUT BEZIERS	6 453	2 202	8 655				8 655
IUT MONTPELLIER-SETE	18 312	15 979	34 291	86	268	354	34 645
IUT NIMES	10 225	10 114	20 339		183	183	20 521
SUAPS (3)		1 050	1 050				1 050
UFR AES	3 846	2 184	6 029	337	359	696	6 725
UFR DROIT	12 118	5 814	17 932	1 525	1 758	3 283	21 215
UFR ECONOMIE	2 403	2 481	4 884	1 957	711	2 668	7 552
UFR FACULTE DES SCIENCES	15 172	18 397	33 569				33 569
UFR FACULTE EDUCATION	13 830	3 329	17 158				17 158
UFR MEDECINE	3 913	973	4 886	1 215	76	1 291	6 177
UFR ODONTOLOGIE	16	62	78	182	18	200	277
UFR PHARMACIE	2 851	2 232	5 084	329	161	489	5 573
UFR STAPS	5 136	3 931	9 068	423	279	702	9 770
Total	122 084	87 103	209 187	16 752	7 056	23 808	232 995

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

- (1) CREUFOP : Service commun de formation continue de l'ancien établissement Université Montpellier 2.
- (2) DIDERIS : Service commun de formation continue de l'ancien établissement Université Montpellier 1.
- (3) SUAPS : Service commun des activités physiques et sportives.

■ Les heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignement, exprimées en équivalent TD, concernent l'année universitaire 2014/2015 hors reliquats années antérieures.

Répartition des heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignements DU et DN dispensées au sein des composantes pédagogiques au cours de l'année universitaire 2014/2015 :



► Répartition des heures de cours complémentaires par diplômes nationaux (DN) et par diplômes universitaires (DU) dispensées par les vacataires d'enseignement et les personnels enseignants permanents

Diplômes nationaux (DN)		Nombre d'heures TD	Montant Brut (1)	Coût employeur (2)
Vacataires d'enseignement	Non titulaires de la Fonction Publique	75 364	3 083 161 €	4 378 088 €
	Titulaires de la Fonction Publique	46 720	1 911 309 €	2 006 875 €
	Total vacataires	122 084	4 994 470 €	6 384 963 €
Enseignants permanents	Non titulaires de la Fonction Publique	2 430	99 404 €	141 154 €
	Titulaires de la Fonction Publique	84 673	3 463 966 €	3 637 164 €
	Total enseignants permanents	87 103	3 563 370 €	3 778 318 €
Total général		209 187	8 557 840 €	10 163 281 €

Diplômes universitaires (DU)		Nombre d'heures TD	Montant Brut (1)	Coût employeur (2)
Vacataires d'enseignement	Non titulaires de la Fonction Publique	9 278	379 557 €	538 971 €
	Titulaires de la Fonction Publique	7 475	305 785 €	321 074 €
	Total vacataires	16 752	685 342 €	860 046 €
Enseignants permanents	Non titulaires de la Fonction Publique	199	8 121 €	11 531 €
	Titulaires de la Fonction Publique	6 857	280 538 €	294 565 €
	Total enseignants permanents	7 056	288 659 €	306 096 €
Total général		23 808	974 001 €	1 166 142 €

Source : Fichiers de Paye (KX) de la Direction Régionale des Finances Publiques pour la rémunération brute des heures complémentaires payées en 2015 au titre de l'année universitaire 2014/2015.

- (1) Le **montant brut** correspond à la rémunération des heures complémentaires au taux Travaux Dirigés (TD) fixé à 40,91 € de l'heure²⁹.
- (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 RAFP³⁰ 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.

²⁹ **Taux travaux dirigés (TD)** fixé par l'arrêté ministériel du 6 novembre 1989 déterminant les taux de rémunération des heures complémentaires

³⁰ **RAFP** : Régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique

4.3 Les régimes indemnitaires des personnels

4.3.1 Personnels BIATS

En 2015, la dépense du régime indemnitaire des personnels titulaires BIATS s'est élevée à **6 201 214 €**. La prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) allouée aux personnels de la filière ITRF représente plus de 70% de cette dépense.

► Répartition de la dépense indemnitaire des personnels titulaires BIATS

Type d'indemnités	Montant	En %
Prime de fonction informatique (PFI)	288 082 €	4,65%
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	4 368 535 €	70,45%
Indemnité d'administration et de technicité (IAT)	570 689 €	9,20%
Prime de fonctions et de résultats (PFR) Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)	906 258 €	14,61%
Indemnité de sortie en mer	2 892 €	0,05%
Prime de technicité	1 040 €	0,02%
Indemnité scientifique	7 905 €	0,13%
Indemnité de caisse et de responsabilité Indemnité de gestion Indemnité pour charge et responsabilité administrative	55 813 €	0,90%
Total	6 201 214 €	100%

Les principales catégories de primes des personnels titulaires BIATS

► La prime de fonction informatique (PFI)

La **prime de fonction informatique**³¹ est versée aux fonctionnaires exerçant des fonctions définies ci-après dans les centres automatisés de traitement de l'information.

Répartition par fonction des agents bénéficiaires de la PFI au 1^{er} septembre 2015 :

			Au 01/09/2015	
Fonction	Catégorie Fonction publique	Durée de perception de la prime (1)	Taux moyen mensuel réglementaire	Nombre de bénéficiaires
Programmeur de système d'exploitation	A	Après 2 ans et 6 mois	516,03 €	14
		Pendant 1 an et 6 mois	444,66 €	1
		Pendant 1 an	381,53 €	
Chef de projet	A	Après 2 ans et 6 mois	516,03 €	3
		Pendant 1 an et 6 mois	422,70 €	1
		Pendant 1 an	381,53 €	
Chef d'exploitation	A	Après 3 ans	516,03 €	1
		Avant 3 ans	403,49 €	
Analyste	A	Après 4 ans	323,89 €	20
		Après 2 ans	258,01 €	1
		Avant 2 ans	227,82 €	2
Programmeur ou Pupitreux	B	Après 2 ans et 6 mois	343,10 €	16
		Pendant 1 an et 6 mois	296,44 €	1
		Pendant 1 an	255,27 €	

► (1) Le taux moyen d'attribution varie selon la durée d'exercice des fonctions.

³¹ **Prime de fonction Informatique** instituée par le décret 71-343 du 29 avril 1971

► Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)

La **prime de participation à la recherche scientifique**³² est attribuée aux ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

Répartition par corps et par grade des agents bénéficiaires de la PPRS au 1^{er} septembre 2015 :

Corps	Grade	Au 01/09/2015		
		Taux moyen mensuel réglementaire (1)	Montant moyen mensuel versé (2)	Nombre de bénéficiaires
Ingénieur de recherche	Hors classe	533,41 €	769,71 €	8
	1 ^{ère} classe	489,65 €	713,42 €	16
	2 ^{ème} classe	371,58 €	613,48 €	24
Ingénieur d'études	Hors classe	252,81 €	554,42 €	5
	1 ^{ère} classe	208,36 €	457,36 €	29
	2 ^{ème} classe	208,36 €	457,36 €	112
Assistant ingénieur		138,91 €	371,30 €	92
Technicien	Classe exceptionnelle	127,06 €	353,34 €	52
	Classe supérieure	113,35 €	353,20 €	49
	Classe normale	113,35 €	353,20 €	169
Adjoint technique	Principal 1 ^{ère} classe	96,31 €	223,25 €	74
	Principal 2 ^{ème} classe	96,31 €	223,25 €	174
	1 ^{ère} classe	96,31 €	223,25 €	78
	2 ^{ème} classe	96,31 €	223,25 €	188

- (1) Le taux moyen de la prime de participation à la recherche scientifique est fixé par arrêté interministériel³³ en pourcentage d'un indice de référence.
- (2) Montant moyen mensuel versé pour un agent à temps complet

³² **Prime de participation à la recherche scientifique** instituée par le décret 86-1170 du 30 octobre 1986

³³ **Taux moyen de la PPRS** fixé par arrêté du 15 janvier 2002

► **Indemnité d'administration et de technicité (IAT), Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), Prime de technicité des personnels bibliothécaires (PTB)**

- **L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)**³⁴ est attribuée aux personnels de la filière AENES de catégorie C sur la base du montant moyen fixé par corps et grade.
En 2015, le montant de l'indemnité d'administration et de technicité a été fixé sur la base d'un **montant unique de 223,25€** (pour une durée de travail à temps complet).
- **L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)**³⁵ est versée aux personnels infirmiers et aux bibliothécaires de catégorie B.
La liste des corps de fonctionnaires autorisés à percevoir l'IFTS est fixé par arrêté interministériel³⁶.
- **La prime de technicité (PTB)**³⁷ est allouée à certains personnels des bibliothèques.
Le Comité Technique Paritaire de l'Université de Montpellier, dans sa séance du 15 juin 2015, a adopté les montants mensuels de la prime de technicité.

Répartition par corps et par grade des agents bénéficiaires de l'IAT, de l'IFTS et de la PTB au 1^{er} septembre 2015 :

			Au 01/09/2015		
Indemnité	corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé (1)	Nombre de bénéficiaires
Indemnité d'administration et de technicité (IAT)	Adjoint administratif	2 ^{ème} classe	37,44 €	223,25 €	15
		1 ^{ère} classe	38,69 €	223,25 €	44
		Principal 2 ^{ème} classe	39,14 €	223,25 €	20
		Principal 1 ^{ère} classe	40,84 €	223,25 €	4
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)	Infirmier et Bibliothécaire Assistant Spécialisé	Hors classe	172,92 €	353,17 €	2
		Classe supérieure	169,17 €	353,17 €	3
		Classe normale	169,17 €	353,17 €	1
Prime de technicité des bibliothécaires (PTB)	Bibliothécaire Assistant Spécialisé		100,27 €	100,27 €	1

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

³⁴ **Indemnité d'administration et de technicité** instituée par le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002

³⁵ **Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires** instituée par le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002

³⁶ **Arrêté du 30 septembre 2002** modifiant l'arrêté du 25 février 2002 fixant la liste des corps de fonctionnaires autorisés à percevoir l'IFTS

³⁷ **Prime de technicité** instituée par le Décret n°93-526 du 26 mars 1993

► **Prime de fonction et de résultat (PFR)**

La **prime de fonction et de résultat** (PFR)³⁸ est attribuée aux personnels de la filière AENES de catégories A et B.

L'architecture de la PFR se décline en deux parts :

- Une part liée aux **fonctions exercées** (F)
Les personnels de catégorie A et B ont été classés en 5 groupes.
- Une part liée aux **résultats** (R)
Pour les personnels de catégories A et B, le taux mensuel de référence de la part résultat (R) a été fixé à 1. Un abondement exceptionnel pouvant avoir lieu en juin et en décembre.

Répartition par groupe et par grade des personnels du corps SAENES bénéficiaires de la PFR au 1^{er} septembre 2015 :

Groupe	Corps	Grade	Part Fonction (F)		Part Résultat (R)		Nombre de bénéficiaires
			Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé (1)	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé (1)	
1	Secrétaire administratif (SAENES)	Classe exceptionnelle	129,17 €	412,95 €	58,33 €	58,33 €	3
		Classe supérieure	120,83 €	386,49 €	54,17 €	54,17 €	1
		Classe normale	112,50 €	360,04 €	50,00 €	50,00 €	1
2	Secrétaire administratif (SAENES)	Classe exceptionnelle	129,17 €	398,05 €	58,33 €	58,33 €	
		Classe supérieure	120,83 €	372,44 €	54,17 €	54,17 €	2
		Classe normale	112,50 €	346,96 €	50,00 €	50,00 €	23
3	Secrétaire administratif (SAENES)	Classe exceptionnelle	129,17 €	383,84 €	58,33 €	58,33 €	2
		Classe supérieure	120,83 €	358,66 €	54,17 €	54,17 €	2
		Classe normale	112,50 €	333,88 €	50,00 €	50,00 €	20
4	Secrétaire administratif (SAENES)	Classe exceptionnelle	129,17 €	370,92 €	58,33 €	58,33 €	
		Classe supérieure	120,83 €	346,58 €	54,17 €	54,17 €	1
		Classe normale	112,50 €	322,25 €	50,00 €	50,00 €	15
5	Secrétaire administratif (SAENES)	Classe exceptionnelle	129,17 €	312,79 €	58,33 €	58,33 €	
		Classe supérieure	120,83 €	292,21 €	54,17 €	54,17 €	1
		Classe normale	112,50 €	271,63 €	50,00 €	50,00 €	

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

³⁸ **Prime de fonction et de résultat** instituée par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008

Répartition par groupe et par grade des personnels du corps des Attachés d'administration de l'État (AAE) bénéficiaires de la PFR au 1^{er} septembre 2015 :

Groupe	Corps	Grade	Part Fonction (F)		Part Résultat (R)		Nombre de bénéficiaires
			Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé (1)	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé (1)	
1	Attaché d'administration de l'État (AAE)	Attaché principal	208,33 €	648,50 €	150,00 €	150,00 €	5
		AAE	145,83 €	485,04 €	133,33 €	133,33 €	1
2	Attaché d'administration de l'État (AAE)	Attaché principal	208,33 €	624,99 €	150,00 €	150,00 €	10
		AAE	145,83 €	468,09 €	133,33 €	133,33 €	5
3	Attaché d'administration de l'État (AAE)	Attaché principal	208,33 €	600,06 €	150,00 €	150,00 €	6
		AAE	145,83 €	451,13 €	133,33 €	133,33 €	12
4	Attaché d'administration de l'État (AAE)	Attaché principal	208,33 €	575,83 €	150,00 €	150,00 €	1
		AAE	145,83 €	434,17 €	133,33 €	133,33 €	4
5	Attaché d'administration de l'État (AAE)	Attaché principal	208,33 €	533,33 €	150,00 €	150,00 €	
		AAE	145,83 €	401,66 €	133,33 €	133,33 €	1

► Prime des Assistants de prévention

Sur proposition du Directeur Hygiène et Sécurité et de leur supérieur hiérarchique, les assistants de prévention peuvent bénéficier d'une prime.

En 2015, la dépense relative à la **prime des assistants de prévention** s'est élevée à **27 150 €** dont :

- 19 150 € a été versé aux assistants de prévention en décembre 2015.
- 9 000 € a été versé aux assistants de prévention en juillet 2016 au titre de l'année 2015.

► Indemnité informatique de proximité (2IP)

L'**indemnité informatique de proximité (2IP)** est un dispositif indemnitaire complémentaire³⁹ destiné exclusivement aux personnels de la filière ITRF de la BAP E qui ne sont pas affectés dans les centres automatisés de traitement de l'information et qui assurent des services informatiques de proximité dans le cadre du développement de la politique du Système d'Information de l'établissement.

Le montant de la prime versé à chaque agent est fondé sur l'évaluation des caractéristiques de la mission réalisée par l'agent. L'évaluation de la mission est attribuée selon trois critères : l'encadrement, l'expertise et la responsabilité.

Chaque critère étant évalué de 0 à 2.

Nombre d'agents bénéficiaires de la 2IP au 1^{er} septembre 2015 :

Montant	Nombre de bénéficiaires
120	6
150	8
180	10
210	2
240	2
280	2
Total	30

³⁹ Le Conseil d'administration de l'Université de Montpellier, dans sa séance du 6 juillet 2015, a approuvé le maintien de l'**indemnité informatique de proximité (2IP)** aux agents qui la percevaient au jour de la séance. Ce dispositif visait les personnels de l'ancien établissement Université de Montpellier 2.

Majorations de primes

Pour l'année 2015, des **majorations de primes** ont été attribués **en juin et en décembre** aux personnels BIATS sans distinction de la filière, sur la base de l'investissement personnel et de la manière de servir de chaque agent.

Majoration de prime de juin (exceptionnellement versée en octobre 2015)

Il s'agit de majorations attribuées de façon exceptionnelle 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.

En 2015, le projet majeur pris en compte a été le processus de fusion.

Au total, **465 agents** ont bénéficié d'une **majoration en octobre 2015** au titre de la prime de juin.

Majoration de prime de décembre

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

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

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

S'agissant des personnels d'encadrement, une majoration supplémentaire est susceptible d'être accordée en juin et en décembre, selon les responsabilités et charges.

Au total, **1319 agents** ont bénéficié d'une **majoration en décembre 2015** :

- ▶ 143 agents ont bénéficié du taux 1
- ▶ 689 agents ont bénéficié du taux 2
- ▶ 487 agents ont bénéficié du taux 3 ou supérieur.

Répartition par catégorie fonction publique des agents bénéficiaires de la majoration de prime en décembre 2015 :

	Nombre de bénéficiaires			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Majoration au taux 1	15	19	109	143
Majoration au taux 2	106	165	418	689
Majoration égale ou supérieure au taux 3	205	137	145	487
Total	326	321	672	1319

Répartition entre majoration exceptionnelle de juin et majoration de décembre :

Montant de la prime par fourchette	Nombre de bénéficiaires	
	Majoration exceptionnelle de juin	Majoration de décembre
Inférieur ou égal à 300€	248	179
Supérieur à 300 € jusqu'à 600€	131	916
Supérieur à 600€	86	224
Total	465	1319

► Prime d'intéressement collectif de service (PICS)

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

Le Conseil d'Administration de l'Université de Montpellier, dans sa séance du 6 juillet 2015, a approuvé la mise en place d'un dispositif d'intéressement collectif, dénommé **prime d'intéressement collectif de service (PICS)**.

Ce dispositif se décline selon les modalités suivantes :

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

En 2015, **1299 agents** ont bénéficié de la prime d'intéressement collectif de service (PICS).

➡ **La nouvelle bonification indiciaire (NBI)**

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)⁴⁰ 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 (et non en fonction de la catégorie de l'agent qui l'occupe).

L'enveloppe de points NBI est allouée à l'établissement par le Ministère et elle est limitative.

En 2015, **3 887 points majorés** ont été attribués à **176 personnels**.

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

Structures d'affectation	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total Nombre bénéficiaires	Total Nombre points majorés
	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nombre de points majorés		
Composantes d'enseignement	48	1147	34	610	11	195	93	1952
Composantes de recherche	9	175	4	75	3	50	16	300
Services centraux et communs	49	1360	13	215	5	60	67	1635
Total	106	2682	51	900	19	305	176	3887

⁴⁰ **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 œuvre⁴¹ afin de compenser certaines fonctions non éligibles à la nouvelle bonification indiciaire (NBI). 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 2015, **1 560 points majorés** ont été attribués à **101 personnels**.

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

Structures d'affectation	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total Nombre bénéficiaires	Total Nombre points majorés
	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés	Nombre de bénéficiaires	Nb de points majorés		
Composantes d'enseignement	13	215	15	200	1	15	29	430
Composantes de recherche	2	40					2	40
Services centraux et communs	53	845	17	245			70	1090
Total	68	1100	32	445	1	15	101	1560

⁴¹ **ICS** : 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) est un dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008, permettant de compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des agents publics.

La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Les agents titulaires sont éligibles à la GIPA à la double condition de détenir un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B (HEB) et d'avoir été rémunéré sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence.

Répartition par genre du nombre d'agents titulaires BIATS bénéficiaires de la G.I.P.A en 2015 :

Montant G.I.P.A. (Par tranche)	Nombre d'agents bénéficiaires		
	Femme	Homme	Total
Inférieur à 500 €	33	39	72
500 € - 1 000 €	10	5	15
1 000 € - 1 500 €		1	1
1 500 € - 2 000 €			
2 000 € - 2 700 €	3	5	8
Total	46	50	96

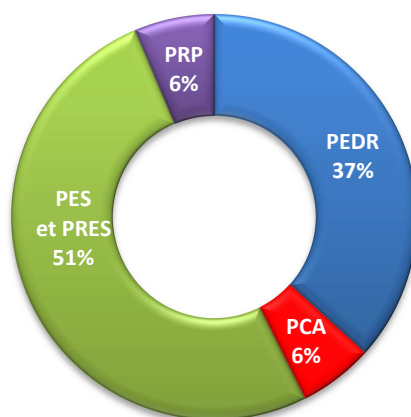
■ Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat versé en 2015 aux personnels titulaires BIATS s'est élevé à **40 665 €**.

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	Femme		Homme		Total 2015	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) ⁴²	110	472 097 €	296	1 279 670 €	406	1 751 767 €
Prime de charges administratives (PCA) ⁴³	17	59 793 €	41	223 457 €	58	283 250 €
Prime d'enseignement supérieur (PES) ⁴⁴ Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) ⁴⁵	674	948 153 €	983	1 489 369 €	1657	2 437 522 €
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP) ⁴⁶	100	123 507 €	128	180 822 €	228	304 329 €
Total	901	1 603 551 €	1448	3 173 318 €	2349	4 776 869 €

Répartition des indemnités versées (en %)



⁴² Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) instituée par le décret n°2009-851 du 8 juillet 2009

⁴³ Prime de charges administratives (PCA) instituée par le décret n°90-50 du 12 janvier 1990

⁴⁴ Prime d'enseignement supérieur (PES) instituée par le décret n°89-776 du 23 octobre 1989

⁴⁵ Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) instituée par décret n°89-775 du 23 octobre 1989

⁴⁶ Prime de responsabilités pédagogiques (PRP) instituée par le décret n° 99-855 du 4 octobre 1999

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

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) est un dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008, permettant de compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des agents publics.

La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Les agents titulaires sont éligibles à la GIPA à la double condition de détenir un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B (HEB) et d'avoir été rémunéré sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence.

Répartition par genre du nombre d'agents bénéficiaires de la G.I.P.A en 2015 :

Montant G.I.P.A. (par tranche)	Nombre d'agents bénéficiaires		
	Femme	Homme	Total
Inférieur à 500 €	31	55	86
500 € - 1 000 €	-	1	1
1 000 € - 1 500 €	2	2	4
1 500 € - 2 000 €	5	6	11
2 000 € - 2 700 €	23	63	86
Total	61	127	188

■ Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat versé en 2015 aux personnels enseignants-chercheurs et enseignants mono et bi-appartenants s'est élevé à **240 876 €**.

4.3.3 Personnels contractuels BIATS

► La Prime d'Investissement des Agents Contractuels (PIAC)

La **prime d'investissement** est accordée aux agents contractuels sous certaines conditions, notamment l'ancienneté au sein de l'Université de Montpellier. L'agent doit détenir 12 mois d'ancienneté (en ETPT), calculée sur une période des 3 dernières années, à la date de versement de la prime.

	Femme		Homme		Total	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Prime d'Investissement des Agents Contractuels (PIAC)	274	174 543 €	119	81 543 €	393	256 087 €

► L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)

L'**indemnité d'administration et de technicité (IAT)** est allouée aux agents contractuels à durée indéterminée qui ont été recrutés avant le 13 juillet 1983.

	Femme		Homme		Total	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)	3	6 635 €			3	6 635 €

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

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) est un dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008, permettant de compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des agents publics.

La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Les agents contractuels sont éligibles à la GIPA, à la condition qu'ils soient rémunérés de manière expresse par référence à un indice. De surcroît, ils doivent avoir été employés de manière continue par l'Université de Montpellier sur la période de référence.

Répartition par genre du nombre d'agents contractuels bénéficiaires de la G.I.P.A en 2015 :

Montant G.I.P.A. (par tranche)	Nombre d'agents bénéficiaires		
	Femme	Homme	Total
Inférieur à 500 €	5	2	7
500 € - 1 000 €	4	2	6
1 000 € - 1 500 €	3	1	4
1 500 € - 2 000 €	1	0	1
2 000 € - 2 700 €	1	1	2
Total	14	6	20

■ Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat versé en 2015 aux personnels contractuels s'est élevé à **15 857 €**.

TITRE 5. LES PERSONNELS HEBERGES

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

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

L'Université de Montpellier recense essentiellement des hébergés 'Recherche' qui travaillent dans les 77 structures de recherche implantées sur les différents sites. L'Université de Montpellier est tutelle principale de 72 d'entre elles.

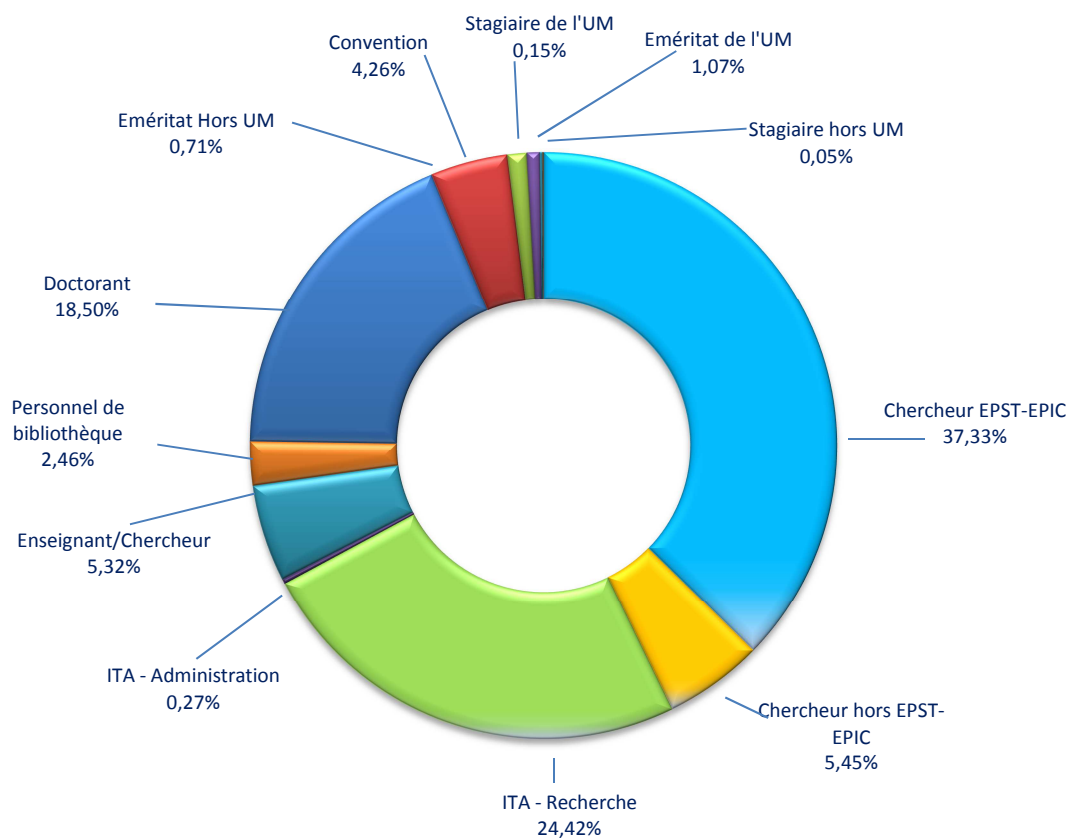
Les personnels de la Bibliothèque Inter Universitaire (BIU) affectés au service commun de documentation (SCD) de l'Université de Montpellier exercent leurs fonctions au sein des bibliothèques et des centres de documentation de l'université.

► Les effectifs des personnels hébergés en personnes physiques (PP) au 31/12/2015

Affectation au sein d'une structure de l'Université de Montpellier (UM)	Catégorie de personnels hébergés	Affectation recherche	Affectation hors recherche	Effectif en PP
Affectation pérenne	Chercheur EPST- EPIC	2 050		2 050
	Chercheur hors EPST-EPIC	295	4	299
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA) / Recherche	1 341		1 341
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA) / Administration	13	2	15
	Enseignant/Chercheur	292		292
	Personnel de bibliothèque		135	135
Total		3 991	141	4 132
Affectation temporaire	Doctorant (1)	1 016		1 016
	Convention (2)	119	115	234
	Éméritat de l'UM	23	36	59
	Éméritat hors UM	33	6	39
	Stagiaire de l'UM	7	1	8
	Stagiaire hors UM	1	2	3
Total		1 199	160	1 359
Effectif total des personnels hébergés		5 190	301	5 491

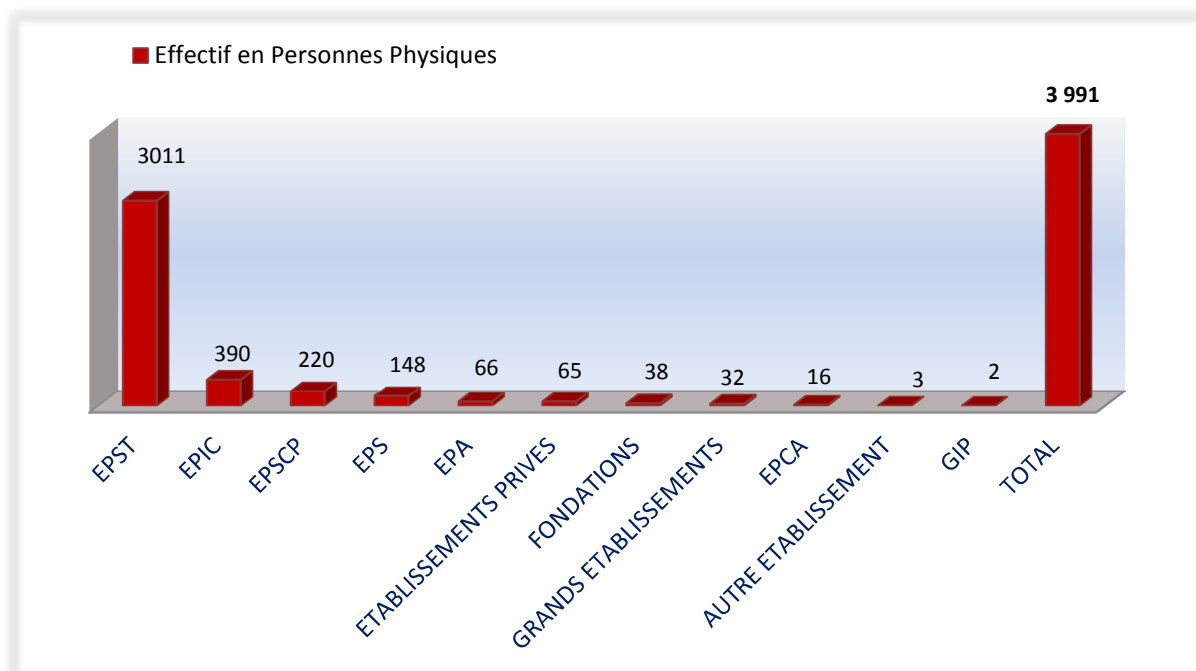
- (1) **Doctorant** : Doctorant non rémunéré par l'Université de Montpellier.
- (2) **Convention** : Concerne les conventions d'occupation temporaire des locaux, les contrats de collaboration de recherche, les partenariats inter-établissements, les conventions d'enseignement et les conventions de mise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

Répartition des catégories de personnels hébergés (en %)



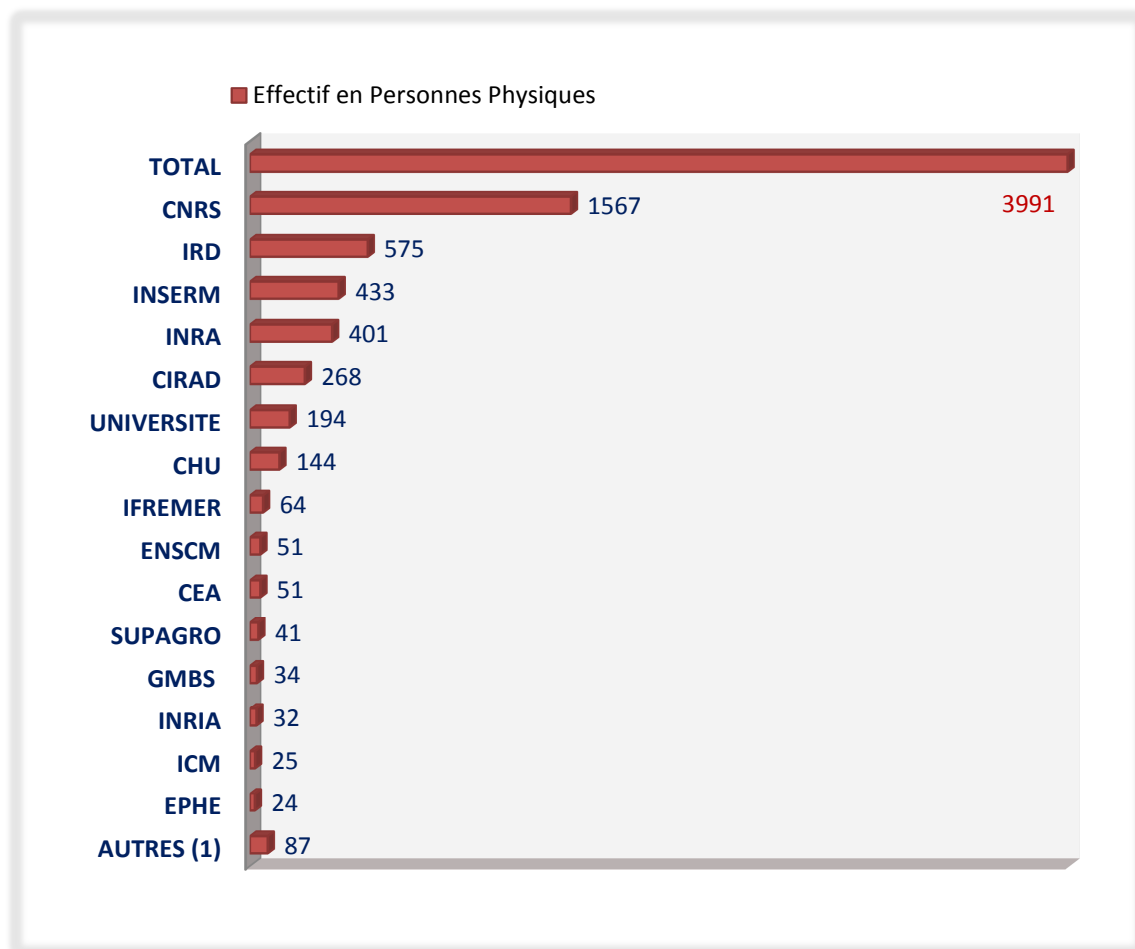
5.1 Les personnels hébergés affectés à la recherche

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



- **Grands Établissements** : concerne Agroparistech-.Collège de France et École Pratique des Hautes Études (EPHE)
- **Autre Établissement** : concerne le Tribunal Administratif de Montpellier.

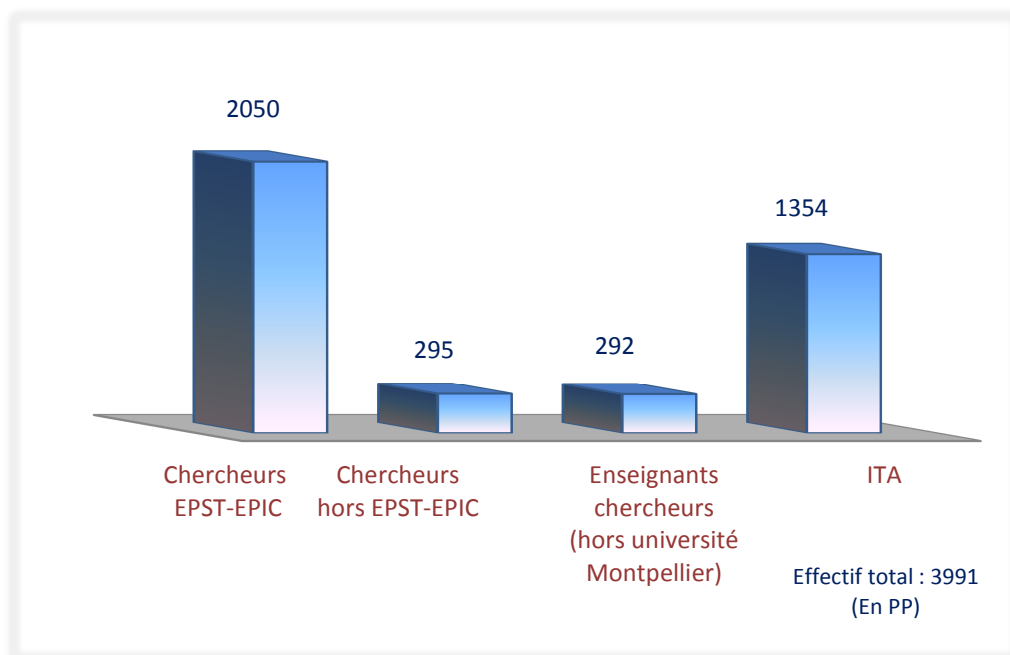
► **Les hébergés affectés à la recherche ventilés par employeur**



► **(1) Autres employeurs** : concernent les établissements dont l'effectif est inférieur à 10 personnes:

Agroparistech - CANCERPOLE - Centre National d'Études Spatiales (CNES) - Coordination Nationale Pour la Formation à la Microélectronique et aux Nanotechnologies (CNFM) - Collège de France – COMUE - Société CORTECH - Établissement Français du Sang (EFS) - École des Mines d'Alès (EMA) – École Nationale d'Administration Pénitentiaire (ENAP) – Fondation Méditerranée Infection - Institut National d'Études Démographiques (INED) - Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP) - Institut Bouisson Bertrand - Institut de Recherche en Sciences de la Santé (IRSS) - Institut national de Recherche en Sciences et Technologies pour l'Environnement et l'Agriculture (IRSTEA) - In Vitro Fertilisation (IVF) - Laboratoires Servier - Languedoc Mutualité - Mines Télécom – Musée National d'Histoire Naturelle - National Health and Medical Research Council (NHMRC) - Optical Médecine - Société NYSEOS - SANOFI – Tribunal administratif.

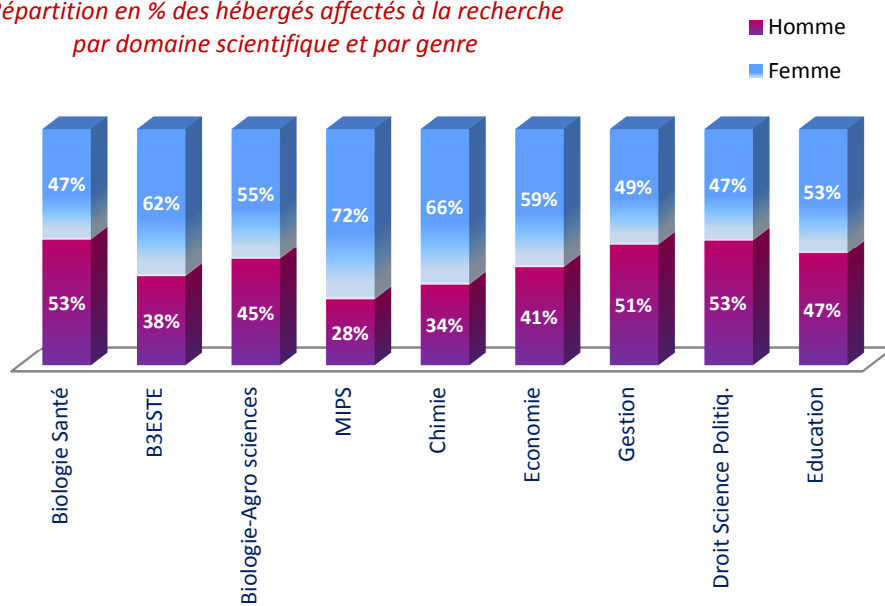
➡ Les hébergés affectés à la recherche ventilés par statut



➡ Les hébergés affectés à la recherche ventilés par domaine scientifique et par genre

Domaine Scientifique	Homme	Femme	Total
Biologie Santé	702	614	1 316
B3ESTE	321	531	852
Biologie-Agro sciences	352	431	783
MIPS	124	319	443
Chimie	132	255	387
Économie	41	58	99
Droit Science Politique	21	20	41
Gestion	27	24	51
Éducation	9	10	19
Total	1 729	2 262	3 991

*Répartition en % des hébergés affectés à la recherche
par domaine scientifique et par genre*

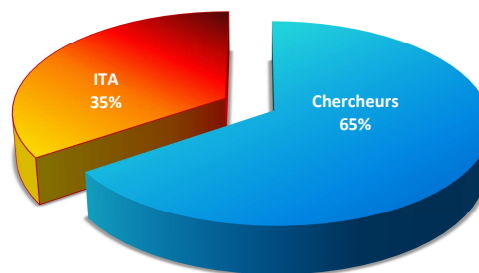


Les hébergés rattachés à des EPST ventilés par catégorie de personnels

Les hébergés rattachés à des EPST, (3 011 personnes) représentent 75% de l'effectif total des hébergés affectés⁴⁷ au sein des structures de recherche de l'université (3 991 personnes).

EPST	Chercheurs	ITA ⁽¹⁾	Total
CNRS	1 086	483	1 569
IRD	324	248	572
INSERM	336	99	435
INRA	201	199	400
INRIA	20	11	31
IRSTEA	2		2
INED	1		1
IRSS	1		1
TOTAL	1 971	1 040	3 011

Répartition par statut des hébergés rattachés à des EPST



► (1) ITA : Ingénieur, Technicien, Administratif

Répartition par EPST, par statut et par genre

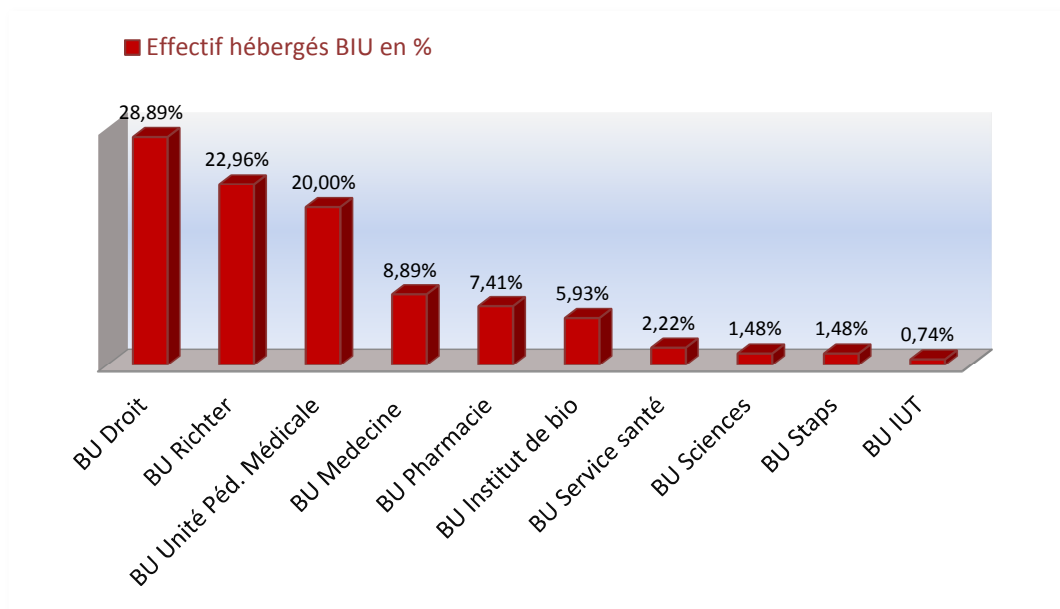
EPST	Statut	Homme	Femme	Total
CNRS	Chercheur	685	401	1 086
	ITA	253	230	483
INSERM	Chercheur	174	162	336
IRD	Chercheur	215	109	324
	ITA	122	126	248
INRA	Chercheur	103	98	201
	ITA	118	81	199
INSERM	ITA	31	68	99
INRIA	Chercheur	18	2	20
	ITA	8	3	11
IRSTEA	Chercheur	1	1	2
INED	Chercheur	1		1
IRSS	Chercheur		1	1
Total		1729	1282	3011

⁴⁷ Affectation pérenne

5.2 Les personnels hébergés de la BIU

► Répartition des effectifs hébergés BIU en personnes physiques au 31/12/2015 par bibliothèque d'affectation

Bibliothèque	Effectif
BU Droit	39
BU Services centraux Richter	31
BU Sciences	27
BU Unité Pédagogique Médicale	12
BU Médecine	10
BU Pharmacie	8
BU IUT	3
BU Institut de biologie	2
BU STAPS	2
BU Service santé mission indicateurs	1
Total	135



TITRE 6. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

6.1 Le temps de travail et les congés

6.1.1 L'organisation du temps de travail

Le dispositif horaire et congés des personnels BIATS

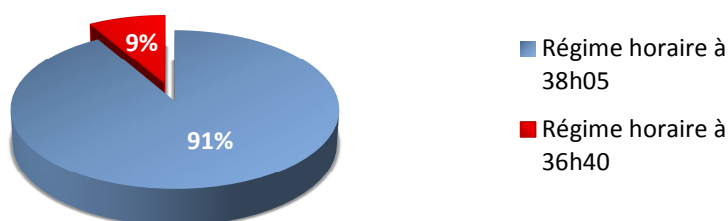
Le Conseil d'Administration de l'Université de Montpellier a fixé le dispositif applicable aux horaires et aux congés des personnels titulaires et contractuels BIATS⁴⁸.

Ce dispositif définit deux modalités d'organisation du temps de travail au sein de l'université soumises au choix des personnels :

- Soit 36h40 hebdomadaires et 50 jours de congés
- Soit 38h05 hebdomadaires et 58 jours de congés⁴⁹

Pour l'année universitaire 2015/2016, **91% des personnels BIATS** ont opté pour une durée hebdomadaire de travail à 38h05.

Répartition en % des régimes horaires des personnels BIATS pour l'année universitaire 2015/2016



⁴⁸ Délibération du CA en séance du 6 juillet 2015

⁴⁹ Ces deux régimes horaires concernent une durée de temps de travail à temps complet. Pour une durée de travail à temps partiel ou incomplet, le décompte est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail de l'agent.

La répartition des effectifs selon la durée du travail

➡ Effectif des agents titulaires ⁽¹⁾ ventilé par quotité de service et par genre

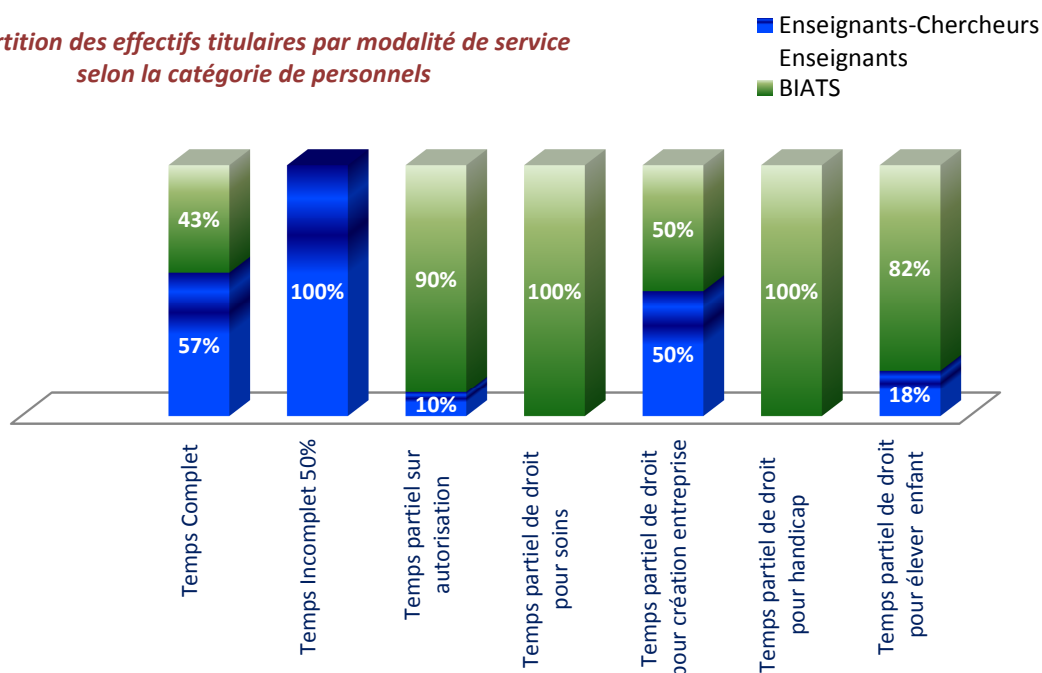
Modalité de service	Quotité de Service	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ENSEIGNANTS			BIATS			Total Général
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Temps Complet	100%	597	1092	1689	719	541	1260	2949
Temps Incomplet (2)	50%	36	19	55				55
Temps partiel sur autorisation	50%	3	1	4	4	2	6	10
	60%				4		4	4
	70%	1		1	3		3	4
	80%	8		8	88	8	96	104
	90%				12	2	14	14
Temps partiel de droit pour soins (3)	50%					1	1	1
	80%				3	1	4	4
Temps partiel de droit pour création ou reprise d'entreprise	50%		1	1				1
	60%				1		1	1
Temps partiel de droit au titre du handicap	80%				4		4	4
Temps partiel de droit pour élever un enfant	50%				2		2	2
	60%	1		1				1
	80%	6	1	7	32	2	34	41
TOTAL		652	1114	1766	872	557	1429	3195

► (1) Effectif en personnes physiques recensé au 31/12/2015

► (2) 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 la 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.

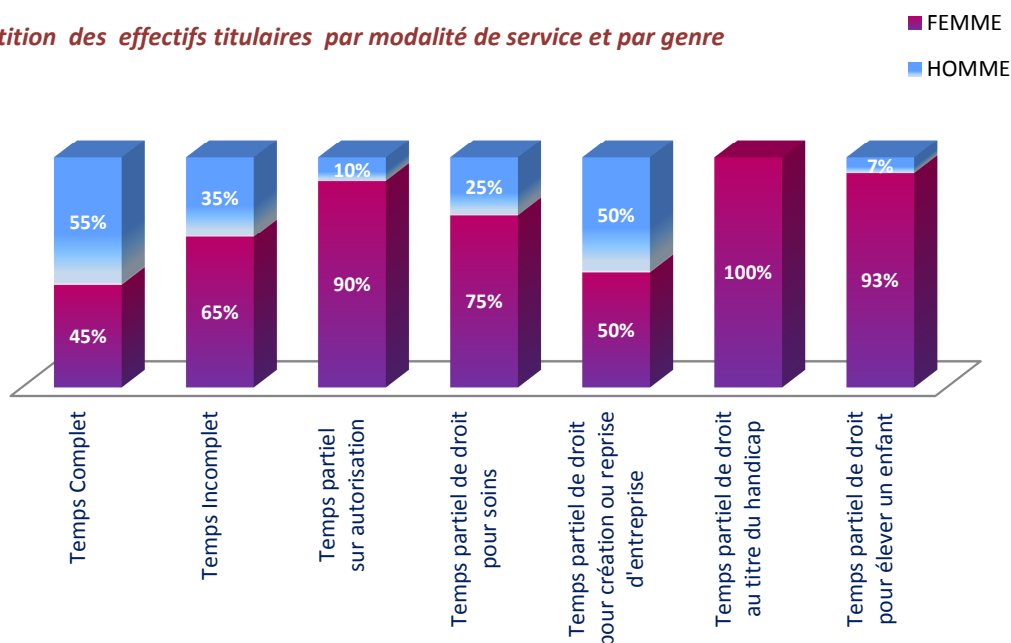
► (3) Temps partiel de droit accordé au fonctionnaire pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant en situation de handicap, victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Répartition des effectifs titulaires par modalité de service selon la catégorie de personnels



■ Le temps incomplet concerne le service partagé des enseignants titulaires du second degré

Répartition des effectifs titulaires par modalité de service et par genre

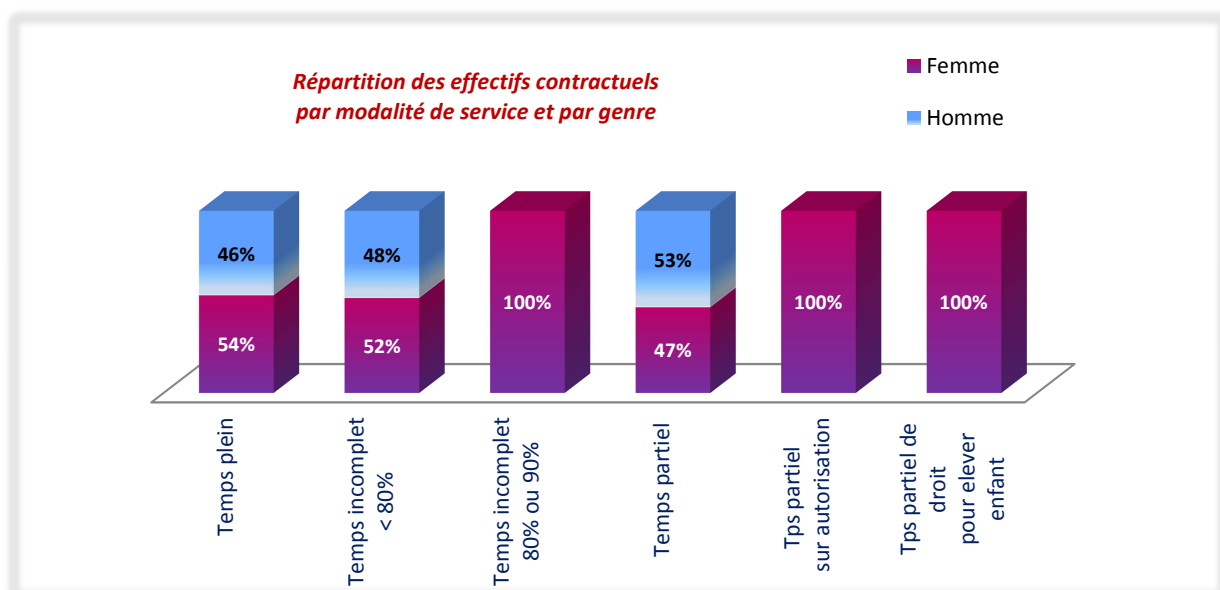


■ La part des femmes exerçant à temps partiel ou temps incomplet est largement majoritaire quelle que soit la quotité de service.

► **Effectif des agents contractuels ⁽¹⁾ ventilé par quotité de travail et par genre**

Modalité de service	Quotité service	Contractuels ENSEIGNANTS			Contractuels ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES			Autres Contractuels (2)			Total Général
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Temps plein		35	38	73	113	94	207	602	519	1121	1401
Temps incomplet	< 80%	11	26	37				39	20	59	96
Temps incomplet	80% ou 90%							5		5	5
Temps partiel (3)	50%	16	18	34							34
Temps partiel sur autorisation	80%							5		5	5
Temps partiel droit pour élever enfant	80%							1		1	1
TOTAL		62	82	144	113	94	207	652	539	1191	1542

- **(1)** Effectif contractuel en personnes physiques recensé au 31/12/2015 hors contrats de courte durée (contractuels étudiants, agents rémunérés à l'acte ou à la tâche).
- **(2)** Contractuels BIATS, chercheurs, doctorants.
- **(3)** Concerne les Attachés Temporaires d'Enseignement et de recherche (A.T.E.R.) à mi-temps et les maîtres de conférences associés à mi-temps,



6.1.2 Les congés et autres absences

Le Compte Épargne Temps (CET)

Le Compte Épargne-Temps (CET)⁵⁰ est un dispositif permettant aux agents de droit public d'épargner, sous certaines conditions, certains jours de congés non utilisés au cours de l'année universitaire.

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

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

► Répartition par genre et par catégorie statutaire des agents ayant ouvert et alimenté un CET en 2015:

	Genre	Situation Statutaire	Nombre d'agents	TOTAL Nb Agents
Nombre d'agents ayant un CET en 2015	F	Titulaire	231	406
		Contractuel	14	
	H	Titulaire	159	
		Contractuel	2	
Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2015	F	Titulaire	31	64
		Contractuel	7	
	H	Titulaire	24	
		Contractuel	2	
Nombre d'agents ayant déposé des jours de congés dans un CET en 2015	F	Titulaire	144	258
		Contractuel	10	
	H	Titulaire	103	
		Contractuel	1	

► Nombre de jours de congés épargnés dans un CET en 2015 ventilés par le genre et la catégorie statutaire des agents :

	Genre	Situation Statutaire	Nombre de jours	TOTAL Nb Jours
Nombre de jours épargnés	F	Titulaire	1427	2657
		Contractuel	146	
	H	Titulaire	1048	
		Contractuel	36	

⁵⁰ **Compte Épargne temps (CET)** institué dans la fonction publique de l'État par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002.

► **Utilisation des jours de congés épargnés en 2015 après exercice du droit d'option⁵¹**

	Genre	Situation Statutaire	Nombre de jours	TOTAL Nb Jours
Nombre de jours indemnisés en 2015	F	Titulaire	576	1160
		Contractuel	20	
	H	Titulaire	564	
		Contractuel		
Nombre de jours versés au RAFP en 2015	F	Titulaire	110	176
		Contractuel		
	H	Titulaire	66	
		Contractuel		
Nombre de jours pris sous forme de congés en 2015	F	Titulaire	146	166
		Contractuel		
	H	Titulaire	20	
		Contractuel		

⁵¹ 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.

► Répartition par genre et par catégorie FP du montant de l'indemnisation des jours de CET en 2015 :

Catégorie Fonction Publique	Femme			Homme			Montant Total
	Nb agents	Nb jours indemnisés	Montant	Nb agents	Nb jours indemnisés	Montant	
Catégorie A	35	303	37 875 €	31	301	37 625 €	75 500 €
Catégorie B	12	125	10 000 €	17	152	12 160 €	22 160 €
Catégorie C	15	168	10 920 €	10	111	7 215 €	18 135 €
TOTAL	62	596	58 795 €	58	564	57 000 €	115 795 €

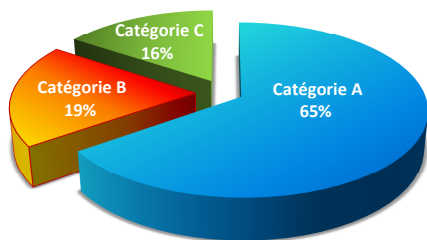
■ Le montant journalier de l'indemnisation des jours de CET est fixé par arrêté ministériel⁵²
Il est fixé sur une base forfaitaire par catégorie fonction publique :

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

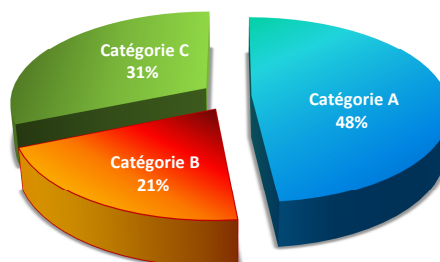
► Répartition par genre et par catégorie FP des jours de CET versés au titre de la RAFP⁵³ en 2015 :

Catégorie Fonction Publique	Femme		Homme		Total Nb de jours versés
	Nb agents	Nb jours versés	Nb agents	Nb jours versés	
Catégorie A	7	62	5	23	85
Catégorie B	1	10	2	26	36
Catégorie C	3	38	2	17	55
TOTAL	11	110	9	66	176

Répartition en % de l'indemnisation des jours de CET



Répartition en % des jours de CET versés au régime RAFP



⁵² 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.

⁵³ 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

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

ENSEIGNANTS TITULAIRES	Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
	A	H	Agents		20	1		21
			Jours d'absence		215	3		218
		F	Agents	29				29
			Jours d'absence	3 336				3 336
	TOTAL nombre d'agents			29	20	1		50
	TOTAL nombre de jours d'absence			3 336	215	3		3 554

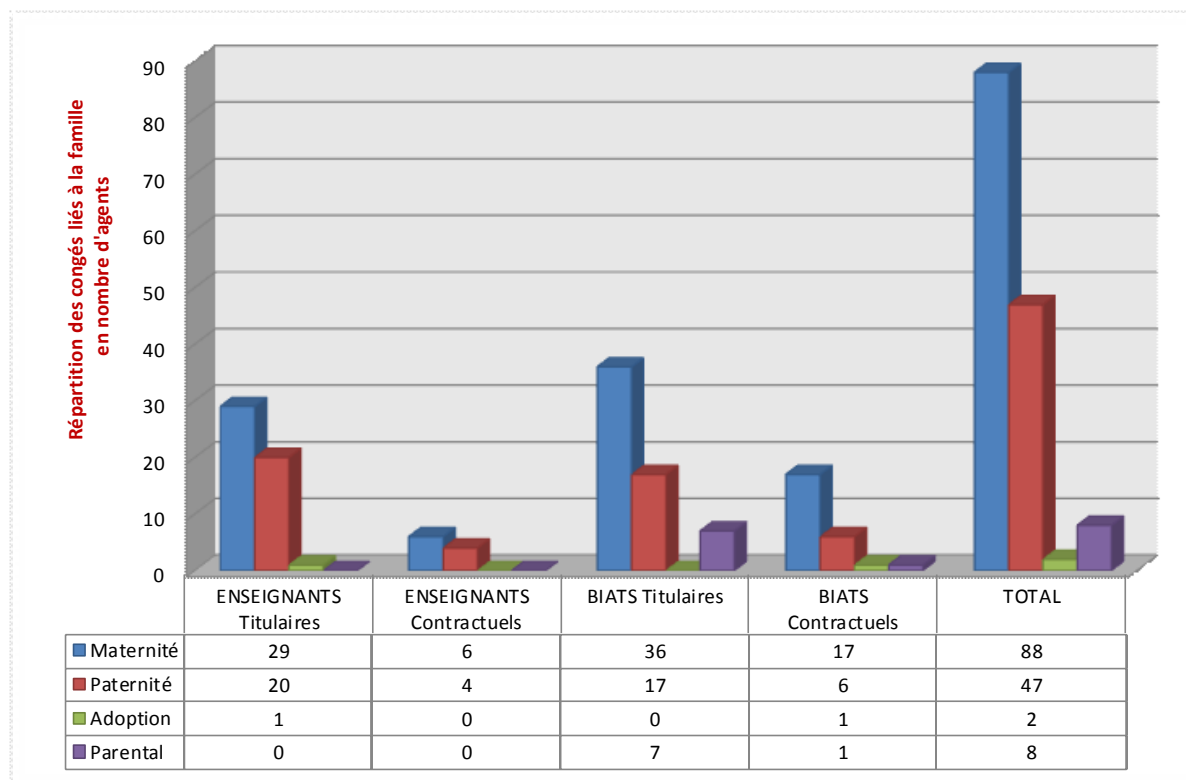
BIATS TITULAIRES	Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL	
	A	H	Agents		6			6	
			Jours d'absence		66			66	
		F	Agents	8			1	9	
			Jours d'absence	741			365	1 106	
	B	H	Agents		5			5	
			Jours d'absence		55			55	
		F	Agents	4			1	5	
			Jours d'absence	462			380	842	
	C	H	Agents		6		1	7	
			Jours d'absence		66		365	431	
		F	Agents	24			4	28	
			Jours d'absence	2 404			1 602	4 006	
	TOTAL nombre d'agents				36	17		7	60
	TOTAL nombre de jours d'absence				3 607	187		2 712	6 506

► **Agents 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**

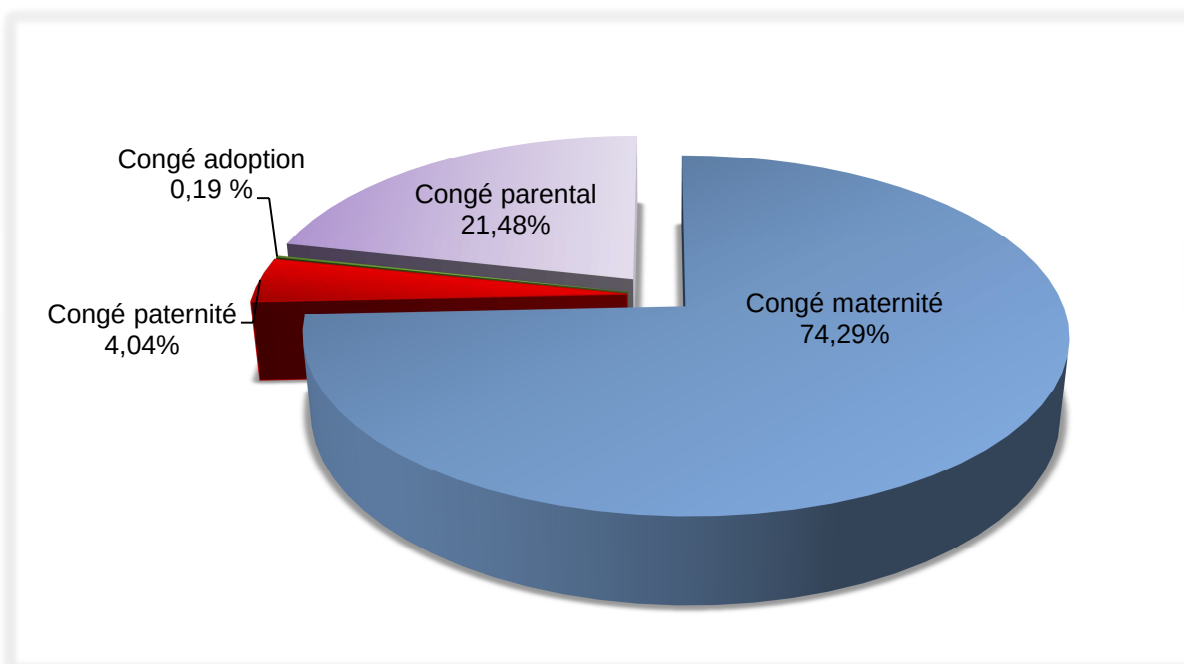
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
	A	H	Agents		4			4
			Jours d'absence		44			44
		F	Agents	6				6
			Jours d'absence	515				515
	TOTAL nombre d'agents			6	4			10
	TOTAL nombre de jours d'absence			515	44			559

BIATS CONTRACTUELS	Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL	
	A	H	Agents		3	1		4	
			Jours d'absence		42	22		64	
		F	Agents	11				11	
			Jours d'absence	1 544				1 544	
	B	H	Agents		3			3	
			Jours d'absence		37			37	
		F	Agents	3				3	
			Jours d'absence	319				319	
	C	H	Agents						
			Jours d'absence						
		F	Agents	3			1	4	
			Jours d'absence	338			81	419	
	TOTAL nombre d'agents				17	6	1	1	25
	TOTAL nombre de jours d'absence				2 201	79	22	81	2 383

➤ Répartition des agents titulaires et contractuels ayant bénéficié d'un congé lié à la famille



➤ Répartition en pourcentage des jours de congés liés à la famille



Les absences pour congés de maladie

➡ **Personnels titulaires : Répartition par genre du nombre d'agents ayant déposé un congé pour maladie**

ENSEIGNANTS TITULAIRES	Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Longue Maladie	Congé Longue Durée	TOTAL
	H	Agents	186	3	1	190
		Nb de jours d'absence par type de congé	1 692	396	473	2 561
	F	Agents	78	11	1	90
		Nb de jours d'absence par type de congé	2 035	1 776	365	4 176
	TOTAL nombre d'agents		264	14	2	280
	TOTAL nombre de jours d'absence		3 727	2 172	838	6 737

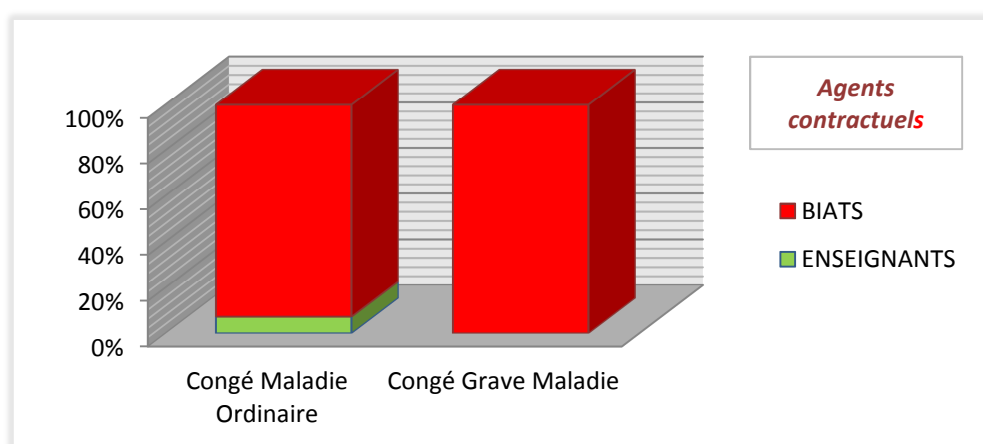
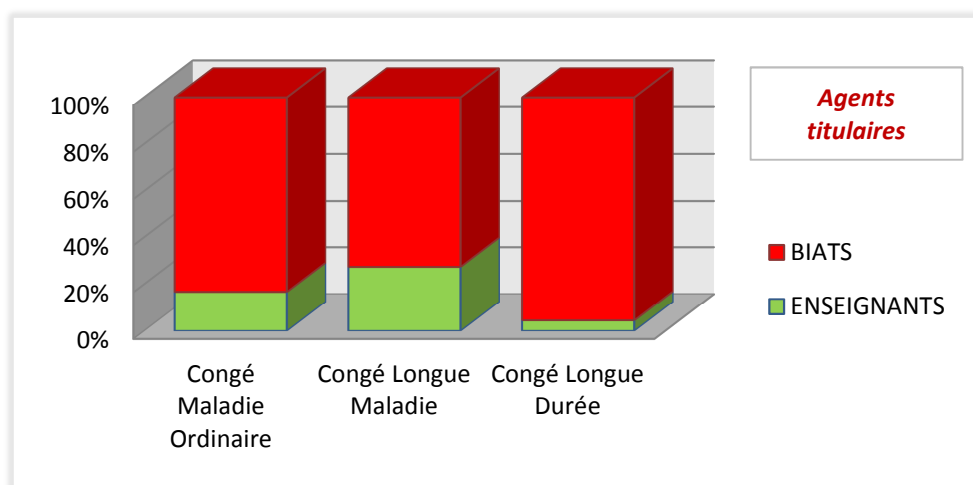
BIATS TITULAIRES	Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Longue Maladie	Congé Longue Durée	TOTAL
	H	Agents	380	11	11	402
		Nb de jours d'absence par type de congé	3 213	1 308	1 376	5 897
	F	Agents	931	26	31	988
		Nb de jours d'absence par type de congé	7 241	3 290	4 144	14 675
	TOTAL nombre d'agents		1 311	37	42	1 390
	TOTAL nombre de jours d'absence		10 454	4 598	5 520	20 572

► **Personnels Contractuels : Répartition par genre du nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé pour maladie**

ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie	TOTAL
	H	Agents	7		7
		Nb de jours d'absence par type de congé	256		256
	F	Agents	2		2
		Nb de jours d'absence par type de congé	16		16
	TOTAL nombre d'agents		9		9
	TOTAL nombre de jours d'absence		272		272

BIATS CONTRACTUELS	Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie	TOTAL
	H	Agents	73		73
		Nb de jours d'absence par type de congé	1 197		1 197
	F	Agents	158	2	160
		Nb de jours d'absence par type de congé	6 161	858	7 019
	TOTAL nombre d'agents		231	2	233
	TOTAL nombre de jours d'absence		7 358	858	8 216

➤ *Répartition en pourcentage des agents titulaires et contractuels ayant déposé un congé de maladie*



- Le congé de longue maladie et de longue durée sont ouverts aux seuls agents titulaires.
- Le congé de grave maladie est ouvert aux seuls agents contractuels justifiant d'au moins 3 ans de service.

Les absences pour accident de service et maladie professionnelle

➡ **Personnels titulaires : Répartition par genre du nombre d'agents ayant déposé un congé pour accident de service, maladie professionnelle ou de mise en disponibilité d'office pour inaptitude physique**

ENSEIGNANTS TITULAIRES	Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Accident de service ou de trajet	Maladie professionnelle	Disponibilité d'office	TOTAL
	H	Agents	1		1	2
		Jours d'absence	11		90	101
	F	Agents	6			6
		Jours d'absence	418			418
	TOTAL nombre d'agents		7		1	8
	TOTAL nombre de jours d'absence		429		90	519

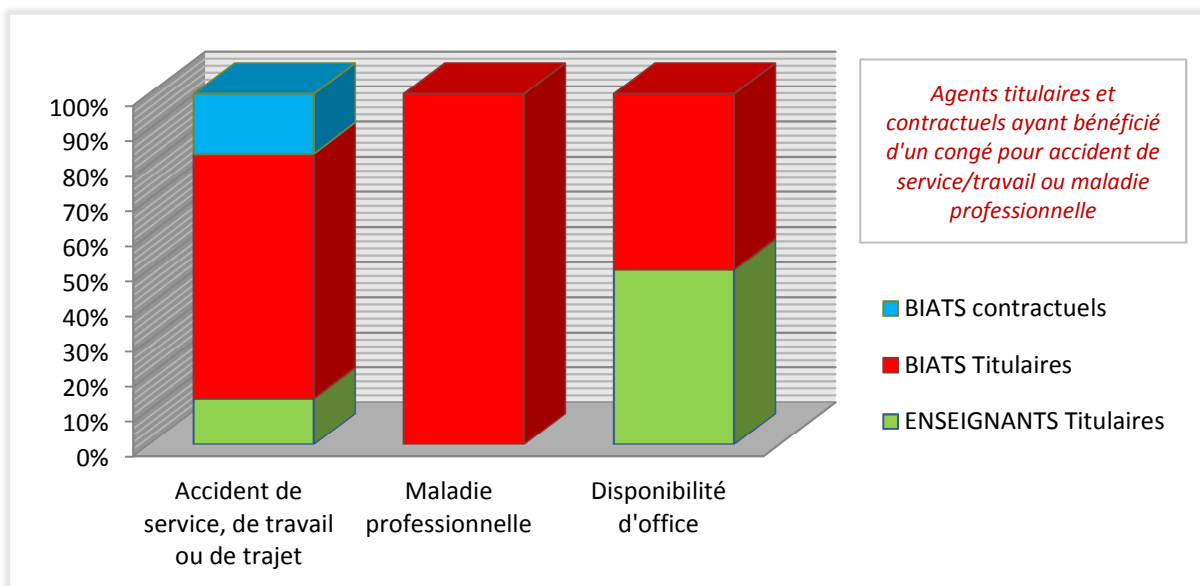
BIATS TITULAIRES	Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Accident de service ou de trajet	Maladie professionnelle	Disponibilité d'office	TOTAL
	H	Agents	20			20
		Jours d'absence	392			392
	F	Agents	17	1	1	19
		Jours d'absence	706	357	59	1 122
	TOTAL nombre d'agents		37	1	1	39
	TOTAL nombre de jours d'absence		1 098	357	59	1 514

► **Personnels Contractuels : Répartition par genre du nombre d'agents ayant déposé un congé pour accident de travail ou de maladie professionnelle**

BIATS CONTRACTUELS	Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Accident de travail ou de trajet	Maladie professionnelle	TOTAL
	H	Agents	3		3
		Jours d'absence	43		43
	F	Agents	6		6
		Jours d'absence	68		68
	TOTAL nombre d'agents		9		9
	TOTAL nombre de jours d'absence		111		111

■ Aucun accident de travail n'a été recensé en 2015 pour les personnels contractuels enseignants

► **Répartition en pourcentage des agents titulaires et contractuels ayant déposé un congé pour accident de service, de travail ou de maladie professionnelle**



■ L'accident de service concerne les personnels titulaires
 ■ L'accident de travail concerne les personnels contractuels

6.2 La santé au travail

➤ La médecine préventive et promotion de la santé

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

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

Les réunions d'équipes tri-mensuelles, permettent dans la pluridisciplinarité et la pluri-professionnalité d'échanger, d'harmoniser les pratiques et de communiquer sur l'avancement des projets.

Elles 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 : Alimentation et petit budget, « L'Ami Temps », « Sécurité Routière ». Journées de dépistage de l'audition, des tumeurs cutanées. Ateliers : gestion du stress, cuisine.

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

Missions et moyens

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

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

Les liens établis permettent également une prise en charge spécifique pour les personnels en situation de handicap.

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

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

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

► **Les moyens humains du SCMPPS**

Professionnels de la santé	En PP ⁽¹⁾	En ETPT ⁽²⁾
Médecin du travail	3	2
Psychologue-clinicien	3	2,5
Diététicien-nutritionniste	1	0,5
Kinésithérapeute-sophrologue	1	0,1
	8	5,1

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

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

► **Activités générales du SCMPPS**

Tableau général des consultations

Consultations et Actes	Nombre
Convocations de personnels	2 251
Consultations de personnels suite à convocation	1 561
Réponses aux convocations (en %)	75%
Consultations de personnels venus spontanément	217
Consultations pour risques professionnels	715
Consultations psychologiques	149
Actes infirmiers	879

Bilans demandés

Nature de l'acte	Nombre
Examens sanguins	564
Exploration Fonctionnelle Respiratoire (EFR) et Radios pulmonaires	8
Analyse d'urines	853
Dépistage des troubles visuels (Visio Tests)	1 465
Examens audiométriques	99

Situations particulières

Objet	Nombre
Orientations vers médecin traitant/spécialiste	294
Cas d'urgences	29
Vaccinations	167
Surveillances médicales particulières ⁽³⁾	156

- **(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 2015,

- Le **taux de couverture** ⁵⁴ des agents par un médecin de prévention est de **47.5%**
- **37 consultations téléphoniques et courriels** ont été recensés par la **cellule écoute**.
- 10 % des visites sont **des visites spontanées**.
- Aucun acte de violence physique n'a été recensé envers le personnel.

⁵⁴ Ratio du nombre de visites totales sur l'effectif global

Le bien-être et la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail (QVT) est une démarche qui a pour objectif de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie des personnels.

Cette démarche implique plusieurs directions et services de l'Université de Montpellier : la Direction des ressources humaines, la Direction de la vie des campus, le Service commun de Médecine Préventive et Promotion de la Santé, la Direction hygiène et sécurité.

La création d'un **service 'Qualité de Vie au Travail'** au sein de la Direction de la vie des campus de l'université est issue de la volonté politique de reconnaître cette démarche comme un enjeu majeur pour les personnels et les étudiants, et de favoriser les échanges et les actions transversales sur ce sujet.

Le développement de la qualité de vie au travail permet ainsi d'accroître le bien-être des personnels au sein de l'établissement.

Missions et moyens

Le service Qualité de Vie au Travail de la Direction de la vie des campus est composé de :

- 1 coach (chef du service)
- 1 psychologue du travail
- 1 gestionnaire

Deux bureaux sont rattachés à ce service : le bureau « **Bien-être au travail** » et le bureau « **Égalité Femme/Homme** ». Ils ont pour mission :

- D'œuvrer en faveur de l'organisation du travail, l'environnement physique, la possibilité de réalisation et de développement personnel, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle
- De promouvoir des actions égalité femme/homme
- De coordonner les actions des différentes instances, directions et services impliqués dans la qualité de vie au travail
- De proposer et d'animer des actions collectives
- D'organiser le recueil et le traitement des données relatives aux domaines d'activités du service

La prévention des risques psychosociaux (RPS) et leur prise en charge sont un sujet majeur de santé pour lequel l'Université a entrepris un certain nombre d'actions.

Dans le cadre des dispositifs de prise en charge de ces risques, le service QVT de la Direction de la vie des campus participe au Comité de pilotage 'RPS' chargé d'élaborer et de suivre le programme de prévention des risques psycho-sociaux.

Le service QVT assure également la coordination de la **commission « Veille et attention »** qui regroupe plusieurs professionnels de l'accompagnement et dont la mission est d'assurer la recherche de solutions concrètes dans le cadre de situations potentielles ou avérées de risques psychosociaux qu'elles soient individuelles ou collectives.

➤ Bilan des consultations de la psychologue du travail

Au cours de l'année 2015, la psychologue du travail du service QVT a reçu **40 personnels** dont **10 Hommes** et **30 Femmes**.

Sur ces personnels,

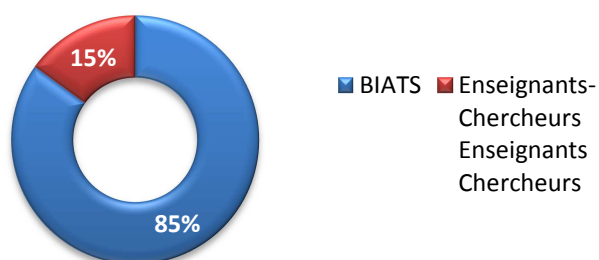
- ▶ 23 personnes ont été reçues 1 fois
- ▶ 12 personnes ont été reçues entre 2 et 4 fois
- ▶ 5 personnes ont été reçues plus de 4 fois

➡ Répartition des consultations :

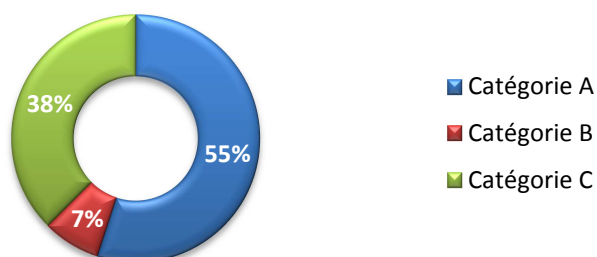
Répartition par population	Nombre d'agents	En %
BIATS	34	85%
Enseignants-Chercheurs Enseignants Chercheurs	6	15%

Répartition par catégorie fonction publique	Nombre d'agents	En %
Catégorie A	22	55%
Catégorie B	3	7%
Catégorie C	15	38%

Répartition des consultations par population



Répartition des consultations par catégorie fonction publique



► **Nature des consultations :**

Les différents motifs des rendez-vous pris auprès de la psychologue du travail concernent :

Nature des consultations psychologue du travail
Besoin de soutien psychologique
Demandes de conseils sur le positionnement professionnel
Problématiques professionnelles diverses

► **Bilan de l'accompagnement personnalisé 'coaching'**

Le coaching est une activité orientée vers l'accompagnement et l'épanouissement professionnel de l'agent.

Au cours de l'année 2015, le coach du service QVT a rencontré **29 personnels** dont **7 Hommes** et **22 Femmes**.

Le nombre de rendez-vous annuel pris s'élève au total à **97** (certains agents ayant été reçus à plusieurs reprises).

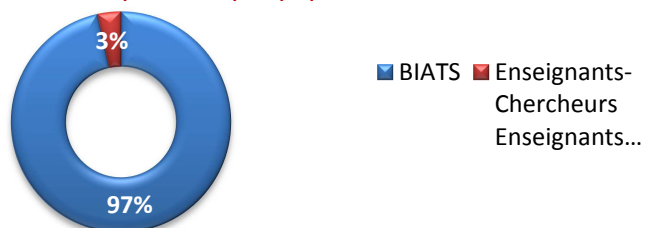
► **Répartition des consultations :**

Répartition par population	Nombre d'agents	En %
BIATS	28	97%
Enseignants-Chercheurs Enseignants Chercheurs	1	3%

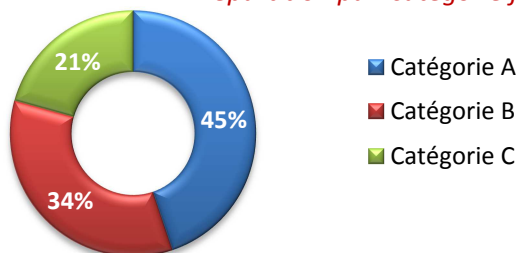
Répartition par tranche d'âge	Nombre d'agents	En %
20 < 36 ans	4	14%
36 < 46 ans	9	31%
46 ans et plus	16	55%

Répartition par catégorie fonction publique	Nombre d'agents	En %
Catégorie A	13	45%
Catégorie B	10	34%
Catégorie C	6	21%

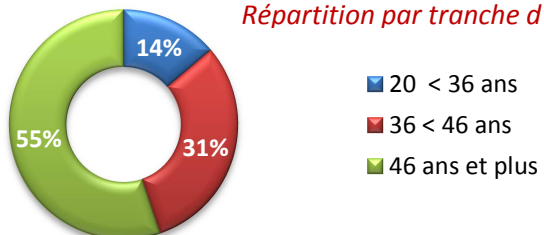
Répartition par population



Répartition par catégorie fonction



Répartition par tranche d'âge



➡ *Répartition des consultations Coach par origine de l'orientation*

Origine de l'orientation	Nombre d'agents
Démarche personnelle Collègue de travail	24
Instances représentatives du personnel	2
Psychologue du travail	1
Service de Médecine préventive	2

➤ Bilan des actions Qualité de Vie au Travail

Durant l'année 2015, la Direction de la vie des campus de l'université a organisé :

- ▶ **3 ateliers sur 8 sessions** différentes (sessions représentant entre 4 et 11 séances)
- ▶ **54 séances** ont eu lieu sur les différents sites de l'Université (Triolet, Centre ville et Richter).
- ▶ **157 agents** ont participé à ces ateliers.

ATELIER	SITE	SESSION	Nombre de session par atelier	Nombre de séances	Nombre d'inscrits	Nombre d'inscrits par type d'atelier
Gestion du stress	Nîmes	Mars-Avril	1	5	10	97
	Triolet	Mars-Avril	1	10	28	
	Triolet	Novembre-Décembre	1	7	35	
	Richter	Novembre-Décembre	1	7	24	
Méditation Pleine conscience	Triolet	Juin	2	4	25	49
	Triolet	Novembre-Décembre	1	7	24	
Maîtrise de la voix	Centre ville	Novembre-Décembre-Janvier-Février	1	14	11	11
TOTAL			8	54	157	157

6.3 Personnels en situation de handicap

L'accueil des personnels et des étudiants en situation de handicap est assuré par le **Service Handiversité** de la Direction de la vie des campus qui est implanté sur deux sites montpelliérains :

- Site Nord (Campus Triolet)
- Site Centre ville (Institut de biologie).

Missions et moyens

Le **service Handiversité** a pour mission :

- d'accompagner les personnels et les étudiants en situation de handicap,
- de promouvoir une meilleure inclusion au sein de la communauté universitaire
- de garantir à tous l'égalité des chances dans l'activité professionnelle ou les études en favorisant la mise en place de dispositifs de compensation du handicap.

Le service Handiversité travaille en transversalité avec toutes les structures administratives, pédagogiques et de recherche de l'établissement pour l'ensemble des dossiers qu'il traite.

L'accompagnement des personnels en situation de handicap est assuré par les deux agents du bureau '*suivi de personnels*' et la responsable du service, aux compétences à la fois administratives, techniques et relationnelles. Ils accueillent ces personnels, les informent, les orientent et mettent en place les modalités de compensation du handicap.

Les dispositifs de compensation mis en œuvre pour les personnels sont à la fois techniques (amplificateur vocal, fauteuil ergonomique...), organisationnels (télétravail, aménagements d'horaires...) et humains (aide de vie professionnelle...).

Il est à noter que le regard porté sur le handicap est toujours à nuancer : l'accompagnement se décline très souvent de manière individuelle selon la situation de chacun, tant sur le plan personnel que professionnel.

Le recensement des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ne représente qu'un indicateur partiel de l'activité du service Handiversité dans une temporalité donnée.

Si les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont au nombre de 152 en 2015, le nombre de personnels accompagnés par le service Handiversité est nettement supérieur. En effet, le service accueille et oriente également des personnels qui s'interrogent sur leur devenir, sur les conditions leur permettant de se maintenir dans leur emploi et sur une éventuelle démarche de demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Le service Handiversité dans sa mission de suivi des personnels pour le maintien dans l'emploi permet parfois d'éviter un reclassement ou une mise à la retraite pour invalidité.

Ce suivi régulier nécessite une attention particulière impliquant parfois des partenaires extérieurs.

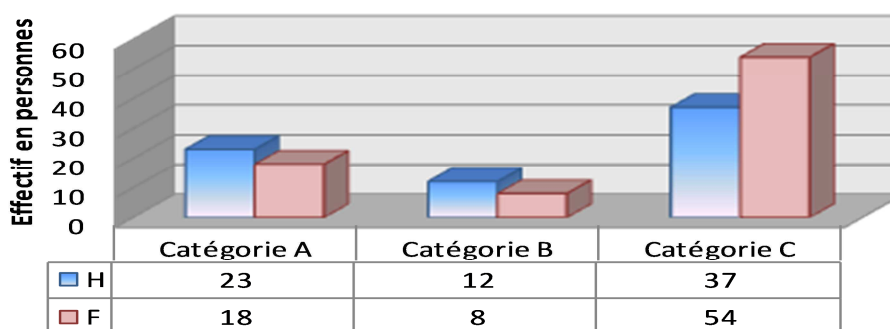
► **Effectif des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en personnes physiques**

En 2015, l'effectif recensé des personnels BOE s'élève à 152 personnes dont 94 personnels BIATS titulaires, 24 personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et 34 personnels contractuels.

► **Répartition par catégorie de personnels, par corps et par genre**

BIATS	Catégorie A								Catégorie B				Catégorie C			
	IGR		IGE		ASI		AAE		TECH		SAENES		ATRF		ADJAENES	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
		1		1	1	1		2	8	4		4	26	23	4	19
	1		1		2		2		12		4		49		23	
	6								16				72			
Total	94															
Enseignants-Chercheurs Enseignants	Catégorie A															
	PUPH		PU		MCF		Enseignants									
	H	F	H	F	H	F	H	F								
	1		2	1	5	8	3	4								
	1		3		13		7									
Total	24															
Contractuels	Cat. A		Cat. B		Cat. C											
	H	F	H	F	H	F										
	11		4		7	12										
	11		4		19											
Total	34															
TOTAL	152															

► **Répartition globale par genre et par catégorie fonction publique**



► Actions en faveur des personnels en situation de handicap

Les aménagements de poste mis en œuvre au sein de l'Université de Montpellier en faveur des personnels en situation de handicap pour favoriser leur maintien dans l'emploi ont été principalement :

- Des aides techniques par l'achat de matériel et de mobiliers ergonomiques adaptés aux différents types de handicap.
- Des aménagements d'horaires de travail.
- La mise en place de dispositifs de télétravail pour les personnels BIATS
- Des aides humaines : aide de vie professionnelle, interprétariat en Langue des Signes Française...
- Des médiations et une sensibilisation des équipes de travail aux situations de handicap
- Des accompagnements et un suivi de la situation professionnelle des personnels en projet de reconversion.

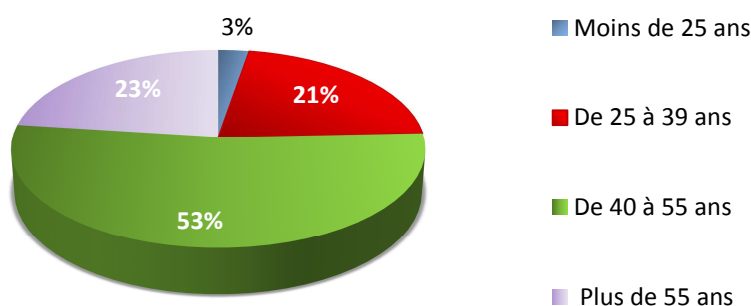
En 2015, **74 personnels** en situation de handicap ont bénéficié d'un aménagement de poste.

► Répartition par tranche d'âge et par genre du nombre d'agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
Moins de 25 ans	2	0	2
De 25 à 39 ans	8	8	16
De 40 à 55 ans	16	23	39
Plus de 55 ans	5	12	17
Total	31	43	74

Sur 74 personnes bénéficiaires d'un aménagement de poste, **53%** a concerné la tranche d'âge des **40-55 ans**.

Répartition en pourcentage des personnels en situation de handicap ayant bénéficié d'un aménagement de poste



En 2015, la mise en place du **télétravail** a concerné **5 personnels BIATS**.

6.4 L'hygiène et la sécurité

La **Direction Hygiène et Sécurité (DHS)** de l'Université de Montpellier conseille et assiste le Président et la gouvernance de l'établissement pour la mise en œuvre de la réglementation en matière d'hygiène de santé et de sécurité au travail, de protection de l'environnement et de sécurité contre l'incendie.

La DHS propose, coordonne et met en œuvre les mesures nécessaires pour assurer l'hygiène et la sécurité des personnels et des étudiants de l'établissement. Elle assiste et conseille la direction de l'établissement dans la définition de ses actions et assure une veille permanente sur les questions d'hygiène et de sécurité.

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositifs à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité, pour améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail.

Missions et moyens

La **Direction Hygiène et Sécurité** a pour mission de :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents
- Animer le réseau des assistants de prévention et les accompagner dans leur démarche d'évaluation des risques
- Coordonner les évaluations et les analyses des risques
- Élaborer les rapports et les programmes annuels de prévention
- Coordonner la radioprotection à l'échelle de l'établissement
- Accompagner les grands projets de construction, de rénovation et de mise en conformité du Patrimoine immobilier
- Assurer les relations avec les services d'inspection et de contrôle et les organismes partenaires
- Participer à la mise en place et piloter des formations de prévention et de secours
- Gérer et suivre la conformité réglementaire des bâtiments et des équipements
- Piloter les contrôles réglementaires (commissions de sécurité, inspection vétérinaire...)
- Suivre et gérer l'ensemble des consignes et procédures applicables aux activités des sites (plans d'évacuation, plans d'intervention, consignes d'alerte des secours...)

➤ **Les assistants de prévention (AP) et assistants de prévention référents (APR)**

Les assistants de prévention 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 Décret⁵⁵.

⁵⁵Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

En 2015, l'Université de Montpellier comptabilise **139** Assistants de Prévention⁵⁶ et **11** Assistants de Prévention Référents.

► *Répartition des assistants de prévention par catégorie de personnels, par catégorie fonction publique et par genre*

Catégorie de personnels	Genre	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
BIATS	Homme	17	30	48	95
	Femme	8	21	14	43
Enseignants-chercheurs Enseignants	Homme	4			4
	Femme	6			6
Contractuels	Homme			1	1
	Femme	1			1
Total		36	51	63	150

La Direction Hygiène et Sécurité a mené **17 réunions** avec les Assistants de prévention et Assistants de prévention référents de l'établissement au cours de l'année 2015.

► *Les dépenses de la DHS en matière de sécurité*

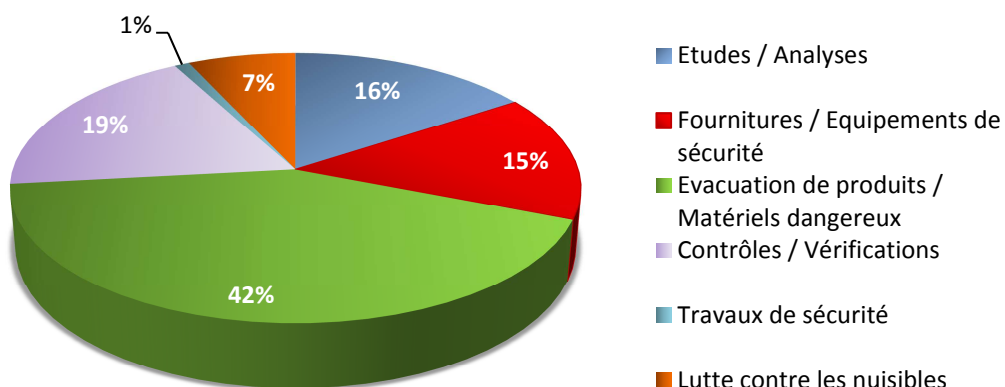
En 2015, les dépenses de sécurité engagées par la Direction Hygiène et Sécurité (DHS) de l'Université de Montpellier s'élèvent à **286 438 €**.

► *Répartition des dépenses de sécurité engagées par la DHS*

Nature de la dépense	Montant
Études / Analyses	45 190 €
Fournitures / Équipements de sécurité	43 418 €
Évacuation de produits / Matériels dangereux	121 252 €
Contrôles / Vérifications	53 783 €
Travaux de sécurité	2 800 €
Lutte contre les nuisibles	19 995 €
Total	286 438 €

⁵⁶ Lors du CHSCT du 23 novembre 2015, l'appellation des Assistants de prévention référents a été renommée **Référents en santé et Sécurité au Travail (RSST)**.

Répartition en pourcentage des dépenses de sécurité



➤ Bilan des actions menées

La Direction Hygiène et Sécurité assure un suivi et réalise des **enquêtes sur les accidents et les incidents** intervenus sur le lieu de travail afin d'appréhender l'origine de l'événement et de prendre des mesures palliatives et préventives.

Elle effectue également des **visites de sécurité** au sein des services et des laboratoires en vue de prévenir les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail et a mené un **plan d'évacuation** avec des exercices d'application pour sensibiliser les usagers aux consignes de sécurité.

➡ Enquêtes réalisées

Au cours de l'année, la DHS a réalisé **13 enquêtes** liées aux accidents et incidents sur les sites suivants :

Type d'événement	Nombre d'enquêtes	Site d'intervention
Accident	5	SAINT PRIEST - Laboratoire de mécanique et de génie civile
		TRIOLET - UMR 547 IBMM Équipe nucléoside et effecteurs phosphorylés
		TRIOLET - Polytech (2 événements)
		UFR Pharmacie - Salle TP Roméo Pouzin
Incident	8	UFR Pharmacie - Laboratoire d'œnologie
		TRIOLET - Salle CAPES Chimie
		SAINT PRIEST - Bâtiment 5
		TRIOLET - Bibliothèque Interuniversitaire
		UFR Pharmacie - Bâtiment E
		TRIOLET - Bâtiment 22

➡ Visites et audit effectués sur sites

Les visites effectuées par la DHS au sein des services et des laboratoires en vue de prévenir les risques professionnels sont accompagnées du médecin de prévention. En 2015, la DHS a mené les audits suivants :

Objet de la visite	Site d'intervention
Analyses d'eau	UFR Pharmacie - SCAPS
Conditions de sécurité Utilisation et stockage azote	UFR Pharmacie - Laboratoire toxicologie
Mesures d'atmosphères	UFR Médecine MTP - Bâtiment historique
	UFR Odontologie - Salles TP
Utilisation du formol	UFR Médecine - Laboratoire anatomie
Visites effectuées par la DHS	UFR Odontologie - Laboratoire Biologie Nanosciences
	UFR STAPS
	Site Richter
	UFR STAPS - Centre de recherche Euromov

Plan d'évacuation

Dans les établissements recevant du public (ERP)⁵⁷ et particulièrement ceux de type R⁵⁸ 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.

Nombre d'exercices d'évacuation menés en 2015

Site	Nombre
Faculté d'Éducation - Site de Carcassonne	3
Faculté d'Éducation - Site de Mende	5
Faculté d'Éducation - Site de Montpellier	2
Faculté d'Éducation - Site de Nîmes	7
Faculté d'Éducation - Site de Perpignan	2
Institut de Botanique	2
IUT Montpellier	2 par bâtiment
IUT Nîmes	1 par bâtiment
IUT Sète	1
Site Richter	6
Site Saint Priest	2 par bâtiment
Site Triolet	2 par bâtiment
UFR Droit	1 par bâtiment
UFR Médecine - Site Montpellier	1 par bâtiment
UFR Médecine - Site Nîmes	1
UFR Odontologie	1
UFR Pharmacie	3
UFR STAPS	2 par bâtiment

⁵⁷ Défini à l'article R123-2 du Code de la construction et de l'habitation,

⁵⁸ Établissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement

➤ *Le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)*

Le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail⁵⁹ de l'Université de Montpellier est composé de **9 membres titulaires** et de **9 membres suppléants**.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail s'est réuni 6 fois durant l'année 2015.

Le CHSCT a recensé **1 droit de retrait**⁶⁰ en 2015.

➤ *Document unique d'évaluation des risques*

L'évaluation des risques professionnels constitue une étape cruciale de la démarche de prévention. Elle consiste à identifier les risques auxquels sont soumis les agents de l'Université, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles.

Il s'agit d'une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans un **document unique**.

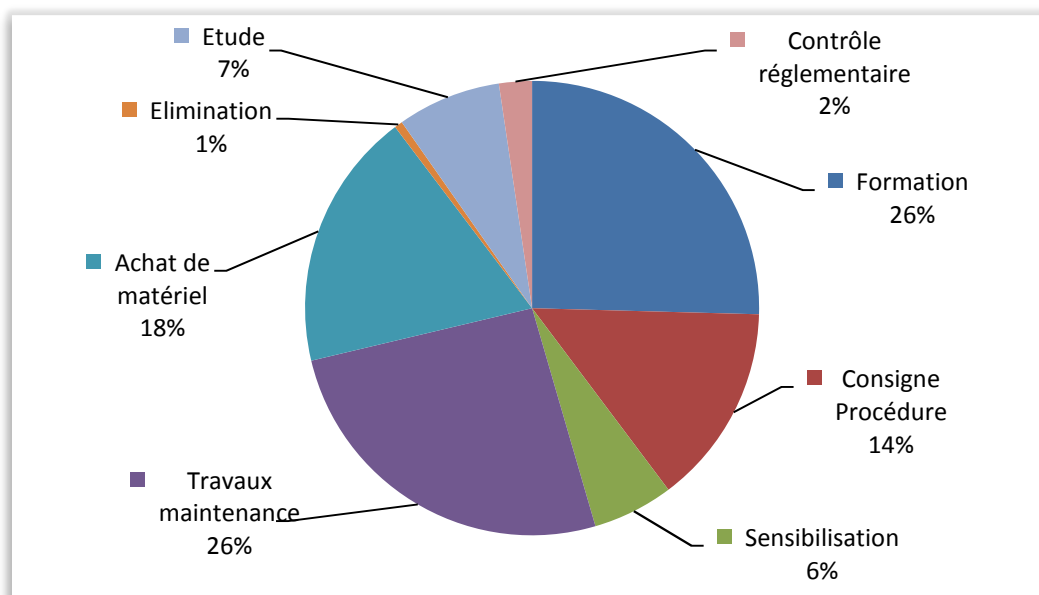
Une mise à jour de ce document est obligatoire chaque année. Elle est également obligatoire lorsqu'une modification de l'unité de travail (effectif, locaux) est susceptible de modifier les conditions de travail du personnel.

Pour l'année 2015, l'Université de Montpellier comptabilise 274 unités de travail dans son document unique.

La mise à jour a été réalisée à hauteur de **72%**.

L'évaluation des risques est finalisée par la mise en place d'un plan d'actions afin de proposer des améliorations en matière de santé et de sécurité au travail.

► *Répartition des actions liées à l'évaluation des risques*



⁵⁹ Création du **CHSCT** de l'Université de Montpellier par délibération du CA du 23 février 2015 après avis favorable du CT du 6 février 2015

⁶⁰ **Droit d'alerte et de retrait** dont dispose l'agent s'il a connaissance d'un danger grave et imminent l'autorisant à quitter son lieu de travail

➤ Visites de la Commission de sécurité

Un contrôle des établissements recevant du public (ERP) 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. Elle émet alors un avis favorable ou défavorable à la poursuite de leur exploitation :

En 2015, les bâtiments des sites suivants ont été visités:

- **Site Richter** (Bâtiment A, Bâtiment B)
- **UFR STAPS** (Bâtiment Administratif, Bâtiment Pédagogique, Palais Universitaire)
- **UFR Médecine** (Bâtiment, Unité Pédagogique)
- **IUT Montpellier** (Bâtiment Administratif)

➤ Exposition aux risques professionnels

	Homme	Femme	TOTAL
Nombre total d'Accidents de service et de Travail avec arrêt	24	29	53
Nombre total de jours d'arrêt de travail	446	1 192	1 638
Effectifs (en Personnes Physiques) ⁽¹⁾	2 386	2 351	4 737
Indice de fréquence ⁽²⁾	10,06	12,34	11,19
Taux de fréquence ⁽³⁾	6,26	7,68	6,96
Taux de gravité ⁽⁴⁾	0,12	0,32	0,22

► **(1) Effectif recensé au 31/12/2015**

► **(2) L'indice de fréquence (IF)** indique le nombre d'accidents du travail pour 1.000 agents.
 $IF = (\text{Nombre d'accidents de service avec arrêt} \times 1000) / \text{effectif}$.

► **(3) Le taux de fréquence (TF)** mesure le degré d'exposition des agents aux risques.
 $TF = (\text{Nombre d'accidents de service avec arrêt} \times 1.000.000) / (\text{durée annuelle travail} \times \text{effectif})$

► **(4) 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.
 $TG = (\text{Nombre de jours d'arrêt de travail} \times 1.000) / (\text{durée annuelle travail} \times \text{effectif})$.

Au cours de l'année 2015,

- Une maladie professionnelle a été reconnue imputable au service.
- Aucun décès imputable au service n'a été recensé.



TITRE 7. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

7.1 Les instances de l'établissement

➤ *Nombre de séances des instances de l'établissement pour l'année 2015 :*

	Nombre de séances	
	Plénières	Restreintes
Conseil d'Administration	14	9
Conseil Académique	10	11
Comité Technique	13	

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

- **(1) Groupe 1** : concerne le corps des ITRF et des personnels de santé
- **(2) Groupe 2** : concerne le corps des AENES

Au cours de l'année 2015,

- Le Comité Technique a fait l'objet de 3 reconvoctions dont 1 suite à un défaut de quorum, et 2 suite à un vote unanimement défavorable des représentants du personnel.
- La Commission Consultative Paritaire des Doctorants Contractuels (CCPDC) a tenu séance une fois
- Aucune réunion de la Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels (CCPANT) ne s'est tenue.

➤ *Répartition des représentants du personnel : Titulaires et Suppléants par genre et par instance*

	Représentants Titulaires		Représentants Suppléants	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Conseil d'Administration	10	12	-	-
Conseil Académique	27	25	-	-
Comité Technique	7	3	3	7
Commission Paritaire d'Établissement	6	7	6	7
Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels	-	-	-	-
Commission Consultative Paritaire des Doctorants Contractuels	1	2	1	2
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)	8	1	6	3

7.2 L'exercice du droit syndical

➤ *Nombre de bénéficiaires de décharges syndicales nationales au titre de l'année universitaire 2015/2016*

Organisation syndicale	Nombre de bénéficiaires	Total des taux de décharge d'activité de service
SNPTES	5	150%
CGT	2	16,10%
SUD	1	47,40%
UNSA	2	70%

➤ Les moyens mis à la disposition des organisations syndicales

8 locaux d'une surface totale de **229,39 m²** sont mis à la disposition des organisations syndicales :

Site	Bâtiment	Surface (en m2)	Organisation syndicale
Triolet	12	31,49	CFDT
Triolet	12	34,95	SNPTES
Triolet	12	35,10	CGT
Triolet	12	34,20	Sud
Triolet	13	18,32	UNSA BIO
Centre ville	Institut de Biologie	24,17	CGT
Centre ville	Institut de Biologie	24,18	SNPTES
Centre ville	Institut de Biologie	26,98	AI
Surface totale des locaux en m ²		229,39	



TITRE 8. L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

8.1 Budget

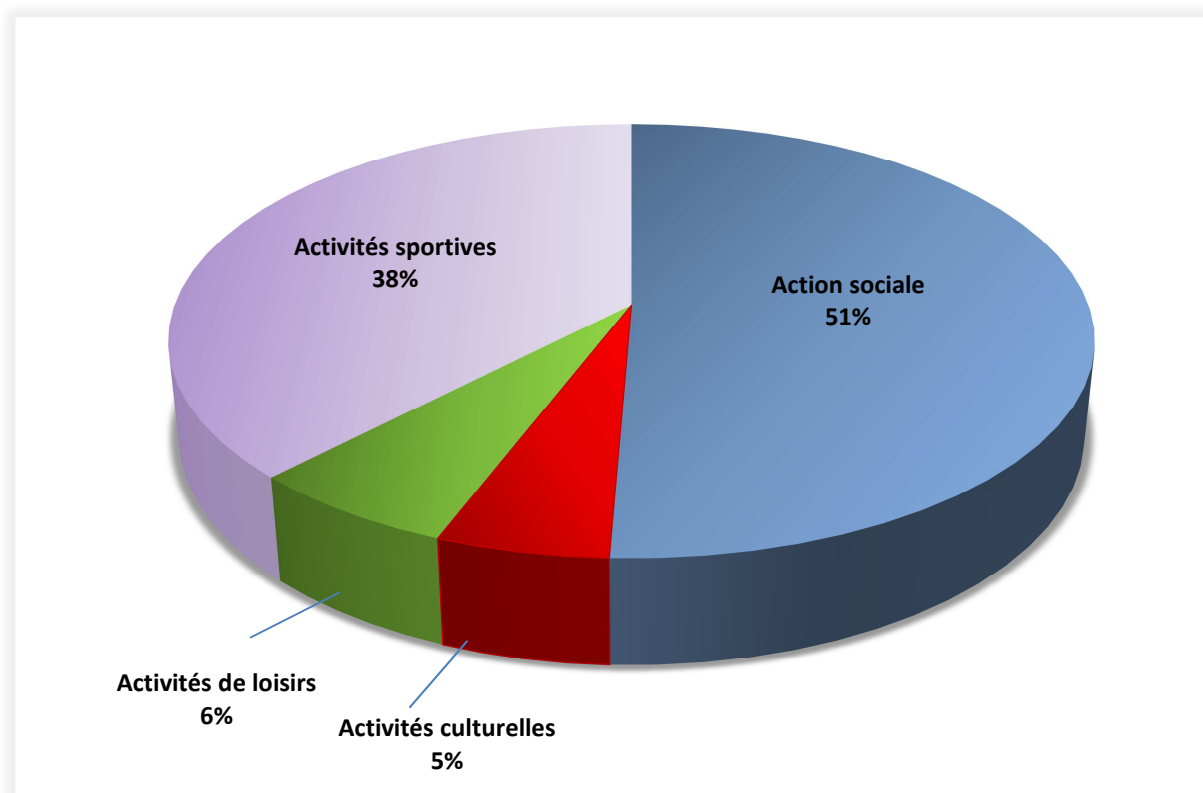
Le budget global de l'action sociale, culturelle et sportive de l'Université s'est élevé à **1 252 096 €** en 2015.

Action sociale	Activités culturelles ⁽¹⁾	Activités de loisirs ⁽²⁾	Activités sportives	BUDGET GLOBAL
634 160 €	64 936 €	80 000 €	473 000 €	1 252 096 €

- **(1)** Dont subventions de la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC) : 5 700 €
- **(2)** Dont recettes : 40 000 €

Il est à noter également une subvention de l'établissement à l'Association⁶¹ des Personnels de l'Université de Montpellier (**APUM**) à hauteur de **85 000 €** pour participer au financement des activités culturelles, de loisirs et sportives qu'elle organise ainsi que pour le fonctionnement du centre de loisirs éducatifs (CLÉ)

Répartition du budget de l'action sociale, culturelle et sportive (en %)



⁶¹ 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.

Le service est réparti sur deux sites centraux : le campus Triolet et le centre-ville. Des permanences sont assurées également sur différents sites de l'Université afin de maintenir un accueil de proximité.

Le service d'action sociale et de loisirs a pour mission de mettre en œuvre la politique sociale de l'Université en faveur de ses personnels au titre de sa responsabilité sociale (RSU).

Dans ce cadre, le SASL est chargé :

- **de participer à l'amélioration de la qualité et des conditions de vie** des personnels et de leur famille,
- **de mener une action sociale adaptée** aux besoins de chacun, 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),
- **et de favoriser les liens sociaux** au travers d'événements fédérateurs et conviviaux (arbre de Noël, cérémonie en l'honneur des retraités, participation à la fête des personnels....)

Le régime des prestations sociales a été harmonisé en combinant les dispositifs sociaux en vigueur dans les deux anciens établissements, le principe qui a présidé à cette harmonisation consistant à retenir pour chaque dispositif les conditions d'attribution et barèmes les plus favorables pour les personnels.

Ce choix politique a permis également d'élargir le panel des mesures sociales spécifiques à l'établissement du fait de la complémentarité de l'action sociale des deux anciennes universités : réservation de places en crèches, subventionnement de certaines billetteries, élargissement à tous les personnels de l'accès à une subvention restauration...

➡ **Les différentes mesures d'action sociale**

L'action sociale concerne :

■ **Les prestations interministérielles à réglementation commune (PIM)**

Le cadre est fixé par circulaires ministérielles. Ces prestations concernent l'allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans, des aides aux séjours d'enfants ainsi que des aides à la restauration des personnels.

■ **L'action sociale à l'initiative de l'Université de Montpellier (ASIUM)**

Le cadre est fixé par l'établissement et il est soumis au vote du Conseil d'Administration. L'ASIUM concerne les prestations liées à la famille, à la santé et diverses aides pour les vacances et loisirs.

■ **Les actions collectives**

Fête de Noël, cérémonie en l'honneur des retraités, réservation de places en crèche...

■ **Les aides financières exceptionnelles**

Ces aides visent à permettre aux agents de surmonter des difficultés financières imprévisibles compromettant gravement leur environnement matériel ainsi que celui de leur famille. Elles sont attribuées sur proposition de la commission sociale. La commission intervient après que tous les dispositifs sociaux de droit commun ont été épuisés. Elle examine les dossiers instruits et présentés de façon anonyme par les assistantes sociales et se prononce sur l'attribution d'une aide financière ou d'un prêt sans intérêt

■ **L'action menée par les assistantes sociales**

Deux assistantes sociales ont pour mission d'apporter aide et conseils à tous les personnels de l'université afin d'améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Elles **accueillent, écoutent, informent, accompagnent et orientent** les agents quelle que soit la nature des difficultés rencontrées, qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel (santé, logement, accès aux droits, famille, financier, surendettement..).

Les assistantes sociales exercent leurs fonctions dans le strict respect du secret professionnel⁶², afin de garantir aux personnes la protection de leur vie privée mais aussi de leur permettre de libérer plus facilement la parole dans le respect de l'individu.

Elles s'appuient sur un réseau partenarial interne à l'université (Médecins de prévention, services de la Direction des ressources humaines, service handicap de la Direction de la vie des campus) et externe (réseau d'assistantes sociales, services sociaux, Caisse d'Allocations Familiales, Maison des Personnes Handicapées de l'Hérault, Conseil général...). Elles reçoivent sur rendez-vous à la demande des agents.

⁶² Article 226-13 et 226-14 du code pénal et article L411-3 du code de l'action sociale et des familles

➤ Bilan des consultations des assistantes sociales

Au cours de l'année 2015, les assistantes sociales ont rencontré **187 personnels** dont **121 femmes** et **66 hommes**.

Au total, **302 entretiens** ont été réalisés par les assistantes sociales (certains agents ayant été reçus à plusieurs reprises)

➡ Répartition des consultations de 187 personnels

Répartition par population	Nombre d'agents	En %
BIATS	170	91%
Enseignants-chercheurs Enseignants Chercheurs	17	9%

Répartition par catégorie statutaire	Nombre d'agents	En %
Titulaire	129	69%
Contractuel	58	31%

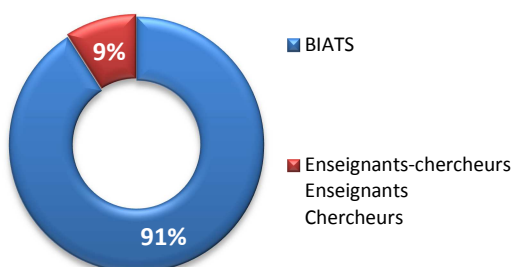
Répartition par catégorie fonction publique	Nombre d'agents	En %
Catégorie A	38	20%
Catégorie B	20	11%
Catégorie C	129	69%

Répartition par tranche d'âge	Nombre d'agents	En %
20 -35 ans	64	34%
36 - 45 ans	47	25%
46 ans et plus	76	41%

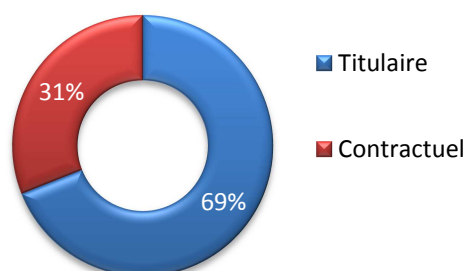
➡ Répartition par nature de sollicitations

Nature des sollicitations	En %
Difficultés financières	33%
Logement	23%
Difficultés familiales	14%
Maladie	14%
Garde des enfants	7%
Difficultés professionnelles	7%
Difficultés administratives	2%

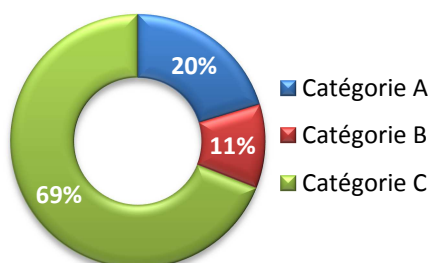
Répartition par population



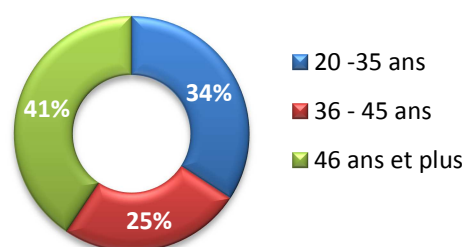
Répartition par catégorie statutaire



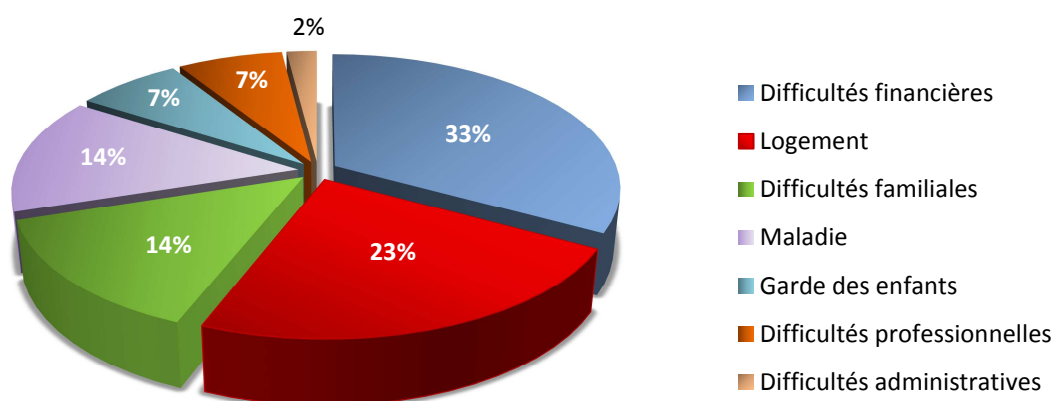
Répartition par catégorie fonction publique



Répartition par tranche d'âge



Nature de sollicitations des assistantes sociales

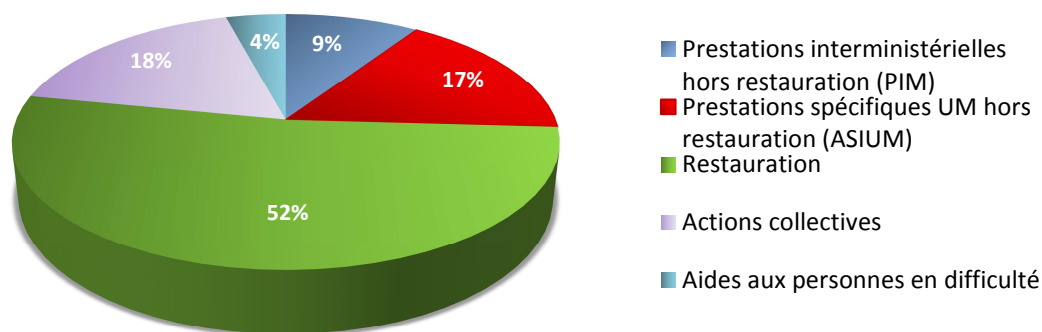


➤ Bilan des dépenses d'actions sociales

➡ Répartition des dépenses d'action sociale par nature de prestation

Prestation sociale	Poste de dépense	Montant	Nombre bénéficiaires ou dossiers
Prestations interministérielles hors restauration (PIM)		44 137 €	
	APEH (enfants handicapés - de 20 ans)	34 252 €	23
	Séjours d'enfants (cadre éducatif)	57 €	3
	Séjours d'enfants (centres loisirs sans hébergement)	1 835 €	51
	Séjours d'enfants (colonies 13-18 ans)	7 524 €	53
	Séjours d'enfants (linguistiques)	367 €	2
	Séjours d'enfants (maisons familiales et gîtes)	102 €	2
Prestations spécifiques UM hors restauration (ASIUM)		77 417 €	
	Accueil périscolaire	3 806 €	50
	Aide au BAFA	288 €	1
	Aide aux activités sportives culturelles - agents	3 522 €	104
	Aide aux activités sportives culturelles - enfants	1 860 €	54
	Aide aux parents d'enfants lycéens ou étudiants	4 106 €	7
	Séjours familiaux	17 051 €	64
	Soins coûteux	3 152 €	24
	Bons cadeaux de Noël	18 000 €	900
	Chèques mariage	1 350 €	15
	Chèques naissance	2 220 €	27
	Chèques rentrée scolaire	14 544 €	285
	Bons culture : chèque lecture - chèque spectacle	6 148 €	245
	Subvention abonnements saison sport	1 370 €	58
Restauration		245 276 €	
	Subventions repas (PIM + complément ASIUM)	245 276 €	92 466 repas
Actions collectives		82 948 €	
	Événementiel (Noël, retraités...), places en crèche, divers (hot line juridique, équipement repas...)	82 948 €	
Aides aux personnes en difficulté		19 700 €	
	Aides financières exceptionnelles	19 700 €	32
TOTAL DEPENSES		469 478 €	

Répartition en pourcentage de la dépense d'action sociale



8.3 Les activités culturelles, sportives et de loisirs

Les activités culturelles

Les activités culturelles de l'Université de Montpellier sont organisées par :

- **La Direction de la Vie des campus (DVC)**
- **La Direction de la Culture Scientifique et Patrimoine Historique (DCSPH)**

Cette organisation permet de structurer les actions « culture et patrimoine » et d'accroître leur visibilité.

➡ **Les actions de la Direction de la Vie des Campus**

Afin de mettre en œuvre la politique culturelle de l'établissement, le **service Art & Culture** de la direction de la vie des campus est une structure opérationnelle et réactive, ouverte à tous et tournée vers les partenariats avec une vision de transversalité, de coordination et de valorisation. Le service participe en outre à développer le sentiment d'appartenance à l'Université de Montpellier, à créer du lien social et intergénérationnel.

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 différents directions et services, des UFR, écoles, instituts et des laboratoires de recherche et en lien privilégié avec le service vie étudiante, la Direction Culture Scientifique et Patrimoine Historique, le Service commun de documentation, le service communication, le Bureau de la Vie Étudiante et des partenaires extérieurs (CROUS..).

Construite en collaboration avec différents acteurs de la communauté universitaire ainsi que des partenaires culturels du territoire, les activités culturelles organisées par le service Art & culture sont ouvertes à tous les personnels de l'université.

Elles ont concerné en 2015 :

- **8 ateliers et stages de pratiques artistiques :**
Sérigraphie, musique assistée par ordinateur, théâtre, arts plastiques...
- **12 actions de médiation en partenariat avec des structures culturelles locales :**
Rencontres avec les artistes, visite des lieux, conférences, répétitions publiques...
- **Plus de 20 événements sur les campus :**
Expositions, restitutions d'ateliers, rencontres autour des résidences...
- **1 résidence d'artiste par année universitaire**
Microclimax au printemps, Cie de la Mentira- Leonardo Montecchia à l'automne..
- **18 partenariats avec des structures et acteurs culturels du territoire**
Opéra Orchestre National de Montpellier, Domaine d'O, le Musée Fabre, le FRAC, La Panacée, l'ESBAMA, Festival Tropisme, Festival les Boutographies...)

Les résidences d'artistes et une partie des ateliers de pratiques artistiques sont soutenues financièrement par la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC LRMP).

➤ Ateliers 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 (photo, musique, vidéo...), théâtre, sérigraphie, arts plastiques... Gratuits, ils sont animés par des professionnels ou artistes reconnus et se déroulent principalement sur les campus de l'Université ou ponctuellement dans les institutions culturelles du territoire. Limités à un nombre de participants restreint, ces ateliers réguliers hebdomadaires ou stages ponctuels s'adressent aux débutants et initiés.

En 2015, **8 ateliers de pratique artistique** se sont déroulés au sein de l'Université de Montpellier :

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

Atelier hebdomadaires par semestre	Stages ponctuels	Participants	
		Étudiants	Personnels
3	5	54	26
		80	

Il est à noter un nombre important de personnels inscrits sur liste d'attente à ces ateliers.

➤ Résidence d'artistes

L'Université de Montpellier mène une politique de résidences artistiques qui consiste à immerger un artiste, ou une équipe artistique, 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.

En partenariat avec la Direction Régionale des Affaires Culturelles, un appel à projet est lancé pour accueillir un artiste ou une équipe artistique au sein des laboratoires et composantes d'enseignement de l'Université de Montpellier.

L'accueil en résidence a pour objectif 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, enseignants-chercheurs et étudiants.

L'Université se positionne ainsi en tant que structure d'accueil qui accompagne l'artiste dans la conception et la production d'une ou plusieurs œuvres : elle fournit à l'artiste les conditions techniques et financières nécessaires et facilite le contact entre celui-ci et les différents interlocuteurs universitaires pouvant participer plus ou moins directement à la phase de production des œuvres (composantes, filières, enseignants-chercheurs...).

Les résidences d'artistes se déroulent en deux temps sur une année universitaire :

- Une période d'exploration et de rencontres
- Une phase de création

La période d'exploration et de rencontres a lieu entre septembre et décembre ; la phase de création se déroule entre avril et mai.

Le Collectif d'artistes Microclimax (Arts plastiques)

Placée sous le signe de la fusion, la résidence d'artistes interroge les liens invisibles qui unissent les différents sites de l'Université de Montpellier.

Le collectif sétois Microclimax, constitué de Carolyn Wittendal, artiste plasticienne et designer, et de Benjamin Jacquemet, architecte et artiste, ont décliné la thématique de façon originale pour créer des œuvres hybrides qui se saisissent autant de la science que de leur imaginaire poétique et décalé.

Leonardo Montecchia de la Compagnie de la Mentira (spectacle de danse)

L'artiste est venu côtoyer étudiants, enseignants-chercheurs, personnels autour de la thématiques « **Le geste à l'Université** »

➤ Événements sur le Campus

Le service Art & culture participe à dynamiser la vie de campus en organisant ou en participant à différents événements : expositions, concerts, rencontres, conférences, visite ...

Il est à noter que les actions organisées par les associations culturelles étudiantes de l'Université de Montpellier (festival de théâtre, concerts ...) sont également ouvertes à tous les personnels.

En 2015, plus de **20 événements culturels** ont été organisés, **550 personnes** ont participé à ces actions dont 183 personnels et 367 étudiants.

Répartition des participants en personnes physiques:

Étudiants	Personnels
367	183
550	

Événements organisés par service Art & Culture de la Direction vie des campus:

- **Chinoiseries sonores de Floriane Pochon**
Installation sonore dans le cadre du mois des femmes
- **Chimaera de Microclimax**
Expositions sur plusieurs sites de l'université

Les Journées des Arts et de la Culture à l'Université de Montpellier



Seconde édition des Journées nationales des arts et de la culture dans l'enseignement supérieur, cet événement découle de la Convention Cadre "Université, lieu de culture" signée le 12 juillet 2013 à Avignon par les deux ministères de la Culture et de la Communication d'une part, de l'Enseignement et de la Recherche d'autre part, et la Conférence des présidents d'université.

Elle vise la mise en lumière de la diversité et de la richesse de la vie artistique et culturelle étudiante et cherche à positionner les Campus français comme des lieux de transmission, de diffusion et de création culturelle et artistique.

Journées Européennes du Patrimoine et du 1% artistique 2015

Pour la 32ème édition nationale, la Direction Culture Scientifique et Patrimoine Historique et la Direction de la Vie des campus ont collaboré pour proposer une programmation qui met à l'honneur le patrimoine historique et artistique de l'Université de Montpellier.

➤ Actions de médiation

De nombreuses propositions de sorties sont proposées en partenariat avec des structures culturelles de création et de diffusion complices du territoire : visite guidée des coulisses, rencontre avec les artistes, répétitions scéniques...

Culturesponsible

La culture contemporaine est un vecteur privilégié qui permet de s'interroger sur des problématiques sociétales (équité, respect des différences, création de lien social...).

Le service Art & culture a proposé de découvrir plusieurs spectacles « *culturesponsible* » qui font écho à ces interrogations en proposant un volet de 20 invitations.

En 2015, **12 actions de médiation** ont été organisées, **250 personnes** ont participé à ces actions dont 90 personnels et 160 étudiants.

Répartition des participants en personnes physiques:

Étudiants	Personnels
160	90
250	

Il est à noter un nombre important de personnels inscrits sur liste d'attente.

Partenariats

Les 18 partenariats du service Art & culture

Opéra Orchestre National Montpellier Languedoc-Roussillon
Théâtre La Vignette
Domaine d'O
Opéra Orchestre National Montpellier
HtH
Scène National de Sète et du bassin de Thau
Agora -Montpellier Danse
Festival Tropisme
Musée Fabre
La Panacée, centre de culture contemporaine
Centre Chorégraphique National CCN de Montpellier
Ecole Supérieure des Beaux Arts Montpellier Agglomération ESBAMA
Centre Chorégraphique National de Montpellier Languedoc-Roussillon
FRAC Languedoc-Roussillon
PierreVives
Collectif photographes Transit
Association phaune radio
Service culturel du CROUS (pour dispositif du Pass Culture)

Les actions de la Direction de la Culture Scientifique et Patrimoine Historique (DCSPH)

La direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique (DCSPH) met en place des opérations de diffusion des savoirs scientifiques pour le grand public, en collaboration avec de nombreux partenaires, dans le but de rendre la science accessible à tous et d'inciter au dialogue entre le grand public et les scientifiques.

La DCSPH a pour mission :

- de concevoir et de développer des actions de culture scientifique
- d'animer et de diffuser Culture Scientifique et Technique
- d'assurer et de soutenir les projets culturels scientifiques des UFR, écoles, instituts et des musées.
- de mettre en valeur le patrimoine historique de l'UM par l'organisation d'événements (Journées européennes du Patrimoine, expositions ...)
- de conserver et de restaurer les collections d'objets
- de mettre en œuvre la politique d'archivage des archives administratives historiques et scientifiques de l'Université de Montpellier

En 2015, les actions de diffusion et d'animation de la culture scientifique ont été menées au moyen :

- d'exposition de stands de présentation (Fête de la sciences, Cité des sciences..)
- de conception de sites internet de vulgarisation scientifique
- de réunions et colloques de culture scientifique et technique (réunion CST et Universités, colloque ECSITE- European Network of Science Centers and Museums-, colloque AMCSTI - Association des Musées et centres de culture Scientifique, technique et industrielle)
- de la formation des étudiants et chercheurs à la Culture scientifique
- d'organisation d'ateliers et d'événements dédiés à l'animation de la culture scientifique.

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.

Des activités de loisirs, culturelles et sportives sont organisées par l'Association des Personnels de l'Université de Montpellier (**APUM**)

Cette association⁶³ à but non lucratif, auxquels tous les personnels de l'Université en activité sont membres de droit, assure la gestion du centre de loisirs éducatifs (CLÉ) et du restaurant administratif Minerve sur le campus Triolet. Elle organise des animations et des sorties pour le personnel de l'université.

L'APUM a été subventionnée par l'établissement à hauteur de **85 000 € en 2015**.

⁶³ Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901

Les activités sportives

Missions et moyens

Le Service commun des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) 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 SUAPS publie chaque année sur le site internet de l'UM (vie étudiante – sport) le programme des activités sportives proposées aux personnels et étudiants.

Le personnel du SUAPS est composé de :

- 12 enseignants d'EPS du second degré
- 26 vacataires enseignants
- 6 personnels administratifs

Le SUAPS a proposé au cours de l'année universitaire 2015/2016 plus d'une trentaine d'activités physiques et sportives encadrées par les enseignants du service mais également par des enseignants d'autres universités (activités interuniversitaires) ou par des vacataires.

Structures et installations sportives

Les activités sportives sont réparties sur plusieurs structures et installations sportives du site montpellierain :

Site RICHTER	Site Faculté de pharmacie	Site de la Motte Rouge	Site Palais Universitaire Sportif de Veyrassi
Salle de danse Salle de musculation	8 Terrains de tennis Salle de musculation Terrain de foot / rugby (à venir)	6 Terrains de tennis 3 Salles de sport Salle de musculation Dojo	Salle de sport collectif Salle de gymnastique Piste d'athlétisme Dojo

Activités et participation des personnels

Les activités organisées par le SUAPS sont accessibles gratuitement à tous les personnels.

Les activités sportives représentent une volumétrie hebdomadaire de 385 heures réparties sur les sites de Montpellier, Nîmes et Béziers.

De nombreuses activités sont proposées dans les domaines suivants :

- **Sports collectifs :** Beach Volley, Basket-ball, Hand-ball, Rugby, Softball / Baseball, Volley-ball, Futsal
- **Sports de combat :** Aïkido, Boxe Anglaise, Boxe Française, Judo, Karaté, Taekwondo.
- **Entretien physique :** Fitness, Footing, Gymnastique, Musculation, Yoga, Step, Zumba, Halthérophilie
- **Danse :** Danse Modern Jazz, Danse Rock'n'roll, Danse Salsa, Zumba
- **Sports nautiques :** Natation, Waterpolo, Aviron
- **Sport de raquette :** Badminton, Tennis, Tennis de table
- **Autres sports :** Athlétisme, Escalade, Golf, VTT, Cyclisme, Ultimate



Une dizaine d'événements viennent compléter durant l'année ces activités : plongée sous-marine, raid VTT, planche à voile ...

Il est à noter une augmentation constante de la participation des personnels aux activités physiques du SUAPS.

Journée des personnels de l'Université

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

GLOSSAIRE DES SIGLES

A

AAE	Attaché d'Administration de l'État
AC	Agence Comptable
ADJAENES	Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES	Administrateur de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AES	Administration Économique et Sociale
AHU	Assistant Hospitalo-Universitaire
AMUE	Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements
AP	Assistant de Prévention
APAE	Attaché Principal d'Administration de l'État
APEH	Association d'Aide aux Parents d'Enfants Handicapés
APR	Assistant de Prévention Référent
APUM	Association des Personnels de l'Université de Montpellier
ASI	Assistant Ingénieur
ASIA	Actions Sociales d'Initiative Académique
ASIUM	Action Sociale à l'Initiative de l'Université de Montpellier
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation

B

B3ESTE	Biologie, Écologie, Évolution, Environnement, Sciences de la Terre et de l'Eau
BAFA	Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Éducateurs
BAP	Branche d'Activités Professionnelles
BIATS	Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Social, Santé
BIEP	Bourse Interministérielle de l'Emploi Public
BIU	Bibliothèque Inter Universitaire
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
BU	Bibliothèque Universitaire

C

CAPA	Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat
CAS	Compte d'Affectation Spéciale « Pensions »
Pensions	
CBS2	Sciences Chimiques et Biologiques pour la Santé
CCPANT	Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels
CCPDC	Consultative Paritaire des Doctorants Contractuels
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEA	Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives



CET	Compte Épargne Temps
CFAENSUP-	Centre de Formation d'Apprentis régional de l'Enseignement Supérieur
CHU	Centre Hospitalier Universitaire
CIRAD	Centre de coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement
CLE	Centre de Loisirs Éducatifs
CNES	Centre National d'Études Spatiales
CNFM	Coordination Nationale pour la Formation à la Microélectronique et nanotechnologies
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
COMUE	Communautés d'Universités et Établissements
CPE	Conseiller Principal d'Éducation
CPE	Commission Paritaire d'Établissement
CREUFOP	Centre Régional Universitaire de Formation Permanente
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CSERD	Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaires

D

DAF	Direction des Affaires Financières
DAFPEN	Délégation Académique à la Formation des Personnels de l'Éducation Nationale
DAGI	Direction des Affaires Générales et Institutionnelles
DCSPH	Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique
DFE	Directions des Formations et des Enseignements
DGS	Directeur Général des Services
DGSA	Directeur Général des Services Adjoint
DHS	Direction Hygiène et Sécurité
DIPA	Direction des Partenariats
DL	Direction de la Logistique
DMF	Direction de la Mission Fusion
DN	Diplôme National
DPI	Direction du Patrimoine Immobilier
DPIL	Direction du Pilotage
DRAC	Direction Régionale des Affaires Culturelles
DRED	Direction de la Recherche et des Écoles Doctorales
DRH	Direction des Ressources Humaines
DRI	Direction des Relation Internationales
DSIN	Direction du Système d'Information et du Numérique
DSP	Droit et Science Politique
DU	Diplôme Universitaire
DVC	Direction de la Vie des Campus

E

EDEG	École Doctorale Économie et Gestion
EDSMH	École Doctorale Sciences du Mouvement Humain
EFS	Établissement Français du Sang
EMA	École des Mines d'Alès
ENAP	École Nationale d'Administration Pénitentiaire
ENSAM	École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers
ENSCM	École Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier
EPA	Établissement Public Administratif
EPCA	Établissement Public à Caractère Administratif
EPHE	École Pratique des Hautes Études
EPIC	Établissement Public à caractère Industriel et Commercial
EPS	Établissement Public de Santé
EPS	Professeur Éducation Physique et Sportive
EPSCP	Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
EPST	Établissements publics à caractère Scientifique et Technologique
ERP	Établissement Recevant du Public
ESENER	École Supérieure de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ETP	Équivalent Temps Plein
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé

F

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

G

GIPA	Garantie Individuel du Pouvoir d'Achat
GAIA	École doctorale Biodiversité, Agriculture, Alimentation, Environnement, Terre, Eau
GP	Gestion et pilotage

H

HEB	Hors Échelle B
------------	----------------

I

I2S	Information, Structures, Systèmes
IAE	Institut des Administrations des Entreprises
IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
ICM	Institut du Cancer de Montpellier
ICS	Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
ICS	Indemnité Compensatrice de Sujétion
IDCCET	Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE
IDEFI	Initiatives d'Excellence en Formations Innovantes
IF	Indice de Fréquence
IFREMER	Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la Mer
IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
IGE	Ingénieur d'Études
IGR	Ingénieur de Recherche
INED	Institut National d'Études Démographiques
INRA	Institut National de la Recherche Agronomique
INRAP	Institut National de Recherches Archéologiques Préventives
INRIA	Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique
INSERM	Institut National de la Santé Et de la Recherche Médicale
IPAG	Institut de Préparation à l'Administration Générale
IPC	Indice des Prix à la Consommation
IRD	Institut de Recherche pour le Développement
IRSS	Institut de Recherche en Sciences de la Santé
IRSTEA	Institut National de Recherche en Sciences et Technologies pour l'Environnement et l'Agriculture
ISEM	Institut des Sciences de l'Entreprise et du Management
ITA	Ingénieur, Technicien, Administratif
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et Formation
IUT	Institut Universitaire de Technologie
IVF	In Vitro Fertilisation

L

LABEX	Laboratoire d'Excellence
LRMP	Languedoc Roussillon Midi Pyrénées
LRU	Libertés et Responsabilités des Universités (Loi dit LRU)

M

MCF	Maître de Conférences
MCU-PH	Maître de Conférences des Universités –Praticien Hospitalier
MIPS	Mathématiques, Informatique, Physique et Systèmes

N

NBI Nouvelle Bonification Indiciaire

P

PACTE Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'État
PCA Prime de Charges Administratives
PEDR Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PFI Prime de Fonction Informatique
PFR Prime de Fonctions et Résultats
PIAC Prime d'Investissement des Agents Contractuels
PICS Prime d'Intéressement Collectif de Service
PIM Prestations Interministérielles
PLP Professeur de Lycée Professionnel
PLPR Patrimoine, logistique, prévention et restauration
PP Personne Physique
PPRS Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PR Professeur
PRAG Professeur Agrégé
PRCE Professeur Certifié
PREPS Professeur d'Éducation Physique et Sportive
PRES Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRP Prime de Responsabilités Pédagogiques
PSOP Paiement Sans Ordonnancement Préalable
PTB Prime de Technicité de personnels Bibliothécaires
PU Professeur des Universités
PUPH Professeur des Universités, Praticien Hospitalier

Q

QVT Qualité de Vie au Travail

R

RAFP Retraite Additionnelle de la Fonction Publique
RPS Risques Psychosociaux
RQTH Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSST Référent en Santé et Sécurité au Travail
RSU Responsabilité Sociale et Sociétale de l'Université

S

SAENES	Secrétaires Administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SASL	Service d'Action Sociale et de Loisirs
SCD	Service Commun de Documentation
SCMPPS	Service Commun de la Médecine Préventive et Promotion de la Santé
SCSM	Sciences Chimiques Sciences de Matériaux
SCUIO-IP	Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle
SFC	Service de la Formation Continue
SFT	Supplément Familial de Traitement
SGEPES	Secrétaire Général d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur
SHS	Sciences Humaines et Sociales
SIIS	Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation Scientifique
STAPS	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
SV	Sciences du vivant

T

TD	Travaux Dirigés
TECH	Technicien
TF	Taux de Fréquence
TG	Taux de Gravité
TIB	Traitement Indiciaire Brut
TICE	Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement

U

UFR	Unité de Formation et de Recherche
------------	------------------------------------

Cet ouvrage a été réalisé avec la contribution des services de la Direction des Ressources Humaines (DRH), de la Direction de la Vie des Campus (DVC), de la Direction Hygiène et Sécurité (DHS), de la Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI), de la Direction du Patrimoine Immobilier (DPI), de la Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique (DCSPH), du Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS), du Service Commun des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) et du Service de la Communication.

Édité par : Université de Montpellier

Directeur de la publication : Philippe Augé

Conception et Graphisme : Karima Lamri

Rédacteurs : Karima Lamri, Danielle Privat, Jean-François Gayraud

Tous droits réservés. 2016.