



**UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER**



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

CT 30/06/2022 – CA 04/07/2022

L'édito du Président

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

Construit selon les normes réglementaires, ce Rapport Social Unique 2021 constitue un véritable outil d'informations et de pilotage à destination de tous les acteurs de la communauté universitaire. Il est une photographie de la diversité, du dynamisme et de la richesse de notre établissement qui peut nous aider à anticiper l'évolution de nos besoins et ainsi de prendre les décisions adéquates en termes de gestion des emplois et de la masse salariale. Il a été élaboré grâce au travail de nombreuses directions et services, au premier rang desquels la DRH, et je souhaite vivement les remercier.

En 2021 et malgré le contexte sanitaire incertain, l'Université de Montpellier a poursuivi sa stratégie de développement. Ce rapport social unique permet, dans ce cadre, de rendre compte des évolutions de structuration de l'établissement. L'année 2021 a ainsi été marquée par la création de l'Université de Montpellier en tant qu'établissement public expérimental ou encore par l'intégration du service commun de documentation de plein exercice avec l'accueil de nouveaux agents au sein de l'Université de Montpellier. Parallèlement, de nombreux chantiers structurants ont été menés à bien, parmi lesquels l'élaboration du contrat pluriannuel 2021-2026, la mise en place de la nouvelle offre de formation, l'adaptation des usages pédagogiques à travers l'innovation numérique, le lancement du schéma directeur de la vie étudiante ou encore les nombreuses opérations de rénovation des bâtiments.

Si cette trajectoire de développement a pu être assurée, c'est grâce aux quelques 5 000 personnes qui composent l'Université et qui œuvrent quotidiennement tant dans le domaine de la formation, pour la réussite et l'insertion professionnelle, des étudiantes et des étudiants, que dans les secteurs de la recherche et de l'innovation. Dans un environnement complexe et mouvant, l'Université de Montpellier a su se forger une identité singulière, en plaçant au cœur de ses préoccupations sa responsabilité sociale et se positionner sur des enjeux sociétaux de premier plan.

À l'origine des succès d'un établissement se cachent des femmes et des hommes qui impulsent une dynamique collective permettant d'assurer pleinement les missions de service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Je tiens ici à saluer leur implication durant cette année et souhaite à toutes et à tous une bonne lecture de ce Rapport Social Unique de l'Université de Montpellier.

Philippe Augé, Président de l'Université de Montpellier

TABLE DES MATIERES

TITRE 1. PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ET CHIFFRES CLÉS	1
1.1 L'ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITE DE MONTPELLIER AU 31/12/2021	2
1.2 CHIFFRES CLES	3
TITRE 2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS	12
2.1 LES EMPLOIS	13
2.2 LES EFFECTIFS	17
2.2.1 EFFECTIF GLOBAL	18
2.2.2 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS	29
2.2.3 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	34
2.2.4 EFFECTIF DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT	42
2.3 DEMOGRAPHIE	57
2.3.1 PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF GLOBAL	57
2.3.2 PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF BIATS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS, CONTRACTUELS CHERCHEURS ET DOCTORANTS	59
2.3.3 AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS, VENTILE PAR CATEGORIE STATUTAIRE	60
2.3.4 AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS, VENTILE PAR CATEGORIE FONCTION PUBLIQUE	62
TITRE 3. LES CARRIÈRES	63
3.1 LES RECRUTEMENTS	64
3.1.1 RECRUTEMENT DES PERSONNELS BIATS	64
3.1.2 RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	66
3.2 LES DEPARTS A LA RETRAITE ET AUTRES DEPARTS DEFINITIFS OU TEMPORAIRES	69
3.2.1 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS BIATS TITULAIRES	69
3.2.2 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	70
3.2.3 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS CONTRACTUELS	71
3.2.4 AUTRES DEPARTS DEFINITIFS OU TEMPORAIRES	72
3.3 LES CONCOURS, LES PROMOTIONS ET LES CEDEISATIONS DES PERSONNELS BIATS	74
3.3.1 CONCOURS DES PERSONNELS BIATS PAR FILIERE	74
3.3.2 CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	75
3.3.3 PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATS	76
3.3.4 CEDEISATION DES PERSONNELS CONTRACTUELS	84
3.3.5 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS	86
3.3.6 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS BI-APPARTENANTS	90
3.4 LA FORMATION DES PERSONNELS	91
3.5 L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS	101
3.6 LE RESEAU DES CORRESPONDANTS RH	104
3.7 LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS	106
3.8 LES CONTENTIEUX	108

TITRE 4. LA MASSE SALARIALE	109
4.1 LA MASSE SALARIALE GLOBALE	110
4.1.1 CONSOMMATION MENSUELLE DE LA MASSE SALARIALE (€)	110
4.1.2 MASSE SALARIALE VENTILEE PAR CATEGORIE DE DEPENSES	112
4.2 LA MASSE SALARIALE VENTILEE PAR CATEGORIE DE PERSONNELS	114
4.2.1 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS	114
4.2.2 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	115
4.2.3 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS CONTRACTUELS, DES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT ET DES HEURES DE COURS COMPLEMENTAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PERMANENTS	116
4.3 LES REGIMES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS	123
4.3.1 PERSONNELS BIATS	123
4.3.2 PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	140
4.3.3 PERSONNELS CONTRACTUELS BIATS	143
TITRE 5. LES PERSONNELS HÉBERGÉS	146
5.1 LA REPARTITION DES PERSONNELS HEBERGES A L'UM	147
5.2 LES PERSONNELS HEBERGES AFFECTES A LA RECHERCHE	151
TITRE 6. LES CONDITIONS DE TRAVAIL	156
6.1 LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES	157
6.1.1 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	157
6.1.2 LES CONGES ET AUTRES ABSENCES	163
6.2 LE TELETRAVAIL	179
6.2.1 L'ORGANISATION DE LA CAMPAGNE TELETRAVAIL 2020-2021	179
6.2.2 ENQUETE DE SATISFACTION SUR LA CAMPAGNE 2020-2021	183
6.3 LE BIEN-ETRE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)	187
6.4 LA SANTE AU TRAVAIL	202
6.5 PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	205
6.6 LES INDICATEURS DE DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)	214
6.7 L'HYGIENE ET LA SECURITE	216
TITRE 7. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	229
7.1 LES INSTANCES DE L'ETABLISSEMENT	230
7.2 L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	232
TITRE 8. L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE	233
8.1 BUDGET	234
8.2 L'ACTION SOCIALE	235
8.3 LES ACTIVITES CULTURELLES, SPORTIVES ET DE LOISIRS	242
GLOSSAIRE DES SIGLES	253

TITRE 1. PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ET CHIFFRES CLÉS

1.1 L'ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITE DE MONTPELLIER	2
1.2 CHIFFRES CLES	3

Ce chapitre présente l'organigramme et les principaux chiffres clés de l'Université de Montpellier en 2021.

1.1 L'organigramme de l'Université de Montpellier au 31/12/2021



1.2 Chiffres clés

Les chiffres clés de l'Université de Montpellier en 2021

Les emplois et les effectifs

Le **plafond d'emplois 2021** de l'Université de Montpellier est de **4 917, 94 ETPT¹** dont :

- 4 122,51 ETPT financés par l'État.
- 795,43 ETPT financés sur les ressources propres de l'établissement.

L'**effectif global** de l'établissement recensé au 31/12/2021 est composé **5 132 agents** dont **51,25% de femmes** et **48,75% d'hommes** :

- **1 744 Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires** dont :
 - ▶ 1 133 Enseignants-chercheurs mono-appartenants
 - ▶ 267 Enseignants-chercheurs bi-appartenants
 - ▶ 335 Enseignants du second degré
 - ▶ 9 Enseignants du premier degré
- **1 452 BIATS titulaires** dont :
 - ▶ 1 059 personnels de la filière ITRF
 - ▶ 301 personnels de la filière AENES
 - ▶ 5 personnels de santé
 - ▶ 86 personnels des bibliothèques et du patrimoine
 - ▶ 1 assistant service social
- **351 contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants** dont :
 - ▶ 205 Enseignants hospitalo-universitaires
 - ▶ 83 Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)
 - ▶ 31 Enseignants associés et invités
 - ▶ 28 Enseignants²
 - ▶ 4 Lecteurs
- **717 contractuels Doctorants et Chercheurs** dont :
 - ▶ 610 Doctorants
 - ▶ 107 Chercheurs
- **868 contractuels BIATS**
 - ▶ 755 CDD
 - ▶ 95 CDI
 - ▶ 18 Apprentis

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 2021, l'établissement a par ailleurs recruté **1 250 contractuels de courte durée** dont :

- 1090 contractuels étudiants,
- 160 contractuels rémunérés à l'heure (surveillances d'examen, contrats dans le secteur de la recherche notamment pour les animaleries, contrats inférieurs à 15 jours).

Au cours de l'année universitaire 2020/2021, **3 962 vacataires d'enseignements** ont dispensé des heures d'enseignement au sein des UFR, école et instituts de l'Université de Montpellier.

Les personnels hébergés

L'effectif des **personnels hébergés** recensé au 31/12/2021 est composé de **5 115 personnes physiques** dont :

- **4 693** affectés au sein des **structures de recherche** de l'Université de Montpellier
- **422** affectés hors recherche dont **233** avec une affectation temporaire

La masse salariale

La **masse salariale globale**³ de l'établissement s'est élevée à **320 209 494 €** dont :

- charges à payer (solde positif) : **170 622 €**
- dépenses hors psop⁴ : **365 447 €**

Répartition de la masse salariale (hors PSOP et CAP) par catégorie de dépenses :

- rémunérations principales : **162 152 176 €** (50,7%)
- primes et indemnités : **27 474 825 €** (8,6%)
- cotisations : **129 520 662 €** (40,5%) dont 89 508 630 € de CAS pension⁵
- prestations sociales : **525 762 €** (0,2%)

Répartition de la masse salariale par catégorie de personnels :

- titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants : **178 014 362 €** (55,7%)
- titulaires BIATS : **76 490 765 €** (23,9%)
- contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants : **9 668 420 €** (3%)
- contractuels Doctorants et Chercheurs : **22 721 710 €** (7,1%)
- contractuels BIATS : **25 236 882 €** (7,9%)
- contractuels de courte durée et contractuels étudiants : **1 180 269 €** (0,4%)
- intervenants extérieurs : **6 361 015 €** (2 %)

³ **La masse salariale hors PSOP et CAP 2021 s'est élevée à 319 673 425 €**

⁴ **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.

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

L'action sociale, culturelle et sportive

Le budget global dédié à l'**action sociale, aux activités culturelles et de loisirs** s'est élevé à **1 211 512 €** dont :

- action sociale : 971 403 €
- activités culturelles : 204 896 €
- activités de loisirs : 35 213 €

La formation professionnelle des personnels

La dépense globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à 277 480 € dont :

- **250 936 €** dédiés aux **actions de formation des personnels de l'établissement**
- **26 544 €** dédiés aux formations de **personnels externes** (réseau interuniversitaire, personnels hébergés)

3 085 stagiaires⁶ ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement dont :

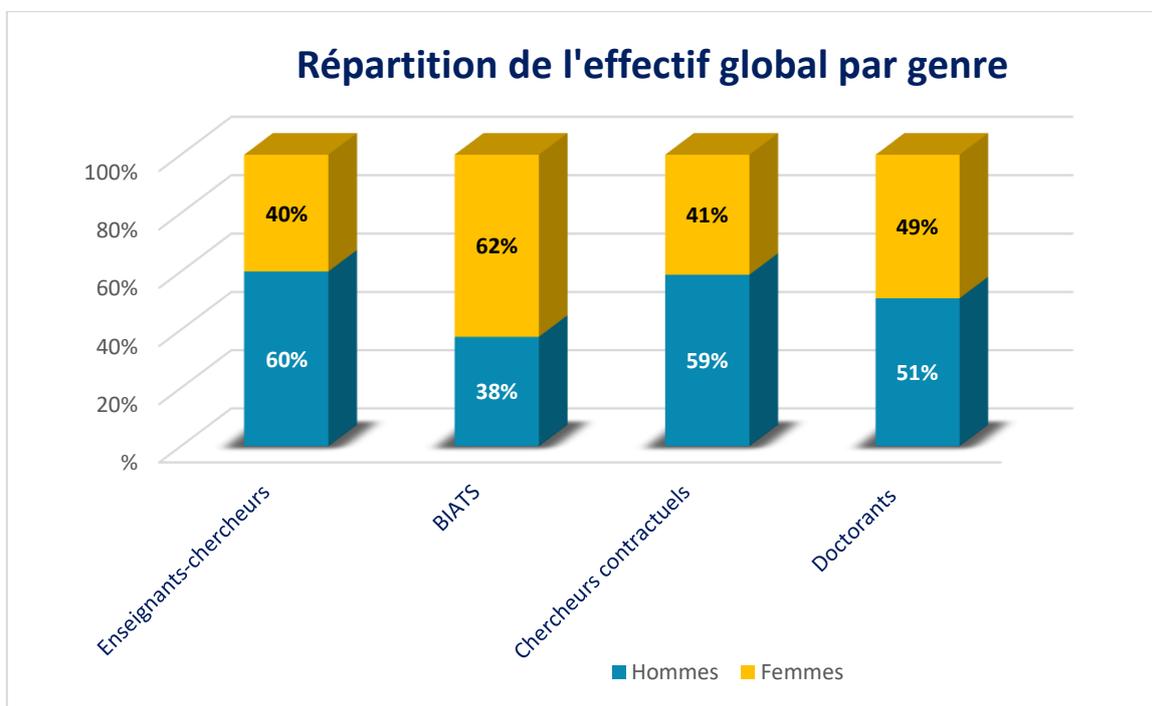
- 2 860 personnels BIATS
- 225 personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants

348 personnels externes à l'établissement ont également bénéficié d'une action de formation.

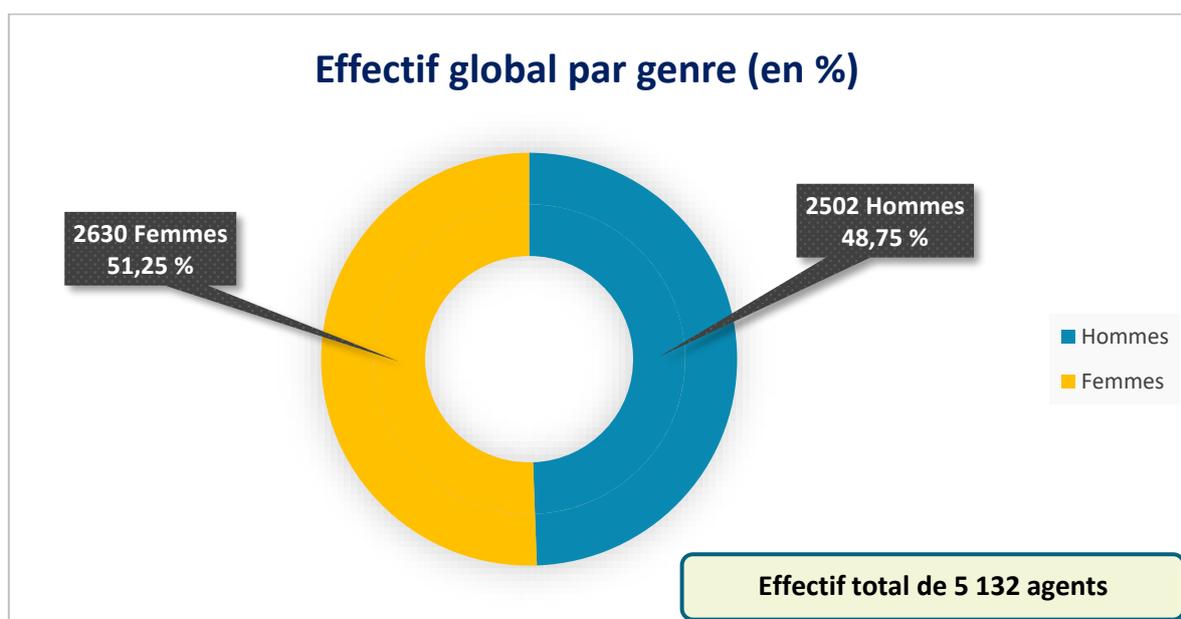
La formation a représenté un volume de 4 066 jours et 24 386 heures de formation répartis en 11 domaines de formation.

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

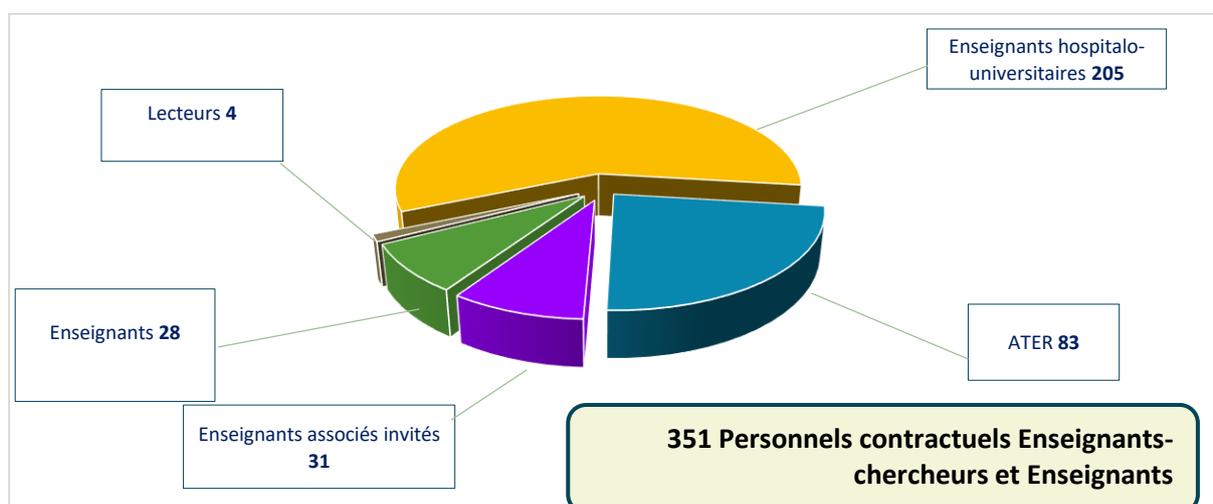
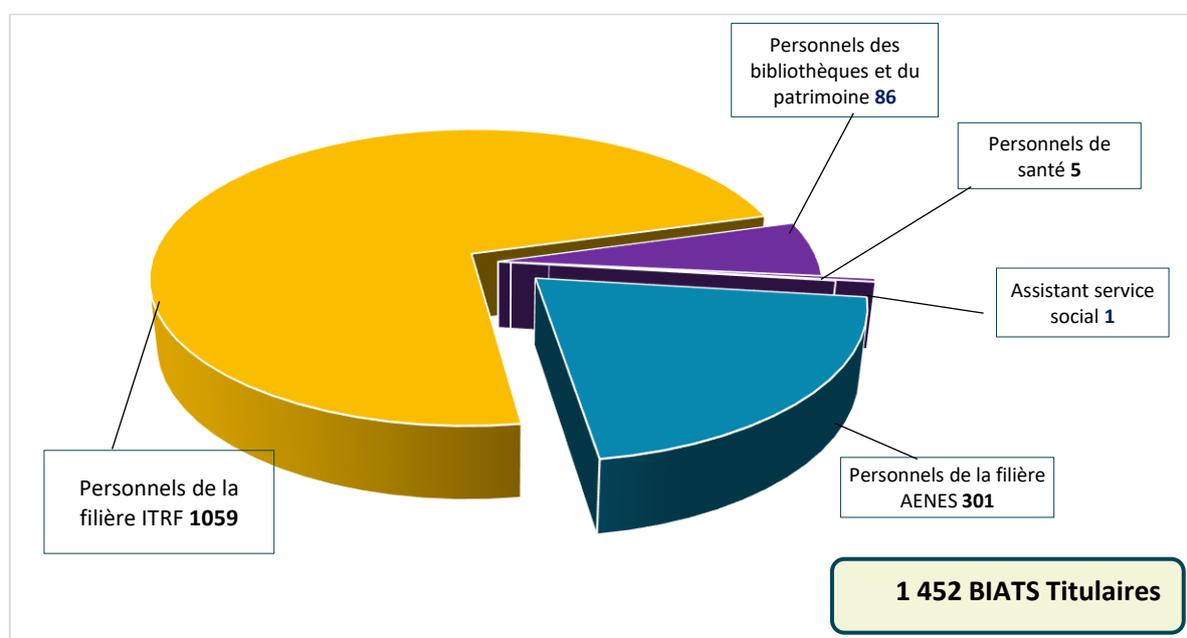
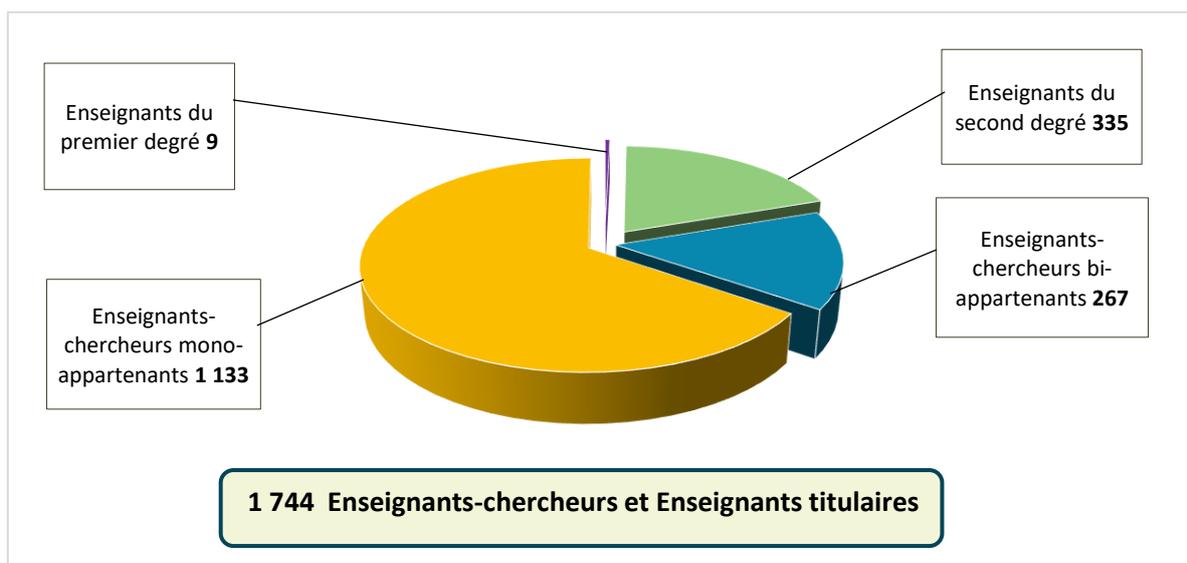
EFFECTIF GLOBAL 5 132 Agents (Personnes Physiques)

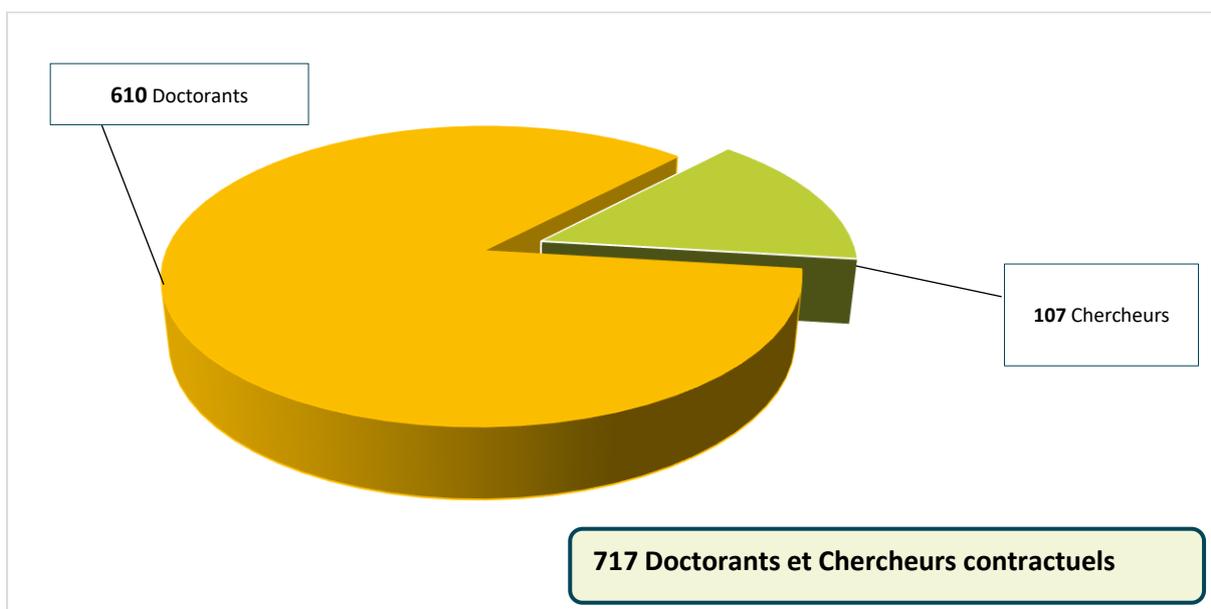
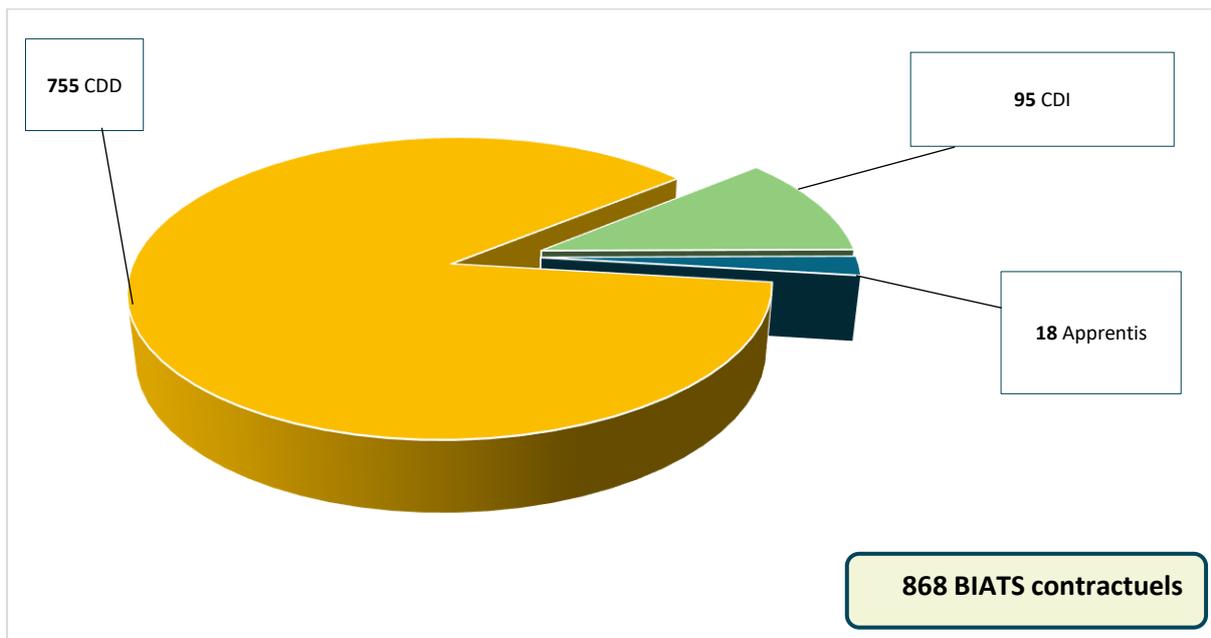


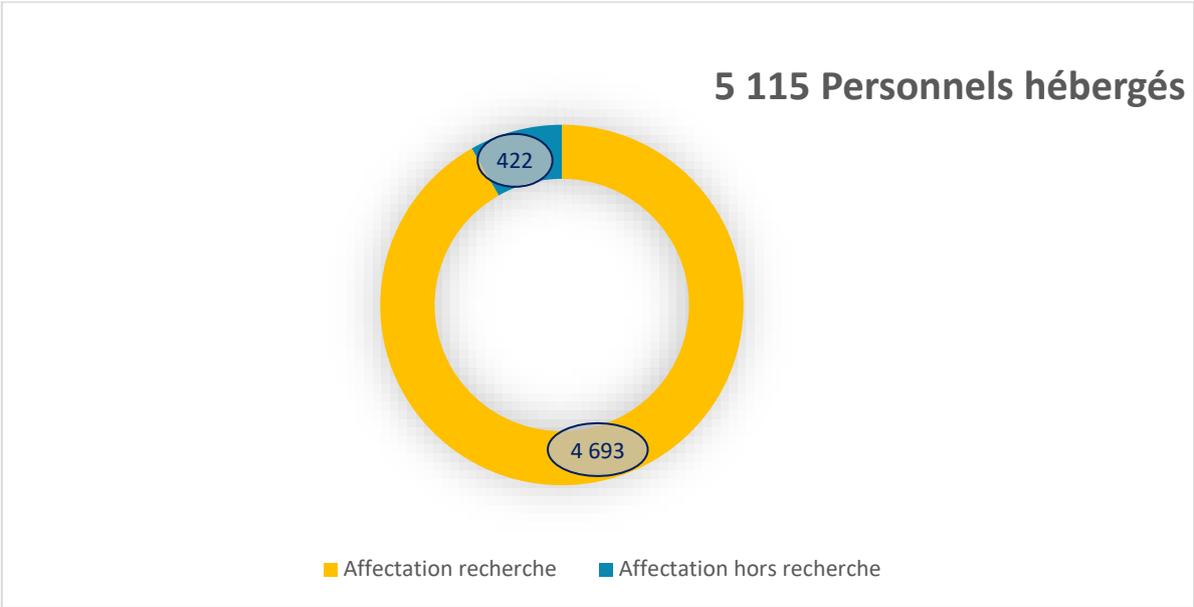
2 095 Enseignants-chercheurs, 2 320 BIATS, 107 Chercheurs contractuels, 610 Doctorants



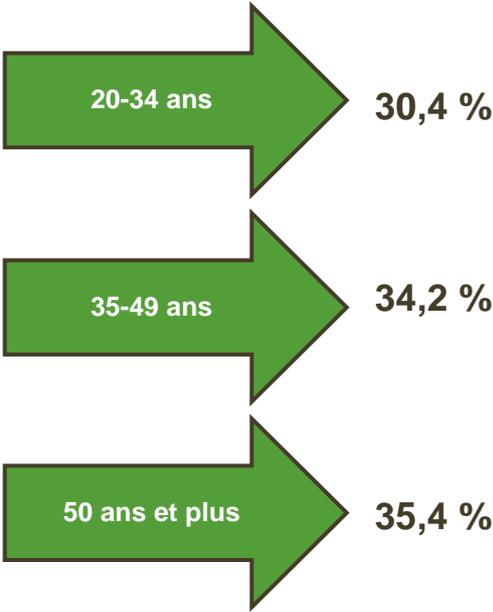
EFFECTIF GLOBAL PAR POPULATION





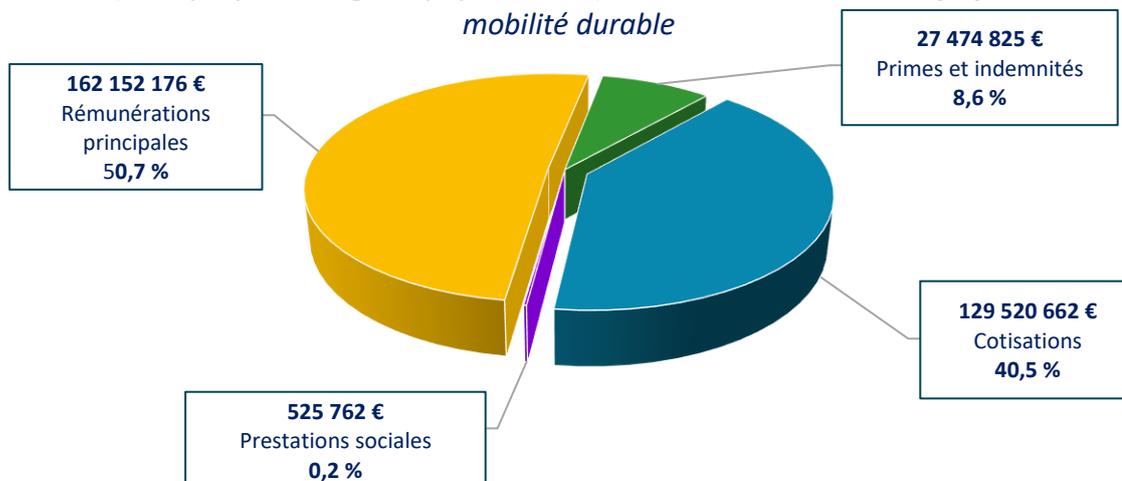


LA RÉPARTITION DE L'FFECTIF GLOBAL PAR TRANCHE D'AGE (en %) :

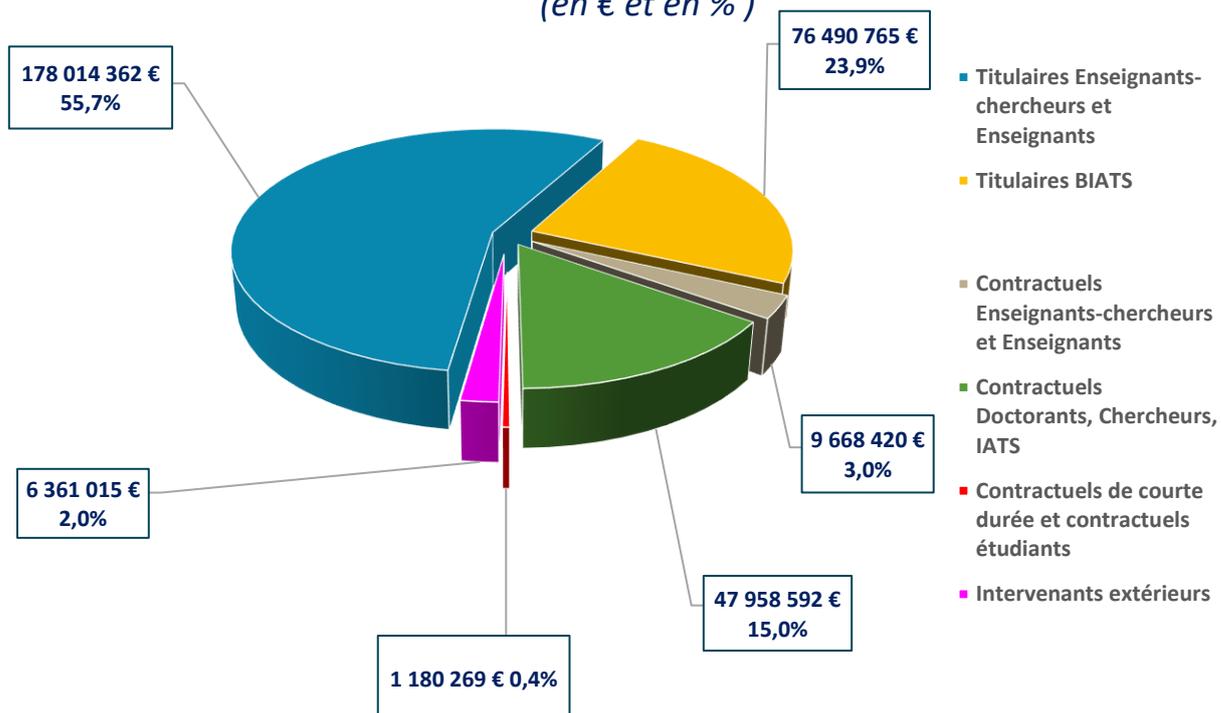


Répartition de la masse salariale 2021

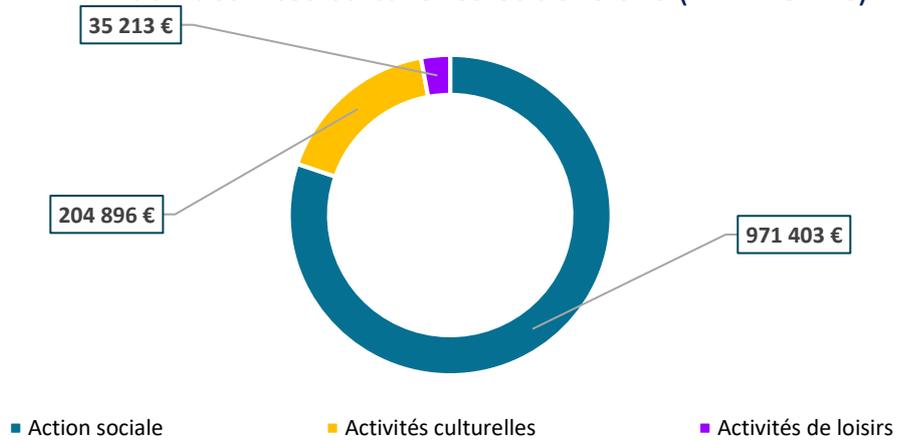
(Hors psop et charges à payer, en M€) avec retraitement IJSS et forfait mobilité durable



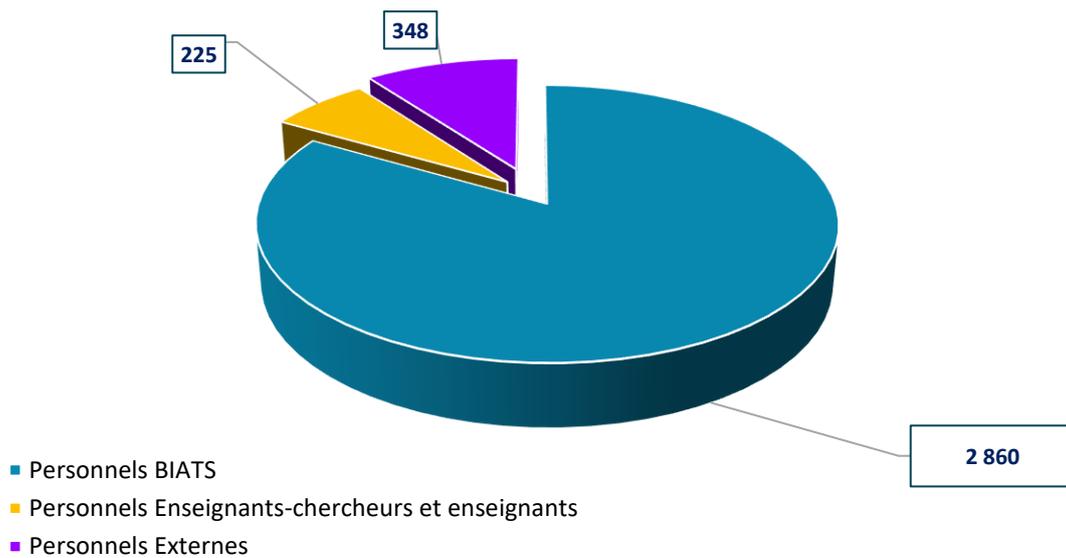
Répartition de la masse salariale par catégorie de personnels (en € et en %)



Répartition du budget global dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs (1 211 512€)



3 433 stagiaires formés (formation professionnelle des personnels)



TITRE 2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

2.1 LES EMPLOIS	13
2.2 LES EFFECTIFS	17
2.2.1 EFFECTIF GLOBAL	18
2.2.2 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS	29
2.2.3 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	34
2.2.4 EFFECTIF DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT	42
2.3 DEMOGRAPHIE	57
2.3.1 PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF GLOBAL	57
2.3.2 PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF BIATS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS, CONTRACTUELS CHERCHEURS ET DOCTORANTS	59
2.3.3 AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS, VENTILE PAR CATEGORIE STATUTAIRE	60
2.3.4 AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS, VENTILE PAR CATEGORIE FONCTION PUBLIQUE	62

Ce chapitre présente le plafond des emplois de l'établissement, la répartition des effectifs titulaires et contractuels recensés au 31/12/21 ainsi que les vacataires d'enseignement et autres personnels contractuels ayant assuré une activité de courte durée en 2021. Il présente également les principaux indicateurs démographiques des populations recensées au 31/12/2021.

2.1 Les emplois

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

Le **plafond des emplois État** est notifié en ETPT⁸ par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Il est limitatif, global et fongible, hors **emplois spécifiques**⁹.

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

- Des décisions prises en vertu de la loi de finances (créations, suppressions, transferts d'emplois notamment entre ministères) ;
- Des décisions ministérielles prises dans le cadre de l'allocation globale des moyens aux établissements (notamment en vertu des emplois spécifiques relatifs aux contrats doctoraux sur appels d'offre¹⁰) ;
- Des décisions relatives à des corps de gestion nationale dont les mouvements de ces personnels s'accompagnent de transferts d'emplois. Sont notamment concernés les emplois relatifs aux personnels de santé, les emplois d'astronomes et de physiciens ainsi que les emplois de professeurs agrégés (PRAG).

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

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

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

⁹ **Les emplois spécifiques** concernent les emplois affectés à une mission nationale pour une durée déterminée ou indéterminée et dont la répartition relève de l'État. Ils concernent la catégorie d'emplois des astronomes et physiciens, les personnels de santé (Enseignants-Chercheurs hospitalo-universitaire), les Doctorants contractuels sur appel d'offres, les conservateurs du patrimoine de Tautavel et les personnels titulaires de l'AMUE (Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements).

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

LE PLAFOND DES EMPLOIS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER (ETPT)

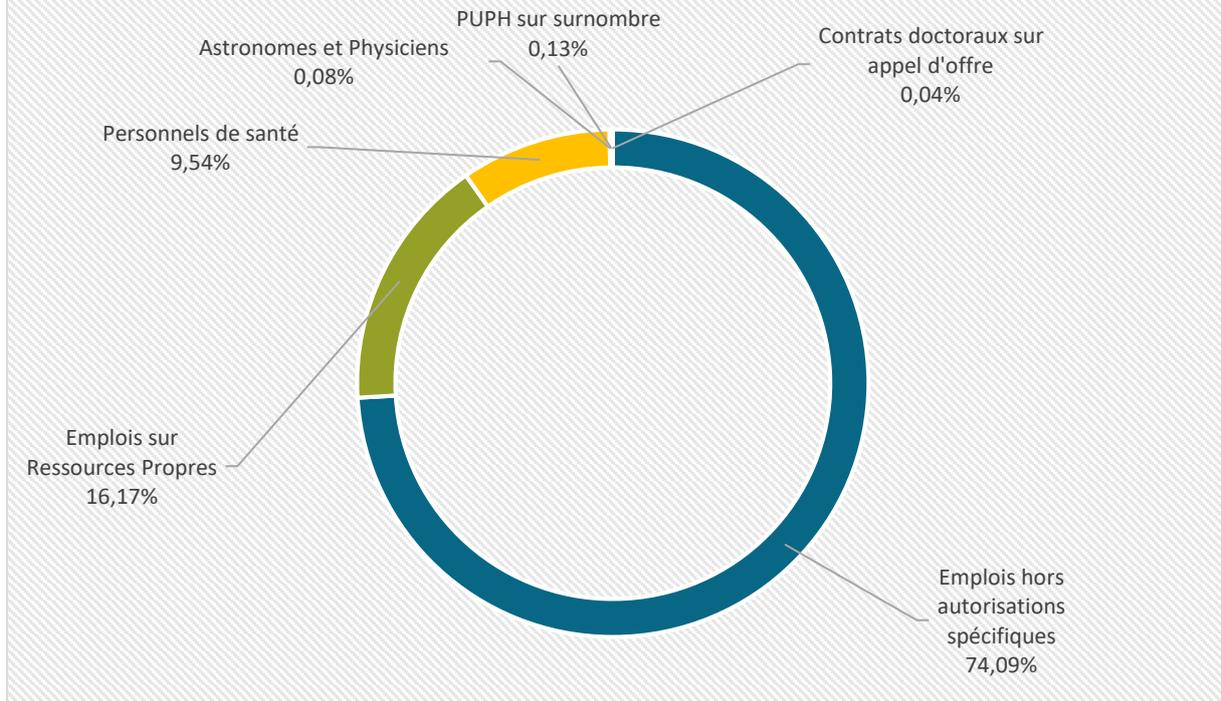
		2021	2020	2019		
Dotation d'Emplois ETAT en 2021		4122,51	4 015	4 021	Dotation d'Emplois ETAT en 2019 et 2020	
Dont Emplois Spécifiques (1)	Astronomes et Physiciens	4,00	4,00	4,00	Astronomes et Physiciens	Personnels titulaires
	Personnels de santé	469,17	466,50	464,16	Personnels de santé	
	PUPH en surnombre	2,33	6,00	10,00	PUPH en surnombre	
	Contrats doctoraux sur appel d'offre (2)	3,34	2,00	6,92	Autres personnels titulaires	
Emplois hors autorisations spécifiques (3)		3 643,67	3 536,67	3535,67	Contrats doctoraux non fléchés	Contrats doctoraux
					Contrats doctoraux fléchés ENSX	
					Autres contrats doctoraux fléchés	Autres
					Personnels rémunérés sur budget établissement	
					Congés de formation	

Emplois sur Ressources propres	795,43	718	718
--------------------------------	--------	-----	-----

PLAFOND D'EMPLOIS ETABLISSEMENT	4917,94	4 733	4 739
--	----------------	--------------	--------------

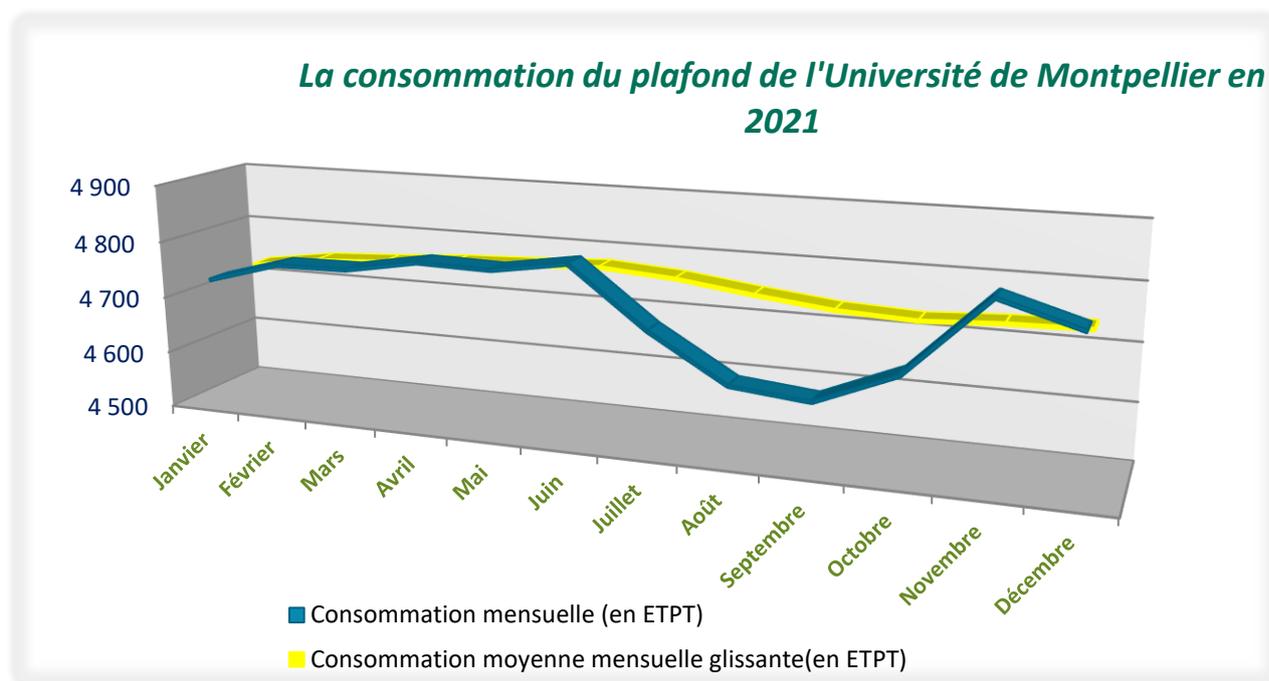
- ▶ **(1) Emplois spécifiques** : ces emplois concernent les emplois affectés à une mission nationale pour une durée déterminée ou indéterminée et dont la répartition relève de l'État.
- ▶ **(2) Contrats doctoraux sur appel d'offre** : concernent les contrats doctoraux réservés aux normaliens et polytechniciens alloués à l'établissement par le MESRI (contrats doctoraux fléchés ENSX).
- ▶ **(3) Emplois hors autorisations spécifiques** : concernent les emplois non fléchés par le MESRI (emplois titulaires BIATS, Enseignants-chercheurs, contrats doctoraux...).

Répartition du plafond des emplois 2021 de l'université de Montpellier (en %)



Le décompte du plafond d'emplois en 2021

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



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

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

Décompte du plafond des emplois 2021

Consommation mensuelle en ETPT 2021	Jan	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept	Oct.	Nov.	Déc
Plafond État	3 980	3 989	3 977	3 977	3 973	3 968	3 905	3 870	3 849	3 889	3 972	3 948
Plafond ressources propres	749	776	789	812	813	840	801	758	766	783	834	819
Consommation mensuelle en ETPT	4 729	4 765	4 767	4 790	4 787	4 808	4 707	4 628	4 616	4 672	4 806	4 767

¹¹ **Guide du décompte des emplois destinés aux EPS CP.** 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 31/12/2021.

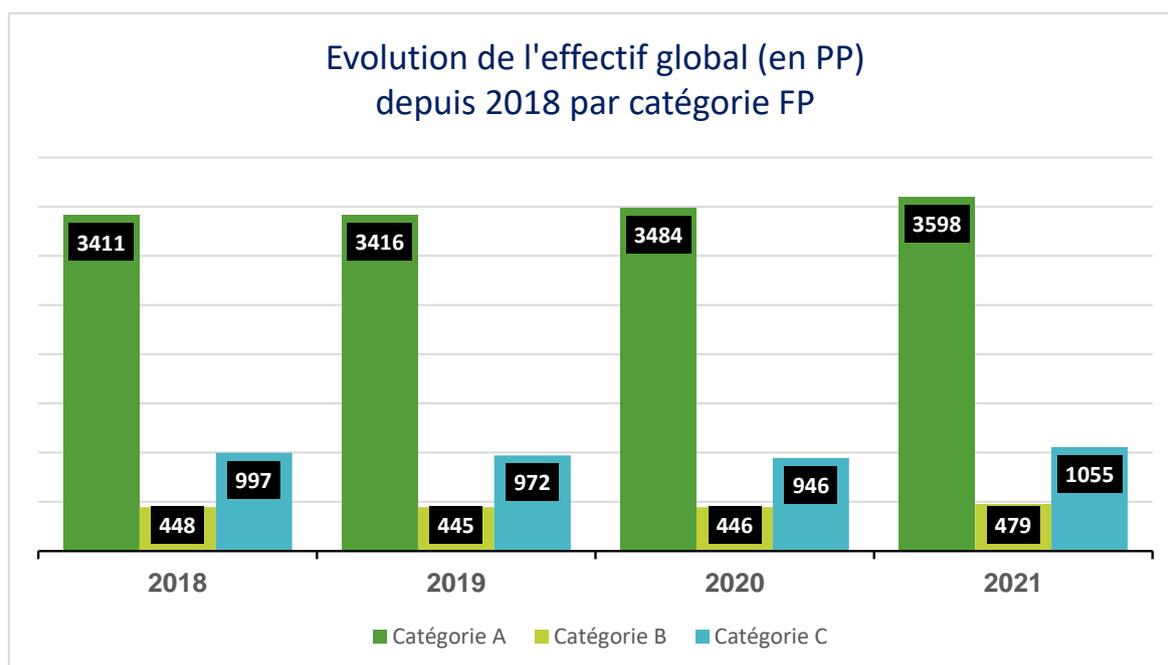
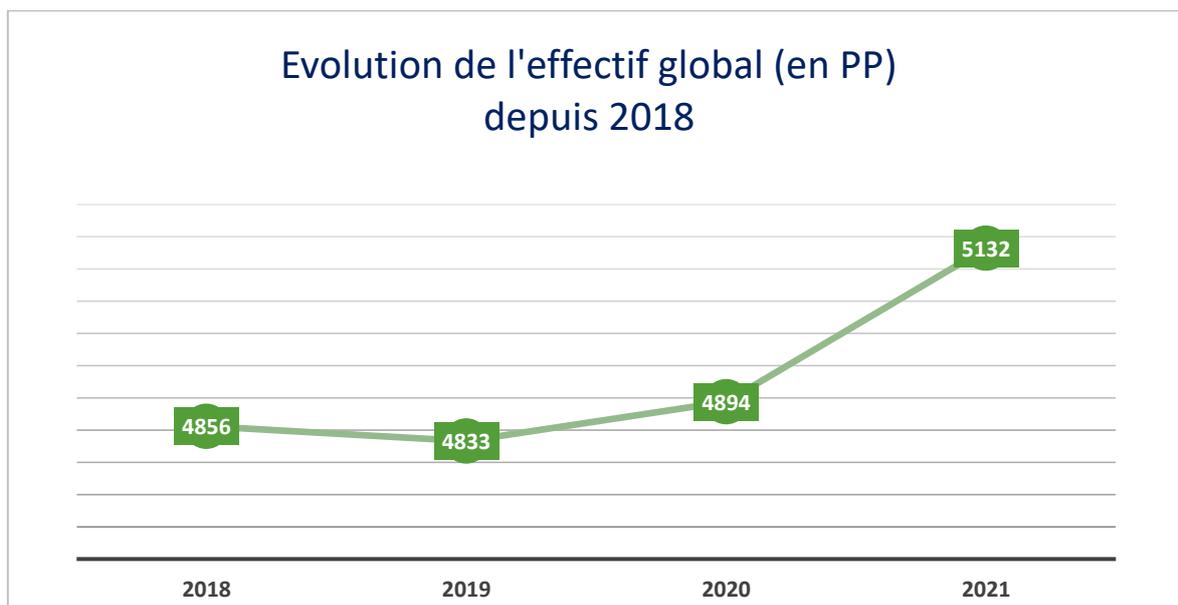
Ils concernent tous les personnels gérés administrativement par l'Université :

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

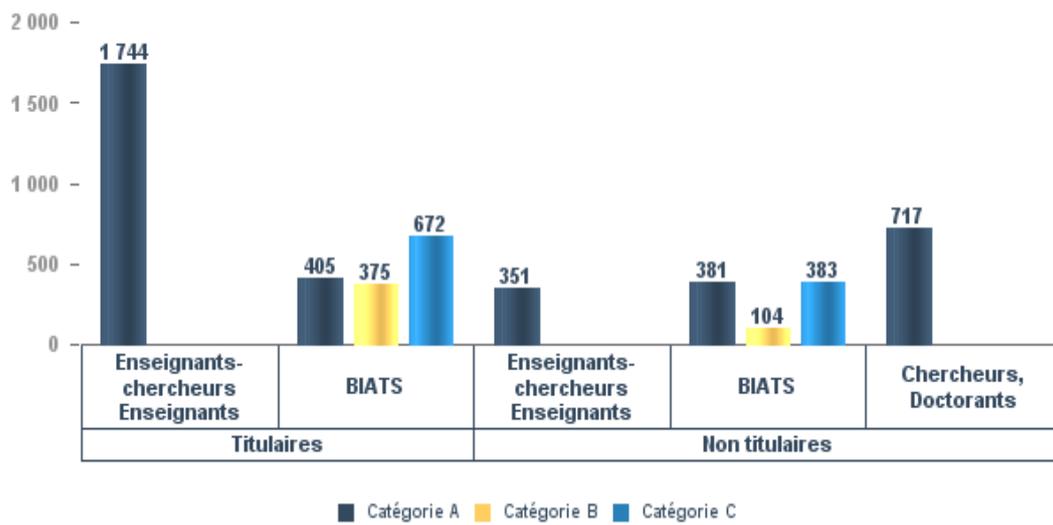
S'agissant des personnels dont le contrat est de courte durée (**contractuels étudiant**), la volumétrie des recrutements a été recensée sur la période annuelle de 2021.

Enfin, les **vacataires d'enseignement** ont fait l'objet d'un recensement au titre de l'année universitaire 2020/2021.

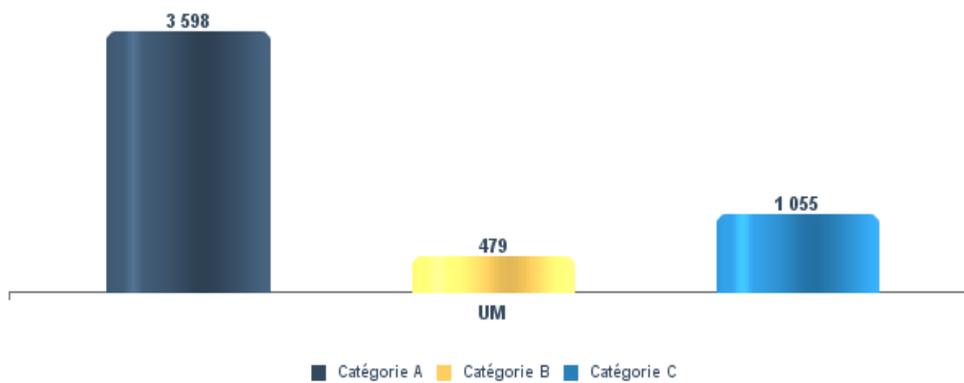
2.2.1 Effectif global



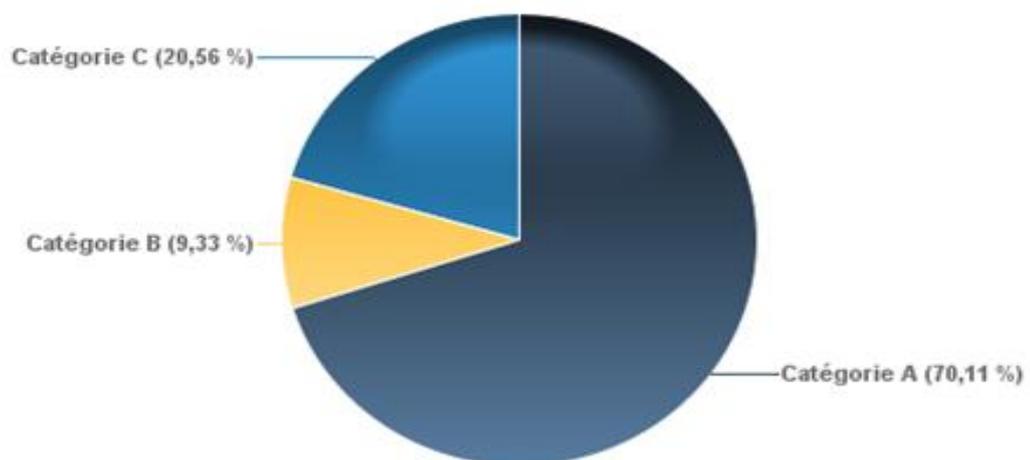
Effectif global physique ventilé par population et par catégorie fonction publique



Effectif global par catégorie fonction publique



Effectif global par catégorie fonction publique (%)



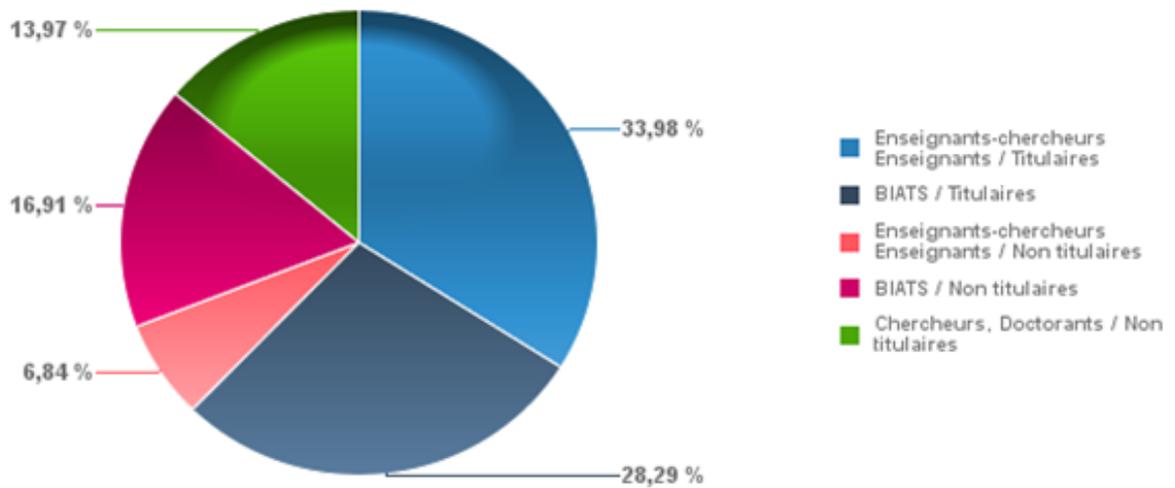
L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2021 réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie fonction publique

	Catégorie de personnels	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectif global 2021	Effectif global 2020	Effectif global 2019
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Titulaires	Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	419	714	1133							1133	1144	1157
	Enseignants-Chercheurs bi-appartenants	79	188	267							267	263	268
	Enseignants 1er degré	6	3	9							9	7	6
	Enseignants 2nd degré	160	175	335							335	337	342
	Enseignants-chercheurs Enseignants	664	1080	1744							1744	1751	1773
	AENES	28	22	50	68	5	73	162	16	178	301	306	317
	Personnel assistant service social	1		1							1	1	1
	ITRF	168	154	322	151	127	278	251	208	459	1059	1067	1083
	Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	18	9	27	17	7	24	23	12	35	86	5	4
	Personnel infirmier	5		5							5	5	6
BIATS	220	185	405	236	139	375	436	236	672	1452	1384	1411	
Non titulaires	ATER	45	38	83							83	76	63
	Enseignants	20	8	28							28	23	16
	Enseignants associés et invités	9	22	31							31	32	34
	Enseignants hospitalo-universitaires	98	107	205							205	216	208
	Lecteurs	2	2	4							4	4	4
	Enseignants-chercheurs Enseignants	174	177	351							351	351	325
	Personnels BIATS	225	156	381	71	33	104	260	123	383	868	747	695
	BIATS	225	156	381	71	33	104	260	123	383	868	747	695
	Chercheurs	44	63	107							107	88	84
	Doctorants	300	310	610							610	573	545
Chercheurs, Doctorants	344	373	717							717	661	629	
Effectif global en PP au 31/12/2021		1627	1971	3598	307	172	479	696	359	1055	5132	4894	4833
Effectif global en PP au 31/12/2020		1561	1923	3484	283	163	446	632	332	964	4894		
Effectif global en PP au 31/12/2019		1500	1916	3416	285	160	445	635	337	972	4833		

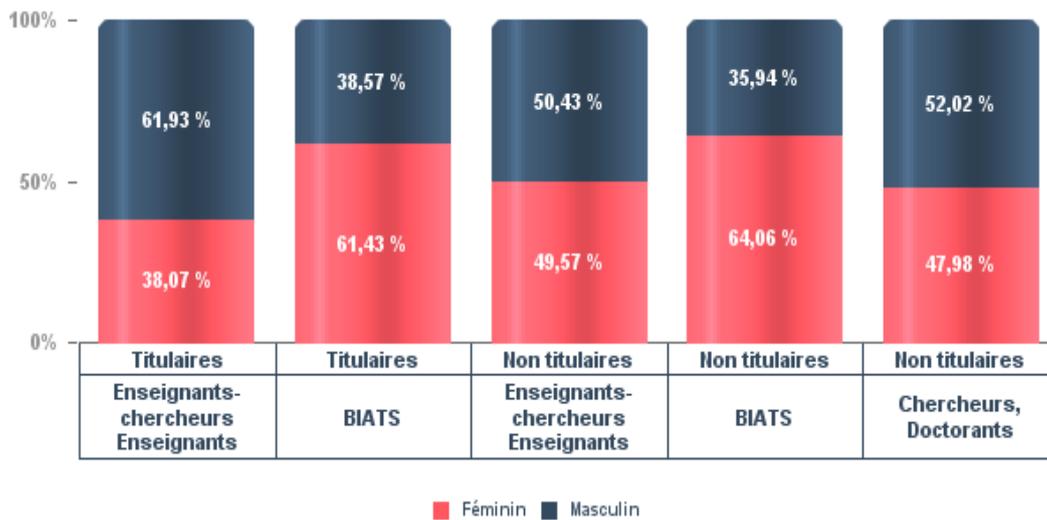
Source : Direction du pilotage – SCGAP (Système d'Information Décisionnel RH)

- **A.T.E.R.** : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche.
- **Enseignants contractuels** relevant de l'Article L954-3 du Code de l'Éducation (dispositif de recrutement de contractuels Enseignants créé par la Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités – loi LRU).

Effectif global par population (%)



Effectif global physique réparti par population et par genre



- Les femmes, qui représentent 51,25 % de l'ensemble des effectifs, sont plus représentées chez les personnels BIATS (61,43%), et sont nettement moins représentées chez les Enseignants et Enseignants-chercheurs titulaires avec 38,07 % des effectifs.

L'effectif global au 31/12/2021 en ETP¹² réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie fonction publique

	Catégorie de personnels	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectif global 2021	Effectif global 2020	Effectif global 2019
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Titulaires	Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	416,8	710,5	1 127,3							1 127,3	1 139,3	1 151,0
	Enseignants-Chercheurs bi-appartenants	78,5	187,5	266,0							266,0	263,0	268,0
	Enseignants 1er degré	5,0	3,0	8,0							8,0	7,0	6,0
	Enseignants 2nd degré	139,2	162,0	301,2							301,2	308,5	315,5
	Enseignants-chercheurs Enseignants	639,5	1 063,0	1702,5							1 702,5	1 717,8	1 740,5
	AENES	28,0	22,0	50,0	65,2	5,0	70,2	155,0	15,3	170,3	290,5	293,4	304,1
	Personnel assistant service social	0,5		0,5							0,5	1,0	1,0
	ITRF	161,8	152,5	314,3	148,1	125,7	273,8	239,0	204,6	443,6	1 031,7	1 044,2	1 055,1
	Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	17,3	8,8	26,1	16,0	7,0	23,0	21,5	11,6	33,1	82,2	5,0	4,0
	Personnel infirmier	4,8		4,8							4,8	5,0	6,0
	BIATS	212,4	183,3	395,7	229,3	137,7	367	415,5	231,5	647	1 409,7	1 348,6	1 370,2
Non titulaires	ATER	40,5	36,0	76,5							76,5	63,5	56,5
	Enseignants	19,0	7,5	26,5							26,5	22,0	14,0
	Enseignants associés et invités	4,5	11,0	15,5							15,5	16,0	18,0
	Enseignants hospitalo-universitaires	96,5	104,0	200,5							200,5	212,5	204,0
	Lecteurs	2,0	2,0	4,0							4,0	4,0	4,0
	Enseignants chercheurs Enseignants	162,5	160,5	323							323,0	318,0	296,5
	Personnels BIATS	213,5	152,6	366,1	70,5	32,5	103,0	250,7	119,8	370,5	839,6	722,0	671,9
	BIATS	213,5	152,6	366,1	70,5	32,5	103	250,7	119,8	370,5	839,6	722,0	671,9
	Chercheurs	44,0	62,7	106,7							106,7	86,9	82,2
	Doctorants	300,0	310,0	610,0							610,0	571,8	542,4
Chercheurs, Doctorants	344,0	372,7	716,7							716,7	658,7	624,6	
Effectif global en ETP 2021		1571,9	1 932,1	3504	299,8	170,2	470	666,2	351,3	1017,5	4 991,5	4 765,1	4703,7

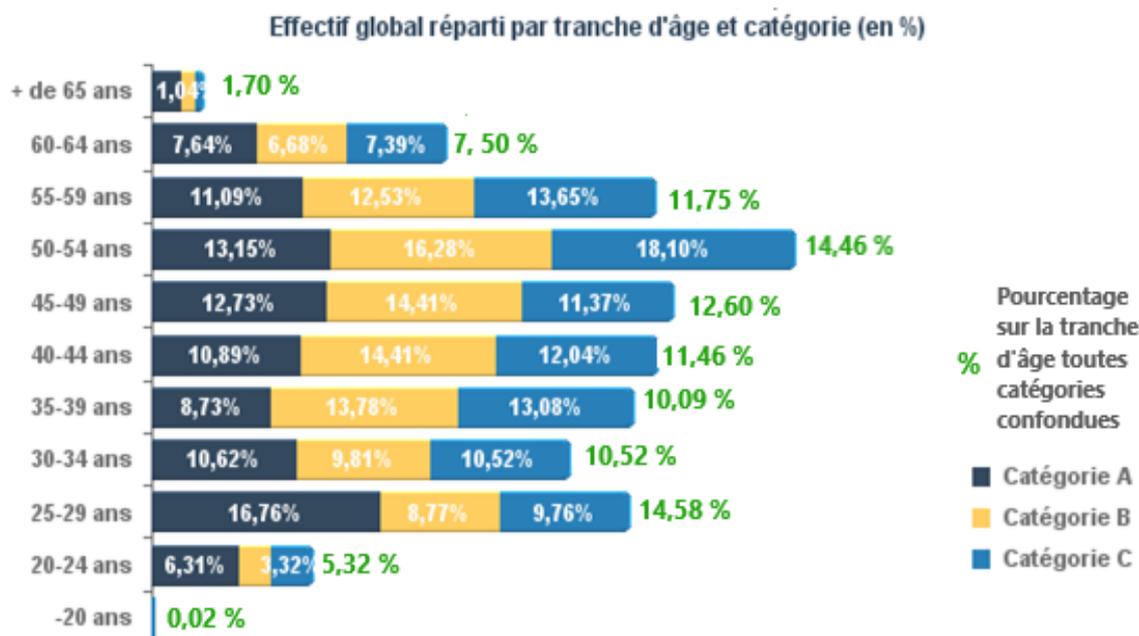
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2021 ventilé par tranche d'âge et par genre

Tranche d'âge	Titulaires				TOTAL	Non titulaires								TOTAL	Effectif global 2021	Effectif global 2020	Effectif global 2019
	Enseignants-chercheurs Enseignants		BIATS			Enseignants-chercheurs Enseignants		BIATS		Chercheurs		Doctorants					
	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	F	H				
-20 ans									1					1	1	2	1
20-24 ans				1	1			59	49			83	81	272	273	239	225
25-29 ans	3	2	16	19	40	52	38	126	84	13	11	190	194	708	748	695	677
30-34 ans	22	25	57	26	130	85	90	100	49	11	27	21	27	410	540	512	526
35-39 ans	62	89	126	57	334	11	15	84	43	10	12	3	6	184	518	515	519
40-44 ans	124	146	125	83	478	6	6	56	21	7	10	2	2	110	588	587	586
45-49 ans	141	200	144	93	578	6	8	32	18	2	2	1		69	647	637	659
50-54 ans	129	218	186	132	665	5	5	48	18		1			77	742	691	671
55-59 ans	107	205	136	97	545	2	6	32	18					58	603	565	547
60-64 ans	63	148	91	45	347	7	7	17	7					38	385	369	353
+ de 65 ans	13	47	11	7	78		2	2	4	1				9	87	82	69
Effectif global	664	1080	892	560	3196	174	177	556	312	44	63	300	310	1936	5132	4894	4833

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2021 ventilé par structure d'affectation

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

- S'agissant des **Enseignants-chercheurs** titulaires exerçant à 50% une activité de recherche et à 50% une activité d'enseignement, ces personnels ont été comptabilisés dans leur UFR, école, institut de rattachement et dans leur structure de recherche ;
- Il en est de même pour les personnels **BIATS** ayant une multi-affectation dans les différentes structures de l'Université de Montpellier ;
- Les personnels contractuels **Doctorants** exerçant une mission complémentaire parallèlement à leur mission de recherche (enseignement, missions d'expertise, diffusion de l'information scientifique et technique, valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique) ont été comptabilisés au sein de leur structure de recherche et dans l'UFR, école, institut (de l'Université de Montpellier ou autres structures externes) où ils interviennent ;
- Enfin, les personnels gérés administrativement par l'Université de Montpellier, placés en position de disponibilité, de détachement ou de mise à disposition auprès d'un autre établissement ainsi que les personnels en congé parental ont été comptabilisés au sein d'une structure externe.

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

Structures d'affectation		Titulaires		Non titulaires			Effectif global 2021	Effectif global 2020	Effectif global 2019
		Enseignants -chercheurs Enseignants	BIATS	BIATS	Chercheurs	Doctorants			
Services centraux	Agence Comptable (AC)		32	13			45	44	42
	Autres (DGS Accueil Présidence, ex DHS, Service Conseil et prévention des risques.)		16	5			21	22	24
	Centre de soins universitaire (CSU)		1	9			10	8	
	Direction de la communication (DCOM)		7	4			11	10	11
	Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique (DCSPH)		14	6		6	26	20	21
	Direction de la Formation et des Enseignements (DFE)		19	7			26	21	22
	Direction de la Logistique (DLO)		45	11			56	58	57
	Direction de la Recherche et des Études Doctorales (DRED)		10	5			15	12	15
	Direction de la Vie des Campus (DVC)		21	22			43	41	44
	Direction des Affaires Financières (DAF)		22	12			34	32	36
	Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI)		13	9			22	22	21
	Direction des Relations Internationales (DRI)		12	13			25	25	24
	Direction des Ressources Humaines (DRH)		60	44			104	103	101
	Direction du Patrimoine Immobilier (DPI)		40	7			47	47	48
	Direction du Pilotage (DPIL)		11	2			13	12	12
Direction du Système d'Information et du Numérique (DSIN)		67	31			98	99	94	
Direction Innovation et Partenariats (DIPA)		6	20			26	26	22	
Services communs	Autres services (Services Mutualisés du site Richter)		15	8			23	23	22
	Centre de Formation d'Apprentis régional de l'Enseignement Supérieur (CFA ENSUP LR) (1)		11	21			32	28	
	Service Commun de Documentation (SCD) (2)		77	18			95		
	Service Commun de la Formation Continue (SCFC)		12	19			31	28	33
	Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS)		12	24			36	34	33
	Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (SCUIO-IP)		16	9			25	24	22
Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)	11	4	4			19	17	17	
Effectifs des Services centraux et Communs en 2021		11	543	321		6	883	756	721
Effectifs en 2020		11	474	266	1	4	756		
Effectifs en 2019		11	470	235	1	4	721		

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- ▶ (1) La catégorie « autres structures » a été modifiée en 2020 (cf. p. 31 BS 2019). Le CFA ENSUP LR est classé depuis 2020 dans les Services Communs.
- ▶ (2) Une augmentation des effectifs des services centraux et communs est à noter en raison de l'intégration du SCD au 1er Janvier 2021 (95 PP) suite à la dissolution de la Bibliothèque Inter Universitaire au 31/12/2020.

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

Structure d'affectation UFR / École / Instituts	Titulaires			Non titulaires				Effectif global 2021	Effectif global 2020	Effectif global 2019
	Enseignants- chercheurs Enseignants	BIATS	Total	Enseignants- chercheurs Enseignants	BIATS	Doctorants	Total			
IAE	17	14	31	2	14	1	17	48	54	53
INSPE		2	2					2	2	
IPAG	3	3	6	4	1		5	11	11	12
IUT BÉZIERS	33	15	48	2	4	3	9	57	59	59
IUT MONTPELLIER- SÈTE	162	65	227	11	22	7	40	267	272	279
IUT NÎMES	85	41	126	9	9	6	24	150	151	145
MOMA	62	29	91	16	33	7	56	147	145	148
POLYTECH	102	34	136	10	13	7	30	166	170	173
Total	464	203	667	54	96	31	191	848	864	869
UFR FACULTÉ D'ÉDUCATION	Carcassonne	20	8	28	1	2	3	31	28	27
	Mende	7	5	12		1	1	13	12	11
	Montpellier	88	43	131		17	1	18	144	147
	Nîmes	27	5	32		8		8	37	36
	Perpignan	20	6	26		5		5	30	30
Total	162	67	229	1	33	1	35	264	251	251
UFR MÉDECINE	Montpellier	183	80	263	149	46	195	458	460	463
	Nîmes	51	20	71	41	10	51	122	118	115
Total	234	100	334	190	56	0	246	580	578	578
UFR DROIT-SCIENCE POLITIQUE	98	32	130	23	26	22	71	201	199	201
UFR ÉCONOMIE	41	13	54	7	2	6	15	69	69	68
UFR FACULTÉ DES SCIENCES	450	96	546	29	32	105	166	712	674	692
UFR ODONTOLOGIE	39	14	53	23	6		29	82	84	82
UFR PHARMACIE	141	70	211	15	33	1	49	260	259	259
UFR STAPS	65	29	94	11	3	4	18	112	112	107
Total	834	254	1088	108	102	138	348	1436	1409	1442
Effectifs des UFR, École et Instituts 2021	1691	624	2315	351	287	170	808	3123	3090	3107

Effectifs des UFR, École et Instituts 2020	1704	638	2342	354	249	145	748	3090
Effectifs des UFR, École et Instituts 2019	1728	663	2391	328	228	160	716	3107

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- Le total des agents affectés dans les composantes UFR, École et Instituts est de 3 123. Les doubles affectations des agents apparaissent dans les totaux en ligne par composante mais ne sont pas répercutées dans l'effectif total.

¹³ La répartition des effectifs au sein des différentes structures de l'établissement est ventilée en fonction de la quotité d'affectation des agents au sein de chaque structure. Les agents intervenant dans plusieurs structures sont donc comptabilisés dans chacune d'entre elles.

Répartition de l'effectif physique au sein des structures de recherche¹⁴

Structure d'affectation		Titulaires			Non titulaires				TOTAL	Effectif global 2021	Effectif global 2020	Effectif global 2019
		BIATS	Enseignants-chercheurs Enseignants	TOTAL	BIATS	Chercheurs	Doctorants	Enseignants-chercheurs Enseignants				
DÉPARTEMENTS SCIENTIFIQUES	Biologie-Agro sciences - DS-BA	16	65	81	11	3	43	2	59	140	135	135
	Biologie, Écologie, Évolution, Environnement, Sciences, Terre Eau - DS-B3ESTE	48	128	176	42	17	90	13	162	338	298	301
	Biologie Santé - DS-BS	69	302	371	70	36	181	45	332	703	640	633
	Chimie - DS-CHIMIE	57	168	225	26	25	64	6	121	346	340	324
	Droit et Sc. Politique - DS-DSP	6	110	116	5	1	26	25	57	173	169	185
	Économie - DS-ECO		36	36	1		13	5	19	55	52	53
	Éducation - DS-EDU	1	48	49	2	2	7	3	14	63	65	66
	Gestion - DS-GEST	3	86	89	8	3	18	19	48	137	130	138
Mathématiques, informatique, Physique et Systèmes - DS-MIPS	54	345	399	72	20	160	22	274	673	685	665	
ÉCOLES DOCTORALES	École Doctorale Balard - Sciences Chimiques				1				1	1	1	1
	École Doctorale Biodiversité, Agriculture, Environnement, Alimentation, Terre, Eau - GAIA	1		1	1				1	2	2	2
	École Doctorale Droit Sc. Pol. - DSP	1		1	1				1	2	2	2
	École Doctorale Économie Gestion - EDEG	1		1						1	1	2
	École Doctorale Information, Structures, Systèmes - I2S	1		1						1	2	1
	École Doctorale Sciences Chimiques et Biologiques pour la Santé - CBS2	1		1	2				2	3	2	3
AUTRES	Programmes Investissements d'Avenir (1)				29	23	33		85	85	71	81
	Structures externes (2)		80	80	2	4	14	175	195	275	318	294
RECHERCHE TRANSDISCIPLINAIRE	Inst. de Science Données de Mtp - ISDM	1		1	1				1	2	1	
Effectifs des structures de recherche		258	1363	1621	253	107	610	315	1285	2906	2837	2796

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

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

Répartition de l'effectif physique : autres structures

Structures d'affectation	Titulaires	Non titulaires		Effectif global 2021	Effectif global 2020	
	BIATS	BIATS	Chercheurs			Doctorants
Fondations (Université de Montpellier, Van Allen et MUSE) (3)	3	42	13	23	81	95
Projet ministériel IDEFI (1)						2
Total	3	42	13	23	81	97

Structures d'affectation	Titulaires		Non titulaires	Effectif global 2021
	Enseignants-chercheurs Enseignants	BIATS	BIATS	
Structures externes (2)	41	72	4	117

(1) En 2021, le projet ministériel **IDEFI** n'a plus de personnel affecté.

(2) **Structures externes** : concerne les personnels non affectés à une structure de l'Université de Montpellier au 31/12/2021. Sont visés les personnels en position de disponibilité, de détachement ou de mise à disposition au sein d'un autre établissement que les personnels en congé parental.

(3) **Fondations** : fondation partenariale Van Allen, Fondation Université de Montpellier, Fondation MUSE.

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

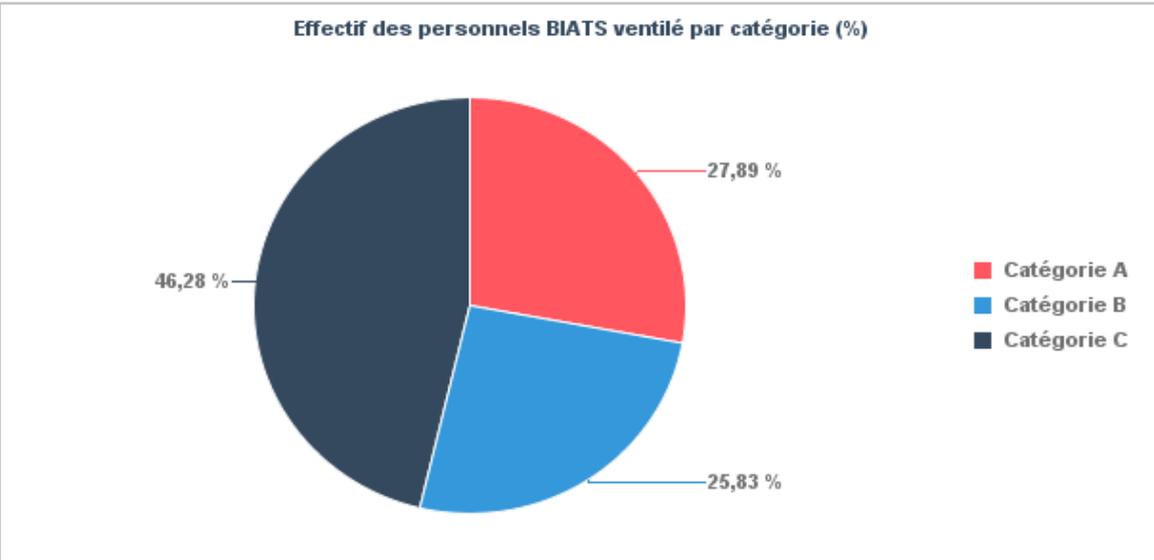
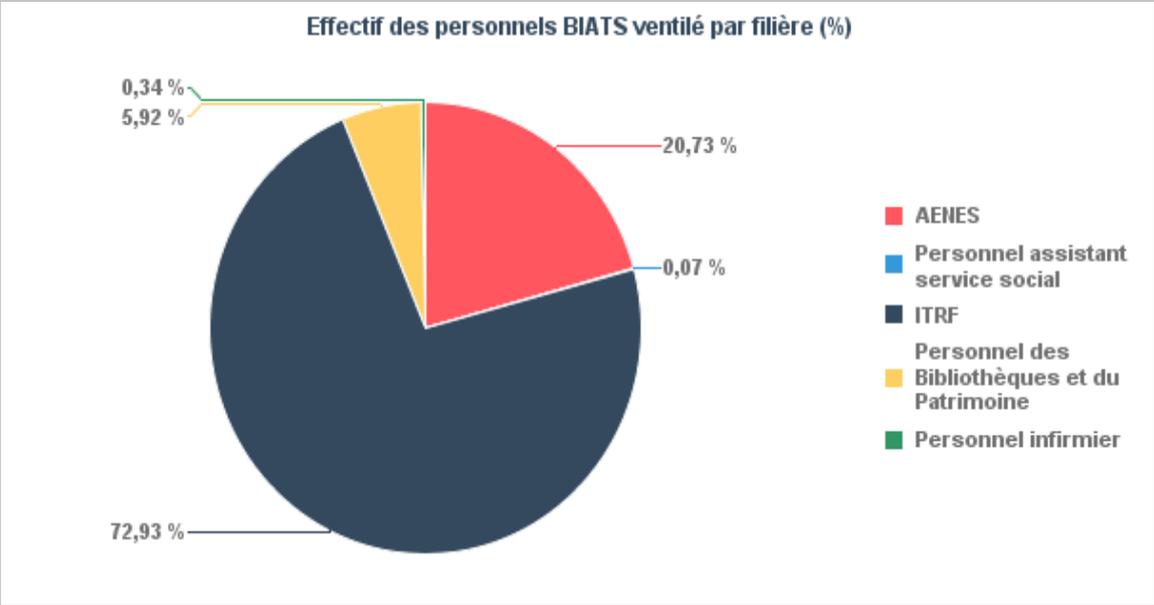
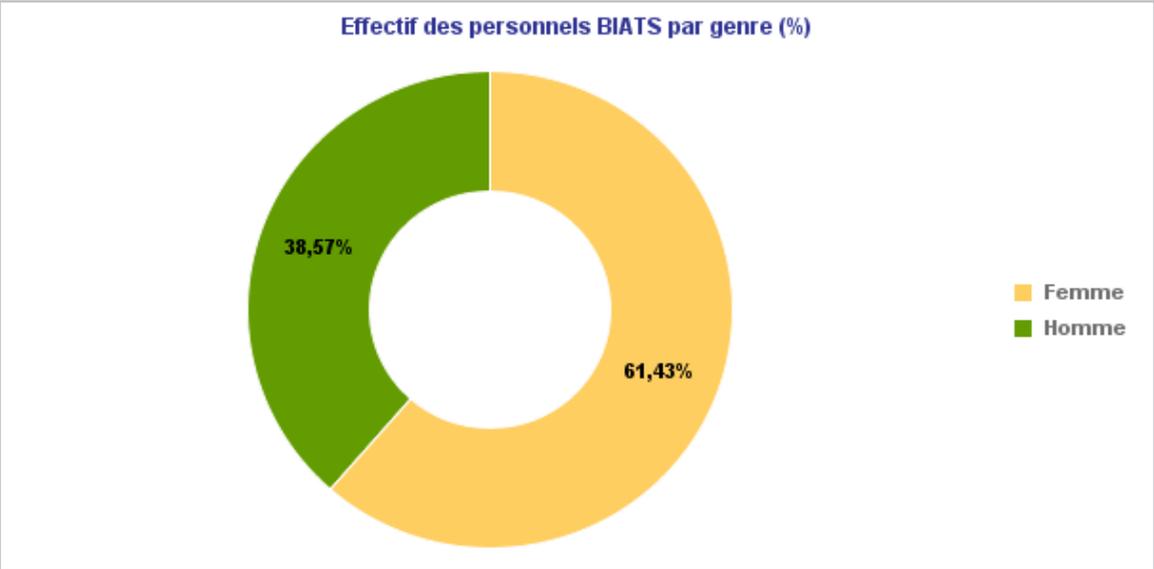
Personnels MUSE	2021	2020	2019
BIATS Titulaires	2	2	2
BIATS Contractuels	41	37	37
Chercheurs Contractuels	13	12	15
Doctorants Contractuels	23	42	32
Total	79	93	86

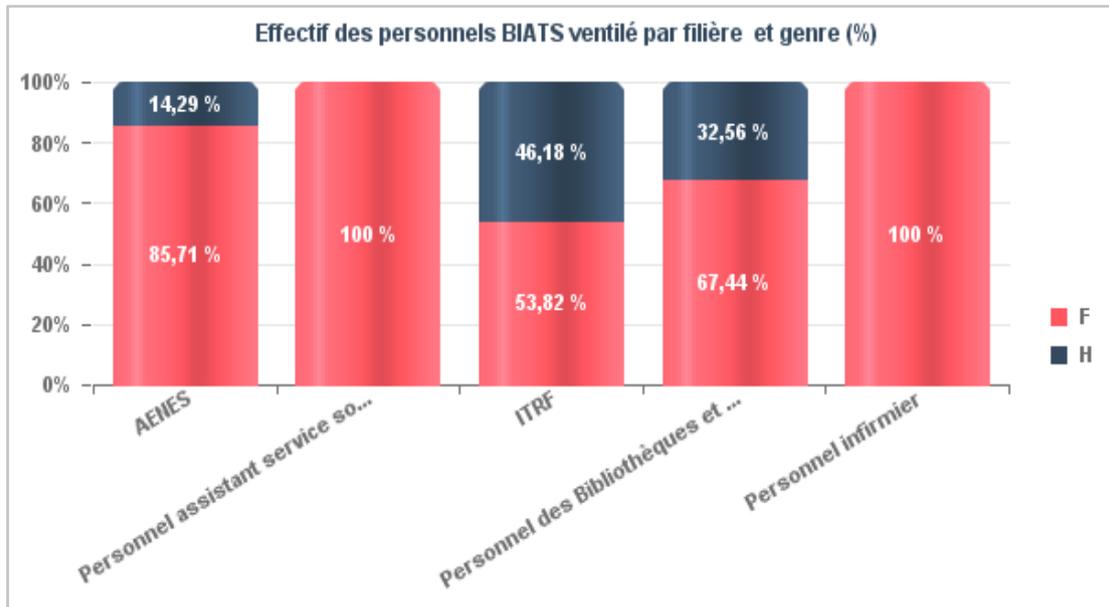
2.2.2 Effectif des personnels titulaires BIATS

Répartition de l'effectif BIATS en personnes physiques au 31/12/2021 par filière, par corps, par catégorie fonction publique et par genre

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL 2021	TOTAL 2020
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Administrateur (AENESR)	1	3	4							4	6
Attaché d'administration de l'État (AAE)	27	19	46							46	45
Secrétaire administratif (SAENES)				68	5	73				73	78
Adjoint administratif (ADJAENES)							162	16	178	178	177
AENES	28	22	50	68	5	73	162	16	178	301	306
Assistant service social	1		1							1	1
Personnel assistant service social	1		1							1	1
Ingénieur de recherche (IGR)	24	22	46							46	46
Ingénieur d'études (IGE)	96	88	184							184	180
Assistant ingénieur (ASI)	47	44	91							91	95
Technicien (TECH)				151	127	278				278	274
Adjoint technique (ATRF)	1		1				251	208	459	460	472
ITRF	168	154	322	151	127	278	251	208	459	1059	1067
Conservateur général des bibliothèques	2		2							2	
Conservateur des bibliothèques	8	5	13							13	
Conservateur du patrimoine	2	1	3							3	3
Bibliothécaire	6	3	9							9	
Assistant bibliothèque											1
Bibliothécaire assistant spécialisé				17	7	24				24	
Magasinier des bibliothèques							23	12	35	35	1
Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	18	9	27	17	7	24	23	12	35	86	5
Infirmier	5		5							5	5
Personnel infirmier	5		5							5	5
Effectifs BIATS	220	185	405	236	139	375	436	236	672	1452	1384

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)





- Chez les personnels BIATS titulaires, les femmes sont fortement représentées dans la filière AENES (85,71%). Dans les filières « *Personnel assistant service social* » et « *Personnel infirmier et de santé* » l'effectif est entièrement féminin.
- La représentation entre les hommes et les femmes dans la filière ITRF est relativement proche de la parité.

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

Les métiers I.T.R.F. sont répartis en **8 branches d'activité professionnelle (B.A.P.)**.

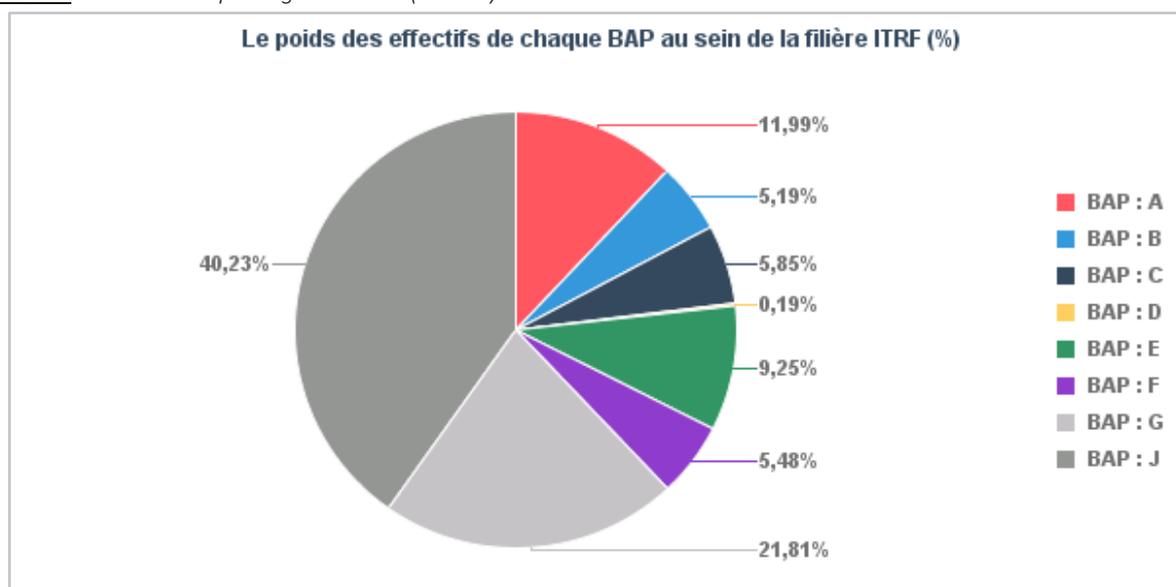
Ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

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

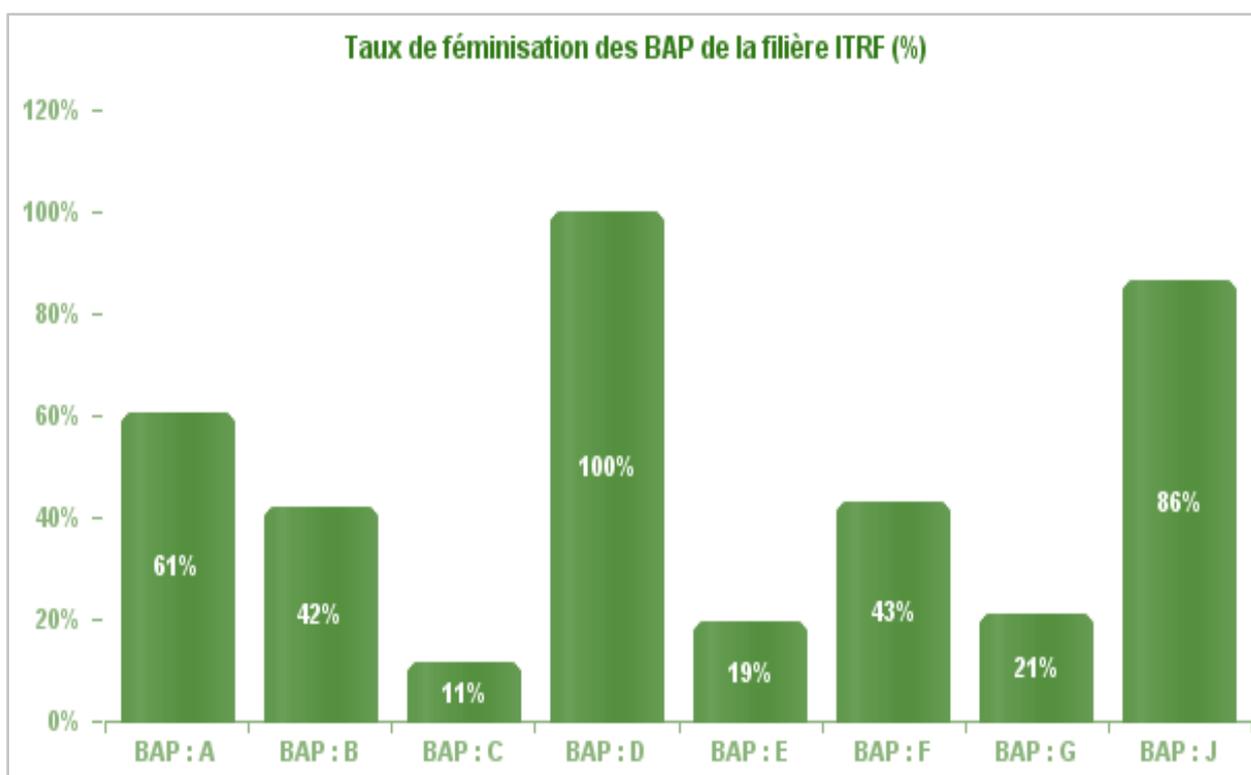
L'effectif de la filière ITRF ventilé par BAP, par corps, et par genre

	Ingénieur de recherche (IGR)			Ingénieur d'études (IGE)			Assistant ingénieur (ASI)			Technicien (TECH)			Adjoint technique (ATRF)			TOTAL 2021	TOTAL 2020
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL		
BAP : A	3	2	5	12	10	22	12	4	16	30	17	47	20	17	37	127	127
BAP : B	1	4	5	4	5	9	3	3	6	8	8	16	7	12	19	55	56
BAP : C	1	3	4	1	16	17	2	6	8	3	20	23		10	10	62	66
BAP : D				1		1	1		1							2	2
BAP : E	4	5	9	12	31	43	3	14	17		26	26		3	3	98	97
BAP : F	1	1	2	11	5	16	3	3	6	3	11	14	7	13	20	58	56
BAP : G	3	4	7	3	7	10	1	7	8	6	30	36	36	134	170	231	244
BAP : J	11	3	14	52	14	66	22	7	29	101	15	116	182	19	201	426	419
TOTAL	24	22	46	96	88	184	47	44	91	151	127	278	252	208	460	1059	1067

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



- La branche d'activité professionnelle « gestion et pilotage » (BAP J) concentre à elle seule plus d'un tiers des effectifs de la filière ITRF avec **40,23%**, vient ensuite la branche d'activité professionnelle « patrimoine, logistique, prévention et restauration » (BAP G) avec **21,81%**.
- La part des femmes d'une branche d'activité à l'autre est très variable. L'effectif de la BAP D (sciences humaines et sociales) est exclusivement féminin, dans la BAP J le taux de féminisation est très élevé (86%). Les femmes sont également bien représentées dans la branche d'activité professionnelle « sciences du vivant » (61%). Le taux de féminisation le plus bas concerne la BAP C « Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique » avec seulement 11% des effectifs.

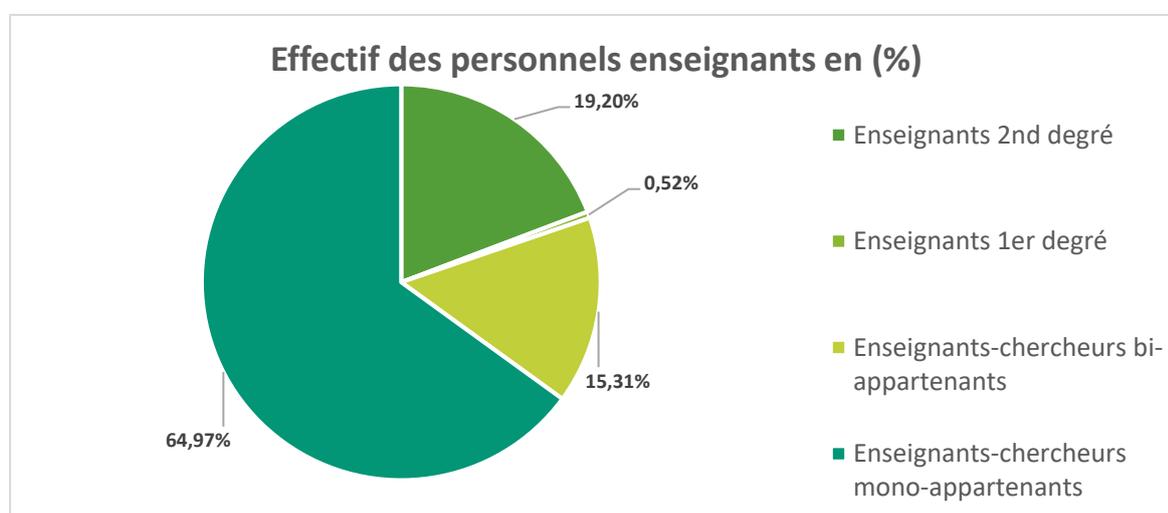


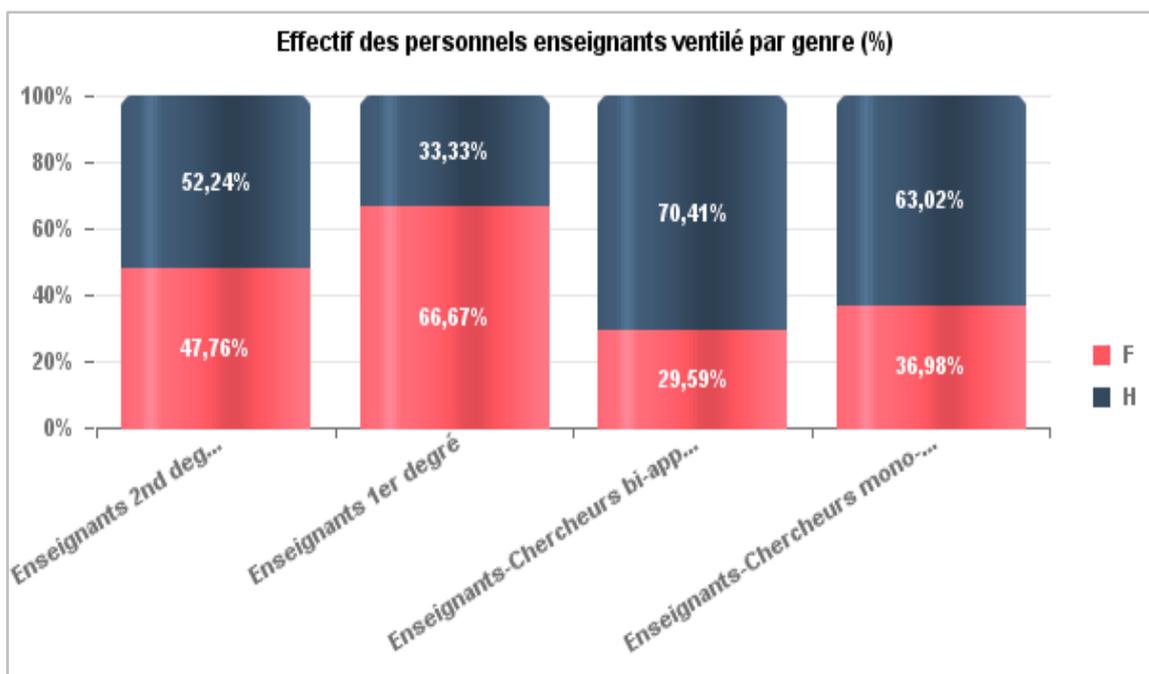
2.2.3 Effectif des personnels titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants

Répartition de l'effectif titulaire Enseignants-chercheurs et enseignant en personnes physiques au 31/12/2021 par corps et par genre

	Femme	Homme	Total 2021	Total 2020
Professeur des universités (PU)	99	281	380	386
Maître de conférences (MCF)	318	432	750	754
Astronome	2	1	3	4
Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	419	714	1133	1144
Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)	35	150	185	183
Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)	44	38	82	80
Enseignants-Chercheurs bi-appartenants	79	188	267	263
Professeur des écoles (PREC)	6	3	9	7
Enseignants 1er degré	6	3	9	7
Professeur agrégé (PRAG)	79	96	175	181
Professeur certifié (PRCE)	67	48	115	109
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)	7	20	27	28
Professeur de l'ENSAM		6	6	6
Professeur de lycée professionnel (PLP)	7	4	11	11
Conseiller principal d'éducation (CPE)		1	1	2
Enseignants 2nd degré	160	175	335	337
Effectifs enseignants-chercheurs et enseignants	664	1080	1744	1751

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)





- Le taux de féminisation chez les personnels Enseignants-chercheurs titulaires mono-appartenants (**37 % sur un total de 1 133 PP**) est inférieur à celui des Enseignants du second degré (**48 % sur un total de 335 PP**). En revanche il est supérieur chez les Enseignants du premier degré (**67 % sur un total de 9 PP**). On observe un taux de féminisation relativement bas dans la filière hospitalo-universitaire (**30 % sur un total de 267 PP**).

Effectif des Enseignants-chercheurs mono-appartenants en personnes physiques au 31/12/2021 réparti par section CNU, ventilé par corps et par genre

Sections CNU		Professeur des universités (PU)			Maître de conférences (MCF)			Astronome			TOTAL
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CNA A8000	Astronomie							2	1	3	3
CNU 0100	Droit privé et sciences criminelles	10	12	22	17	15	32				54
CNU 0200	Droit public	9	11	20	6	11	17				37
CNU 0300	Histoire du droit et des institutions	1	4	5	1	2	3				8
CNU 0400	Science politique		4	4	2	3	5				9
CNU 0500	Sciences économiques	1	14	15	9	13	22				37
CNU 0600	Sciences de gestion et du management	12	15	27	37	23	60				87
CNU 0700	Sciences du langage : linguistique et phonétique		1	1	3	2	5				6
CNU 0900	Langue et littérature françaises	1		1	4	1	5				6
CNU 1100	Études anglophones					2	2				2
CNU 1400	Études romanes				2		2				2
CNU 1600	Psychologie et ergonomie				5		5				5
CNU 1700	Philosophie					1	1				1
CNU 1800	Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle				1	2	3				3
CNU 1900	Sociologie, démographie		1	1	1		1				2
CNU 2000	Ethnologie, préhistoire & anthro biologique	1		1							1
CNU 2200	Histoire & civilisation mondes modernes/contemporain				1	1	2				2
CNU 2300	Géographie physique, humaine, éco & régionale					1	1				1
CNU 2500	Mathématiques		13	13	2	21	23				36
CNU 2600	Mathématiques appliquées & application maths	2	10	12	10	17	27				39
CNU 2700	Informatique	8	14	22	12	40	52				74

Sections CNU		Professeur des universités (PU)			Maître de conférences (MCF)			Astronome			TOTAL
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CNU 2800	Milieux denses et matériaux	6	20	26	14	21	35				61
CNU 2900	Constituants élémentaires		2	2		5	5				7
CNU 3100	Chimie théorique, physique, analytique	1	9	10	7	10	17				27
CNU 3200	Chimie organique, minérale, industrielle	4	13	17	16	21	37				54
CNU 3300	Chimie des matériaux	2	8	10	9	9	18				28
CNU 3400	Astronomie, astrophysique		2	2		4	4				6
CNU 3500	Structure et évolution Terre et autres planètes		6	6	7	7	14				20
CNU 3600	Terre solide : géodynamique enveloppes sup		4	4	8	9	17				21
CNU 6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	2	15	17	5	22	27				44
CNU 6100	Génie info Automatique & traitement signal		9	9	2	15	17				26
CNU 6200	Énergétique, génie des procédés	3	4	7	4	5	9				16
CNU 6300	Génie électrique Électronique Photonique ...	2	25	27	7	37	44				71
CNU 6400	Biochimie et biologie moléculaire	4	6	10	16	12	28				38
CNU 6500	Biologie cellulaire	4	3	7	14	9	23				30
CNU 6600	Physiologie		7	7	16	7	23				30
CNU 6700	Biologie des populations et écologie	6	9	15	11	17	28				43
CNU 6800	Biologie des organismes		1	1	5	5	10				11
CNU 6900	Neurosciences	2	3	5	6	5	11				16
CNU 7000	Sciences de l'éducation et de la formation		3	3	5	6	11				14
CNU 7100	Sciences de l'information et de la communication					2	2				2
CNU 7200	Épistémologie Histoire des Sc. & techniques	1		1							1
CNU 7400	Sc. & techniques activités physiques & sportives	2	9	11	7	16	23				34
CNU 8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée	3	9	12	18	15	33				45
CNU 8600	Sc. du médicament & autres produits santé	7	8	15	16	11	27				42
CNU 8700	Sc. biologiques, fondamentales et cliniques	5	7	12	12	7	19				31
TOTAL		99	281	380	318	432	750	2	1	3	1133

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Effectif des Enseignants-chercheurs bi-appartenants (médecine, odontologie et pharmacie) en personnes physiques au 31/12/2021, réparti par section CNU, ventilé par corps et par genre

Sections CNU		Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)			Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)			TOTAL
		F	H	Total	F	H	Total	
CNU 4201	Anatomie		3	3		1	1	4
CNU 4202	Histologie, embryologie et cytogénétique		3	3		1	1	4
CNU 4203	Anatomie et cytologie pathologiques	2	1	3	1		1	4
CNU 4301	Biophysique et médecine nucléaire		2	2		2	2	4
CNU 4302	Radiologie et imagerie médicale	3	5	8				8
CNU 4401	Biochimie et biologie moléculaire		3	3	2	1	3	6
CNU 4402	Physiologie		4	4	2	1	3	7
CNU 4403	Biologie cellulaire		2	2	2		2	4
CNU 4404	Nutrition	1	1	2				2
CNU 4501	Bactériologie-virologie Hygiène hosp (2 options)		4	4	2	1	3	7
CNU 4502	Parasitologie et mycologie	1	1	2	1	1	2	4
CNU 4503	Maladie infectieuse Maladie tropicale (2 options)		4	4		1	1	5
CNU 4601	Épidémiologie, économie de la santé et prévention				1		1	1
CNU 4602	Médecine et santé au travail					1	1	1
CNU 4603	Médecine légale et droit de la santé	1	1	2		1	1	3
CNU 4604	Bio statistique, info médicale & techno de com		2	2				2
CNU 4605	Médecine palliative					1	1	1
CNU 4701	Hématologie ; transfusion (2 options)	1	2	3	3	1	4	7
CNU 4702	Cancérologie ; radiothérapie (2 options)	2	5	7		1	1	8
CNU 4703	Immunologie		3	3	2		2	5
CNU 4704	Génétique		2	2	3		3	5
CNU 4801	Anesthésiologie-réanimation	1	8	9	1		1	10
CNU 4802	Médecine intensive-réanimation		2	2				2
CNU 4803	Pharmacologie fondamentale Clinique 3 options)		1	1		1	1	2
CNU 4804	Thérapeutique ; addictologie (2 options)		1	1		1	1	2
CNU 4805	Médecine d'urgence		4	4				4
CNU 4901	Neurologie	2	3	5				5
CNU 4902	Neurochirurgie		3	3		1	1	4
CNU 4903	Psychiatrie d'adultes; addictologie (2 options)	2	3	5				5
CNU 4904	Pédopsychiatrie; addictologie (2 options)	2		2				2
CNU 4905	Médecine physique et de réadaptation	1	2	3				3

Sections CNU		Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)			Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)			TOTAL
		F	H	Total	F	H	Total	
CNU 5001	Rhumatologie	2	2	4				4
CNU 5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique		3	3				3
CNU 5003	Dermato-vénérologie		3	3	1		1	4
CNU 5004	Chirurgie plastique, reconstructrice (2 options)		1	1				1
CNU 5101	Pneumologie; addictologie (2 options)		3	3				3
CNU 5102	Cardiologie	1	4	5				5
CNU 5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire		1	1				1
CNU 5104	Chirurgie vasculaire Méd vasculaire (2 options)	2	2	4				4
CNU 5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie (3 options)		4	4				4
CNU 5202	Chirurgie viscérale et digestive		6	6	1		1	7
CNU 5203	Néphrologie	1	1	2				2
CNU 5204	Urologie		2	2				2
CNU 5301	Méd interne; gériatrie; bio vieillissement		7	7	1	1	2	9
CNU 5303	Médecine générale		2	2	2	2	4	6
CNU 5401	Pédiatrie		6	6				6
CNU 5402	Chirurgie infantile		2	2				2
CNU 5403	Gynécologie Obstétrique Gynécologie méd (2 options)		4	4	1		1	5
CNU 5404	Endocrinologie Diabète maladie métab.(2 options)	1	1	2				2
CNU 5405	Biologie Méd du dév & repro Gynéco méd (2 options)	1	1	2	1		1	3
CNU 5501	Oto-rhino-laryngologie		5	5				5
CNU 5502	Ophtalmologie		2	2				2
CNU 5601	Odont. Ped, Orth. dento_facial	1	1	2	2	2	4	6
CNU 5602	Prév, épid, éco santé, odont lég		1	1	1	2	3	4
CNU 5701	Chirurgie oral, parodont, biologie orale	1	2	3	3	3	6	9
CNU 5801	Dent. rest Endodon Proth Fonct Imag Biomat	3	3	6	4	6	10	16
CNU 8000	Sc. physico-chimique & ingénierie appl santé		1	1	1	1	2	3
CNU 8100	Sc. du médicament et autres produits santé	1	2	3	3	1	4	7
CNU 8200	Sc. biologiques, fondamentales et cliniques	2	3	5	3	3	6	11
TOTAL		35	150	185	44	38	82	267

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Effectif des Enseignants du second degré¹⁵ en personnes physiques au 31/12/2021 réparti par discipline, ventilé par corps et par genre

Discipline		Professeur agrégé (PRAG)			Professeur certifié (PRCE)			Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)			Professeur de l'ENSAM		Professeur de lycée professionnel (PLP)			TOTAL
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
ENS G9972	CHIMIE: OPTION MATÉRIAUX										1	1				1
ENS G9981	CONSTRUCTION ÉLECTRIQUE										1	1				1
ENS G9983	INFORMATIQUE INDUSTRIELLE										2	2				2
ENS G9984	MÉCANIQUE OPTION MATÉRIAUX										1	1				1
ENS G9986	MÉCANIQUE: OPTION STRUCTURES										1	1				1
SEC S0062	COORDINATION ET INGÉNIERIE DE FORMATION				2		2									2
SEC S0080	DOCUMENTATION				5		5									5
SEC S0100	PHILOSOPHIE	1	1	2	1	1	2									4
SEC S0200	LETTRES	1		1	6		6						1		1	8
SEC S0202	LETTRES MODERNES	6		6	4		4									10
SEC S0222	LETTRES ANGLAIS												1		1	1
SEC S0226	LETTRES ESPAGNOL												1		1	1
SEC S0421	ALLEMAND	1	1	2												2
SEC S0422	ANGLAIS	16	2	18	25	9	34						2		2	54
SEC S0426	ESPAGNOL	3		3	3	1	4									7
SEC S0484	CATALAN ESPAGNOL				1		1									1
SEC S0486	CATALAN LETTRES	1		1												1
SEC S0488	OCCITAN HISTOIRE - GÉOGRAPHIE					1	1									1
SEC S1000	HISTOIRE- GÉOGRAPHIE	1	7	8	2	2	4									12
SEC S1100	SC. ECO. ET SOCIALES				1		1									1
SEC S1300	MATHÉMATIQUES	6	12	18	3	7	10									28
SEC S1315	MATHÉMATIQUES- SCIENCES PHYSIQUES				1		1									1
SEC S1400	TECHNOLOGIE					2	2									2

¹⁵ Effectif Enseignants du second degré : 1 Conseiller Principal d'Éducation non comptabilisé (sans discipline).

		Professeur agrégé (PRAG)			Professeur certifié (PRCE)			Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)			Professeur de l'ENSAM		Professeur de lycée professionnel (PLP)			TOTAL
Discipline		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
SEC S1414	SII OPTION INGÉNIERIE MECANIQUE												1	1		1
SEC S1500	PHYSIQUE - CHIMIE	6	1	7		3	3									10
SEC S1510	SC. PHY.-PHY.APPLI	4	7	11		1	1									12
SEC S1511	MESURES PHYSIQUES ET CHIMIQUES		1	1												1
SEC S1600	SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE	5	3	8	1	1	2									10
SEC S1615	SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUES	1		1												1
SEC S1700	ÉDUCATION MUSICALE		3	3	3		3									6
SEC S1800	ARTS PLASTIQUES	2		2	2		2									4
SEC S1900	ÉDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	8	18	26				7	20	27						53
SEC S3000	GÉNIE CIVIL	1	3	4		3	3									7
SEC S4100	GÉNIE MÉCANIQUE - MÉCANIQUE	2	10	12		3	3									15
SEC S5100	GÉNIE ELECTRIQUE		10	10		5	5									15
SEC S5101	ÉLECTRONIQUE		2	2		1	1									3
SEC S6500	ARTS APPLIQUES					1	1						1	1	2	3
SEC S7100	BIOCHIMIE-GÉNIE BIOLOG.-BIOTECHNO.	6	3	9	1	1	2									11
SEC S7300	SCIENCES TECH. MÉDICO-SOCIALES				1		1									1
SEC S8010	ÉCONOMIE ET GESTION	8	10	18	2	4	6						1		1	25
SEC S8011	COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE				1		1									1
SEC S8030	INFORMATIQUE ET GESTION		1	1	1	2	3									4
SEC S8031	ÉCONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION				1		1									1
SEC S8043	VENTE PLP												1	1	2	2
SEC S8053	ECO-GEST.OPTION CONCEPTION ET GESTION SI		1	1												1
TOTAL		79	96	175	67	48	115	7	20	27	6	6	7	4	11	334

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

L'effectif total des Enseignants du second degré est de 334, et non pas de 335 car un Conseiller Principal d'Éducation n'est pas comptabilisé (sans discipline).

2.2.4 Effectif des personnels contractuels et vacataires d'enseignement

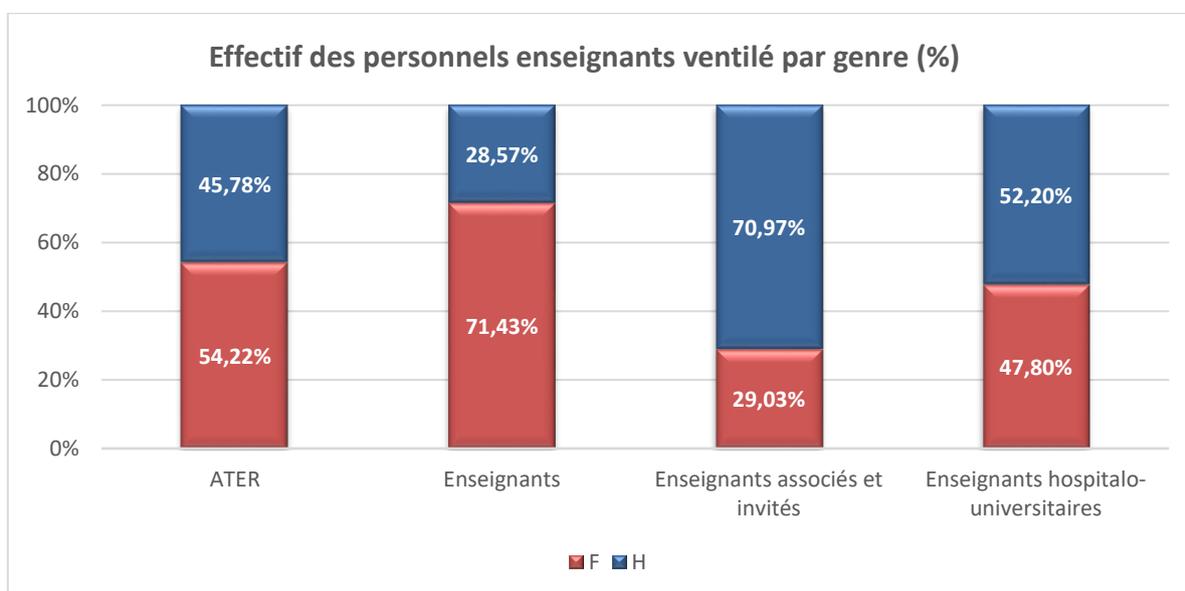
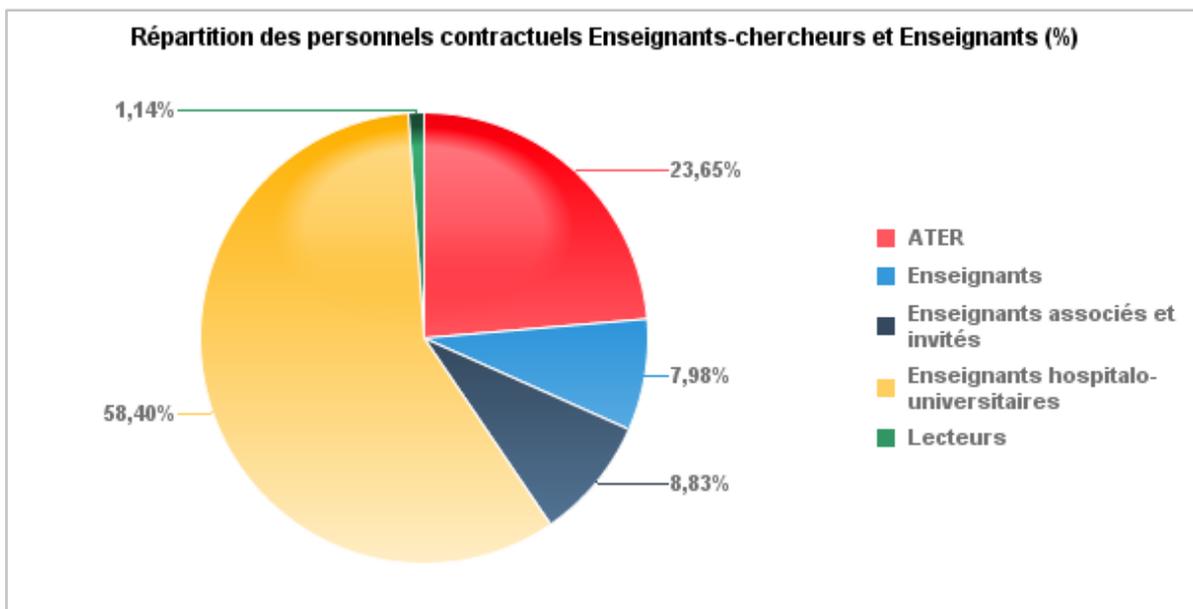
Les personnels contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants

Répartition de l'effectif physique au 31/12/2021 par nature de contrat et par genre

Type de contrat		Femme	Homme	Total 2021	Total 2020
ATER	ATER	36	34	70	51
	ATER mi-temps	9	4	13	25
ATER		45	38	83	76
Enseignants	Contractuel Enseignant LRU (1)	20	8	28	23
	Enseignants	20	8	28	23
Enseignants associés et invités	Associé MCF mi-tps	7	17	24	24
	Associé professeur mi-tps	2	5	7	8
Enseignants associés et invités		9	22	31	32
Enseignants hospitalo-universitaires	Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)		2	2	
	Assistant hosp-U des CSERD	11	9	20	26
	Assistant hosp-U médecine	14	11	25	25
	Assistant hosp-U pharmacie	1	1	2	2
	Associé chef clinique tps plein	4	1	5	3
	Associé MCF hosp-U mi-tps	3	2	5	6
	Associé prof hosp-U tps plein		1	1	1
	Associé prof hosp-U mi-tps		2	2	3
	Chef clinique univ assistant hosp	61	70	131	133
	Chef clinique univ méd générale	2	1	3	3
	Praticien hospitalo-U	2	6	8	11
	Associé assistant tps plein		1	1	3
Enseignants hospitalo-universitaires		98	107	205	216
Lecteurs	Lecteur langue étrangère à titre personnel	2	2	4	4
	Lecteurs	2	2	4	4
TOTAL		174	177	351	351

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- ▶ (1) **Contractuels Enseignants** créés par la Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU), Article L954-3 du Code de l'Éducation.
- ▶ (2) **CSERD** : Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaires.



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

- Il est très important chez les personnels Enseignants (71 %) ;
- On observe une quasi parité entre les hommes et les femmes chez les contractuels de la filière Enseignants hospitalo-universitaire, les A.T.E.R et les lecteurs ;
- Le taux de féminisation le plus bas (29 %) concerne la population des Enseignants associés et invités.

Effectif des personnels contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants en personnes physiques au 31/12/2021 réparti par section CNU/discipline, ventilé par type de contrat et par genre

Section CNU/Discipline		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			TOTAL
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CNU 0100	Droit privé et sciences criminelles	3	3	6				3	3							9	
CNU 0200	Droit public	3	3	6				3	1	4						10	
CNU 0300	Histoire du droit et des institutions	1	1	2												2	
CNU 0400	Science politique	2	2	4												4	
CNU 0500	Sciences économiques	4	2	6												6	
CNU 0600	Sciences de gestion et du management	9	4	13		1	1	1	6	7						21	
CNU 0800	Langues et littératures anciennes				1		1									1	
CNU 1100	Études anglophones												2	2	4	4	
CNU 1800	Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle				1		1									1	
CNU 2500	Mathématiques		1	1												1	
CNU 2600	Mathématiques appliquées & applicat° maths	5		5												5	
CNU 2700	Informatique	2	4	6												6	
CNU 3200	Chimie organique, minérale, industrielle							1		1						1	
CNU 3500	Structure et évolu° Terre et autres planètes	1	1	2												2	
CNU 3600	Terre solide : géodynamique enveloppes sup		2	2												2	
CNU 4201	Anatomie										2	2	4			4	
CNU 4203	Anatomie et cytologie pathologiques										1		1			1	
CNU 4301	Biophysique et médecine nucléaire											2	2			2	
CNU 4302	Radiologie et imagerie médicale										4	6	10			10	
CNU 4401	Biochimie et biologie moléculaire										1	1	2			2	
CNU 4402	Physiologie										3		3			3	
CNU 4403	Biologie cellulaire										2		2			2	
CNU 4501	Bactériologie-virologie Hygiène hosp (2 opt°)										2	1	3			3	
CNU 4502	Parasitologie et mycologie											1	1			1	
CNU 4503	Maladie infectieuse Maladie tropicale -2 opt°										1	2	3			3	
CNU 4601	Epidémiologie, économie de la santé et préven										1	1	2			2	

Section CNU/Discipline		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			TOTAL
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CNU 4603	Médecine légale et droit de la santé										1		1				1
CNU 4604	Biostatistique, info médicale & techno de com											1		1			1
CNU 4701	Hématologie ; transfusion (2 opt°)										2	1		3			3
CNU 4702	Cancérologie ; radiothérapie (2 opt°)										2	3		5			5
CNU 4703	Immunologie											1		1			1
CNU 4704	Génétique										1	2		3			3
CNU 4801	Anesthésiologie-réanimation										1	9		10			10
CNU 4802	Médecine intensive-réanimation											2		2			2
CNU 4803	Pharmacologie fondamentale Clinique... 3 opt°											1		1			1
CNU 4804	Thérapeutique ; addictologie (2 options)											1		1			1
CNU 4805	Médecine d'urgence										1	1		2			2
CNU 4901	Neurologie										3	2		5			5
CNU 4902	Neurochirurgie										1	1		2			2
CNU 4903	Psychiatrie d'adultes; addictologie (2 opt°)										4	2		6			6
CNU 4904	Pédopsychiatrie; addictologie (2 opt°)										1	1		2			2
CNU 4905	Médecine physique et de réadaptation											3		3			3
CNU 5001	Rhumatologie										3	1		4			4
CNU 5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique										2	4		6			6
CNU 5003	Dermato-vénéréologie										2	1		3			3
CNU 5004	Chirurgie plast, reconstructrice... 2 opt°											1		1			1
CNU 5101	Pneumologie; addictologie (2 opt°)										2	1		3			3
CNU 5102	Cardiologie										3	1		4			4
CNU 5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire											2		2			2
CNU 5104	Chirurgie vasculaire Méd vasculaire 2 opt°										1	2		3			3
CNU 5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie 3 opt°										1	4		5			5
CNU 5202	Chirurgie viscérale et digestive										3	4		7			7
CNU 5203	Néphrologie										1	1		2			2
CNU 5204	Urologie										1	3		4			4
CNU 5301	Méd interne; gériatrie; bio vieillissement										4	4		8			8
CNU 5303	Médecine générale										8	7		15			15
CNU 5401	Pédiatrie										5	4		9			9
CNU 5402	Chirurgie infantile										1	1		2			2
CNU 5403	GynécologieObstétrique Gynécologie méd 2 opt°										6			6			6
CNU 5404	EndocrinologieDiabète maladie metab...2 opt°										2	2		4			4

Section CNU/Discipline		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			TOTAL
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CNU 5405	Biologie Méd du dév & repro Gynéco méd 2 opt°										2		2				2
CNU 5501	Oto-rhino-laryngologie										3	3	6				6
CNU 5502	Ophtalmologie										2	2	4				4
CNU 5503	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie											1	1				1
CNU 5601	Odont. Ped, Orth. dento_facial										5		5				5
CNU 5602	Prév, épid, éco santé, odont lég											1	1				1
CNU 5701	Chirurgie oral, parodont, biologie orale										2	4	6				6
CNU 5801	Dent. rest Endodon Proth Fonct Imag Biomat										4	5	9				9
CNU 6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	6	7				1	1								8
CNU 6100	Génie info Automatique & traitmt signal		1	1													1
CNU 6300	Génie électrique Electronique Photonique ...		1	1	1	1	1	1	1								3
CNU 6400	Biochimie et biologie moléculaire	4		4													4
CNU 6500	Biologie cellulaire	1		1													1
CNU 6700	Biologie des populations et écologie	1		1				1	1								2
CNU 6800	Biologie des organismes	1	1	2													2
CNU 6900	Neurosciences		2	2													2
CNU 7400	Sc & techniques activités phys & sportives	1	3	4				1	5	6							10
CNU 8100	Sc du médicament et autres produits santé										1		1				1
CNU 8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	1	1	2				1	2	3							5
CNU 8600	Sc du médicament & autres produits santé	4		4				1	3	4		1	1				9
CNU 8700	Sc biologiques, fondamentales et cliniques	1		1													1
SEC S0000	discipline non renseignée				1		1										1
SEC S0080	documentation				1		1										1
SEC S0202	lettres modernes				1		1										1
SEC S0422	anglais				5	2	7										7
SEC S0499	autre langue vivante					1	1										1
SEC S1900	éducation phys. et sportive					1	1										1
SEC S2073	chef de travaux techn.biolog.médicales				2		2										2
SEC S4201	mécanique générale				1		1										1
SEC S7000	sc biol et sc sociales appliquées				1		1										1
SEC S7300	sciences tech. médico-sociales				1		1										1
SEC S8010	économie et gestion				4	1	5										5
SEC S8030	informatique et gestion				1	1	2										2
TOTAL		45	38	83	20	8	28	9	22	31	98	107	205	2	2	4	351

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Effectif physique des personnels contractuels Enseignants au 31/12/2021 ventilé par type de contrat et par type de financement

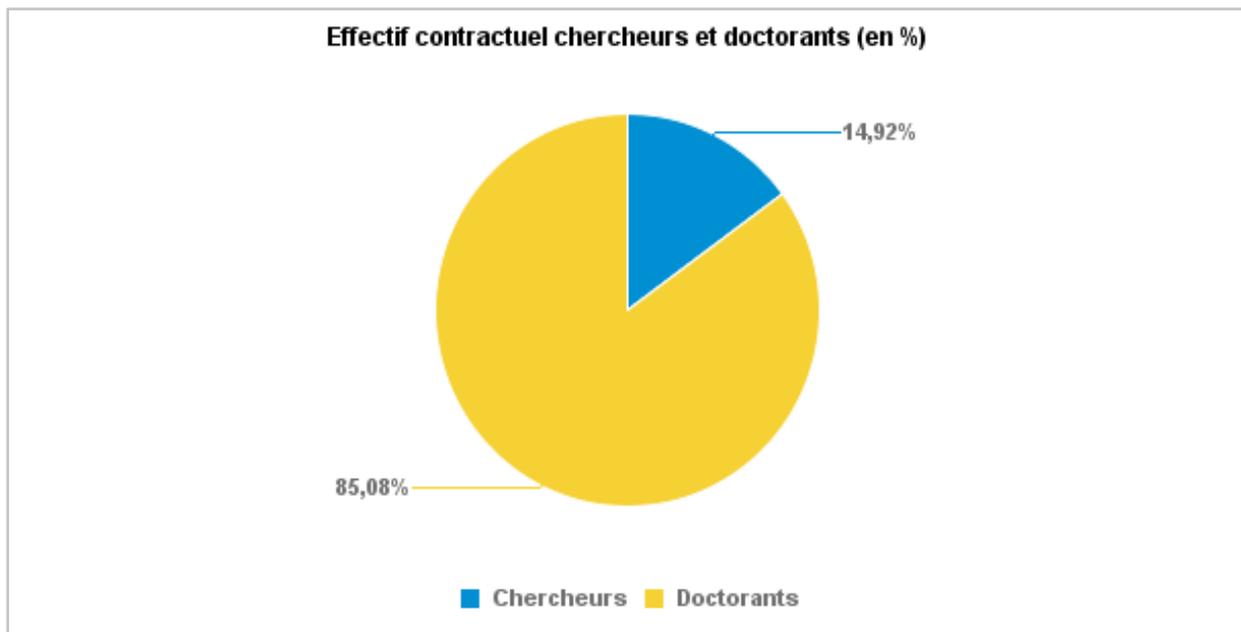
Type de contrat	Ressources état	Ressources propres de l'établissement	Total 2021	Total 2020
ATER	82	1	83	76
Enseignants	22	6	28	23
Enseignants associés et invités	31		31	32
Enseignants hospitalo-universitaires	205		205	216
Lecteurs	4		4	4
TOTAL	344	7	351	351

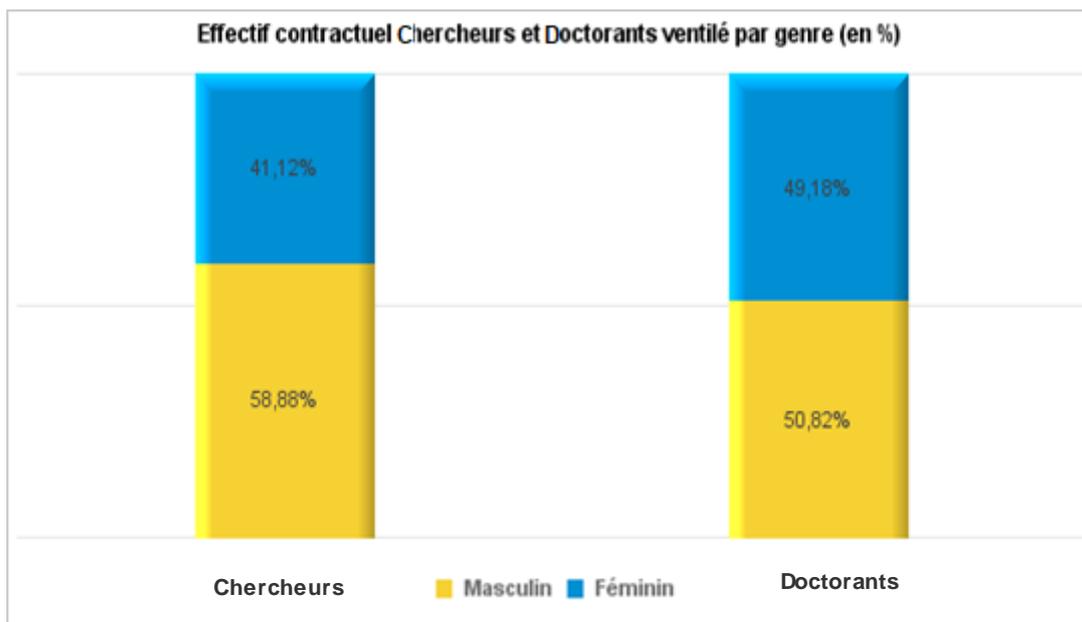
- **98 %** de l'effectif contractuel enseignant est financé par les ressources allouées par l'État.

Les personnels contractuels Chercheurs, Doctorants, et BIATS

Effectif des personnels contractuels Chercheurs et Doctorants en personnes physiques au 31/12/2021 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie fonction publique et par genre

Type de contrat		Catégorie A			Total 2021	Total 2020
		Femme	Homme	TOTAL		
Chercheurs	CDD	43	59	102	102	84
	CDI	1	4	5	5	4
Chercheurs		44	63	107	107	88
Doctorants	CDD	300	310	610	610	573
	Doctorants	300	310	610	610	573
TOTAL		344	373	717	717	661



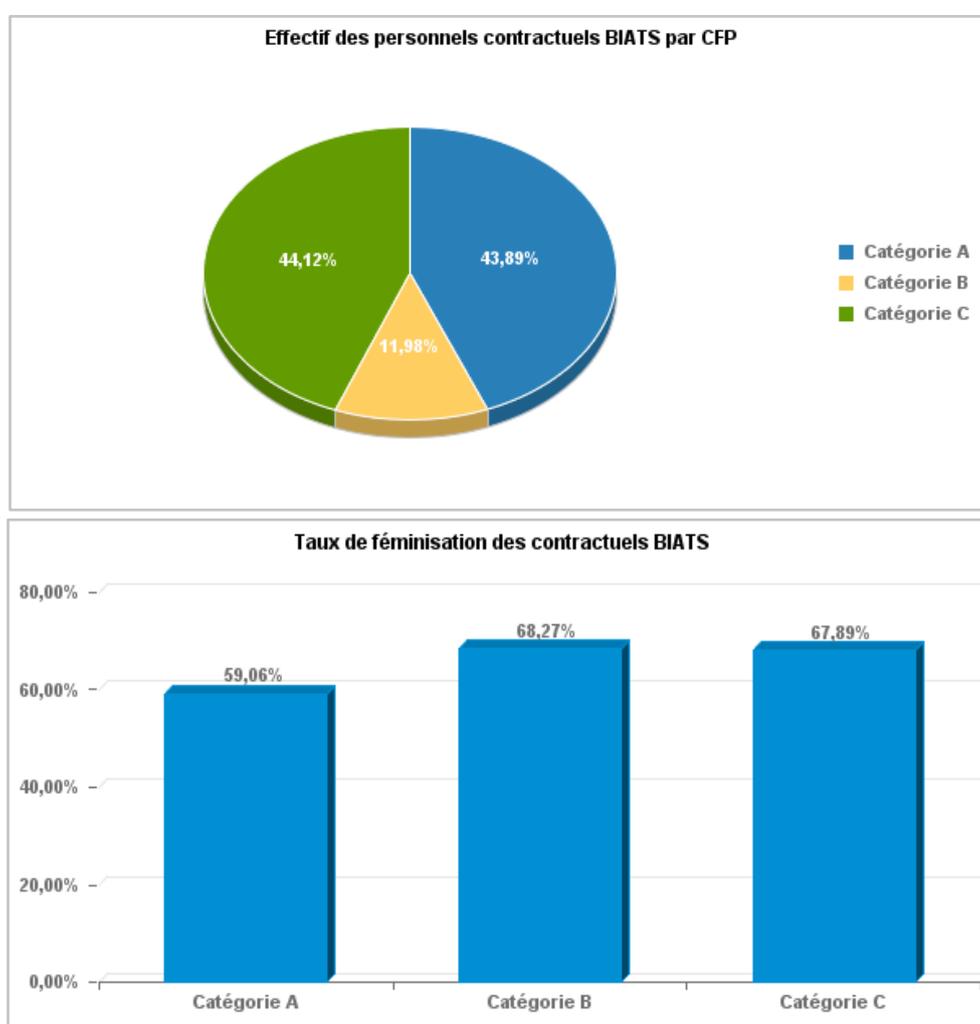


- En 2020 on observait une quasi parité hommes / femmes chez les personnels contractuels Chercheurs et Doctorants.
- En 2021 on observe une augmentation du nombre d'hommes contractuels Chercheurs (58,88% contre 51% en 2020).

Effectif des personnels contractuels BIATS¹⁶ en personnes physiques au 31/12/2021 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie fonction publique et par genre

Type de contrat		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total 2021	Total 2020
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL		
BIATS	Apprentis	8	6	14				2	2	4	18	14
	CDD	183	136	319	65	31	96	229	111	340	755	680
	CDI	34	14	48	6	2	8	29	10	39	95	53
TOTAL		225	156	381	71	33	104	260	123	383	868	747

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



- Les personnels contractuels BIATS sont majoritairement des femmes (64,1%). Ce taux de féminisation est légèrement supérieur à celui observé pour les agents BIATS titulaires (61,4%).
- Les femmes sont particulièrement représentées en catégorie C (68% contre 64,9% chez les titulaires BIATS) alors que leur poids en catégorie A (59% contre 54,3% chez les titulaires) se rapproche plus de la parité. À noter que le taux de féminisation en catégorie C a diminué passant de 70 % en 2020 à 68 % en 2021.

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

Les apprentis à l'UM

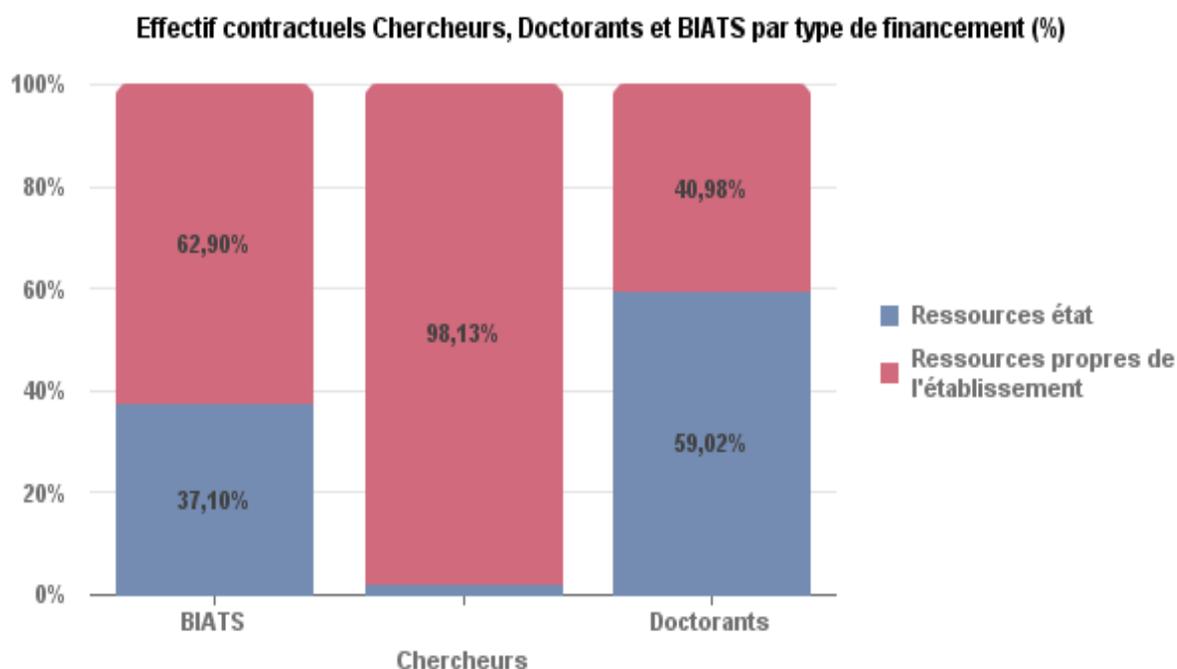
Affectation	Diplôme préparé	Homme / Femme et âge	Etablissement dispensant la formation
IAE	Master Management de Projets Innovants	H / 23 ans	CFA ENSUP LR UM
IATE (UMR 1208)	Licence Professionnelle mention Métiers de l'emballage et du conditionnement parcours Qualité, sécurité et impact sur l'environnement de l'aliment et de son emballage	H / 20 ans	CFA ENSUP LR UM
FDS	Licence professionnelle GRH	F / 23 ans	SUP EXUP
IBMM (UMR 5247)	Ingénieur chimiste	F / 22 ans	CFA ENSUP LR UM
IES (UMR 5214)	Concepteur développeur d'application Full Stack	H / 25 ans	DIGINAMIC
Médecine	Master mention Information Communication parcours changement organisationnel et personnel	F / 41 ans	UM 3
DPIL	Master CGAO contrôle de gestion Audit Organisationnel en spécialité ACI Audit et Contrôle interne	F / 23 ans	CFA ENSUP LR UM
Médecine	DUT métier multimédia et internet	H / 20 ans	CFA ENSUP LR UM
IAE	Master 1 Management de projets	F / 24 ans	CFA ENSUP LR UM
IAE	Licence Générale 3 Sciences et Technologies parcours Conception et Commercialisation produits multimédia	H / 21 ans	CFA ENSUP LR UM
MARBEC (UMR 9190)	Master gestion de l'environnement et de la biodiversité parcours biodiv'in	F / 27 ans	CFA ENSUP LR UM
DFE	Master Administration Publique parcours Carrières Supérieures de l'État	H / 25 ans	CFA ENSUP LR UM
MOMA	Master mention Information Communication parcours Communication numériques et organisations	F / 22 ans	CFA ENSUP LR UM
CFA	DUT Gestion des entreprises et des administrations option gestion comptable et financière	H / 19 ans	CFA ENSUP LR UM
MOMA	Master 2 Droit Économie Gestion Mention Entrepreneuriat et Management de Projets parcours Accompagnement Entrepreneurial	H / 24 ans	CFA ENSUP LR UM
CFA	DUT Gestion des entreprises et des administrations option gestion comptable et financière	F / 20 ans	CFA ENSUP LR UM
DAGI	Licence pro gestion achats dans secteur public	F / 20 ans	CFA ENSUP LR UM
MUSE - LIRMM	Ingénieur SII - Système embarqué	F / 22 ans	CFA ENSUP LR UM

- 18 apprentis (10 femmes et 8 hommes) ont été accueillis à l'UM en 2021 (4 apprentis de plus par rapport à 2020). La moyenne d'âge est de 23 ans, 22 ans chez les hommes et 24 ans chez les femmes. Sur ces 18 apprentis, 15 suivent une formation dispensée par l'Université de Montpellier.
- Les apprentis bénéficient à l'UM des mêmes conditions d'accueil que les autres personnels BIATS : aspects RH, action sociale, accompagnement des personnes en situation de handicap, accès aux actions de la DVC. Les apprentis ont également accès au plan de formation interuniversitaire.
- La masse salariale 2021 des apprentis s'élève à 243 057,72 € (coût total employeur).

Effectif physique des personnels contractuels Chercheurs, Doctorants et BIATS au 31/12/2021 ventilé par type de contrat et par type de financement

Population	Type de contrat	Ressources état				Ressources propres de l'établissement				Total 2021	Total 2020
		A	B	C	Total	A	B	C	Total		
BIATS	CDD	33	47	205	285	300	49	139	488	773	694
	CDI	11	2	24	37	37	6	15	58	95	53
BIATS		44	49	229	322	337	55	154	546	868	747
Chercheurs	CDD					102			102	102	84
	CDI	2			2	3			3	5	24
Chercheurs		2			2	105			105	107	88
Doctorants	CDD	360			360	250			250	610	573
Doctorants		360			360	250			250	610	573
TOTAL		406	49	229	684	692	55	154	901	1585	1408

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



- Le financement des 610 Doctorants est assuré à 59% par le financement de l'État.
- Les 868 contractuels BIATS sont financés à 37% sur plafond État.
- Les 107 Chercheurs contractuels sont quant à eux financés à 98% sur ressources propres.

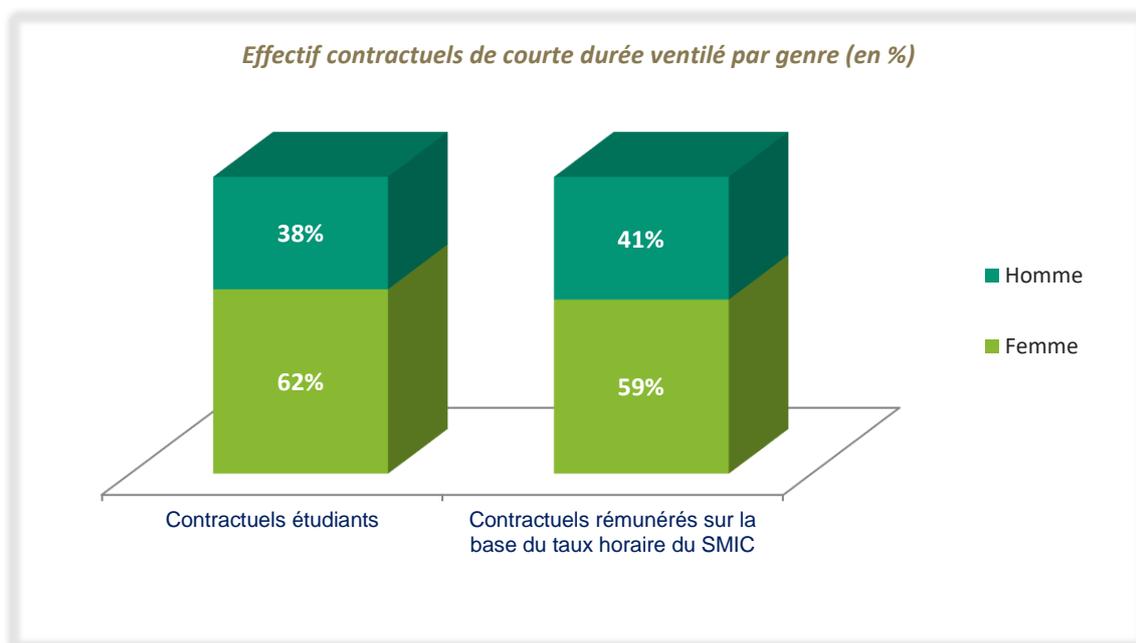
Les agents contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2021

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 (exemple : surveillance d'examen) : ces derniers sont rémunérés sur la base du taux horaire du SMIC.

En 2021, l'Université de Montpellier a recruté **1090 étudiants** et a rémunéré **160 agents** pour des missions ponctuelles.

	Femme	Homme	Total
Contractuels étudiants	678	412	1090
Contractuels rémunérés sur la base du taux horaire du SMIC	94	66	160
Total	772	478	1250

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



On observe un personnel majoritairement féminin chez les contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2021.

Les vacataires d'enseignement

Au cours de l'année universitaire 2020/2021, **3.800 personnes** ont assuré des vacances d'enseignement au sein des différentes UFR, Écoles et Instituts de l'Université de Montpellier.

Année universitaire - 2020/2021				
Structure	Nombre de personnes physiques ayant exercé (1)			Total
	Moins de 50 heures équivalent TD	Entre 50 heures et 100 heures équivalent TD	Plus de 100 heures équivalent TD	
COLLEGE DOCTORAL				
ECOLES DOCTORALES	13			13
EPUM	199	23	9	231
FVU				
IAE	113	29	16	158
IPAG	44	14	3	61
IUT BÉZIERS	48	25	8	81
IUT MONTPELLIER-SÈTE	283	61	28	372
IUT NÎMES	116	44	28	188
MOMA	360	74	62	496
SCFC	106	10	8	124
SUAPS	13			13
UFR DROIT SP	432	73	8	513
UFR ÉCONOMIE	64	9	15	88
UFR FDE	111	24	5	140
UFR FDS	471	30	8	509
UFR MÉDECINE	376	15	9	400
UFR ODONTOLOGIE	12	2		14
UFR PHARMACIE	196	4	6	206
UFR STAPS	167	19	7	193
TOTAL	3 124	456	220	3 800

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

- ▶ (1) Vacances d'enseignement rémunérées.

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

Répartition des vacataires d'enseignement par type d'intervenants

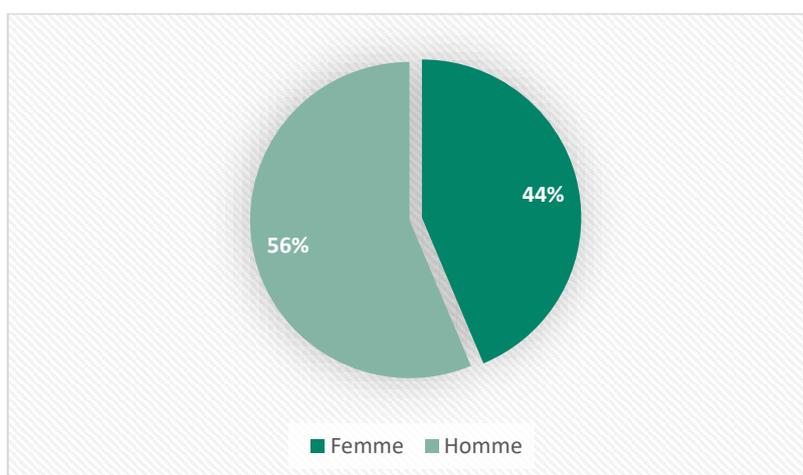
Catégorie socio-professionnelle	Nombre d'intervenants (en PP)	Nombre d'intervenants (en %)
Activités non salariées	904	22,8%
Étudiants	109	2,8%
Fonctionnaires titulaires et stagiaires (1)	1053	26,6%
Intervenants à titre gracieux ou par convention (2)	318	8,0%
Personnels BIATS titulaires	59	1,5%
Personnels BIATS contractuels	94	2,4%
Personnels du secteur public non titulaires (1)	339	8,6%
Retraités	47	1,2%
Salariés du secteur privé	1013	25,6%
Autres CSP	26	0,7%
TOTAL	3 962	100%

Source : Plateforme de recrutement OREC - Service SGPE bureau gestion des moyens d'enseignements.

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

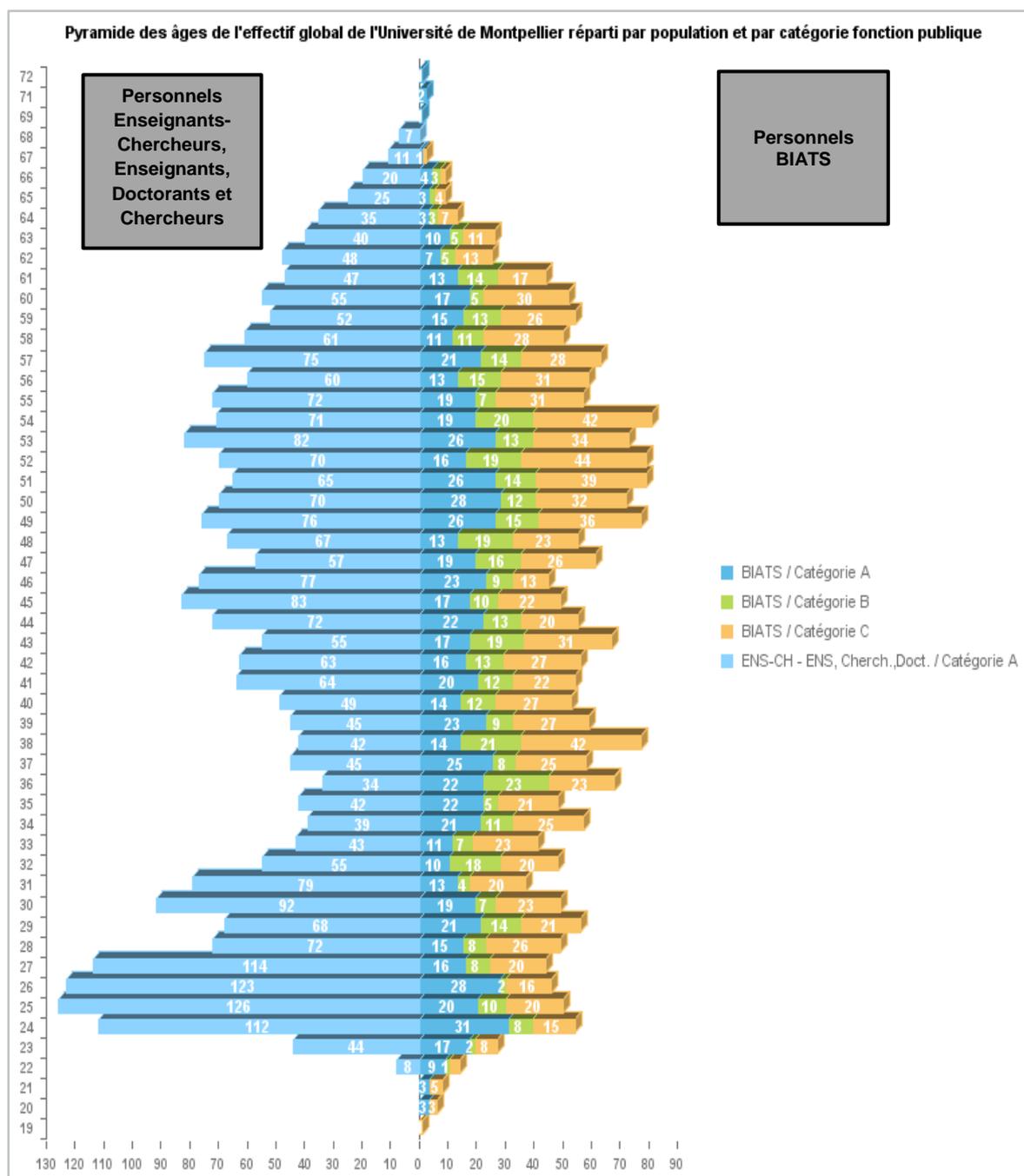
Genre	Nombre d'intervenants (en PP)	Nombre d'intervenants (en %)
Femme	1 731	44%
Homme	2 231	56%
TOTAL	3 962	100%

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



2.3 Démographie

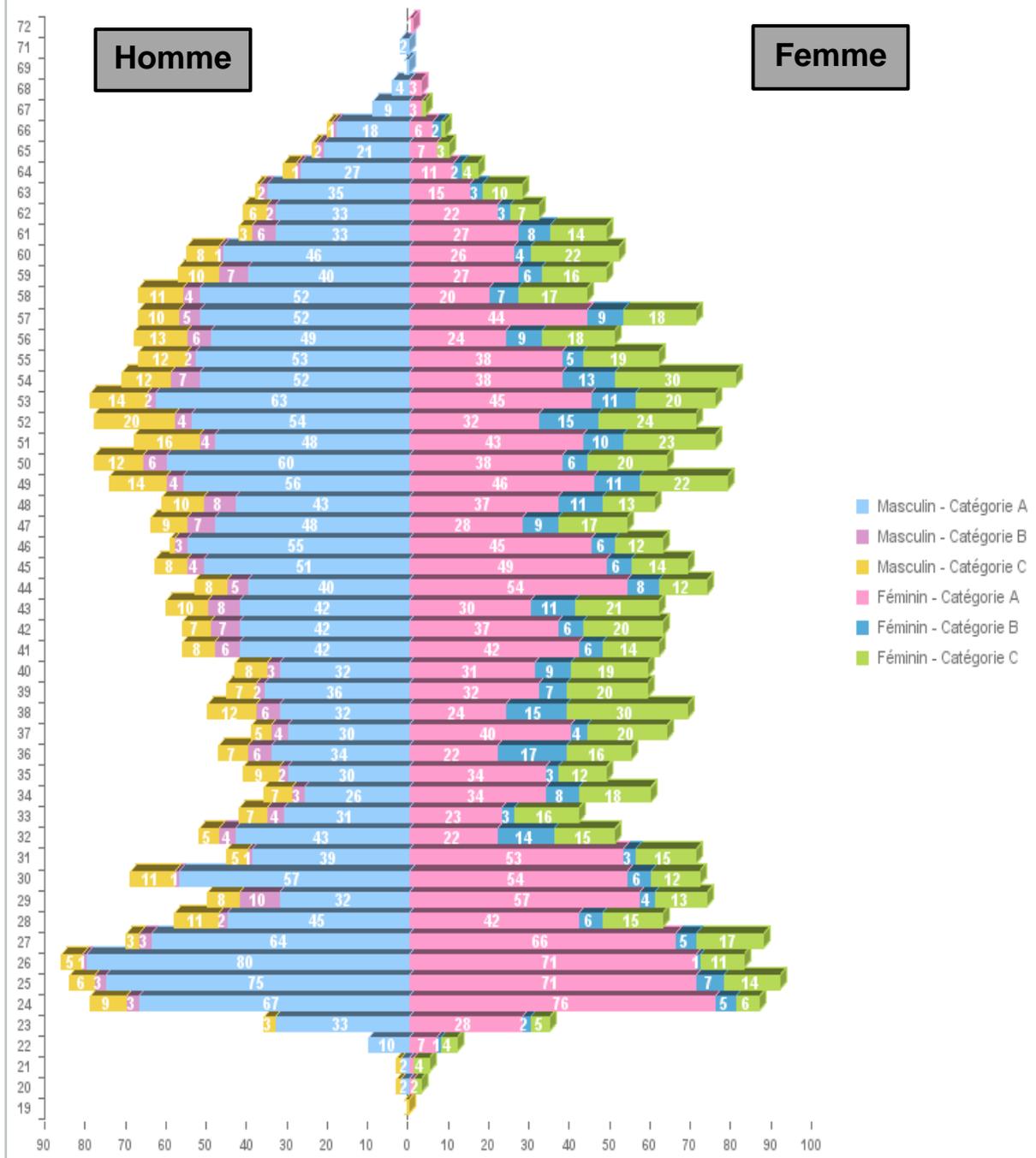
2.3.1 Pyramide des âges de l'effectif global



Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- **La tranche d'âge des plus de 65 ans** concerne essentiellement les Enseignants-chercheurs titulaires. Ils représentent 77% de l'effectif de cette tranche (23% pour les BIATS titulaires).
- **La tranche d'âge des moins de 25 ans** concerne les contractuels Doctorants à hauteur de 60% et les personnels BIATS à hauteur de 40%.

Pyramide des âges de l'effectif global de l'Université de Montpellier réparti par genre et par catégorie fonction publique

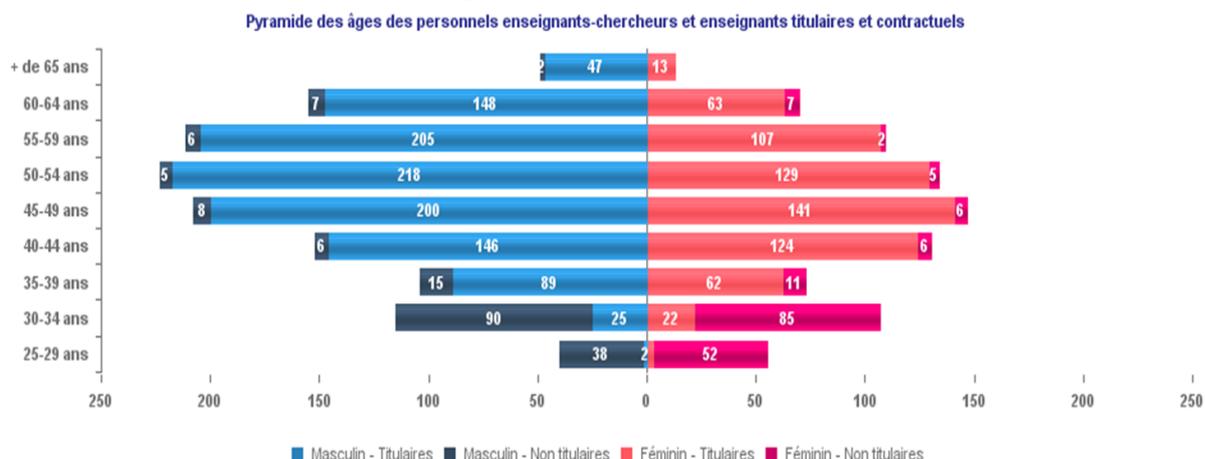


Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

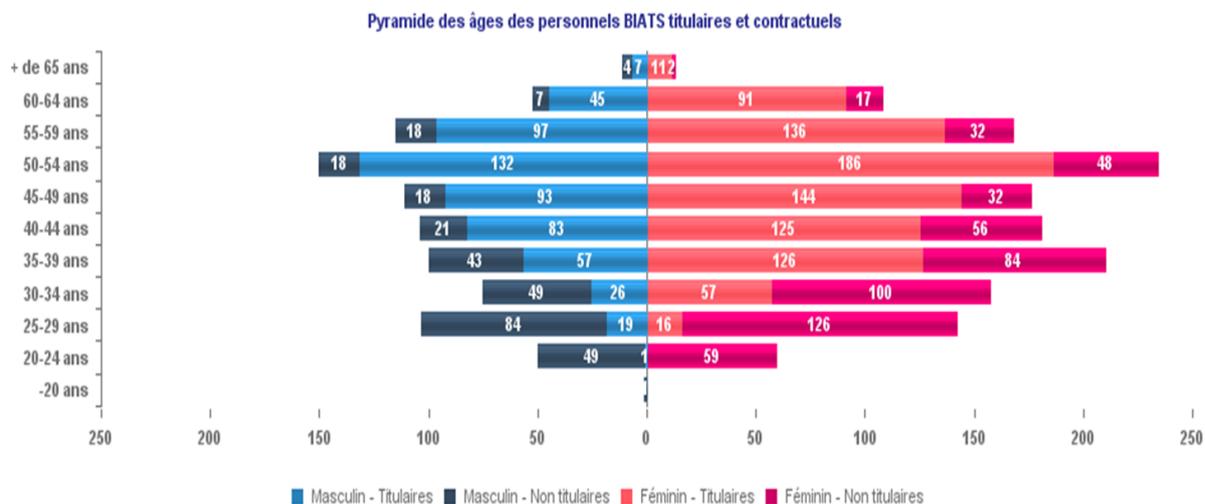
- **Le taux de féminisation** de l'effectif global de l'établissement est de **51,2%**.
- **La catégorie A est représentée à hauteur de 54,8% par les hommes.** Elle est en grande majorité constituée des Enseignants-chercheurs, Enseignants, Chercheurs et Doctorants.
- **La catégorie A est représentée à hauteur de 45,2% par les femmes,** elle est également majoritairement constituée d'Enseignants-chercheurs, Enseignants, Chercheurs et Doctorants.

2.3.2 Pyramide des âges de l'effectif BIATS, Enseignants-chercheurs, Enseignants, contractuels Chercheurs et Doctorants

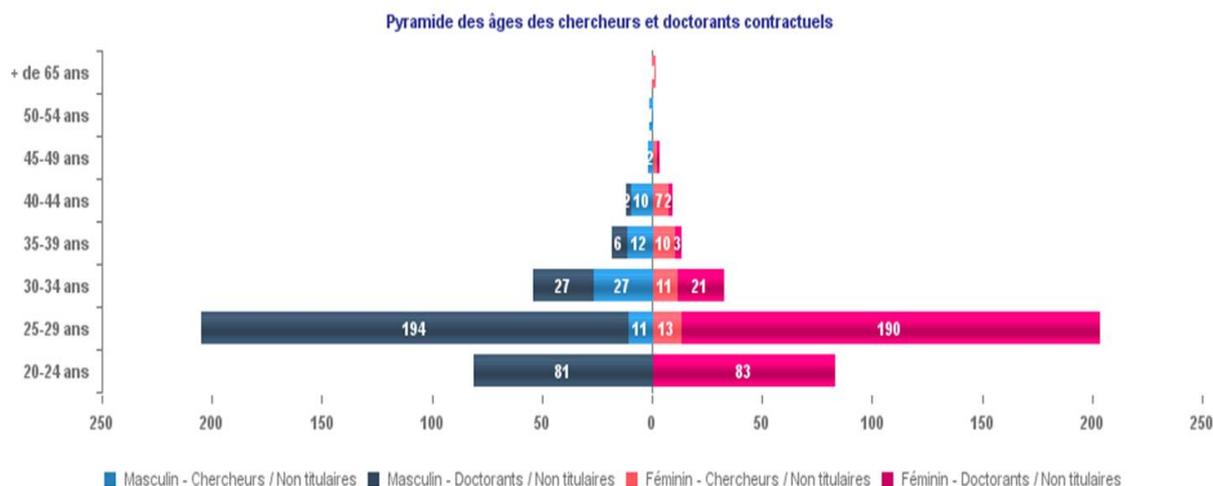
Pyramide des âges des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires et contractuels



Pyramide des âges des personnels BIATS titulaires et contractuels



Pyramide des âges des personnels Chercheurs et Doctorants contractuels



Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

L'âge moyen¹⁷ des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie de personnel et ventilés par genre

		Age moyen		
		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Enseignants-chercheurs Enseignants	49 ans et 6 mois	51 ans et 5 mois	50 ans et 8 mois
	BIATS	48 ans et 5 mois	48 ans et 9 mois	48 ans et 7 mois
<i>Ensemble personnels Titulaires</i>		<i>48 ans et 11 mois</i>	<i>50 ans et 6 mois</i>	<i>49 ans et 9 mois</i>
Non titulaires	Enseignants-chercheurs Enseignants	34 ans et 1 mois	35 ans et 8 mois	34 ans et 10 mois
	BIATS	37 ans et 2 mois	35 ans et 7 mois	36 ans et 8 mois
	Chercheurs	35 ans et 3 mois	34 ans et 7 mois	34 ans et 10 mois
	Doctorants	26 ans et 8 mois	26 ans et 9 mois	26 ans et 9 mois
<i>Ensemble personnels Non titulaires</i>		<i>33 ans et 8 mois</i>	<i>32 ans et 4 mois</i>	<i>33 ans et 1 mois</i>
Ensemble des effectifs		42 ans et 8 mois	44 ans et 3 mois	43 ans et 5 mois

L'âge médian¹⁸ des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie de personnel et ventilés par genre

		Age médian		
		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Enseignants-chercheurs Enseignants	49 ans et 4 mois	51 ans et 11 mois	50 ans et 11 mois
	BIATS	49 ans et 6 mois	50 ans et 0 mois	49 ans et 8 mois
<i>Ensemble personnels Titulaires</i>		<i>49 ans et 5 mois</i>	<i>51 ans et 2 mois</i>	<i>50 ans et 3 mois</i>
Non titulaires	Enseignants-chercheurs Enseignants	31 ans et 3 mois	32 ans et 0 mois	31 ans et 8 mois
	BIATS	34 ans et 9 mois	32 ans et 7 mois	34 ans et 2 mois
	Chercheurs	34 ans et 6 mois	33 ans et 7 mois	33 ans et 11 mois
	Doctorants	26 ans et 2 mois	26 ans et 2 mois	26 ans et 2 mois
<i>Ensemble personnels Non titulaires</i>		<i>30 ans et 4 mois</i>	<i>29 ans et 5 mois</i>	<i>29 ans et 11 mois</i>
Ensemble des effectifs		42 ans et 11 mois	45 ans et 7 mois	44 ans et 3 mois

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

¹⁷ **L'âge moyen** représente la moyenne de l'âge d'une population. Il est obtenu en divisant la somme des âges d'une population par son effectif en personnes physiques.

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

La moyenne d'âge des personnels titulaires (autour de 49 ans) est nettement supérieure à celle des personnels contractuels (33 ans). Le constat est le même pour l'âge médian (autour de 29 ans chez les contractuels et de 50 ans chez les titulaires).

Chez les personnels titulaires

- L'âge moyen et médian des hommes (50 ans) est légèrement supérieur à celui des femmes (autour de 49 ans et 5 mois).
- Il est également plus élevé chez les personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants que chez les BIATS.
- En revanche, l'âge moyen et l'âge médian des femmes (49 ans en moyenne) sont à quasi égalité chez les personnels Enseignants-chercheurs, Enseignants et BIATS.
- L'âge moyen et l'âge médian des hommes sont supérieurs chez les personnels Enseignants (autour de 51 ans contre 49 ans chez les BIATS).

Chez les personnels contractuels

- La moyenne d'âge reste inférieure à 34 ans quels que soient le genre et la catégorie de personnels.
- C'est au sein de la population des Doctorants que l'âge moyen et l'âge médian sont les plus bas (autour de 26 ans).
- L'âge moyen et médian sont plus élevés chez les personnels BIATS non-titulaires que chez l'ensemble des personnels non-titulaires.
- L'âge moyen est sensiblement équivalent entre les femmes et les hommes (33 ans en moyenne). Le constat est le même pour l'âge médian (autour de 30 ans).

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

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

		Age moyen		
		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Catégorie A	49 ans et 7 mois	51 ans et 2 mois	50 ans et 6 mois
	Catégorie B	47 ans et 5 mois	47 ans et 6 mois	47 ans et 5 mois
	Catégorie C	48 ans et 4 mois	48 ans et 11 mois	48 ans et 7 mois
	<i>Ensemble personnels Titulaires</i>	<i>48 ans et 11 mois</i>	<i>50 ans et 6 mois</i>	<i>49 ans et 9 mois</i>
Non titulaires	Catégorie A	31 ans et 10 mois	31 ans et 3 mois	31 ans et 7 mois
	Catégorie B	36 ans et 3 mois	36 ans et 4 mois	36 ans et 3 mois
	Catégorie C	38 ans et 3 mois	37 ans et 10 mois	38 ans et 1 mois
	<i>Ensemble personnels Non titulaires</i>	<i>33 ans et 8 mois</i>	<i>32 ans et 4 mois</i>	<i>33 ans et 1 mois</i>
Ensemble des effectifs		42 ans et 8 mois	44 ans et 3 mois	43 ans et 5 mois

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

		Age médian		
		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Catégorie A	49 ans et 6 mois	51 ans et 6 mois	50 ans et 7 mois
	Catégorie B	48 ans et 5 mois	47 ans et 8 mois	48 ans et 1 mois
	Catégorie C	49 ans et 7 mois	51 ans et 4 mois	50 ans et 3 mois
	<i>Ensemble personnels Titulaires</i>	<i>49 ans et 5 mois</i>	<i>51 ans et 2 mois</i>	<i>50 ans et 3 mois</i>
Non titulaires	Catégorie A	29 ans et 2 mois	28 ans et 7 mois	28 ans et 10 mois
	Catégorie B	33 ans et 4 mois	33 ans et 5 mois	33 ans et 4 mois
	Catégorie C	35 ans et 8 mois	35 ans et 2 mois	35 ans et 7 mois
	<i>Ensemble personnels Non titulaires</i>	<i>30 ans et 4 mois</i>	<i>29 ans et 5 mois</i>	<i>29 ans et 11 mois</i>
Ensemble des effectifs		42 ans et 11 mois	45 ans et 7 mois	44 ans et 3 mois

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Chez les personnels titulaires

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

Chez les personnels contractuels

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

TITRE 3. LES CARRIÈRES

3.1 LES RECRUTEMENTS	64
3.1.1 RECRUTEMENT DES PERSONNELS BIATS	64
3.1.2 RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	66
3.2 LES DEPARTS A LA RETRAITE ET AUTRES DEPARTS DEFINITIFS OU TEMPORAIRES	69
3.2.1 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS BIATS TITULAIRES	69
3.2.2 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	70
3.2.3 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS CONTRACTUELS	71
3.2.4 AUTRES DEPARTS DEFINITIFS OU TEMPORAIRES	72
3.3 LES CONCOURS, LES PROMOTIONS ET LES CEDEISATIONS DES PERSONNELS BIATS	74
3.3.1 CONCOURS DES PERSONNELS BIATS PAR FILIERE	74
3.3.2 CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	75
3.3.3 PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATS	76
3.3.4 CEDEISATION DES PERSONNELS CONTRACTUELS	84
3.3.5 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS	86
3.3.6 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS BI-APPARTENANTS	90
3.4 LA FORMATION DES PERSONNELS	91
3.5 L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS	101
3.6 LE RESEAU DES CORRESPONDANTS RH	104
3.7 LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS	106
3.8 LES CONTENTIEUX	108

Ce chapitre présente les mouvements de personnels, les concours et les examens professionnels ouverts à l'Université de Montpellier en 2021 ainsi que les différents dispositifs de promotion des agents titulaires et contractuels. Il développe les thèmes de la formation des personnels (domaines de formation, volumétrie des agents formés et dépenses de formation) et de la campagne annuelle des entretiens professionnels. Un bilan des actions menées auprès du réseau des correspondants RH (CRH) est également reporté.

3.1 Les recrutements

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

La mesure a impacté les emplois d'Enseignants-chercheurs, d'Enseignants, et de BIATS de catégorie A. Les recrutements au titre de campagne 2021 ont donc eu lieu au 01/09/2022.

Afin de maintenir la qualité des missions pédagogiques et de recherche, ce report a donné lieu à des compensations selon la nature des emplois concernés.

3.1.1 Recrutement des personnels BIATS

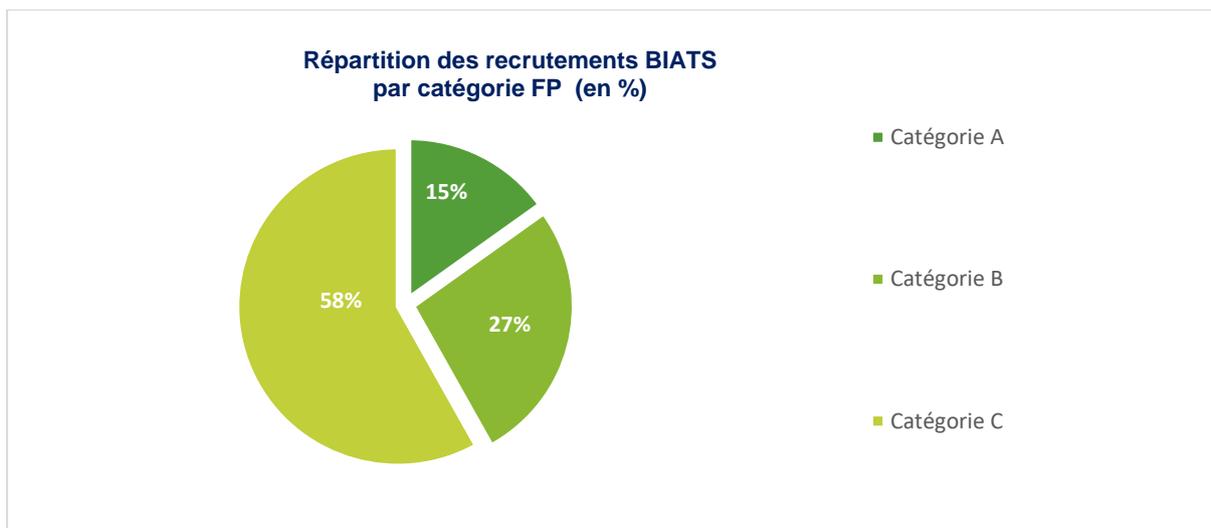
Les recrutements BIATS titulaires ¹⁹ répartis par voie d'accès et ventilés par catégorie fonction publique, par corps, par genre

Voie d'accès	Catégorie A												Catégorie B						Catégorie C						Total Agents		
	IGR		IGE		AAE		ASI		ASSAE		CONS		BIB		TECH		SAENES		BIBAS		ATRF		ADJAENES			MAG	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		H	F
Concours externe	1			1			2	1						2	2		2	1				1					13
Concours interne				1				1						3	1						2	5		6			19
Sans concours																				4	5				1	10	
BOE																	1				1		1			3	
ERD																											
PACTE																											
Total	1			2			2	2						5	3		3	1			6	12		7	1	45	

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

- Chez les personnels BIATS, **67 %** des recrutements de titulaires en 2021 concernent des femmes, soit 30 femmes (dont 20 en catégorie C).
- Les recrutements dans les postes de **catégorie C** représentent **58 % des recrutements**, **27 % en catégorie B** et **15% en catégorie A**.
- En catégorie C, les postes **d'Adjoints techniques** (ATRF) représentent **69 %** de la catégorie, les postes **d'Adjoints administratifs** (ADJAENES) en représentent **27 %**, et les **Magasiniers des bibliothèques 4%**.
- Au sein de la catégorie B, les **Techniciens** (TECH) représentent **67 %** de la catégorie, les postes de **Secrétaires administratifs** (SAENES) en représentent **25 %**, et les **Bibliothécaires Assistants Spécialisés (BIBAS) 8 %**.

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



Les recrutements BIATS titulaires consécutifs à une publication sur la PEP²⁰

Voie d'accès	Catégorie A												Catégorie B				Catégorie C				Total Agents	
	IGR		IGE		AAE		ASI		ASSAE		CONS		TECH		SAENES		ATRF		ADJAENES			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Mutation			1			1						1					1					4
Détachement					1																	1
Total			1		1	1						1					1					5

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

- Les recrutements consécutifs à une publication PEP sont en forte augmentation (passant de 1 agents en 2020 à 5 agents en 2021). Cette augmentation s'explique du fait qu'aucune mutation n'a été recensée durant l'année 2020.

²⁰ PEP : Place de l'Emploi Public.

3.1.2 Recrutement des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants

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

Voie d'accès	PR		Total PR	MCF		Total MCF	Total Agents
	H	F		H	F		
Concours	6	2	8	8	7	15	23
Mutation				1		1	1
Détachement							
Total	6	2	8	9	7	16	24

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

- En 2021, les recrutements de personnels Enseignants-chercheurs mono-appartenants ont concerné **15 hommes et 9 femmes**.
- Sur 24 recrutements, 23 résultent de concours (dont 2 femmes dans le corps des PR soit **33 %** et 7 femmes dans le corps des MCF, soit **46 %**).
- En 2021 les recrutements d'Enseignants-chercheurs mono-appartenants titulaires sont passés de 7 agents en 2020 à 24 en 2021 dans le cadre du report prévu par le schéma de stabilité budgétaire.

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

Voie d'accès	PR		Total PR	MCF		Total MCF	Total Agents
	H	F		H	F		
Droit, Economie, Gestion				2	2	4	4
Lettres et sciences humaines					3	3	3
Sciences	6	2	8	7	2	9	17
Total	6	2	8	9	7	16	24

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

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

Voie d'accès	Enseignants-chercheurs BI-Appartenants Titulaires						
	PU-PH		Total PU-PH	MCU-PH		Total MCU-PH	Total Agents
	H	F		H	F		
Concours	3	1	4	4	2	6	10
Mutation				1		1	1
UFR Médecine	3	1	4	5	2	7	11
Concours	1		1				1
Mutation							
UFR Odontologie	1		1				1
Concours		1	1				1
Mutation							
UFR Pharmacie		1	1				1
Total	4	2	6	5	2	7	13

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

Les recrutements dans les corps des **Maîtres de conférences** (MCU PH) sont majoritaires, ils représentent **53.8% de l'effectif recruté** (46.2% dans le corps des **Professeurs d'Universités** (PU PH)).

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

Voie d'accès	Enseignants 2nd degré							Enseignants 1er degré			Total Agents		
	PRAG		Total PRAG	PRCE		Total PRCE	PREPS		Total PREPS	PRCE		Total PRCE	
	H	F		H	F		H	F		H			F
Affectation	3	1	4	1		1		1	1			6	
Détachement entrant													
Total	3	1	4	1		1		1	1			6	

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

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

Enseignants-chercheurs BI-Appartenants Contractuels			
Type de contrat	Homme	Femme	Total Agents
Praticien hospitalo-universitaire	1		1
Chef de Clinique des universités-Assistant des hôpitaux (CCA)	31	23	54
Chef de clinique des Université de Médecine Générale	1		1
Chef de clinique associé des universités	1		1
Professeur associé des universités			
Associé de médecine générale		1	1
Assistant Hospitalier Universitaire (AHU)	5	5	10
UFR Médecine	39	29	68
Assistant Hospitalier Universitaire (AHU)	6	4	10
UFR Odontologie	6	4	10
Assistant Hospitalier Universitaire (AHU)	1	1	2
UFR Pharmacie	1	1	2
Total	46	34	80

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

En 2021, les recrutements d'Enseignants Chercheurs bi-appartenant contractuels concernent **42,5 %** de femmes et **57,5 %** d'hommes. Le recrutement d'Enseignants-chercheurs bi-appartenants contractuels a diminué de 22 % en 2021 (102 agents en 2020).

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 2021, **36 départs à la retraite** (31 en 2020) ont été recensés parmi les personnels titulaires BIATS dont **25 femmes et 11 hommes**. Les femmes représentent **69 %** des départs à la retraite.

L'âge moyen de départ à la retraite pour la filière ITRF est plus élevé chez les femmes (**64 ans et 8 mois** contre **63 ans et 3 mois** chez les hommes). Pour la filière AENES, il est de **63 ans et 11 mois** chez les femmes contre **64 ans et 6 mois** chez les hommes.

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

Filière	Homme	Femme	Total Nombre d'agents
ITRF	10	15	25
AENES	1	10	11
Total	11	25	36

Source : Direction des Ressources Humaines service recrutement, formation et accompagnement

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

Filière	Homme	Femme
ITRF	63 ans 3 mois	64 ans 8 mois
AENES	64 ans 6 mois	63 ans 11 mois

Source : Direction des Ressources Humaines service recrutement, formation et accompagnement

Personnels BIATS atteignant l'âge réglementaire de départ à la retraite entre 2022 et 2026, ventilés par filière et par genre

Filière	2022		2023		2024		2025		2026		Total Agents
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
ITRF	15	19	14	24	20	16	19	16	19	27	189
AENES et SANTE	1	10	5		2	8		5		9	40
Total par année et par genre	16	29	19	24	22	24	19	21	19	36	229

Total par année	45	43	46	40	55	229
------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

Source : Direction des Ressources Humaines service recrutement, formation et accompagnement

- Conformément à la loi « n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites », ces prévisions de départs à la retraite ont été basées sur l'âge réglementaire permettant un départ à la retraite à 62 ans pour les agents nés entre 1958 et 1962.

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

Au cours de l'année 2021, **41 départs à la retraite** (33 en 2020) ont été recensés parmi les personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires dont **17 femmes** et **24 hommes**.

En 2021, aucun départ à la retraite n'a été recensé parmi les personnels Enseignants du premier degré.

L'âge moyen de départ à la retraite des personnels Enseignants du second degré (**64 ans** en moyenne) est légèrement inférieur à l'âge moyen de départ à la retraite des personnels Enseignants-chercheurs (**66 ans et 4 mois** en moyenne).

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

Corps	Homme	Femme	Total Agents
Enseignants-chercheurs Mono-appartenants	14	6	20
Enseignants-chercheurs BI-appartenants	4	2	6
Enseignants du 2 nd degré	6	9	15
Enseignants du 1 ^{er} degré			
Total	24	17	41

Source : Direction des Ressources Humaines service recrutement, formation et accompagnement

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

Corps	Homme	Femme
Enseignants-chercheurs Mono-appartenants	66 ans 9 mois	65 ans 8 mois
Enseignants-chercheurs BI-appartenants	66 ans	64 ans et 6 mois
Enseignants du 2 nd degré	64 ans 2 mois	63 ans 6 mois
Enseignants du 1 ^{er} degré	aucun départ recensé	aucun départ recensé

Source : Direction des Ressources Humaines service recrutement, formation et accompagnement

Personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants atteignant l'âge réglementaire de départ à la retraite entre 2022 et 2026, ventilés par corps et par genre

CORPS	2022		2023		2024		2025		2026		Total Agents
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Enseignants-chercheurs Mono-appartenants	12	7	18	4	22	11	26	8	25	18	151
Enseignants-chercheurs Bi-appartenants	8	2	11	1	4	3	5	1	7	4	46
Enseignants du 2 nd degré	8	7	10	6	6	6	12	7	12	7	81
Enseignants du 1 ^{er} degré		1	1						1		3
Total par année et par genre	28	17	40	11	32	20	43	16	45	29	281
Total par année	45	51	52	59	74	281					

- Conformément à la loi « n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites », ces prévisions de retraite ont été basées sur l'âge réglementaire permettant un départ à la retraite à 62 ans pour les agents nés entre 1958 et 1962.

3.2.3 Départs à la retraite des personnels contractuels

Au cours de l'année 2021, **6 agents contractuels BIATS sont partis à la retraite**. Les Enseignants-chercheurs et Enseignants contractuels n'ont pas été concernés en 2021.

Personnels contractuels atteignant l'âge réglementaire de départ à la retraite entre 2022 et 2026, ventilés par type de population et par genre

PERSONNELS CONTRACTUELS	2022		2023		2024		2025		2026		Total Agents
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Enseignants-Chercheurs et Enseignants	1	1		3	1		2		1		9
BIATS	2	9	4	13	5	3	6	10	3	9	64
Total par année et par genre	3	10	4	16	6	3	8	10	4	9	73
Total par année	13	20	9	18	13	7	18	13	13	73	

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

3.2.4 Autres départs définitifs ou temporaires

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

Départs des personnels BIATS titulaires

Motifs du départ définitif ou temporaire	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Catégorie C		Total C	Total Agents
	H	F		H	F		H	F		
Décès		1	1	1	1	2	1	1	2	5
Démission ou Abandon de poste										
Détachement sortant ou Mise à disposition sortante	2		2	2	2	4		2	2	8
Disponibilité	2		2	2		2	3	2	5	9
Intégration suite à détachement sortant					1	1		1	1	2
Mutation externe (1)		5	5	1	5	6	1	5	6	17
Non renouvellement détachement entrant	1		1							1
Radiation des cadres (non renouvellement de disponibilité)								1	1	1
Total	5	6	11	6	9	15	5	12	17	43

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

Départs des personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants titulaires

Motifs du départ temporaire ou définitif	Enseignant-Chercheurs Mono-Appartenants			Enseignant-Chercheurs BI-Appartenants			Enseignants Second degré			Enseignant Premier degré			Total Agents
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Décès	1	1	2										2
Délégation ou Mise à disposition sortante	44	16	60	4		4	1		1				65
Démission ou Abandon de poste	1		1										1
Disponibilité/Détachement	27	7	34	1	1	2	4	4	8				44
Mutation externe (1)	3		3				3	1	4				7
Total	76	24	100	5	1	6	8	5	13				119

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

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

Départs des personnels contractuels de la filière hospitalo-universitaire

Motifs du départ définitif ou temporaire	Genre		Total Agents
	H	F	
Délégation			
Démission	3	6	9
Fin de contrat	38	36	74
Décès			
Total	41	42	83

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

3.3 Les concours, les promotions et les cédésations des personnels BIATS

3.3.1 Concours des personnels BIATS par filière

*Les concours BIATS de la filière ITRF
ouverts en 2021 à l'Université de Montpellier*

	Catégorie A			Catégorie B		Catégorie C								Total					
	IGR	IGE	ASI	TECH	TECH (BOE)	ATRF Principal		ATRF (sans concours)		ATRF Principal 2ème Cl. (BOE)		ATRF (PACTE)							
Nb de postes ouverts	1	2	4	7	0	10		5		2		1		32					
Nb d'inscrits	4	98	151	291	0	143		224		10		4		925					
Nb d'admissibles	4	25	37	54	0	46		38		5		3		212					
Nb d'admis (1)	1	2	4	7	0	9		5		1		0		29					
Dont :	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
	1	0	0	2	2	2	4	3	0	0	2	7	2	3	0	1	0	0	11

Source : Direction des Ressources Humaines (SGPB et SRFA).

- **91 %** des postes BIATS de la filière ITRF proposés au recrutement en 2021 ont été pourvus. Le recrutement PACTE a été infructueux.
- Sur les **29 agents BIATS** recrutés par concours, **62 % sont des femmes**.
- En 2021, la composition des membres de jurys de concours a été répartie à **52.2%** de femmes et **47.8%** d'hommes.
- Les Présidents de jury ont été répartis de la manière suivante **47.6%** d'hommes et **52.4%** de femmes.

*Les concours BIATS de la filière AENES
ouverts en 2021 à l'Université de Montpellier*

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C				Total		
	AAE	SAENES	SAENES BOE	ADJAENES	ADJAENES BOE						
Nb de postes ouverts		2	1	7	1					11	
Nb d'inscrits (1)										NC	
Nb d'admissibles (2)										NC	
Nb d'admis		2	1	6	1					10	
<i>Dont :</i>	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
			2		1		6		1	0	10

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

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

3.3.2 Concours des personnels Enseignants-chercheurs

*Les concours des personnels Enseignants-chercheurs ouverts en 2021
à l'Université de Montpellier*

	Professeurs des Universités (PR)		Total PR	Maître de conférences (MCF)		Total MCF	TOTAL		
	H	F		H	F		H	F	Total
Nb de postes ouverts	8			16			24		
Nb d'inscrits	38	4	42	469	249	718	507	253	760
Nb de recevables	30	2	32	433	227	660	463	229	692
Nb d'admissibles (1)	13	2	15	58	29	87	71	31	102
Nb d'admis (2)	6	2	8	9	7	16	15	9	24

Source : Direction des Ressources Humaines service recrutement, formation et accompagnement

- ▶ (1) **Nombre d'admissibles** : sélectionnés pour l'audition par le comité de sélection.
 - ▶ (2) **Nombre d'admis** : retenus sur le poste
- Au titre de la session synchronisée, 12 postes de MCF et 7 postes de PR ont été ouverts.
 - 5 postes ont été publiés au fil de l'eau (4 MCF et 1 PR).

3.3.3 Promotions des personnels BIATS

Les personnels BIATS titulaires

Les promotions par tableaux d'avancement (TA)

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

Le classement des agents prend en compte la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience.

L'accès au grade supérieur dans un même corps s'effectue soit par la voie d'inscription sur tableau d'avancement au choix, soit par la voie d'examen professionnel.

- Sur les **58 agents titulaires BIATS promus** dans un grade supérieur en 2021 (52 promus en 2020), 40 agents (69%) relèvent de la filière ITRF, 14 agents (24%) relèvent de la filière AENES, 1 agent (2 %) relève de la filière santé social, 3 agents relèvent de la filière BIB (5 %) ; **24%** des promus appartiennent à la **catégorie A** (14 agents), **17%** à la **catégorie B** (10 agents) et **59%** à la **catégorie C** (34 agents)
- Le **taux de féminisation** des agents titulaires BIATS promus dans un grade supérieur en 2021 est de **65%**.

Les promotions TA de la filière AENES

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
		H	F		H	F		H	F	
Attaché d'administration de l'État (AAE) Echelon spécial										
Attaché d'administration de l'État (AAE) (1)	Hors classe	2	4	6	2	4	6		1	1
Attaché principal d'administration de l'État (APAE)		1	4	5						
Secrétaire administratif (SAENES)	Classe exceptionnelle	3	9	12	1	3	4			
	Classe supérieure	1	16	17	1	9	10		1	1
Adjoint administratif (ADJAENES)	Principal 1ère Classe	11	80	91	7	68	75	1	8	9
	Principal 2ème Classe	1	6	7	1	4	5	1	2	3
Total Agents		19	119	138	12	88	100	2	12	14

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

► (1) : les agents n'ont pas à se porter candidats.

- Le **taux de promotion** (ratio promus/promouvables)²¹ par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière AENES correspond à **10,14 %** (7,6% en 2020).
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière AENES correspond à **85,71%** (90,9% en 2020).

Les promotions TA de la filière ITRF

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
		H	F		H	F		H	F	
Ingénieur de recherche (IGR)	Echelon spécial	14	7	21	10	4	14	1		1
	Hors Classe	1		1	1		1	1		1
	1ère Classe	4	6	10	1	6	7	1	1	2
Ingénieur d'études (IGE)	Hors Classe	25	28	53	13	14	27	3	4	7
Technicien (TECH)	Classe exceptionnelle	24	25	49	14	16	30	1	2	3
	Classe supérieure	27	30	57	7	14	21	2	3	5
Adjoint technique (ATRF)	Principal 1ère Classe	75	60	135	28	33	61	7	6	13
	Principal 2ème Classe	36	49	85	9	23	32	1	7	8
Total Agents		206	205	411	83	110	193	17	23	40

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

- Le **taux de promotion** par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière ITRF correspond à **9,73%** (9,3 % en 2020).
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière ITRF est de **57,5%** (53,7% en 2020).

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

Les promotions TA de la filière SANTÉ SOCIAL

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

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

En 2021, un agent infirmier a bénéficié d'une promotion par tableau d'avancement.

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
		H	F		H	F		H	F	
ASSAE (Assistant de Service Social des Administrations de l'État)	Classe supérieure									
			1	1		1	1			
Total Agents			1	1		1	1			

Les promotions TA de la filière bibliothèque

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
		H	F		H	F		H	F	
Conservateurs (CONS)	Conservateurs en chef	3	1	4	2	1	3		1	1
Bibliothécaire (BIB)	Hors Classe	1	4	5	1	4	5			0
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS)	Classe exceptionnelle	1	5	6		5	5			0
	Classe supérieure	1		1	1		1	1		1
Magasiniers (MAG)	Principal 1ère Classe	5	8	13	4	7	11		1	1
	Principal 2ème Classe		2	2		2	2			0
Total Agents		11	20	31	8	19	27	1	2	3

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

- Le **taux de promotion** par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière Bibliothèque correspond à **5,17 %**.
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière Bibliothèque est de **66,7%**.

Les promotions par listes d'aptitude (LA)

Les **listes d'aptitudes** permettent aux personnels qui remplissent les conditions de promouvabilité, telle que l'ancienneté de service public, de prétendre à accéder au **corps supérieur**.

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

Les dossiers de candidature sont étudiés en Commission Consultative Carrière Mobilité (CCCM) de l'UM et classés par l'établissement. Ce classement est transmis aux services académiques ou ministériels, qui réunissent des comités d'experts afin de proposer la liste des personnels à promouvoir.

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

Les promotions LA de la filière AENES

	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
	H	F		H	F		H	F	
Accès au corps									
Attaché d'administration de l'État (AAE)				1	7	8			
Secrétaire administratif (SAENES)				4	39	43		1	1
Total Agents				5	46	51		1	1

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

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

Les promotions LA de la filière ITRF

Accès au corps	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
	H	F		H	F		H	F	
Ingénieur de recherche (IGR)	77	83	160	25	25	50		1	1
Ingénieur d'études (IGE)	31	34	65	16	21	37	2	2	4
Assistant ingénieur (ASI)	100	113	213	48	61	109	1	1	2
Technicien (TECH)	178	199	377	73	96	169	2	5	7
Total Agents	386	429	815	162	203	365	5	9	14

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

- Le **taux de promotion** (ratio promus/promouvables) par liste d'aptitude relatif aux corps de la filière ITRF correspond à **1,7 %** (1.9% en 2020).
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière ITRF correspond à **64,3%** (80,0% en 2020).

Les promotions LA de la filière Bibliothèque

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
		H	F		H	F		H	F	
Conservateurs (CONS)	Conservateur général		5	5		1	1		1	1
	Conservateur	3	5	8		2	2			
Bibliothécaire (BIB)		5	15	20	3	5	8			
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS)		9	16	25	6	9	15			
Total Agents		17	41	58	9	17	26	0	1	1

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

- Le **taux de promotion** (ratio promus/promouvables) par liste d'aptitude relatif aux corps de la filière bibliothèque correspond à **1,72 %**.
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière bibliothèque correspond à **100 %**.

Pour l'année 2021, aucune promotion par LA pour les personnels de santé.

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 Bibliothécaire Hors Classe (Bib HC), 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), de Bibliothécaire Assistant Spécialisé classe exceptionnelle (BIBAS CE), de Bibliothécaire Assistant Spécialisé classe supérieure (BIBAS CS), d'Adjoint Technique Principal 2^{ème} classe (ATRF P2) et de Magasinier de Bibliothèque Principal 2^{ème} classe (Mag P2).

Les réussites aux examens professionnels de la filière AENES

Corps	Grade	Nombre de promus		Total
		H	F	
Attaché principal d'administration de l'État (APAE)				
Secrétaire administratif (SAENES)	Classe exceptionnelle	2	2	4
	Classe supérieure		4	4
Total Agents		2	6	8

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

Les réussites aux examens professionnels de la filière ITRF

Corps	Accès au grade	Nombre de promus		Total
		H	F	
Ingénieur de recherche (IGR)	Hors Classe			
Technicien (TECH)	Classe exceptionnelle	6	3	9
	Classe supérieure	4	4	8
Adjoint technique (ATRF)	Principal 2ème Classe	3	4	7
Total Agents		13	11	24

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

Les réussites aux examens professionnels de la filière Bibliothèque

Corps	Accès au grade	Nombre de promus		Total
		H	F	
Bibliothécaire (BIB)	Hors Classe			
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS)	Classe exceptionnelle			
	Classe supérieure		1	1
Magasinier (MAG)	Principal 2ème Classe			
Total Agents			1	1

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

Les personnels BIATS contractuels

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

Catégorie FP	Corps	Lauréats		
		H	F	Total
Catégorie A	Ingénieur d'études (IGE)			
	Ingénieur de recherche (IGR)			
	Assistant ingénieur (ASI)		1	1
Catégorie B	Technicien (TECH)	2		2
	Secrétaire administratif (SAENES)		3	3
Catégorie C	Adjoint technique (ATRF)	6	12	18
	Adjoint administratif (ADJAENES)		8	8
	Magasinier de bibliothèque		1	1
Total Agents		8	25	33

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

- Sur les 33 agents contractuels lauréats de concours BIATS en 2021 (23 en 2020), 3% d'entre eux ont intégré un corps de la catégorie A, **15%** de la catégorie B, **82%** de la catégorie C.
- **75,76%** des lauréats de concours des personnels contractuels sont des femmes (**60.9%** en 2020).

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

Catégorie FP	Corps	Lauréats		
		H	F	Total
Catégorie A	Ingénieur d'études (IGR)			
	Ingénieur d'études (IGE)		1	1
	Assistant ingénieur (ASI)			
	Attaché d'administration de l'État classe normale (AAENES)			
Catégorie B	Technicien (TECH)			
	Secrétaire administratif (SAENES)			
Catégorie C	Adjoint technique (ATRF)			
	Adjoint administratif (ADJAENES)			
Total Agents			1	1

- Un contractuel BIATS en CDI a été lauréat de concours cette année, il s'agit d'une femme de catégorie A (IGE).

3.3.4 Cédésation des personnels contractuels

Passage des personnels contractuels CDD en CDI au cours de l'année 2021

Le dispositif relatif aux personnels contractuels de l'Université de Montpellier prévoit qu'au cours de la quatrième année de contrat, pour tous les contractuels A, B et C, une commission *ad hoc* statue sur la possibilité de poursuivre les renouvellements et de céder l'agent au-delà de 6 années de services effectifs au sein d'une même catégorie hiérarchique.

Cette cédésation est examinée sur la base des critères suivants :

- Avis du responsable de la structure en lien avec le supérieur hiérarchique,
- Soutenabilité financière du renouvellement de contrat et du CDI,
- Qualité du parcours professionnel de l'agent,
- Capacité d'adaptation et d'évolution de l'agent,
- Formations effectuées par l'agent,
- Compétences recherchées ou rares détenues,
- Manière de servir et intégration professionnelle,
- Présentation aux concours de la FP

En 2021, **56 agents** sous contrat à durée déterminée ont bénéficié d'un passage en contrat à durée indéterminée au sein de l'établissement (19 agents en 2020) :

- L'augmentation du nombre d'agent en CDI est due à l'évolution de la réglementation et à l'actualisation du cadrage d'établissement approuvé par le CA du 17 mai 2021, qui ouvre la possibilité aux personnels contractuels BIATS de catégories C et B de bénéficier, à compter du 01/09/2021 d'une cédésation au-delà de six années de services effectifs dans la même catégorie hiérarchique au sein de l'établissement.

Catégorie FP	Homme	Femme	Total
BIATS	15	39	54
Catégorie A	5	7	12
Catégorie B	2	5	7
Catégorie C	8	27	35
Enseignants-chercheurs	1	1	2
Chercheurs	1		1
Enseignants		1	1
Total Agents	16	40	56

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

Cartographie de l'ancienneté des personnels BIATS en contrat à durée déterminée au 31/12/2021

Ancienneté au sein de l'Université de Montpellier	Nombre d'agents
BIATS CDD	750
Inférieure à 4 ans	
Nombre d'agent en CDD au 31/12/2021	670
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2022)	52
Entre 4 et 6 ans	
Nombre d'agent en CDD au 31/12/2021	69
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2022)	3
Supérieure à 6 ans	
Non cédés actuellement	11
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2022)	1

- La situation des agents est observée au 31/12/2021. Le nombre d'agents ayant quitté l'établissement depuis cette date est renseigné dans le tableau (date d'observation mai 2022).
- Pour les agents qui ne sont plus en contrat, plusieurs motifs sont à prendre en compte (démission, départ à la retraite, réussite concours, fin de projet...).

Cartographie de l'ancienneté des chercheurs en contrat à durée déterminée au 31/12/2021

Ancienneté au sein de l'Université de Montpellier	Nombre d'agents
Chercheurs CDD	102
Inférieure à 4 ans	
Nombre d'agent en CDD au 31/12/2021	93
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2022)	17
Entre 4 et 6 ans	
Nombre d'agent en CDD au 31/12/2021	9
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2022)	5

3.3.5 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 CNU²²** : le dossier des Enseignants-chercheurs est examiné par les sections CNU dans la limite des promotions offertes par discipline sur le plan national.
- **La procédure locale** : le MESRI²³ 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...).

²² **CNU** : Conseil National des Universités.

²³ **MESRI** : Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation.

Avancement de grade par la procédure CNU

		PROCEDURE CNU								
Corps	Accès au grade	Nb de Promouvables		Total Promouvables	Nb de Candidats		Total Candidats	Nb de Promus		Total Promus
		H	F		H	F		H	F	
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	55	21	76	19	3	22	4	1	5
	Classe exceptionnelle 1er Échelon	96	32	128	31	8	39	8		8
	1ère Classe	47	30	77	23	13	36	9	5	14
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	150	94	244	49	28	77	15	12	27
	Echelon exceptionnel de la hors classe	19	13	32	10	2	12	2	2	4
Total		367	190	557	132	54	186	38	20	58

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

Avancement de grade par la procédure locale

		PROCEDURE LOCALE									
Corps	Accès au grade	Quota Etablissement	Nb de Promouvables		Total Promouvables	Nb de Candidats		Total Candidats	Nb de Promus		Total Promus
			H	F		H	F		H	F	
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	7	51	20	71	14	2	16	6	1	7
	Classe exceptionnelle 1er Échelon	9	88	32	120	23	8	31	3	6	9
	1ère Classe	6	38	25	63	14	8	22	1	5	6
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	20	135	82	217	33	15	48	12	8	20
	Echelon exceptionnel de la hors classe	3	17	11	28	8		8	3		3
Total		45	329	170	499	92	33	125	25	20	45

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

En 2020 et 2021, il n'a pas été recensé d'avancement de grade par la procédure spécifique.

Répartition générale des promotions des Enseignants-chercheurs mono-appartenants

Corps	Accès au grade	PROCEDURE CNU			PROCEDURE LOCALE			PROCEDURE SPECIFIQUE			Total Agents Promus
		Nb de Promus		Total Promus	Nb de Promus		Total Promus	Nb de Promus		Total Promus	
		H	F		H	F		H	F		
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	4	1	5	6	1	7				12
	Classe exceptionnelle 1er Échelon	8		8	3	6	9				17
	1ère Classe	9	5	14	1	5	6				20
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	15	12	27	12	8	20				47
	Echelon exceptionnel de la hors classe	2	2	4	3		3				7
Total		38	20	58	25	20	45				103

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

- Sur les 103 agents promus en 2021 (93 en 2020), 48% sont des Professeurs d'Universités (PU) et 52% des Maîtres de Conférences (en 2020, sur les 93 agents promus, 42% étaient des Professeurs d'Universités (PU) et 58% des Maîtres de Conférences).

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

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

En 2021, **42 Enseignants du 2nd degré** (27 en 2020) ont été promus au **grade supérieur** par tableau d'avancement. Aucun enseignant du 1^{er} ou 2nd degré n'a été promu au sein du **corps supérieur** par liste d'aptitude.

Corps	Tableau d'avancement		Total	Liste d'aptitude		Total	Total Promus
	H	F		H	F		
Professeur agrégé (PRAG)	8	18	26	-	-		26
Professeur certifié (PRCE)	5	6	11	NC	NC		11
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)	3	1	4	NC	NC		4
Professeur de lycée professionnel (PLP)	1		1	NC	NC		1
Conseiller principal d'éducation (CPE)	-	-	-	NC	NC	-	-
Total Agents	17	25	42				42

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

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

- Dans le corps des Enseignants du 2nd degré, le taux de féminisation global des promus par Tableau d'Avancement est important (60 %).
- Les professeurs agrégés représentent quant à eux 62 % des Enseignants promus par Tableau d'Avancement avec un taux de féminisation supérieur au taux de féminisation global (69 %).

3.3.6 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 2021, **25** Enseignants-chercheurs de la filière hospitalière ont été promus au grade supérieur (32 en 2020).

Corps	PROCEDURE CNU								
	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de Promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	134	26	160	20	6	26	14	4	18
Professeur des universités - Médecine Générale (PUMG)	1		1						
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	16	23	39	1		1		1	1
Maitre de conférences - Médecine Générale (MCMG)	1		1						
UFR Médecine	152	49	201	21	6	27	14	5	19
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	4	3	7	4	2	6	1	1	2
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	1	5	6	1	5	6	1	1	2
UFR Odontologie	5	8	13	5	7	12	2	2	4
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH)	5	2	7	3		3			
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	3	3	6	1	2	3	1	1	2
UFR Pharmacie	8	5	13	4	2	6	1	1	2
Total Agents	165	62	227	30	15	45	17	8	25

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

- Dans le corps des Professeurs d'Universités de la filière hospitalo-universitaire, le taux de féminisation des promus est faible (25%) (37 % chez les enseignant-Chercheurs mono-appartenants) mais il faut tenir compte de l'effectif : les femmes PU-PH représentent seulement 13% de l'effectif total des personnels Enseignants-chercheurs dans ce corps²⁴.
- En revanche, dans le corps des maitres de conférences-praticiens hospitaliers, le taux de féminisation des promus est plus élevé (60 %) compte tenu d'un effectif beaucoup plus proche de la parité dans ce corps (54% de femmes)²⁵.

²⁴ Effectif des PU-PH titulaires recensé au 31/12/2021 : 185 agents dont 35 femmes et 150 hommes.

²⁵ Effectif des MCU-PH titulaires recensé au 31/12/2021 : 82 agents dont 44 femmes et 38 hommes.

3.4 La formation des personnels

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

Le plan de formation 2021 a donné la priorité aux axes suivants :

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

L'offre de formation qui en découle se traduit par l'organisation d'actions de formation collectives organisées par le bureau de la formation des personnels de la DRH, ou l'inscription individuelle d'agents à des formations à l'extérieur de l'établissement lorsqu'il s'agit de demandes particulières. Cette offre est également enrichie des formations proposées par d'autres structures partenaires et internes telles que le CSIP²⁶, BIO CAMPUS²⁷, la DAFPEN²⁸, l'IH2EF²⁹, la PFRH³⁰, l'AMUE³¹, les services communs de formation continue des EPST³² et EPSCP³³, etc.

En 2021, **3085 stagiaires³⁴ de l'Université de Montpellier** ont été formés et **348 stagiaires externes** (personnels du réseau interuniversitaire, et personnels hébergés) ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement. Il est à noter que ce bilan inclut les données des agents du SCD, intégrés au 1er janvier 2021.

On constate une augmentation des effectifs formés (88% par rapport à 2020) en raison de l'adaptation constante des modalités de formation aux contraintes imposées par le contexte sanitaire. Malgré la période de confinement du printemps 2021, plus d'une centaine de sessions ont pu être réalisées à distance dans différents domaines de formation (management, langues, préparation aux concours etc.). Les sessions nécessitant des exercices pratiques (applications de gestion, informatique/bureautique, santé et sécurité) ont été programmées au second semestre de l'année 2021, afin d'être réalisées en présentiel et dans le respect des règles sanitaires.

On constate que les effectifs formés en 2021 sont également supérieurs aux effectifs de 2019 (2806 stagiaires), année sans perturbations liées à la crise sanitaire.

Dans la continuité de ce qui a été proposé en 2020, et en complément des formations organisées par l'établissement, des formations gratuites en ligne / MOOC³⁵, supports, guides, tutoriels... (non comptabilisés dans les données prises en compte ci-après) ont été relayés par le bureau de la formation des personnels.

²⁶ **CSIP**: Centre de Soutien aux Innovations pédagogiques de l'I-site MUSE.

²⁷ **BIO CAMPUS**: Unité mixte de service, plateforme technologique.

²⁸ **DAFPEN** : Délégation Académique à la Formation des Personnels de l'Éducation nationale.

²⁹ **IH2EF**: Institut des Hautes Etudes de l'Éducation et de la Formation (qui remplace l'ESENESR : École Supérieure de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur).

³⁰ **PFRH**: Plateforme régionale d'appui interministériel à la GRH.

³¹ **AMUE** : Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements.

³² **EPST** : Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique.

³³ **EPSCP** : Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel.

³⁴ **Stagiaire** : concerne un agent qui est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formation.

³⁵ **MOOC**: Massive Open Online Courses (= formation en ligne ouverte à tous).

Par ailleurs, il est à noter que malgré le contexte sanitaire incertain, de nouvelles formations ont été proposées en 2021 dans différents domaines : informatique et TIC (logiciel Zoom), santé et sécurité (postures devant un écran), formations relatives à l'environnement professionnel (impacts RH de la loi de transformation de la fonction publique), ou encore le développement durable et la responsabilité sociale (numérique responsable, déontologie et éthique du fonctionnaire, sensibilisation à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes...).

Volumétrie des stagiaires et des agents formés en 2021

L'effectif global de l'établissement ayant suivi une action de formation représente **1377 agents** soit un ratio de **26,8 %** d'agents formés en rapport avec l'effectif global³⁶.

Les stagiaires formés en 2021

Population	Stagiaires inscrits	Stagiaires présents	Nb d' agents Formés
Personnels de l'Université de Montpellier	3 532	3 085	1 377
Personnels Externes dont :	399	348	240
<i>Personnels du réseau interuniversitaire (1)</i>	290	249	184
<i>Personnels hébergés</i>	109	99	56
Total	3 931	3 433	1 617

Source: Direction des Ressources Humaines bureau formation du service recrutement, formation et accompagnement

- Sur les **3085 stagiaires** de l'université de Montpellier formés en 2021, **2860** (soit 93%) sont des BIATS et **225** (soit 7%) sont des Enseignants-chercheurs et Enseignants.
- **52,7 % des personnels BIATS** ont suivi une formation. L'effectif des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants formés représente **5,5 % de l'effectif global**.

Les personnels de l'Université de Montpellier formés en 2021

Personnels de l'Université de Montpellier	Nombre stagiaires formés (1)	Nombre agents formés (2)	Effectif au 31/12/2021
Personnels BIATS	2 860	1 222	2 320
Personnels Enseignants-chercheurs , Enseignants, Chercheurs et Doctorants	225	155	2 812
Total	3 085	1 377	5 132

Source: Direction des Ressources Humaines bureau formation du service recrutement, formation et accompagnement

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

³⁶ Effectif global recensé au 31/12/2021 : **5 132 agents**.

Le budget de la formation des personnels

En 2021, le **budget** alloué à la formation des personnels (dont la formation des agents du SCD) s'est élevé à **287 000 €** (369 000 € en 2020).

La **dépense** globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à **277 480 €** (144 183 € en 2020) dont :

- **250 936 €** dédiés à la **formation des personnels de l'établissement** ;
- **26 544 €** dédiés aux formations de **personnels externes** (réseau interuniversitaire, personnels hébergés).

Dépense de la formation professionnelle 2021	Montant
Actions de formation des agents de l'Université de Montpellier	250 936 €
<i>dont actions de formation</i>	250 198 €
<i>dont frais de missions des agents de l'Université de Montpellier</i>	738 €
Formations du réseau interuniversitaire	19 219 €
Formations des personnels hébergés	7 325 €
Total	277 480 €

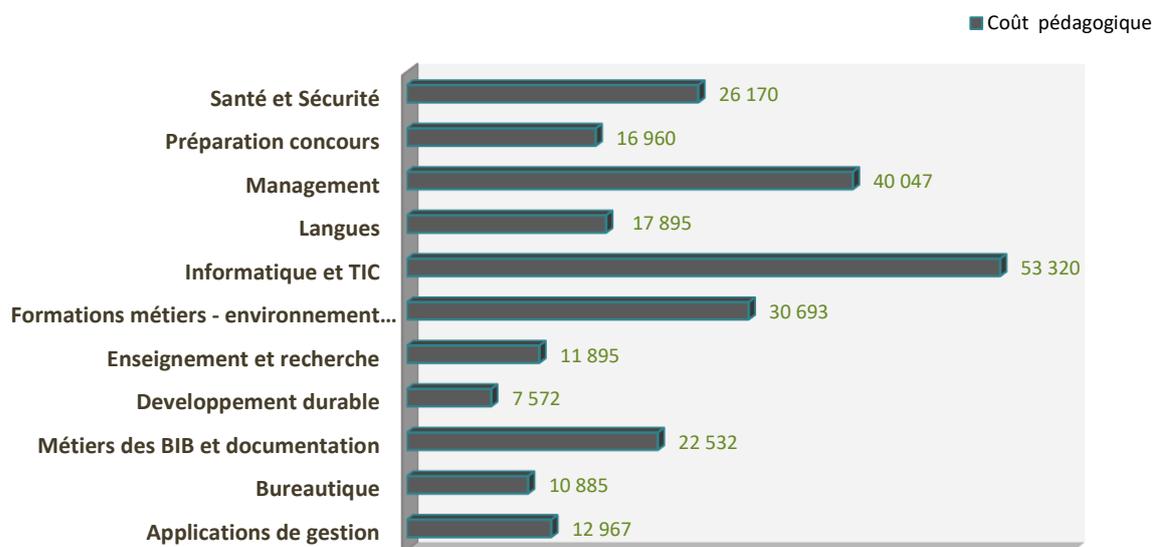
Source : Direction des Ressources Humaines bureau formation du service recrutement, formation et accompagnement

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

Genre	BIATS			Total BIATS	Enseignants-chercheurs Enseignants	Dépense Totale
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		Catégorie A	
Homme	38 755 €	30 158 €	29 281 €	98 194 €	7 329 €	105 523 €
Femme	61 074 €	25 896 €	47 028 €	133 998 €	11 415 €	145 413 €
Total	99 829 €	56 054 €	76 309 €	232 192 €	18 744 €	250 936 €

Source : Direction des Ressources Humaines bureau formation du service recrutement, formation et accompagnement

La dépense des actions de formation par domaine



Dépense globale : 250 936 €

En 2021 les dépenses de formation ont presque doublé par rapport à 2020 (+92%) en raison de l'augmentation des effectifs formés. Cette augmentation est visible dans tous les domaines de formation sauf le domaine « Langues » pour lequel une légère baisse des dépenses est enregistrée compte tenu d'une baisse globale des tarifs de la part des intervenants.

Volumétrie des stagiaires formés

En 2021, **3085 stagiaires** de l'établissement ont bénéficié d'actions de formation.

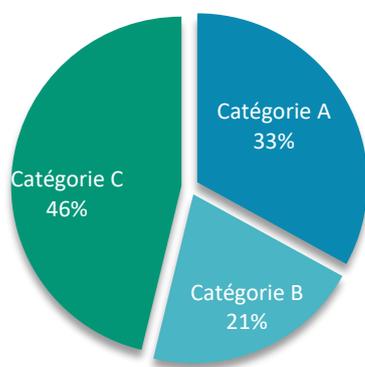
Répartition du nombre de stagiaires par type d'action, par catégorie fonction publique et par genre

Type d'action	Catégorie A		Total	Catégorie B		Total	Catégorie C		Total	Total Stagiaires
	H	F	Cat. A	H	F	Cat. B	H	F	Cat. C	
Formation professionnelle Continue	312	642	954	160	401	561	359	801	1 160	2 675
Préparation aux examens et concours	23	42	65	24	55	79	55	211	266	410
Total	335	684	1 019	184	456	640	414	1 012	1 426	3 085

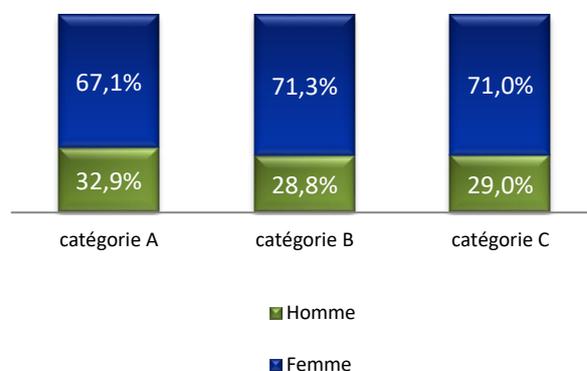
Source : Direction des Ressources Humaines bureau formation du service recrutement, formation et accompagnement

- Toutes formations confondues, **46%** des stagiaires sont des personnels de **catégorie C**, **21%** sont des personnels **de catégorie B** et **33%** des personnels de **catégorie A**.
- En 2021, aucune formation statutaire PACTE³⁷ n'a été dispensée, le recrutement ayant été infructueux.

Répartition des stagiaires par catégorie FP (en %)

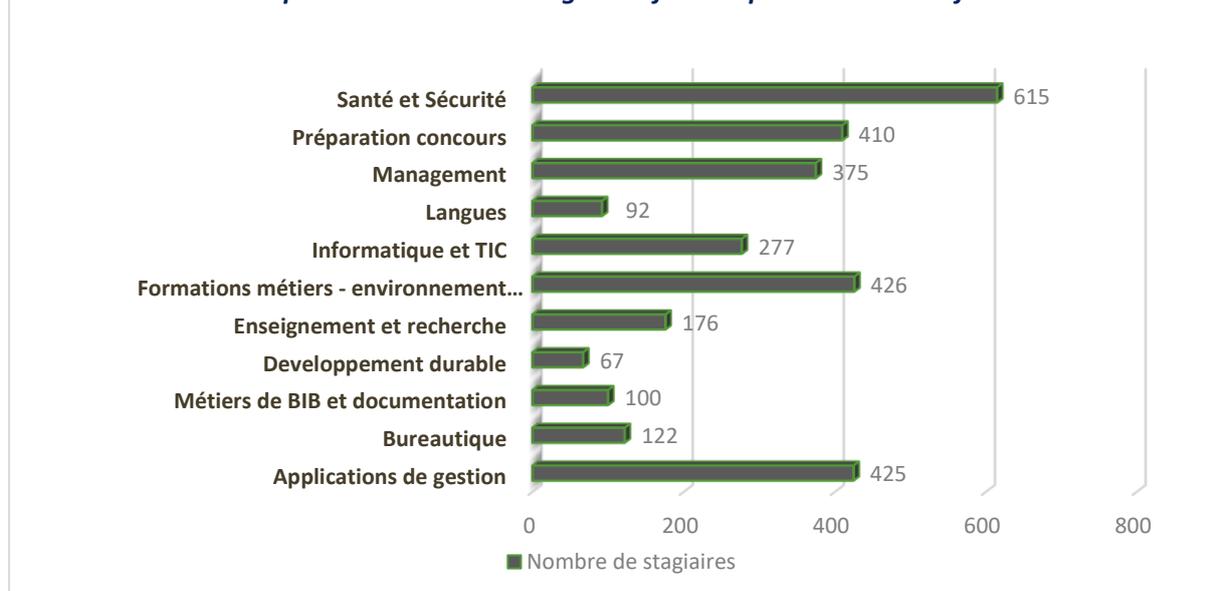


Répartition des stagiaires par catégorie FP et par genre (en %)



³⁷ **PACTE** : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat.

Répartition des 3085 stagiaires formés par domaine de formation



Dans le cadre de la formation professionnelle, les domaines privilégiés par les stagiaires concernent les formations en **santé et sécurité (20% des effectifs formés)**, suivies des formations relatives à **l'environnement professionnel (13,8%)**, aux **applications de gestion (13,7%)** et de **préparation aux concours (13,2%)**.

En comparaison à 2020, on observe :

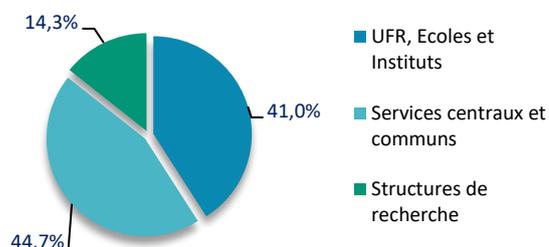
- Une augmentation globale des stagiaires formés dans tous les domaines de formation ;
- A l'exception d'une légère diminution dans le domaine **enseignement et recherche** (- 67 stagiaires).
- Une hausse très marquée des stagiaires formés en **santé et sécurité (+431)**, en **formations métiers – environnement professionnel (+333)** et en **préparation concours (+253)** consécutive à la reprise des sessions en présentiel lorsque des exercices pratiques sont nécessaires (santé sécurité, formations métiers) et plus particulièrement en raison de la reprise des épreuves d'admission des concours B et C et donc des formations préparant à ces épreuves.

Répartition des stagiaires par structure d'affectation

Structures d'affectation	Nombre de stagiaires
UFR, Ecoles et Instituts	1 264
Services centraux et communs	1 380
Structures de recherche (1)	441
Total	3 085

Source : Direction des Ressources Humaines bureau formation du service recrutement, formation et accompagnement

Répartition des stagiaires par structure d'affectation (en %)



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

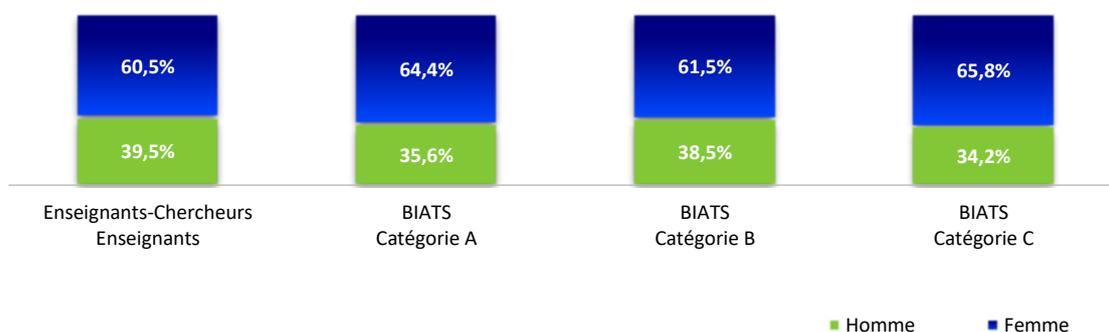
Volumétrie des jours de formation

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

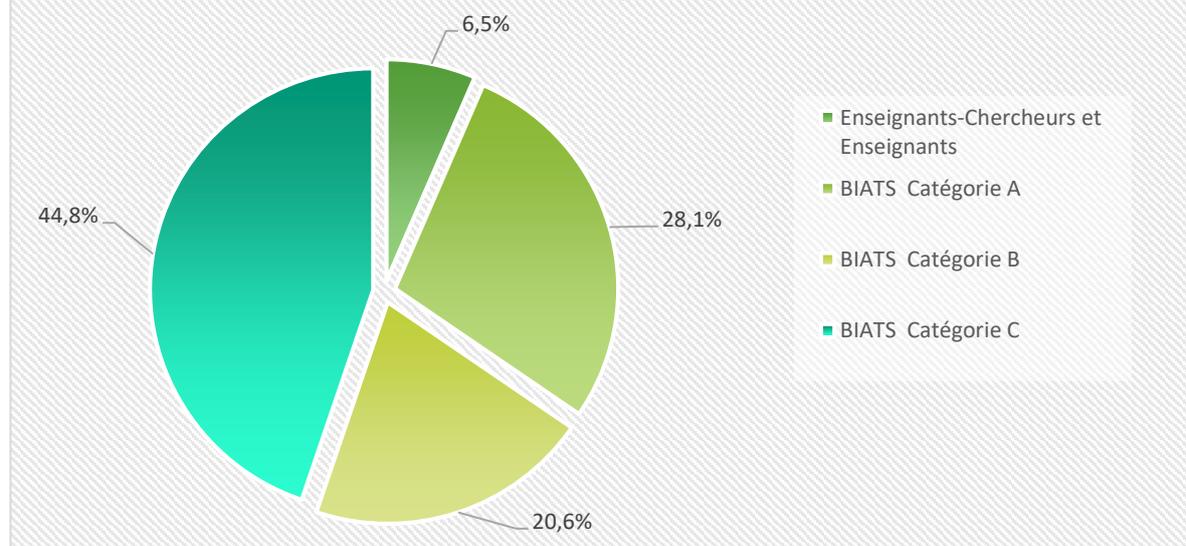
Stagiaires	Catégorie FP	Nombre de jours de formation		
		Homme	Femme	Total
Enseignants-chercheurs Enseignants	Catégorie A	104	159	263
BIATS	Catégorie A	407	736	1 143
	Catégorie B	323	515	838
	Catégorie C	624	1 198	1 822
Total		1 458	2 608	4 066

Source : Direction des Ressources Humaines bureau formation du service recrutement, formation et accompagnement

Jours de formation ventilés par stagiaire et par genre (en %)



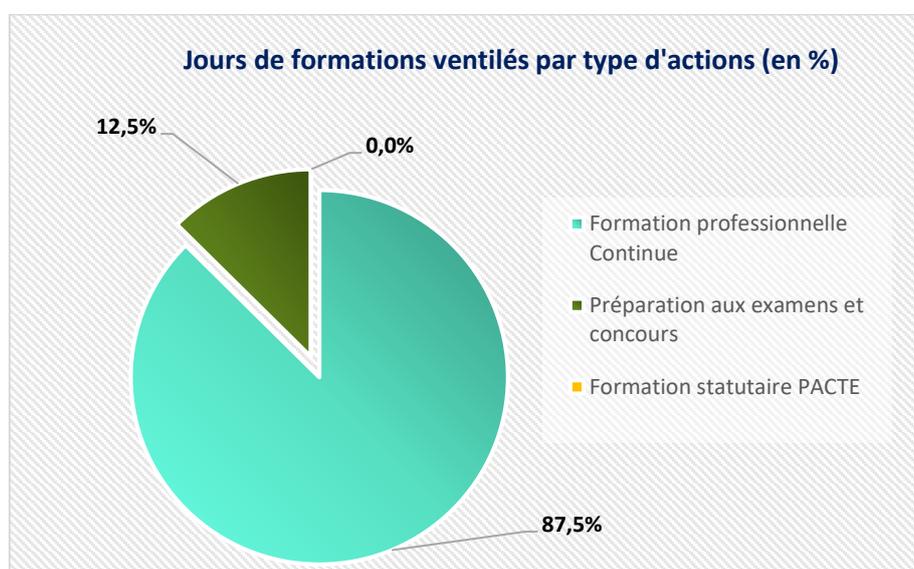
Jours de formations ventilés par stagiaires (en %)



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

Type d'action	Catégorie A		Total Cat. A	Catégorie B		Total Cat. B	Catégorie C		Total Cat. C	Total Nb de jours
	H	F		H	F		H	F		
Formation professionnelle Continue	488	846	1 334	290	456	746	563	913	1 476	3 556
Préparation aux examens et concours	23	49	72	33	59	92	61	285	346	510
Formation statutaire PACTE										
Total	511	895	1 406	323	515	838	624	1 198	1 822	4 066

Source: Direction des Ressources Humaines bureau formation du service recrutement, formation et accompagnement



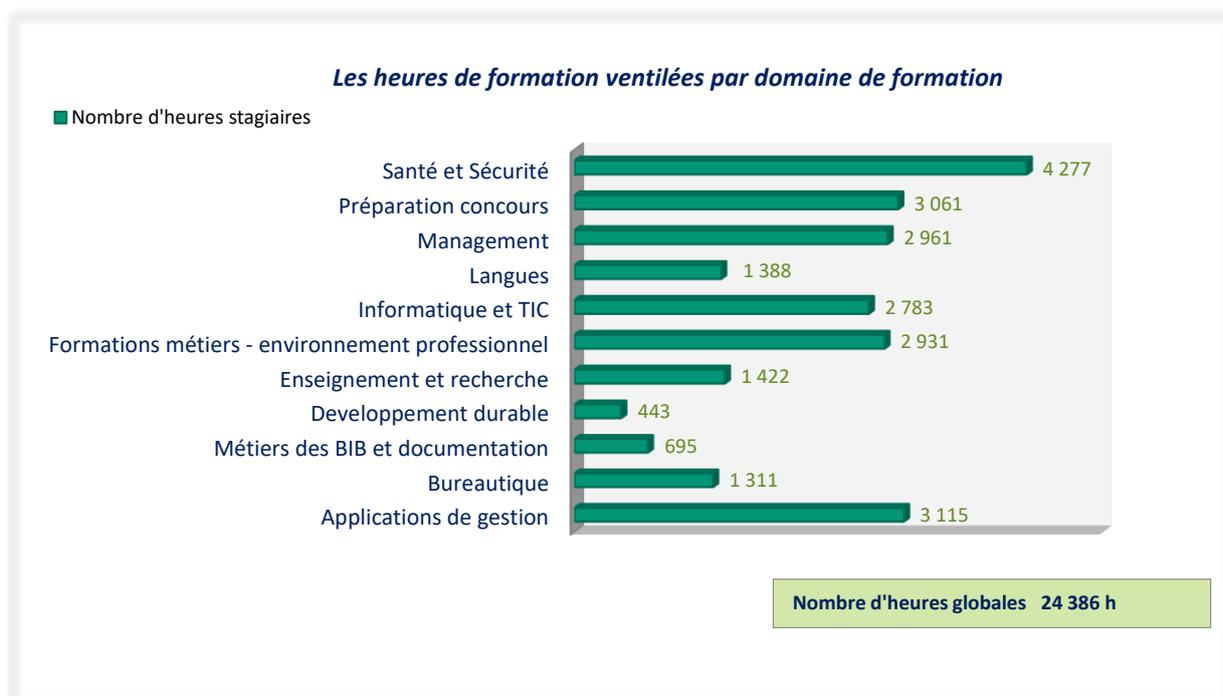
Répartition du nombre de jours de formation global par population, par corps et par catégorie statutaire

Catégorie statutaire	Enseignants-chercheurs et Enseignants		Total Jours	BIATS			Total Jours	Total Jours de formation
	Enseignants-Chercheurs	Enseignants Second degré		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		
Titulaires	184	47	231	562	538	728	1 828	2 059
Contractuels	32		32	581	300	1 094	1 975	2 007
Total	216	47	263	1 143	838	1 822	3 803	4 066

Source: Direction des Ressources Humaines bureau formation du service recrutement, formation et accompagnement

Volumétrie des heures de formation

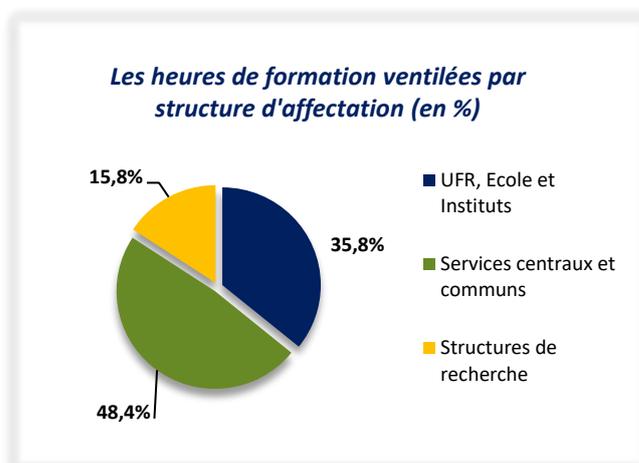
En 2021, **3085** stagiaires de l'Université de Montpellier ont bénéficié de **24 386 heures de formation** réparties sur **11** domaines de formation.



Les heures de formation dispensées par structure d'affectation

Structures d'affectation	Nombre d'heures de formation
UFR, École et Instituts	8 742
Services centraux et communs	11 791
Structures de recherche (1)	3 853
Total	24 386

Source : Direction des Ressources Humaines bureau formation du service recrutement, formation et accompagnement



- (1) Les heures de formation dispensées aux personnels des fondations ont été comptabilisées dans les Structures de recherche.

3.5 L'accompagnement des personnels

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

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

En raison de la crise sanitaire, il n'y a pas eu d'accompagnement collectif en 2021.

Accompagnement individuel

Au cours de l'année 2021, 84 agents ont été reçus (60 en 2020). Au total, 189 entretiens individuels ont été menés par le bureau accompagnement ce qui représente une moyenne d'environ 2 entretiens par agent.

Il est à noter par ailleurs que la commission changement de BAP a instruit 9 demandes dont 4 ont fait l'objet d'un accompagnement : 5 demandes de la BAP G vers la BAP J, 1 demande de la BAP A à la BAP J, 1 demande de la BAP G à la BAP F, 1 demande de la BAP J à la BAP E et 1 demande de la BAP B à la BAP F. 8 demandes ont reçu un avis favorable et 1 demande a reçu, à titre provisoire, un avis défavorable dans l'attente d'éléments complémentaires en vue d'un nouvel examen par la commission.

Nombre d'agents reçus et nombre d'entretiens et accompagnements réalisés en 2021

Synthèse Accompagnement Individuel	Titulaires BIATS	Contractuels BIATS	Enseignants	Chercheurs	Services civiques	TOTAL
Nombre d'agents reçus (<i>accompagnements + informations</i>)	55	10	10	1	8	84
<i>> dont nombre d'agents ayant une RQTH</i>	7	1				8
Nombre d'entretiens réalisés	116	39	16	4	14	189
Nombre d'accompagnements terminés	29	6	7	1	8	51
Nombre d'accompagnements en cours au 31 décembre 2021	15	3	3			21
Nombre d'accompagnements en suspens	11	1				12

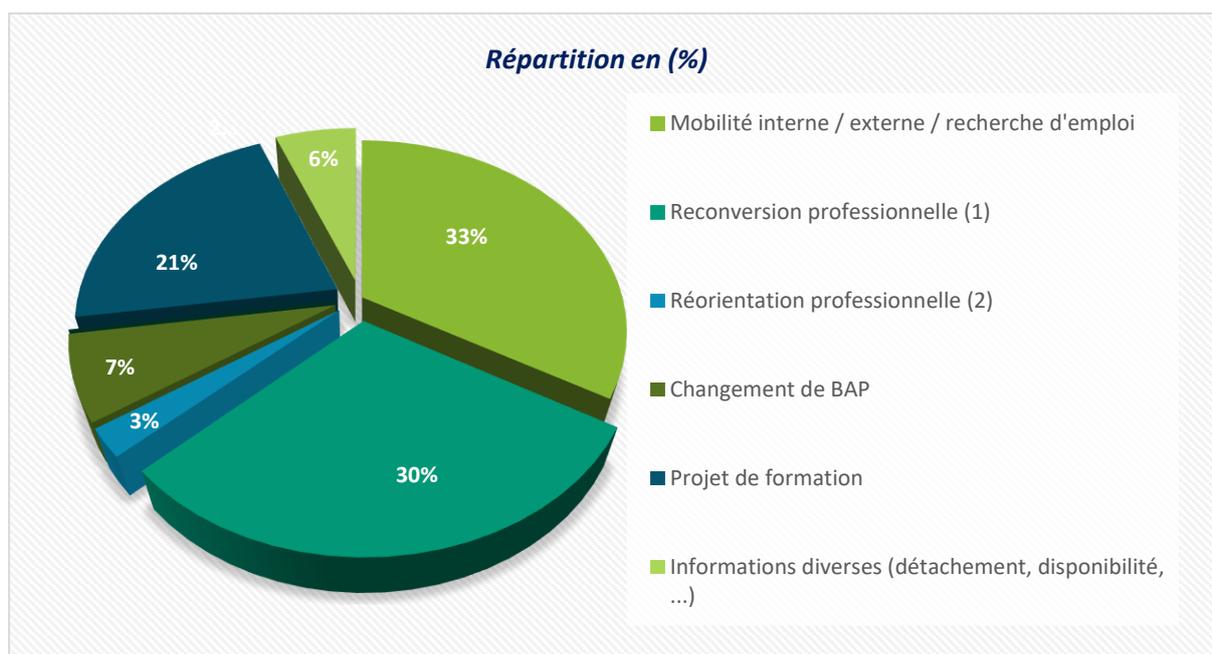
Source: Direction des Ressources Humaines bureau accompagnement du service recrutement, formation et accompagnement

Répartition des agents reçus par motifs d'accompagnement en 2021

Motifs de l'accompagnement	BIATS Titulaires	BIATS Contractuels	Enseignants-chercheurs et Enseignants Titulaires et Contractuels	Chercheurs	Services civiques	Total Agents
Mobilité interne / externe / recherche d'emploi	21	3	2		2	28
Reconversion professionnelle ⁽¹⁾	19	4	1	1		25
Réorientation professionnelle ⁽²⁾		1	1			2
Changement de BAP	6					6
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)						
Projet de formation	6	1	5		6	18
Informations diverses (détachement, disponibilité, ...)	3	1	1			5
Réintégration (après disponibilité, CLM,...)						
TOTAL	55	10	10	1	8	84

Source : Direction des Ressources Humaines bureau accompagnement du service recrutement, formation et accompagnement

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



Résultats des accompagnements réalisés en 2021

Résultats des demandes d'accompagnement		BIATS Titulaires	BIATS Contractuels	Enseignants	Chercheurs	Total Agents
Mobilité	Nombre de demandes de mobilités internes	7				7
	<i>Dont nombre de mobilités internes effectives</i>	2				2
	Nombre de demandes de mobilités externes	6	1			7
	<i>Dont nombre de mobilités externes effectives</i>	3	1			4
	Agents n'ayant pas engagé de demande de mobilité	6				6
Reconversion professionnelle	Nombre de demandes de reconversions professionnelles	6	2	1	1	10
	<i>Dont nombre de reconversions professionnelles effectives</i>	4	2	1	1	8
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de reconversion professionnelle	2				2
Réorientation	Nombre de demandes de réorientation		1	1		2
	<i>Dont nombre de réorientations effectives</i>		1			1
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de réorientation			1		1
Changement de BAP	Nombre demandes de changement de BAP	5				5
	<i>Dont nombre de demandes de changement de BAP effectives</i>	4				4
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de changement de BAP	1				1
VAE	Nombre de demande de Validation des acquis de l'expérience					
	<i>Dont nombre de demandes de VAE effectives</i>					
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de VAE					
Projet de formation	Nombre de formation demandées	3	1	4		8
	<i>Dont nombre de formations effectives (en cours ou finies)</i>	3	1	3		7
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de formation			1		1

Source : Direction des Ressources Humaines bureau accompagnement du service recrutement, formation et accompagnement

3.6 Le réseau des correspondants RH

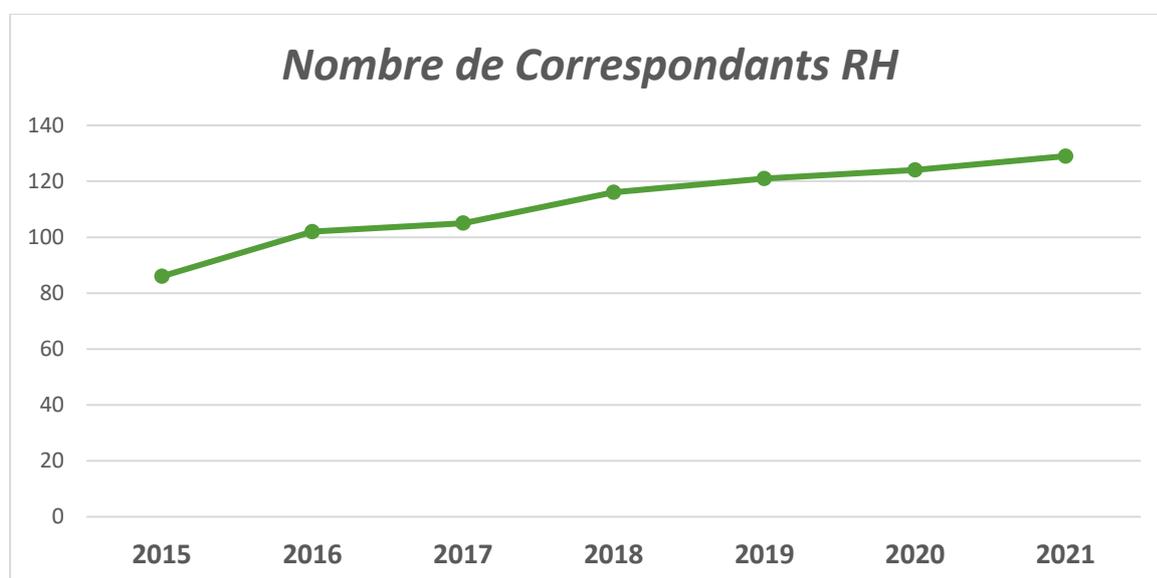
Le réseau des Correspondants RH est constitué des différents acteurs de la gestion des ressources humaines de l'Université.

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

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

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

L'évolution du réseau des CRH



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

Depuis la création du réseau des Correspondants RH en 2015, le nombre de CRH est passé de **86** à **132³⁸** agents en 2021.

³⁸ 129 agents répartis dans 132 structures, dont 3 agents sont CRH pour 2 structures au 31/12/2021

Le réseau CRH en 2021

Au 31 décembre 2021³⁹, le réseau compte **132** correspondants RH dont :

- 73 sont affectés au sein d'une structure de Recherche (certaines structures sont organisées en plusieurs UMR qui n'ont qu'un CRH pour toutes les UMR) ;
- 34 au sein des UFR, École ou Instituts ;
- 24 au sein des services centraux et communs de l'Université.
- 1 au sein de la Fondation MUSE.

Ateliers organisés en 2021

Depuis la création du réseau, **33** ateliers ont été réalisés (ateliers thématiques, de formation ou d'échanges de pratique).

Les ateliers sont organisés en fonction de l'actualité RH (évolutions réglementaires, nouveaux cadrages internes...).

Le taux moyen de participation des CRH à un atelier est de **44,57 %**.

Ce taux est variable car il tient compte de la nature des thématiques abordées qui ne visent pas tous les publics. Depuis le 1^{er} Janvier, **8** ateliers ont été organisés.

Thématiques des ateliers proposés aux CRH	Date	Nombre de CRH invités	Nombre de CRH participants	Taux de participation
Présentation de l'offre de formation 2021	19/01/2021	134	73	54,48%
Présentation du plan égalité Femme Homme de l'UM, focus sur la sécurisation des femmes enceintes et l'accompagnement des congés parentaux	25/03/2021	125	52	41,60%
Ouverture de la campagne de télétravail et formation à l'application DématUM	12/04/2021	134	70	52,24%
Présentation de la plateforme UM-emplois	11/05/2021	125	61	48,80%
Entretiens professionnels des chercheurs				
Fonctionnement de la paie et lecture des bulletins de paie	15/06/2021	125	41	32,80%
Démarche d'actualisation du cadrage interne relatif aux personnels contractuels de l'UM, volet BIATS	08/07/2021	125	55	44,00%
Présentation du réseau des CRH et des missions				
Présentation du projet de calendrier annuel des ateliers	29/11/2021	132	49	37,12%
Présentation du calendrier annuel de gestion RH et des bacs de gestion				
Formation aux grandes notions RH	10/12/2021	134	61	45,52%
Taux moyen de participation	-	-	-	44,57%

³⁹ Au 23/05/2022 : 137 agents répartis dans 140 structures

3.7 Les entretiens professionnels

La **campagne des entretiens professionnels** des personnels de l'Université de Montpellier s'est déroulée du 17 mai au 23 juillet 2021, prolongée du 30 août au 10 septembre 2021 du fait du contexte sanitaire, avec la possibilité de réaliser les entretiens à distance. Elle concerne les agents ayant plus de six mois d'ancienneté parmi les personnels BIATS titulaires et contractuels, et les Chercheurs contractuels.

En 2021, la campagne des entretiens professionnels a concerné **2095 agents BIATS et 58 Chercheurs contractuels**.

Pour les personnels BIATS, **96% des entretiens professionnels ont été réalisés**. Les entretiens professionnels non réalisés (4%) concernent ceux qui n'ont pas été renseignés et validés dans l'application DEPFOS ni renseignés au format papier ainsi que les agents placés en congés de maladie durant la campagne. Pour les Chercheurs contractuels, le compte-rendu d'entretien a été rédigé sur format papier, dont le contenu simplifié, est adapté aux missions de cette population. **69% des compte-rendu d'entretiens professionnels ont été réalisés**.

Cette année, 1 refus de signature par un agent BIATS est à signaler. Concernant ce refus, la DRH apporte un suivi adapté à cette situation individuelle pour trouver une issue favorable lors de la campagne 2022.

Répartition des fiches de poste et des entretiens professionnels réalisés en 2021

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés	Fiches de poste		Entretiens professionnels DEPFOS		Entretiens professionnels Format papier	
		Personnes physiques	En %	Personnes physiques	En %	Personnes physiques	En %
UFR, écoles et instituts	851	843	99%	829	97%	7	1%
Services centraux et communs	791	763	96%	729	92%	22	3%
Structures de la Recherche	453	421	93%	406	90%	14	3%
Total	2 095	2 027	97%	1 964	94%	43	2%

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés	Entretiens professionnels Chercheurs contractuels	
		Personnes physiques	En %
Services centraux et communs	1		0%
Structures de la Recherche	57	40	70%
Total	58	40	69%

Répartition des fiches de poste et des entretiens professionnels non réalisés en 2021

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés	Fiches de poste		Entretiens professionnels DEPFOS	
		Personnes physiques	En %	Personnes physiques	En %
UFR, écoles et instituts	851	8	1%	15	2%
Services centraux et communs	791	28	4%	40	5%
Structures de la Recherche	453	32	7%	33	7%
Total	2 095	68	3%	88	4%

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés	Entretiens professionnels Chercheurs contractuels	
		Personnes physiques	En %
Services centraux et communs	1	1	100%
Structures de la Recherche	57	17	30%
Total	58	18	31%

Répartition des fiches de poste et des entretiens professionnels non finalisés en 2021 (motifs)

Motif de non réalisation des entretiens professionnels des personnels BIATS	UFR, Ecoles, Instituts	Services centraux et communs	Structures de la Recherche	Total Agents
Demande de révision du compte-rendu	0	0	0	0
Refus d'entretien	0	0	0	0
Refus de signature	0	0	1	1
Fiches de poste et entretiens professionnels non validés	8	27	30	65
Fiches de poste validées et entretiens professionnels non validés	7	13	1	21
Congés de maladie	0	0	1	1
Total	15	40	33	88

Motif de non réalisation des entretiens professionnels des Chercheurs contractuels	Services centraux et communs	Structures de la Recherche	Total Agents
Demande de révision du compte-rendu	0	0	0
Refus d'entretien	0	0	0
Refus de signature	0	0	0
Entretiens professionnels non retournés signés	1	17	18
Congés de maladie	0	0	0
Total	1	17	18

Source : Direction des Ressources Humaines, SFRA bureau accompagnement.

3.8 Les contentieux

Nombre de requêtes introduites		
Suite donnée	2021	2020
Médiation (1)	-	-
Référé (2)	4	-
Fond (3)	4	4
Appel (4)	-	4
Pourvoi en cassation devant le Conseil d'État (5)	1	1
Total de requêtes introduites	9	9

- ▶ (1) **Médiation** : mise en œuvre d'une procédure visant à mettre fin au litige sur la base des articles L. 213-7 et suivants du code de justice administrative.
- ▶ (2) **Référé** : un référé est une procédure qui permet de demander des mesures provisoires à une juridiction pour régler les cas urgents.
- ▶ (3) **Fond** : renvoie aux dispositions légales réglementaires ou contractuelles par références auxquelles le juge détermine les droits de l'une ou l'autre des parties. Une requête au fond a été introduite auprès du Conseil des Prud'hommes, trois requêtes au fond ont été introduites auprès du Tribunal Administratif.
- ▶ (4) **Appel** : requête introduite auprès d'une Cour Administrative d'Appel.
- ▶ (5) **Pourvoi en cassation devant le Conseil d'État** : une affaire disciplinaire concernant un enseignant a été introduite auprès du Conseil d'État par l'UM suite au jugement rendu par le CNESER statuant en matière disciplinaire.

Personnels	Objet	2021	2020
Personnels BIATS titulaires	Carrière	3	1
	Congés	-	1
	Maladie	2	-
	Position administrative	1	-
Personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires	Discipline	-	1
	Recrutement	1	3
	Protection fonctionnelle (1)	-	2
Personnels contractuels	Salaire	1	-
	Contrat	1	1

Source : Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI)

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

TITRE 4. LA MASSE SALARIALE

4.1 LA MASSE SALARIALE GLOBALE		110
4.1.1 CONSOMMATION MENSUELLE DE LA MASSE SALARIALE (€)	110	
4.1.2 MASSE SALARIALE VENTILEE PAR CATEGORIE DE DEPENSES	112	
4.2 LA MASSE SALARIALE VENTILEE PAR CATEGORIE DE PERSONNELS		114
4.2.1 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS	114	
4.2.2 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	115	
4.2.3 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS CONTRACTUELS, DES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT ET DES HEURES DE COURS COMPLEMENTAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PERMANENTS	116	
4.3 LES REGIMES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS		123
4.3.1 PERSONNELS BIATS	123	
4.3.2 PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	140	
4.3.3 PERSONNELS CONTRACTUELS BIATS	143	

Ce chapitre présente la répartition des dépenses de masse salariale réalisées en 2021 ainsi que les primes et indemnités versées aux personnels titulaires et contractuels de l'établissement.

4.1 La masse salariale globale

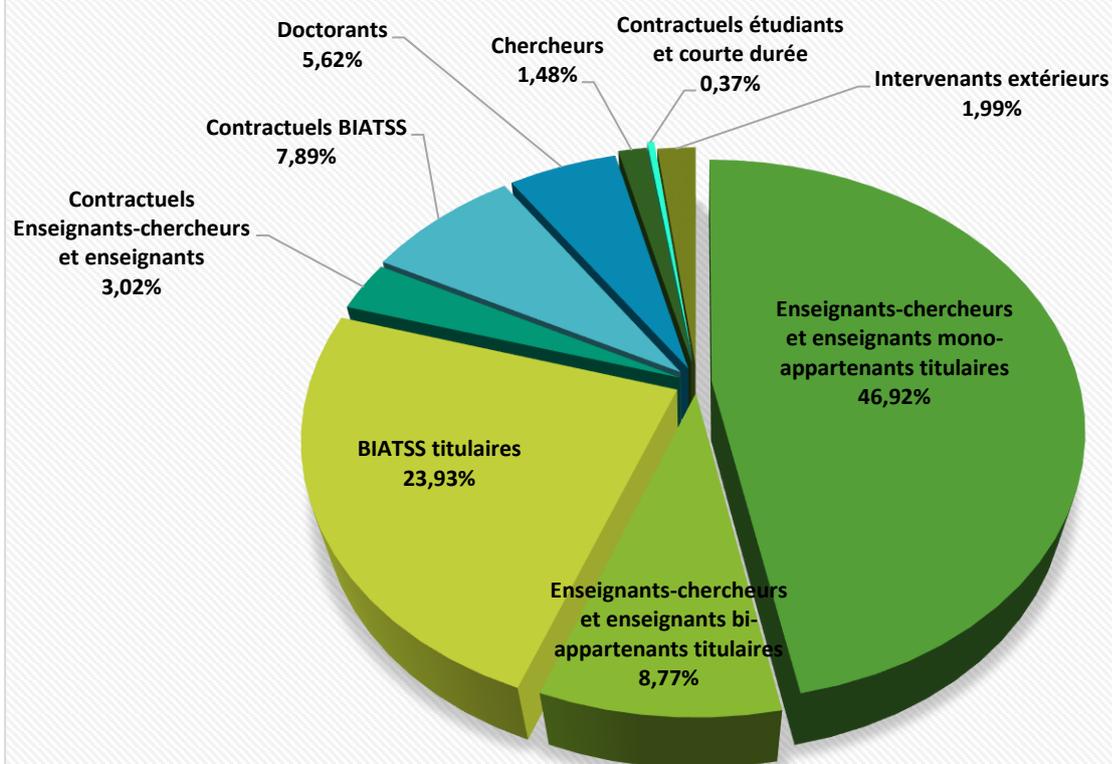
4.1.1 Consommation mensuelle de la masse salariale (€)

	Personnels Permanents								Intervenants extérieurs (1)	TOTAL Masse salariale 2021	TOTAL Masse salariale 2020
	Enseignants-chercheurs et Enseignants mono-appartenants titulaires	Enseignants-chercheurs et Enseignants bi-appartenants titulaires	BIATS titulaires	Contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants	Contractuels BIATS	Doctorants	Chercheurs	Contractuels étudiants et courte durée			
Jan	11 572 920 €	2 273 205 €	6 207 746 €	811 725 €	1 972 275 €	1 504 923 €	365 636 €	130 244 €	5 759 €	24 844 433 €	24 064 280 €
Févr	11 640 070 €	2 310 978 €	6 254 208 €	834 096 €	2 000 288 €	1 506 656 €	358 435 €	91 109 €	1 097 232 €	26 093 074 €	25 671 247 €
Mars	13 063 324 €	2 340 389 €	6 582 061 €	858 519 €	2 042 304 €	1 462 633 €	403 938 €	142 679 €	31 854 €	26 927 701 €	25 461 726 €
Avril	11 632 479 €	2 290 930 €	6 288 414 €	775 048 €	2 085 700 €	1 482 688 €	396 621 €	131 017 €	1 923 450 €	27 006 347 €	23 609 476 €
Mai	11 555 750 €	2 292 402 €	6 225 023 €	766 321 €	2 070 878 €	1 470 530 €	387 708 €	109 423 €	34 689 €	24 912 724 €	26 202 971 €
Juin	12 084 108 €	2 358 721 €	6 473 287 €	771 115 €	2 794 932 €	1 486 284 €	432 128 €	97 338 €	1 447 756 €	27 945 670 €	26 465 941 €
Juil.	14 725 780 €	2 360 591 €	6 414 239 €	867 752 €	1 884 798 €	1 437 078 €	400 868 €	196 971 €	84 242 €	28 372 320 €	27 312 048 €
Aout	11 571 646 €	2 392 666 €	6 190 815 €	760 485 €	1 812 388 €	1 453 404 €	402 208 €	87 997 €	920 112 €	25 591 720 €	24 494 053 €
Sept	11 858 462 €	2 356 837 €	6 201 456 €	719 263 €	1 791 782 €	1 369 254 €	394 000 €	57 315 €	40 246 €	24 788 613 €	23 678 135 €
Oct.	11 492 074 €	2 310 926 €	6 153 045 €	779 957 €	2 142 131 €	1 403 348 €	386 418 €	21 911 €	374 547 €	25 064 356 €	25 992 579 €
Nov.	16 704 813 €	2 314 710 €	6 369 468 €	912 817 €	2 198 678 €	1 799 909 €	413 405 €	54 214 €	265 819 €	31 033 832 €	29 131 423 €
Déc	12 091 220 €	2 419 360 €	7 131 004 €	811 321 €	2 440 727 €	1 598 168 €	405 471 €	60 053 €	135 310 €	27 092 634 €	25 970 392 €
TOT	149 992 647 €	28 021 715 €	76 490 765 €	9 668 420 €	25 236 882 €	17 974 875 €	4 746 835 €	1 180 269 €	6 361 015 €	319 673 425 €	308 054 270 €
									Charges à payer (3)	170 622 €	-121 355 €
									Dépenses Hors PSOP (2)	365 447 €	274 060 €
									MASSE SALARIALE GLOBALE 2021	320 209 494 €	308 206 975 €

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

- ▶ **(1) Intervenants extérieurs :** les intervenants extérieurs sont des personnels qui n'exercent pas leur activité principale à l'Université de Montpellier et qui interviennent dans le cadre de diplômes nationaux ou d'université, de formations ou participent à des jurys de concours (Pré-CAPA, orthoptie, orthophonie...).
- ▶ **(2) Dépenses Hors-PSOP :** les dépenses hors Paiement Sans Ordonnancement Préalable (PSOP) regroupent certaines dépenses d'actions sociales, les dépenses liées aux accidents de travail ou de trajet et les versements de capitaux décès.
- ▶ **(3) Charges à payer :** correspondent au delta entre les charges à payer de l'année 2021 et celles de 2020. En 2021, la hausse est justifiée à hauteur de + 112 K€ par la prise en compte d'indemnisation de capital décès.

Répartition de la masse salariale 2021 (en%)



Détail des dépenses hors PSOP

Type de dépense hors PSOP	Montant
RAFP	30 959 €
IRCANTEC	3 826 €
Cotisations autres organismes sociaux	2 183 €
Prestations directes	102 291 €
Œuvres sociales	145 263 €
Autres impôt-taxe (1)	3 092 €
Pension civile	36 920 €
Rémunérations principales (2)	24 716 €
Cotisation assurance maladie	16 197 €
TOTAL	365 447 €

- ▶ (1) Autres impôts, taxes et versements assimilés sur rémunération ne revenant pas à l'État
- ▶ (2) Annulation de trop perçu, régularisation IJSS

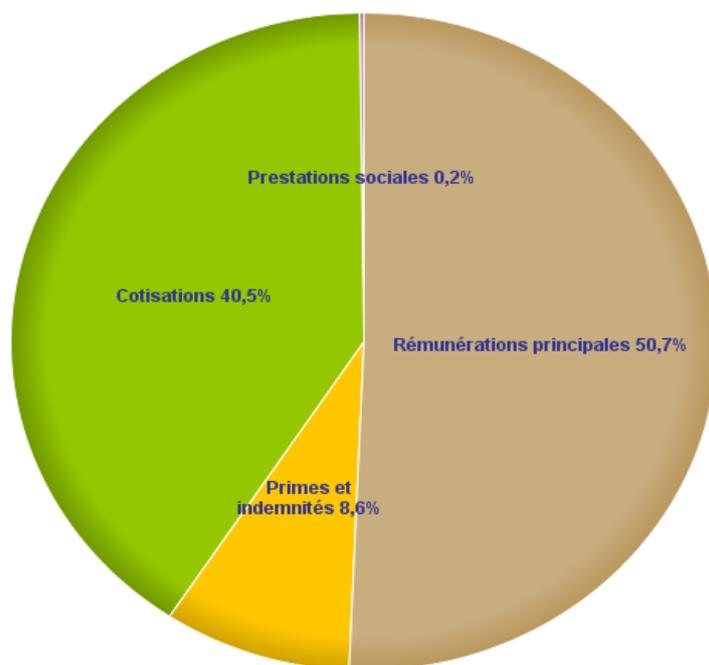
4.1.2 Masse salariale ventilée par catégorie de dépenses

	Titulaires		Contractuels		MS 2021 (hors PSOP et hors charges à payer)	MS 2020
	Enseignants-chercheurs et Enseignants	BIATS	Enseignants, Chercheurs, Doctorants, Intervenants extérieurs	Contractuels BIATS		
Rémunérations principales	86 806 309 €	35 310 752 €	22 869 580 €	17 165 535 €	162 152 176 €	156 715 765 €
Primes et indemnités	12 073 325 €	8 239 713 €	6 200 246 €	961 542 €	27 474 825 €	24 790 491 €
Cotisations sociales	79 056 751 €	32 561 914 €	10 820 526 €	7 081 471 €	129 520 662 €	126 005 812 €
Dont CAS Pension	63 457 004 €	26 015 193 €	4 719 €	31 714 €	89 508 630 €	87 980 946 €
Prestations sociales	77 977 €	378 387 €	41 064 €	28 334 €	525 762 €	542 202 €
TOTAL	178 014 362 €	76 490 765 €	39 931 416 €	25 236 882 €	319 673 425 €	308 054 270 €

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

- **Les rémunérations principales** comprennent le traitement brut, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT).
- **Les primes et indemnités** englobent les primes et indemnités statutaires et non statutaires ainsi que les rémunérations accessoires dont les heures complémentaires et les 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...).
- Les données sont présentées avec retraitements IJSS Nettes et Forfait mobilités durables.

Masse salariale 2021 ventilée par nature de dépenses (en %)

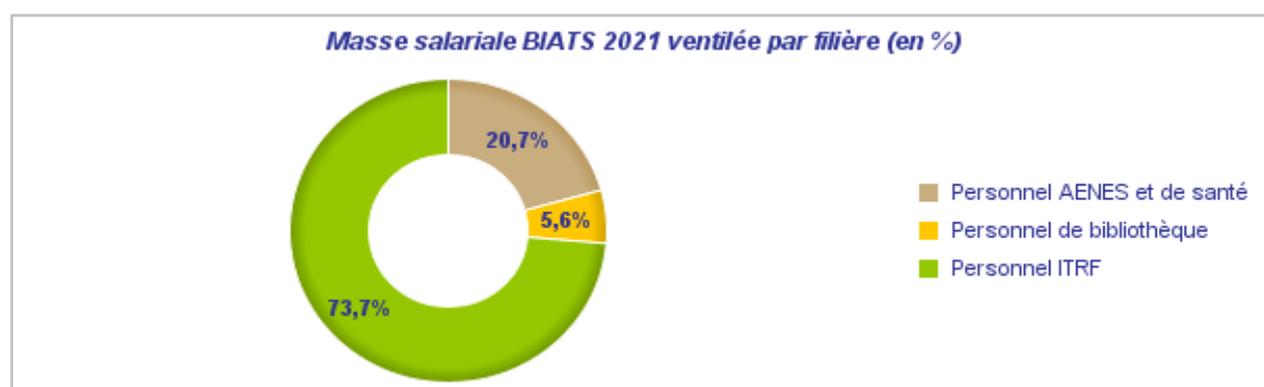


4.2 La masse salariale ventilée par catégorie de personnels

4.2.1 Masse salariale des personnels titulaires BIATS

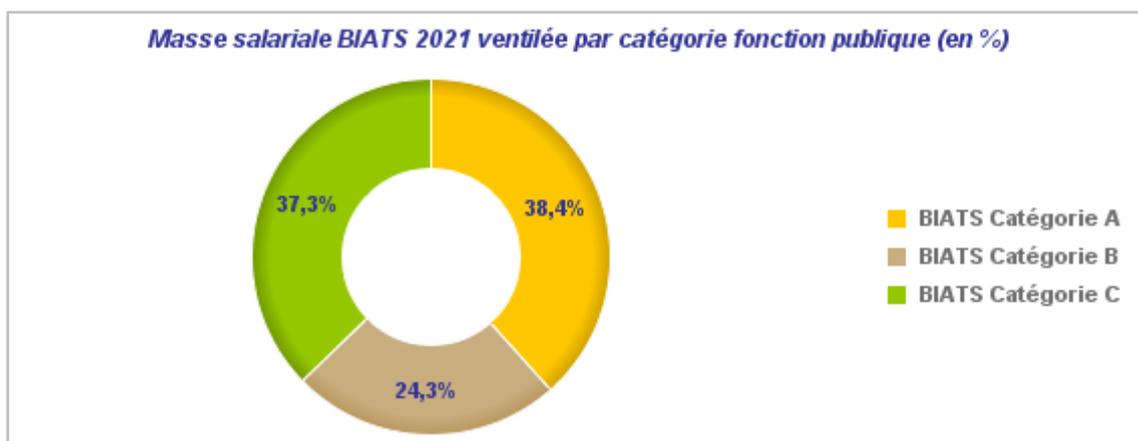
Répartition de la masse salariale BIATS par filière

Filière	Montant 2021	Montant 2020
Personnel AENES et de santé	15 827 613 €	15 846 228 €
Personnel de bibliothèque	4 320 157 €	53 222 €
Personnel ITRF	56 342 995 €	55 631 644 €
Masse salariale BIATS	76 490 765 €	71 531 094 €



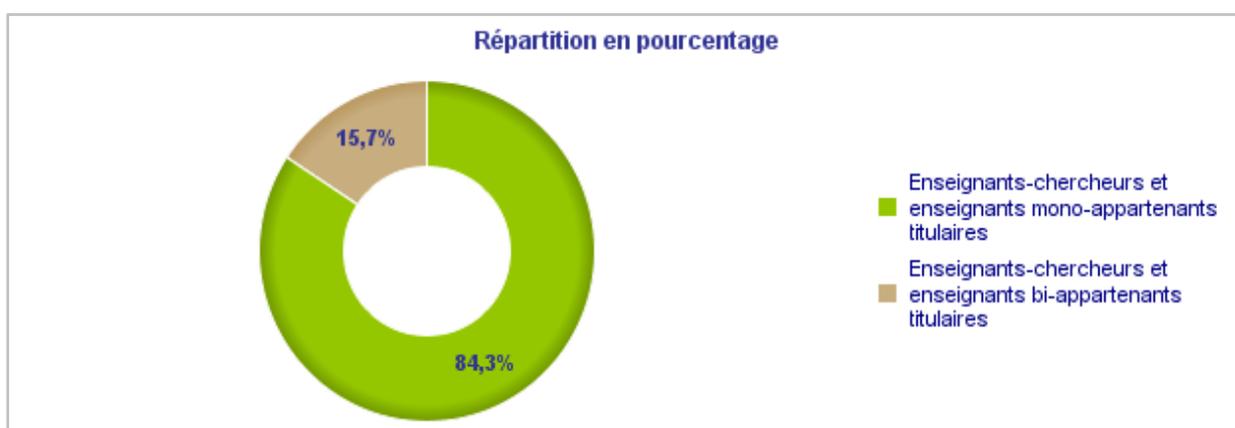
Répartition de la masse salariale BIATS par catégorie fonction publique

Catégorie fonction publique	Montant 2021	Montant 2020
BIATS Catégorie A	29 384 256 €	27 332 645 €
BIATS Catégorie B	18 608 939 €	17 323 216 €
BIATS Catégorie C	28 497 570 €	26 875 232 €
Masse salariale BIATS	76 490 765 €	71 531 094 €



4.2.2 Masse salariale des personnels titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants

Masse salariale	Montant 2021	Montant 2020
Enseignants-chercheurs et Enseignants mono-appartenants titulaires	149 992 647 €	148 602 342 €
Enseignants-chercheurs et Enseignants bi-appartenants titulaires	28 021 715 €	28 235 741 €
Total	178 014 362 €	176 838 083 €



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

Structure d'affectation	Montant 2021	Montant 2020
UFR Médecine	22 699 960 €	23 146 602 €
UFR Odontologie	3 241 435 €	3 074 130 €
UFR Pharmacie	2 080 320 €	2 015 009 €
Total	28 021 715 €	28 235 741 €

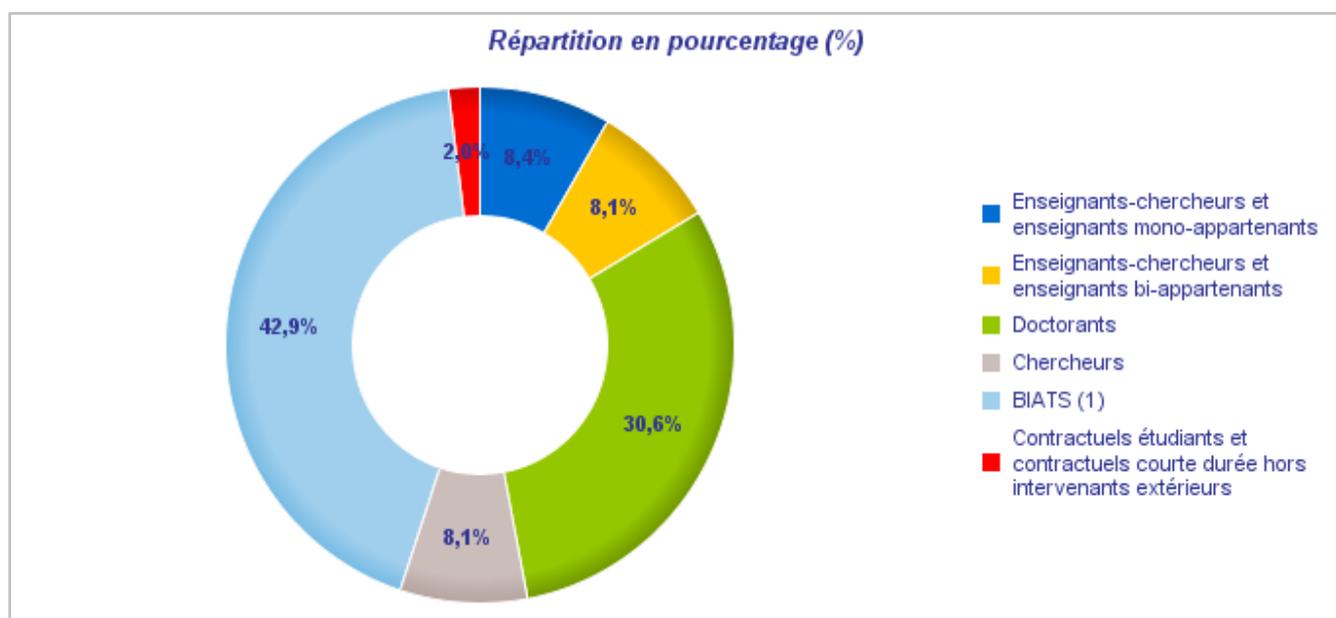
4.2.3 Masse salariale des personnels contractuels, des vacataires d'enseignement et des heures de cours complémentaires des personnels Enseignants permanents

La masse salariale des personnels contractuels

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

Personnels contractuels	Montant 2021	Montant 2020
Enseignants-chercheurs et Enseignants mono-appartenants	4 920 579 €	4 605 208 €
Enseignants-chercheurs et Enseignants bi-appartenants	4 747 841 €	4 712 757 €
Doctorants	17 974 875 €	17 213 674 €
Chercheurs	4 746 835 €	4 046 875 €
BIATS (1)	25 236 882 €	21 723 557 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors intervenants extérieurs	1 180 269 €	838 648 €
Total	58 807 283 €	53 140 719 €

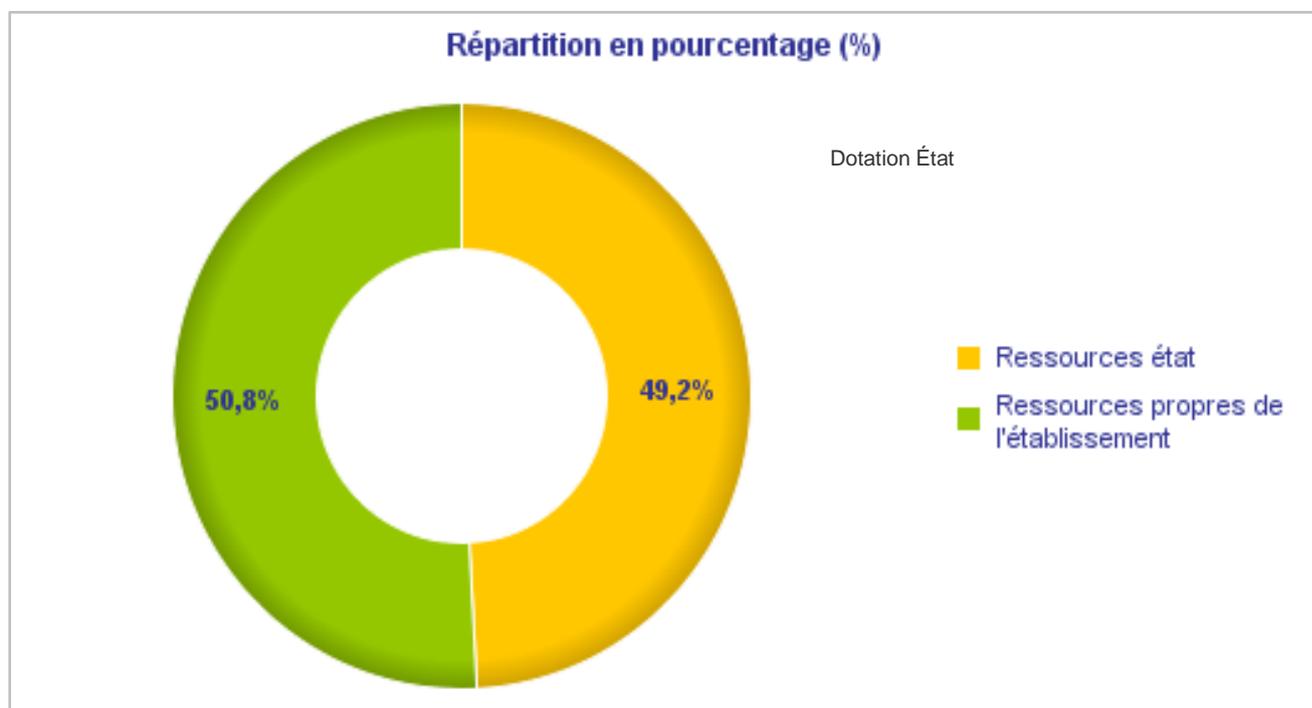
► (1) BIATS : dont contrats d'apprentissage (243 057,72 €).



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

Personnels contractuels	Ressources état	Ressources propres de l'établissement	Masse salariale 2021	Masse salariale 2020
Enseignants-chercheurs et Enseignants mono-appartenants	4 703 085 €	217 495 €	4 920 579 €	4 605 208 €
Enseignants-chercheurs et Enseignants bi-appartenants	4 747 841 €		4 747 841 €	4 712 757 €
Doctorants	10 449 682 €	7 525 194 €	17 974 875 €	17 213 674 €
Chercheurs	125 819 €	4 621 016 €	4 746 835 €	4 046 875 €
BIATS (1)	8 884 348 €	16 352 535 €	25 236 882 €	21 723 557 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors intervenants extérieurs		1 180 269 €	1 180 269 €	838 648 €
Total	28 910 774 €	29 896 509 €	58 807 283 €	53 140 719 €

► (1) BIATS : dont contrats d'apprentissage (243 057,72 €).



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

Personnels contractuels		Ressources état	Ressources propres de l'établissement	Masse salariale 2021	Masse salariale 2020
Enseignants-chercheurs et Enseignants mono-appartenants	Catégorie A	4 703 085 €	217 495 €	4 920 579 €	4 605 208 €
Enseignants-chercheurs et Enseignants bi-appartenants	Catégorie A	4 747 841 €		4 747 841 €	4 712 757 €
Doctorants	Catégorie A	10 449 682 €	7 525 194 €	17 974 875 €	17 213 674 €
Chercheurs	Catégorie A	125 819 €	4 621 016 €	4 746 835 €	4 046 875 €
BIATS (1)	Catégorie A	1 606 632 €	10 851 494 €	12 458 125 €	10 415 581 €
	Catégorie B	1 398 375 €	1 417 100 €	2 815 475 €	2 575 999 €
	Catégorie C	5 879 341 €	4 083 941 €	9 963 282 €	8 731 978 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors intervenants extérieurs	Catégorie C		1 180 269 €	1 180 269 €	838 648 €
Total		28 910 774 €	29 896 509 €	58 807 283 €	53 140 719 €

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

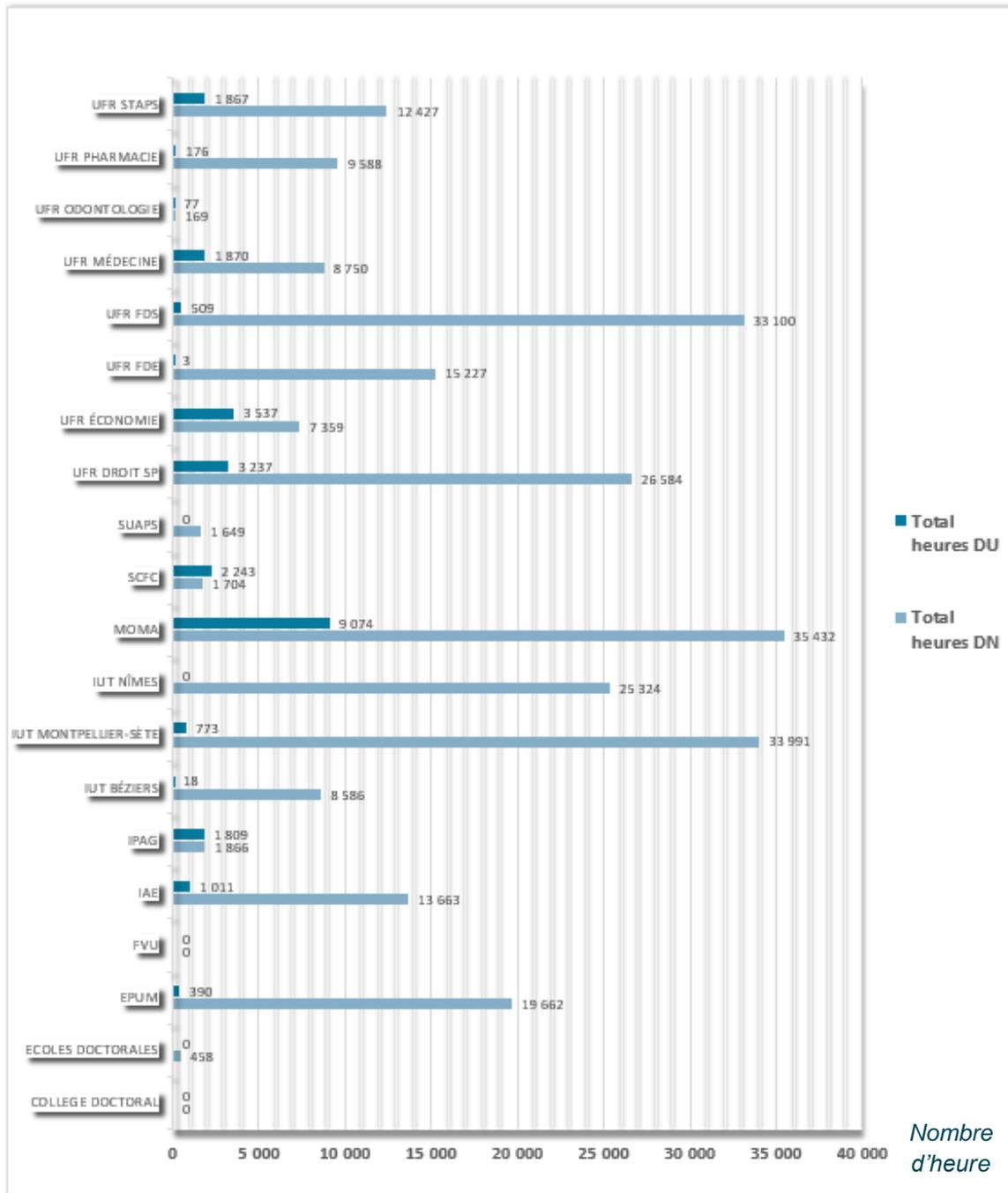
Répartition par structure des heures de cours complémentaires et de vacances d'enseignement dispensées au cours de l'année universitaire 2020/2021 (HETD)

Composantes	Diplômes nationaux (DN)			Diplômes universitaires (DU)			Total général
	Enseignants permanents	Vacataires d'enseignement	Total	Enseignants permanents	Vacataires d'enseignement	Total	
ÉCOLES DOCTORALES	362	96	458			0	458
EPUM	13 285	6 377	19 662	336	54	390	20 052
IAE	7 345	6 318	13 663	417	594	1 011	14 674
IPAG	867	999	1 866	500	1 310	1 809	3 675
IUT BÉZIERS	4 308	4 278	8 586	18		18	8 604
IUT MONTPELLIER-SÈTE	20 764	13 227	33 991	301	472	773	34 764
IUT NÎMES	15 446	9 878	25 324			0	25 324
MOMA	18 011	17 421	35 432	3 636	5 438	9 074	44 507
SCFC	237	1 467	1 704	821	1 422	2 243	3 947
SUAPS	1 524	126	1 649			0	1 649
UFR DROIT SP	14 509	12 075	26 584	2 159	1 079	3 237	29 821
UFR ÉCONOMIE	4 791	2 568	7 359	1 316	2 221	3 537	10 896
UFR FDE	11 270	3 957	15 227	3		3	15 230
UFR FDS	24 697	8 404	33 100	209	300	509	33 609
UFR MÉDECINE	2 753	5 997	8 750	87	1 783	1 870	10 619
UFR ODONTOLOGIE	61	108	169		77	77	246
UFR PHARMACIE	6 103	3 486	9 588	124	52	176	9 764
UFR STAPS	8 394	4 033	12 427	990	877	1 867	14 294
Total	154 727	100 812	255 539	10 915	15 678	26 593	282 132

Source : OSE - SGPE

- Les heures de cours complémentaires et de vacances d'enseignement, exprimées en équivalent TD, ont été dispensées durant l'année universitaire 2020/2021. Ces heures, payées en 2021, n'englobent pas les reliquats des années antérieures.

Répartition des heures de cours complémentaires et de vacances d'enseignements DU et DN dispensées au sein des différentes structures au cours de l'année universitaire 2020/2021



Répartition des heures de cours complémentaires et de vacances d'enseignement par diplômes nationaux (DN) et par diplômes universitaires (DU) dispensées au cours de l'année universitaire 2020/2021

Type d'intervenants		Diplôme nationaux (DN)		
		Nombre d'heures TD	Montant brut (1)	Montant chargé (2)
Enseignants permanents	Non titulaires de la fonction publique	3 663	151 685 €	215 392 €
	Titulaires de la fonction publique	151 064	6 255 560 €	6 568 338 €
Total Enseignants permanents		154 727	6 407 245 €	6 783 731 €
Vacataires d'enseignement	Non titulaires de la fonction publique	69 982	2 897 955 €	4 115 096 €
	Titulaires de la fonction publique	30 830	1 276 670 €	1 340 504 €
Total Vacataires d'enseignement		100 812	4 174 625 €	5 455 599 €
Total général		255 539	10 581 870 €	12 239 330 €

Type d'intervenants		Diplômes universitaires (DU)		
		Nombre d'heures TD	Montant brut	Montant chargé
Enseignants permanents	Non titulaires de la fonction publique	694	28 739 €	40 809 €
	Titulaires de la fonction publique	10 221	423 252 €	444 414 €
Total Enseignants permanents		10 915	451 990 €	485 223 €
Vacataires d'enseignement	Non titulaires de la fonction publique	8 925	369 584 €	524 810 €
	Titulaires de la fonction publique	6 752	279 600 €	293 580 €
Total Vacataires d'enseignement		15 677	649 185 €	818 390 €
Total général		26 592	1 101 175 €	1 303 613 €

Source : OSE, SGPE

- ▶ **(1) Le montant brut** correspond à la rémunération des heures complémentaires au taux Travaux Dirigés (TD) fixé à 41,41 € de l'heure⁴⁰.
- ▶ **(2) Le coût employeur** correspond à la rémunération des heures complémentaires (montant brut) soumise à un taux de cotisation sociale.
Ce taux est de 5% pour les personnels titulaires de la fonction publique correspondant au taux de cotisation patronale de la RAFP⁴¹ et de 42% pour les personnels non titulaires de la fonction publique correspondant à un taux moyen de l'ensemble des cotisations patronales relevant du régime général de la sécurité sociale.

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

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

Le taux d'évolution de la dépense globale des heures de cours complémentaires et de vacances d'enseignement entre 2020 (**12 712 628 €**) et 2021 (**13 542 943 €**) est de **+ 6,13 %** (entre 2019 et 2020 : -5,94%).

La dépense des heures dispensées sur diplômes universitaires, intégralement financée sur les ressources propres des composantes, a augmenté de 169 572 € par rapport à la dépense de 2020. La dépense des heures relatives aux diplômes nationaux affiche une augmentation de 660 744 € par rapport à la dépense de 2020.

Il est à noter que la part de la dépense des heures dispensées sur diplômes nationaux par rapport à la dépense globale est passée de 91,08% en 2020 à 90,37% en 2021. Celle des heures assurées sur diplômes universitaires augmente légèrement : le taux passe de 8,92% en 2020 à 9,63% en 2021.

4.3 Les régimes indemnitaires des personnels

4.3.1 Personnels BIATS

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

Ce dispositif s'est substitué à toutes les primes fonctionnelles de l'ensemble des agents jusque-là applicables dans la fonction publique.

Il a été déployé au 1^{er} janvier 2017 pour les personnels de santé, au 1^{er} janvier 2018 pour les personnels de la filière ITRF, au 1^{er} septembre 2018 pour les personnels relevant du corps des Assistants de Service Social et au 1^{er} janvier 2019 pour les personnels de bibliothèque et conservateurs du patrimoine.

Il a été réactualisé pour l'ensemble des filières au 1^{er} janvier 2021.

Le RIFSEEP s'articule autour de deux indemnités :

- D'une part, une **Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP.

Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.

Elle repose pour chaque corps sur des groupes de fonctions fixés par arrêtés ministériels.

En 2021, elle est versée aux personnels des filières ITRF, AENES, Bibliothèque, Conservateur du patrimoine, Social et de Santé des catégories A, B et C sur la base d'un montant moyen fixé par corps et par grade.

- Et d'autre part, un **Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Le CIA est une indemnité facultative qui permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Ces deux indemnités sont cumulatives.

Par sa séance du 12 mars 2018, le Conseil d'Administration de l'Université de Montpellier a délibéré pour la transposition du dispositif de modulation de primes au Complément Indemnitaire Annuel (**CIA**).

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

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

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

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

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

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

En 2021, la dépense du régime indemnitaire des personnels titulaires BIATS s'est élevée à **7 716 955 €** soit une augmentation de **8,3%** par rapport à la dépense de 2020 (**7 122 490 €**).

La part du RIFSEEP (IFSE⁴⁴ et CIA⁴⁵) représente plus de **99%** de l'indemnitaire versé aux personnels BIATS.

La dépense relative à l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) allouée aux personnels concerne plus de **83%** du régime indemnitaire BIATS.

Répartition de la dépense indemnitaire des personnels titulaires BIATS

Primes et Indemnités	Genre		Montant 2021	Montant 2020
	Homme	Femme		
Indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) (1)	2 728 307 €	3 665 613 €	6 393 920 €	5 899 216 €
Complément Indemnitaire Annuel (CIA) (2)	472 223 €	750 290 €	1 222 513 €	1 104 501 €
Garantie Indemnitaire (GI)	73 721 €	18 968 €	92 689 €	109 603 €
Garantie Individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	209 €	1 627 €	1 836 €	3 426 €
Autres indemnités (3)	5 576 €	420 €	5 996 €	5 744 €
Total	3 280 035 €	4 436 920 €	7 716 955 €	7 122 490 €

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

- ▶ (1) L'IFSE inclut l'indemnité Compensatoire de Sujétion (ICS) ainsi que l'Indemnité Complémentaire (ICFI).
- ▶ (2) Le CIA inclut la prime versée aux assistants de prévention ainsi que le dispositif de majoration de primes de juin et décembre.
- ▶ (3) Autres indemnités : concernent les autres indemnités telles que l'indemnité de caisse et de responsabilités, l'indemnité de sortie en mer ou encore l'indemnité dégressive.

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

⁴⁵ Le CIA versé aux personnels des filières ITRF, AENES, bibliothèques, conservateurs du patrimoine, Social et de Santé inclut le dispositif de majoration de primes de juin et décembre ainsi que la prime des assistants de prévention.

Les principales catégories de primes des personnels titulaires BIATS

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

Cette indemnité est allouée aux personnels de la filière AENES depuis le 1^{er} janvier 2016, aux personnels de la filière santé depuis le 1^{er} janvier 2017, aux personnels de la filière ITRF depuis le 1^{er} janvier 2018 aux personnels de la filière sociale depuis le 1^{er} septembre 2018 ainsi qu'aux personnels de bibliothèque et conservateurs du patrimoine depuis le 1^{er} janvier 2019 sur la base d'un montant moyen par corps et par grade selon la catégorie fonction publique de l'agent et le groupe auquel il appartient :

- **AAE** Les agents sont répartis par fonction dans **4 groupes** *
- **SAENES** Les agents sont répartis par fonction dans **3 groupes** *
- **ADJAENES** Les agents sont répartis par fonction dans **2 groupes** *
- **Infirmier** Les agents sont répartis par fonction dans **2 groupes** *
- **ASSAE** Les agents sont répartis par fonction dans **2 groupes** *
- **Cons. Général Bib.** Les agents sont répartis par fonction dans **2 groupes** *
- **Cons. Bib** Les agents sont répartis par fonction dans **3 groupes** *
- **Bibliothécaire** Les agents sont répartis par fonction dans **2 groupes** *
- **BIBAS** Les agents sont répartis par fonction dans **2 groupes** *
- **Magasiniers** Les agents sont répartis par fonction dans **2 groupes** *
- **Cons. Patrimoine** Les agents sont répartis par fonction dans **4 groupes** *
- **IGR** Les agents sont répartis par fonction dans **3 groupes** *
- **IGE** Les agents sont répartis par fonction dans **3 groupes** *
- **ASI** Les agents sont répartis par fonction dans **2 groupes** *
- **TECH** Les agents sont répartis par fonction dans **3 groupes** *
- **ATRF** Les agents sont répartis par fonction dans **2 groupes** *

* Différenciation indemnitaire selon les grades dans chacun des groupes.

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

Les agents non bénéficiaires de l'IFSE au 01/09/2021 en raison d'absence (CLM, CLD, disponibilité...) ne sont pas comptabilisés dans les tableaux de répartition des bénéficiaires suivants :

IFSE AAE - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1^{er} septembre 2021

			Au 01/09/2021				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire (1)	Montant moyen mensuel versé (2)	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Attaché d'Administration (AAE)	AAE HC	241,66 €	833,25 €	3	2	5
		APAE	208,33 €	721,89 €	1	3	4
		AAE CN	145,83 €	505,61 €			
2	Attaché d'Administration (AAE)	AAE HC	241,66 €	817,80 €	1		1
		APAE	208,33 €	654,94 €	4	8	12
		AAE CN	145,83 €	487,94 €	1	3	4
3	Attaché d'Administration (AAE)	AAE HC	241,66 €	802,35 €			
		APAE	208,33 €	639,49 €	5	3	8
		AAE CN	145,83 €	476,75 €	3	6	9

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

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

IFSE SAENES - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1^{er} septembre 2021

			Au 01/09/2021				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Secrétaire administratif (SAENES)	SAENES CE	129,17 €	412,00 €		2	2
		SAENES CS	120,83 €	407,22 €		5	5
		SAENES CN	112,50 €	380,69 €	2	4	6
2	Secrétaire administratif (SAENES)	SAENES CE	129,17 €	406,85 €		4	4
		SAENES CS	120,83 €	397,94 €	1	7	8
		SAENES CN	112,50 €	376,61 €		12	12
3	Secrétaire administratif (SAENES)	SAENES CE	129,17 €	403,49 €		1	1
		SAENES CS	120,83 €	388,01 €	1		1
		SAENES CN	112,50 €	372,52 €		27	27

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

IFSE ADJAENES - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1^{er} septembre 2021

Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Au 01/09/2021		Nombre total bénéficiaires
					Nombre de bénéficiaires par genre		
					H	F	
1	Adjoint Administratif (ADJAENES)	ADJAENES Principal 1ère classe	112,50 €	259,28 €		15	15
		ADJAENES Principal 2ème classe	112,50 €	257,16 €	9	64	73
		ADJAENES	100,00 €	252,91 €		2	2
2	Adjoint Administratif (ADJAENES)	ADJAENES Principal 1ère classe	112,50 €	252,91 €		18	18
		ADJAENES Principal 2ème classe	112,50 €	250,78 €	6	53	59
		ADJAENES	100,00 €	246,53 €	1	2	3

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

IFSE Infirmier- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2021

Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Au 01/09/2021		Nombre total de bénéficiaires
					Nombre de bénéficiaires par genre		
					H	F	
1	Infirmier	Hors classe	120,83 €	518,09 €			
		Classe supérieure	116,67 €	487,00 €			
		Classe normale	116,67 €	455,92 €			
2		Hors classe	120,83 €	455,92 €		2	2
		Classe supérieure	116,67 €	424,83 €		2	2
		Classe normale	116,67 €	393,75 €		1	1

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

IFSE ASSAE- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2021

Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Au 01/09/2021		Nombre total de bénéficiaires
					Nombre de bénéficiaires par genre		
					H	F	
1	ASSAE	APSS	129,17 €	432,60 €			
		ASS	116,67 €	412,00 €			
2	ASSAE	APSS	129,17 €	412,00 €			
		ASS	116,67 €	391,40 €		1	1

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

IFSE IGR- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2021

Au 01/09/2021							
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total bénéficiaires
					H	F	
1	Ingénieur de recherche	Hors classe	291,67 €	833,25 €	1	4	5
		1 ^{ère} classe	266,67 €	774,57 €			
		2 ^{ème} classe	250,00 €	721,89 €	1	1	2
2	Ingénieur de recherche	Hors classe	291,67 €	817,80 €	6	3	9
		1 ^{ère} classe	266,67 €	759,12 €	1	7	8
		2 ^{ème} classe	250,00 €	654,94 €	1	3	4
3	Ingénieur de recherche	Hors classe	291,67 €	802,35 €	3	1	4
		1 ^{ère} classe	266,67 €	743,67 €	4	1	5
		2 ^{ème} classe	250,00 €	639,49 €	2	2	4

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

IFSE IGE- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2021

Au 01/09/2021							
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Ingénieur d'études	Hors classe	250,00 €	528,25 €	1	1	2
		Classe Normale	216,67 €	505,61 €	3	1	4
2	Ingénieur d'études	Hors classe	250,00 €	512,80 €	19	14	33
		Classe Normale	216,67 €	487,94 €	18	16	34
3	Ingénieur d'études	Hors classe	250,00 €	497,35 €	17	13	30
		Classe Normale	216,67 €	476,75 €	20	38	58

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

IFSE ASI- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2021

Au 01/09/2021							
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total bénéficiaires
					H	F	
1	Assistant ingénieur	ASI	183,33 €	427,45 €	20	28	48
2	Assistant ingénieur	ASI	183,33 €	412,00 €	20	20	40

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

IFSE TECH- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2021

Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Au 01/09/2021		Nombre total bénéficiaires
					Nombre de bénéficiaires par genre		
					H	F	
1	Technicien	Classe exceptionnelle	157,67 €	412,00 €	13	13	26
		Classe supérieure	145,83 €	407,22 €	4	6	10
		Classe normale	137,50 €	380,69 €	7	7	14
2	Technicien	Classe exceptionnelle	154,67 €	406,85 €	6	14	20
		Classe supérieure	145,83 €	397,94 €	10	8	18
		Classe normale	137,50 €	376,61 €	16	16	32
3	Technicien	Classe exceptionnelle	154,67 €	403,49 €	14	14	28
		Classe supérieure	145,83 €	388,01 €	16	19	35
		Classe normale	137,50 €	372,52 €	39	42	81

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

IFSE ATRF-Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2021

Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Au 01/09/2021		Nombre total bénéficiaires
					Nombre de bénéficiaires par genre		
					H	F	
1	Adjoint technique	ATRF Principal 1 ^{ère} classe	133,33 €	259,28 €	34	25	59
		ATRF Principal 2 ^{ème} classe	133,33 €	257,16 €	71	74	145
		ATRF	112,50 €	252,91 €	32	19	51
2	Adjoint technique	ATRF Principal 1 ^{ère} classe	133,33 €	252,91 €	14	29	43
		ATRF Principal 2 ^{ème} classe	133,33 €	250,78 €	34	56	90
		ATRF	112,50 €	246,53 €	19	43	62

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

IFSE Conservateur Général -Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2021

Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Au 01/09/2021		Nombre total bénéficiaires
					Nombre de bénéficiaires par genre		
					H	F	
1	Conservateurs Généraux	-	345,83 €	916,70 €		1	1
2	Conservateurs Généraux	-	345,83 €	817,80 €		1	1

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

IFSE Conservateur Bibliothèque - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2021

Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Au 01/09/2021		Nombre total bénéficiaires
					Nombre de bénéficiaires par genre		
					H	F	
1	Conservateur de bibliothèque	Conservateur en Chef	283,33 €	774,57 €			
		Conservateur	250,00 €	721,89 €			
		Conservateur élève	250,00 €	721,89 €			
2	Conservateur de bibliothèque	Conservateur en Chef	283,33 €	759,12 €		3	3
		Conservateur	250,00 €	654,94 €		1	1
		Conservateur élève	250,00 €	654,94 €			
3	Conservateur de bibliothèque	Conservateur en Chef	283,33 €	743,67 €		1	1
		Conservateur	250,00 €	639,49 €	5	2	7
		Conservateur élève	250,00 €	639,49 €			

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

IFSE Conservateur du Patrimoine - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2021

Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Au 01/09/2021		Nombre total bénéficiaires
					Nombre de bénéficiaires par genre		
					H	F	
1	Conservateur du Patrimoine	Conservateurs généraux	383,33 €	-			
		Conservateurs en chef	345,83 €	-			
		Conservateurs	308,33 €	-			
2	Conservateur du Patrimoine	Conservateurs généraux	383,33 €	643,75 €			
		Conservateurs en chef	345,83 €	628,30 €			
		Conservateurs	308,33 €	612,85 €		1	1
3	Conservateur du Patrimoine	Conservateurs généraux	383,33 €	628,30 €			
		Conservateurs en chef	345,83 €	612,85 €			
		Conservateurs	308,33 €	597,40 €		1	1
4	Conservateur du Patrimoine	Conservateurs généraux	383,33 €	-			
		Conservateurs en chef	345,83 €	-			
		Conservateurs	308,33 €	-			

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

IFSE Bibliothécaire – Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2021

Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Au 01/09/2021		Nombre total bénéficiaires
					Nombre de bénéficiaires par genre		
					H	F	
1	Bibliothécaires	Bibliothécaires HC	241,67 €	512,80 €			
		Bibliothécaires	216,67 €	487,94 €	2	3	5
2	Bibliothécaires	Bibliothécaires HC	241,67 €	497,35 €			
		Bibliothécaires	216,67 €	476,75 €	1	3	4

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

IFSE BIBAS - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2021

Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Au 01/09/2021		Nombre total bénéficiaires
					Nombre de bénéficiaires par genre		
					H	F	
1	Bibliothécaires Assistants Spécialisés	Classe exceptionnelle	154,17 €	412,00 €	2	2	4
		Classe supérieure	145,83 €	407,22 €	1	2	3
		Classe normale	137,50 €	380,69 €			
2	Bibliothécaires Assistants Spécialisés	Classe exceptionnelle	154,17 €	406,85 €		5	5
		Classe supérieure	145,83 €	397,94 €	1	5	6
		Classe normale	137,50 €	376,61 €	2	2	4

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

IFSE Magasiniers - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2021

Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Au 01/09/2021		Nombre total bénéficiaires
					Nombre de bénéficiaires par genre		
					H	F	
1	Magasiniers	Magasinier Principal 1 ^{ère} classe	133,33 €	259,28 €	2	1	3
		Magasinier Principal 2 ^{ème} classe	133,33 €	257,16 €	2	7	9
		Magasinier	100,00 €	252,91 €	1	4	5
2	Magasiniers	Magasinier Principal 1 ^{ère} classe	133,33 €	252,91 €	2	1	3
		Magasinier Principal 2 ^{ème} classe	133,33 €	250,78 €	3	6	9
		Magasinier	100,00 €	246,53 €			

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

Indemnité Complémentaire (ICFI)

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

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

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

- **Type 1 :** Chef.fe de projet ou expert.e en infrastructures ;
Chef.fe de projet ou expert.e en ingénierie des systèmes d'information ;
Chef.fe de projet ou expert.e en Ingénierie logicielle ;
Responsable assistance support.
- **Type 2 :** Administrateur.trice de bases de données - Intégrateur d'applications ;
Administrateur.trice des systèmes d'information ;
Administrateur.trice systèmes et réseaux ;
Gestionnaire d'infrastructures ;
Ingénieur.e en ingénierie logicielle.
- **Type 3 :** Gestionnaire d'application - assistance support ;
Technicien.ne d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information.

ICFI-Répartition des bénéficiaires par genre au 1er septembre 2021

Type Indemnité Complémentaire	Montant mensuel Indemnité Complémentaire	Nombre de bénéficiaires		Montant versé en 2021
		H	F	
Type 1	525 €	13	7	126 000 €
Type 2	350 €	18	6	100 800 €
Type 3	330 €	15		59 400 €
Total		46	13	286 200 €

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

Le complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Depuis le 01/01/2020, le **CIA** inclut pour les personnels titulaires BIATS :

- La Prime des Assistants de Prévention (**PAP**)
- Le dispositif de **majoration de primes** de juin et de décembre

En 2021, la dépense relative au **Complément Indemnitaire Annuel** est élevée à **1 222 513 €**.

Prime des assistants de prévention

Par délibération du Conseil d'Administration⁴⁶ et après avis du Comité Technique⁴⁷, les assistants de prévention peuvent bénéficier d'une **prime d'un montant de 200 €** dans les conditions suivantes :

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

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

En 2021, la dépense relative à la **prime des assistants de prévention** s'est élevée à **28 337, 50 €**.

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

⁴⁷ Avis du CT lors de sa séance du 26 septembre 2016.

Majorations de primes

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

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

Pour l'année 2021, les projets majeurs retenus concernent la mise en œuvre de dossiers spécifiques à ce premier semestre 2021 (tels que la préparation du CPER ou du plan de relance, le déploiement de la nouvelle offre de formation avec les spécificités inhérentes aux réformes, la mise en œuvre du contrat sexennal, l'implication des agents dans le déploiement de nouvelles techniques et outils pédagogiques, ou dans le déploiement de nouveaux équipements scientifiques...), ainsi que la participation à la mise en œuvre d'autres opérations structurantes, dans les domaines de la recherche, de la formation, des bibliothèques, et des fonctions support.

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

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

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

Les demandes de majoration au taux 4 sont exceptionnelles et doivent être accompagnées d'un rapport motivé.

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

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

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

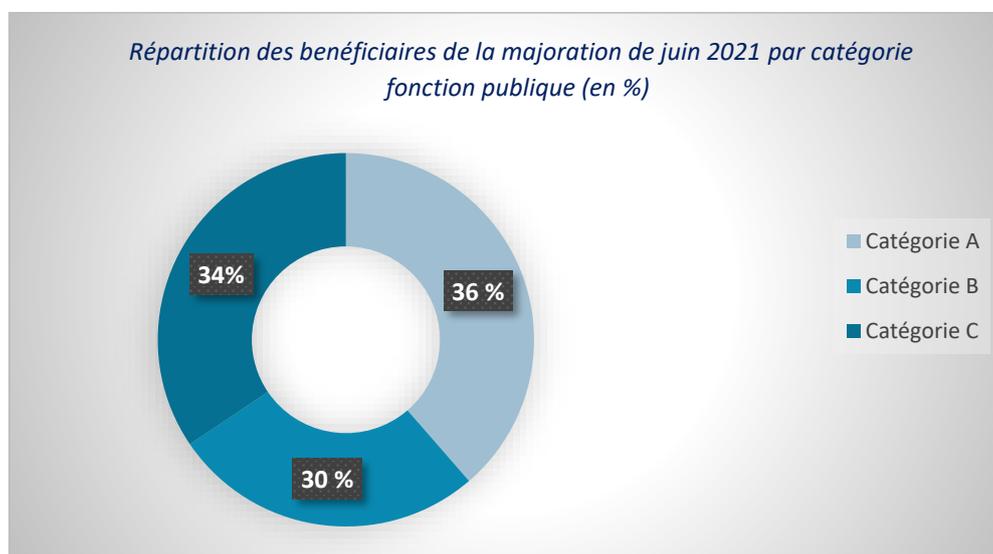
Majoration de prime de juin

En juin 2021, **665 agents** ont bénéficié d'une **majoration de prime** (552 en 2020).

Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2021 par taux, par catégorie fonction publique et par genre	Nombre de bénéficiaires													
	Catégorie A		Total agents	Montant Cat A	Catégorie B		Total agents	Montant Cat B	Catégorie C		Total agents	Montant Cat C	Total agents	Montant Total
	H	F			H	F			H	F				
Majoration au taux soutenu	24	29	53	10 150 €	18	57	75	12 920 €	39	107	146	21 715 €	274	44 785 €
Majoration au taux exceptionnel	79	125	204	152 300 €	37	67	104	38 700 €	28	55	83	23 410 €	391	214 410 €
Total	103	154	257	162 450 €	55	124	179	51 620 €	67	162	229	45 125 €	665	259 195 €

Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2021 par fourchette de primes, par catégorie fonction publique et par genre	Nombre de bénéficiaires													
	Catégorie A		Total agents	Montant Cat A	Catégorie B		Total agents	Montant Cat B	Catégorie C		Total agents	Montant Cat C	Total agents	Montant Total
	H	F			H	F			H	F				
Inférieur ou égal à 300€	40	50	90	18 750 €	34	77	111	21 870 €	65	151	216	39 115 €	417	79 735 €
Supérieur à 300 €	63	104	167	143 700 €	21	47	68	29 750 €	2	11	13	6 010 €	248	179 460 €
Total	103	154	257	162 450 €	55	124	179	51 620 €	67	162	229	45 125 €	665	259 195 €

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



En 2021, les bénéficiaires de catégorie C représentent 34% (31% en 2020), et ceux de la catégorie B 30% (27% en 2020).

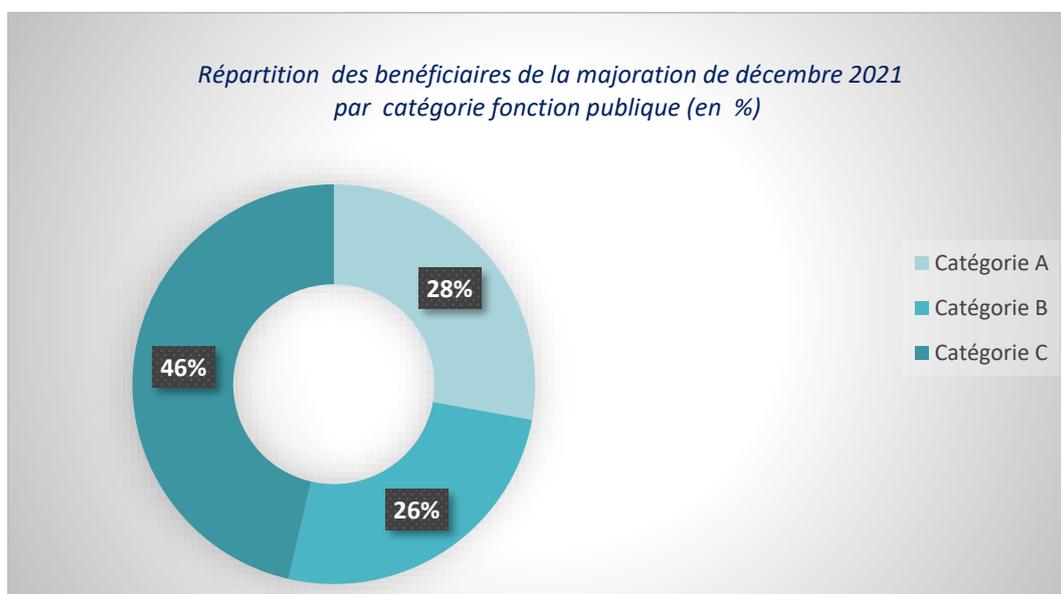
Les bénéficiaires de la catégorie A représentent 36% (42% en 2020).

Majoration de prime de décembre

En décembre 2021, **1 389 agents** ont bénéficié d'une majoration de prime.

Répartition des bénéficiaires de la majoration de décembre 2021 par taux, par catégorie fonction publique et par genre	Nombre de bénéficiaires													
	Catégorie A		Total agents	Montant Cat A	Catégorie B		Total agents	Montant Cat B	Catégorie C		Total agents	Montant Cat C	Total agents	Montant Total
	H	F			H	F			H	F				
Majoration au Taux 1	13	13	26	3 625 €	5	3	8	1 175 €	6	5	11	1 600 €	45	6 400 €
Majoration au Taux 2	12	10	22	5 800 €	14	17	31	7 960 €	19	42	61	16 125 €	114	29 885 €
Majoration au Taux 3	64	47	111	56 560 €	55	85	140	72 300 €	149	249	398	202 215 €	649	331 075 €
Majoration égale ou supérieure au Taux 4	88	140	228	332 027 €	57	122	179	138 650 €	49	125	174	127 577 €	581	598 255 €
Total	177	210	387	398 013 €	131	227	358	220 085 €	223	421	644	347 517 €	1 389	965 615 €

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



En 2021, les bénéficiaires de catégorie C représentent 46% (48% en 2020), et ceux de la catégorie B 26% (25% en 2020).

Les bénéficiaires de la catégorie A représentent 28% (27% en 2020).

La garantie indemnitaire (GI)

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

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

En 2021, le montant versé au titre de la Garantie indemnitaire s'est élevé à **92 689 €**.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)⁴⁹ est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière et se traduit par l'attribution de points d'indice majoré. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit. La NBI est attribuée en fonction de l'emploi occupé. L'enveloppe de points NBI est allouée à l'établissement par le Ministère et elle est limitative.

Une actualisation des points de NBI a été effectuée en 2021 pour les emplois des UFR, École, Instituts, Structures de recherche, Directions centrales et Services communs.

En 2021, **3 780 points majorés** ont été attribués à **170 personnels**.

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

Structures d'affectation	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/une agent.e titulaire	Total Nombre points majorés
	Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/une agent.e titulaire	Nb de points majorés	Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/une agent.e titulaire	Nb de points majorés	Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/une agent.e titulaire	Nombre de points majorés		
UFR, Ecole, Instituts	53	1 280	19	305	7	120	79	1 705
Structures de recherche	17	335	9	180	6	110	32	625
Services centraux et communs	47	1 265	10	160	2	25	59	1 450
Total	117	2 880	38	645	15	255	170	3 780

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

⁴⁹ **Nouvelle bonification indiciaire (NBI)** instituée suite au protocole d'accord conclu le 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques, par l'article 27 de la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée.

L'indemnité compensatoire de sujétion (ICS)

L'Indemnité Compensatoire Sujétion (ICS) a été mise en œuvre à l'Université de Montpellier⁵⁰. Elle est attribuée en raison de la spécificité de la fonction exercée ou en raison de l'insuffisance du nombre de points NBI alloués à l'établissement par le Ministère, au regard du nombre et de la nature des fonctions assurées par les agents. L'ICS se traduit par l'attribution d'un montant de prime correspondant à un nombre de points d'indice majoré.

En 2021, **1 815 points majorés** ont été attribués à **111 personnels**.

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

Structures d'affectation	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/une agent. titulaire	Total points majorés
	Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/une agent titulaire	Nombre de points majorés	Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/une agent titulaire	Nombre de points majorés	Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/une agent titulaire	Nombre de points majorés		
UFR, Ecole, Instituts	9	155	30	500	6	75	45	730
Structures de recherche	6	120	3	60	2	35	11	215
Services centraux et communs	45	730	10	140			55	870
Total	60	1 005	43	700	8	110	111	1 815

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

⁵⁰ Délibération du Conseil d'administration dans sa séance du 6 juillet 2015.

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

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)⁵¹ est un dispositif qui a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des agents publics.

La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans⁵² et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un **montant indemnitaire brut annuel**⁵³ équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Répartition par catégorie fonction publique, par corps et par genre du nombre d'agents BIATS titulaires bénéficiaires de la G.I.P.A en 2021

Catégorie	Corps	Inférieur à 500 €			500 € - 1 000 €			1 000 € - 1 500 €			1 500 € - 2 000 €			Total
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
A	Cons. Bib. Gén.								1	1				1
B	Technicien		2	2										2
	Secrétaire administratif		1	1										1
C	Magasinier	1	1	2										2
	Adjoint Administratif		3	3										3
	Adjoint technique	2	6	8										8
Total		4	12	16					1	1				17

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

- Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) versé en 2021 aux personnels titulaires BIATS s'est élevé à 1 835,95€. La GIPA a été versée au 1er trimestre 2022

⁵¹ **GIPA** : dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008. Pour la période 2019, la GIPA a été reconduite par le décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019 selon les mêmes conditions.

⁵² La période de référence retenue pour le calcul de la GIPA en 2019 est fixée par le décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019. Elle est comprise entre le 31/12/2014 et 31/12/2018.

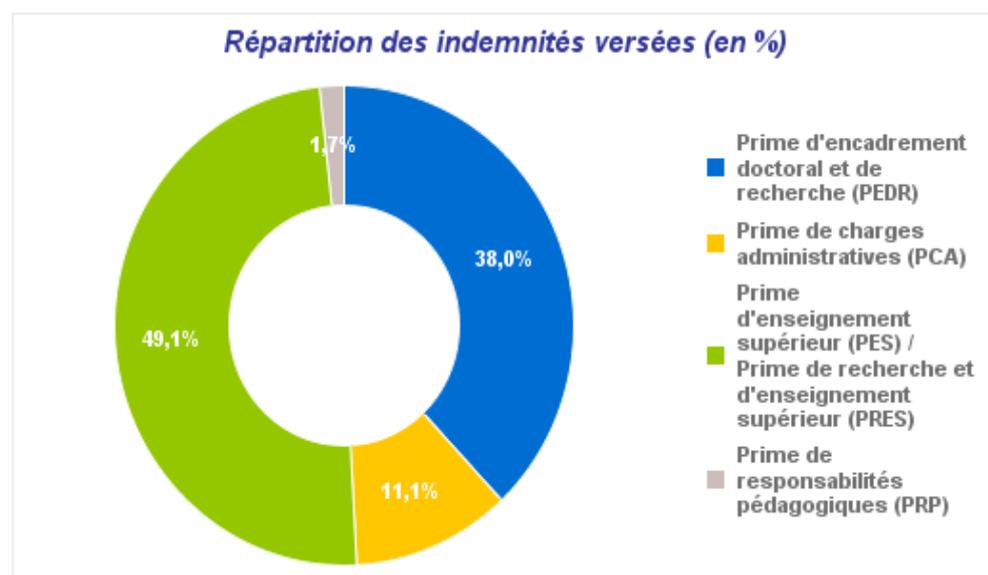
⁵³ **Le montant indemnitaire brut annuel** de la GIPA résulte d'une formule de calcul prévue par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 et des éléments à prendre en compte fixés par arrêté interministériel du 8 octobre 2019.

4.3.2 Personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants

Répartition par genre des indemnités versées aux Enseignants-chercheurs et Enseignants mono et bi-appartenant

Type d'indemnités	Population	Nombre de bénéficiaires par genre		Montant par genre		Nombre bénéficiaires total	Montant total
		Homme	Femme	Homme	Femme		
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	EC Bi-appartenants	29	5	130 000 €	20 000 €	34	150 000 €
	EC Mono-appartenants	263	119	1 211 583 €	528 000 €	382	1 739 583 €
	Total	292	124	1 341 583 €	548 000 €	416	1 889 583 €
Prime de charges administratives (PCA)	EC Bi-appartenants	45	6	146 494 €	10 893 €	51	157 388 €
	EC Mono-appartenants	102	51	233 386 €	132 585 €	153	365 970 €
	Enseignants 1er et second degré	3	5	24 330 €	6 700 €	8	31 030 €
	Total	150	62	404 210 €	150 178 €	212	554 388 €
Prime d'enseignement supérieur (PES) / Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	EC Mono-appartenants	692	440	1 227 597 €	792 037 €	1132	2 019 634 €
	Enseignants 1er et second degré	170	155	226 065 €	199 113 €	325	425 178 €
	Total	862	595	1 453 663 €	991 149 €	1457	2 444 812 €
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	EC Bi-appartenants	25	17	60 376 €	25 302 €	42	85 677 €
	Total	25	17	60 376 €	25 302 €	42	85 677 €
Total général		1329	798	3 259 832 €	1 714 629 €	2127	4 974 461 €

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



L'Indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (G.I.P.A) versée aux personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants mono et bi-appartenants

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)⁵⁴ est un dispositif qui a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des agents publics.

La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans⁵⁵ et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un **montant indemnitaire brut annuel**⁵⁶ équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Répartition par corps et par genre du nombre d'agents Enseignants-chercheurs et Enseignants bénéficiaires de la G.I.P.A en 2021

CORPS	Inférieur à 500 €			500 € - 1000 €			1000 € - 1500 €			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Professeur des universités					1	1	1		1	2
Maître de conférences				29	11	40	5	2	7	47
Professeur des universités - Praticien hospitalier				5	2	7				7
Maître de conférences - Praticien hospitalier		1	1	1	1	2				3
Professeur de médecine générale				1		1				1
Professeur agrégé							2		2	2
Enseignants-chercheurs et enseignants contractuels	11	4	15		2	2				17
Total	11	5	16	36	17	53	8	2	10	79

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

- Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2021 destiné à l'ensemble des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants mono et bi-appartenants s'est élevé à **57 770 €** perçu par 79 agents (versement au cours du premier trimestre 2022).

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

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

⁵⁶ Le **montant indemnitaire brut annuel** de la GIPA résulte d'une formule de calcul prévue par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 modifié et des éléments à prendre en compte fixés par arrêté interministériel du 23 octobre 2020.

*Répartition par genre et par corps du nombre de contractuels Chercheurs
bénéficiaires de la G.I.P.A en 2021*

CORPS	500 € - 1000 €		Total
	H	F	
CDD Chercheur	1		1
CDI Chercheur	1	1	2
TOTAL	2	1	3

- Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2021 destiné à l'ensemble des personnels Chercheurs contractuels s'est élevé à **2 858 €** perçu par 3 agents (versement au cours du premier trimestre 2022).

4.3.3 Personnels contractuels BIATS

La Prime d'Investissement des Agents Contractuels (PIAC)

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

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

1) Pour le versement de la PIAC du mois de juin 2021, les conditions à remplir étaient les suivantes :

- L'agent doit détenir 12 mois d'ancienneté (en ETPT⁵⁸), calculée sur une période des 3 dernières années, à la date de versement de la prime, et
- Exercer des fonctions administratives, techniques, d'appui à la recherche, médicales ou paramédicales, sur le fondement des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies ou 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984⁵⁹ ou bénéficier d'un contrat PACTE ou CUI-CAE.

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

2) Les modalités d'attributions de la PIAC ont été modifiées lors de l'actualisation du dispositif relatif aux personnels contractuels approuvé par délibération du Conseil d'Administration du 18 octobre 2021.

La PIAC est désormais versée deux fois par an, sur les paies des mois de juin et de décembre, aux agents qui bénéficient de 12 mois de contrats consécutifs au sein de l'établissement.

Les contrats comptabilisés pour cette éligibilité doivent avoir été établis en application des articles 4 à 6 sexies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ou au titre d'un contrat d'apprentissage.

⁵⁷ Délibération du Conseil d'Administration lors de sa séance du 12 mars 2018 relative au dispositif de recrutement et de gestion des personnels contractuels, les agents contractuels BIATS peuvent bénéficier d'une prime d'investissement (PIAC).

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

⁵⁹ Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Ces nouvelles conditions ont été prises en compte pour le versement de la PIAC en décembre 2021⁶⁰.

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

Les taux sont annuels. Le montant attribué à l'agent est proratisé au regard de la période considérée, de la quotité de travail et des éventuelles absences (30 jours de congés maladie consécutifs).

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Taux 1	976,00 €	527,00 €	456,00 €
Taux 2	1 827,00 €	930,00 €	786,00 €

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

En 2021, **659 agents contractuels** ont bénéficié de la prime d'investissement.

<i>Répartition des bénéficiaires de la PIAC par taux et par catégorie FP en fonction du mois de versement</i>	Nombre de bénéficiaires							
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Juin	Décembre	Juin	Décembre	Juin	Décembre	Juin	Décembre
Prime au Taux 1	78	59	33	22	122	113	233	194
Prime au Taux 2	137	146	44	42	149	140	330	328
Total	215	205	77	64	271	253	563	522

- Sur ces 659 agents contractuels, 563 agents sont concernés pour le mois de juin 2021 et 522 en décembre 2021, certains agents pouvant être comptabilisés en juin et en décembre.

⁶⁰ A compter de décembre 2021, les montants de la PIAC ont été revalorisés dans les mêmes proportions que l'IFSE : - augmentation de 5% pour les personnels de catégorie C - augmentation de 3% pour les personnels de catégorie B et A

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)⁶¹ est un dispositif qui a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des agents publics.

La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans⁶² et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un **montant indemnitaire brut annuel**⁶³ équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Répartition par type de contrat et par genre du nombre d'agents contractuels BIATS bénéficiaires de la GIPA en 2021

CORPS	Inférieur à 500 €		500 € - 1000 €			1000 € - 1500 €			1500 € - 2000 €		2000 € - 2700 €		Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	F	Total		
CDD BIATS catégorie A	1	1	2	1	1	2					1	1	5
CDD BIATS catégorie B	1	2	3		1	1							4
CDD BIATS catégorie C	4	14	18										18
CDI BIATS catégorie A		2	2	1	2	3	2	1	3	1	1		9
CDI BIATS catégorie B	1	2	3		1	1							4
CDI BIATS catégorie C	9	22	31										31
Total	16	43	59	2	5	7	2	1	3	1	1	1	71

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

- Le montant brut de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2021 destiné aux personnels contractuels s'est élevé à **18 062,20 €** perçu par 71 agents, il a été versé au cours du premier trimestre 2022 (mars 2022).

⁶¹ **GIPA** : dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 modifié relatif à l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

⁶² **La période de référence** retenue pour le calcul de la GIPA en 2021 est fixée par l'arrêté du 23 juillet 2021 fixant au titre de l'année 2021 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat. Elle est comprise entre le 31/12/2016 et 31/12/2020.

⁶³ **Le montant indemnitaire brut annuel** de la GIPA résulte d'une formule de calcul prévue par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 modifié et des éléments à prendre en compte fixés par l'arrêté du 23 Juillet 2021.

TITRE 5. LES PERSONNELS HÉBERGÉS

5.1 LA REPARTITION DES PERSONNELS HEBERGES A L'UM	147
5.2 LES PERSONNELS HEBERGES AFFECTES A LA RECHERCHE	151

Ce chapitre présente les personnels non rémunérés par l'Université qui travaillent au sein des différentes structures de l'Université de Montpellier.

5.1 La répartition des personnels hébergés à l'UM

L'Université de Montpellier est partenaire de nombreux organismes et établissements d'enseignement ou de recherche. Les **personnels hébergés** sont des personnels présents au sein des différentes structures de l'Université de Montpellier. La carrière et la rémunération de ces personnels ne sont pas gérées par l'Université mais par leur établissement d'origine.

Les Personnels hébergés sont accueillis :

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

L'Université de Montpellier recense essentiellement (à hauteur de 91,7 % des effectifs hébergés) :

- Les hébergés 'Recherche' qui travaillent dans les **73⁶⁴ structures de recherche** implantées sur les différents sites ;

Les effectifs des personnels hébergés ont été recensés **au 31/12/2021**.

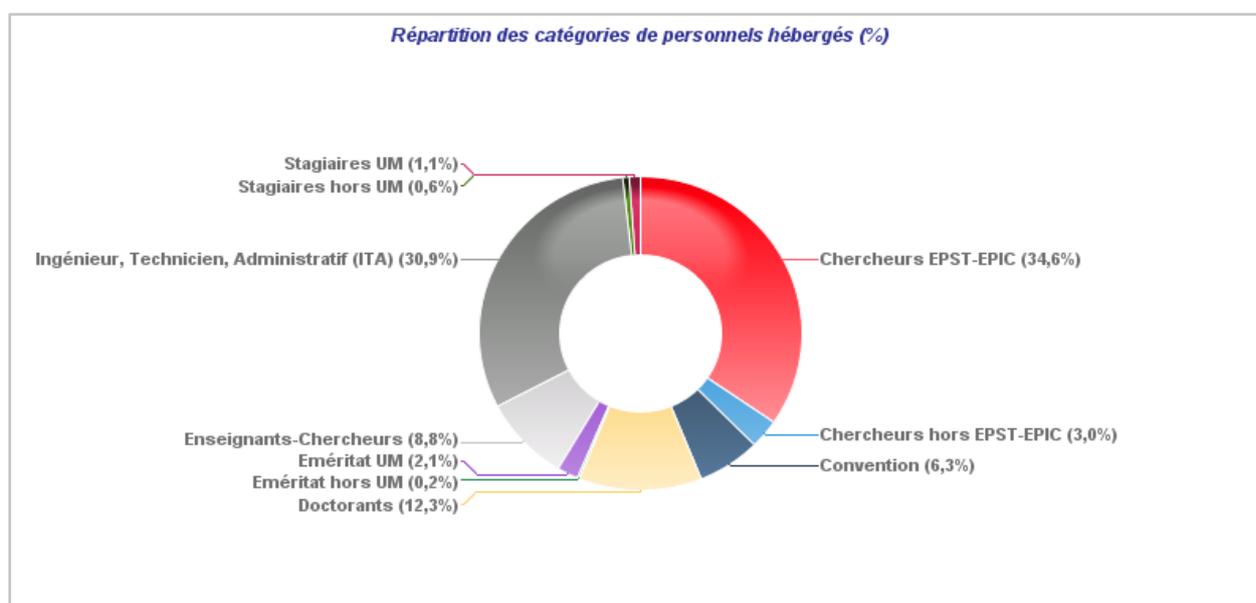
Les personnels de la BIU affectés au SCD de l'UM ne font plus partie des effectifs hébergés depuis le 01/01/21 suite à l'intégration du SCD dans les effectifs rémunérés par l'Université.

⁶⁴ Ce passage de 78 structures en 2020 à 73 en 2021 correspond à un changement de contrat quinquennal au 1^{er} Janvier 2021 entraînant une refonte de la liste des structures de recherche

Les effectifs des personnels hébergés en personnes physiques (PP) au 31/12/2021

Affectation au sein d'une structure UM	Personnels hébergés	Affectation recherche	Affectation hors recherche	TOTAL
Affectation pérenne	Chercheurs EPST-EPIC	1762	6	1768
	Chercheurs hors EPST-EPIC	151	2	153
	Enseignants-chercheurs	286	164	450
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	1564	17	1581
Affectation pérenne		3763	189	3952
Affectation temporaire	Conventions, personnels invités (1)	133	190	323
	Doctorants (2)	628	2	630
	Éméritat hors UM	11	-	11
	Éméritat UM	74	34	108
	Stagiaires hors UM	29	4	33
	Stagiaires UM	55	3	58
Affectation temporaire		930	233	1163
Effectif total		4693	422	5115

- ▶ **(1) Conventions, personnels invités** : concerne les conventions d'occupation temporaire des locaux, les contrats de collaboration de recherche, les partenariats inter-établissements, les personnels accueillis sous lettre d'invitation, les conventions d'enseignement et les conventions de mise à disposition de personnels BIATS.
- ▶ **(2) Doctorant** : doctorant non rémunéré par l'Université de Montpellier.



Répartition des personnels hébergés par structures d'affectation et recherche transdisciplinaire au 31/12/2021

Structures d'affectation		Total
Autre recherche	Autre affectation recherche	1
	Investissement d'Avenir	2
	Recherche hors UM	2
Autre recherche		5
Départements scientifiques	Biologie-Agro Sciences	823
	Biologie, Écologie, Évolution, Environnement, Sciences, Terre et Eau	1076
	Biologie Santé	1304
	Chimie	541
	Droit et Science Politique	45
	Économie	160
	Éducation	17
	Gestion	43
Mathématiques, Informatique, Physiques et Systèmes	664	
Départements scientifiques		4673
Directions et services communs	Centre de soins universitaire	3
	Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique	1
	Direction de la Vie des Campus	3
	Direction du Patrimoine Immobilier	1
	Direction du Système d'Information et du Numérique	4
	Direction Générale des Services	1
	Direction Innovation et Partenariat	1
	Service Commun de Documentation	1
Directions et services communs		15
Écoles doctorales	ED GAIA	2
Écoles doctorales		2
Fondations	Fondation MUSE	18
	Fondation Van Allen	1
Fondations		19
Partenaires extérieurs	Entités hébergées	117
	Instituts paramédicaux	18
Partenaires extérieurs		135
Partenaires UM	AMUE / CINES	19
Partenaires UM		19
Recherche transdisciplinaire	Recherche transdisciplinaire (1)	13
Recherche transdisciplinaire		13
Structures externes	Autres affectations	3
	Autres positions	34
	Enseignement hors UM	11
	Vacations d'enseignement	157
Structures externes		205
UFR / Écoles / Instituts	Droit et Science politique	1
	Faculté des sciences	8
	Médecine	16
	Odontologie	1
	Pharmacie	1
Polytech	2	
UFR / Écoles / Instituts		29
Total		5115

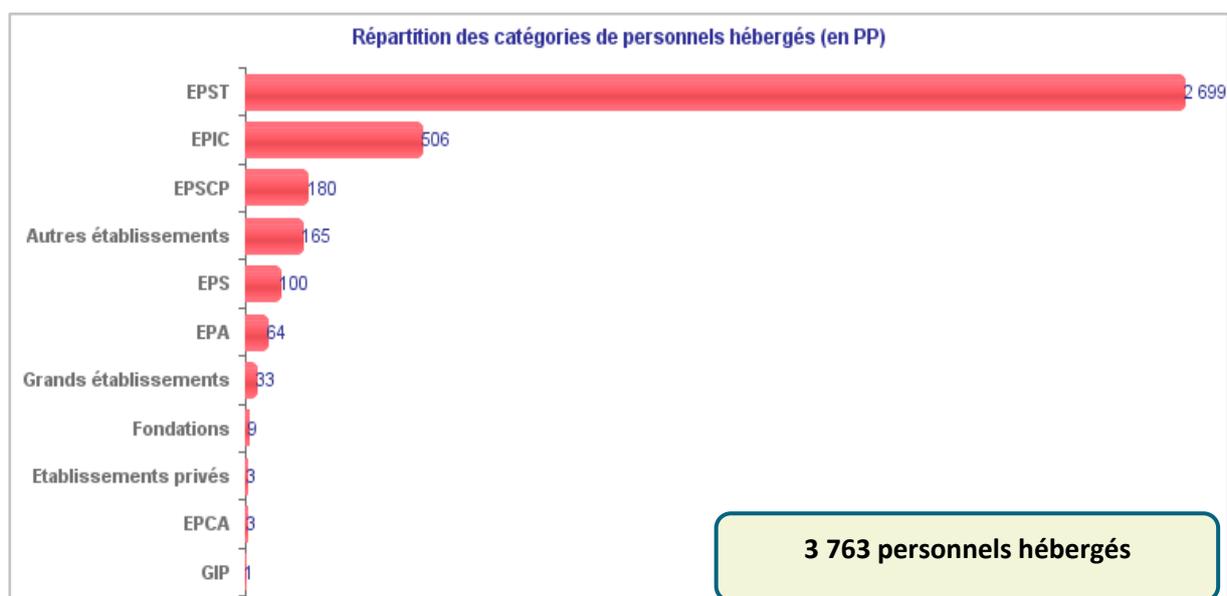
- ▶ **(1) Recherche transdisciplinaire** : affectation recherche pérenne à l'Université non incluse dans un département scientifique (MSH Sud, ISDM).

En 2021, le Service Commun de Documentation est intégré au sein des effectifs de l'Université de Montpellier. Les effectifs de personnels hébergés des Directions et des services communs baissent ainsi de 87 agents.

5.2 Les personnels hébergés affectés à la recherche

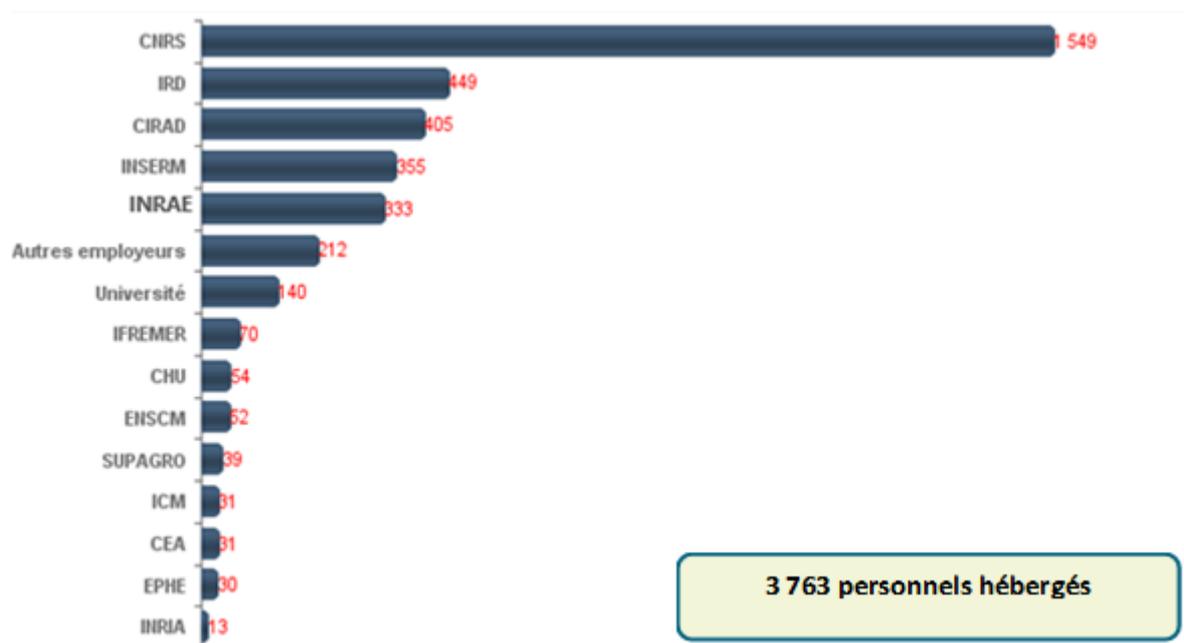
Le recensement de ces personnels concerne les « hébergés » affectés à titre pérenne au sein de l'établissement, soit **3 763** personnels au 31/12/2021

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



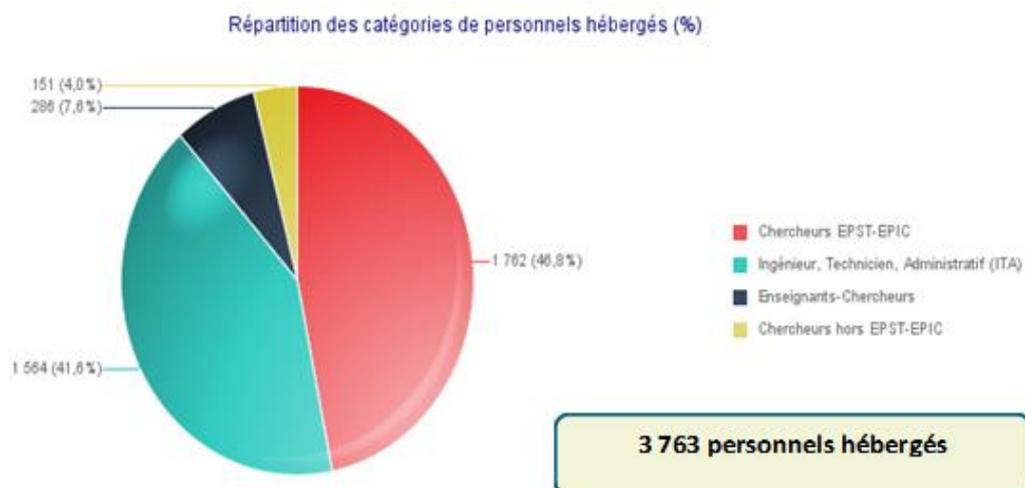
- **Grands Établissements** : concernent Agroparistech -. Collège de France et École Pratique des Hautes Études (EPHE) ;

Les hébergés affectés à la recherche ventilés par employeur



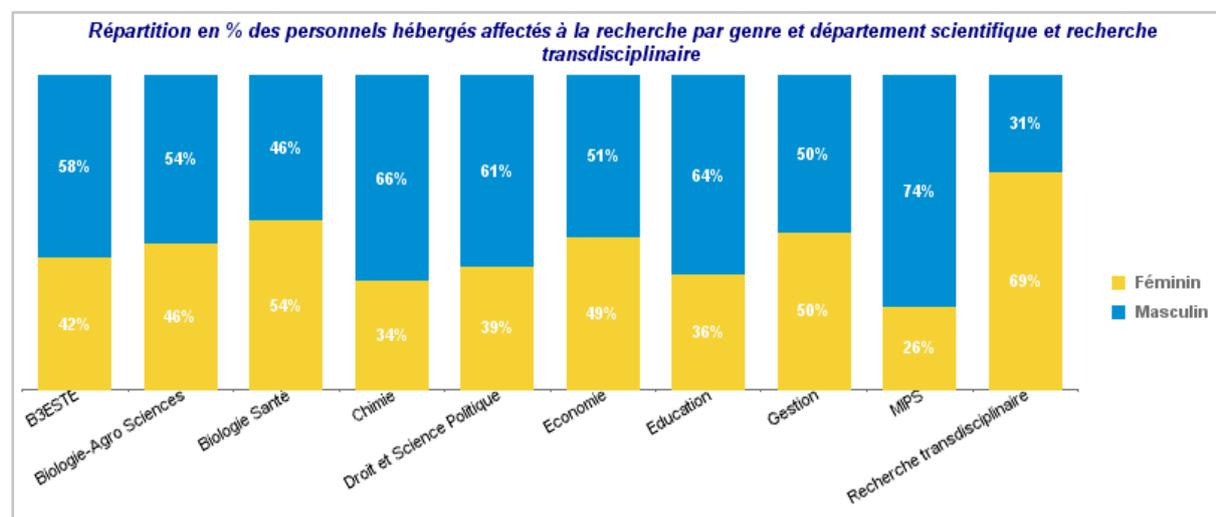
- **Autres Employeurs** : dont établissements privés français et étrangers.

Les hébergés affectés à la recherche ventilés par statut



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

Département scientifique	F	M	TOTAL
Biologie-Agro Sciences	366	423	789
Biologie, Écologie, Évolution, Environnement, Sciences, Terre et Eau	364	506	870
Biologie Santé	619	537	1156
Chimie	128	245	373
Droit et Science Politique	9	14	23
Économie	52	55	107
Éducation	4	7	11
Gestion	18	18	36
Mathématiques, Informatique, Physiques et Systèmes	101	284	385
Recherche transdisciplinaire	9	4	13
Effectif total	1670	2093	3763



Les hébergés rattachés à des EPST

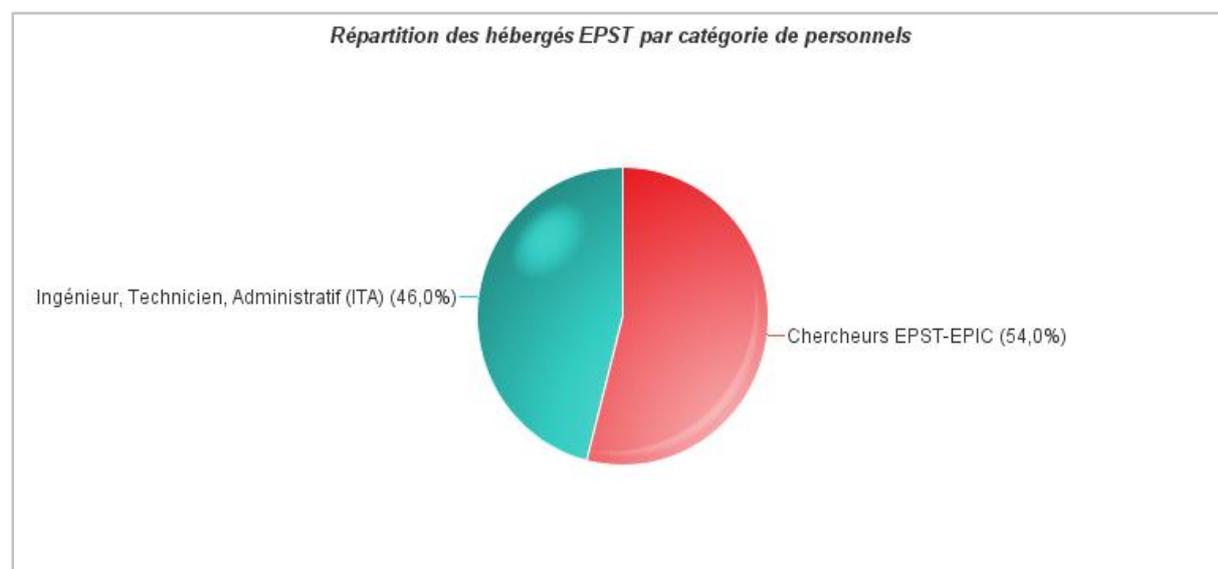
Les hébergés rattachés à des EPST représentent **71 %** de l'effectif total des hébergés affectés à titre pérenne au sein des structures de recherche de l'Université (3763 personnes).

54 % de ces personnels sont des chercheurs et **46 %** des personnels Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA).

Répartition des hébergés EPST par catégorie de personnels

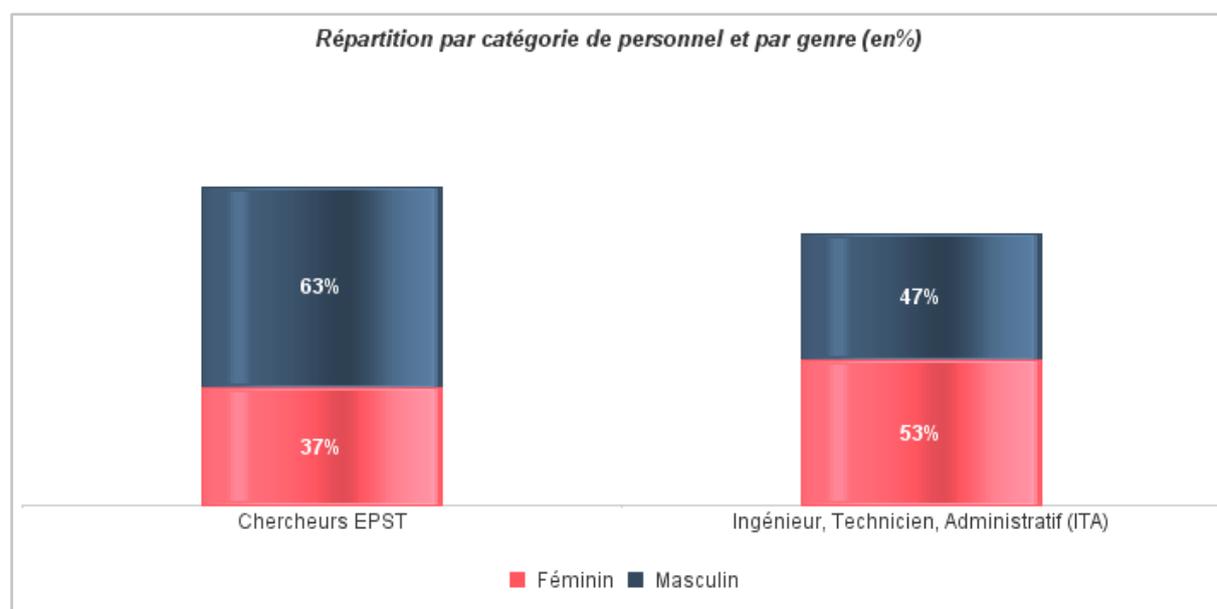
EPST	Chercheurs EPST	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	TOTAL
CNRS	847	702	1549
INRAE	128	205	333
INRIA	9	4	13
INSERM	205	150	355
IRD	268	181	449
Effectif total	1457	1242	2699

Répartition des hébergés EPST par catégorie de personnels



Répartition des hébergés des EPST par genre

EPST	Catégorie de personnels	F	M	TOTAL
CNRS	Chercheurs EPST	310	537	847
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	344	358	702
INRAE	Chercheurs EPST	61	67	128
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	109	96	205
INRIA	Chercheurs EPST		9	9
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	1	3	4
INSERM	Chercheurs EPST	86	119	205
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	106	44	150
IRD	Chercheurs EPST	81	187	268
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	103	78	181
Effectif total		1201	1498	2699



- Le taux de féminisation est plus élevé chez les personnels ITA par rapport aux Chercheurs.
- Les femmes représentent 53% des effectifs ITA contre 37% chez les Chercheurs.

TITRE 6. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

6.1	LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES	157
6.1.1	L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	157
6.1.2	LES CONGES ET AUTRES ABSENCES	163
6.2	LE TELETRAVAIL	179
6.2.1	L'ORGANISATION DE LA CAMPAGNE TELETRAVAIL 2020-2021	179
6.2.2	ENQUETE DE SATISFACTION SUR LA CAMPAGNE 2020-2021	183
6.3	LE BIEN-ETRE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)	187
6.4	LA SANTE AU TRAVAIL	202
6.5	PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	205
6.6	LES INDICATEURS DE DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)	214
6.7	L'HYGIENE ET LA SECURITE	216

Ce chapitre présente la répartition des effectifs selon la durée et la modalité de service, le nombre de jours d'absence et le nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé lié à la famille, à la maladie ou en raison d'un accident de service ou de travail ; ainsi que le dispositif du Compte Épargne Temps (CET).

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

Des indicateurs psychosociaux sont également reportés. Ces indicateurs permettent de mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Ils permettent de réaliser un diagnostic et un suivi interne dans le cadre de la prise en charge de ces risques.

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

6.1 Le temps de travail et les congés

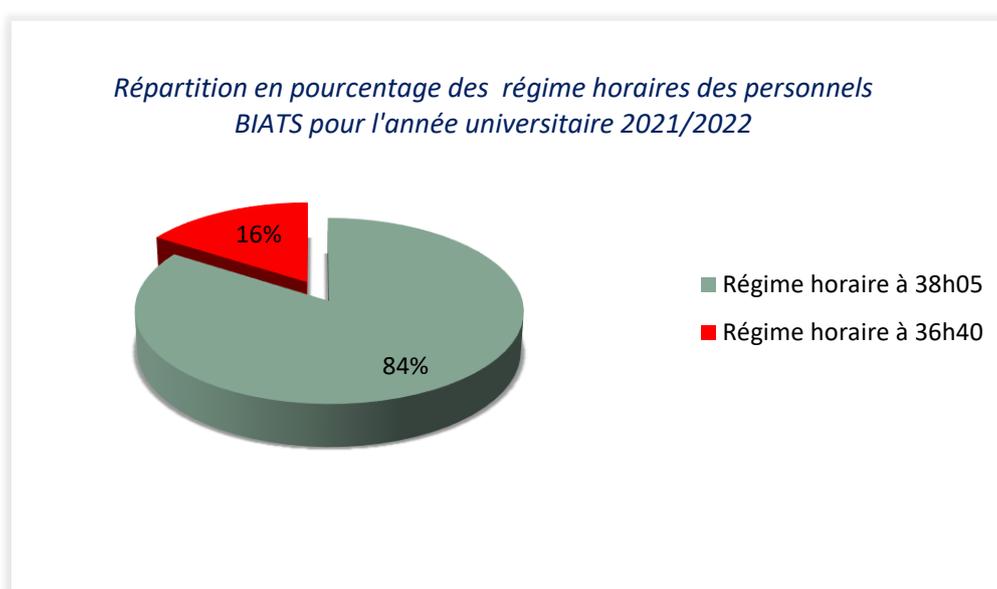
6.1.1 L'organisation du temps de travail

Le dispositif horaires et congés des personnels BIATS

Le dispositif horaires et congés des personnels BIATS⁶⁵ de l'Université de Montpellier définit deux modalités d'organisation du temps de travail soumises au choix des personnels :

- soit 36h40 hebdomadaires et 50 jours de congés ;
- soit 38h05 hebdomadaires et 58 jours de congés⁶⁶.

84% des personnels BIATS ont opté pour le régime horaire de 38h05 pour l'année universitaire 2021/2022 (83% en 2020/2021).



Source : Logiciel Adhoc.

⁶⁵ Le Conseil d'Administration de l'Université de Montpellier a fixé le dispositif applicable aux horaires et aux congés des personnels titulaires et contractuels BIATS lors de la délibération du CA en séance du 6 juillet 2015. La circulaire « horaires et congés » a été actualisée en 2017.

⁶⁶ 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.

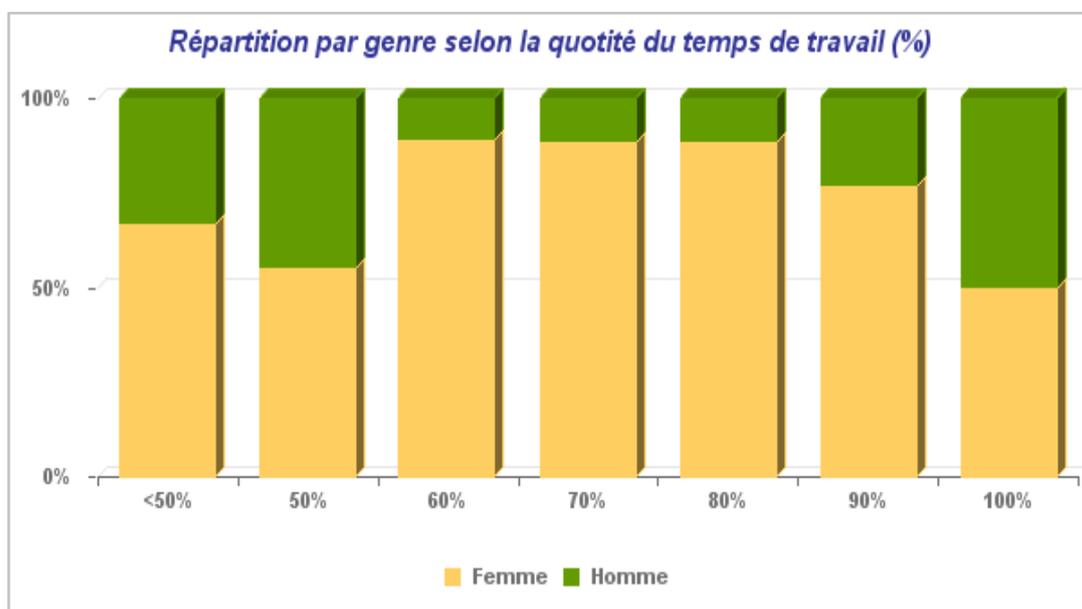
La répartition des effectifs selon la durée du travail ⁶⁷

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

Quotité	Titulaires				Total	Non titulaires								Total	Effectif global 2021	Effectif global 2020
	Enseignants-chercheurs Enseignants		BIATS			Enseignants-chercheurs Enseignants		BIATS		Chercheurs		Doctorants				
	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	F	H			
<50%								6	3					9	9	12
50%	44	32	13	8	97	23	33	20	9					85	182	162
60%	1		4	1	6			3						3	9	9
70%		1	7		8			8			1			9	17	13
80%	10	3	117	14	144			14	2					16	160	146
90%	1	1	7	3	12			5						5	17	20
100%	608	1043	744	534	2929	151	144	500	298	44	62	300	310	1809	4738	4532
Total	664	1080	892	560	3196	174	177	556	312	44	63	300	310	1936	5132	4894

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- 92 % des personnels exercent leur fonction à temps plein.
- 3% les exercent à 80%, ce sont en grande majorité des femmes, personnels BIATS titulaires.
- La part des femmes qui exercent leur activité à temps partiel est légèrement majoritaire (54,9%).

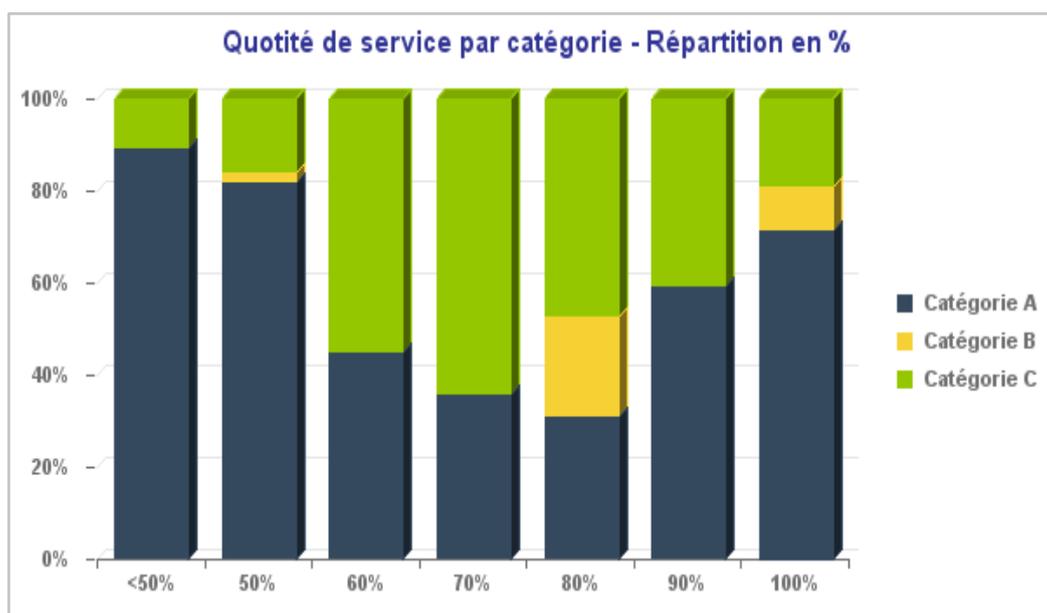


⁶⁷ Effectifs en personnes physiques recensés au 31/12/2021.

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

Quotité	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Catégorie C		Total C	Total agents 2021
	F	H		F	H		F	H		
<50%	5	3	8				1		1	9
50%	80	68	148	2	2	4	18	12	30	182
60%	4		4				4	1	5	9
70%	4	2	6				11		11	17
80%	40	9	49	31	4	35	70	6	76	160
90%	7	3	10				6	1	7	17
100%	1487	1886	3373	274	166	440	586	339	925	4738
Effectif global	1627	1971	3598	307	172	479	696	359	1055	5132

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



Quotité travaillée	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total agents
Temps partiel ou incomplet	225	39	130	394
Temps complet	3373	440	925	4738
Effectif global	3598	479	1055	5132

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

Modalité de service	Quotité	Enseignants- Chercheurs mono- appartenants			Enseignants- Chercheurs bi- appartenants			Enseignants 1er degré			Enseignants 2nd degré			Total agents 2021
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Temps complet	100%	411	704	1115	78	187	265	4	3	7	115	149	264	1651
Temps incomplet (1)	50%							2		2	37	24	61	63
Temps partiel de droit pour création ou reprise d'entreprise	80%		1	1										1
	50%											1	1	1
Temps partiel de droit pour élever un enfant	80%	3	1	4							1		1	5
Temps partiel pour raison thérapeutique	50%	2	1	3	1	1	2							5
Temps partiel sur autorisation	90%		1	1							1		1	2
	80%	3	1	4							3		3	7
	70%		1	1										1
	60%										1		1	1
	50%		4	4							2	1	3	7
Total Agents		419	714	1133	79	188	267	6	3	9	160	175	335	1744

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

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

Modalité de service	Quotité	AENES			Personnel assistant service social		ITRF			Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine			Personnel infirmier		Total agents 2021
		F	H	Total	F	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	Total	
Temps complet	100%	215	41	256			480	467	947	45	26	71	4	4	1278
Temps partiel de droit au titre du handicap	80%						4	1	5	1		1			6
	50%	1		1			1		1						2
Temps partiel de droit pour création ou reprise d'entreprise	50%						1		1						1
	80%	7	1	8			16		16						24
Temps partiel de droit pour élever un enfant	70%	1		1											1
	60%						1		1						1
	50%									1		1			1
	80%	2		2			3	1	4	1		1	1	1	8
Temps partiel de droit pour soins (1)	50%									1		1			1
	70%						1		1						1
Temps partiel pour raison thérapeutique	50%	2		2	1	1	4	5	9						12
	90%	1		1			6	3	9						10
Temps partiel sur autorisation	80%	27		27			46	10	56	9	1	10			93
	70%	1		1			4		4						5
	60%	1		1			2		2		1	1			4
	50%		1	1			1	2	3						4
Total Agents		258	43	301	1	1	570	489	1059	58	28	86	5	5	1452

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

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

Modalité de service	Quotité	Enseignants-chercheurs Enseignants			BIATS			Chercheurs			Doctorants			Total agents 2021
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Temps complet	100%	151	144	295	500	298	798	44	62	106	300	310	610	1809
Temps incomplet	90%				4		4							4
	80%				4	1	5							5
	70%				6		6		1	1				7
	60%				2		2							2
	50%	23	33	56	18	8	26							82
	<50%				6	3	9							9
Temps partiel de droit pour élever un enfant	80%				5	1	6							6
Temps partiel pour raison thérapeutique	80%				1		1							1
	50%				2	1	3							3
Temps partiel sur autorisation	90%				1		1							1
	80%				4		4							4
	70%				2		2							2
	60%				1		1							1
Total Agents		174	177	351	556	312	868	44	63	107	300	310	610	1936

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

6.1.2 Les congés et autres absences

Le Compte Épargne Temps (CET)

Le Compte Épargne-Temps (CET)⁶⁸ est un dispositif permettant aux agents de droit public d'épargner, sous certaines conditions, certains jours de congés non utilisés au cours de l'année universitaire.

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

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

Exercice du droit d'option en janvier 2021 ⁶⁹	Personnels BIATS				
	Titulaires		Contractuels		TOTAL
	Homme	Femme	Homme	Femme	
Nombre d'agents ayant versé des jours de congés au régime de retraite additionnelle de la fonction publique en Janvier 2021	11	32	NC	NC	43
Nombre d'agents indemnisés en mars 2021 au titre de l'indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés	95	102	3	7	207
Nombre de jours versés au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (1) en 2021	74	315	NC	NC	389
Nombre de jours indemnisés en 2021 au titre de l'indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés	901	923	27	94	1945
Maintien des jours au sein du CET	826	1624	0	92	2542

Indicateurs	Personnels BIATS				
	Titulaires		Contractuels		TOTAL
	Homme	Femme	Homme	Femme	
Nombre d'agents disposant d'un CET au 31 décembre 2021	261	413	7	18	699
Dont Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2021	19	36		2	57
Nombre d'agents ayant déposé des jours de congés dans un CET en 2021	189	249	3	11	282
Nombre de jours épargnés au 31 décembre 2021	1798	2065	24	90	3977
Nombre de jours CET pris sous forme de congés en 2021	128	250	0	55	433

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

- (1) les personnels contractuels ne sont pas concernés par le RAFP (régime de retraite additionnelle de la fonction publique).

⁶⁸ **Compte Épargne temps (CET)** institué dans la fonction publique de l'État par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002.

⁶⁹ **Le droit d'option** s'exerce sur les jours de CET au-delà des 15 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 maintien des jours ou d'une utilisation sous forme de congés.

Répartition du montant de l'indemnisation 2021 des jours CET par catégorie fonction publique et genre des personnels BIATS titulaires

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés	Montant
Catégorie A	Homme	57	577	77 895 €
	Femme	48	486	65 610 €
	Total	105	1 063	143 505 €
Catégorie B	Homme	14	144	12 960 €
	Femme	28	257	23 130 €
	Total	42	401	36 090 €
Catégorie C	Homme	24	180	13 500 €
	Femme	26	180	13 500 €
	Total	50	360	27 000 €
Total général		197	1824	206 595 €

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

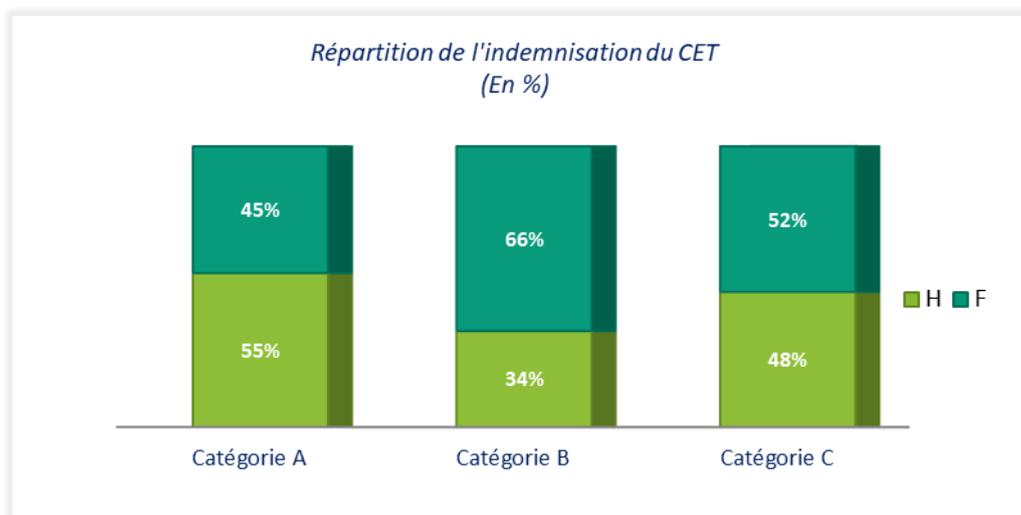
Répartition du montant de l'indemnisation 2021 des jours CET par catégorie fonction publique et par genre des personnels BIATS contractuels CDI

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés	Montant
Catégorie A	Homme	3	27	3 645 €
	Femme	6	86	11 610 €
	Total	9	113	15 255 €
Catégorie B	Homme			
	Femme			
	Total			
Catégorie C	Homme			
	Femme	1	8	600 €
	Total	1	8	600 €
Total général		10	121	15 855 €

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

Le montant journalier de l'indemnisation des jours de CET est fixé par arrêté ministériel⁷⁰, sur une base forfaitaire par catégorie fonction publique :

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



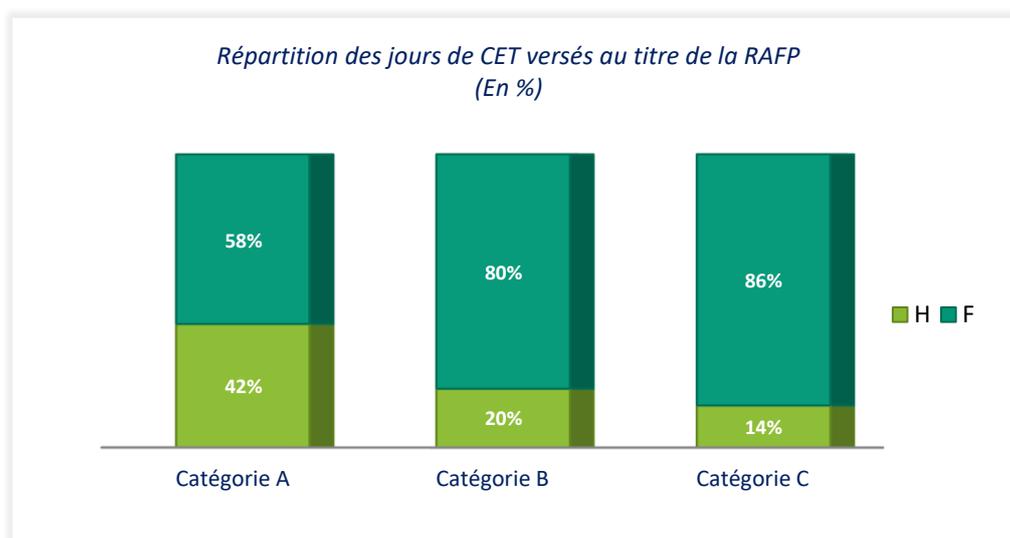
En 2021, **207** agents BIATS (*10 contractuels et 197 titulaires*) ont opté pour une indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés au CET (189 agents titulaires en 2020).

⁷⁰ Arrêté ministériel du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État.

*Répartition des jours de CET versés au titre de la RAFP⁷¹ en 2021
par catégorie fonction publique et genre des agents*

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés
Catégorie A	Homme	8	46
	Femme	11	98
	Total	19	144
Catégorie B	Homme	1	13
	Femme	9	79
	Total	10	92
Catégorie C	Homme	2	15
	Femme	12	138
	Total	14	153
Total général		43	389

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



⁷¹ **Le versement des jours à la RAFP** consiste en la conversion des jours en valeur chiffrée (sur la même base forfaitaire qu'une indemnisation monétisée) dans un premier temps ; en calcul des cotisations de la RAFP sur la base de la valeur chiffrée déterminée dans un deuxième temps ; et en détermination du nombre des points RAFP sur la base des cotisations versées dans un troisième temps.

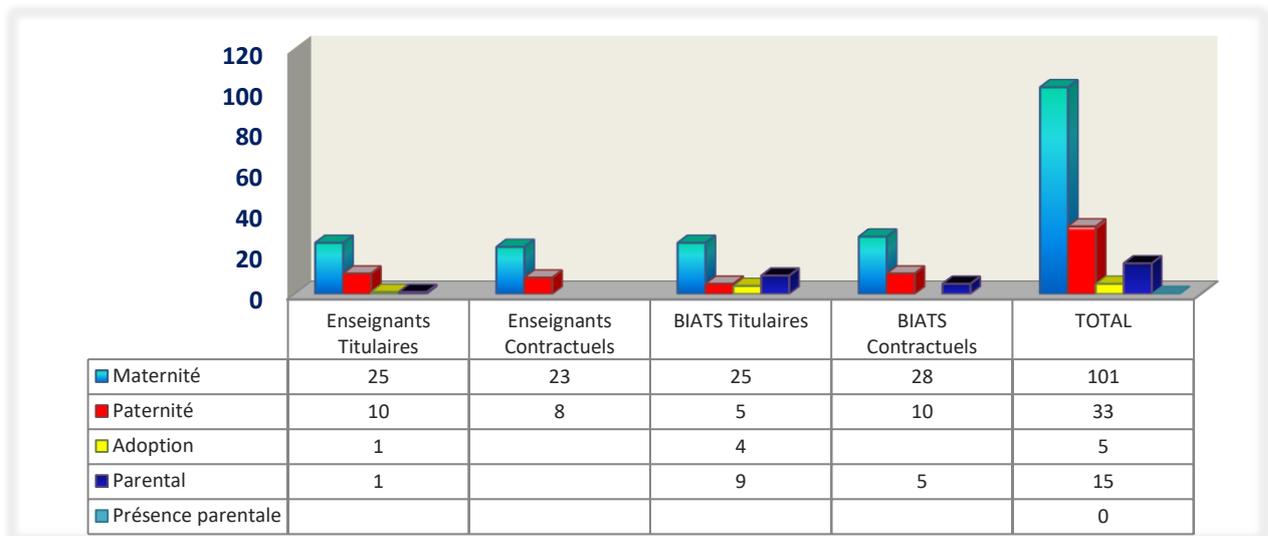
Les congés liés à la famille

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

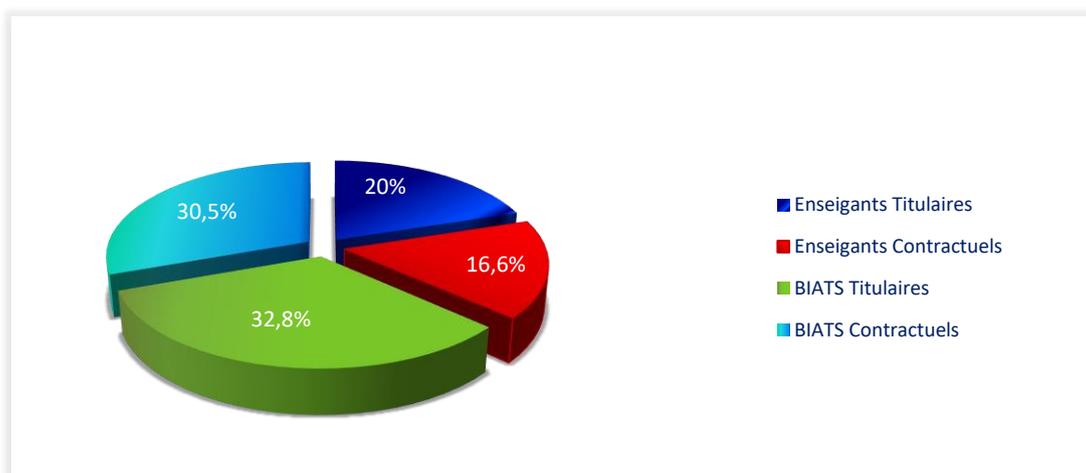
En 2021, **154 agents** ont bénéficié d'un congé lié à la famille (120 en 2020), dont **65,58% pour congé de maternité**.

55,84% des absences concernent des personnels BIATS et **44,16%** des personnels Enseignants.

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



Répartition des jours d'absence pour congé lié à la famille par catégorie de personnels



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

ENSEIGNANTS-CERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES									
Catégorie FP	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	Présence parentale	Solidarité familiale	TOTAL
		Nb de jours d'abs.							
Catégorie A	H	Agents		10					10
		Jours d'absence		157					157
	F	Agents (1)	25		1	1			27
		Jours d'absence	2 096		113	61			2 270
TOTAL Agents			25	10	1	1			37
TOTAL Jours d'absence			2 096	157	113	61			2 427

BIATS TITULAIRES							
Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
		Nb de jours d'abs.					
A	H	Agents		2	2	1	5
		Jours d'absence		51	6	94	151
	F	Agents	6			3	9
		Jours d'absence	604			400	1 004
B	H	Agents		3	2		5
		Jours d'absence		45	6		51
	F	Agents	6			3	9
		Jours d'absence	537			511	1 048
C	H	Agents					0
		Jours d'absence					0
	F	Agents	13			2	15
		Jours d'absence	1 237			486	1 723
TOTAL nombre d'agents			25	5	4	9	43
TOTAL nombre de jours d'absence			2 378	96	12	1 491	3 977

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

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

BIATS CONTRACTUELS							
Catégorie FP	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
		Nb de jours d'abs.					
Catégorie A	H	Agents		7		1	8
		Jours d'absence		86		92	178
	F	Agents	12			2	14
		Jours d'absence	1 460			438	1 898
Catégorie B	H	Agents		2			2
		Jours d'absence		18			18
	F	Agents	4			1	5
		Jours d'absence	375			29	404
Catégorie C	H	Agents		1			1
		Jours d'absence		28			28
	F	Agents	12			1	13
		Jours d'absence	1 082			95	1 177
TOTAL Agents			28	10		5	43 *
TOTAL Jours d'absence			2 917	132		654	3 703

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

- (*) Des agents sont comptabilisés en double du fait qu'ils aient obtenu un congé maternité / paternité puis un congé parental en 2021 (nombre d'agents concernés : 39).

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS							
Catégorie FP	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
		Nb de jours d'abs.					
Catégorie A	H	Agents					
		Jours d'absence					
	F	Agents	8				8
		Jours d'absence	588				588
TOTAL Agents			8				8
TOTAL Jours d'absence			588				588

ENSEIGNANTS BI-APPARTENANTS CONTRACTUELS

Catégorie FP	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	Présence parentale	Solidarité familiale	TOTAL
		Nb de jours d'abs.							
Catégorie A	H	Agents		8					8
		Jours d'absence		138					138
	F	Agents	15						15
		Jours d'absence	1 290						1 290
TOTAL Agents			15	8					23
TOTAL Jours d'absence			1 290	138					1 428

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

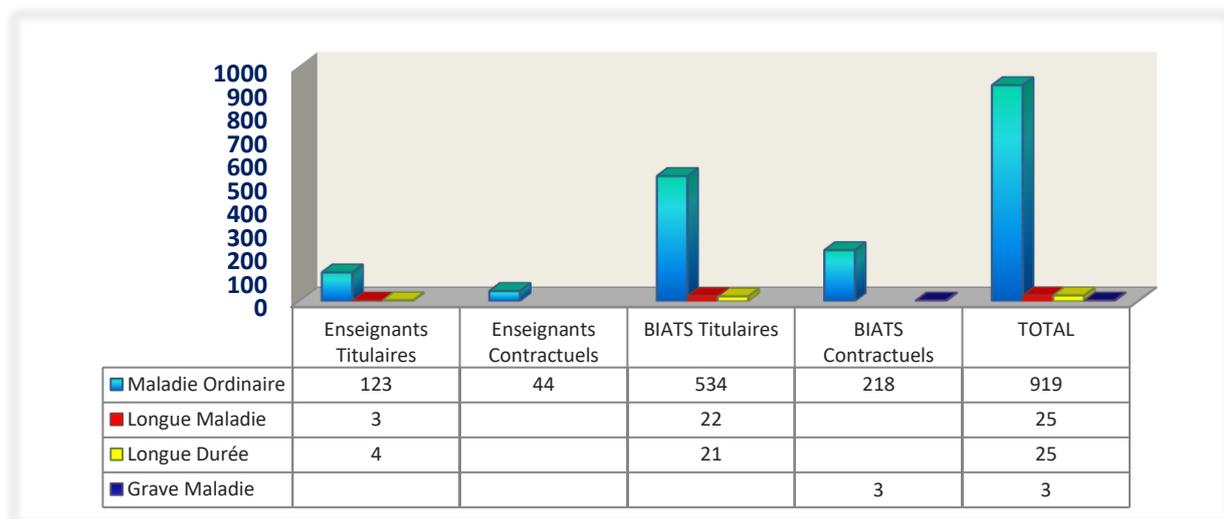
Les absences pour raison de santé

En 2021, les absences pour raison de santé ont concerné **982 agents** (832 en 2020) dont **93,58%** pour **congé de maladie ordinaire**.

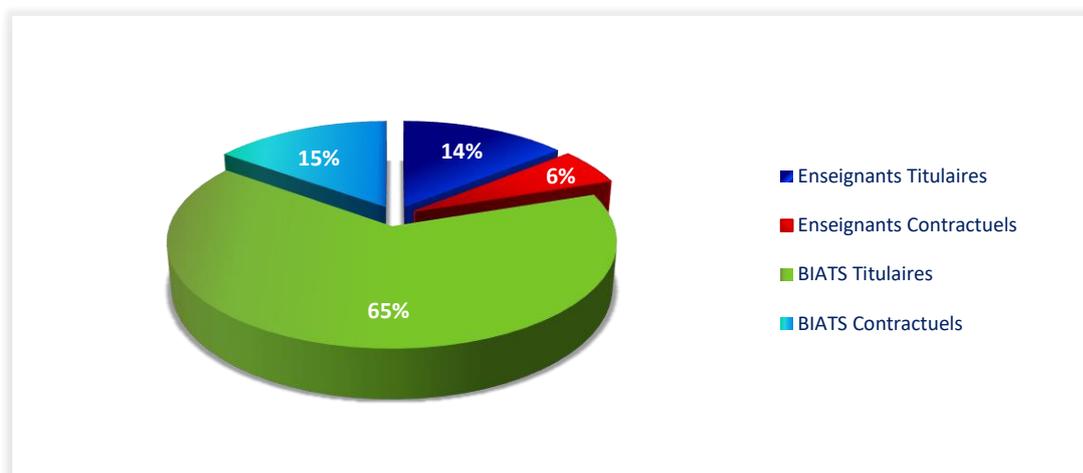
Les absences pour raison de santé sont recensées majoritairement chez les personnels BIATS (82,28% des agents).

La Direction des Ressources Humaines (DRH) de l'établissement n'a pas une vision exhaustive des absences pour raison de santé des Enseignants. En effet, de manière générale, la plupart des Enseignants reportent les enseignements qu'ils n'ont pas pu assurer pour raison de santé. Les arrêts de travail ne sont donc pas transmis systématiquement.

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



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



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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES

Genre	Nb Agents (en PP)	Congé Maladie Ordinaire	Congé Longue Maladie	Congé Longue Durée	TOTAL
	Nb de jours d'abs.				
H	Agents	54	3		57
	Jours d'absence	2 112	570		2 682
F	Agents	69	1	3	73
	Jours d'absence	1 461	113	816	2 390
TOTAL Agents		123	4	3	130
TOTAL Jours d'absence		3 573	683	816	5 072

BIATS TITULAIRES

Genre	Nb Agents (en PP)	Congé Maladie Ordinaire	Congé Longue Maladie	Congé Longue Durée	TOTAL
	Nb de jours d'abs.				
H	Agents	187	5	6	198
	Jours d'absence	4 429	908	1 492	6 829
F	Agents	347	17	15	379
	Jours d'absence	8 103	3 976	4 381	16 460
TOTAL Agents		534	22	21	577
TOTAL Jours d'absence		12 532	4 884	5 873	23 289

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

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

BIATS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP)	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie	TOTAL
	Nb de jours d'abs.			
H	Agents	58	1	59
	Jours d'absence	1 193	270	1 463
F	Agents	160	2	162
	Jours d'absence	3 459	469	3 928
TOTAL Agents		218	3	221
TOTAL Jours d'absence		4 652	739	5 391

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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP)	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie	TOTAL
	Nb de jours d'abs.			
H	Agents	11		11
	Jours d'absence	1 048		1 048
F	Agents	24		24
	Jours d'absence	651		651
TOTAL Agents		35		35
TOTAL Jours d'absence		1 699		1 699

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

ENSEIGNANTS BI-APPARTENANTS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP)	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie	TOTAL
	Nb de jours d'abs.			
H	Agents	1		1
	Jours d'absence	21		21
F	Agents	8		8
	Jours d'absence	326		326
TOTAL Agents		9		9
TOTAL Jours d'absence		347		347

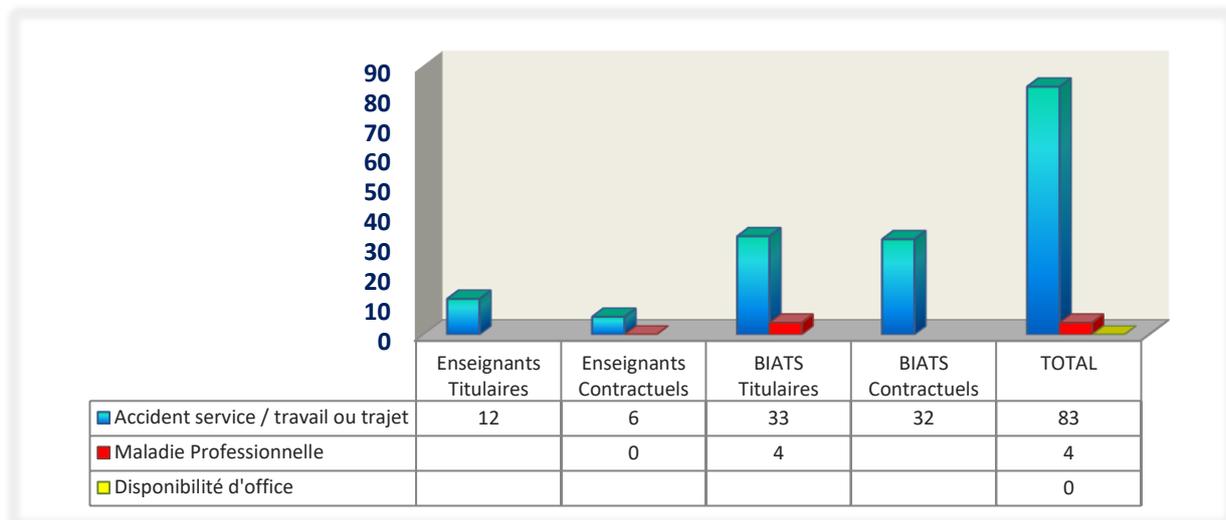
Source : Service de gestion des personnels Enseignants (SGPE).

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

Les absences pour accident de service et maladie professionnelle

Les absences pour accident de service/trajet, maladie professionnelle ou de mise en disponibilité d'office pour inaptitude physique ont concerné **87 agents** en 2021 (69 agents en 2020).

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



- ▶ (1) L'accident de service concerne les personnels titulaires ; l'accident de travail vise les personnels contractuels.
- 7 accidents de service n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires.
- 6 accidents de travail n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les personnels Enseignants contractuels.
- 6 accidents de service n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les personnels BIATS titulaires.
- 5 accidents de travail n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les personnels BIATS contractuels.

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

ENSEIGNANTS-CERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES							
Genre	Nb Agents (en PP)	Accident de service ou de trajet AVEC arrêt de travail	Accident de service ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle	Disponibilité d'office	TOTAL	Dont accidents de trajet
	Nb de jours d'abs.						
H	Agents	3	3			6	6
	Jours d'absence	73				73	
F	Agents	2	4			6	3
	Jours d'absence	131				131	
TOTAL Agents		5	7			12	9
TOTAL Jours d'absence		204				204	

BIATS TITULAIRES							
Genre	Nb Agents (en PP)	Accident de service ou de trajet AVEC arrêt de travail	Accident de service ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle	Disponibilité d'office	TOTAL	Dont accidents de trajet
	Nb de jours d'abs.						
H	Agents	18	4	3		19	5
	Jours d'absence	695		288			
F	Agents	9	2	1		7	3
	Jours d'absence	465		218			
TOTAL Agents		27	6	4		37	8
TOTAL Jours d'absence		1 160		506		1 666	

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

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

BIATS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP)	Accident de travail ou de trajet AVEC arrêt de travail	Accident de service ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle	TOTAL	Dont accidents de trajet
	Nb de jours d'abs.					
H	Agents	10			10	3
	Jours d'absence	117			117	38
F	Agents	17	5		22	8
	Jours d'absence	122			122	28
TOTAL Agents		27	5		32	11
TOTAL Jours d'absence		239			239	66

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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP)	Accident de travail ou de trajet AVEC arrêt de travail	Accident de service ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle	TOTAL	Dont accidents de trajet
	Nb de jours d'abs.					
H	Agents		1		1	1
	Jours d'absence					
F	Agents		3		3	1
	Jours d'absence					
TOTAL Agents			4		4	2
TOTAL Jours d'absence						

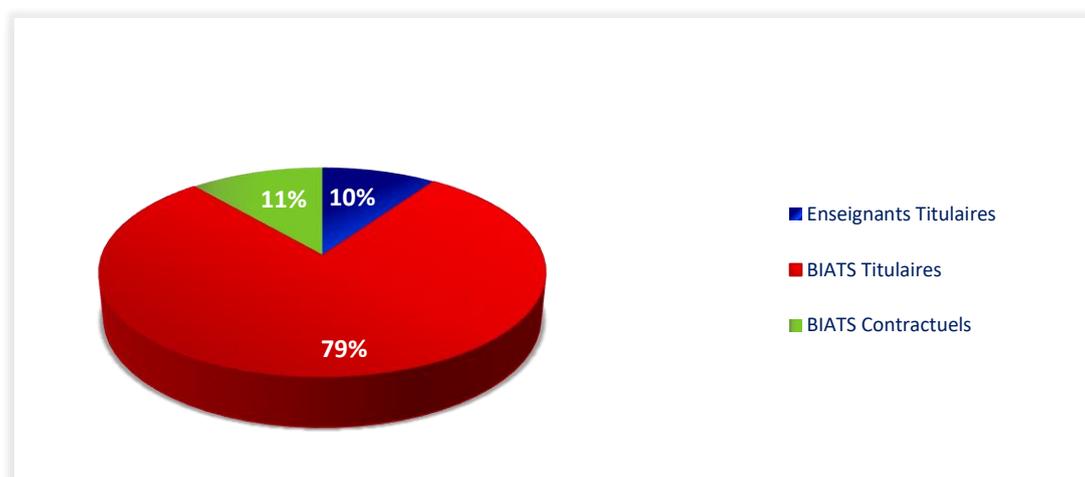
Source : Service de gestion des personnels contractuels (SGPC).

ENSEIGNANTS BI-APPARTENANTS CONTRACTUELS

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

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

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



Les autres congés : CRCT et CPP

En 2021, **26** Enseignants Chercheurs mono-appartenants ont bénéficié d'un congé pour recherche ou conversion thématique (**CRCT**)⁷².

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)		TOTAL
		CNU	Etablissement	
H	Agents	6	9	15
	Jours d'absence	723	1 148	1 871
F	Agents	7	4	11
	Jours d'absence	970	608	1 578
TOTAL Agents		13	13	26
TOTAL Jours d'absence		1 693	1 756	3 449

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

⁷² **CRCT** prévu par l'article 19 du décret n°84-431 du 6 juin 1984.

En 2021, **7** Enseignants Chercheurs mono-appartenants et **2** enseignants du second degré ont bénéficié d'un congé pour projet pédagogique (**CPP**)⁷³.

ENSEIGNANTS-CERCHEURS MONO APPARTENANTS

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congés pour projet pédagogique (CPP)
		Etablissement
H	Agents	1
	Jours d'absence	242
F	Agents	6
	Jours d'absence	786
TOTAL Agents		7
TOTAL Jours d'absence		1 028

ENSEIGNANTS SECOND DEGRÉ

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congés pour projet pédagogique (CPP)
		Etablissement
H	Agents	
	Jours d'absence	
F	Agents	2
	Jours d'absence	304
TOTAL Agents		2
TOTAL Jours d'absence		304

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

⁷³ **Arrêté du 30 septembre 2019** relatif à la création et conditions d'attribution et d'exercice d'un **congé pour projet pédagogique** applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur.

6.2 Le télétravail

6.2.1 L'organisation de la campagne télétravail 2020-2021

En juin 2018, le Conseil d'Administration de l'Université de Montpellier adoptait la **Charte du télétravail**⁷⁴ fixant les modalités d'application du dispositif à ses personnels. Cette Charte a été élaborée dans le souci de maintenir la cohésion d'équipe, le sentiment d'appartenance à l'établissement et la qualité et la continuité du service rendu.

En 2020, l'Université de Montpellier a poursuivi la mise en place du télétravail, dans le souci permanent d'allier qualité de vie au travail, continuité du service rendu et cohésion d'équipe.

Cette 3ème campagne s'est déployée du 1er septembre 2020 au 31 août 2021. Le bilan présenté ici ne concerne pas le travail à distance, mis en place dans la conjoncture particulière de l'épidémie COVID et qui répond à d'autres impératifs, mais bien le télétravail tel que décrit dans la charte du télétravail adoptée par le Conseil d'Administration en juin 2018, charte qui constitue le fondement de sa mise en œuvre.

L'exercice d'une activité en télétravail fait l'objet au préalable d'un dépôt de candidature durant la campagne annuelle dédiée, à l'exception des demandes pour raison de santé ou au titre du handicap, qui peuvent être effectuées au fil de l'eau.

Contenu du dossier de candidature :

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

⁷⁴ **Charte du télétravail de l'Université de Montpellier** soumise à l'avis du CHSCT le 4 juin 2018, à l'avis du CT le 11 juin 2018 et adoptée par le Conseil d'Administration le 18 juin 2018.

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

Cette commission est composée des membres suivants :

- Vice-présidente déléguée à la Responsabilité sociale de l'Université,
- Directeur Général des Services,
- Deux représentant.e.s de la Direction des Ressources Humaines,
- Trois directeur.trice.s d'UFR, École et Instituts,
- Deux directeur.trice.s de structures de recherche,
- Trois directeur.trice.s et responsables administratif.ve.s des services centraux et communs dont deux membres experts.

Le premier confinement dans le cadre de la pandémie de COVID 19 (du 17 mars au 10 mai 2020) et la mise en place du travail à distance a permis à nombre d'agents de prendre conscience qu'une partie de leurs activités étaient compatibles avec le télétravail.

Cette prise de conscience a induit une augmentation significative des demandes de télétravail dans le cadre de la campagne 2020-2021 :

- Nombre de demandes en 2019/20 : 112
- Nombre de demande en 2020/21 : 181

Soit une augmentation de 61,5 % des candidatures.

Cette tendance se vérifie avec le nombre de nouvelles demandes en 2020 :

73 demandes de renouvellement sur 181 demandes, soit **108 nouvelles demandes**.

La campagne du télétravail s'est déroulée du 8 avril au 13 mai 2020 avec une prise d'effet au **1^{er} septembre 2020** :

181 dossiers de candidatures (dont 73 demandes de renouvellement) ont fait l'objet d'un examen par la commission télétravail du 25 juin 2020.

La commission télétravail a accordé une priorité aux dossiers qui remplissaient la totalité des critères définis par la Charte du télétravail 2018 : éligibilité des activités télétravaillées, temps ou conditions de trajet, aptitudes de l'agent définition et quantification des activités télétravaillées.

➔ **120 agents ont bénéficié d'une autorisation à télétravailler** à domicile, ou à télétravailler sur un site délocalisé (4 agents) :

- 73 demandes de renouvellement ont reçu un avis favorable (soit 100% des candidatures au renouvellement),
- 47 nouveaux candidats ont bénéficié du télétravail (soit 43,5% des nouvelles candidatures).

➔ **61 candidatures ont reçu un avis défavorable :**

- 60 avis défavorables ont été émis, dont 11 ont fait l'objet d'un recours de la part des agents,
- 1 dossier avec avis défavorable, ayant fait l'objet d'un recours, a été réorienté vers le dispositif du télétravail pour raison de santé.
- Les agents, dont la demande de télétravail a reçu un avis défavorable, sont informé.es de leur droit de recours auprès de la CPE / CCPANT de l'établissement, conformément aux dispositions réglementaires de l'article 10 du décret 2016-151 du 11 février 2016.

Suite à la révision de la Charte du télétravail, adoptée par le Conseil d'Administration de l'Université le 25 janvier 2021, **une nouvelle commission a été organisée le 12 février 2021**. L'objectif de cette nouvelle commission a été d'**examiner, au regard des nouveaux critères de priorisation de la charte 2021, les 60 refus** opposés aux agents en juin 2020.

Sur ces 60 agents, 5 avaient quitté l'UM, et 4 avaient changé de fonction, à la date de la commission de réexamen. **51 demandes ayant reçu un avis défavorable ont donc été réexaminées :**

- ➔ **Nombre d'avis favorables : 41** compte tenu de la levée du critère temps de trajet
- ➔ **Nombre d'avis défavorables maintenus : 10** : maintien du motif de refus de la commission de juin 2020 lié au degré insuffisant d'autonomie de l'agent (3), et compte tenu des nécessités de service sur site (7)

Bilan final de la campagne de télétravail 2020-2021, tenant compte des deux commissions :

181 dossiers de candidatures :

- ➔ 161 (120 + 41) dossiers avec avis favorables
- ➔ 10 dossiers avec avis défavorables
- ➔ 9 départs établissement ou changements de fonction
- ➔ 1 dossier réorienté vers le dispositif télétravail santé

Les outils et les dispositifs d'accompagnement

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

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

La sensibilisation et la communisation

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

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

Les actions de formation dédiées aux télétravailleurs et aux encadrants

Des actions de formation spécifiques ont été mises en œuvre, et ont été proposées aux agents autorisés à télétravailler, ainsi qu'à leurs encadrants, afin d'accompagner la mise en place des activités télétravaillées dans les services. Les agents peuvent s'inscrire sur la plateforme de formation dédiée et sont ensuite convoqués aux sessions de formation.

- Le nombre d'agents télétravailleurs :
 - Nombre d'agents qui se sont inscrits puis ont été convoqués aux formations en 2020 : **56**
 - Nombre de présents aux formations en 2020 : **45**
- Le nombre d'agents encadrants :
 - Nombre d'encadrants qui se sont inscrits puis ont été convoqués aux formations en 2020: **33**
 - Nombre de présents aux formations en 2020 : **45**

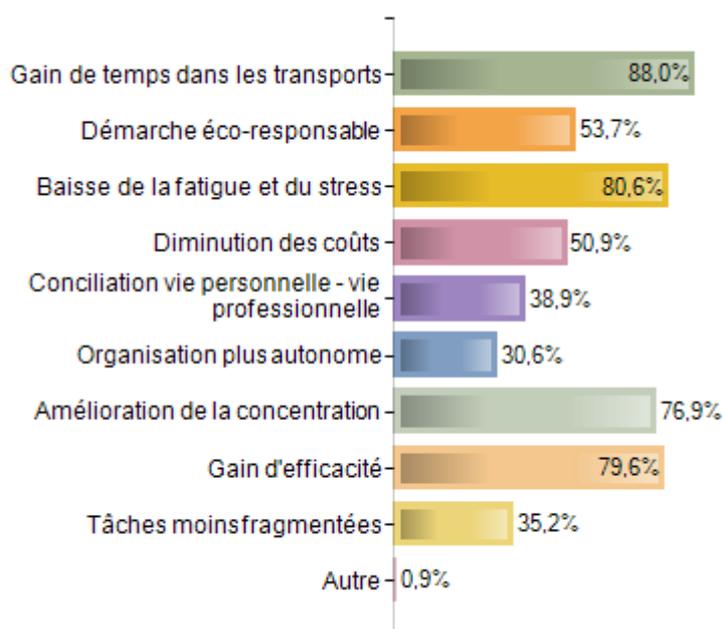
6.2.2 Enquête de satisfaction sur la campagne 2020-2021

L'enquête a été réalisée auprès des agents télétravailleurs et de leur encadrant en décembre 2021 (questionnaire agent et questionnaire encadrant).

Les résultats de l'enquête de satisfaction auprès des agents télétravailleurs

- 100% des télétravailleurs estiment que le télétravail est adapté au fonctionnement de leur service.

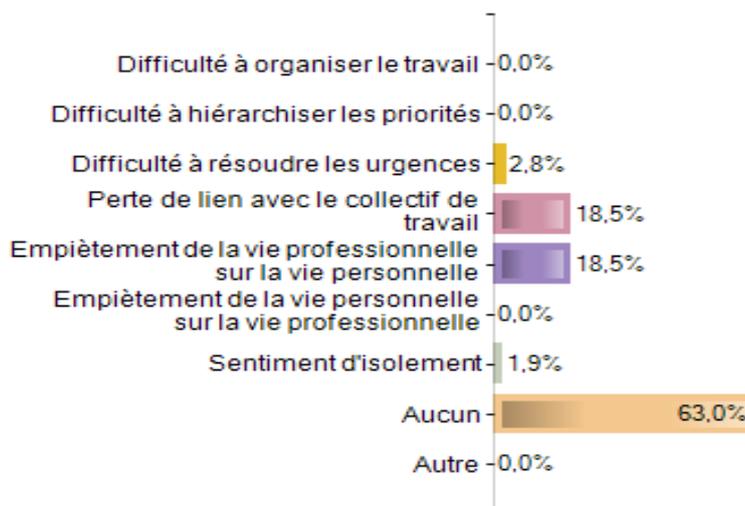
Les avantages du télétravail selon les agents (plusieurs réponses possibles) :



Les principaux avantages liés au télétravail mentionnés par les agents sont le gain de temps dans les transports pour 87,6% d'entre eux, **la baisse de la fatigue et du stress** pour 81% et **le gain d'efficacité** pour 79%.

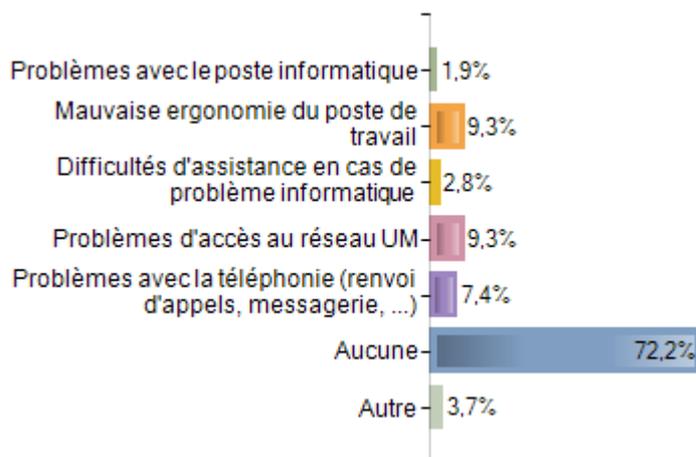
Il est à noter que 98,1% des télétravailleurs déclarent à la fin de l'enquête avoir fait une demande de renouvellement lors de la campagne suivante.

Les inconvénients du télétravail selon les agents (plusieurs réponses possibles) :



63% des télétravailleurs n'ont relevé aucun inconvénient. La **perte de lien avec le collectif de travail et l'empiètement de la vie professionnelle sur la vie personnelle** sont cités par 18,5% des télétravailleurs

Les difficultés de mise en œuvre technique (plusieurs réponses possibles) :

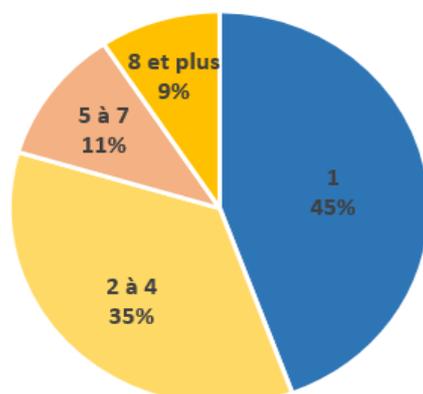


- Autre (4 réponses sur 108 répondants) : représente les difficultés liées aux matériels informatiques (taille d'écran des PC, accès à une imprimante)

Les principales difficultés techniques concernent l'accès au réseau informatique (9.3 %) ou la mauvaise ergonomie de leur poste de travail (9.3 %).

Les résultats de l'enquête de satisfaction auprès des encadrants des agents télétravailleurs

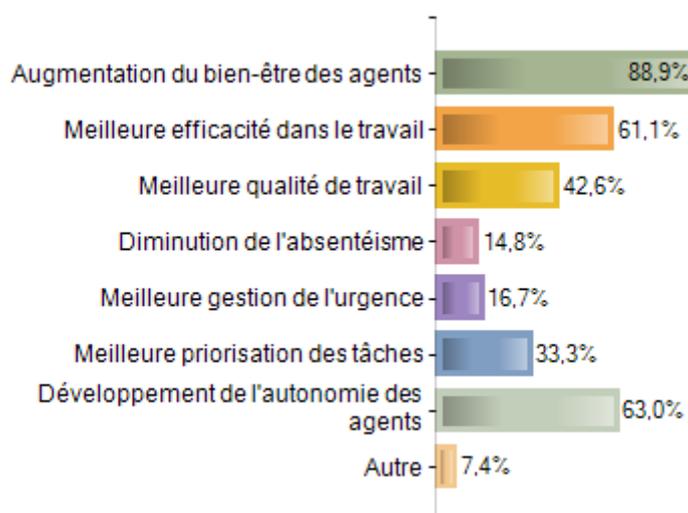
Nombre d'agents télétravailleurs encadrés



45% des encadrants n'avaient qu'un seul agent en télétravail dans leur équipe. 2 à 4 agents en télétravail pour 35,2% des encadrants. 5 à 7 agents en télétravail pour 11,1% des encadrants. 9,3% des encadrants avaient plus de 8 agents en télétravail dans leur équipe.

Il est à noter que **90,7% des encadrants estiment que le rythme du télétravail était adapté** au fonctionnement du service.

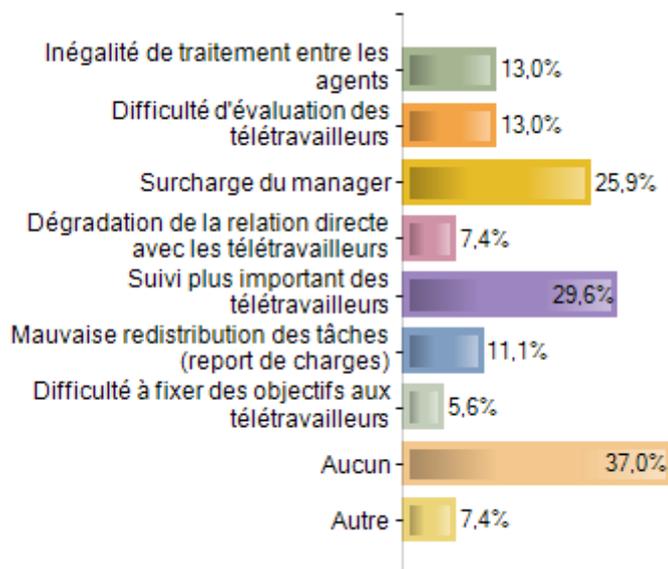
Les avantages du télétravail pour les encadrants



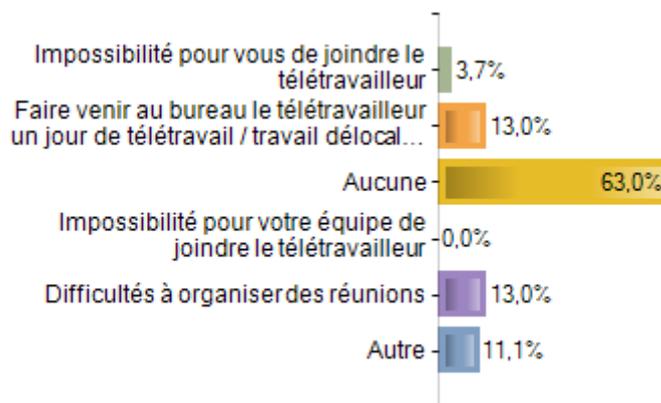
L'augmentation du bien-être des agents est le principal avantage du télétravail cité par les encadrants (88,9%). Le développement de l'autonomie des agents (63 %) et la meilleure efficacité dans le travail (61,1%) sont également mis en avant.

42,6 % des encadrants notent une meilleure qualité du travail rendu par les agents télétravailleurs.

Les inconvénients du télétravail pour les encadrants :



Les difficultés rencontrées pour les encadrants :



- **63% des encadrants déclarent ne pas avoir rencontré de difficultés particulières les jours de télétravail.** 13% des encadrants ont pointé une difficulté liée à l'organisation des réunions de service et au retour des agents en présentiel en cas de nécessité de service. Parmi les « autres difficultés » mentionnées, on retrouve principalement les difficultés liées à l'évaluation du travail effectué par l'agent télétravailleur.

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

L'Université de Montpellier a poursuivi sa démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail de ses agents. Cette démarche s'articule autour de cinq grands axes :

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

En adéquation avec l'axe « Agir pour la QVT », des actions en faveur des personnels ont été déployées sur les sites éloignés de Montpellier.

Une semaine de la qualité de vie au travail, sur la question du lien, fortement mis à l'épreuve lors de la crise sanitaire, a été organisée en juin 2021.

L'action de coaching destiné spécifiquement aux Doctorants a été reconduite en 2021 afin d'améliorer leur suivi. 63 Doctorants ont ainsi pu bénéficier de rendez-vous avec deux coachs qui leur sont dédiées.

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

Au sein du service QVT, deux agents assurent l'accompagnement des personnels :

- 1 **coach** (0,2 ETP, fonction assurée par la responsable de service) ;
- 1 **psychologue du travail** (0,2 ETP).

Les trois principales missions du service :

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

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

Ateliers de bien-être et de développement personnel

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

- **4 ateliers déclinés en 16 sessions** différentes ont été organisés :
 - Trouver sa voie, travailler sa voix et son expressivité
 - Sophrologie
 - Méditation en pleine conscience
 - Et gymnastique respiratoire et énergétique

Certains ateliers, annulés depuis le premier confinement, n'ont pas pu reprendre en 2021 compte tenu du contexte sanitaire et de la nécessité de maintenir une distanciation sociale (ateliers pause bien-être et relaxation).

Les autres ateliers ont fait l'objet d'aménagements. De janvier à juin, ils se sont déroulés en distanciel tandis que ceux d'octobre à décembre ont été proposés, pour certains, en présentiel et, pour d'autres, en distanciel. Le maintien du distanciel a permis aux personnels des sites les plus éloignés de pouvoir continuer à bénéficier des bienfaits de ces ateliers.

- **100 séances** ont eu lieu sur différents sites de l'Université (Triolet, centre-ville, Richter, IUT de Nîmes) ;
- **429 agents** se sont inscrits à ces ateliers (306 en 2020). Parmi eux, 375 ont suivi les séances à distance.

Les ateliers organisés en 2021

Atelier	Site	Sessions	Nombre de sessions par atelier	Nombre de séances	Nombre d'inscrit.e.s	Nombre d'inscrit.e.s par type d'atelier
Trouver sa voie - Travailler sa voix et son expressivité	Tout site (1)	Janvier-Mars	1	8	14	28
	Triolet	Octobre - Décembre	1	8	14	
Gymnastique respiratoire et énergétique	Tout site (1)	Janvier-Février	1	6	34	121
	Tout site (1)	Mars-Avril	1	6	47	
	Tout site (1)	Mai-Juin	1	6	25	
	Centre ville	Octobre - Décembre (2)	1	6	15	
Sophrologie	Tout site (1)	Janvier-Février	1	6	42	165
	Tout site (1)	Mars-Avril	1	6	38	
	Tout site (1)	Mai-Juin	1	6	40	
	Tout site (1)	Octobre - Décembre (2)	1	6	35	
	Richter	Octobre - Décembre	1	6	5	
	IUT Nîmes	Octobre - Décembre	1	6	5	
Méditation Pleine conscience	Tout site (1)	Janvier-Février	1	6	30	115
	Tout site (1)	Mars-Avril	1	6	32	
	Tout site (1)	Mai-Juin	1	6	38	
	Triolet	Octobre - Décembre	1	6	15	
Total			16	100	429	429

- ▶ **(1) Tout site** : afin d'accompagner au mieux les personnels pour la période de janvier à juin 2021, compte tenu du contexte sanitaire, tous les ateliers ont eu lieu en distanciel. Aussi une session complémentaire de mai à juin a eu lieu.
- ▶ **(2) Octobre – Décembre** : les ateliers ont pu reprendre en présentiel. Mais, étant donné que les ateliers programmés en distanciel entre janvier et juin avaient bien fonctionné, certains ateliers ont été maintenus sous ce format afin de permettre à des personnels sur des sites éloignés d'y participer. De ce fait, dès le mois d'octobre des ateliers en distanciel en plus du présentiel ont été reprogrammés.

En 2021, le nombre de personnels ayant participé aux ateliers est en augmentation par rapport à 2020 où plusieurs ateliers avaient dû être annulés compte tenu de la crise sanitaire, mais demeure constant

Semaine qualité de vie au travail

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

L'édition 2021 s'est centrée sur le lien : lien entre l'encadrant et ses équipes, lien et sentiment d'appartenance, lien au sein du collectif de travail pour faire naître une intelligence collective et permettre de trouver un équilibre entre travail et vie de famille. Une table ronde en ligne, sur le thème du management et de la qualité de vie au travail, a ouvert cette semaine thématique. Cet espace de discussion proposait aux personnels enseignants, administratifs et techniques d'échanger sur leurs pratiques de management, avec pour support de discussion, deux capsules vidéos présentées par le formateur Sylvain Delarue.

Ces capsules vidéos ont été réalisées dans le cadre du projet « Former et Accompagner sur tous les Sites de L'Université de Montpellier » FASIL-UM retenu lors de l'appel à projets du Fonds interministériel d'amélioration des conditions de travail (FIACT⁷⁵) 2020.

Une seconde table ronde en ligne a permis d'aborder l'articulation entre vie professionnelle et vie privée à travers le prisme de l'aidant. Les assistants de service social de l'UM et du CNRS, entourés d'experts dans leur domaine, ont présenté les dispositifs d'aide à destination des aidants comme des aidés.

Enfin, Valérie Weidmann, formatrice, a présenté lors d'une conférence, les principes collaboratifs de l'intelligence collective. Puis, dans un second temps, à partir des questions posées par le public, la Compagnie du Capitaine a illustré ce concept lors d'une séance d'improvisation théâtrale. Les spectateurs intéressés ont pu, par la suite, s'inscrire à des ateliers leur permettant d'acquérir les techniques du co-développement en équipe.

⁷⁵ Le FIACT vise la mise en œuvre de meilleures conditions de travail pour les agents, à assurer des conditions de travail protectrices de leur santé et à veiller à l'accompagnement social des transformations.

2. Assurer un accompagnement des personnels

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

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

Le psychologue du travail intervient dans les domaines suivants :

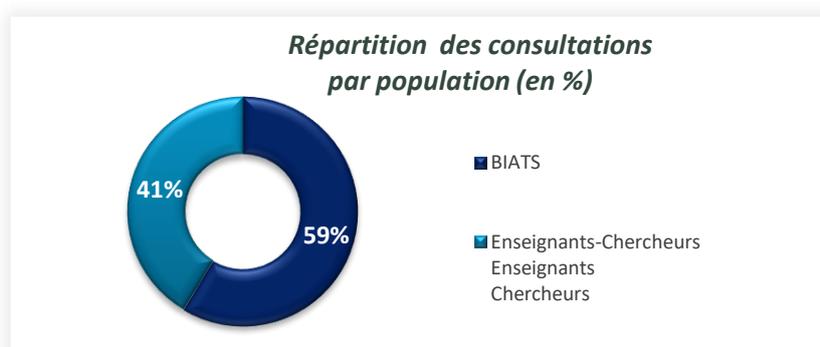
- Relations conflictuelles ;
- Organisation et charge de travail ;
- Soutien psychologique ;
- Actions de médiation (résolution de conflits entre collègues et/ou hiérarchie).

Au cours de l'année 2021, le psychologue du travail a accompagné en distanciel et présentiel **29 agents** dont **19 femmes** et **10 hommes**.

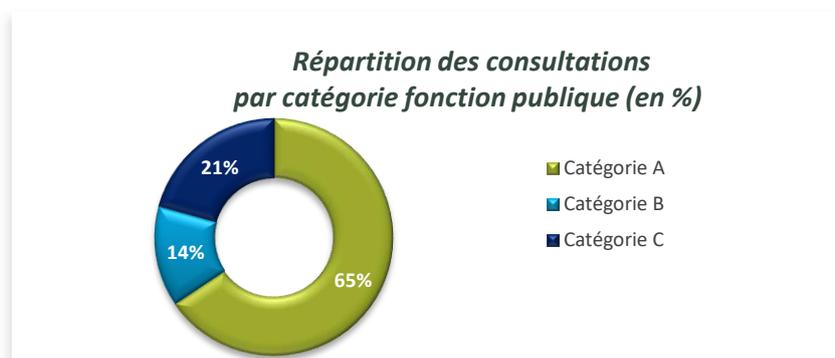
Parmi ces personnes,

- **21** ont été reçues 1 fois ;
- **8** ont été reçues entre 2 et 5 fois.

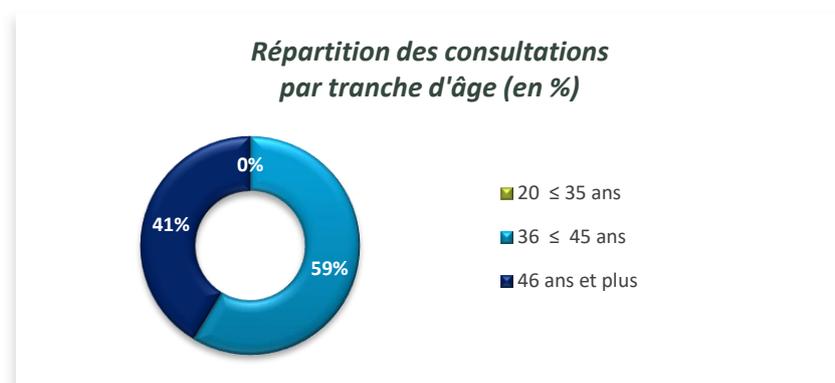
Répartition des consultations - Psychologue du travail - par population	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
BIATS	17	12	5
Enseignants-chercheurs Enseignants Chercheurs	12	7	5
Total	29	19	10



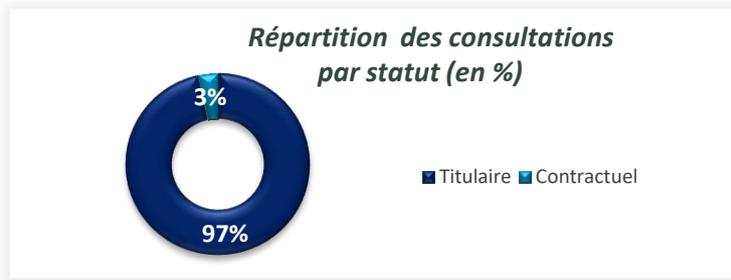
Répartition des consultations - Psychologue du travail - par catégorie fonction publique	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Catégorie A	19	14	5
Catégorie B	4	2	2
Catégorie C	6	3	3
Total	29	19	10



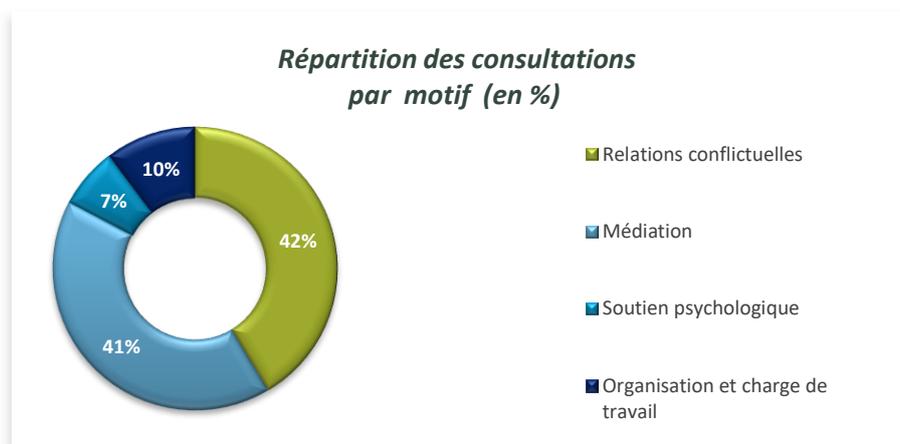
Répartition des consultations - Psychologue du travail - par tranche d'âge	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
20 ≤ 35 ans	0	0	0
36 ≤ 45 ans	17	14	3
46 ans et plus	12	5	7
Total	29	19	10



Répartition des consultations - Psychologue du travail - par statut	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Titulaire	28	18	10
Contractuel	1	1	0
Total	29	19	10

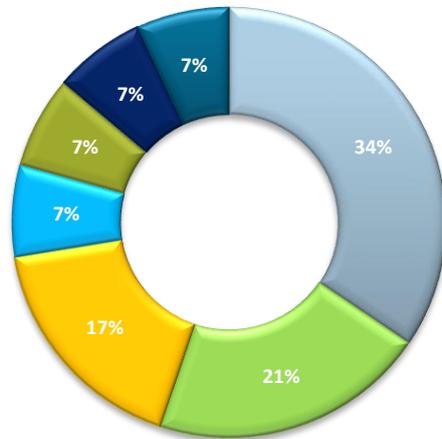


Répartition des consultations - Psychologue du travail - par motifs	Nombre d'agents
Relations conflictuelles	12
Médiation	12
Organisation et charge de travail	3
Soutien psychologique	2
Total	29



Répartition des consultations - Psychologue du travail - par origine de l'orientation	Nombre de consultations	En %
A la demande d'une direction (étude dans un service)	10	34%
Vice-Présidente déléguée "Responsabilité sociale de l'université - Référente égalité Femmes/Hommes"	6	21%
Décision individuelle	5	17%
Service de Médecine préventive	2	7%
Assistants(es) de service social/ Coach	2	7%
DRH	2	7%
Autre	2	7%
Total	29	100%

**Répartition des consultations
par origine (en %)**



- A la demande d'une direction (étude dans un service)
- Vice-Présidente déléguée "Responsabilité sociale de l'université - Référente égalité Femmes/Hommes"
- Décision individuelle
- Service de Médecine préventive
- Assistants(es) de service social/ Coach
- Autre
- DRH

Bilan de l'accompagnement des personnels par la coach

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

La coach intervient dans les domaines suivants :

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

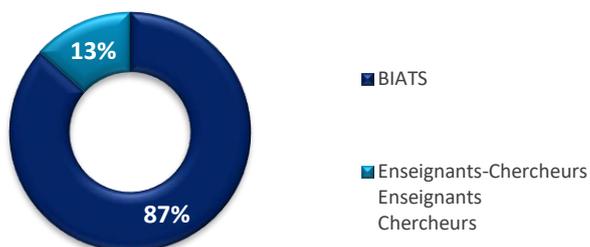
Au cours de l'année 2021, la coach du service QVT a accompagné en distanciel et présentiel **15 personnels** dont **11 femmes** et **4 hommes**.

Parmi ces personnes,

- **10** ont été reçues entre 1 et 3 fois ;
- **5** ont été reçues plus de 3 fois.

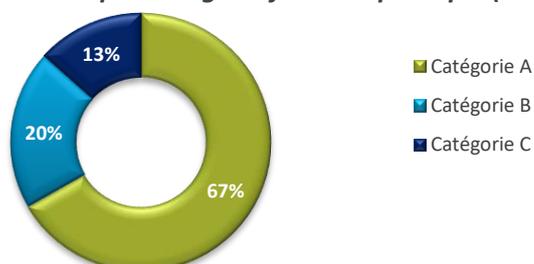
Répartition des consultations - Coaching - par catégorie	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
BIATS	13	9	4
Enseignants-chercheurs Enseignants Chercheurs	2	2	0
Total	15	11	4

**Répartition des consultations
par population (en %)**



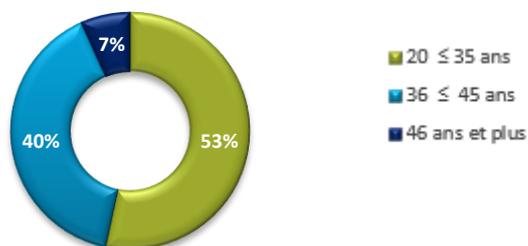
Répartition des consultations - Coaching - par catégorie fonction publique	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes	En %
Catégorie A	10	8	2	67%
Catégorie B	3	3		20%
Catégorie C	2		2	13%
Total	15	11	4	100%

**Répartition des consultations
par catégorie fonction publique (en %)**



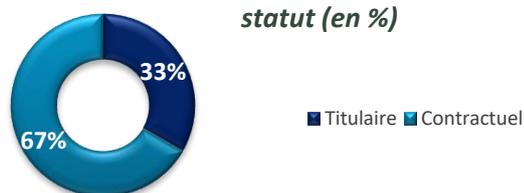
Répartition des consultations - Coaching - par tranche d'âge	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes	En %
20 ≤ 35 ans	8	6	2	53%
36 ≤ 45 ans	6	4	2	40%
46 ans et plus	1	1	0	7%
Total	15	11	4	100%

**Répartition des consultations de coaching
par tranche d'âge (en %)**



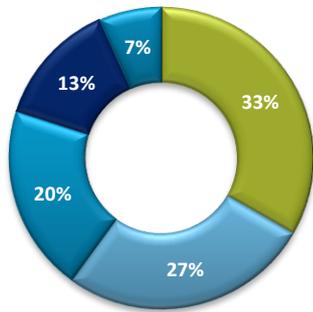
Répartition des consultations - Coaching - par statut	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Titulaire	5	4	1
Contractuel	10	7	3
Total	15	11	4

Répartition des consultations par statut (en %)



Répartition des consultations - Coaching - par motif	Nombre d'agents
Difficultés relationnelles hiérarchie / collègues	5
Prise de parole pour les oraux de concours	4
Préparation à la conduite d'un entretien	3
Aide à la prise de décision	2
Regagner confiance en soi / Motivation	1
Total	15

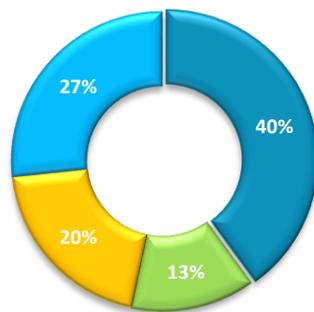
**Répartition des consultations
par motif (en %)**



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

Répartition des consultations - Coaching - par origine de l'orientation	Nombre de consultations	En %
Démarche personnelle	6	40%
Communication interne QVT	4	27%
Collègue / hiérarchie	3	20%
Organisation syndicale	2	13%
Total	15	100%

**Répartition des consultations
par origines (en %)**



- Démarche personnelle
- Organisation syndicale
- Collègue / hiérarchie
- Communication interne QVT

3. Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité

La prévention des discriminations et la promotion de la diversité sont au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique. L'Université de Montpellier s'engage fortement en faveur de l'égalité femmes/hommes, engagement reconnu par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, qui a retenu et financé le projet « Donner des Elles à l'UM » dans le cadre du dialogue stratégique et de gestion 2021.

L'année 2021 a également marqué le déploiement du plan d'actions biennuel relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, venant formaliser l'engagement de l'UM en faveur de l'égalité femmes/hommes.

Au-delà de l'égalité femmes/hommes, cet engagement s'applique également à toutes les formes de discriminations, notamment à celles liées au handicap, au racisme et à l'antisémitisme, à l'orientation et l'identité sexuelle et se traduit par l'organisation de différents événements sur les campus de l'Université.

- **« Donner des Elles à l'UM »**

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

Lors de l'évènement « Donner des Elles à l'UM 2021 » (du 1^{er} au 31 mars), plusieurs manifestations ont été proposées en distanciel compte tenu du contexte :

- Une soirée cinéma « virtuelle » autour du film « Adolescentes » (2019), primé aux César 2021, a ainsi ouvert cette nouvelle édition de Donner des Elles à l'UM. Le film, disponible en streaming sur la plateforme vidéo de l'Université, a été l'occasion de suivre le destin de deux jeunes femmes et, à travers elles, l'évolution de la société française sur les cinq dernières années.
- Un atelier d'auto-défense féministe, animé par l'association « Lorelei », a permis à plus de 160 femmes étudiantes ou membres du personnel, d'acquérir des techniques simples visant à faire cesser les transgressions de limites ou les agressions, qu'elles soient vécues en famille, dans la rue, le milieu professionnel ou amical.
- Une table ronde, visant à réfléchir aux contours d'un support d'information à destination des témoins et victimes de violences sexistes et sexuelles a été organisée. Riche de l'intervention de différents professionnels, experts dans leur domaine au sein de l'Université (Vice-présidente déléguée à l'éthique et à la déontologie, référente égalité femmes/hommes, personnels du SCMPPS, de la DAGI et de la Direction Vie des Campus), elle a permis d'apporter un éclairage pluridisciplinaire aux questions soulevées par les victimes ou témoins.

Dans le cadre de la programmation artistique et culturelle réalisée en partenariat avec le service art & culture, des rencontres avec deux artistes engagés, Hogar et Débit de Beau, ont également été proposées.

Hogar et les participants et participantes des ateliers « Sortir des clichés » sont ainsi venus exposer leur création, dessin, collage, pochoir, réalisés autour de la question de l'égalité femmes/hommes, tandis que l'artiste Débit de Beau a présenté sa fresque réalisée dans les couloirs du bâtiment 7, du campus de Triolet, dont l'objectif est d'inviter chacun et chacune à réfléchir à la question de l'égalité des chances.

L'édition 2021 de « Donner des Elles à l'UM » a également été l'occasion, pour les agents de l'UM de tester leurs connaissances sur l'égalité femmes/hommes par l'intermédiaire d'un quiz.

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

À l'occasion de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, le 25 novembre 2021, l'Université de Montpellier a réaffirmé son engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et a proposé un programme permettant de sonder les diverses facettes de ces violences : les ressorts de l'emprise, les « masculinités toxiques » mais aussi les moyens permettant de les détecter, de réagir et de se protéger. Cela s'est traduit par :

- la projection du film *Slalom* (2020), suivie d'un débat en présence du Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles.
- un spectacle de danse proposé par Maxime Potard et Leonardo Montecchia, suivi d'un échange avec le public et réalisé avec la participation de l'association Oser le féminisme 34 !
- l'organisation d'ateliers d'auto-défense mentale, émotionnelle, verbale et physique, réservés aux doctorantes,
- et la distribution de violentomètres, outils permettant de distinguer une relation amoureuse normale d'une relation toxique, dans les bibliothèques universitaires.

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

Dans le cadre de l'engagement de l'Université de Montpellier en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes, un programme spécifique "Springboard® ou Tremplin pour la réussite des Femmes®" est proposé aux enseignantes-chercheuses et enseignantes de l'UM depuis plusieurs années. Renommée "OSER !", cette formation s'est ouverte pour la première fois en 2020-2021 aux femmes BIATS en situation d'encadrement. Spécifique au secteur de l'ESR et proposée par la formatrice Françoise le Mouël, OSER ! poursuit l'objectif de permettre aux femmes de mieux aborder leur carrière, d'avoir plus confiance en elle, de créer un réseau professionnel, de lever des freins, d'apprendre à se valoriser et à mieux communiquer.

Cette mixité des participantes a permis de décroiser l'Université, de mieux souder les collectifs de travail, d'enrichir les échanges d'expériences diverses mais également de prendre conscience que les freins, quelles que soient les professions, sont souvent les mêmes.

- **Semaine de lutte contre les LGBT+phobies**

Traditionnellement organisée au mois de novembre, la semaine de lutte contre les LGBT+ phobies a été organisée, en 2021, en mai à l'occasion de la Journée internationale contre les LGBT+ phobies. Cette semaine, proposée en ligne compte tenu du contexte sanitaire, a porté sur la nécessaire inclusion des personnes LGBT+ dans toutes les dimensions de la vie universitaire. Un engagement fort, et de longue date, qui s'inscrit dans le cadre d'une politique active visant à faire de l'UM un espace d'étude et de travail, de vie et d'épanouissement personnel, sans discrimination.

Claire Beffa, réalisatrice du court-métrage « La case », est venue présenter, à l'occasion d'une table ronde, son œuvre et a instauré un dialogue avec le public autour de toutes les situations vécues régulièrement par les personnes LGBT+. Ce temps d'échange a également été l'occasion de réfléchir à des actions permettant d'aller encore plus loin sur le chemin de l'inclusion.

Une plaquette « Manager la diversité » visant à donner des pistes aux encadrantes et encadrants pour améliorer l'inclusion des personnes LGBT+, a été distribuée aux managers de toutes les composantes, services communs et centraux de l'Université.

La culture et l'art ont également servi de médiateurs pour faire passer ce message de tolérance à travers d'une part, la diffusion du film « Eté 85 », de François Ozon (2020) sur la plateforme vidéo de l'UM et d'autre part, par l'intermédiaire de quatre planches de bandes dessinées, proposées par Emilie Plateau,

artiste en résidence à l'Université, traitant, sous un trait humoristique, du regard de la société sur l'homosexualité.

Autres actions de l'établissement

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

- **Atelier correspondants RH sur l'accompagnement des congés maternités, paternités et parentaux.**

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan égalité femmes/hommes, le service de coordination des missions transverses de la direction des ressources humaines, en partenariat avec les services qualité de vie au travail et d'action sociale et de loisirs de la direction de la vie des campus, ont sensibilisé les correspondants et correspondantes RH (CRH) à l'importance de proposer un accompagnement spécifique aux femmes enceintes et à tous les parents souhaitant bénéficier d'un congé parental. Les aspects légaux des congés maternités, paternités et parentaux et les différents dispositifs mobilisables à l'UM ont ainsi été présentés aux CRH afin de leur permettre d'informer au mieux les femmes enceintes, les futurs pères et jeunes parents des possibilités qui s'offrent à eux pour concilier vies personnelle et professionnelle.

- **Formation à l'égalité professionnelle par EGAE**

Une formation à l'égalité professionnelle, dispensée par le groupe EGAE, a été proposée dans le cadre de l'offre de formation interuniversitaire. Durant cette demi-journée, 22 agents de l'UM ont ainsi pu être sensibilisés aux facteurs d'inégalités entre femmes et hommes, aux mécanismes sous-tendant l'apparition de stéréotypes, à leurs conséquences et aux possibilités offertes à chacun et chacune pour lutter contre.

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

6.4 La santé au travail

La médecine préventive et promotion de la santé

Le **Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS)** de l'Université de Montpellier a la responsabilité du suivi médical des agents et des étudiants.

Les Enseignants-chercheurs, Enseignants, personnels BIATS titulaires et contractuels ainsi que des Doctorants et des étudiants en master 2 recherche sont suivis par le Pôle de médecine de prévention des personnels du SCMPPS, correspondant à la médecine du travail.

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

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

Ces réunions sont aussi un lieu de formation, soit par des présentations internes, soit par la participation d'intervenants d'autres secteurs universitaires ou extérieurs à l'université.

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

Ces actions sont organisées et animées par l'ensemble des acteurs du SCMPPS.

Parmi ces actions, citons par exemple « Alimentation et petit budget », « L'Ami Temps », « Journées de dépistage de l'audition, bucco-dentaire, visuel », « Ateliers : cuisine, gestion du stress, troubles musculo-squelettiques ».

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

Missions et moyens de la médecine de prévention

Le Pôle de médecine de prévention des personnels est composé de 4 médecins (2,4 ETP) ,1 infirmière (1 ETP) et 2 secrétaires (1,2 ETP).

Les médecins de prévention assurent le suivi médical des agents titulaires et contractuels de l'UM soumis à des risques multiples.

Ils complètent ces visites médicales de visites de locaux et d'études de poste.

L'organisation du SCMPPS permet aux médecins de prévention de proposer au personnel, en plus du suivi médical :

- Des consultations individuelles de psychologie ;
- Des ateliers de gestion du stress ;
- Des ateliers de nutrition ;
- Des ateliers de prévention des TMS –Troubles Musculo-Squelettiques ;
- Des consultations individuelles de diététique ;
- Des consultations de tabacologie ;
- Des journées de dépistage (audition, bucco-dentaire...).

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

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

Les médecins de prévention participent entre autres aux commissions du CHSCT, à des réunions avec la Direction de la Vie des Campus (Service Handiversité et Bureau des Assistants de Service Social), la Direction des Ressources Humaines, ainsi qu'avec la Conseillère de prévention. Ils suivent les dossiers des agents au comité médical et travaillent en partenariat avec les organismes extérieurs (CNRS, INSERM...).

L'année 2021 reste une année perturbée par la crise sanitaire. Cependant, les convocations en visite périodique ont pu reprendre. Leur nombre moins important, si on le compare à celui de 2019, est principalement dû au départ du Dr Bouchemit, non remplacé à ce jour.

Les moyens humains du SCMPPS pour assurer une médecine de prévention

Professionnels de la santé	En PP ⁽¹⁾	En ETPT ⁽²⁾
Médecin du travail	4	2,40
Infirmière	1	1
Psychologue-clinicien	5	4
Diététicien-nutritionniste	1	0,50
Kinésithérapeute-sophrologue	2	0,20
Total	13	8,10

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

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

Les activités générales du SCMPPS en 2021

Tableau général des consultations

Consultations et Actes	Nombre
Convocations de personnels	2 226
Consultations de personnels suite à convocation	1 514
Réponses aux convocations (en %)	68 %
Consultations de personnels venus spontanément	236
Consultations pour risques professionnels	653
Consultations psychologiques	381
Actes infirmiers	1081

Bilans demandés

Nature de l'acte	Nombre
Examens sanguins	394
Exploration Fonctionnelle Respiratoire (EFR) et Radios pulmonaires	0
Analyse d'urines	912
Dépistage des troubles visuels (Visio Tests)	1 351
Examens audiométriques	15
Vaccinations	159

Situations particulières

Objet	Nombre
Orientations vers médecin traitant/spécialiste	242
Cas d'urgences	47
Surveillances médicales particulières ⁽³⁾	307

- ▶ **(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 2021 :

- Le **taux de couverture** ⁷⁶ des agents par un médecin de prévention est de **72 %** ;
- **10** membres du personnel ont été vus lors d'évènements ayant un impact collectif de santé ;
- **15,6 %** des visites sont **des visites spontanées** ;
- Aucun acte de violence physique n'a été recensé envers le personnel de l'établissement.

Sources : les données indiquées dans ce chapitre sont issues du Service Commun de Médecine Préventive de la Promotion de la Santé. (SCMPPS).

⁷⁶ Le **Taux de couverture** correspond au ratio du nombre de visites totales sur l'effectif global

6.5 Personnels en situation de handicap

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

En étroite collaboration avec le Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé et la Direction des Ressources Humaines, le service Handiversité met en œuvre la politique handicap de l'établissement en s'appuyant sur le Schéma Directeur Handicap (SDH) de l'Université. Ce deuxième Schéma Directeur Handicap couvre la période 2020-2023 et comporte 45 actions déclinées dans les 3 axes suivants :

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

Axe 2 : reconnaître les compétences des personnels en situation de handicap et accompagner leur carrière.

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

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

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

1. Favoriser l'emploi par une politique de recrutement

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

Durant l'année 2021, **235 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)** ont été recensés, soit une baisse d'une personne par rapport à l'année 2020.

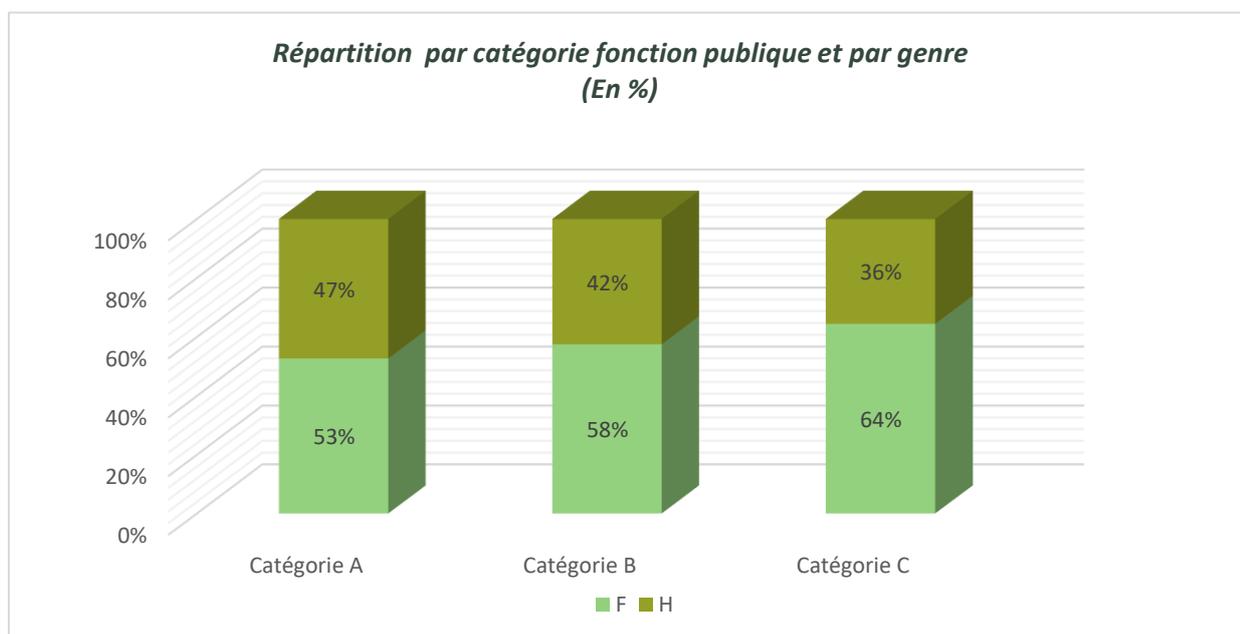
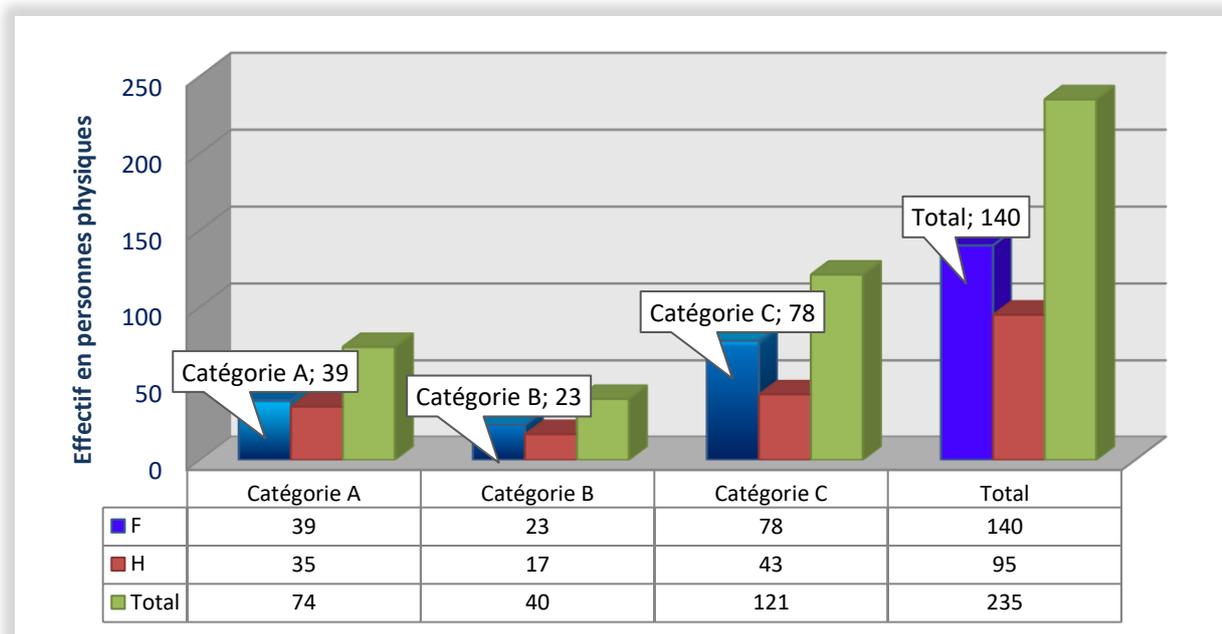
*Répartition des personnels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)
par catégorie fonction publique, par corps et par genre
(en personnes physiques)*

Personnels BIATS titulaires																					
Catégorie A										Catégorie B				Catégorie C							
IGR		BIBLIOTHÉCAIRE		IGE		ASI		ADMENESR		AAE		TECH		SAENES		ATRF		ADJAENES		MAGASINIER	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
1	1	2		2	3	2	2			1	3	11	13	10	2	36	32	22	5	2	
2		2		5	4	1		3		24		12		68		27		2			
17										36				97							
150																					

Personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires									
Catégorie A									
PU / PUPH		MCF / MCFPH				Enseignants 2nd degré		Enseignants 1er degré	
F	H	F		H		F	H	F	H
1	5	8		11		5	3	2	
6		19				8		2	
35									

Personnels Contractuels					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
F	H	F	H	F	H
13	9	2	2	18	6
22		4		24	
50					

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



Effectif BOE par tranche d'âge

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total	Total en %
Moins de 25 ans	0	2	2	0.85%
De 25 à 40 ans	35	20	55	23.40%
De 41 à 55 ans	67	41	108	45.96%
Plus de 55 ans	38	32	70	29.79%
Total	140	95	235	100%

Sur un effectif global de **235** bénéficiaires de l'obligation d'emploi, **59,5 % sont des femmes**.
La **tranche d'âge** la plus représentée est celle des **41 à 55 ans** avec **45,96 %** de l'effectif global BOE.

Le **taux d'emploi direct**⁷⁷ des personnels en situation de handicap a baissé de **1,50%** entre 2020 et 2021 (soit - **0,07** point), date d'observation au 31/12/21.

	2018	2019	2020	2021
Taux d'emploi direct	4,58%	4,57%	4,67%	4,60%

2. Favoriser le maintien dans l'emploi

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

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

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

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

Les situations les plus complexes sont analysées par une commission dédiée. En outre, cette commission composée de la Vice-présidente formation et vie universitaire, de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction Vie des Campus/service Handiversité, des médecins de prévention et des assistants de service social, se prononce sur certains types d'aménagement de poste comme les demandes de télétravail des personnels BIATS en situation de handicap ainsi que les

⁷⁷ Taux d'emploi direct : correspond au ratio des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sur l'effectif total au 31/12 de l'année écoulée.

demandes d'allègement de service pour les personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs en situation de handicap.

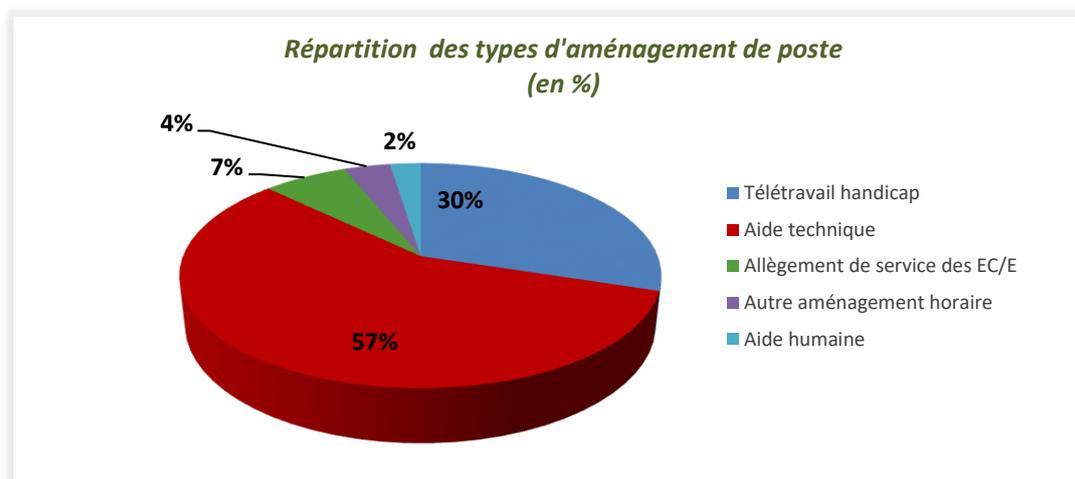
Les aménagements mis en œuvre

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

Au 31/12/2021, **126 personnels** en situation de handicap bénéficient d'un **aménagement de poste** pour un total de **164** aménagements mis en place, une même personne pouvant bénéficier de plusieurs types d'aménagements. **43** de ces aménagements ont été mis en place pour la première fois durant l'année 2021 pour **40** personnels concernés.

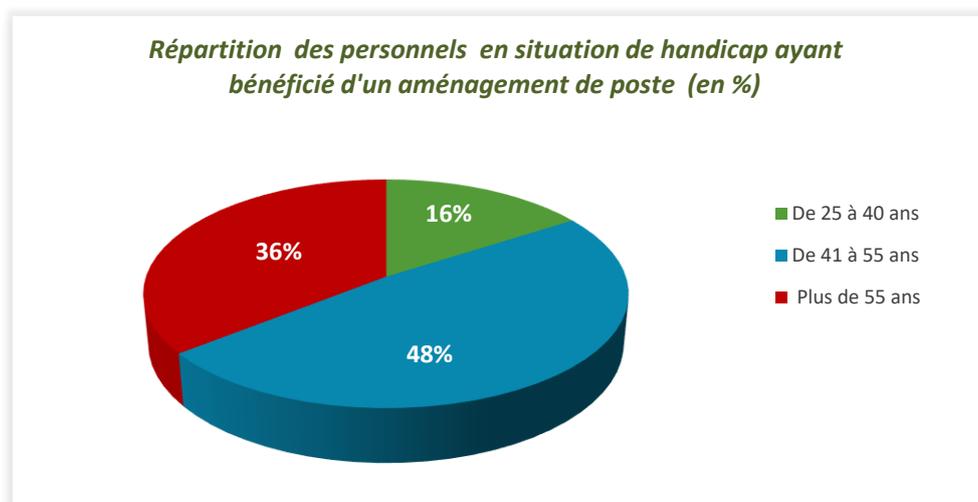
Répartition des types d'aménagement de poste mis en place

Type d'aménagement	Nombre
Aide technique	94
Télétravail handicap	49
Allègement de service des EC/E	11
Autre aménagement horaire	6
Aide humaine	4
Total	164



*Répartition totale des personnels ayant bénéficié
d'un aménagement de poste en 2021 par genre et tranche d'âge*

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
Moins de 25 ans	0	0	0
De 25 à 40 ans	5	15	20
De 41 à 55 ans	18	43	61
Plus de 55 ans	17	28	45
Total	40	86	126



*Répartition des personnels ayant bénéficié d'un premier
ou nouvel aménagement de poste en 2021 par genre et tranche d'âge*

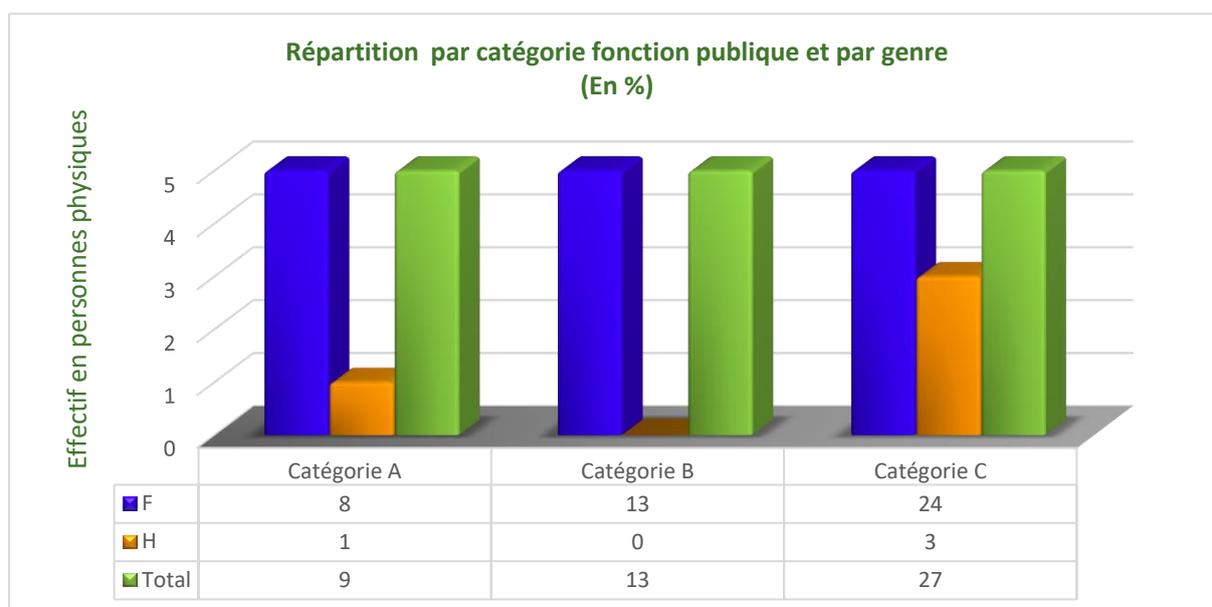
Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
Moins de 25 ans	0	0	0
De 25 à 40 ans	0	4	4
De 41 à 55 ans	5	20	25
Plus de 55 ans	5	6	11
Total	10	30	40

Agents en situation de handicap bénéficiant du télétravail handicap

Population	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total Agents
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Titulaires	5	1	13	0	21	3	43
Contractuels	3	0	0	0	3	0	6
Total	8	1	13	0	24	3	49

Le télétravail handicap au titre de l'aménagement du poste de travail a connu un essor important avec 21 aménagements supplémentaires de ce type mis en place en 2021. Au total, 49 agents ont bénéficié de cet aménagement durant l'année 2021.

Pour rappel, ce dispositif concerne uniquement les personnels BIATS.



3. Favoriser l'inclusion

L'inclusion dans l'emploi est une condition nécessaire pour que toutes les personnes en situation de handicap puissent travailler sereinement.

Pour favoriser cette inclusion, le service Handiversité travaille en transversalité avec toutes les structures administratives, pédagogiques et de recherche de l'établissement, mais également avec des partenaires extérieurs nationaux et régionaux : le Handipacte⁷⁸, le FIPHFP⁷⁹...

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

Le service Handiversité accompagne des personnels qui ont un projet de reconversion professionnelle ou de mutation en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines et notamment les conseillères en parcours professionnel.

Par ailleurs, pour favoriser et participer à la sensibilisation de l'ensemble de la communauté universitaire, une attention spécifique est portée sur l'accessibilité sous toutes ses formes, à l'occasion des manifestations organisées par l'Université de Montpellier.

Cela se traduit en proposant par exemple des spectacles en audiodescription dans le cadre du parcours « **Culturesponsible** » organisé par le service Art & Culture, en associant au « bar des sciences » un interprétariat en Langue des Signes Française (LSF) sur deux séances.

Les entretiens – accompagnements des personnels mis en œuvre

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

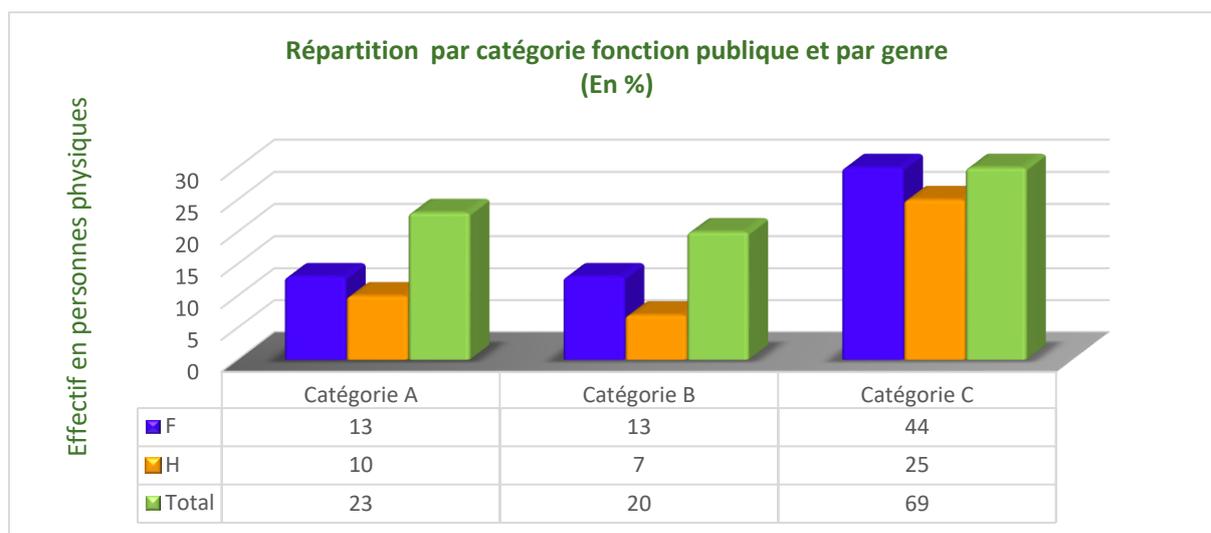
En 2021, **74 personnels** en situation de handicap ont bénéficié d'un **entretien/accompagnement**, une même personne pouvant bénéficier de plusieurs entretiens (**112 entretiens/accompagnements** ont été menés).

⁷⁸**HANDIPACTE** Dispositif régional pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

⁷⁹**FIPHFP** Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

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

Catégorie FP	Accompagnements / entretiens		
	Femme	Homme	Total
Catégorie A	13	10	23
Catégorie B	13	7	20
Catégorie C	44	25	69
Total	70	42	112



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

6.6 Les indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux (RPS)⁸⁰

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

Les indicateurs quantitatifs sont préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5)⁸¹. Le comité de pilotage des RPS de l'Université de Montpellier a retenu les indicateurs pertinents ci-dessous dans le cadre de la réflexion sur le programme Qualité de vie au travail⁸².

Taux d'absentéisme des agents

	Taux d'absentéisme des agents (1)			
Absentéisme pour raison de santé	2018	2019	2020	2021
Maladie ordinaire	1,3%	1,4%	1,3%	1,2%
Longue durée/Longue maladie/grave maladie	0,5%	0,7%	0,8%	0,7%
Accident travail	0,1%	0,1%	0,1%	0,08%
Maladie professionnelle	-	0,005%	0,020%	0,027%
Taux d'absentéisme médical (1)	1,9%	2,1%	2,1%	2 %

- **(1) Taux d'absentéisme des agents pour raison de santé.**

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

En 2021, la taux d'absentéisme est de 2%.

Le taux d'absentéisme global a très légèrement diminué depuis 2019 (- 0,76 %).

En 2021, 4 agents ont une affection reconnue comme maladie professionnelle.

⁸⁰ Indicateurs de perception, de vécu ou de fonctionnement du rapport Michel Gollac qui présente une série de recommandations pour évaluer les grands facteurs de risques psychosociaux.

⁸¹ Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu, d'indicateurs de fonctionnement et des indicateurs de santé au travail.

⁸² Programme Qualité de vie au travail adopté lors du Conseil d'administration du 6 novembre 2017.

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/21

	Nombre moyen de jours d'absence (1)			
Absentéisme pour raison de santé	2018	2019	2020	2021
Maladie ordinaire	4,9	5,0	4,6	4,4
Longue durée/Longue maladie/grave maladie	1,9	2,5	2,8	2,5
Accident travail	0,2	0,3	0,3	0,3
Maladie professionnelle	-	0,0	0,1	0,1
Nombre de jours moyen d'absence global (2)	7,0	7,8	7,7	7,4

(1) Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé.

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

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

En 2021, le nombre de jours moyen d'absence pour raison médicale est de 7,4 jours calendaires par agent.

Depuis 2018, il est à noter le rétablissement du jour de carence⁸³.

Taux de visite sur demande au médecin de prévention depuis 2018

	2018	2019	2020	2021
Nb de demandes de visites spontanées au médecin de prévention	200	211	101	236
Taux de visite (3)	2	2,11	1,01	2,36

(3) Prévention, pour 100 agents.

En 2021, sur 100 agents, 2 agents ont consulté spontanément la médecine de prévention.

On constate que le nombre de consultation spontanée auprès du médecin de prévention a nettement augmenté (+ 133,7%).

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel

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

⁸³ Le jour de carence a été réintroduit par la Loi de finances pour 2018. Ainsi, en cas de maladie, les agents publics bénéficient, depuis le 1er janvier 2018, de leur traitement ou de leur rémunération à compter du 2ème jour de l'arrêt maladie.

6.7 L'hygiène et la sécurité

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

Missions détaillées du service

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

« Service Contrôles et Radioprotection » rattaché à la Direction du Patrimoine et de l'Immobilier (DPI).

Missions détaillées du service

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

« Service Gestion des déchets dangereux », rattaché à la Direction de la Logistique (DLO).

Missions détaillées du service

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

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

Les **Assistants de Prévention (AP)** sont chargés d'assister et de conseiller le chef de service auprès duquel ils sont placés, dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail.

Ils constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention de l'Université de Montpellier. Leurs rôles et leurs missions sont fixés par Décret⁸⁴.

En 2021, l'Université de Montpellier comptabilise **159 Assistants de Prévention et 47 Assistants de Prévention** qui ne font pas partie de ses personnels (CNRS, INSERM, INRAE, IRD...).

Le réseau des assistants de prévention constituant un réel enjeu dans l'organisation et l'animation de la politique de prévention de l'Université, une réunion plénière avec l'ensemble des AP a été organisée le 26/01/2021. Ordre du jour :

- Informations générales : Covid 19
- Présentation plateforme d'échanges Moodle
- Rapport annuel de prévention 2019-2020
- Programme annuel de prévention 2020-2021
- Bilan de la campagne EVRP 2020
- Évolution de l'outil EVRP
- Point d'étape sur les mesures de prévention relatives au risque biologique
- Point sur les formations santé sécurité au travail
- Questions diverses

Une réunion spécifique aux Assistants de Prévention de la Bibliothèque Universitaire a été organisée le 21 Janvier 2021 suite à l'intégration du SCD dans l'UM au 01/01/21.

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

Répartition des Assistants de Prévention/Référents Santé Sécurité par catégorie de personnel, par catégorie fonction publique et par genre

Catégorie de personnels	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
BIATS	14	11	31	23	36	29	81	63	144
Enseignants-chercheurs Enseignants	5	3					5	3	8
Contractuels	1	1		1	4		5	2	7
Total	20	15	31	24	40	29	91	68	159

⁸⁴ Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

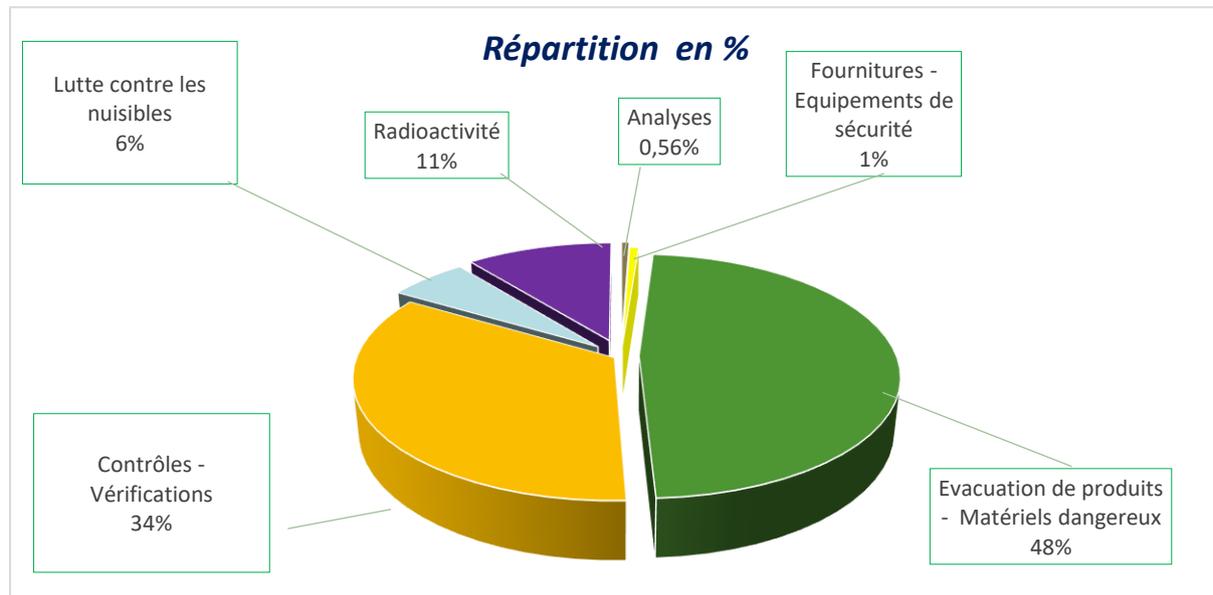
Les dépenses en matière de sécurité

En 2021, les dépenses de sécurité engagées s'élèvent à **289 833 €**

Répartition des dépenses de sécurité

Nature de la dépense	Montant
Analyses rejets eaux usées / taxe assainissement	1 614 €
Fournitures - Équipements de sécurité	1 901 €
Évacuation de produits - Matériels dangereux	139 402 €
Contrôles - Vérifications	99 038 €
Lutte contre les nuisibles	16 689 €
Radioactivité (1)	31 189 €
Total	289 833 €

- (1) Les opérations d'éliminations sont effectuées selon les besoins et crédits disponibles. Pour l'année 2021, une augmentation du conditionnement et de l'élimination de plusieurs colis historiques sont à noter.



Bilan des actions menées en 2021

Le Service Conseil et Prévention des Risques a pour mission d'effectuer des visites de sécurité des services et des laboratoires en vue de prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Il peut également se déplacer dans les unités suite à un signalement fait par les assistants de prévention.

Ces visites se réalisent conjointement avec les assistants de prévention, les directeurs et/ou les médecins de prévention de l'UM.

Date	Unité de travail	Objet de la visite
21-sept-21	Salle DIPA	Réunion SCPR /Assistants de Prévention, échange sur les bonnes pratiques dans les salles de travaux pratiques
02-fév.-21	Bâtiment 22 UMR 5243 pièce 1/22/-1/12.0	Suite de la visite du 7 décembre 2020. Mesures d'empoussièrement avec comptage et nature de fibres minérales dans l'air.
10-fév.-21	Bâtiment 17 3ème étage, UMR 5253 -ICGM	Intervention SCPR suite au départ de feu dans le laboratoire 38.0 situé au 3ème étage.
08-juin-21	Ballard	Visite des salles de TP de chimie et du bâtiment Balard, point sur la procédure mise en place pour l'utilisation des précurseurs chimiques.
06-mai-21	Bâtiment 17 Laboratoire de Mesures Physiques (LMP)	Mesures de bruit au sein du laboratoire de Mesures Physiques de l'Université de Montpellier.
01-mai-21	Bâtiment 24 étage 2 UMR 5235-LPHI	Visites et conseils sur l'installation de bouteilles de gaz CO2.
09-juin-21	Centre de Soins Universitaire	Visites et conseils et aide au paramétrage du Document Unique dans le logiciel EVRP.
11-juin-21	Triolet Bâtiment 4 FDS	Conseils en EPI et EPC relatifs à la mise en place des travaux pratiques du futur master Sciences du Bois. Élaboration d'un audit.
11-juin-21	Triolet Bâtiment 19 FDS	Visite du bâtiment 19 avant travaux afin de définir les zones ATEX (bureau Veritas).
15-juin-21	IEM	Pose de filtres à charbon pour détecter d'éventuels polluants dans 4 pièces différentes suite à des signalements d'odeurs. Aide aux paramétrage EVRP.

Visites suite à incidents et accidents		
11-déc.-20	Bâtiment 3 Triolet Salles de TP	Mesures des températures dans les salles de TP de chimie à Triolet suite à plusieurs déclarations relevant un problème de chauffage dans ces salles.
10-févr.-21	Bâtiment 17 UMR 5253 ICGM– Salle 1/17/3/38.0	Intervention du service SCPR suite à un départ de feu dans le laboratoire 1/17/3/38 à l'ICGM.
26-mars-21	Bâtiment 17 étage 1 ICGM	Visite à l'ICGM suite à un accident avec un pilulier de bromure de benzyle. Enquête accident par la méthode de l'arbre des causes.
27/06/2021 01/07/2021	Bâtiment 22 3ème étage ISEM	Intervention du service suite à un départ de feu maîtrisé, réalisation d'une enquête accident par la méthode de l'arbre des causes.
01-juin-21	Bâtiment 24 Sous-sol	Intervention sur site suite à une suspicion de cadavre de rat dans un fût au sous-sol du bâtiment 24. Découverte d'un fût de poissons formolés.
Campagne EVRP	Plusieurs sites	Réunion à distance pour aider les Assistants de Prévention dans la déclaration du Document Unique

Réunions et conseils SST

29-sept-21	Triolet Bâtiment 17	Application du protocole odeur, registre SST, mise à disposition d'affiches suite à un signalement d'odeurs de type DMSO.
03-févr.-21	Triolet Bâtiment 24 Plateforme MEA	Application du protocole odeur, registre SST, mise en relation avec la DPI, mise à disposition d'affiches suite à un signalement d'odeurs récurrentes de javel.
01-oct.-21	IUT MS Département GB	Préconisations sur le transport des matières dangereuses (TMD).
19-janv.-21	UMR 5244 IHPE, Équipe TReV	Conseils sur la procédure de déclaration des OGM.
01-mars-21	Zoom	Réunion à distance avec les collègues de l'Université de Paris Saclay et de l'ICGM sur la gestion et le stockage des produits chimiques (logiciel Chemproduct).
18-mars-21	UFR Pharmacie Bâtiment E Étage 1	Application du protocole odeur, registre SST, mise en relation avec le service technique de la faculté de Pharmacie, mise à disposition d'affiches suite à un signalement des odeurs de produits chimiques au niveau du couloir du bâtiment E.
05-mai-21	Zoom	Conseil pour installation de bouteille de gaz dans une salle blanche à l'Université Paris Est Créteil Val de Marne, échanges avec le CTM et la conseillère de prévention de l'UPEC. Partage d'information inter établissement.
02-juin-21	DPI	Réunion avec la société Novicap et DPI Réaménagement bâtiment 20 déménagement des unités au 13 et 21.
01-avr.-21	IES	Échanges et conseils autour des principes généraux de prévention à mettre en œuvre concernant l'utilisation des Agents Chimiques Dangereux (ACD).
15-juil.-21	Institut Biologie Cages d'escaliers et sanitaires	Odeur de gaz (fioul) à l'Institut de Biologie, intervention de la DPI.
Campagne EVRP	Plusieurs sites	Réunion à distance pour aider les Assistants de Prévention dans la déclaration du Document Unique

Exercices d'évacuation

Dans les établissements recevant du public (ERP)⁸⁵ et particulièrement ceux de type R (dont les Établissements d'enseignement et de formation), des exercices pratiques d'évacuation doivent être organisés. Ils ont pour but de familiariser les personnels et les étudiants avec la tonalité des avertisseurs sonores, la configuration de l'établissement et l'application des consignes en cas d'incendie.

Les exercices d'évacuation sont organisés en année universitaire, dont un premier exercice doit se dérouler durant le mois qui suit la rentrée des étudiants⁸⁶, le deuxième exercice est réalisé au cours du premier trimestre de l'année civile suivante.

Exercices d'évacuation réalisé en 2021 :

- Exercices mars 2021 : n'ont pu être réalisés à cause de la COVID-19,
- Exercices réalisés en septembre / octobre 2021.

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

⁸⁵ Les ERP, définis à l'article R123-2 du Code de la construction et de l'habitation, sont des bâtiments dans lesquels des personnes extérieures sont admises.

⁸⁶ Arrêté du 13 janvier 2004 portant approbation de dispositions complétant et modifiant le règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements de type R recevant du public. Article R33 du règlement de sécurité contre l'incendie.

Manifestations exceptionnelles

La Direction du Patrimoine Immobilier (DPI) coordonne en concertation avec la Direction de la Logistique (DLO) les dossiers de manifestations exceptionnelles sur l'Université de Montpellier (élaboration des dossiers de sécurité – article GN6 du règlement de sécurité contre l'incendie relatif aux établissements recevant du public).

Au cours de l'année 2021, les services ont rédigé le cahier des charges pour les manifestations exceptionnelles suivantes : la cérémonie des vœux du Président, Arbre de Noël et Salon de l'écologie.

Au vue du contexte sanitaire de l'année 2021, les manifestations exceptionnelles prévues ont été annulées.

Le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

Le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) de l'Université de Montpellier est composé de 9 **membres titulaires** et de 9 **membres suppléants** représentant le personnel.

Le CHSCT **s'est réuni 14 fois** durant l'année 2021 (16 fois en 2020).

Il a émis 21 avis sur les informations suivantes :

- Approbation du PV du 24 septembre 2020
- Approbation du PV du 4 novembre 2020
- Avis relatif à la charte du télétravail
- Approbation du PV du 20 novembre 2020
- Approbation du PV du 1^{er} décembre 2020
- Approbation du PV du 1^{er} décembre 2020
- Approbation du PV du 21 janvier 2021
- Approbation du PV du 16 mars 2021
- Approbation du PV du 9 avril 2021
- Approbation du PV du 22 juin 2021
- Approbation du PV du 2 septembre 2021
- Approbation du PV du 22 juin 2021
- Approbation du PV du 12 juillet 2021
- Avis sur la nomination d'une PCR
- Avis sur la visite conjointe UM/CNRS/INSERM de l'UMR 5235, LPHI, bâtiment 24, Site du Triolet de l'UM
- Approbation du PV du 28 septembre 2021
- Avis sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes
- Approbation du PV du 28 septembre 2021
- Avis sur l'offre de formation en santé sécurité au travail
- Avis sur le rapport annuel de prévention 2020/2021
- Avis sur le programme annuel de prévention 2021/2022

Document unique d'évaluation des risques

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

Elle consiste à identifier et à classer les risques auxquels sont soumis les agents de l'établissement dans chaque « unité de travail » du fait de leur activité. L'objectif est de mettre en place des actions de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles.

Il s'agit d'une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans un « **Document Unique** ».

Cette évaluation figure parmi les principes généraux de prévention énoncés dans le code du travail (article L.4121-2 et L.4121-3) ainsi que dans le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

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

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

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

L'Université de Montpellier s'est munie du logiciel EVRP en 2018 pour réaliser l'évaluation des risques professionnels.

Ce logiciel permet l'identification, l'évaluation et la hiérarchisation des risques professionnels. Il peut également réaliser un programme de prévention en temps réel et une production automatique du DUER. Il implique l'ensemble des acteurs de la prévention : les Assistants de Prévention, les Directeurs, le CHSCT, l'Ingénieur santé sécurité au travail et les Médecins de Prévention. Ce système permet une évaluation participative mais également de laisser une visibilité à nos partenaires au sein des UMR (consultation DUER°).

Pour cette quatrième année avec le logiciel EVRP et au vu du contexte sanitaire, les objectifs ont été de :

- Intégrer le risque lié au COVID-19 dans l'évaluation des risques. Une notice a été rédigée dans le but d'accompagner les Assistants de Prévention dans la saisie du risque
- Continuer l'aide à l'utilisation de ce logiciel pour l'ensemble des utilisateurs
- Sensibiliser l'ensemble des acteurs de la prévention sur cet outil
- Paramétrer les risques RPS avec une fiche d'aide à l'évaluation

La campagne annuelle d'évaluation des risques professionnels 2021 a été lancée par le Président de l'Université le 6 avril 2021. Un courrier officiel a été envoyé à tous les Directeurs d'Unités de l'établissement. Ce courrier a également été transmis aux Assistants de Prévention via Moodle.

Celui-ci rappelle l'obligation réglementaire de mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels avec la réalisation du DUER et la responsabilité des Directeurs d'Unités.

Au vu du contexte sanitaire lié au COVID-19, du travail à distance qui a modifié les organisations du travail, et des problématiques liées à l'attaque informatique de l'UM (arrêt du logiciel durant 4 semaines), la fin de la campagne prévue au mois de juin a été repoussée à fin juillet 2021.

La campagne d'évaluation des risques 2021 s'est déroulée du **6 avril 2021 au 30 Juillet 2021**.

L'Université de Montpellier comptabilise 196 **unités de travail**.

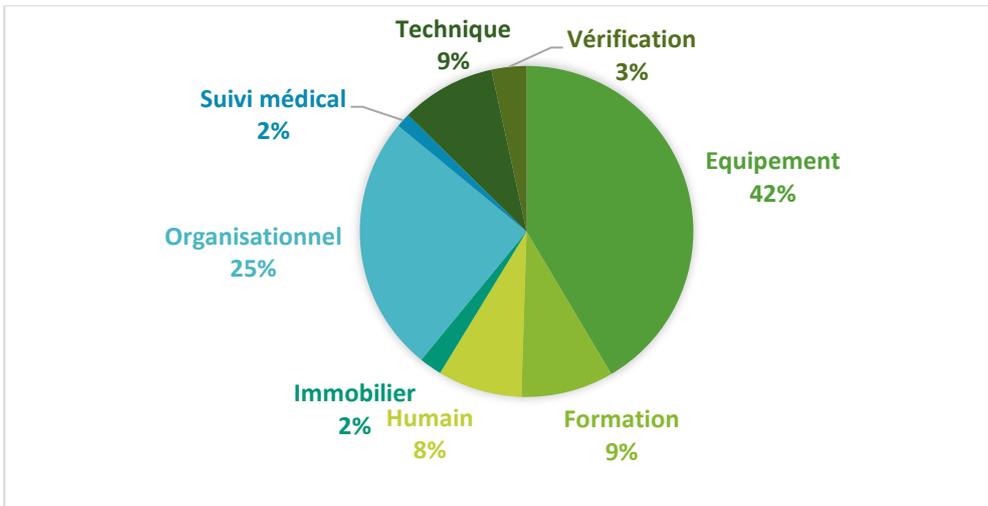
La réalisation des documents uniques a été faite à 78% (dernière déclaration prise en compte le 14/10/2021).

Sur les 153 unités de travail déclarées : 3086 **risques intégrés** dans le logiciel, 1218 **propositions** de mesures de prévention.

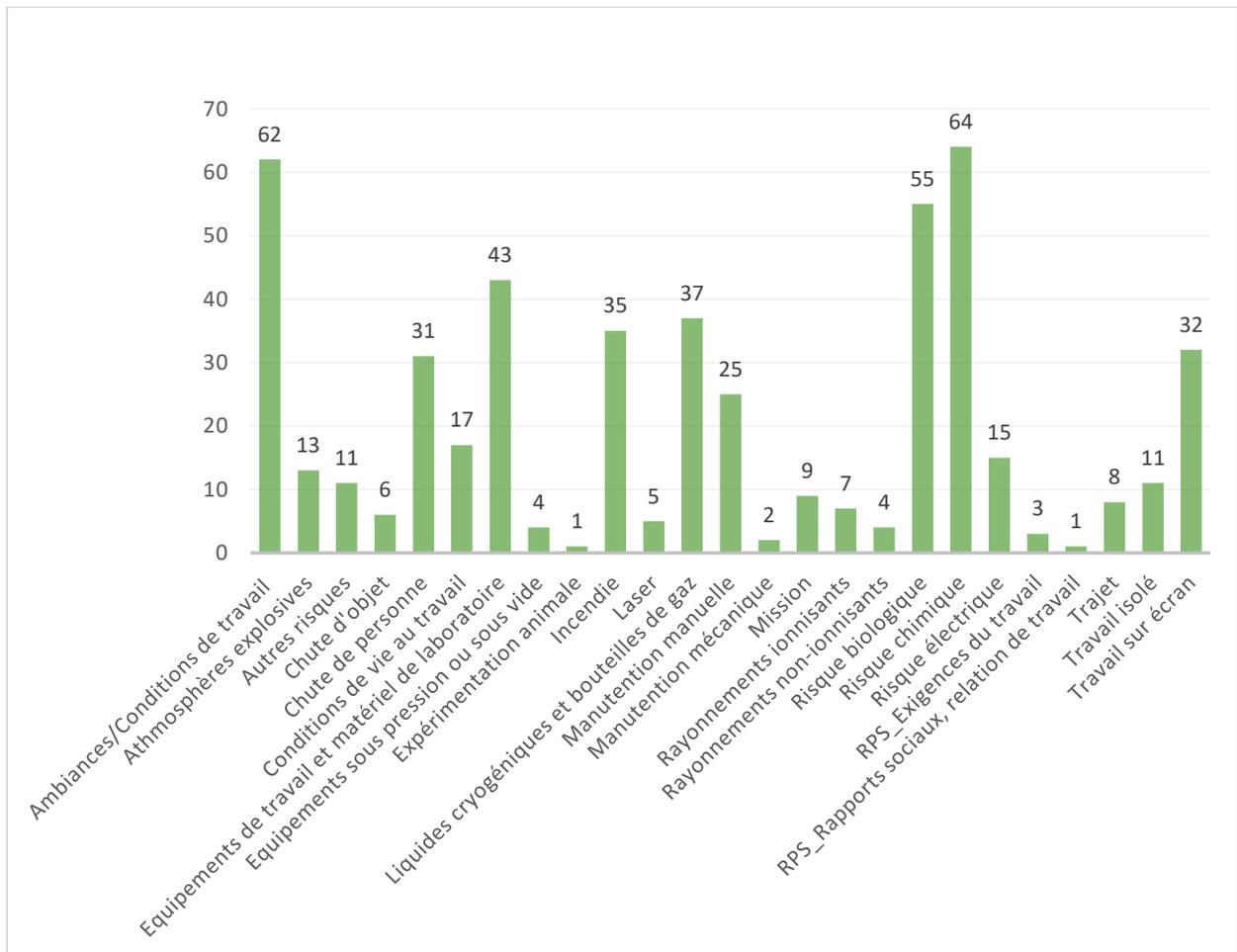
Le logiciel EVRP a permis de créer automatiquement le bilan des actions réalisées dans l'outil par les Assistants de Prévention.

Au total 502 **actions de prévention** ont été réalisées dans les unités de travail déclarées.

Actions réalisées pour la prévention- campagne 2021 en (%)



Répartition des actions en fonction des facteurs de risques



Visites de la Commission de sécurité

Un contrôle des établissements recevant du public (ERP)⁸⁷ est effectué périodiquement, selon la catégorie de l'établissement, par la Commission Consultative Départementale de Sécurité et d'Accessibilité.

Ces visites ont pour but de vérifier le respect des règles et des obligations en matière de prévention incendie des exploitants, l'entretien des différentes installations techniques et moyens de secours et de déterminer les éventuels aménagements et améliorations nécessaires pour garantir la sécurité du public. La Commission Consultative Départementale émet ensuite un avis favorable ou défavorable à la poursuite de leur exploitation.

En 2021, les bâtiments des sites suivants ont été visités :

Visites périodiques :

Site Triolet : Bâtiments 25, 42

UFR Médecine MTP : Bâtiment historique, UPM (Unité Pédagogique Médicale)

UFR STAPS : Bâtiment administratif, bâtiment pédagogique, Palais Universitaire des Sports

Site Richter : Bâtiments B, C, D

UFR Éducation Mende

IUT de Montpellier-Sète site de Montpellier : Bâtiments A, I, J, K, L

IUT de Nîmes : Bâtiments bloc central, GEA, GEII, GC, GMP/SGM

Visite de réception de travaux :

Site Triolet : Bâtiment 5

L'Université comptabilise 109 **ERP** avec une moyenne de 20 commissions de sécurité par an.

En 2021, 21 **commissions de sécurité** pour des visites périodiques ont eu lieu (19 avis favorables à l'exploitation).

⁸⁷ Les ERP, définis à l'article R123-2 du Code de la construction et de l'habitation, sont des bâtiments dans lesquels des personnes extérieures sont admises.

Exposition aux risques professionnels

	Homme	Femme	TOTAL
Nombre total d'Accidents de service et de Travail avec arrêt	31	28	59
Nombre total de jours d'arrêt de travail	885	718	1 603
Effectifs (en Personnes Physiques)	2502	2630	5132
Indice de fréquence ⁽¹⁾	12,39	10,65	11,50
Taux de fréquence ⁽²⁾	7,71	6,63	7,15
Taux de gravité ⁽³⁾	0,22	0,17	0,19

- ▶ **(1) L'indice de fréquence (IF)** indique le nombre d'accident du travail pour 1 000 agents.
IF= (Nombre d'accident de service avec arrêt x 1000) / effectif.
- ▶ **(2) Le taux de fréquence (TF)** mesure le degré d'exposition des agents aux risques
TF = (Nombre d'accident de service avec arrêt x 1.000.000) / (durée annuelle travail x effectif).
- ▶ **(3) Le taux de gravité (TG)** vise à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail pour 1 000 heures travaillées.
TG = (Nombre de jours d'arrêt de travail x 1000) / (durée annuelle travail * effectif).

Décès non imputables au service et maladies professionnelles

Catégorie	Décès		Maladie professionnelle		TOTAL
	Homme	Femme	Homme	Femme	
A	1	2			3
B	1	1			2
C	1	1			2
Total	3	4			7

Au cours de l'année 2021,

- Aucun décès imputable au service n'a été recensé ;
- 7 décès non imputables au service ont été recensés.

TITRE 7. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

7.1 LES INSTANCES DE L'ETABLISSEMENT	230
7.2 L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	232

Ce chapitre présente les instances de l'établissement et les moyens alloués aux organisations syndicales représentatives dans le cadre de l'exercice du droit syndical.

7.1 Les instances de l'établissement

Répartition des représentants des personnels Titulaires et Suppléants par genre et par instance

	Représentants Titulaires		Représentants Suppléants	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Comité Technique (CT)	9	1	4	6
Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels (CCPANT) (1)	3	4	4	3
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)	8	1	6	2

- (1) La CCPANT inclut le périmètre des personnels Doctorants contractuels (avis du Comité Technique du 1^{er} octobre 2018).

Nombre de séances des instances de l'établissement tenues en 2021

	Nombre de séances - 2021	
	Plénières	Restreintes
Conseil d'Administration (CA)	13	14
Conseil Académique (CAC)	9	33
Comité Technique (CT)	12	-
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	8 (élargies)	6 (en formation de base)

	Nombre de séances - 2021			
	En Formation Restreinte Groupe 1 (1)	En Formation Restreinte Groupe 2 (2)	En Formation Restreinte Groupe 3 (3)	En Formation Plénière
Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	2	2	0	0
Commission Consultative Carrière Mobilité (CCCM) (4)	2	0	1	2

- (1) Groupe 1 : concerne les corps de l'ITRF et les personnels sociaux et de santé
- (2) Groupe 2 : concerne les corps de l'AENES.
- (3) Groupe 3 : concerne les corps de la filière Bibliothèque
- (4) Le décret 2020-362 du 27 mars 2020 est venu modifier les compétences de la commission paritaire d'établissement. En conséquence et conformément aux Lignes Directrices de Gestion ministérielles et académiques, l'Université de Montpellier a élaboré des LDG approuvées en CA le 17 mai 2021, applicables aux personnels BIATS de l'établissement en matière d'avancement et de promotion par voie de liste d'aptitude et tableaux d'avancement. C'est dans ce cadre, que l'Université a fait le choix de se doter d'une nouvelle instance : la Commission Consultative Carrière Mobilité chargée de l'examen des décisions individuelles des personnels BIATS en matière de mobilité, d'avancement et de promotion.

Au cours de l'année 2021,

- Le Comité Technique (CT) n'a fait l'objet d'aucune reconvoction rendue nécessaire à la suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.
- La CCPANT n'a tenu aucune réunion.

7.2 L'exercice du droit syndical

Nombre de personnels BIATS bénéficiaires de décharges syndicales nationales au titre de l'année universitaire 2021/2022

Organisation syndicale	Nombre bénéficiaires	Total Taux de décharge d'activité de service
SNPTES	5	200%
CGT	4	17%
SUD	0	
UNSA A&I	1	6%

Nombre de personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants bénéficiaires de décharges syndicales nationales au titre de l'année universitaire 2021/2022

Organisation syndicale	Nombre bénéficiaires	Volume d'heure TD
FSU	7	165,00
SNPTES	1	19,00

Locaux mis à la disposition des organisations syndicales

Site	Bâtiment	Niveau	Index	Surface (en m ²)	Organisation syndicale
Triolet	12	RdC	01/12/0/06.0	35,10	CGT
Triolet	12	RdC	01/12/0/02.0	34,95	SNPTES
Triolet	1	RdC	01/01/00/59.0	35,29	FSU
Triolet	12	RdC	01/12/0/10.0	34,20	SUD
Triolet	12	RdC	01/12/0/01.1	31,96	UNSA
Triolet	12	RdC	01/12/0/01.2	31,49	Sgen CFDT
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/59.0	59,13	UNSA
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/89.0	19,31	SNPTES
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/93.0	19,50	CGT
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/87.0	19,15	Sud éducation
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/91.0	17,11	SCUM
Surface totale des locaux en m²				337,19	

Sources : Les données indiquées dans ce chapitre sont issues de la Direction du Patrimoine Immobilier (DPI).

TITRE 8. L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

8.1 BUDGET	234
8.2 L'ACTION SOCIALE	235
8.3 LES ACTIVITES CULTURELLES, SPORTIVES ET DE LOISIRS	242

Ce chapitre présente le budget dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs. Il décline les différentes mesures d'action sociale déployées au sein de l'Université de Montpellier et le bilan détaillé des dépenses engagées en 2021 en faveur des personnels. Enfin, il présente les activités culturelles organisées par le service Art & Culture de la Direction Vie des Campus (DVC) et la Direction de la Culture Scientifique et Patrimoine Historique (DCSPH) ainsi que les activités sportives proposées par le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS), accessibles gratuitement à tous les personnels.

8.1 Budget

En 2021, le **budget total**⁸⁸ dédié à **l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs** des personnels de l'Université s'est élevé à 1 211 512 €.

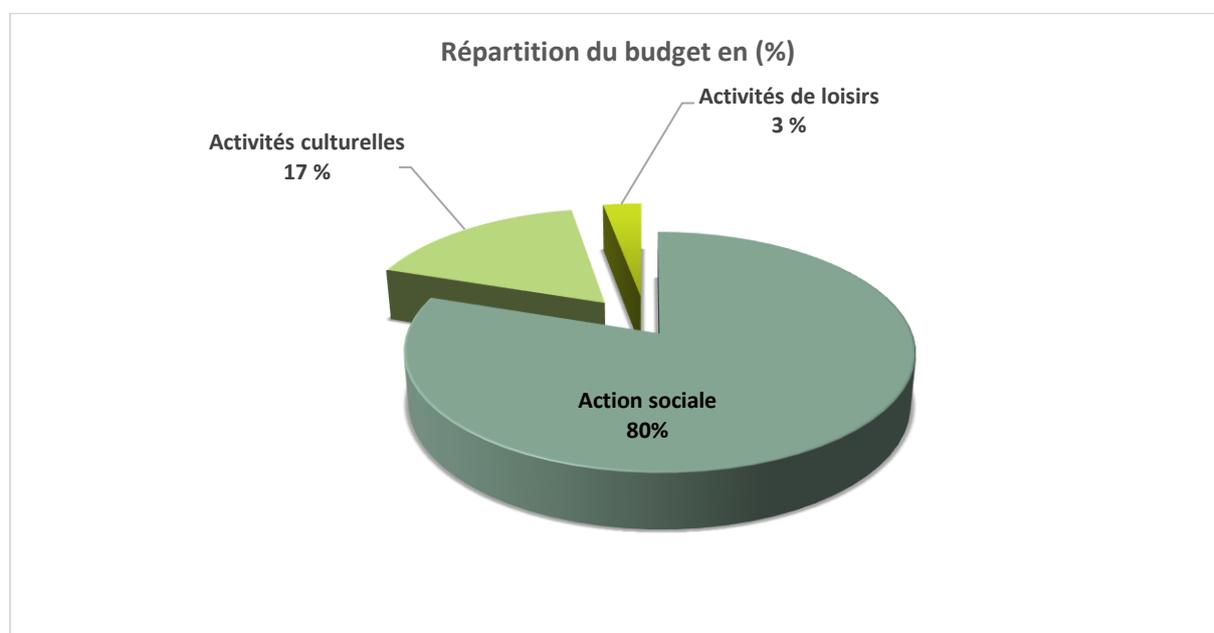
La dépense consacrée à **l'action sociale** représente près de 80,18 % du **budget total** (75% en 2020).

En 2021, l'UM a contribué à la qualité de vie au travail et l'accès aux loisirs des agents en subventionnant l'Association⁸⁹ des Personnels de l'Université de Montpellier (**APUM**) à hauteur de **113 000 €**. Cette association à but non lucratif, gérée par des bénévoles et auxquels tous les personnels de l'Université en activité sont membres de droit, assure notamment la gestion du **Centre de loisirs (CL)** et du **restaurant administratif Minerve** sur le campus Triolet. Elle propose aussi des activités culturelles, de loisirs et sportives.

Répartition du budget 2021 dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs

Budget 2021	
Action sociale ⁽¹⁾	971 403 €
Activités culturelles	204 896 €
Activités de loisirs	35 213 €
Total	1 211 512 €

► (1) Hors prestation aide aux concours



⁸⁸ Budget total hors coût chargé de la masse salariale des agents affectés pour tout ou partie de leur temps de travail à l'action sociale, culturelle.

⁸⁹ Association régie par la loi du 1er juillet 1901.

8.2 L'action sociale

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

Les missions du SASL

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

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

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

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

Bilan de l'action sociale en 2021

L'année 2021 a été, tout comme l'année 2020, marquée par le contexte de la crise sanitaire, qui a eu un impact direct sur une grande partie des activités relevant de l'action sociale de l'établissement.

- **Accompagnement social des personnels**

Le bilan de l'accompagnement individuel par les assistants de service social fait apparaître une très légère augmentation du nombre de sollicitations par rapport à l'année 2020 (5%). En revanche, on note une forte hausse du nombre d'entretiens menés (+25%). Le nombre de demandes d'aides financières exceptionnelles est équivalent à celui de l'année précédente.

- **Action sociale individuelle et collective**

Certaines activités du SASL ont été diminuées ou annulées du fait de la conjoncture.

La baisse de fréquentation des restaurants administratifs est moins marquée qu'en 2020 mais est demeurée impactée par les restrictions sanitaires, avec une remontée progressive de fréquentation en fin d'année qui s'est traduite par une hausse du nombre de repas subventionnés (+ 6 756 repas, soit 8,76 %).

Au cours de l'année 2021, deux nouveaux partenariats ont été conclus avec les restaurants administratifs du CIRAD et de Béziers, afin de permettre aux agents de l'UM de se restaurer à tarif subventionné près de leur lieu de travail.

De plus, des dépenses de restauration supplémentaires d'un montant total de 40 633 € ont été engagées du fait de la crise sanitaire. En effet, l'Université a fait le choix de supporter financièrement le coût de frais de mesures sanitaires facturés par le restaurant administratif du CNRS, afin que ces frais ne soient pas répercutés sur le prix du repas payé par les agents de l'UM.

Par ailleurs, du fait que les dépenses d'action sociale, notamment liées à la restauration, aient fortement diminué en 2020 et en début d'année 2021, et compte tenu du contexte exceptionnel lié à la crise sanitaire, le conseil d'administration a voté dans sa séance du 5 juillet 2021 la mise en œuvre d'une action sociale exceptionnelle et spécifique en faveur des personnels de l'UM. Cette action a consisté à attribuer aux agents en fin d'année 2021, sur demande, un bon cadeau de Noël dématérialisé d'un montant variable selon l'indice de rémunération. 3 212 agents ont ainsi bénéficié d'un bon cadeau d'un montant de 50, 70 ou 100 €, pour une dépense totale de 272 293 €.

Les dépenses liées aux prestations à caractère social telles que l'accueil périscolaire ou les activités de loisirs ont légèrement augmenté par rapport à l'année 2020, de même que les chèques lecture.

L'activité billetterie, malgré la réouverture de la plupart des structures de loisirs, a également marqué un fort ralentissement.

Par mesure sanitaire, les événements annuels organisés par le SASL (cérémonie en l'honneur des départs à la retraite et fête de Noël) ont dû être annulés pour la deuxième année consécutive.

Comme l'année précédente, les crédits initialement dévolus à la fête de Noël ont été réaffectés dans une solution alternative qui a permis d'attribuer aux enfants de moins de 12 ans un chèque cadeau dont le montant a été majoré à titre exceptionnel, ainsi qu'un sachet de goûter de Noël comportant principalement des friandises artisanales.

De même, un cadeau et la médaille de l'Université ont été remis aux personnels partis à la retraite en 2021 et 2020.

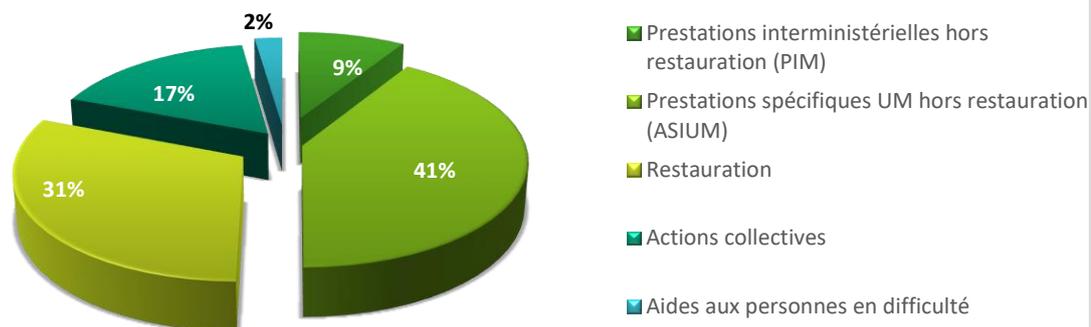
Le nombre de berceaux de crèche réservés par l'Université pour les enfants des personnels a été porté à 20 unités en 2021, soit 3 berceaux supplémentaires. Ce dispositif mis en place en 2014 comportait initialement 6 berceaux.

Les dépenses d'action sociale en 2021

Prestation sociale	Poste de dépense	Montant	Nombre de bénéficiaires ou de dossiers
Prestations interministérielles hors restauration (PIM)		86 467,64 €	137
	APEH (enfants handicapés - de 20 ans)	78 351 €	43
	ASJAH (jeunes handicapés 20-27 ans)	1 493 €	1
	Séjours d'enfants (cadre éducatif)		0
	Séjours d'enfants (centres loisirs sans hébergement)	4 750 €	79
	Séjours d'enfants (colonies)	1 874 €	14
	Séjours d'enfants (spécialisés)		0
	Séjours d'enfants (maisons familiales et gîtes)		0
Prestations spécifiques UM hors restauration (ASIUM)*		399 973 €	6693
	Accueil périscolaire	2 194 €	53
	Aide au BAFA	294 €	2
	Aide aux activités sportives et culturelles - Agents	3 453 €	108
	Aide aux activités sportives et culturelles majorée pour agents en situation de handicap	573 €	13
	Aide aux activités sportives culturelles - Enfants	3 510 €	80
	Aide aux parents d'enfants lycéens ou étudiants	5 990 €	9
	Séjours familiaux	16 946 €	82
	Soins coûteux	3 590 €	33
	Bons cadeaux de Noël enfants	33 775 €	1194
	Action exceptionnelle bons cadeaux de Noël dématérialisés agents	272 293 €	3212
	Chèques mariage	4 500 €	45
	Chèques naissance	4 900 €	68
	Chèques rentrée scolaire	16 425 €	410
	Bons culture : chèque lecture - chèque spectacle	26 075 €	1 043
	Bons culture majorés pour les agents en situation de handicap	910 €	26
	Subventions billetterie de loisirs	4 545 €	315
Restauration			
	Subventions repas (PIM + complément ASIUM)	299 145 €	83 801 repas
Actions collectives			
	Évènementiel (Noël, retraités...)	163 652 €	
	Places en crèche, divers (hot line juridique, équipement repas...)		
Aides aux personnes en difficulté		22 165 €	
	Aides financières exceptionnelles	22 165 €	32
Total		971 403 €	

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

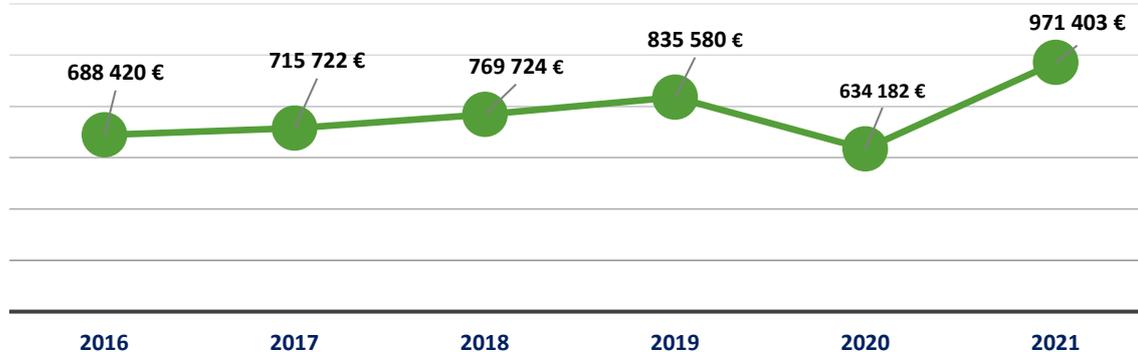
Répartition de la dépense d'action sociale (en %)



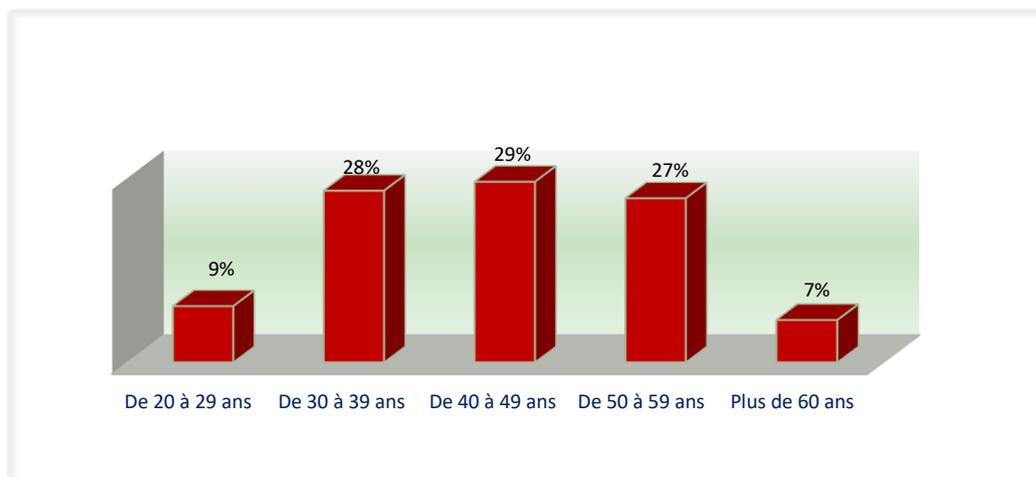
La dépense de l'action sociale dédiée aux personnels a régulièrement augmenté depuis sa mise en œuvre en 2015. Elle est passée de 688 420 € à 971 403 €, soit une augmentation de 41,11 % en 5 ans.

Il est à noter qu'en 2020, en raison de la crise sanitaire Covid 19, la dépense a fortement diminué. En 2021, la forte augmentation de celle-ci est liée à la mise en place de l'aide exceptionnelle "chèques cadeaux Noël" (+ 272 293€).

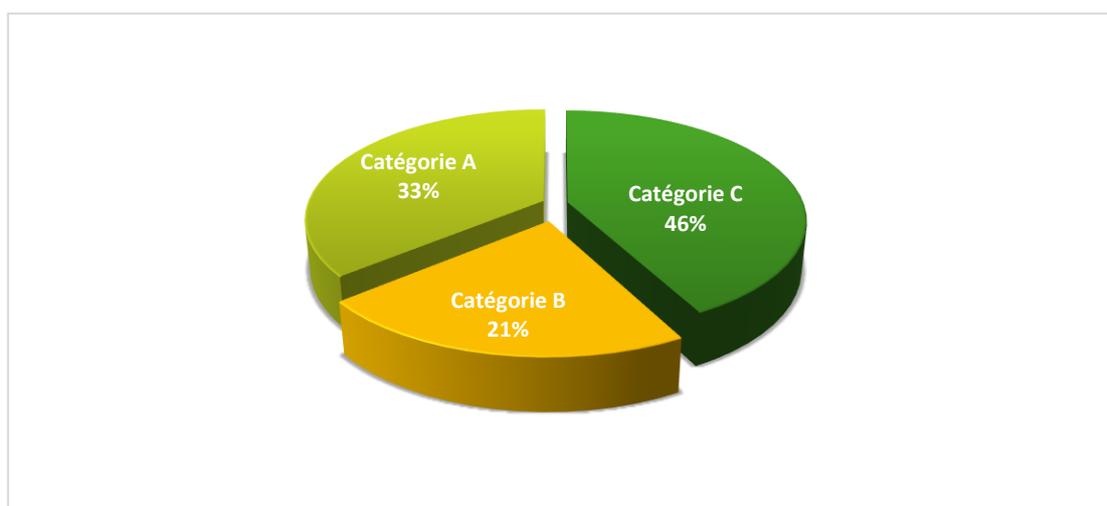
Evolution de la dépense d'action sociale depuis 2016



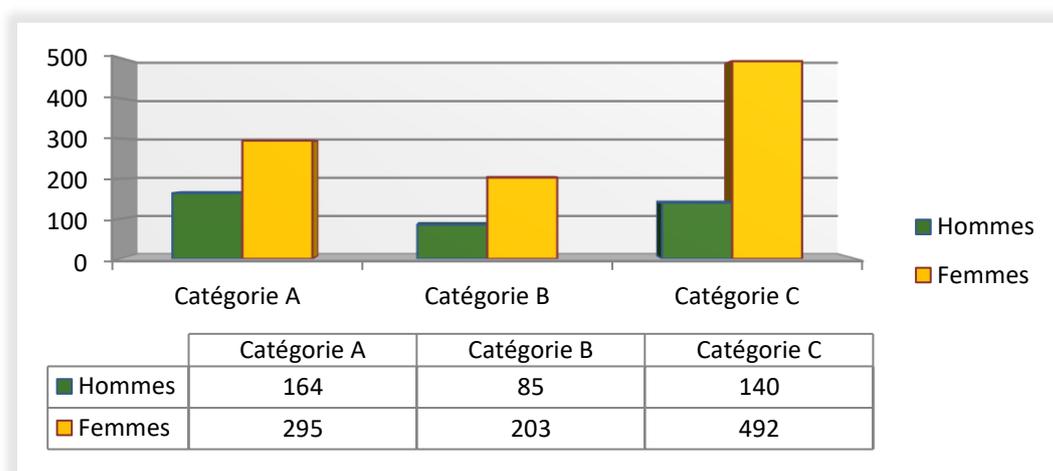
Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par tranche d'âge



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



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

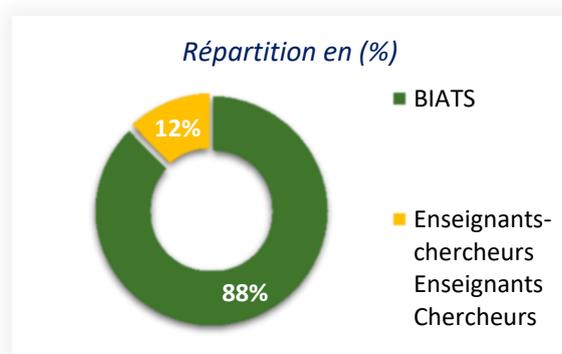


Le bilan des consultations des assistants de service social en 2021

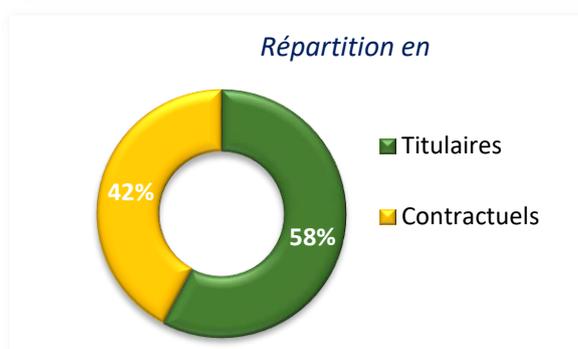
Au cours de l'année 2021, les assistants de service social ont rencontré 187 **personnels** dont 122 **femmes** et 65 **hommes**, certains agents ont été reçus en entretien à plusieurs reprises.

Au total, les assistants de service social ont réalisé 435 **entretiens**.

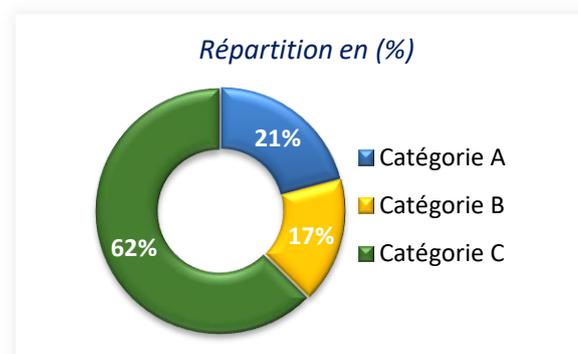
Répartition par population	Homme	Femme	Total
BIATS	54	110	164
Enseignants-chercheurs Enseignants Chercheurs	11	12	23
Total	65	122	187



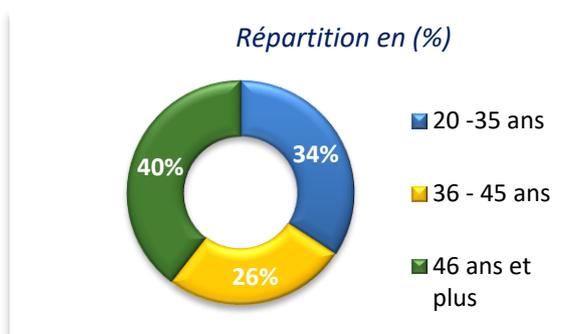
Répartition par catégorie statutaire	Homme	Femme	Total
Titulaires	40	68	108
Contractuels	25	54	79
Total	65	122	187



Répartition par catégorie fonction publique	Homme	Femme	Total
Catégorie A	17	22	39
Catégorie B	9	22	31
Catégorie C	39	78	117
Total	65	122	187

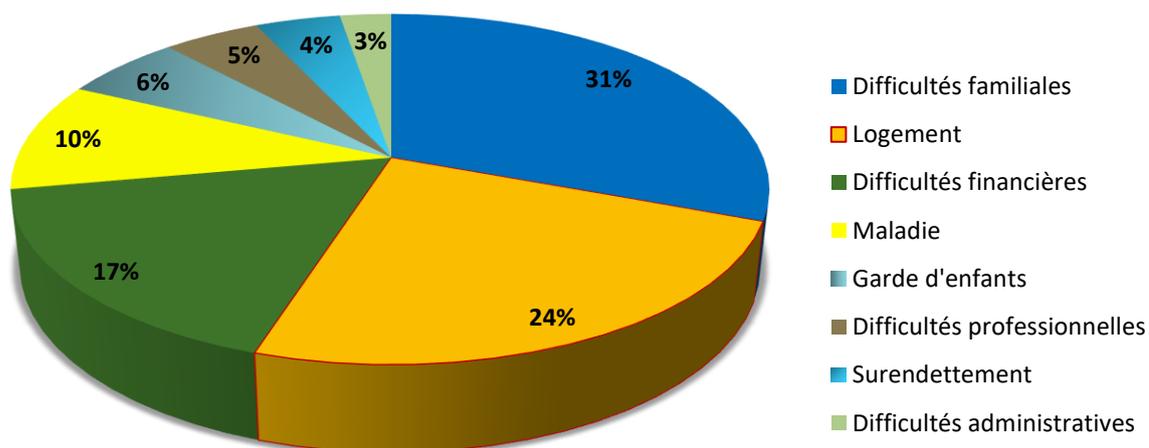


Répartition par tranche d'âge	Homme	Femme	Total
20 -35 ans	19	45	64
36 - 45 ans	17	32	49
46 ans et plus	29	45	74
Total	65	122	187



Répartition des consultations d'assistants de service social par motifs de sollicitation en %	Homme	Femme	Total
Difficultés familiales	8,91%	21,84%	30,8%
Logement	10,63%	13,51%	24,1%
Difficultés financières	3,16%	14,08%	17,2%
Maladie	4,31%	5,75%	10,1%
Garde d'enfants	1,15%	4,89%	6,0%
Difficultés professionnelles	4,02%	0,86%	4,9%
Surendettement	1,44%	2,87%	4,3%
Difficultés administratives	0,86%	1,72%	2,6%
Total	34,5%	65,5%	100%

Répartition en (%) des consultations par motifs de sollicitations



8.3 Les activités culturelles, sportives et de loisirs

Les activités culturelles

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

- **Le service Art & Culture, intégré à la Direction Vie des Campus (DVC)**
- **La Direction de la Culture Scientifique et Patrimoine Historique (DCSPH)**

Cette organisation permet de structurer les actions complémentaires de culture artistique contemporaine d'une part, patrimoniale et de culture scientifique, d'autre part afin d'accroître leur visibilité.

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

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

Vecteur et catalyseur de la cohésion sociale et de l'inclusion, la culture prend une pleine part dans les actions de lutte contre les discriminations et sur l'égalité femmes/hommes lors d'événements comme la « Semaine de lutte contre les LGBT+phobies » en mai, « Donner des Elles à l'UM » en mars ou les Journées d'actions contre les violences faites aux femmes, en novembre.

Le service participe en outre à développer le sentiment d'appartenance à l'Université de Montpellier, à créer du lien social et intergénérationnel. S'adressant aux étudiants et personnels, ses actions contribuent à fédérer l'ensemble de la communauté, à faciliter les échanges et l'ouverture les uns aux autres.

Comme en 2020, cette année encore, les activités artistiques et culturelles ont été impactées principalement de janvier à juin par le contexte de la crise de la Covid : certaines ont pu être adaptées aux contraintes sanitaires mais plusieurs actions ont dû être annulées ou reportées. Le service a ainsi dû réorienter ses actions en poursuivant une offre culturelle en ligne afin de garder le lien, même à distance, avec les étudiants et les personnels. Le service a souhaité également développer cette année des éditions d'ouvrages.

Le service a retravaillé régulièrement la programmation avec les artistes pour l'adapter au contexte sanitaire en évolution tout au long de l'année. Expérimentation de nouvelles formes, recherche et veille culturelle, le service a intensifié sa présence en ligne sur son site internet et les réseaux sociaux. Webinaire, musique, lecture, vidéo, livret, texte, restitution d'ateliers en ligne, sont autant de formats créatifs et numériques ayant permis de faire vivre au maximum l'action culturelle de l'Université.

Les évaluations via les questionnaires envoyés aux participants des activités ont été très positives.

Le **budget 2021** (fonctionnement et investissement) du service art & culture s'est élevé à **156 200 €**.

Les actions menées en 2021

- **21 ateliers et stages de pratique artistique**
Dessin, linogravure, musique assistée par ordinateur (MAO), danse, publication assistée par ordinateur (PAO)...
- **1 résidence et 4 accueils d'artistes**

Emilie Plateau & Ganaelle Maury
Caroline Muheim, Jérôme Hoffman, El Martine, Maxime Potard

- **4 expositions et plus de 12 événements sur les campus ou en ligne, ouverts aux personnels :**
Expositions, rencontres, webinaires, « soirée au jardin », Nuits de la lecture.
- **Actions de médiation : « Culturesponsible »**
1 spectacle.
- **17 partenariats culturels**

Ateliers et stages de pratique artistique

Afin d'encourager et de développer les pratiques artistiques amateurs, chaque semestre, le service propose aux étudiants et aux personnels de découvrir et pratiquer différentes disciplines artistiques très variées : technologies numériques (musique et PAO), arts plastiques, spectacle vivant...

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

En 2021, certains ateliers ont dû être annulés comme par exemple les ateliers de dessins botaniques ou d'artisanat d'art. D'autres ateliers ont pu être repensés pour être adaptés en ligne. Ainsi, **21 ateliers de pratique artistique** se sont déroulés malgré la situation.

Si la plupart des ateliers sont destinés prioritairement aux étudiants, un nombre de places est réservé aux personnels.

Ainsi, sur 476 **participants, 149 personnels (soit 31% de personnels) ont suivi un atelier**. À noter aussi, un nombre important de personnes inscrites sur liste d'attente pour certains ateliers.

Résidence d'artiste

En partenariat avec la Direction Régionale des Affaires Culturelles Occitanie, l'Université de Montpellier mène une politique de résidences artistiques qui consiste à accueillir pendant plusieurs mois un artiste, ou une équipe artistique, afin de l'immerger dans l'environnement universitaire et scientifique dont il va se nourrir pour créer une ou des œuvres.

Les **résidences d'artistes** répondent à un double objectif : la réalisation d'une création originale par des artistes et la sensibilisation de la communauté universitaire à l'expression artistique. Elles permettent ainsi de favoriser les points de contact et de croisement entre les champs de l'art et les disciplines enseignées à l'Université de Montpellier en travaillant conjointement avec des Enseignants-chercheurs, Enseignants, Chercheurs, des personnels BIATS et des étudiants.

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

Les résidences d'artistes accueillies en 2021

- *Emilie Plateau et Ganaelle Maury*

Ganaëlle Maury, plasticienne et réalisatrice de créations sonores et **Émilie Plateau**, autrice et illustratrice de bande dessinée ont ainsi été retenues, le 13 mars 2020, dans le cadre d'une résidence portant sur la thématique : "La vie des campus en 2020". Malgré le contexte sanitaire, le duo d'artistes a réussi à réaliser une bande dessinée sonore intitulée « *On verra, la vie des campus en 2020* », point de vue percutant sur cette année toute particulière. Avec humour et résilience, elles ont traduit en sons, photographies et dessins la vie bouleversée de l'Université.

A l'occasion de la soirée de restitution de la résidence qui s'est déroulée en décembre 2021 à la Maison des Étudiants Aimé Schoenig, les artistes ont pu faire découvrir au public cette bande dessinée sonore.

Cette dernière, coéditée avec 6 Pieds sous terre, a été imprimée en 3 000 exemplaires et distribuée aux personnels et étudiants de l'Université.

- *Accueil d'artistes*

Cette année a été également l'occasion de prolonger le travail de collaboration entre la plasticienne **Caroline Muheim** et Serge Muller, enseignant-chercheur à la Faculté de sciences en éditant l'ouvrage d'art « *Vivre de plantes ordinaires : herbier sauvage du campus Triolet de l'Université de Montpellier* ».

A l'initiative de Séverine Boulon enseignante-chercheuse en génie-biologie, l'artiste performeur **El Martine** a été accueilli de septembre à décembre à l'IUT de Montpellier-Sète autour de la thématique des fake news.

Maxime Potard, artiste multidisciplinaire a, quant à lui présenté son nouveau projet de création scénique « *Danser dans mon petit salon sans me poser de questions* » sur la thématique de la virilité.

Expositions et événements sur les campus

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

En 2021, plus de **12 événements culturels et projets numériques**, accessibles aux personnels, ont été proposés.

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

Plusieurs événements ont été annulés entre janvier et juin comme la *Journée des personnels*, les *Journées Art et Culture dans l'enseignement supérieur (JACES)* ou les *Journées du 1% artistique*, mais d'autres ont pu être adaptés ou intensifiés telle que les Journées d'actions contre les violences faites aux femmes, en novembre. À cette occasion, l'artiste Maxime Potard, en micro-résidence à l'UM, accompagné du chorégraphe Leonardo Montecchia, a présenté une étape de son spectacle en pleine construction : *Danser dans mon petit salon sans me poser de question*, autour du concept de la virilité. Cette représentation, ponctuée par la lecture de témoignages anonymes recueillis auprès d'étudiantes et d'étudiants de l'UM, a été suivie d'un échange avec le public sur les stéréotypes de genre et sur l'éducation.

Les principaux événements organisés par le service Art & Culture

- **« Poésie et révolution(s) » Création de capsules vidéo - Nuits de la lecture**
Pour les Nuits de la Lecture en janvier 2021, le service a invité quatre comédiennes et comédiens (Raphaëlle Bouvier, Roman Gigoï, Maxime Potard et Charlotte Perrin de Boussac) à donner vie à la « Revue d'Investigation Poétique ». Les lectures sont consultables sur notre site internet. Cette revue est le résultat de l'atelier d'écriture mené par Raphaëlle Bouvier au printemps 2020 sur le thème des « révolutions croisées » auprès de la communauté universitaire.
- **« Théorie d'être ensemble » œuvre murale - Donner des Elles à l'UM**
La street artiste Débit de Beau a été sollicitée dans le cadre de l'événement annuel Donner des Elles à l'UM. Cette année, la thématique questionne l'égalité femmes-hommes au sein du monde professionnel et, plus précisément universitaire. C'est à partir de ce fil rouge que l'artiste a réalisé une fresque du 8 au 11 mars, sur le campus Triolet. Sa fresque « Théorie d'être ensemble » est visible dans le hall du bâtiment 7.
- **Concerts de poche en extérieur sur la pause méridienne**
Le service lance une série de concerts de petits formats pendant la pause méridienne sur les campus de l'université tout au long de l'année :
 - Le 17 septembre : performance sonore par le musicien-compositeur Jérôme Hoffmann,
 - Le 30 septembre : concert du groupe « Be Soul Trio ».

Actions de médiation culturelle

En temps normal, de nombreuses sorties sont proposées autour des spectacles en partenariat avec des structures culturelles de création et de diffusion du territoire : visite guidée des coulisses, rencontre avec les artistes, répétitions scéniques et un parcours « *Culturesponsible* ».

Des actions accessibles pour un public en situation de handicap sont proposées avec notamment des choix de dates avec audiodescription disponible.

Cette année encore, de manière exceptionnelle de par la fermeture des lieux et structures culturelles du territoire ou des restrictions sanitaires, le service n'a pu proposer qu'une seule sortie.

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...).

À destination des personnels, le service Art & culture a proposé de découvrir **un spectacle « Culturesponsible »** qui fait écho à ces interrogations en proposant un volet de 20 places à tarif réduit par spectacle suivi d'un temps d'échange avec les artistes autour de la pièce à l'issue de la représentation.

Bruegel, Texte et mise en scène de Lisaboa Houbrechts

Mercredi 17 novembre 2021 à 20h au Théâtre de La Vignette, Montpellier

Spectacle en flamand surtitré en français.

Les 17 principaux partenariats du service Art & Culture

- CROUS de Montpellier Occitanie
- Détachement International du *Muerto Coco*
- Domaine d'O
- DRAC Occitanie
- École de musique Fastlane
- Les « Ateliées »
- Les ateliers graphiques
- Moco Panacée – Esbama
- Musée Fabre de Montpellier Méditerranée Métropole
- Occitanie Livre et Lecture (OLL)
- OONM
- Radio Campus
- Radio France-Télérama
- Les éditions 6 pieds sous terre
- Théâtre des 13 vents - CDN Montpellier
- Théâtre la Vignette - Université Paul Valéry Montpellier
- Théâtre Municipal de la ville de Montpellier Jean Vilar

Les actions de diffusion de la culture scientifique

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

La DCSPH a pour missions :

- De conserver et mettre en valeur les collections et fonds d'archives ;
- Restaurer les collections d'objets ;
- Concevoir et développer des actions de culture scientifique ;
- Assurer l'animation et la diffusion de la Culture Scientifique et Technique ;
- Accompagner les projets culturels scientifiques des composantes et des musées (collections) ;
- Accompagner le traitement des archives reçues et produites par l'ensemble des structures de l'établissement conformément à la législation en vigueur.

En 2021, le budget de la Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique, consacré aux actions de diffusion de la culture, s'est élevé à **48 696 €**.

En 2021, malgré la perturbation de nombreux événements en raison du contexte sanitaire, des actions de diffusion et d'animation de la culture scientifique ont été menées au moyen :

■ De prêts d'œuvres pour des expositions organisées par des partenaires, ou de l'organisation d'expositions

Expositions :

- Exposition « **Les bâtisseurs du XX^e siècle** », organisée dans le cadre du 8^e centenaire de la Faculté de médecine du 21 juin au 18 juillet 2021.
Ouverture du mercredi au samedi, médiation le samedi.
Fréquentation : **1705** visiteurs
- Pour pallier la fermeture temporaire du conservatoire d'anatomie à partir du mois d'août 2021 : reprise de l'exposition « **Corps à cœur, Innovations pédagogiques en anatomie et progrès thérapeutiques du 18^e siècle à nos jours** », en visite libre du 22 septembre au 30 octobre 2021 puis sur réservation à l'office de tourisme à partir du 02 novembre, Faculté de médecine.
Comptage des visiteurs du 22 septembre – 31 décembre 2021 :
 - visite libre : 3002
 - visites enregistrées par l'office de tourisme : 1 258
 - visites guidées par le service du patrimoine historique : 120
 - visites guidées pour les étudiants de l'UM (financement CVEC) : 43 étudiants sur 5 sessions organiséesFréquentation totale : **4 423** visiteurs

Prêts :

- Exposition « Pharmacopées », musée Fabre, Montpellier, 09 octobre 2020 – (prolongation) 19 septembre 2021 : prêt de **15 objets** (botanique ; zoologie ; bocaux du Droguier) et de **8 ouvrages patrimoniaux** (BU historique de Médecine, BU Pharmacie). Dans le cadre des manifestations du 8^e centenaire de la Faculté de médecine.
- Exposition « Œuf », muséum départemental du Var, Toulon, 09 octobre 2020 – (prolongation) 26 septembre 2021 : prêt **d'un objet** (anatomie).
- Expositions « La Marseillaise », itinérance du prêt sur trois sites, Musée de la Révolution Française Domaine de Vizille, Isère, 25 juin 2021 - 04 octobre 2021 ; Musée historique de Strasbourg 05 novembre 2021 – 20 février 2022 et Musée d'histoire de Marseille 19 mars - 03 juillet 2022 : prêt **d'un objet** (objet d'art faculté de médecine).
- Exposition « Commémoration du tricentenaire de la peste de 1720 », Musée des Beaux-Arts de Marseille, 28 octobre 2021 – 28 février 2022 : prêt **d'un tableau** (objet d'art faculté de médecine).
- Exposition « Design et Espace », La Cité du Design, Saint-Etienne, 03 novembre 2021 - 30 janvier 2022 : prêt de **2 objets** (astronomie).
- Exposition « Fous de papier, Collectionneurs et collections, de Languedoc et d'ailleurs » musée Médard, Lunel, 3 novembre 2021 - 26 mars 2022 : prêt de **98 objets** (musée Atger/Faculté de médecine ; PATSTEC ; Herbier ; CEDHRE/Faculté d'éducation).
- Exposition « Arts de l'Islam », Narbonne, Chapelle des Pénitents bleus, 20 novembre 2021-31 mars 2022, RMN-GP/Musée du Louvre : **1 manuscrit** (BUHM/Faculté de médecine)

■ **D'événements, d'animations et de valorisation**

- **Saison du Bar des sciences : soirées** autour de thèmes sciences et société avec des intervenants UM et hors UM ; Partenariats : Inserm, IRD, INRAE, Semaine du cerveau, Brasserie le Dôme. En raison du contexte sanitaire, la saison du Bar des sciences à Montpellier (6 soirées de janvier à juin) a été proposée en format Live sur la chaîne YouTube de l'UM (**950 vues en direct et 4700 vues en replay**).
Dans le cadre du déploiement des actions de culture scientifique sur le territoire Occitanie Est (Politique de site), le Bar des sciences s'est délocalisé en format commodal à Nîmes le 14 octobre (**40 participants et 10 connectés à distance**), et à Perpignan le 19 novembre (**20 participants et 30 connectés à distance**).
- **Journée « Des plantes aux parfums, entre art et sciences »**, 1^{er} juillet 2021, Jardin des Plantes : événement destiné aux scolaires, avec 9 ateliers pédagogiques autour des plantes et des parfums. Fréquentation : 4 classes de CM1/CM2 de l'Hérault, soit **97** enfants.
- **Partir en Livre, juillet 2021 (2 jours)** : contribution à cette manifestation nationale initiée par le Centre National du Livre (Ministère de la Culture) à destination des jeunes publics, au moyen d'un programmation d'animations au jardin des plantes de Montpellier avec de multiples partenaires (médiation scientifique et métiers du livre). Fréquentation : environ **400** personnes (grand public)
- **Fête de la science, du 02/10 au 04/10/2021** : coordination départementale par le service culture scientifique + ouverture du Village des sciences à la Faculté d'éducation (week-end grand public +

lundi scolaires). Compte-tenu des consignes sanitaires et restrictions en terme de jauges sur le site, 8 parcours de 3 animations et 4 conférences ont été proposés à horaires fixes sur le Village des sciences. L'opération a impliqué 80 Enseignants-chercheurs et Doctorants issus de différents labos et plusieurs associations de culture scientifique.

Fréquentation : **373** personnes grand public + **495** scolaires (17 classes primaire + 5 classes collège)

- **Festival du film scientifique « Sud de Sciences » (4^e édition) du 22/11 au 27/11/2021.** Partenariat MUSE/UM/Faculté des Sciences - CNRS-IRD-Inserm-Kimiyo.
135 personnes grand public (6 séances MDE Aimé Schoenig, Médiathèque centrale Émile Zola, cinéma Nestor Burma) + **165** scolaires (4 séances MDE Aimé Schoenig, 6 collèges Gard et Hérault).
- **Objets Scientifiques Non Identifiés (OSNI) :**
Du 5/01 au 22/02/2021, OSNI virtuel, 6 participants ; du 22/03 au 26/04/2021, OSNI virtuel, 1 participant ; 11/10 au 12/11/2021, OSNI BU sciences, **45 participants**.
- **18/09/2021, Montpellier, Zoo - Parc du Lunaret, Fête de la nature :** Animation « Pierre, feuille, papier... » qui met en avant les grands voyages naturalistes du XIX^e siècle et les missions de laboratoires au XX^e siècle. Animation présentant des objets scientifiques contemporains.
20 bulletins de participation, **une soixantaine de visiteurs**.
- **18/11/2021, Lodève, Centre de l'Imaginaire des Sciences et Techniques (CIST), Pourquoi faire tant d'histoires ? :** Participation au festival dédié à l'histoire des sciences. Premier volet avec une exposition et une animation autour des Objets Scientifiques Non Identifiés (OSNI), **59 personnes**.
- **Visites des collections par le service du patrimoine historique :** **273** visiteurs (fréquentation plus modeste que les autres années en raison du contexte sanitaire).

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

- Accueil de Doctorants dans le cadre des 1/2 **missions complémentaires d'enseignement** de culture scientifique.
- **Interventions** dans le Master 2 Collections et Musées (UPVM), le Master Valorisation/Médiation du patrimoine (UPVM), le Master 2 Gestion de l'information et médiation documentaires (UPVM), le BTS Tourisme de l'École privée Diderot, le Master 1 en sciences du bois, le Master 1 Bioget, le Master Access, ainsi qu'à l'École du Louvre.
- **Encadrement de stagiaires :** 5 stagiaires. (2 stagiaires pour le SPH)
- **Encadrement de services civiques :** 2 services civiques. (2 services civiques pour le SPH)

Les activités de loisirs

Les activités de loisirs sont gérées, pour partie, par le service d'action sociale et de loisirs de la Direction de la vie des Campus qui assure la vente et le subventionnement de certaines billetteries pour les spectacles et événements.

En 2021, **1 746 adhésions annuelles** au partenaire de billetterie VegaCE, d'un coût unitaire de 6,99 € pris en charge par l'établissement, ont été attribuées sur demande aux personnels de l'université.

2 924 billets d'activité de loisirs ont été achetés par les personnels auprès du SASL en 2021, dont 2 489 billets subventionnés (soit 85%) pour un montant total de 4 545 € de subventionnement. Soit une progression de 52% du montant des subventions versées par rapport à 2020.

Des activités de loisirs sont également proposées par l'Association des Personnels de l'Université de Montpellier (**APUM**). Cette association⁹⁰ à but non lucratif, gérée par des bénévoles et à laquelle tous les personnels de l'Université en activité sont membres de droit, assure notamment la gestion du **Centre de loisirs (CL)** et du **restaurant administratif Minerve** sur le campus Triolet.

Elle organise des **animations et des ateliers** divers à l'attention des personnels de l'Université de Montpellier. Toutefois, en raison des contraintes liées à la crise sanitaire, aucun atelier n'a pu être organisé en 2021. Par ailleurs, une seule sortie au parc Disneyland à Paris a pu être proposée aux personnels en fin d'année.

En 2021, l'APUM a été subventionnée par l'établissement à hauteur de **113 000 €, soit 13% de plus qu'en 2020**.

⁹⁰ Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901

Les activités sportives

Le **Service Commun des Activités Physiques et Sportives (SCAPS)** répond aux missions générales des SUAPS sur l'organisation et la promotion des activités physiques et sportives, la formation générale des étudiants et la pratique volontariste des personnels. Il propose aux personnels de l'Université de Montpellier une pratique physique partagée ou non avec les étudiants.

Dans le cadre de ses missions d'accueil et d'information, le SCAPS publie chaque année le **programme des activités sportives** proposées aux personnels et étudiants.

Ce programme est accessible sur le site internet et intranet de l'Université de Montpellier :

- Site Internet : rubrique « *Campus / Sport* » ;
- Site Intranet : rubrique « *Vie de l'établissement / SUAPS* ».

Au cours de l'année universitaire 2020/2021, le SCAPS a proposé plus d'une **quarantaine d'activités physiques et sportives** encadrées par les Enseignants du service mais également par des Enseignants d'autres universités (activités interuniversitaires) ou par des vacataires.

Au 31/12/2021, il est recensé 117 personnels inscrits aux activités sportives de l'établissement. La situation sanitaire et les confinements ont nettement impacté l'offre 2020-21 (annulations d'évènements et fermetures de locaux).

Structures et installations sportives

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

Sites de l'Université de Montpellier			
Richter	Faculté de pharmacie	La Motte Rouge	Palais Universitaire Sportif de Veyrassi
Salle de danse	6 terrains de tennis	6 terrains de tennis	Salle de sport collectif
Salle de musculation	Terrain de foot/rugby	3 salles de sport collectif	Salle de gymnastique
	3 terrains de padel	Salle de musculation	Salle de musculation
		Dojo	Salle de danse
			Piste d'athlétisme
			Dojo

Activités et participation des personnels

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

Les **activités sportives** représentent une **volumétrie hebdomadaire de 290 heures** réparties sur les sites de Montpellier, Nîmes et Béziers, Sète, Mende, Carcassonne, Perpignan.

De nombreuses activités sont proposées dans les domaines suivants :

- **Sports collectifs** basket-ball, hand-ball, rugby, volley-ball, futsal, football;
- **Sports de combat** boxe anglaise, boxe française, judo, karaté, capoeira, kick boxing ; boxe thaï
- **Entretien physique** fitness, gymnastique, musculation, yoga, step, cuisses abdos fessiers; cross training
- **Danse** danse modern jazz, danse rock'n'roll, danse salsa, zumba, danse bachata, danse contemporaine, danse classique, lindy hop, solo jazz ;
- **Sports nautiques** natation ;
- **Sports de raquette** badminton, tennis, tennis de table, padel ;
- **Autres sports** athlétisme, escalade, sport santé

Une dizaine d'événements vient compléter durant l'année ces activités : plongée sous-marine, marathon, kit surf, paddle, stage en montagne, randonnée pédestre ...

GLOSSAIRE DES SIGLES

A

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

B

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

C

CAPA	Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat
CAS	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	Direction des Formations et des Enseignements
DGS	Directeur Général des Services
DGSA	Directeur Général des Services Adjoint
DHS	Direction Hygiène et Sécurité
DIPA	Direction des Partenariats
DL	Direction de la Logistique
DMF	Direction de la Mission Fusion
DN	Diplôme National
DPI	Direction du Patrimoine Immobilier
DPIL	Direction du Pilotage
DRAC	Direction Régionale des Affaires Culturelles
DRED	Direction de la Recherche et des Écoles Doctorales

DRH	Direction des Ressources Humaines
DRI	Direction des Relation Internationales
DSIN	Direction du Système d'Information et du Numérique
DSP	Droit et Science Politique
DU	Diplôme Universitaire
DVC	Direction de la Vie des Campus

E

EDEG	École Doctorale Économie et Gestion
EDSMH	École Doctorale Sciences du Mouvement Humain
EFS	Établissement Français du Sang
EMA	École des Mines d'Alès
ENAP	École Nationale d'Administration Pénitentiaire
ENSAM	École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers
ENSCM	École Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier
EPA	Établissement Public Administratif
EPCA	Établissement Public à Caractère Administratif
EPHE	École Pratique des Hautes Études
EPIC	Établissement Public à caractère Industriel et Commercial
EPS	Établissement Public de Santé
EPS	Professeur Éducation Physique et Sportive
EPSCP	Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
EPST	Établissements publics à caractère Scientifique et Technologique
ERP	Établissement Recevant du Public
ESENESR	École Supérieure de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ESR	Enseignement Supérieur et Recherche
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
INRAE Institut National de la Recherche Agronomique
INRAP Institut National de Recherches Archéologiques Préventives
INRIA Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique
INSERM Institut National de la Santé Et de la Recherche Médicale
IPAG Institut de Préparation à l'Administration Générale
IPC Indice des Prix à la Consommation
IRD Institut de Recherche pour le Développement
IRSS Institut de Recherche en Sciences de la Santé
IRSTEA Institut National de Recherche en Sciences et Technologies pour l'Environnement et l'Agriculture
ISEM Institut des Sciences de l'Entreprise et du Management
ITA Ingénieur, Technicien, Administratif
ITRF Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et Formation
IUT Institut Universitaire de Technologie
IVF In Vitro Fertilisation

L

LABEX Laboratoire d'Excellence
LRMP Languedoc Roussillon Midi Pyrénées

LRU Libertés et Responsabilités des Universités (Loi dit LRU)

M

MCF Maître de Conférences

MCU-PH Maître de Conférences des Universités –Praticien Hospitalier

MIPS Mathématiques, Informatique, Physique et Systèmes

N

NBI Nouvelle Bonification Indiciaire

P

PACTE Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'État

PCA Prime de Charges Administratives

PEDR Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

PFI Prime de Fonction Informatique

PFR Prime de Fonctions et Résultats

PIAC Prime d'Investissement des Agents Contractuels

PICS Prime d'Intéressement Collectif de Service

PIM Prestations Interministérielles

PLP Professeur de Lycée Professionnel

PLPR Patrimoine, logistique, prévention et restauration

PP Personne Physique

PPRS Prime de Participation à la Recherche Scientifique

PR Professeur

PRAG Professeur Agrégé

PRCE Professeur Certifié

PREPS Professeur d'Éducation Physique et Sportive

PRES Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur

PRP Prime de Responsabilités Pédagogiques

PSOP Paiement Sans Ordonnancement Préalable

PTB Prime de Technicité de personnels Bibliothécaires

PU Professeur des Universités

PUPH Professeur des Universités, Praticien Hospitalier

Q

QVT Qualité de Vie au Travail

R

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

S

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

T

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

U

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

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

Édité par : Université de Montpellier

Directeur de la publication : Philippe Augé

Rédaction : DRH – Service de Coordination des Missions Transverses

Tous droits réservés – 2022

Edition finale

Comité Technique du 30 juin 2022 – Conseil d'Administration du 4 juillet 2022