



UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

CSA du 01/07/2024 - CA du 08/07/2024

L'édito du Président

Le Rapport Social Unique (RSU) de l'Université de Montpellier constitue 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 recrutements, 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 règlementaires, ce RSU 2023 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 et de la richesse de notre établissement qui peut nous aider à anticiper l'évolution de nos besoins et à prendre les décisions adaptées en termes de gestion des emplois et de masse salariale.

Recueil de données, de statistiques et d'indicateurs, il offre la possibilité d'un suivi des actions au long cours et démontre le dynamisme de l'Université en matière de ressources et de parcours professionnels. Il permet ainsi un meilleur pilotage des dispositifs RH par la maîtrise des indicateurs dans un objectif de cohérence et d'amélioration continue, en lien avec les lignes directrices de gestion.

Ce rapport a été élaboré grâce au travail de nombreuses directions et services, au premier rang desquels la DRH, et je les en remercie vivement.

En 2023, l'Université de Montpellier a poursuivi sa stratégie de développement et de structuration. La transformation de notre Université en établissement public expérimental (EPE) en 2022, conformément aux dispositions de l'ordonnance du 12 décembre 2018, témoigne de cette trajectoire, avec notamment l'intégration de l'École Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier (ENSCM) comme établissement-composante de l'Université et la création de cinq pôles de recherche. Dans ce cadre, le RSU 2023 comprend, pour la première fois les grands chiffres de l'ENSCM et organise certaines données, par pôle de recherche. De même, et conformément à la réglementation, ce RSU 2023 intègre les éléments relatifs à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

En 2023, l'Université de Montpellier a poursuivi le développement de sa stratégie autour d'objectifs ambitieux : la responsabilité d'un acteur clef d'un territoire, l'ambition d'une université de recherche intensive de renommée internationale mais aussi l'affirmation de la responsabilité sociale pour l'ensemble des agents. Cette stratégie commune ne peut se déployer que par l'engagement des 5 000 agents, femmes et hommes, qui œuvrent quotidiennement aux 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

SOMMAIRE

TITRE 1	PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ET CHIFFRES CLÉS	6
1.1	L'organigramme de l'Université de Montpellier	7
1.2	Chiffres clés	8
TITRE 2.	LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS	26
2.1	Les emplois	27
2.2	Les effectifs	31
2.3	Démographie	73
TITRE 3.	LES CARRIÈRES	78
3.1	Les recrutements	79
3.2	Les départs à la retraite et autres départs définitifs ou temporaires	84
3.3	Les concours, les promotions et les cédés des personnels BIATSS	90
3.4	La formation des personnels	108
3.5	L'accompagnement des personnels	117
3.6	Le réseau des correspondants RH	120
3.7	Les entretiens professionnels	122
3.8	Les contentieux	124
TITRE 4.	LA MASSE SALARIALE	125
4.1	La masse salariale globale	126
4.2	La masse salariale ventilée par catégorie de personnels	129
4.3	Les régimes indemnitaires des personnels	138
TITRE 5.	LES PERSONNELS HÉBERGÉS	162
5.1	La répartition des personnels hébergés à l'UM	163
5.2	Les personnels hébergés affectés à la recherche	166
TITRE 6.	LES CONDITIONS DE TRAVAIL	171
6.1	Le temps de travail et les congés	172
6.2	Le télétravail	193
6.3	Le bien-être et la qualité de vie au travail (QVT)	204
6.4	La santé au travail	216
6.5	Personnels en situation de handicap	219
6.6	Les indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux (RPS)	229
6.7	L'hygiène et la sécurité	231
TITRE 7.	LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	252
7.1	Les instances de l'établissement	253
7.2	L'exercice du droit syndical	254
TITRE 8.	L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE	255
8.1	Budget	256
8.2	L'action sociale	257
8.3	Les activités culturelles, sportives et de loisirs	264
GLOSSAIRE DES SIGLES		276

TITRE 1. PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ET CHIFFRES CLÉS

1.1 L'ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITE DE MONTPELLIER	7
1.2 CHIFFRES CLES	8

Ce chapitre présente l'organigramme et les principaux chiffres clés de l'Université de Montpellier en 2023.



1.1 L'organigramme de l'Université de Montpellier au 31/12/2023



1.2 Chiffres clés

Les chiffres clés de l'Université de Montpellier en 2023

Les emplois et les effectifs de l'UM

Le **plafond d'emplois 2023** de l'Université de Montpellier est de **4 994 ETPT¹** :

- 4 135 ETPT financés par l'État
- 859 ETPT financés sur les ressources propres de l'établissement

L'**effectif global** de l'établissement recensé au 31/12/2023 est composé **5 247 agents** dont **51,28% de femmes** et **48,72% d'hommes** :

- **1 734 Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires :**
 - ▶ 1 116 Enseignants-chercheurs mono-appartenants
 - ▶ 275 Enseignants-chercheurs bi-appartenants
 - ▶ 334 Enseignants du second degré
 - ▶ 9 Enseignants du premier degré
- **1 441 BIATSS titulaires :**
 - ▶ 1 051 personnels de la filière ITRF
 - ▶ 296 personnels de la filière AENES
 - ▶ 5 personnels de santé
 - ▶ 88 personnels des bibliothèques et du patrimoine
 - ▶ 1 assistant service social
- **386 contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants :**
 - ▶ 208 Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires
 - ▶ 102 Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)
 - ▶ 33 Enseignants associés et invités
 - ▶ 30 Enseignants (contractuels LRU)
 - ▶ 9 Enseignants-chercheurs (dont 5 CPJ²)
 - ▶ 4 Lecteurs
- **683 contractuels Doctorants et Chercheurs :**
 - ▶ 583 Doctorants
 - ▶ 100 Chercheurs
- **1003 contractuels BIATSS :**
 - ▶ 853 CDD
 - ▶ 115 CDI
 - ▶ 35 Apprentis

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

² Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la chaire de professeur junior (**CPJ**) constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche (décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021).

Au cours de l'année 2023, l'établissement a par ailleurs recruté **1 289 contractuels de courte durée**, dont :

- 1 054 contractuels étudiants
- 235 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 2022/2023, **3 867 vacataires d'enseignements** ont dispensé des heures d'enseignement au sein des UFR, écoles et instituts de l'Université de Montpellier.

Les personnels hébergés de l'UM

L'effectif des personnels hébergés recensé au 31/12/2023 est composé de 5 131 personnes physiques dont :

- 4 692 affectés au sein des structures de recherche de l'Université de Montpellier
- 439 affectés hors recherche dont 230 avec une affectation temporaire

La masse salariale de l'UM

La **masse salariale globale**³ de l'établissement s'est élevée à **351 564 026 €** :

- charges à payer : - **464 988 €**
- dépenses hors PSOP⁴ : **672 244 €**

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

- rémunérations principales : **176 005 548 €** 50,1%
- primes et indemnités : **35 231 467 €** 10%
- cotisations : **138 745 653 €** 39,5% dont 93 606 750 € de CAS pension⁵
- prestations sociales : **1 374 102 €** 0,4%

Répartition des dépenses de masse salariale par catégorie de personnels :

- | | | |
|--|----------------------|-------|
| • titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants | 190 007 438 € | 54,1% |
| • titulaires BIATSS | 81 486 905 € | 23,2% |
| • contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants | 12 311 180 € | 3,5% |
| • contractuels Doctorants et Chercheurs | 25 944 756 € | 7,4% |
| • contractuels BIATSS | 33 300 292 € | 9,5% |
| • contractuels de courte durée et contractuels étudiants | 1 548 067 € | 0,4% |
| • intervenants extérieurs | 6 758 132 € | 1,9% |

³ **La masse salariale hors dépenses PSOP et charges à payer 2023 s'est élevée à 351 356 770 €**

⁴ **Les dépenses hors- PSOP** concernent les dépenses hors Paiement Sans Ordonnancement Préalable (PSOP). Elles regroupent certaines dépenses d'actions sociales (PIM, ASIA...), les dépenses liées aux accidents de travail ou de trajet ainsi que les versements de capitaux décès.

⁵ **CAS PENSION** : Compte d'Affectation Spéciale 'pensions' relatif aux cotisations et contributions sociales versées au régime spécifique des retraites des fonctionnaires de l'État.

L'action sociale, culturelle et sportive de l'UM

Le budget global dédié à l'**action sociale, aux activités culturelles et de loisirs** s'est élevé à **1 406 095€** dont :

- action sociale : 1 085 924 €
- activités culturelles : 256 200 €
- activités de loisirs : 63 971 €

La formation professionnelle des personnels de l'UM

La dépense globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à 287 465 € dont :

- **256 576 €** dédiés aux **actions de formation des personnels de l'établissement**
- **30 889€** dédiés aux formations de **personnels externes** (réseau interuniversitaire, personnels hébergés)

2 499 stagiaires⁶ ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement dont :

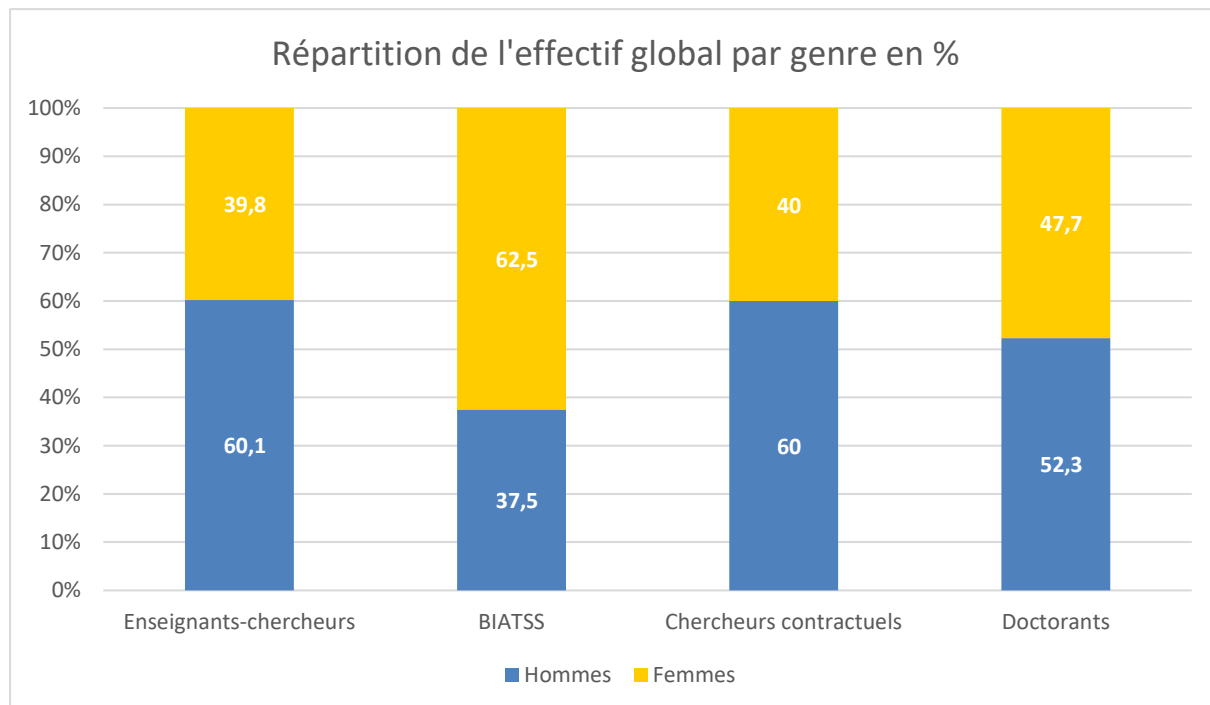
- 2 233 personnels BIATSS
- 266 personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants

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

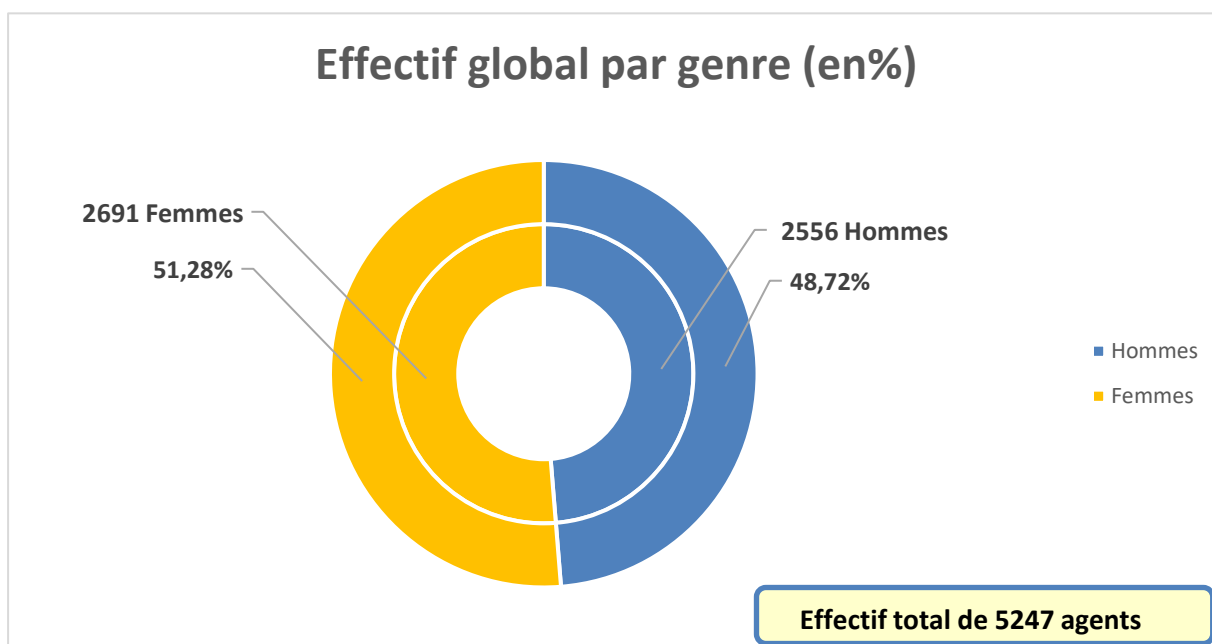
La formation a représenté un volume de 3 597 jours et 21 564 heures de formation répartis en 11 domaines de formation.

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).

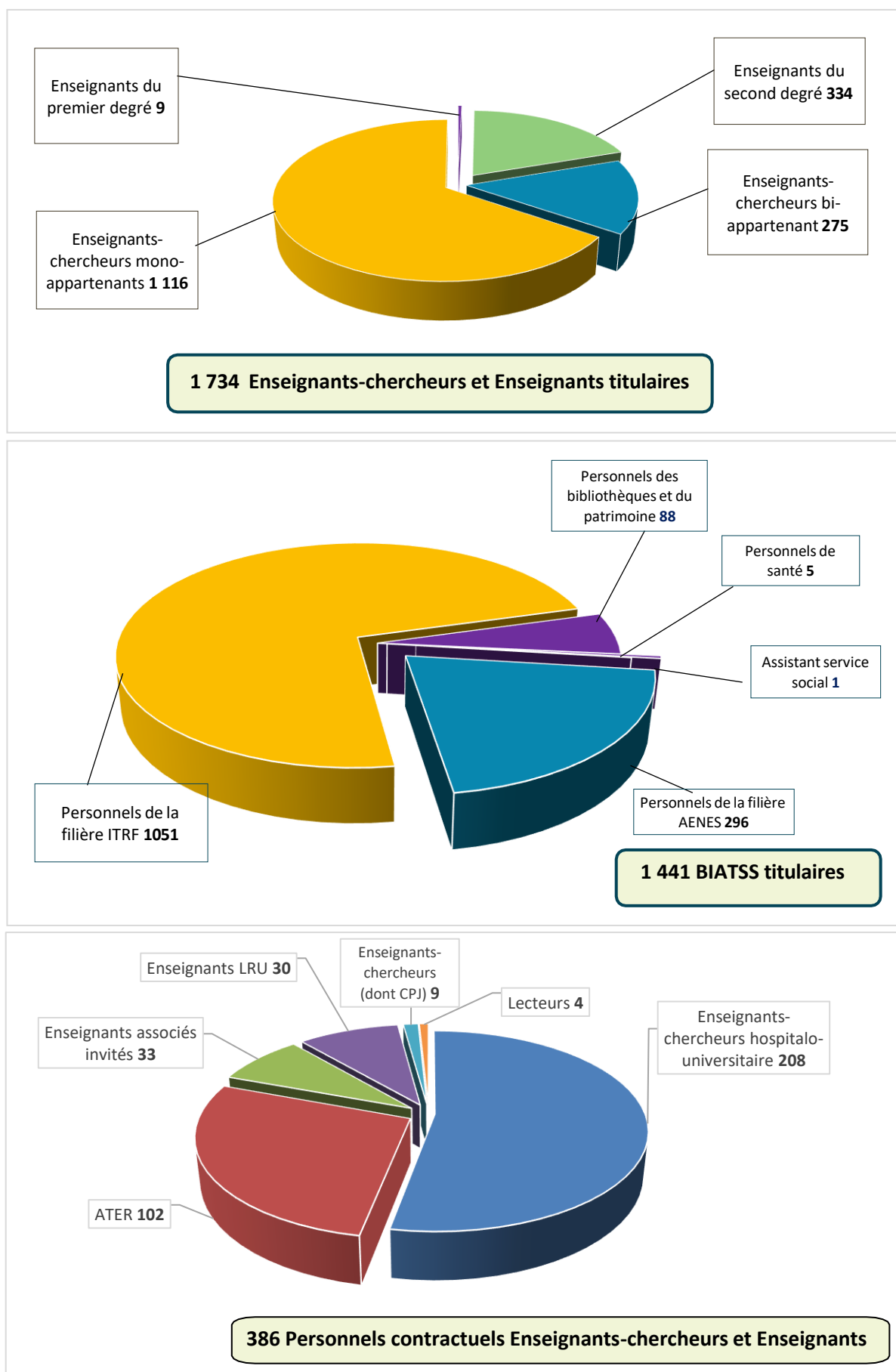
EFFECTIF GLOBAL 5 247 Agents (Personnes Physiques)



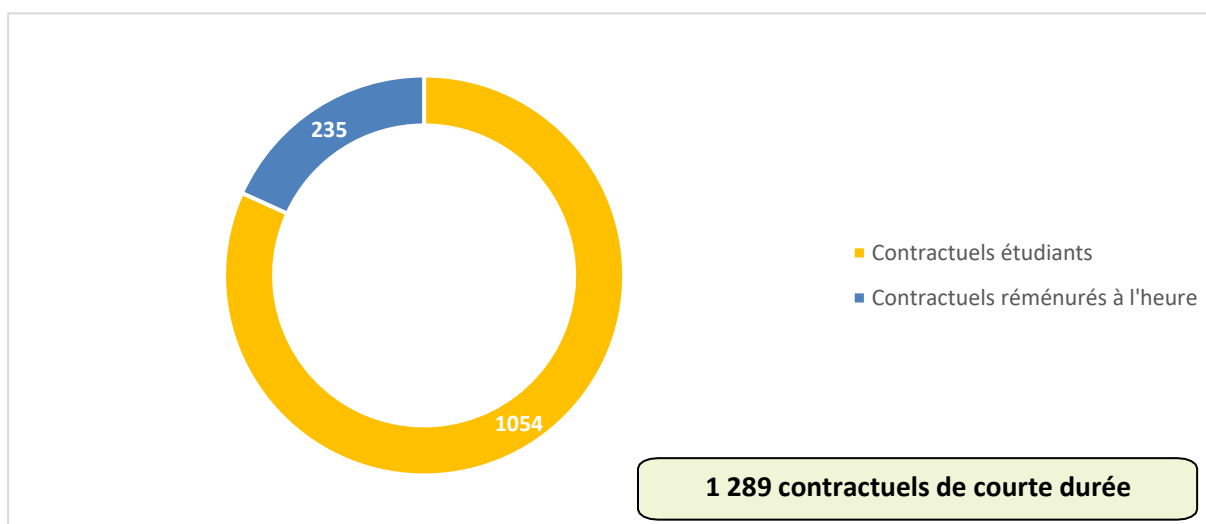
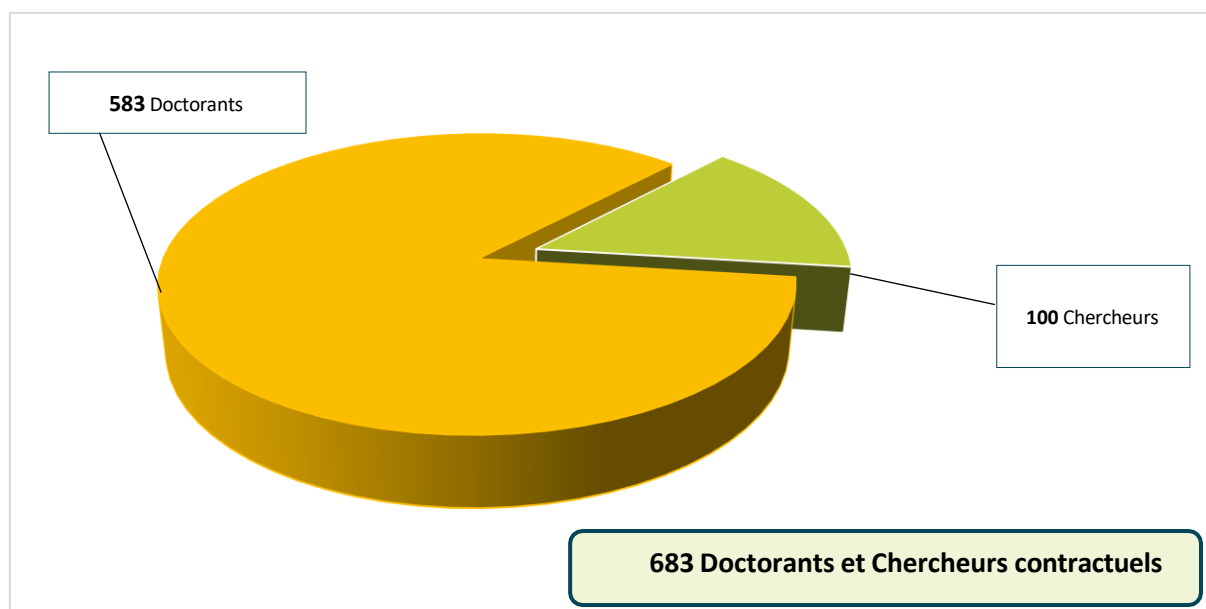
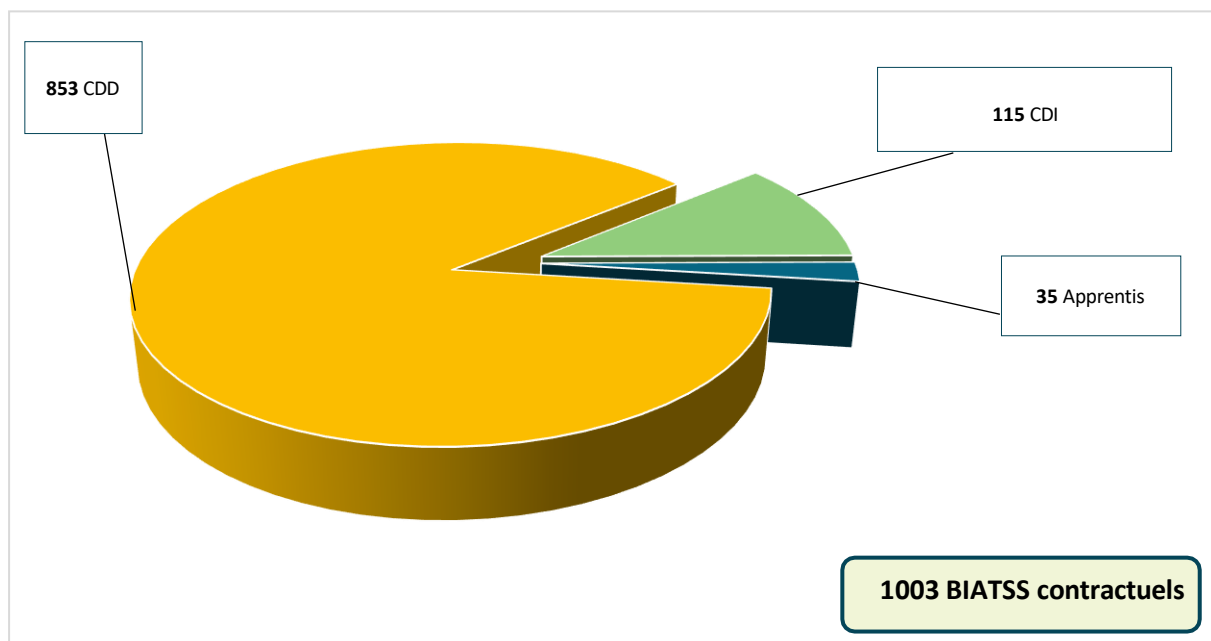
2 120 Enseignants-chercheurs, 2 444 BIATSS, 100 Chercheurs contractuels, 583 Doctorants



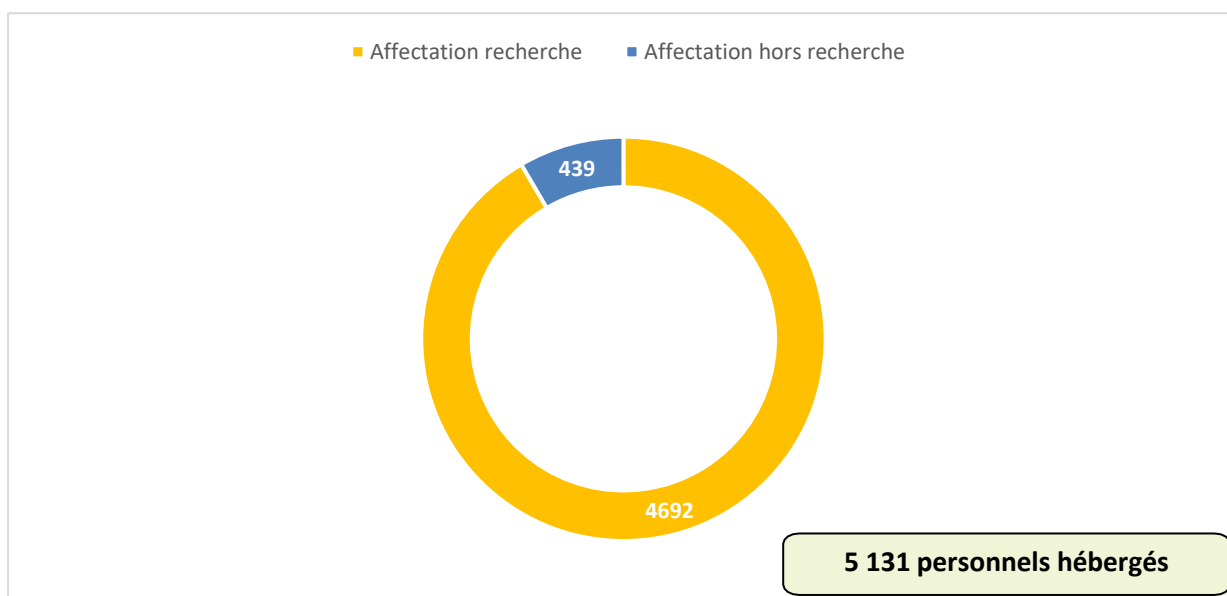
EFFECTIF GLOBAL PAR POPULATION



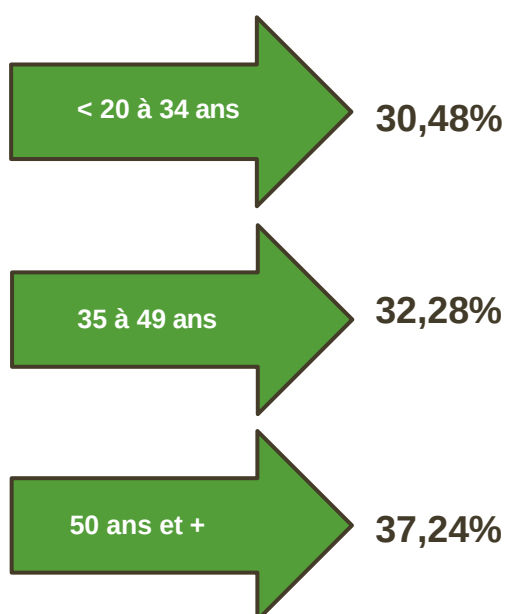
Chiffres clés de l'UM – 31/12/2023



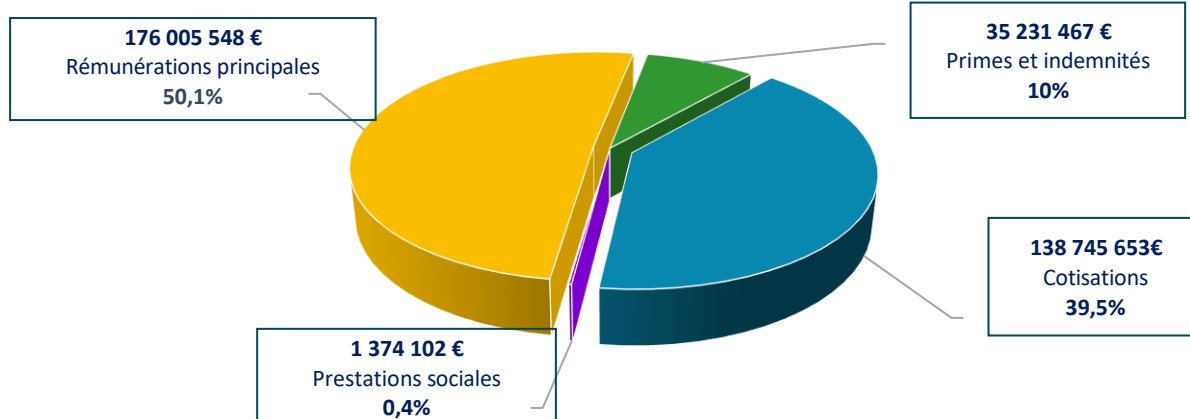
Chiffres clés de l'UM – 31/12/2023



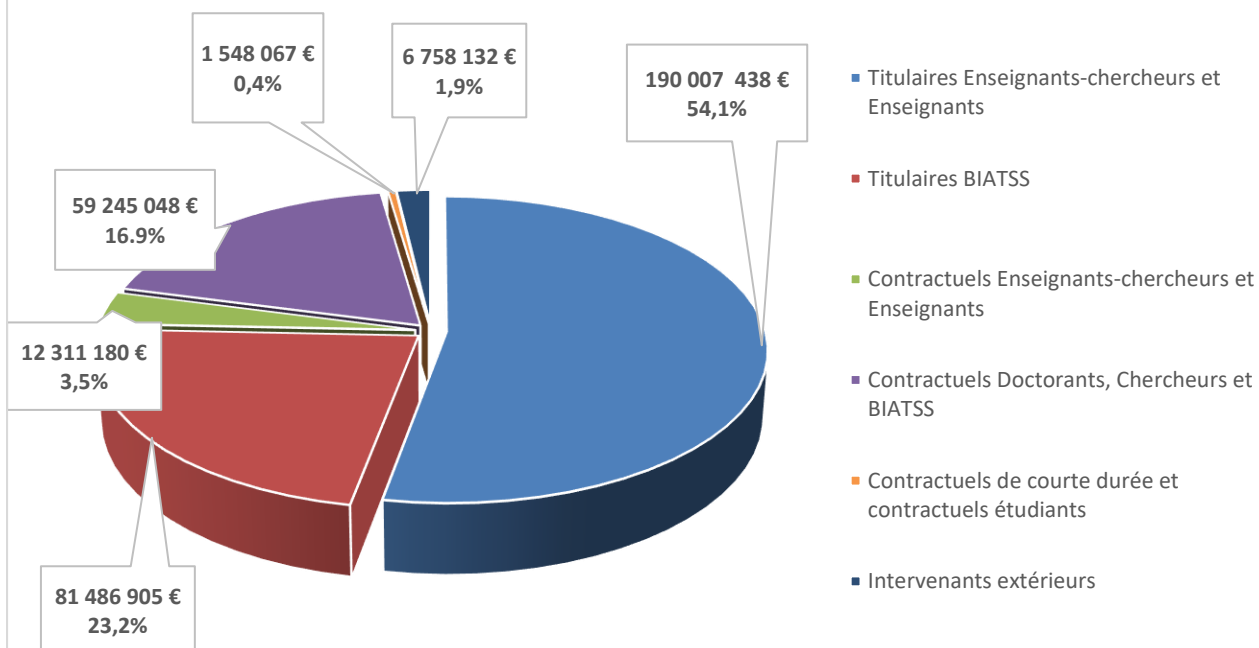
LA RÉPARTITION DE L'EFFECTIF GLOBAL PAR TRANCHE D'ÂGE (en%) :



Répartition de la masse salariale 2023 (Hors dépenses PSOP et charges à payer)

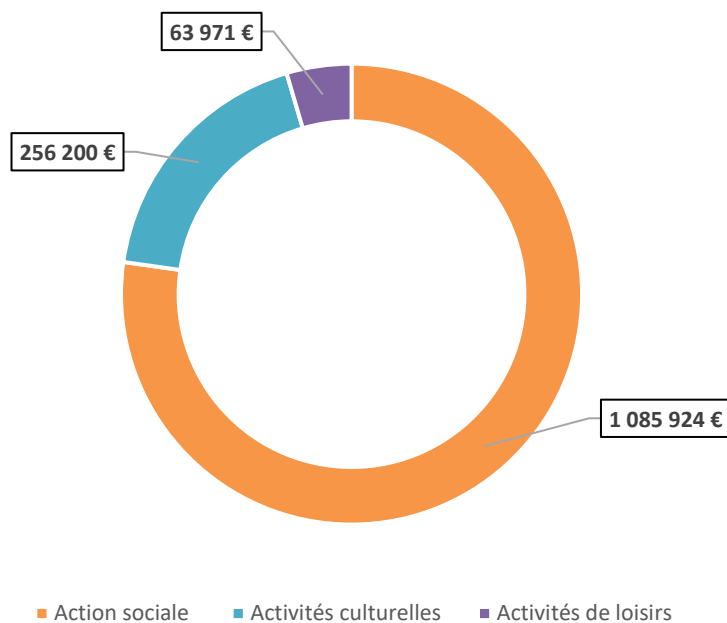


Répartition de la masse salariale par catégorie de personnels

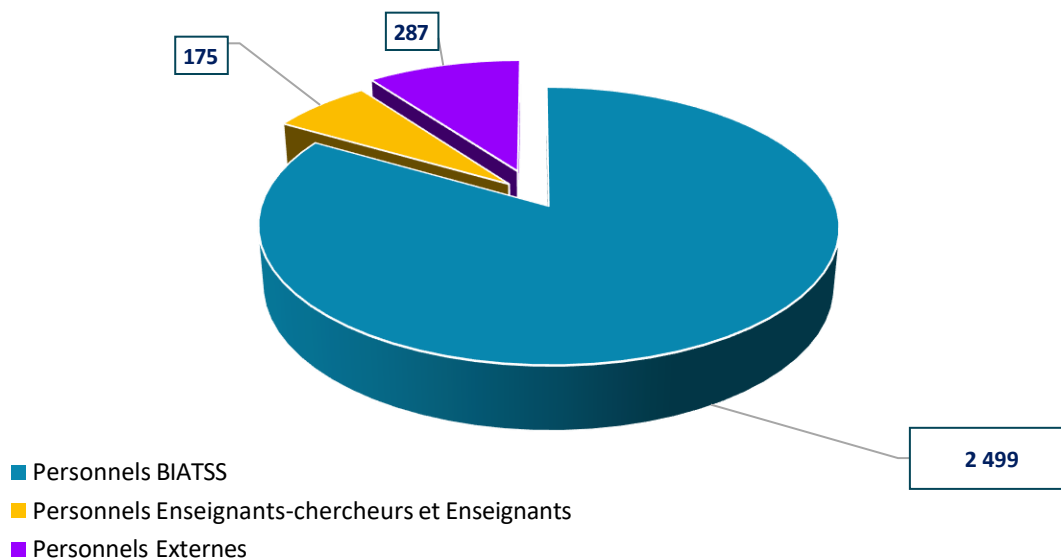


Chiffres clés de l'UM – 31/12/2023

Répartition du budget global dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs (1 406 095€)



2 674 stagiaires formés
(formation professionnelle des personnels)



Les emplois et les effectifs de l'ENSCM

Le **plafond d'emplois 2023** de l'ENSCM est de **116 ETPT** dont :

- 97.9 ETPT financés par l'État.
- 18.1 ETPT financés sur les ressources propres de l'établissement.

L'**effectif global** de l'établissement recensé au 31/12/2023 est composé **114 agents** dont **48,25% de femmes** et **51,75% d'hommes** :

- **39 Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires** dont :
 - ▶ 34 Enseignants-chercheurs mono-appartenant
 - ▶ 5 Enseignants du second degré
- **38 BIATSS titulaires** dont :
 - ▶ 30 personnels de la filière ITRF
 - ▶ 8 personnels de la filière AENES
- **3 Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)**
- **22 contractuels Doctorants**
- **12 contractuels BIATSS**
 - ▶ 9 CDD
 - ▶ 1 CDI
 - ▶ 2 Apprentis

L'établissement a par ailleurs recruté **10 contractuels étudiants**.

Au cours de l'année universitaire 2022/2023, **93 vacataires d'enseignements** ont dispensé des heures d'enseignement au sein de l'ENSCM.

Les personnels hébergés de l'ENSCM

L'effectif des personnels hébergés recensé au 31/12/2023 est composé de 8 personnes physiques dont 3 personnels UM, 4 personnels CNRS et 1 personnel de l'association des anciens élèves.

La masse salariale de l'ENSCM

La **masse salariale globale** de l'établissement s'est élevée à **8 869 910 €** dont :
dépenses hors psop : **31 376 €**

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

- rémunérations principales : 4 383 865 € 49,60 %
- primes et indemnités : 893 631 € 10,11 %
- cotisations : 3 531 287 € 39,95 % dont 2 469 078 € de CAS pension
- prestations sociales : 29 749 € 0,34 %

Répartition des dépenses de masse salariale par catégorie de personnels :

- titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants 4 693 039 € 53,10 %
- titulaires BIATSS 2 556 826 € 28,93 %
- contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants 97 639 € 1,10 %
- contractuels Doctorants et Chercheurs 889 051 € 10,06 %
- contractuels BIATSS 484 802 € 5,49 %
- contractuels de courte durée et contractuels étudiants 5 039 € 0,06 %
- intervenants extérieurs 112 135 € 1,27 %

L'action sociale, culturelle et sportive de l'ENSCM

Le budget global dédié à l'**action sociale, aux activités culturelles et de loisirs** s'est élevé à **34 307 €** dont :

- Action sociale : 29 851 €
- Activités culturelles et sportives : 4 456 €

La formation professionnelle des personnels de l'ENSCM

La dépense globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à **48 178 €** dont :

- **32 964 €** dédiés aux actions de formation des personnels de l'établissement
- **13 400 €** dédiés aux actions de formation des personnels sous contrat d'apprentissage
- **1 814 €** dédiés aux formations de personnels externes (réseau interuniversitaire, personnels hébergés)

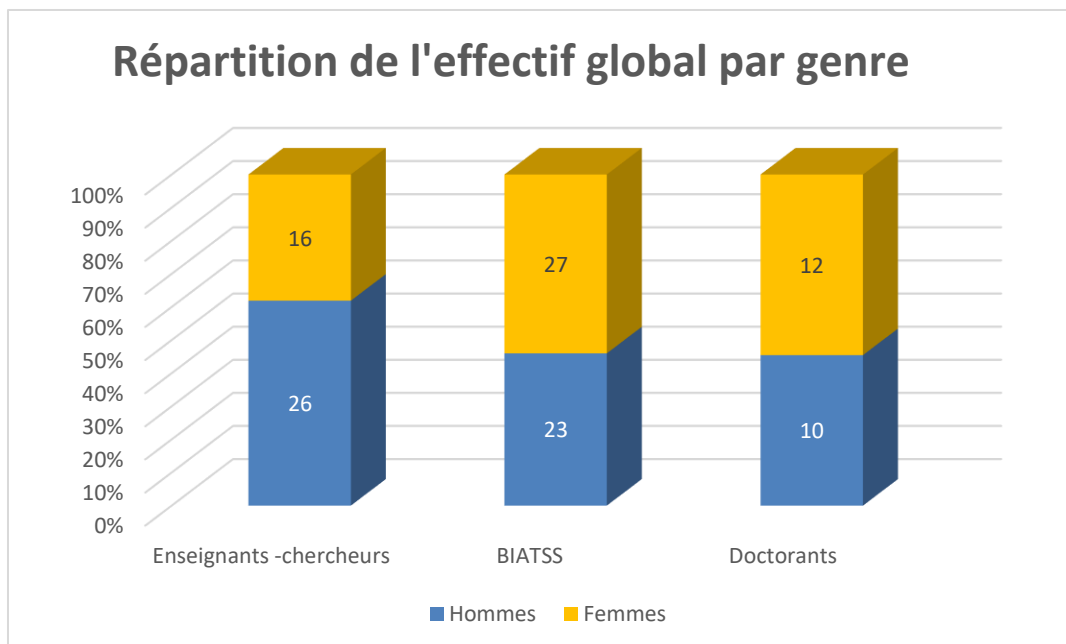
163 stagiaires ENSCM ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement dont :

- 99 personnels BIATSS
- 64 personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants.

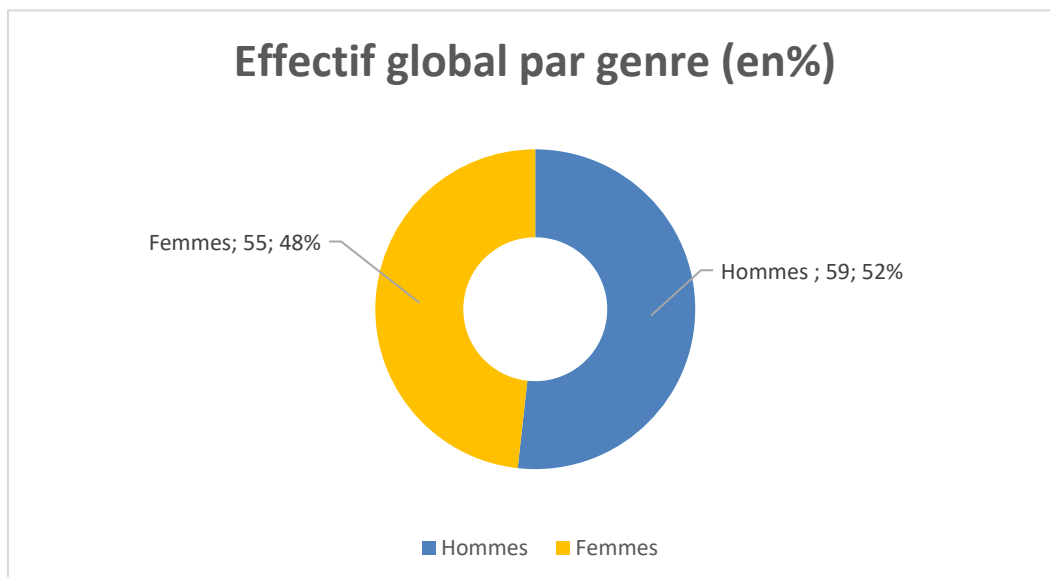
51 stagiaires externes à l'établissement ont également bénéficié d'une action de formation (dont 28 agents dans le cadre de l'interU).

La formation a représenté un volume de 385 jours et 6 heures de formation répartis en 7 domaines de formation.

EFFECTIF GLOBAL ENSCM 114 Agents (Personnes Physiques)



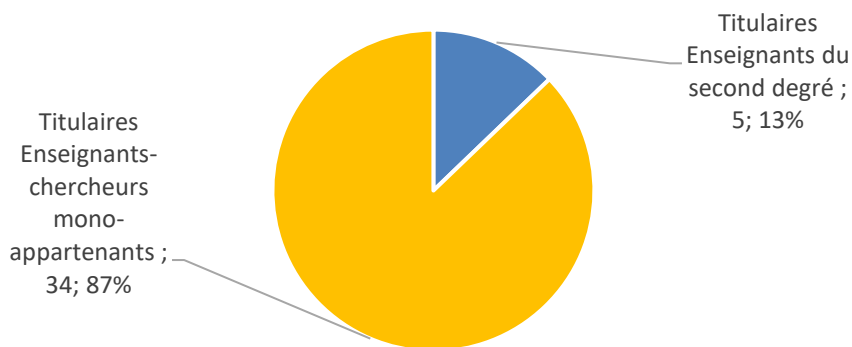
42 Enseignants-chercheurs, 50 BIATSS, 22 Doctorants



Effectif total de 114

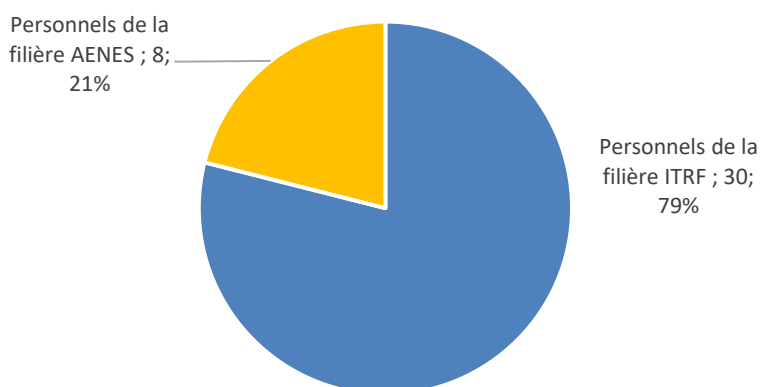
EFFECTIF GLOBAL PAR POPULATION

Effectif Enseignants -chercheurs et Enseignants titulaires



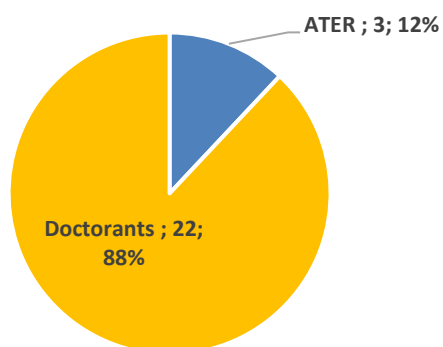
39 Enseignants -chercheurs et Enseignants titulaires

Effectif BIATSS titulaire



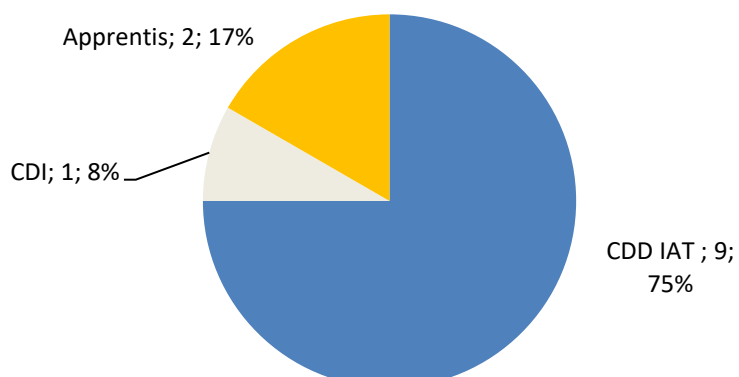
38 BIATSS titulaires

Effectif contractuel Enseignants - Chercheurs - Doctorants

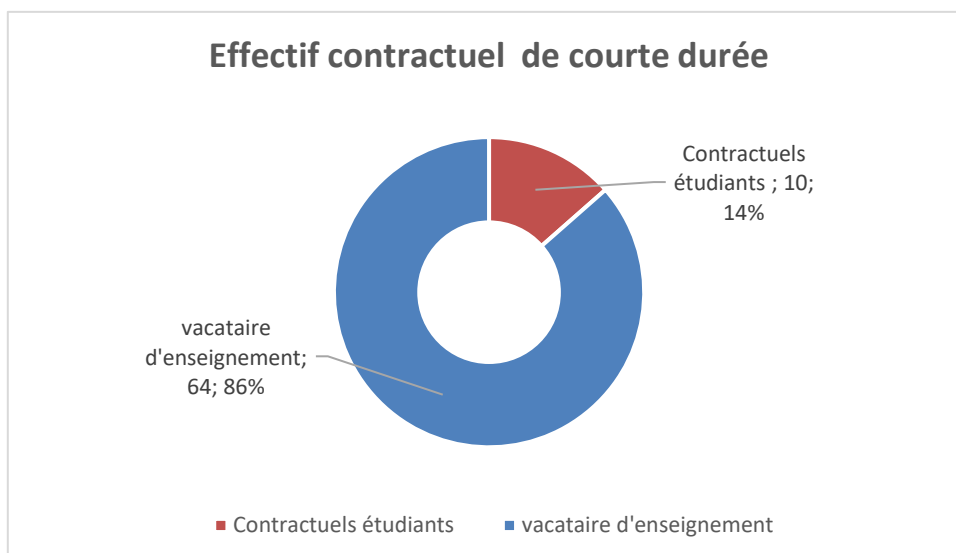


25 Personnels contractuels Enseignants -Chercheurs -Doctorants

Effectif contractuel BIATSS

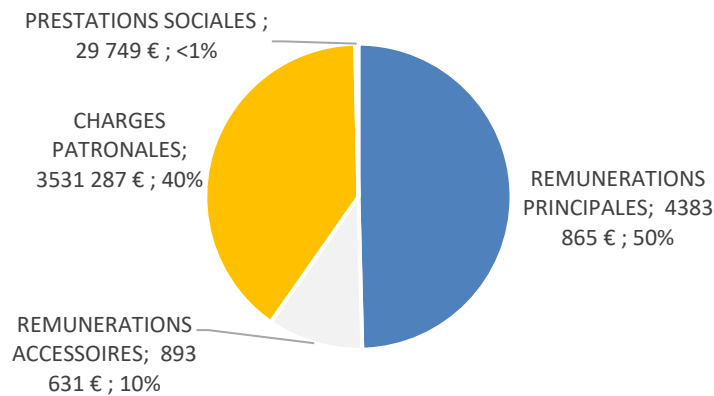


12 Personnels contractuels BIATSS

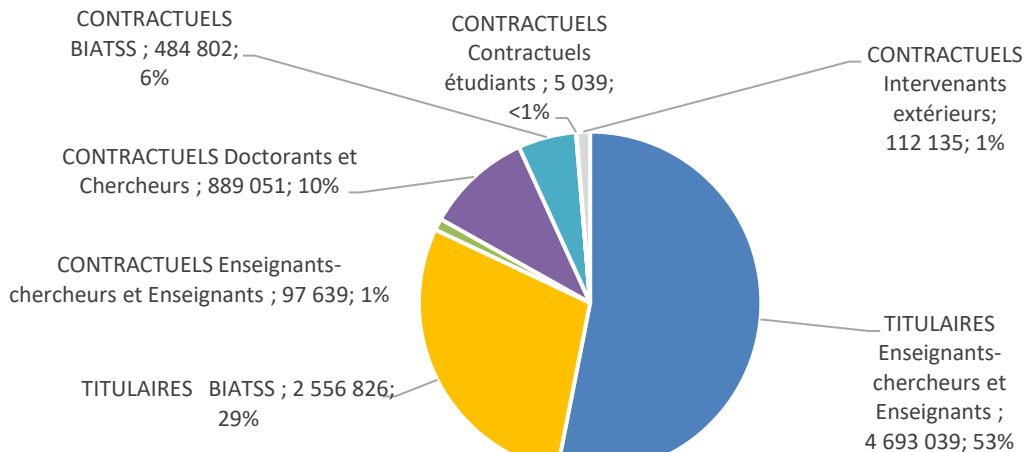


RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

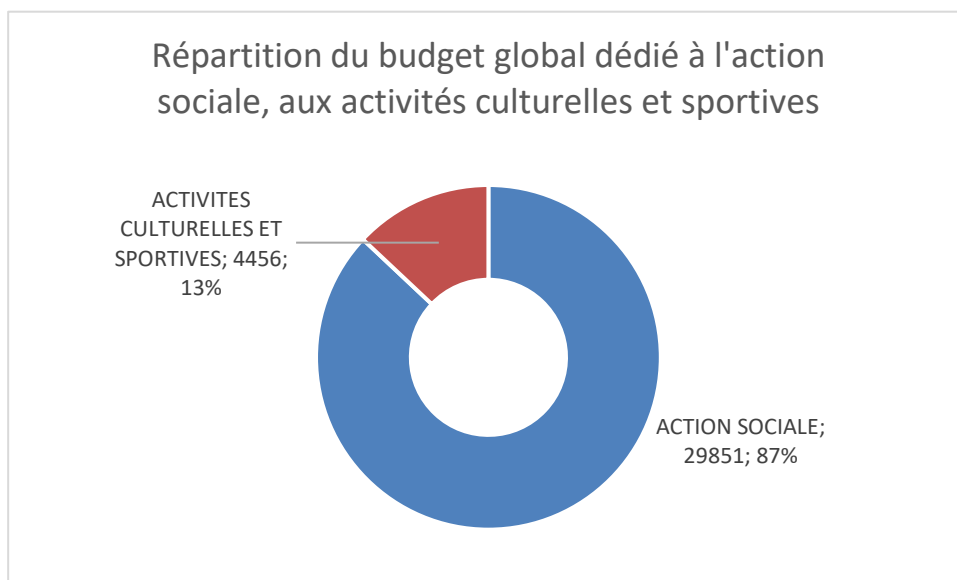
Répartition de la masse salariale 2023 (hors PSOP)



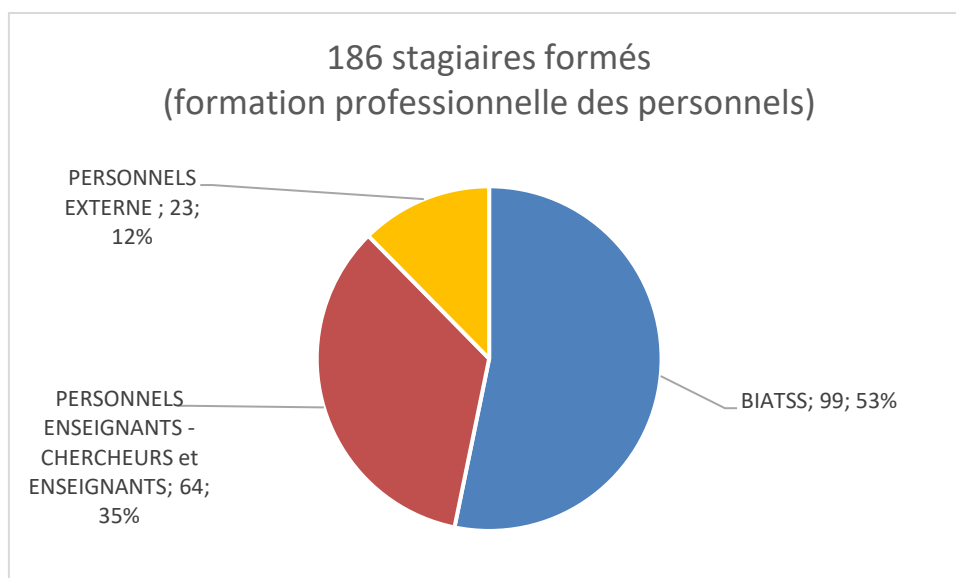
Répartition de la masse salariale par catégorie de personnels



RÉPARTITION DU BUDGET GLOBAL ACTION SOCIALE



FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS



TITRE 2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

2.1 LES EMPLOIS	27
2.2 LES EFFECTIFS	31
2.2.1 EFFECTIF GLOBAL	32
2.2.2 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES BIATSS	43
2.2.3 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	48
2.2.4 EFFECTIF DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT	56
2.3 DEMOGRAPHIE	72
2.3.1 PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF GLOBAL	72
2.3.2 PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF BIATSS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS, CONTRACTUELS CHERCHEURS ET DOCTORANTS	74
2.3.3 AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS, VENTILE PAR CATEGORIE STATUTAIRE	75
2.3.4 AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS, VENTILE PAR CATEGORIE FONCTION PUBLIQUE	77

Ce chapitre présente le plafond des emplois de l'établissement, la répartition des effectifs titulaires et contractuels recensés au 31/12/23 ainsi que les vacataires d'enseignement et autres personnels contractuels ayant assuré une activité de courte durée en 2023. Il présente également les principaux indicateurs démographiques des populations recensées au 31/12/23.

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 (MESR) 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 MESR. 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-universitaires), 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 MESR.

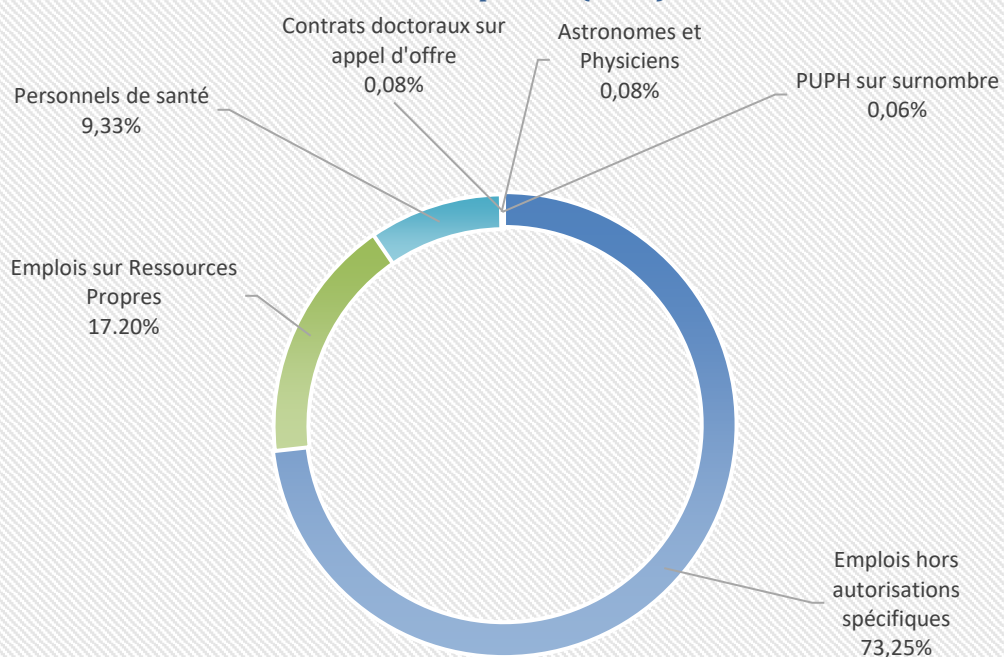
LE PLAFOND DES EMPLOIS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER (ETPT)

		2023	2022	2021
Dotation d'Emplois ETAT		4 135	4 130,68	4 122,51
Dont Emplois Spécifiques (1)	Astronomes et Physiciens	4	4,00	4,00
	Personnels de santé	466	468,68	469,17
	PUPH en surnombre	3	3,00	2,33
	Contrats doctoraux sur appel d'offre (2)	4	4,00	3,34
Emplois hors autorisations spécifiques (3)		3 658	3 651,00	3 643,67
Emplois sur Ressources propres		859	836,30	795,43
PLAFOND D'EMPLOIS ETABLISSEMENT		4 994	4 966,98	4 917,94

Source : Direction des Ressources Humaines Service pilotage et qualité RH (SPQRH).

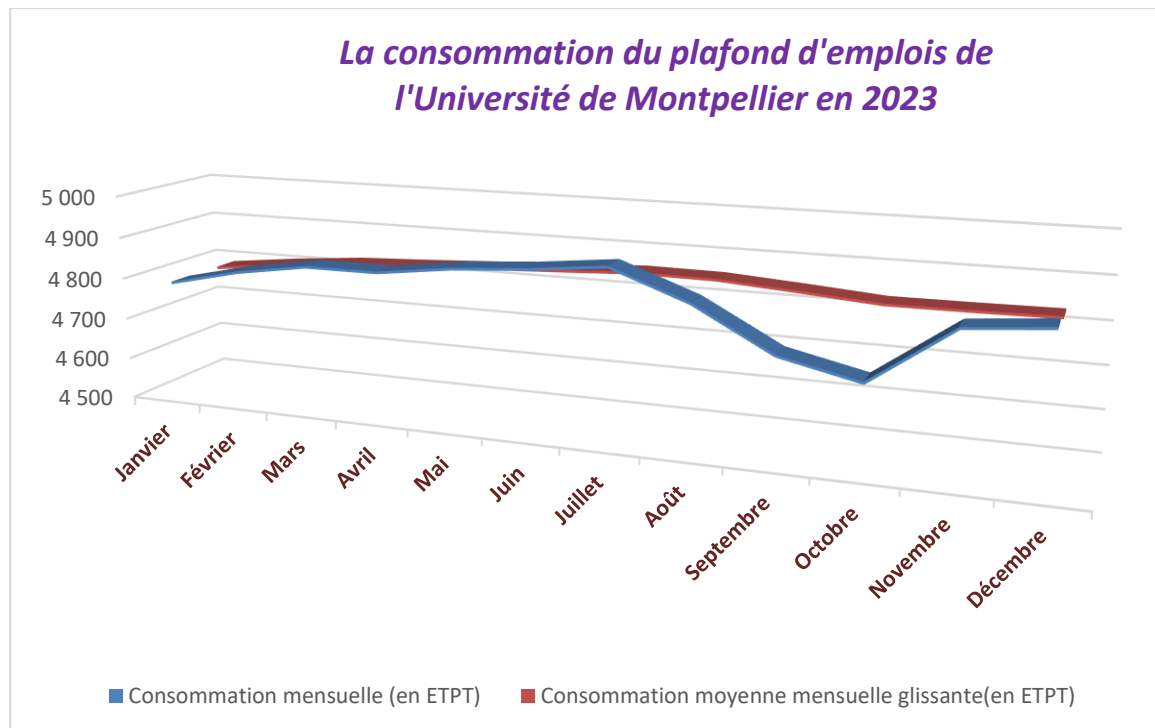
- ▶ **(1) Emplois spécifiques** : ces emplois concernent les emplois affectés à une mission nationale pour une durée déterminée ou indéterminée et dont la répartition relève de l'État.
- ▶ **(2) Contrats doctoraux sur appel d'offre** : concernent les contrats doctoraux réservés aux normaliens et polytechniciens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

Répartition du plafond d'emplois 2023 de l'Université de Montpellier (en%)



Le décompte du plafond d'emplois en 2023

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



Source : Direction des Ressources Humaines Service pilotage et qualité RH (SPQRH).

- 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 2023

Consommation mensuelle en ETPT 2023	Jan	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept	Oct.	Nov.	Déc
Ressources État	3987	3993	4006	3994	3999	3997	3987	3965	3919	3872	3 951	3 967
Ressources Propres de l'établissement	797	831	844	857	875	889	919	874	822	828	883	883
Consommation mensuelle en ETPT	4784	4824	4850	4851	4874	4886	4906	4839	4741	4700	4 834	4 850

Source : Direction des Ressources Humaines Service pilotage et qualité RH (SPQRH).

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

2.2 Les effectifs

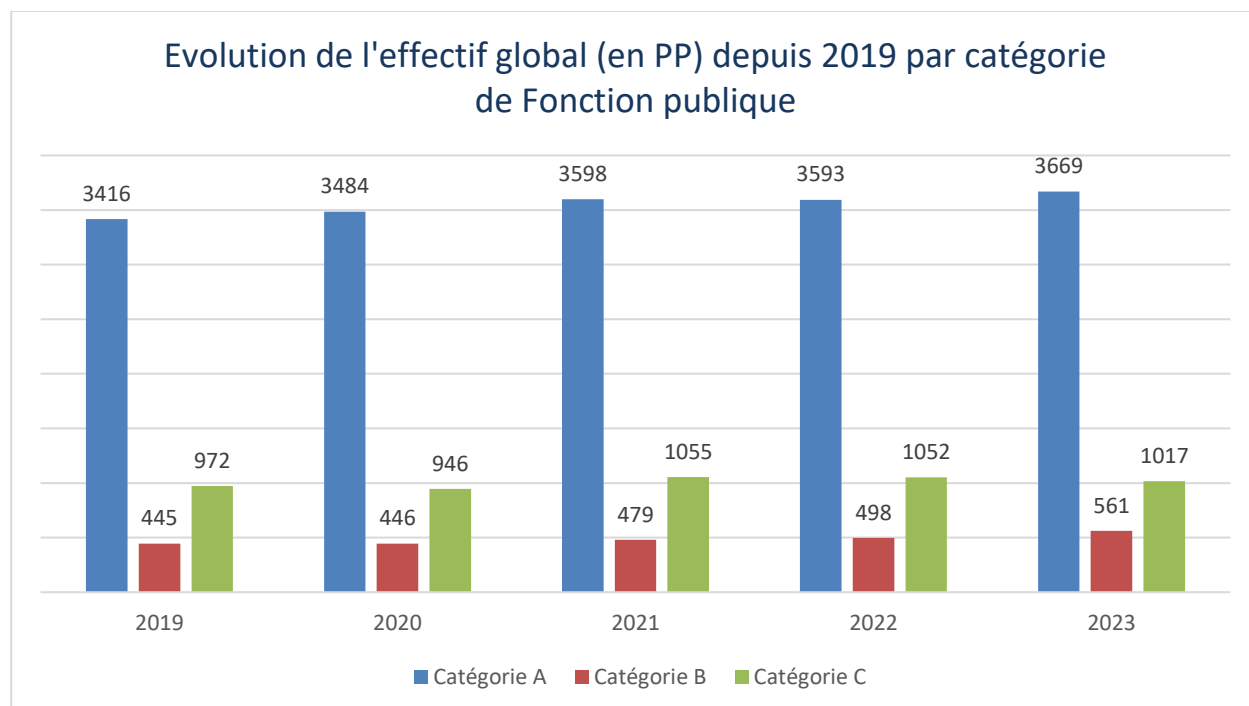
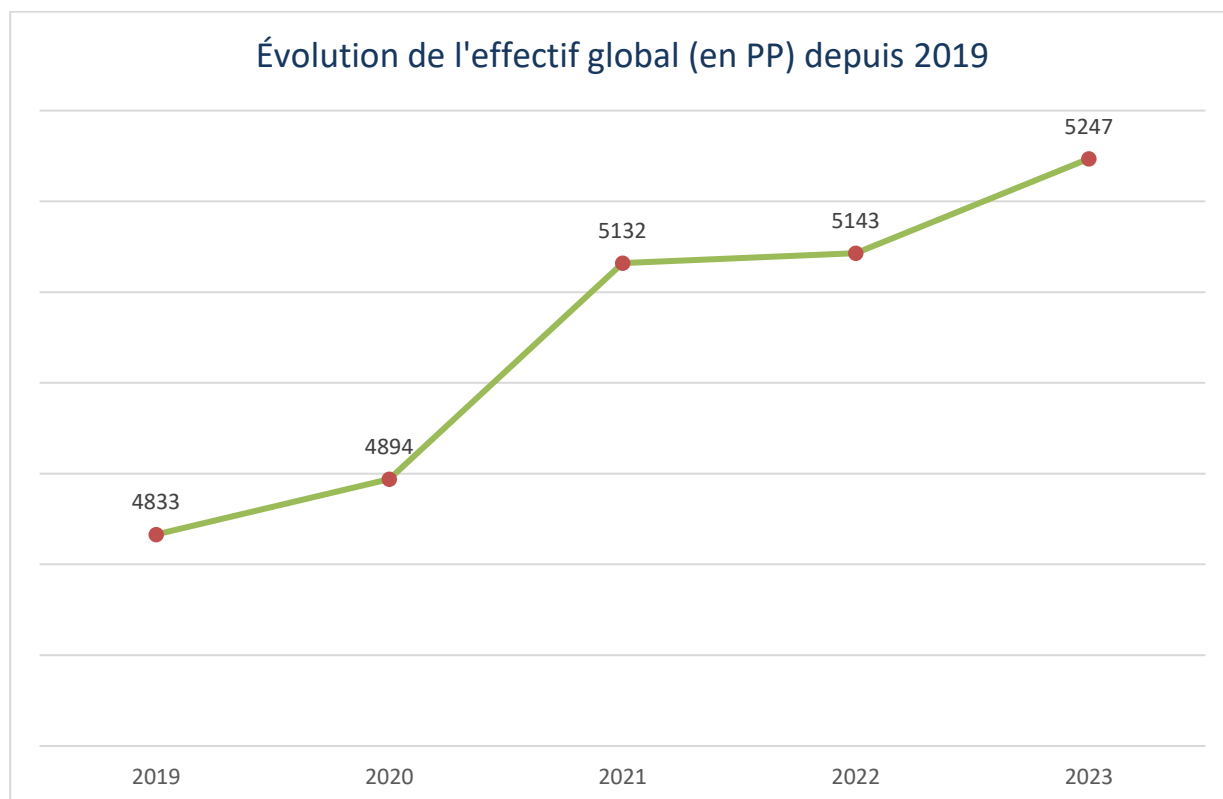
Les effectifs de l'Université de Montpellier ont été recensés au 31/12/2023. Ils concernent tous les personnels gérés administrativement par l'Université :

- **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).

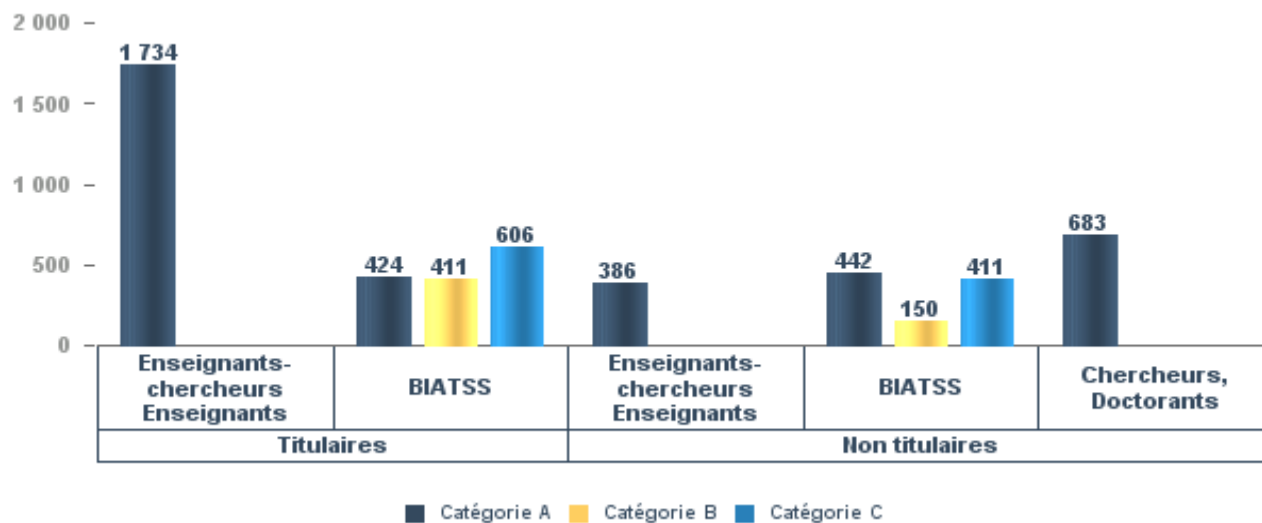
S'agissant des personnels dont le contrat est de courte durée (**contractuels étudiant**), la volumétrie des recrutements a été recensée sur la période annuelle de 2023.

Enfin, les **vacataires d'enseignement** ont fait l'objet d'un recensement au titre de l'année universitaire 2022/2023.

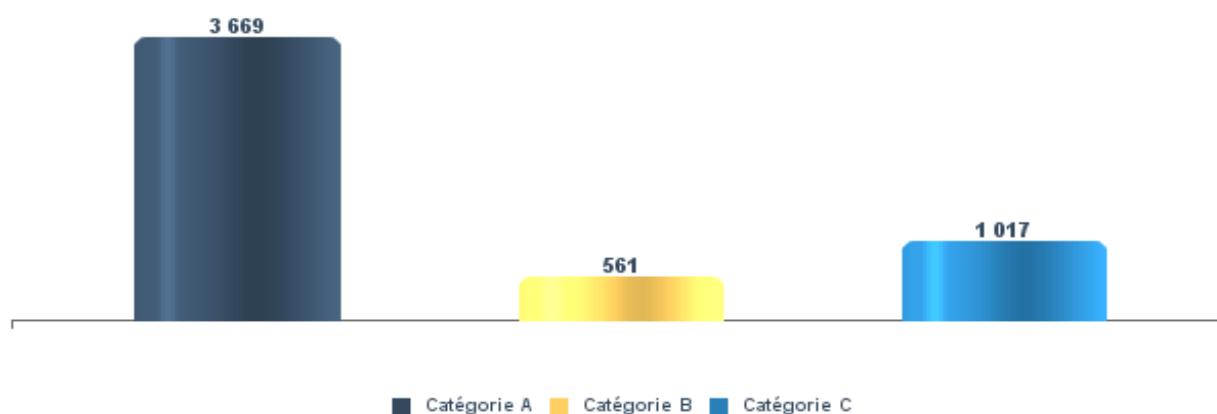
2.2.1 Effectif global



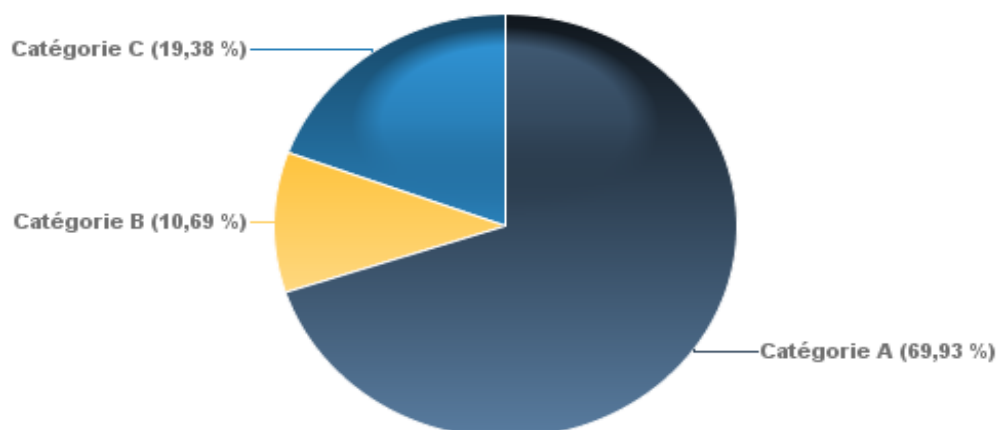
Effectif global physique ventilé par population et par catégorie fonction publique



Effectif global par catégorie fonction publique



Effectif global par catégorie fonction publique (%)



L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2023 réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie Fonction publique

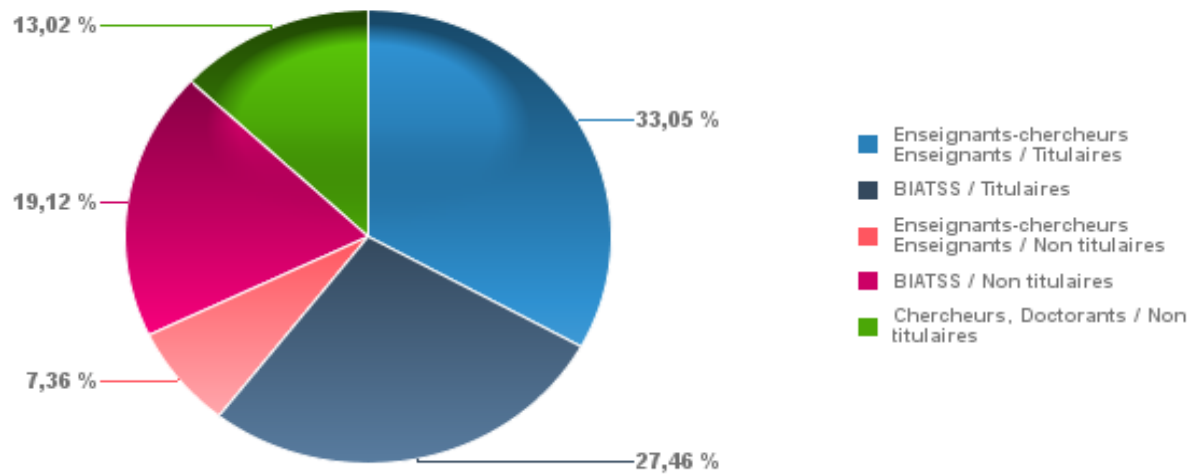
	Catégorie de personnels	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectif global 2023	Effectif global 2022	Effectif global 2021
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Titulaires	Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	420	696	1116							1116	1120	1133
	Enseignants-Chercheurs bi-appartenants	85	190	275							275	272	267
	Enseignants 1er degré	5	4	9							9	9	9
	Enseignants 2nd degré	153	181	334							334	333	335
	Enseignants-chercheurs Enseignants	663	1071	1734							1734	1734	1744
	AENES	25	21	46	71	5	76	158	16	174	296	300	301
	Personnel assistant service social	1		1							1	1	1
	ITRF	177	168	345	174	137	311	218	177	395	1051	1053	1059
	Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	20	7	27	17	7	24	24	13	37	88	89	86
	Personnel infirmier	5		5							5	5	5
	BIATSS	228	196	424	262	149	411	400	206	606	1441	1448	1452
Non titulaires	ATER	44	58	102							102	103	83
	Enseignants	20	10	30							30	34	28
	Enseignants associés et invités	13	20	33							33	30	31
	Enseignants hospitalo-universitaires	99	109	208							208	197	205
	Lecteurs	2	2	4							4	5	4
	Enseignants-Chercheurs	4	5	9							9	3	
	Enseignants-chercheurs Enseignants	182	204	386							386	372	351
	Personnels BIATSS	267	175	442	89	61	150	282	129	411	1003	888	868
	BIATSS	267	175	442	89	61	150	282	129	411	1003	888	868
	Chercheurs	40	60	100							100	99	107
	Doctorants	278	305	583							583	602	610
	Chercheurs, Doctorants	318	365	683							683	701	717
	Effectif global en PP au 31/12/2023	1658	2011	3669	351	210	561	682	335	1017	5247	5143	5132

Effectif global en PP au 31/12/2022	1626	1967	3593	314	184	498	694	358	1052	5143
Effectif global en PP au 31/12/2021	1627	1971	3598	307	172	479	696	359	1055	5132

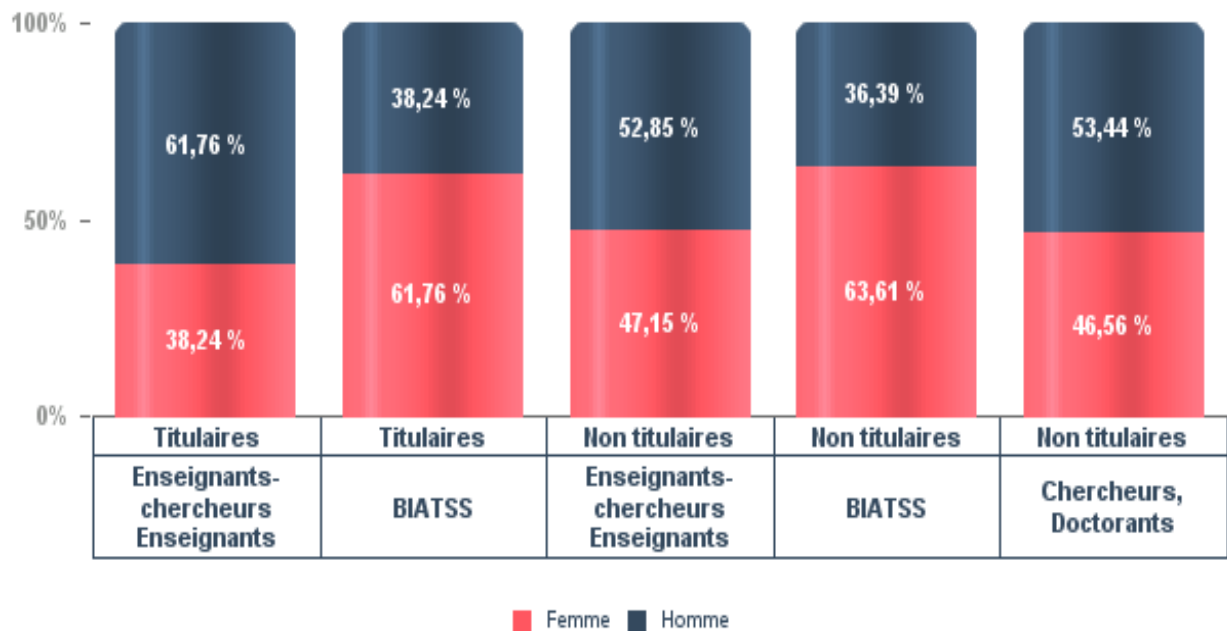
Source : Direction du pilotage – SCGAP (Système d'Information Décisionnel RH)

- **ATER** : 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).
- **CPJ** : Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la chaire de professeur junior (CPJ) constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche (décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021)

Effectif global par population (%)



Effectif global physique réparti par population et par genre



- Les femmes, qui représentent 51,28% de l'ensemble des effectifs, sont plus représentées chez les personnels BIATSS titulaires (61,76%) et non titulaires (63,61%), et nettement moins chez les Enseignants et Enseignants-chercheurs titulaires avec 38,24% des effectifs.

L'effectif global au 31/12/2023 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 2023	Effectif global 2022	Effectif global 2021
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Titulaires	Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	417,7	692,8	1 110,50							1 110,50	1 114,10	1 127,30
	Enseignants-Chercheurs bi-appartenants	85	189,5	274,5							274,5	272	266
	Enseignants 1er degré	4,5	3,5	8							8	7,5	8
	Enseignants 2nd degré	135,6	168,3	303,9							303,9	302,8	301,2
	Enseignants-chercheurs Enseignants	642,8	1 054,10	1696,9							1 696,90	1 696,40	1 702,50
	AENES	25	21	46	68,4	5	73,4	150,2	15,8	166	285,4	290,1	290,5
	Personnel assistant service social	1		1							1	1	0,5
	ITRF	172,3	168,2	340,5	169,4	134,5	303,9	207,9	173,7	381,6	1 026,00	1 025,30	1 031,70
	Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	19	6,8	25,8	15,9	6,8	22,7	22,3	12,6	34,9	83,4	85	82,2
	Personnel infirmier	4,8		4,8							4,8	4,8	4,8
	BIATSS	222,1	196	418,1	253,7	146,3	400	380,4	202,1	582,5	1 400,60	1 406,20	1 409,70
Non titulaires	ATER	41,5	54,5	96							96	95	76,5
	Enseignants	16	10	26							26	30,5	26,5
	Enseignants associés et invités	6,5	10	16,5							16,5	15	15,5
	Enseignants- chercheurs hospitalo-universitaires	93,8	103,5	197,3							197,3	191,3	200,5
	Lecteurs	2	2	4							4	5	4
	Enseignants-Chercheurs	4	5	9							9	3	
	Enseignants-chercheurs Enseignants	163,8	185	348,75							348,8	339,8	323
	Personnels BIATSS	255,1	168,4	423,5	88,4	60,8	149,2	272,6	126,7	399,3	972	857,5	839,6
	BIATSS	255,1	168,4	423,5	88,4	60,8	149,2	272,6	126,7	399,3	972	857,5	839,6
	Chercheurs	39,1	59,7	98,8							98,8	98,4	106,7
	Doctorants	278	305	583							583	601,5	610
	Chercheurs, Doctorants	317,1	364,7	681,8							681,8	699,9	716,7
	Effectif global en ETP 2023	1 600,90	1 968,20	3569,05	342,1	207,1	549,2	653	328,8	981,8	5 100,10	4 999,80	4991,5

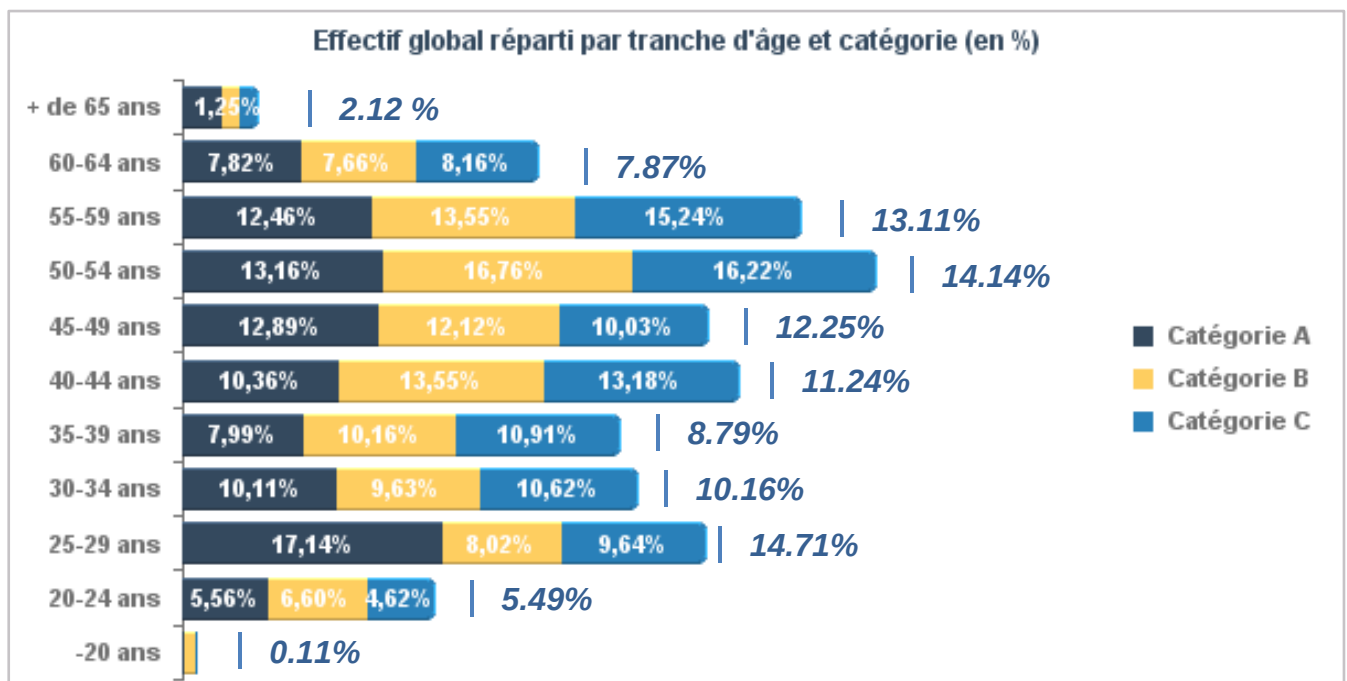
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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 31/12/2023 ventilé par tranche d'âge et par genre

Tranche d'âge	Titulaires				TOTAL	Non titulaires								TOTAL	Effectif global 2023	Effectif global 2022	Effectif global 2021
	Enseignants-chercheurs Enseignants		BIATSS			Enseignants-chercheurs Enseignants		BIATSS		Chercheurs		Doctorants					
	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	F	H				
-20 ans								3	3					6	6	5	1
20-24 ans			3	1	4	1	1	68	61			76	77	284	288	246	273
25-29 ans	1	3	18	8	30	48	55	152	90	4	12	178	203	742	772	779	748
30-34 ans	17	21	52	32	122	82	93	101	60	16	23	18	18	411	533	521	540
35-39 ans	56	61	94	48	259	16	18	89	46	10	16	2	5	202	461	494	518
40-44 ans	100	144	142	77	463	11	10	63	30	6	3	3	1	127	590	579	588
45-49 ans	140	190	129	90	549	7	11	49	18	3	5		1	94	643	640	647
50-54 ans	135	214	175	126	650	7	6	52	24	1	1	1		92	742	741	742
55-59 ans	128	224	169	107	628	4	3	40	13					60	688	648	603
60-64 ans	67	158	91	54	370	6	5	19	13					43	413	397	385
+ de 65 ans	19	56	17	8	100		2	2	7					11	111	93	87
Effectif global	663	1071	890	551	3175	182	204	638	365	40	60	278	305	2072	5247	5143	5132

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2023 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 **BIATSS** 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 2023	Effectif global 2022	Effectif global 2021
		Enseignants-chercheurs Enseignants	BIATSS	BIATSS	Doctorants			
Services centraux	Agence Comptable (AC)		32	14		46	46	45
	Autres (DGS Accueil Présidence, ex DHS, Service Conseil et prévention des risques...)		13	8		21	21	21
	Centre de soins universitaire (CSU)		3	9		12	9	10
	Direction de la communication (DCOM)		6	8		14	12	11
	Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique (DCSPH)		12	12	2	26	26	26
	Direction de la Formation et des Enseignements (DFE)		19	14		33	24	26
	Direction de la Logistique (DLO)		45	16		61	58	56
	Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales (DRED)		7	8		15	17	15
	Direction de la Vie des Campus (DVC)		22	27		49	46	43
	Direction des Affaires Financières (DAF)		24	14		38	36	34
	Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI)		15	13		28	24	22
	Direction des programmes structurants (DPS)		2	38		40	26	
	Direction des Relations Internationales (DRI)		6	17		23	24	25
	Direction des Ressources Humaines (DRH)		65	42		107	105	104
	Direction du Patrimoine Immobilier (DPI)		34	10		44	46	47
	Direction du Pilotage (DPIL)		10	3		13	12	13
	Direction du Système d'Information et du Numérique (DSIN)		64	40		104	98	98
	Direction Innovation et Partenariats (DIPA)		5	23		28	28	26
Services communs	Autres services (Services Mutualisés du site Richter)		15	9		24	23	23
	Centre de Formation d'Apprentis régional de l'Enseignement Supérieur (CFAENSUP LR)		5	32		37	32	32
	Service Commun de Documentation (SCD)		77	22		99	96	95
	Service Commun de la Formation Continue (SCFC)		13	24		37	33	31
	Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS)		13	26		39	40	36
	Service Commun de Soutien à l'Innovation Pédagogique (SCSIP)		1	5		6	5	
	Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (SCUIO-IP)		15	9		24	23	25
	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)	11	3	4		18	19	19
Effectifs des Services Centraux et Communs en 2023		11	526	444	2	983	928	883
Effectifs en 2022		10	537	379	2	928		
Effectifs en 2021		11	543	321	6	883		

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

Structure d'affectation UFR / Ecole / Instituts		Titulaires			Non titulaires				Effectif global 2023	Effectif global 2022	Effectif global 2021
		Enseignants-chercheurs Enseignants	BIATSS	Total	Enseignants-chercheurs Enseignants	BIATSS	Doctorants	Total			
IAE		18	15	33	1	11	1	13	46	50	48
INSPE			2	2					2	2	2
IPAG		3	3	6	4	2		6	12	11	11
IUT BEZIERS		31	16	47	3	9	3	15	62	58	57
IUT MONTPELLIER-SÈTE		168	64	232	9	20	9	38	270	271	267
IUT NÎMES		83	39	122	10	9	1	20	142	145	150
MOMA		66	30	96	14	32	8	54	150	145	147
POLYTECH		97	36	133	18	13	5	36	169	172	166
UFR FACULTÉ D'ÉDUCATION	Carcassonne	20	8	28	1	1		2	30	28	31
	Mende	7	4	11		2		2	13	13	13
	Montpellier	90	39	129		19	1	20	149	147	149
	Nîmes	26	4	30		9		9	39	40	40
	Perpignan	19	6	25		4		4	29	28	31
UFR MÉDECINE	Montpellier	193	83	276	150	48		198	474	455	458
	Nîmes	49	20	69	38	12		50	119	116	122
UFR DROIT-SCIENCE POLITIQUE		95	30	125	26	26	25	77	202	205	201
UFR ÉCONOMIE		40	12	52	11	4	5	20	72	73	69
UFR FACULTÉ DES SCIENCES		441	93	534	38	41	102	181	715	715	712
UFR ODONTOLOGIE		35	12	47	25	8		33	80	85	82
UFR PHARMACIE		136	76	212	23	31	3	57	269	265	260
UFR STAPS		64	24	88	13	9	4	26	114	115	112
Effectifs des UFR, Ecole et Instituts en 2023		1677	616	2293	384	310	166	860	3153	3133	3123
Effectifs des UFR, Ecole et Instituts en 2022		1680	621	2301	372	299	161	832	3133		
Effectifs des UFR, Ecole et Instituts en 2021		1691	624	2315	351	287	170	808	3123		

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- Le total des agents affectés dans les composantes UFR, École et Instituts est de 3 153. 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		TOTAL	Non titulaires				TOTAL	Effectif global 2023	Effectif global 2022	Effectif global 2021
		Enseignants-chercheurs Enseignants	BIATSS		Enseignants-chercheurs Enseignants	BIATSS	Chercheurs	Doctorants				
ECOLE DOCTORALES	Ecole Doctorale Biodiversité, Agriculture, Environnement,		1	1		1			1	2	2	2
	Ecole Doctorale Droit Sce Pol. - DSP		1	1		1			1	2	2	2
	Ecole Doctorale Economie Gestion - EDEG		1	1						1	1	1
	Ecole Doctorale Information, Structures, Systèmes - I2S		1	1		1			1	2	2	1
	Ecole Doctorale Sciences Chimiques Balard - SCB			0		1			1	1	1	1
	Ecole Doctorale Sciences Chimiques et Biologiques pour la Santé - CBS2		2	2						2	2	3
AUTRES	Programmes Investissements d'Avenir (1)	1		1		28	7	24	59	60	60	85
	Structures externes (2)	69		69	175		2	7	184	253	250	275
Effectifs structures d'affectation		70	6	76	175	32	9	30	246	322	318	367

Pôles de recherche		Titulaires		TOTAL	Non titulaires				TOTAL	Effectif global 2023
		Enseignants-chercheurs Enseignants	BIATSS		Enseignants-chercheurs Enseignants	BIATSS	Chercheurs	Doctorants		
RECHERCHE UNIVERSITE	Pôle de Recherche Agriculture, Environnement, Biodiversité - AEB	191	62	253	21	47	18	137	223	476
	Pôle de Recherche Biologie Santé - BS	308	65	373	46	91	26	178	341	714
	Pôle de Recherche Chimie	163	58	221	12	27	18	68	125	346
	Pôle de Recherche Mathématiques, Informatique, Physique, Systèmes - MIPS	336	55	391	29	64	30	136	259	650
	Pôle de Recherche Sciences Sociales - SSOC	290	9	299	61	16	8	58	143	442
Effectifs des Pôles de recherche		1283	247	1530	169	243	99	574	1085	2615

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), Institut de Biologie computationnelle.
- ▶ **(2) Structures externes** : concerne les personnels de la recherche exerçant au sein d'une structure hors Université de Montpellier.
- Les agents intervenant dans plusieurs structures sont comptabilisés dans chacune d'entre elles. Les affectations multiples des agents apparaissent ainsi dans les totaux en ligne mais ne sont pas répercutées dans l'effectif total.

¹⁴ **Structures de recherche** : concerne les personnels affectés au sein des différentes structures de recherche de l'Université de Montpellier : les pôles de Recherche, les unités de recherche et les plateformes technologiques ou de service pour la recherche.

Répartition de l'effectif physique : autres structures

Structures d'affectation	Titulaires	Non titulaires	Effectif global 2023	Effectif global 2022
	BIATSS	BIATSS		
Fondations (Université de Montpellier, Van Allen) (1)	1	1	2	44
Total	1	1	2 (1)	44

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

(1) Clôture de la Fondation MUSE

Structures d'affectation	Titulaires		Non titulaires	Effectif global 2023
	Enseignants-chercheurs Enseignants	BIATSS	BIATSS	
Structures externes (2)	44	93	1	138

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

(1) Fondations : Fondation partenariale Van Allen, Fondation Université de Montpellier.

(2) Structures externes : concerne les personnels non affectés à une structure de l'Université de Montpellier au 31/12/2023. Sont visés les personnels en position de disponibilité, de détachement ou de mise à disposition au sein d'un autre établissement et les personnels en congé parental.

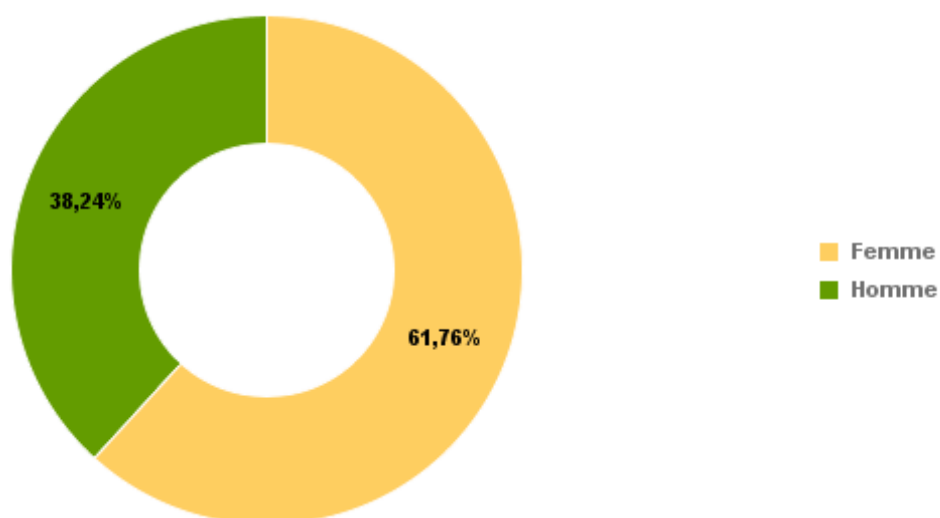
2.2.2 Effectif des personnels titulaires BIATSS

Répartition de l'effectif BIATSS en personnes physiques au 31/12/2023 ventilé par filière, par corps, par catégorie Fonction publique et par genre

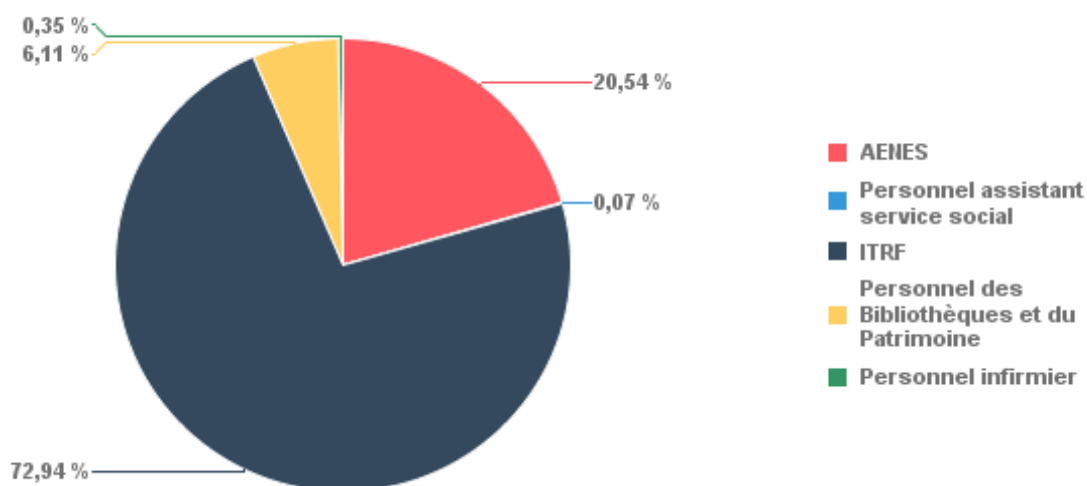
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL 2023	TOTAL 2022
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Administrateur (AENESR)	2	3	5							5	5
Attaché d'administration de l'Etat (AAE)	23	18	41							41	44
Secrétaire administratif (SAENES)				71	5	76				76	79
Adjoint administratif (ADJAENES)							158	16	174	174	172
AENES	25	21	46	71	5	76	158	16	174	296	300
Assistant service social	1		1							1	1
Personnel assistant service social	1		1							1	1
Ingénieur de recherche (IGR)	22	26	48							48	49
Ingénieur d'études (IGE)	107	95	202							202	193
Assistant ingénieur (ASI)	48	47	95							95	93
Technicien (TECH)				174	137	311				311	289
Adjoint technique (ATRF)							218	177	395	395	429
ITRF	177	168	345	174	137	311	218	177	395	1051	1053
Conservateur général des bibliothèques	2		2							2	2
Conservateur des bibliothèques	9	4	13							13	13
Conservateur du patrimoine	2		2							2	3
Magasinier des bibliothèques							24	13	37	37	39
Bibliothécaire	7	3	10							10	10
Bibliothécaire assistant spécialisé				17	7	24				24	22
Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	20	7	27	17	7	24	24	13	37	88	89
Infirmier	5		5							5	5
Personnel infirmier	5		5							5	5
Effectifs BIATSS	228	196	424	262	149	411	400	206	606	1441	1448

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

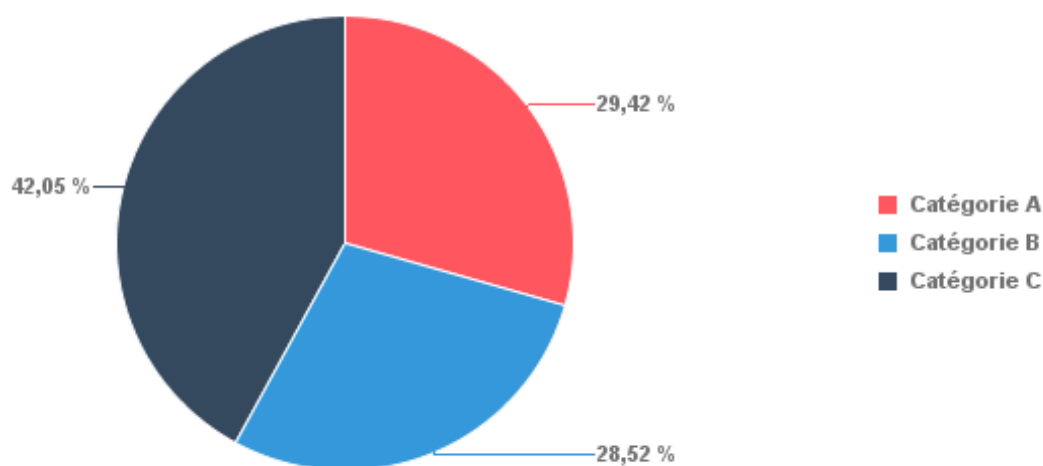
Effectif des personnels BIATSS par genre (%)

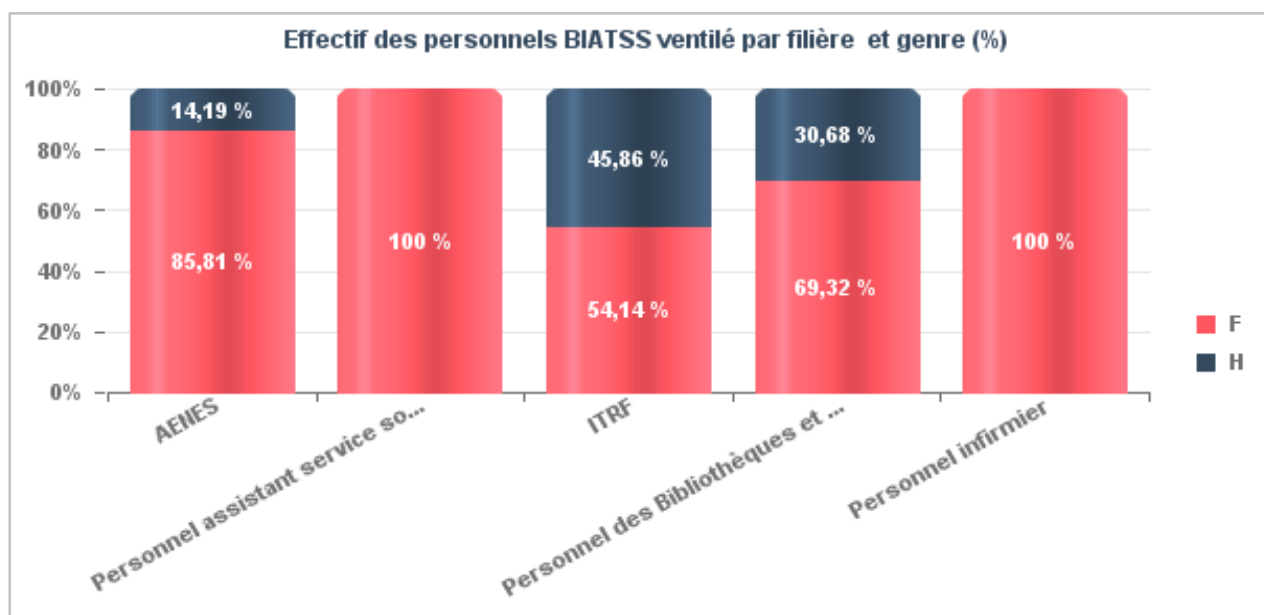


Effectif des personnels BIATSS ventilé par filière (%)



Effectif des personnels BIATSS ventilé par catégorie (%)





- Chez les personnels BIATSS titulaires, les femmes sont fortement représentées dans la filière AENES (85,81%). 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 BIATSS ventilé par branche d'activité professionnelle (BAP)

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

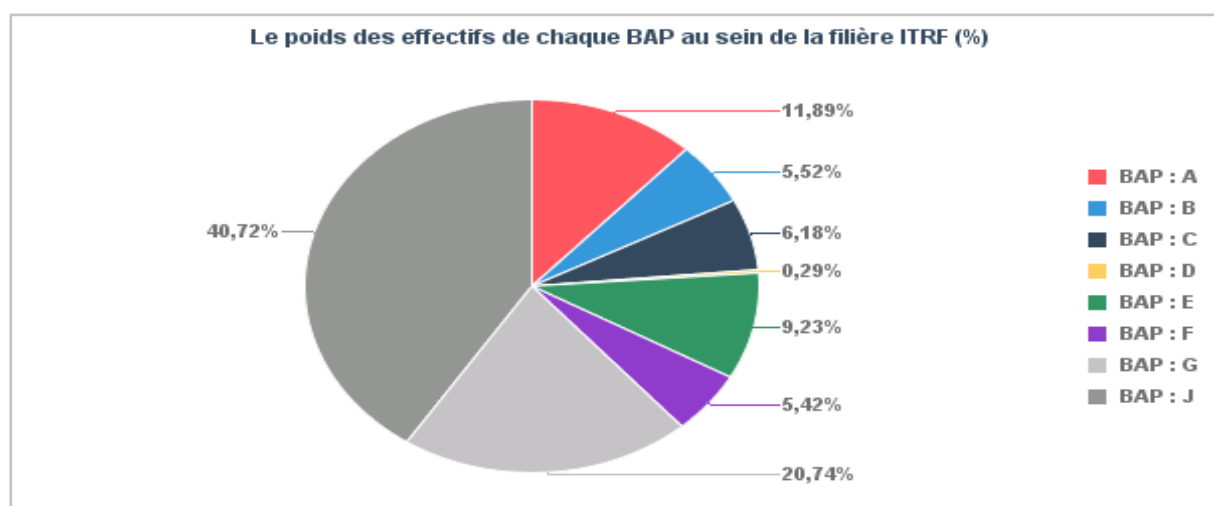
Ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

- 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

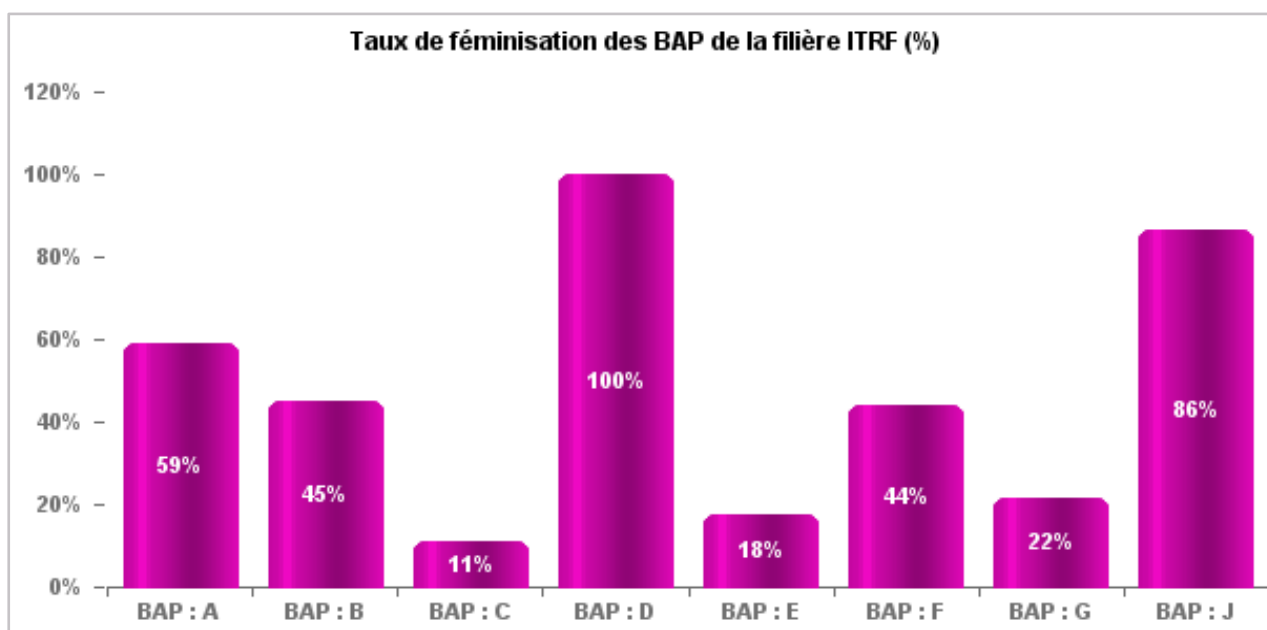
L'effectif de la filière ITRF ventilé par BAP, par corps, et par genre

	Ingénieur de recherche (IGR)			Ingénieur d'études (IGE)			Assistant ingénieur (ASI)			Technicien (TECH)			Adjoint technique (ATRF)			TOTAL 2023	TOTAL 2022
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL		
BAP : A	3	2	5	18	13	31	11	5	16	32	20	52	10	11	21	125	123
BAP : B	1	5	6	6	5	11	4	5	9	14	11	25	1	6	7	58	55
BAP : C	1	3	4	2	21	23	2	5	7	1	24	25	1	5	6	65	66
BAP : D				3		3										3	3
BAP : E	4	8	12	12	30	42	1	17	18		24	24		1	1	97	98
BAP : F	1	1	2	11	5	16	3	5	8	4	11	15	6	10	16	57	60
BAP : G	1	3	4	3	9	12	2	3	5	7	32	39	34	124	158	218	225
BAP : J	11	4	15	52	12	64	25	7	32	116	15	131	166	20	186	428	423
TOTAL	22	26	48	107	95	202	48	47	95	174	137	311	218	177	395	1051	1053

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 **40,72%**, vient ensuite la branche d'activité professionnelle « patrimoine, logistique, prévention et restauration » (BAP G) avec **20,74%**.
- 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 BAP A « sciences du vivant » (59%). Le taux de féminisation le plus bas concerne la BAP C « Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique » avec seulement 11% des effectifs.

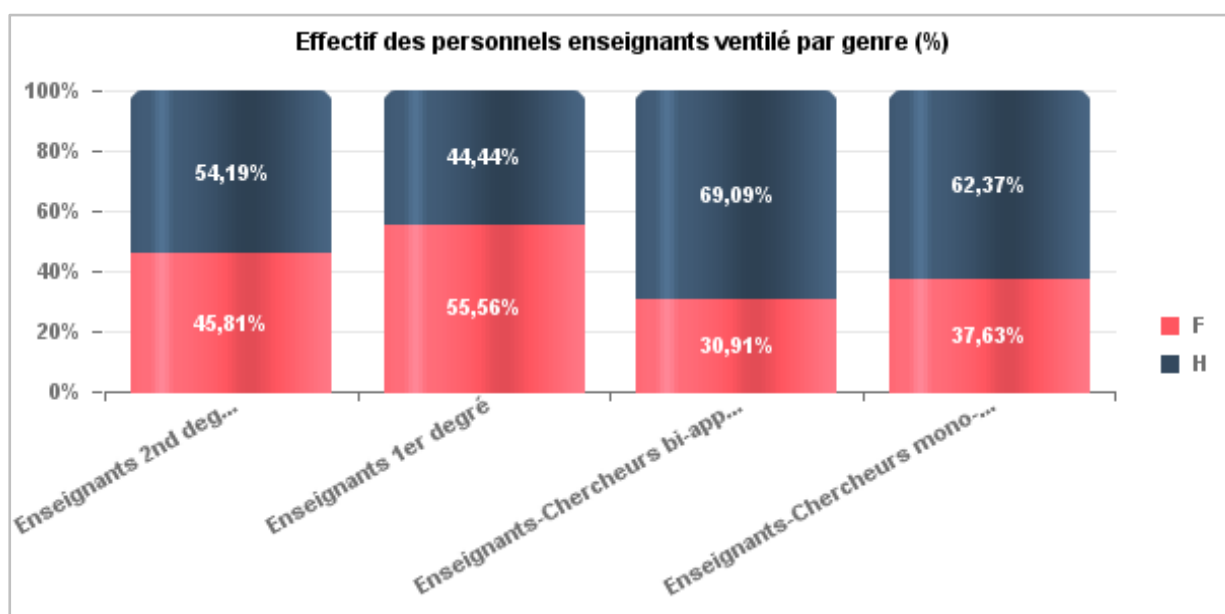
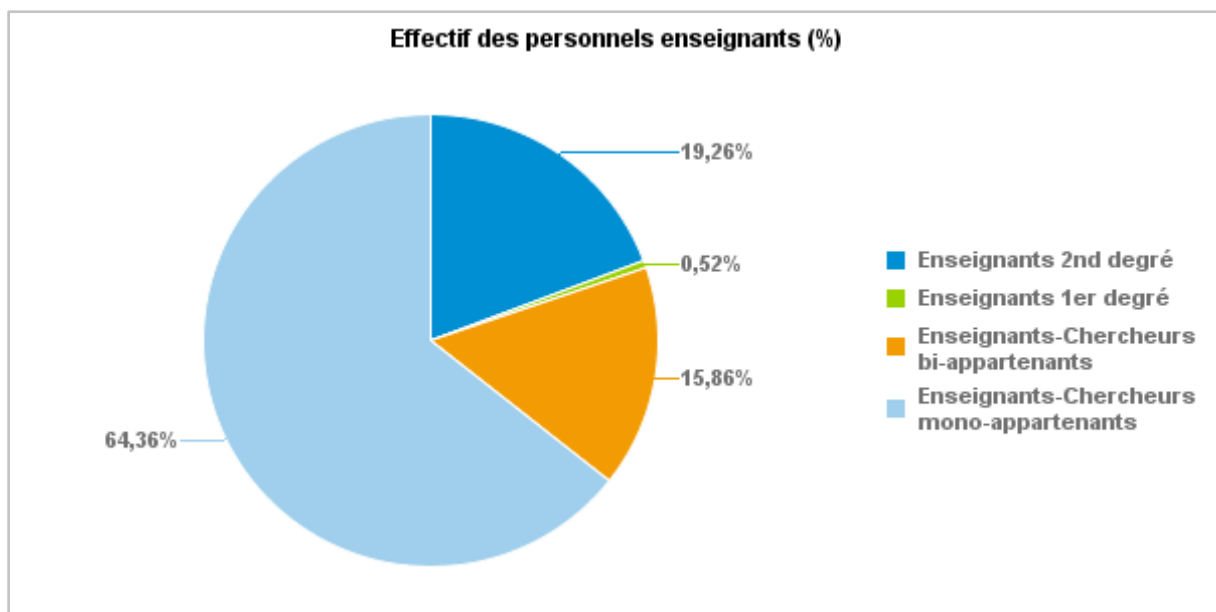


2.2.3 Effectif des personnels titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants

Répartition de l'effectif titulaire Enseignants-chercheurs et enseignant en personnes physiques au 31/12/2023 ventilé par corps et par genre

	Femme	Homme	Total 2023	Total 2022
Professeur des universités (PU)	119	282	401	388
Maître de conférences (MCF)	299	413	712	729
Astronome	2	1	3	3
Enseignants-Chercheurs mono-appartenants	420	696	1116	1120
Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)	42	155	197	190
Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)	43	35	78	82
Enseignants-Chercheurs bi-appartenants	85	190	275	272
Professeur des écoles (PREC)	5	4	9	9
Enseignants 1er degré	5	4	9	9
Professeur agrégé (PRAG)	85	95	180	177
Professeur certifié (PRCE)	56	53	109	111
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)	7	21	28	27
Professeur de l'ENSAM		5	5	5
Professeur de lycée professionnel (PLP)	4	6	10	11
Conseiller principal d'éducation (CPE)	1	1	2	2
Enseignants 2nd degré	153	181	334	333
Effectifs enseignants-chercheurs et enseignants	663	1071	1734	1734

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



- Le taux de féminisation chez les personnels Enseignants-chercheurs titulaires mono-appartenants (**37% sur un total de 1 116 PP**) est inférieur à celui des Enseignants du second degré (**45% sur un total de 334 PP**). En revanche il est supérieur chez les Enseignants du premier degré (**55% sur un total de 9 PP**). On observe un taux de féminisation relativement bas dans la filière hospitalo-universitaire (**30% sur un total de 275 PP**).

**Effectif des Enseignants-chercheurs mono-appartenants en personnes physiques au 31/12/2023
réparti par section CNU, ventilé par corps et par genre**

		Professeur des universités (PU)			Maître de conférences (MCF)			Astronome			TOTAL
Sections CNU		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CNA A8000	Astronomie							2	1	3	3
CNU 0100	Droit privé et sciences criminelles	9	14	23	16	14	30				53
CNU 0200	Droit public	9	10	19	5	10	15				34
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	10	13	23				38
CNU 0600	Sciences de gestion et du management	16	13	29	36	25	61				90
CNU 0700	Sciences du langage : linguistique et phonétique		1	1	3	1	4				5
CNU 0900	Langue et littérature françaises				4	1	5				5
CNU 1100	Études anglophones				1	2	3				3
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 po biologique	1		1							1
CNU 2200	Histoire & civilisation mondes modernes/contemp				1	1	2				2
CNU 2300	Géographie physique, humaine, éco & régionale					1	1				1
CNU 2500	Mathématiques		10	10	3	22	25				35
CNU 2600	Mathématiques appliquées & applicat° maths	5	9	14	11	17	28				42
CNU 2700	Informatique	8	16	24	10	38	48				72
CNU 2800	Milieus denses et matériaux	6	21	27	14	19	33				60
CNU 2900	Constituants élémentaires					5	5				5

		Professeur des universités (PU)			Maître de conférences (MCF)			Astronome			TOTAL
Sections CNU		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CNU 3100	Chimie théorique, physique, analytique	1	8	9	6	10	16				25
CNU 3200	Chimie organique, minérale, industrielle	6	13	19	14	21	35				54
CNU 3300	Chimie des matériaux	3	9	12	8	7	15				27
CNU 3400	Astronomie, astrophysique		2	2		4	4				6
CNU 3500	Structure et évolu° Terre et autres planètes	1	6	7	6	7	13				20
CNU 3600	Terre solide : géodynamique enveloppes sup	2	4	6	6	9	15				21
CNU 6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	17	18	4	19	23				41
CNU 6100	Génie info Automatique & traitmt signal		8	8	2	14	16				24
CNU 6200	Energétique, génie des procédés	3	4	7	4	5	9				16
CNU 6300	Génie électrique Electronique Photonique ...	1	25	26	7	37	44				70
CNU 6400	Biochimie et biologie moléculaire	7	7	14	14	10	24				38
CNU 6500	Biologie cellulaire	6	4	10	9	9	18				28
CNU 6600	Physiologie	3	6	9	12	9	21				30
CNU 6700	Biologie des populations et écologie	6	11	17	12	15	27				44
CNU 6800	Biologie des organismes	1	1	2	4	5	9				11
CNU 6900	Neurosciences	2	3	5	4	4	8				13
CNU 7000	Sciences de l'éducation et de la formation	1	4	5	6	7	13				18
CNU 7100	Sciences de l'information et de la communicat					2	2				2
CNU 7200	Epistémologie Histoire des Sc & techniques	1		1							1
CNU 7400	Sc & techniques activités phys & sportives	2	8	10	8	14	22				32
CNU 8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	3	8	11	17	12	29				40
CNU 8600	Sc du médicament & autres produits santé	8	8	16	17	8	25				41
CNU 8700	Sc biologiques, fondamentales et cliniques	4	8	12	12	7	19				31
CNU 9000	Maïeutique				1		1				1
CNU 9100	Disciplines sciences rééducation réadaptation	1	1	2		1	1				3
TOTAL		119	282	401	299	413	712	2	1	3	1116

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Effectif des Enseignants-chercheurs bi-appartenants (médecine, odontologie et pharmacie) en personnes physiques au 31/12/2023, 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				3
CNU 4202	Histologie, embryologie et cytogénétique		3	3		1	1	4
CNU 4203	Anatomie et cytologie pathologiques	3	1	4		1	1	5
CNU 4301	Biophysique et médecine nucléaire		2	2		2	2	4
CNU 4302	Radiologie et imagerie médicale	3	7	10				10
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	1		1	3
CNU 4404	Nutrition	1	1	2				2
CNU 4501	Bactériologie-virologie Hygiène hospitalière 2 opt°		4	4	4	1	5	9
CNU 4502	Parasitologie et mycologie	1	1	2	1	1	2	4
CNU 4503	Maladie infectieuse Maladie tropicale 2 opt°		5	5				5
CNU 4601	Epidémiologie, économie de la santé et prévention				2		2	2
CNU 4602	Médecine et santé au travail					1	1	1
CNU 4603	Médecine légale et droit de la santé	1	1	2		1	1	3
CNU 4604	Biostatistique, info médicale & techno de communication		2	2				2
CNU 4605	Médecine palliative					1	1	1
CNU 4701	Hématologie transfusion 2 opt°	1	3	4	3		3	7
CNU 4702	Cancérologie radiothérapie 2 opt°	3	5	8		1	1	9
CNU 4703	Immunologie		3	3	2		2	5
CNU 4704	Génétique		2	2	3		3	5
CNU 4801	Anesthésiologie-réanimation	2	8	10				10
CNU 4802	Médecine intensive-réanimation		2	2				2
CNU 4803	Pharmacologie fondamentale Clinique 3 opt°		1	1		1	1	2
CNU 4804	Thérapeutique addictologie 2 opt°		2	2				2
CNU 4805	Médecine d'urgence		3	3				3
CNU 4901	Neurologie	2	3	5				5
CNU 4902	Neurochirurgie		3	3		1	1	4
CNU 4903	Psychiatrie d'adultes addictologie 2 opt°	2	4	6				6
CNU 4904	Pédopsychiatrie addictologie 2 opt°	2		2				2

		Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)			Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)			TOTAL
Sections CNU		F	H	Total	F	H	Total	
CNU 4905	Médecine physique et de réadaptation	1	2	3				3
CNU 5001	Rhumatologie	2	2	4				4
CNU 5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique		4	4				4
CNU 5003	Dermato-vénéréologie		3	3	1		1	4
CNU 5004	Chirurgie plast, reconstructrice 2 opt°		1	1				1
CNU 5101	Pneumologie addictologie 2 opt°		3	3				3
CNU 5102	Cardiologie	1	4	5				5
CNU 5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire		2	2				2
CNU 5104	Chirurgie vasculaire Méd vasculaire 2 opt°	2	2	4				4
CNU 5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie 3 opt°	1	4	5		1	1	6
CNU 5202	Chirurgie viscérale et digestive	1	5	6		1	1	7
CNU 5203	Néphrologie	1	1	2				2
CNU 5204	Urologie		2	2				2
CNU 5301	Méd interne gériatrie bio vieillissement	1	6	7	1	1	2	9
CNU 5303	Médecine générale	1	1	2	2	2	4	6
CNU 5401	Pédiatrie		6	6				6
CNU 5402	Chirurgie infantile		1	1				1
CNU 5403	Gynécologie Obstétrique Gynécologie méd 2 opt°		4	4	1		1	5
CNU 5404	Endocrinologie Diabète maladie métabolique 2 opt°	1	1	2				2
CNU 5405	Biologie Méd du dév & repro Gynéco méd 2 opt°	1	1	2	2		2	4
CNU 5501	Oto-rhino-laryngologie		5	5				5
CNU 5502	Ophtalmologie		2	2				2
CNU 5601	Orthopédie dento facial	1	1	2		2	2	4
CNU 5602	Prévention épidémiologie, éco santé, odontologie légale		1	1	1	1	2	3
CNU 5701	Chirurgie oral, parodont, biologie orale	1	3	4	2	2	4	8
CNU 5801	Dent.Rest edontotie Prothèses Fonct Imag Biomatériaux	3	4	7	4	5	9	16
CNU 8000	Sc physico-chimique & ingénierie appl santé		2	2	1	1	2	4
CNU 8100	Sc du médicament et autres produits santé	1	2	3	5	2	7	10
CNU 8200	Sc biologiques, fondamentales et cliniques	2	2	4	3	3	6	10
TOTAL		42	155	197	43	35	78	275

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Effectif des Enseignants du second degré en personnes physiques au 31/12/2023 réparti par discipline, ventilé par corps et par genre

		Professeur agrégé (PRAG)			Professeur certifié (PRCE)			Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)			Professeur de l'ENSAM		Professeur de lycée professionnel (PLP)			TOTAL
Discipline		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	H	Total	F	H	Total	
ENS G9972	CHIMIE : OPTION MATERIAUX										1	1				1
ENS G9981	CONSTRUCTION ELECTRIQUE										1	1				1
ENS G9983	INFORMATIQUE INDUSTRIELLE										1	1				1
ENS G9984	MECANIQUE OPTION MATERIAUX										1	1				1
ENS G9986	MECANIQUE : OPTION STRUCTURES										1	1				1
SEC S0062	COORDINATION ET INGENIERIE DE FORMATION				2		2									2
SEC S0080	DOCUMENTATION				5		5									5
SEC S0100	PHILOSOPHIE	1	1	2	1	1	2									4
SEC S0200	LETTRES	1		1	2		2									3
SEC S0202	LETTRES MODERNES	9		9	5		5									14
SEC S0211	HISTOIRE GEO LETTRES												1		1	1
SEC S0222	LETTRES ANGLAIS												1		1	1
SEC S0226	LETTRES ESPAGNOL															
SEC S0421	ALLEMAND	1		1												1
SEC S0422	ANGLAIS	16	2	18	20	8	28						2		2	48
SEC S0426	ESPAGNOL	3		3	1	1	2									5
SEC S0484	CATALAN ESPAGNOL															
SEC S0486	CATALAN LETTRES	1		1												1
SEC S0488	OCCITAN HISTOIRE - GEOGRAPHIE					1	1									1
SEC S1000	HISTOIRE- GEOGRAPHIE	1	6	7	2	3	5									12
SEC S1100	SC. ECO. ET SOCIALES	1		1												1
SEC S1300	MATHEMATIQUES	6	12	18	2	8	10						1		1	29
SEC S1315	MATHEMATIQUES- SCIENCES PHYSIQUES				1		1									1
SEC S1400	TECHNOLOGIE					2	2									2

		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 INGENIERIE MECANIQUE												1	1		1
SEC S1500	PHYSIQUE - CHIMIE	6	1	7	1	2	3									10
SEC S1510	SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	4	7	11		1	1									12
SEC S1511	MESURES PHYSIQUES ET CHIMIQUES		1	1												1
SEC S1600	SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE	6	3	9	2		2									11
SEC S1615	SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUES	1		1												1
SEC S1700	EDUCATION MUSICALE		2	2	3		3									5
SEC S1800	ARTS PLASTIQUES	3		3	2		2									5
SEC S1900	EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	8	17	25				7	21	28						53
SEC S3000	GENIE CIVIL	1	4	5		3	3						1	1		9
SEC S4100	GENIE MECANIQUE - MECANIQUE	2	11	13		4	4									17
SEC S5100	GENIE ELECTRIQUE		10	10		5	5									15
SEC S5101	ELECTRONIQUE		2	2		1	1									3
SEC S6500	ARTS APPLIQUES					1	1						1	1	2	3
SEC S7100	BIOCHIMIE-GENIE BIOLOG.-BIOTECHNO.	5	3	8	1	1	2									10
SEC S7300	SCIENCES TECH. MEDICO-SOCIALES				1		1									1
SEC S8010	ECONOMIE ET GESTION	9	10	19	2	4	6									25
SEC S8011	COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE															
SEC S8030	INFORMATIQUE ET GESTION		2	2	2	7	9									11
SEC S8031	ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION				1		1									1
SEC S8043	VENTE PLP												1		1	1
SEC S8053	ECO-GEST.OPTION CONCEPTION ET GESTION SI		1	1												1
TOTAL		85	95	180	56	53	109	7	21	28	5	5	4	6	10	332 (1)

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

► (1) 332 Enseignants du second degré hors Conseillers principaux d'éducation (CPE).

2.2.4 Effectif des personnels contractuels et vacataires d'enseignement

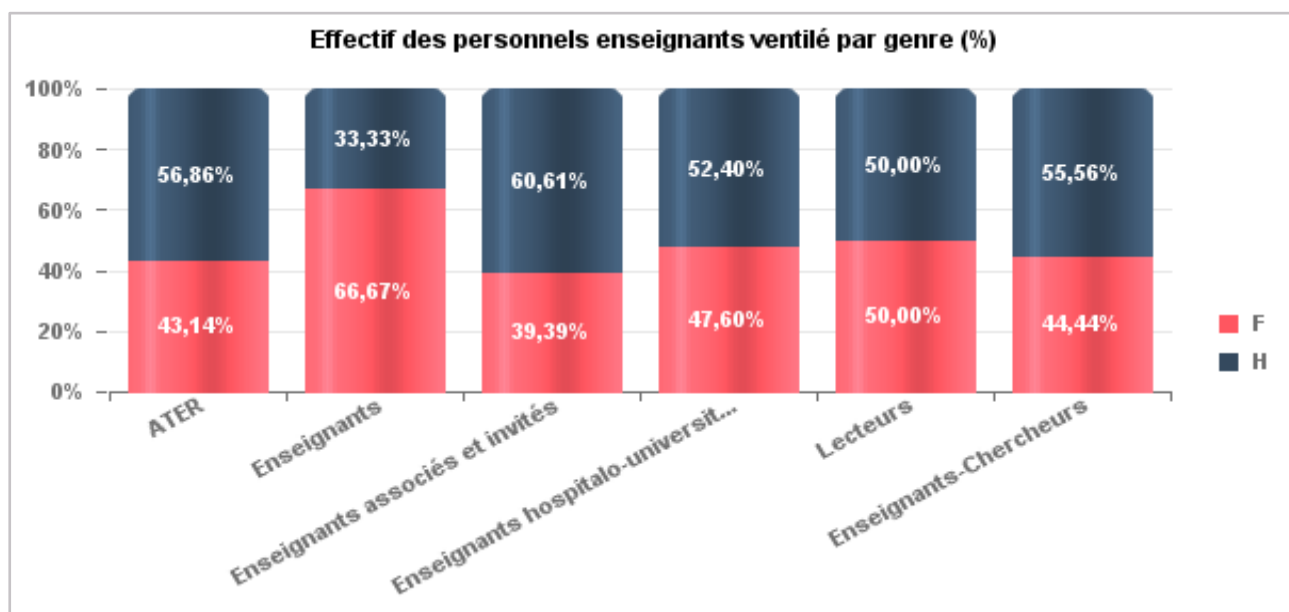
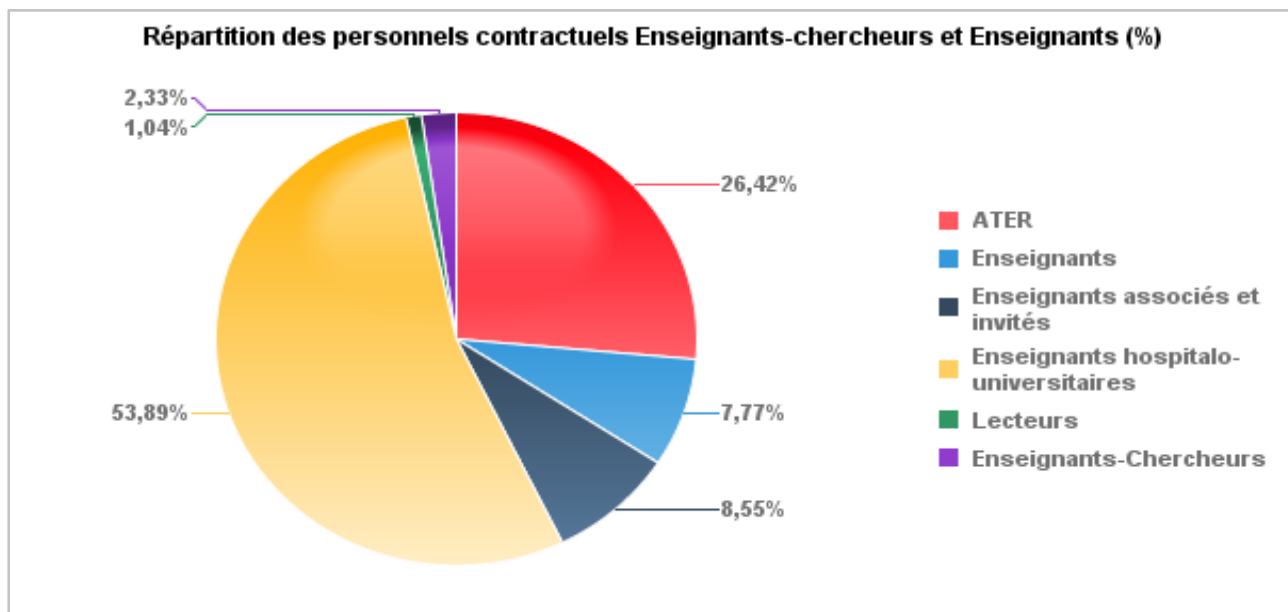
Les personnels contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants

Répartition de l'effectif physique au 31/12/2023 par nature de contrat et par genre

Type de contrat		Femme	Homme	Total 2023	Total 2022
ATER	ATER	39	51	90	87
	ATER mi-temps	5	7	12	16
ATER		44	58	102	103
Enseignants	Contractuel Enseignant LRU (1)	20	10	30	34
	Enseignants	20	10	30	34
Enseignants associés et invités	Associé MCF mi-tps	11	15	26	24
	Associé professeur mi-tps	2	5	7	6
Enseignants associés et invités		13	20	33	30
Enseignants hospitalo-universitaires	Assistant hospitalier universitaire	12	17	29	29
	Associé assistant temps plein				1
	Associé chef clinique tps plein	3	3	6	6
	Associé MCF hosp-U tps plein	2		2	
	Associé MCF hosp-U mi-tps	1		1	
	Associé prof hosp-U mi-tps	1	2	3	1
	Associé prof hosp-U tps plein		1	1	1
	Associé MCF Médecine générale mi-temps	3	3	6	6
	Associé Prof Médecine générale mi-temps	1	3	4	4
	Chef clinique univ-assistant des hôpitaux	72	72	144	137
	Chef clinique univ méd générale	3	1	4	4
	Praticien hospitalier universitaire	1	7	8	8
Enseignants hospitalo-universitaires		99	109	208	197
Lecteurs	Lecteur langue étrangère à titre personnel	2	2	4	5
	Lecteurs	2	2	4	5
Enseignants-Chercheurs	Contractuel Enseignant Chercheur LRU	1	1	2	
	Professeur des universités (CPJ) (2)	2	3	5	3
	Post-doctorant	1	1	2	
Enseignants-Chercheurs		4	5	9	3
TOTAL		182	204	386	372

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) Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la **chaire de professeur junior (CPJ)** constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche (décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021).



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

- Il est plus important chez les personnels Enseignants LRU (66,6%) et Enseignants-chercheurs (44,4%) ;
- On observe une quasi-parité entre hommes et femmes chez les Enseignants hospitalo-universitaires ;
- Les taux de féminisation le plus bas concerne la population des Enseignants associés et invités (39%).

Effectif des personnels contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants en personnes physiques au 31/12/2023 réparti par section CNU/discipline, ventilé par type de contrat et par genre

		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			Enseignants-Chercheurs			TOTAL
Section CNU/Discipline		F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	
CNU 0100	Droit privé et sciences criminelles	8	2	10					4	4										14
CNU 0200	Droit public	4	4	8				2	2	4										12
CNU 0300	Histoire du droit et des institutions		2	2																2
CNU 0400	Science politique	1		1																1
CNU 0500	Sciences économiques	4	4	8													1	1		9
CNU 0600	Sciences de gestion et du management	3	10	13				1	6	7										20
CNU 0800	Langues et littératures anciennes																			
CNU 1100	Études anglophones													2	2	4				4
CNU 1800	Archit., arts appliqués/ plastiques/ spectacle																			
CNU 1900	Sociologie, démographie																1	1		1
CNU 2500	Mathématiques	1	2	3																3
CNU 2600	Mathématiques appliquées & applicat° maths		3	3																3
CNU 2700	Informatique	2	5	7													1	1		8
CNU 2800	Milieus denses et matériaux	1		1																1
CNU 3100	Chimie théorique, physique, analytique	1		1																1
CNU 3200	Chimie organique, minérale, industrielle							1		1										1
CNU 3300	Chimie des matériaux	1	1	2																2
CNU 3500	Structure et évolu° Terre et autres planètes	1	1	2																2
CNU 3600	Terre solide : géodynamique enveloppes sup	1		1																1
CNU 4201	Anatomie										3		3							3
CNU 4202	Histologie, embryologie et cytogénétique											1	1							1
CNU 4203	Anatomie et cytologie pathologiques										2		2							2
CNU 4301	Biophysique et médecine nucléaire											2	2							2
CNU 4302	Radiologie et imagerie médicale										2	7	9							9
CNU 4401	Biochimie et biologie moléculaire											2	2							2
CNU 4402	Physiologie										3		3							3
CNU 4403	Biologie cellulaire											1	1							1
CNU 4501	Bactériologie-virologie Hygiène hosp (2 opt°)										1	1	2							2

		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			Enseignants-chercheurs			TOTAL
Section CNU/Discipline		F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	
CNU 4502	Parasitologie et mycologie										1	1								1
CNU 4503	Maladie infectieuse Maladie tropicale -2 opt°										2	1	3							3
CNU 4601	Epidémiologie, économie de la santé et prévention										1	1								1
CNU 4603	Médecine légale et droit de la santé										1		1							1
CNU 4604	Biostatistique, info médicale & techno de com										1	1								1
CNU 4700	Cancérologie Génétique Hématologie Immunologie																1	1		1
CNU 4701	Hématologie ; transfusion (2 opt°)																			
CNU 4701	Hématologie transfusion (2 opt°)										1	2	3							3
CNU 4702	Cancérologie ; radiothérapie (2 opt°)																			
CNU 4702	Cancérologie radiothérapie (2 opt°)										1	3	4							4
CNU 4703	Immunologie											1	1							1
CNU 4704	Génétique											3	3							3
CNU 4801	Anesthésiologie-réanimation										3	8	11							11
CNU 4802	Médecine intensive-réanimation										1	1	2							2
CNU 4803	Pharmacologie fondamentale Clinique... 3 opt°											1	1							1
CNU 4804	Thérapeutique ; addictologie (2 options)																			
CNU 4804	Thérapeutique addictologie (2 options)										1		1							1
CNU 4805	Médecine d'urgence											3	3							3
CNU 4901	Neurologie										4	3	7							7
CNU 4902	Neurochirurgie											3	3							3
CNU 4903	Psychiatrie d'adultes addictologie (2 opt°)										2	2	4							4
CNU 4903	Psychiatrie d'adultes; addictologie (2 opt°)																			
CNU 4904	Pédopsychiatrie addictologie (2 opt°)											1	1							1
CNU 4904	Pédopsychiatrie; addictologie (2 opt°)																			
CNU 4905	Médecine physique et de réadaptation										1	2	3							3
CNU 5001	Rhumatologie										4	1	5							5
CNU 5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique										2	3	5							5
CNU 5003	Dermato-vénéréologie										3		3							3
CNU 5004	Chirurgie plast, reconstructrice... 2 opt°										1		1							1
CNU 5101	Pneumologie addictologie (2 opt°)										2	2	4							4
CNU 5102	Cardiologie										3	3	6							6
CNU 5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire											2	2							2
CNU 5104	Chirurgie vasculaire Méd vasculaire 2 opt°										2	1	3							3

		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			Enseignants-chercheurs			TOTAL
Section CNU/Discipline		F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	
CNU 5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie 3 opt°										2	3	5							5
CNU 5202	Chirurgie viscérale et digestive										1	6	7							7
CNU 5203	Néphrologie										2	1	3							3
CNU 5204	Urologie										2	1	3							3
CNU 5301	Méd interne gériatrie bio vieillissement										4	2	6							6
CNU 5301	Méd interne; gériatrie; bio vieillissement																			
CNU 5303	Médecine générale										8	9	17							17
CNU 5401	Pédiatrie										5	4	9							9
CNU 5402	Chirurgie infantile										1	1	2							2
CNU 5403	Gynécologie Obstétrique Gynécologie méd 2 opt°										4	1	5							5
CNU 5404	Endocrinologie Diabète maladie metab...2 opt°										3	1	4							4
CNU 5405	Biologie Méd du dév & repro Gynéco méd 2 opt°										1		1							1
CNU 5501	Oto-rhino-laryngologie										2	4	6							6
CNU 5502	Ophtalmologie										2	1	3							3
CNU 5503	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie										1		1							1
CNU 5601	Odont. Ped, Orth. dento_facial										4		4							4
CNU 5602	Prév, épid, éco santé, odont lég										1		1							1
CNU 5701	Chirurgie oral, parodont, biologie orale										3	5	8							8
CNU 5801	Dent. rest Endodon Proth Fonct Imag Biomat										7	4	11							11
CNU 6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	8	9				1	1								1		1	11
CNU 6100	Génie info Automatique & traitmt signal		2	2																2
CNU 6300	Génie électrique Electronique Photonique ...		2	2																2
CNU 6400	Biochimie et biologie moléculaire	3	2	5																5
CNU 6500	Biologie cellulaire	1	1	2																2
CNU 6600	Physiologie	1		1																1
CNU 6700	Biologie des populations et écologie	3		3				1		1							1	1	2	6
CNU 6800	Biologie des organismes																			
CNU 6900	Neurosciences		1	1																1
CNU 7400	Sc & techniques activités phys & sportives	2	3	5				2	5	7							1		1	13
CNU 8100	Sc du médicament et autres produits santé											2	2							2
CNU 8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	3		3				1	2	3										6
CNU 8600	Sc du médicament & autres produits santé	1	3	4				5		5	1	1	2				1		1	12
CNU 8700	Sc biologiques, fondamentales et cliniques	3		3																3
ENS G9968	Organisation et gestion des entreprises				1	1	2													2
SEC S0000	Discipline non renseignée				2	1	3													3
SEC S0080	Documentation				1		1													1
SEC S0202	Lettres modernes				1		1													1

		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			Enseignants-chercheurs			TOTAL
Section CNU/Discipline		F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	
SEC S0422	Anglais				7	3	10													10
SEC S0426	Espagnol				1		1													1
SEC S0499	Autre langue vivante																			
SEC S1900	Education phys. Et sportive					1	1													1
SEC S2073	Chef de travaux tech.biolo médicales				1		1													1
SEC S4201	Mécanique générale																			
SEC S5101	Electronique																			
SEC S5500	Génie elec informatique et télématique					1	1													1
SEC S7000	SC biol et SC sociale appliquée				1		1													1
SEC S7300	Sciences tech medico sociale				1		1													1
SEC S8010	Economie et gestion				3	2	5													5
SEC S8030	Informatique et gestion					1	1													1
SEC S8035	Eco-gest et comm et org				1		1													1
TOTAL		44	58	102	20	10	30	13	20	33	99	109	208	2	2	4	4	5	9	386

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Effectif physique des personnels contractuels Enseignants au 31/12/2023 ventilé par type de contrat et par type de financement

Type de contrat	Ressources état	Ressources propres de l'établissement	Total 2023	Total 2022
ATER	102		102	103
Enseignants	21	9	30	34
Enseignants associés et invités	32	1	33	30
Enseignants hospitalo-universitaires	208		208	197
Lecteurs	4		4	5
Enseignants-Chercheurs	7	2	9	3
TOTAL	374	12	386	372

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

- **97%** de l'effectif contractuels Enseignants est financé par les ressources allouées par l'État.

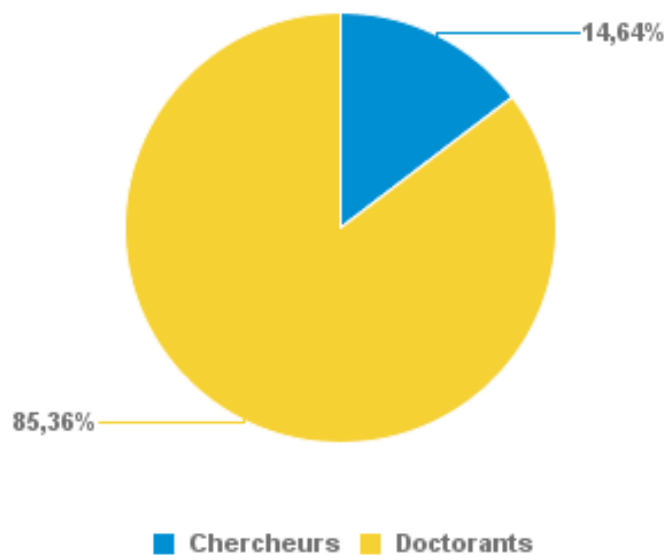
Les personnels contractuels Chercheurs, Doctorants, et BIATSS

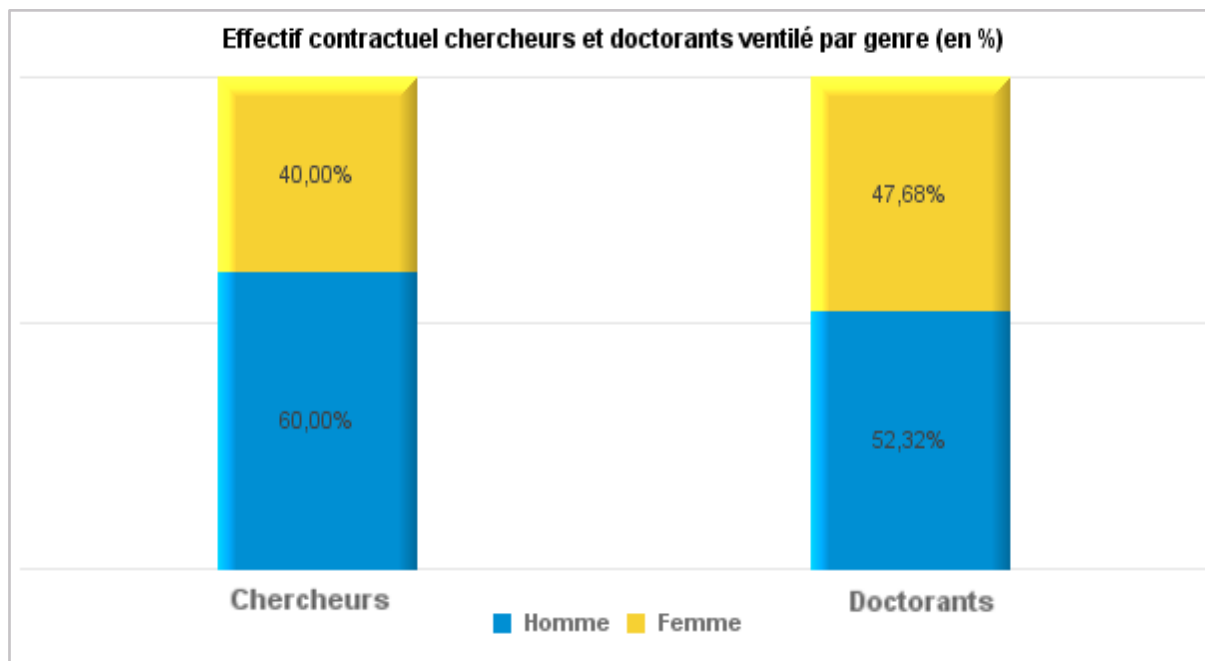
Effectif des personnels contractuels Chercheurs et Doctorants en personnes physiques au 31/12/2023 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie Fonction publique et par genre

Type de contrat		Catégorie A		Total 2023	Total 2022
		Femme	Homme		
Chercheurs	CDD	37	56	93	94
	CDI	3	4	7	5
Chercheurs		40	60	100	99
Doctorants	CDD	278	305	583	602
Doctorants		278	305	583	610
TOTAL		318	365	683	701

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

Effectif contractuel chercheurs et doctorants (en %)



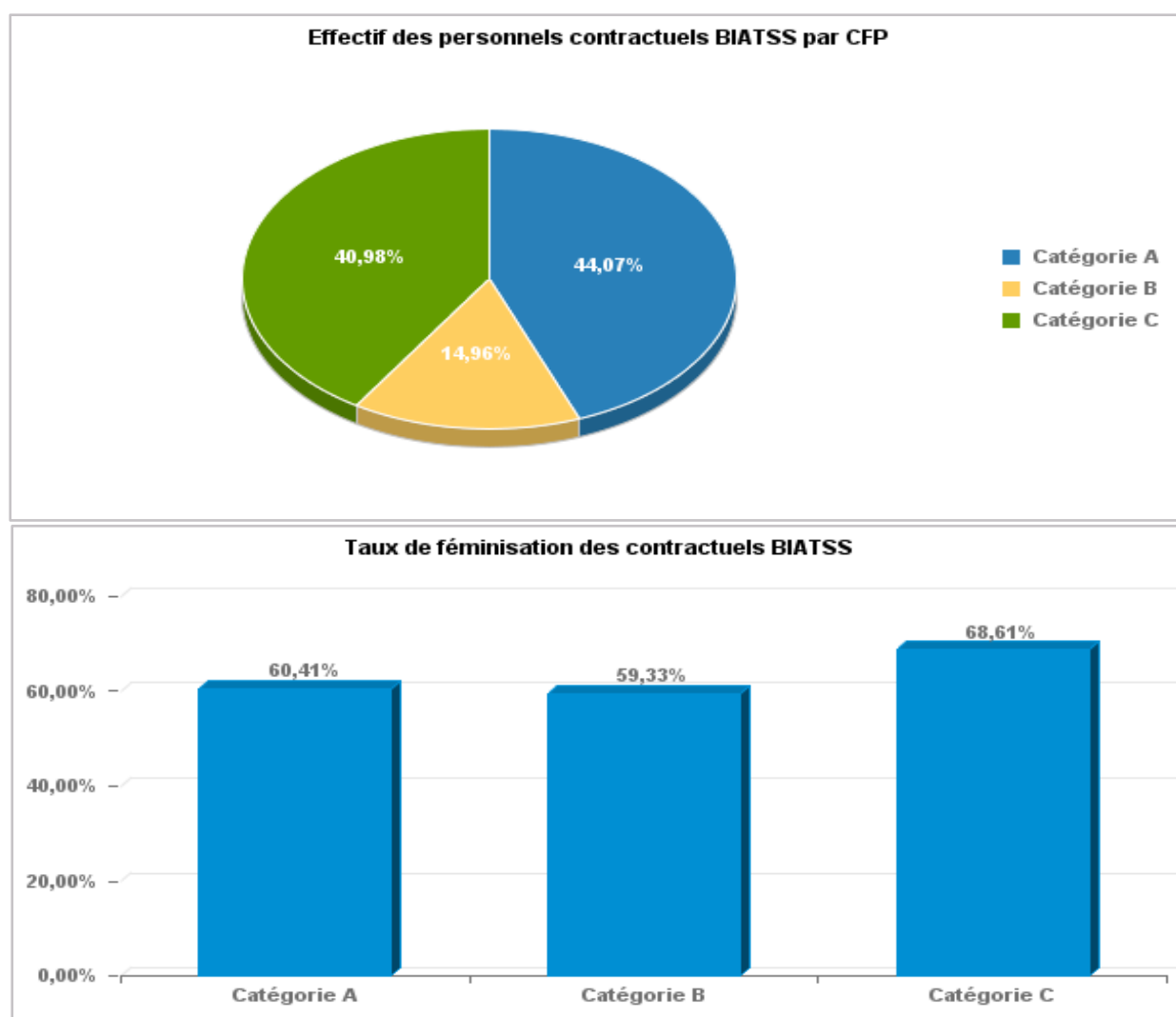


- En 2022 on observait une augmentation du nombre d'hommes contractuels Chercheurs (66% contre 58.8% en 2021).
- Cette tendance s'inverse en 2023 avec 60% de chercheurs contractuels masculins.
- Chez les doctorants contractuels nous pouvons observer une quasi parité entre les femmes et les hommes.

Effectif des personnels contractuels BIATSS¹⁵ en personnes physiques au 31/12/2023 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie Fonction publique et par genre

Type de contrat		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total 2023	2022
		F	H	T	F	H	T	F	H	T		
BIATSS	Apprentis	5	7	12	7	11	18	5		5	35	23
	CDD	217	154	371	76	47	123	242	117	359	853	766
	CDI	45	14	59	6	3	9	35	12	47	115	99
TOTAL		267	175	442	89	61	150	282	129	411	1003	888

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



- Les personnels contractuels BIATSS sont majoritairement des femmes (63%).
- Les femmes sont particulièrement représentées en catégorie C (68%) alors que les taux en catégorie A (60%) et B (59%) sont légèrement plus faibles.

¹⁵ Contractuels BIATSS hors contractuels de courte durée et contractuels étudiants

Les apprentis à l'UM

Affectation	Diplôme préparé	Homme / Femme et âge	Établissement dispensant la formation
IAE	MASTER Mangement de l'innovation	F / 24 ans	IAE
DAGI	LICENCE PRO Gestion des achats et approvisionnement	H / 21 ans	CFA EnSup-LR
CFAENSUP LR	BUT GEA option Gestion comptable fiscale et fianciere	F / 20 ans	CFA EnSup-LR
DRI	MASTER - Management public	F / 26 ans	CFA EnSup-LR
POLYTECH	BUT Réseaux et télécommunications parcours Cybersécurité	H / 19 ans	CFA EnSup-LR
POLYTECH	MASTER 2 Entreprenauriat et management de projet parcours accompagnement entrepreneurial	F / 23 ans	CFA EnSup-LR
IAE	MASTER Mangement de l'innovation	F / 21 ans	IAE
POLYTECH	BUT GEA option Gestion comptable fiscale et fianciere	H / 20 ans	CFA EnSup-LR
DAF	BUT GEA	F / 19 ans	CFA EnSup-LR
DAF	MASTER CONTRÔLE DE GESTION - AUDIT	H / 23 ans	CFA EnSup-LR
DAF	MASTER MOA	H / 24 ans	KEYCE ACADEMY
FDS	MASTER COMMUNICATION	F / 22 ans	CFA EnSup-LR
DAF	BUT GEA	H / 19 ans	CFA EnSup-LR
FDS	MASTER ADM PUBLIQUE	H / 24 ans	CFA EnSup-LR
DAF	BUT GEA	H / 21 ans	CFA EnSup-LR
DCSPH	MASTER BIODIVERSITE	F / 23 ans	CFA EnSup-LR
IUT B	BUT Réseaux & Télécommunications - Parcours Cybersécurité en Apprentissage	H / 20 ans	IUT DE BEZIERS
STAPS	BUT GEA	F / 19 ans	IUT MONTPELLIER UM
DPI	BUT Hygiènes-Sécurité-Environnement parours Science du Danger et Management des Risque Professionnel	H / 22 ans	Formasup PAC - CFA
MEDECINE	BUT INFOCOM	F / 21 ans	IUT RODEZ
IUT MS	BUT TECHNIQUES DE COMMERCIALISATION	F / 20 ans	IUT MONTPELLIER UM
IUT MS	TP TECHNICIEN SUPERIEUR SYSTEMES ET RESEAU	H / 24 ans	AFPA ENTREPRISES
DSIN	Gestionnaire en maintenance et support informatique en apprentissage	H / 36 ans	CESI
DSIN	BUT réseaux et télécommunications parcours développement système et cloud	H / 19 ans	CFA EnSup-LR
DSIN	BUT informatique parcours réalisation d'applications : conception, développement	H / 21 ans	Formasup PAC - CFA
UAR - ISDM	Ingénieur Développement Informatique et Exploitation Opérationnelle	H / 22 ans	UM POLYTECH
UAR - ISDM	BUT Informatique Parcours Réalisation d'Applications	H / 20 ans	IUT MONTPELLIER UM
UMR 5253 - ICGM	BUT Chimie parcours Synthèse Mpt	F / 20 ans	CFA EnSup-LR
UMR 5247 - IBMM	BUT Chimie parcours analyse ,contrôle-qualité et environnement	F / 19 ans	CFA EnSup-LR
UMR 5253 - ICGM	BUT Chimie parcours Synthèse Mpt	F / 20 ans	CFA EnSup-LR
UMR 5635 - IEM	BUT Chimie parcours analyse ,contrôle-qualité et environnement	H / 34 ans	IUT MONTPELLIER UM
UMR 5214 - IES	BUT Informatique : Intégration d'applications et management du système d'information	H / 20 ans	IUT MONTPELLIER UM
UMR 9190 - MARBEC	Master Gestion de l'Environnement et de la Biodiversité	F / 24 ans	UFR DE SCIENCES
CEMEB	Maste Biodiversité Ecologie Evolution	F / 23 ans	CFA EnSup-LR
A - UMR 1208 - IATE	BUT Génie Biologique : Science de l'Aliment et Biotechnologie	F / 20 ans	CFA EnSup-LR

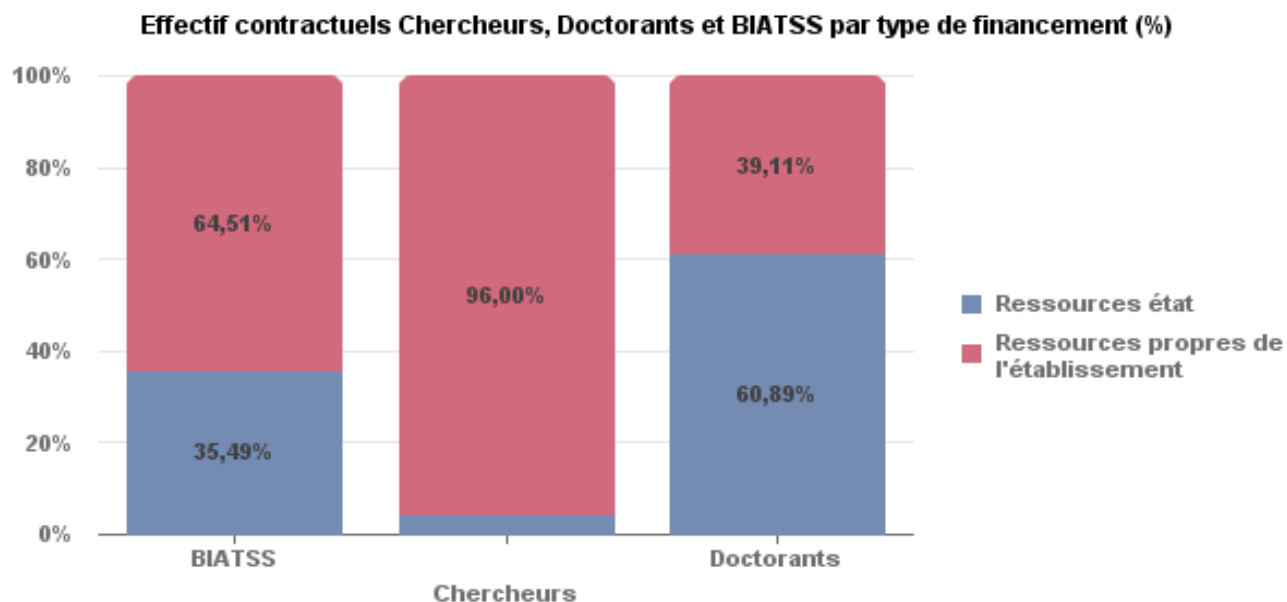
Source : Direction du pilotage – SCGAP (Système d'Information Décisionnel RH) et Direction des Ressources Humaines Services de Gestion des Contractuels (SGPC)

- 35 apprentis (17 femmes et 18 hommes) ont été accueillis à l'UM en 2023 (12 apprentis de plus par rapport à 2022). La moyenne d'âge est de 22 ans, 24 ans chez les hommes et 21 ans chez les femmes.
- Les apprentis bénéficient à l'UM des mêmes conditions d'accueil que les autres personnels BIATSS : 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 des personnels de l'UM.
- La masse salariale 2023 des apprentis s'élève à 477 575,26 € (coût total employeur).

Effectif physique des personnels contractuels Chercheurs, Doctorants et BIATSS au 31/12/2023 ventilé par type de contrat et par type de financement

Population	Type de contrat	Ressources État				Ressources propres de l'établissement				Total 2023	Total 2022
		A	B	C	Total	A	B	C	Total		
BIATSS	CDD	47	60	204	311	336	81	160	577	888	789
	CDI	10	3	32	45	49	6	15	70	115	99
BIATSS		57	63	236	356	385	87	175	647	1003	888
Chercheurs	CDD	1			1	92			92	93	94
	CDI	3			3	4			4	7	5
Chercheurs		4			4	96			96	100	99
Doctorants	CDD	355			355	228			228	583	602
Doctorants		355			355	228			228	583	602
TOTAL		416	63	236	715	709	87	175	971	1686	1589

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



- Le financement des 583 Doctorants est assuré à 61 % par le financement de l'État.
- Les 1003 contractuels BIATSS sont financés à 35% sur plafond État.
- Les 100 Chercheurs contractuels sont quant à eux financés à 96% sur ressources propres.

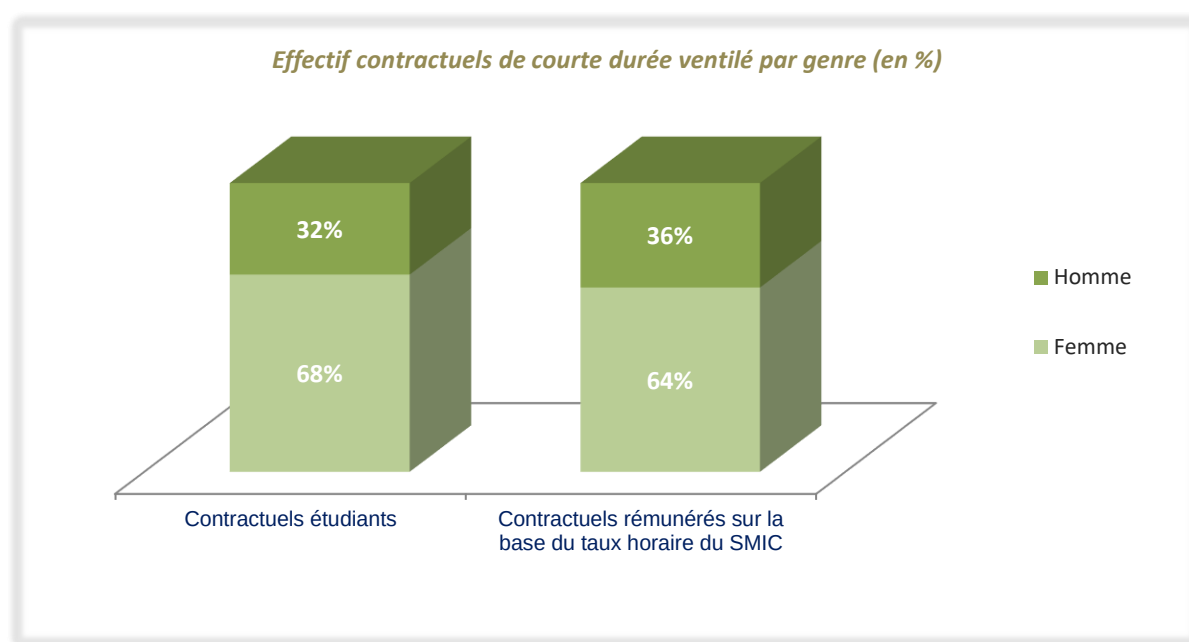
Les agents contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2023

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 2023, l'Université de Montpellier a recruté **1054 étudiants** et a rémunéré **235 agents** pour des missions ponctuelles.

	Femme	Homme	Total
Contractuels étudiants	720	334	1054
Contractuels rémunérés sur la base du taux horaire du SMIC	150	85	235
Total	870	419	1289

Source : Direction des Ressources Humaines Services 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 2023.

Les vacataires d'enseignement

Au cours de l'année universitaire 2022/2023, **3 867 personnes (1)** ont assuré des vacations d'enseignement au sein des différentes structures de l'Université de Montpellier.

Année universitaire - 2022/2023									
Structure	Nombre de personnes physiques ayant exercé (2)						Total		
	Moins de 50 heures équivalent TD		Entre 50 heures et 100 heures équivalent TD		Plus de 100 heures équivalent TD				
	H	F	H	F	H	F	H	F	TOT
DPS	16	7					16	7	23
DRED	4	5					4	5	9
ECOLES DOCTORALES	6	6					6	6	12
EPUM	145	58	18	7	5	6	168	71	239
DRI	1	2					1	2	3
IAE	70	42	9	12	13	3	92	57	149
IPAG	24	27	10	6	4	1	38	34	72
IUT BÉZIERS	27	21	7	10	2	3	36	34	70
IUT MONTPELLIER-SÈTE	140	117	15	25	13	15	168	157	325
IUT NÎMES	85	22	15	15	15	7	115	44	159
MOMA	160	148	41	23	38	32	239	203	442
SCFC	47	46	3	8	6		56	54	110
SUAPS	5			1	2	2	7	3	10
UFR DROIT SP	312	243	26	24	9	6	347	273	620
UFR ÉCONOMIE	52	37	6	3	11	6	69	46	115
UFR FDE	50	82	17	24		3	67	109	176
UFR FDS	227	137	13	14	4	3	244	154	398
UFR MÉDECINE	126	323	1	16	2	7	129	346	475
UFR ODONTOLOGIE	6	9					6	9	15
UFR PHARMACIE	100	133	2	2	1	2	103	137	240
UFR STAPS	125	49	18	6	4	3	147	58	205
TOTAL	1 728	1 514	201	196	129	99	2 058	1 809	3867

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

- (1) Les intervenants dispensant des heures dans plusieurs structures sont comptabilisés dans chacune d'entre elles. Les intervenants à titre gracieux ne sont pas comptabilisés.
- (2) Vacations d'enseignement en 2022/2023 rémunérées en 2023.

Répartition des vacataires d'enseignement par type d'intervenants

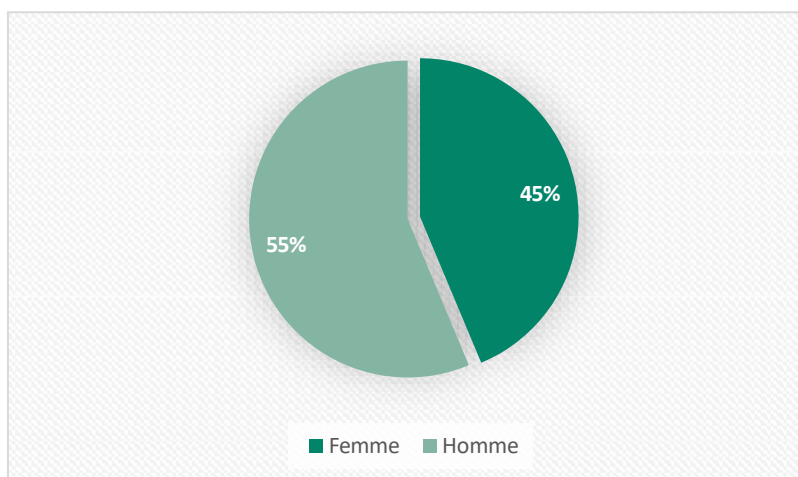
Catégorie socio-professionnelle	Nombre d'intervenants (en PP)		TOTAL	Nombre d'intervenants (en%)
	H	F		
Activités non salariées	446	455	901	23,9%
Étudiants	27	41	68	1,8%
Fonctionnaires titulaires et stagiaires (1)	567	492	1059	28,1%
Intervenants à titre gracieux ou par convention (2)	138	108	246	6,5%
Personnels BIATSS titulaires	27	27	54	1,4%
Personnels BIATSS contractuels	33	43	76	2,0%
Personnels du secteur public non titulaires (1)	146	171	317	8,4%
Retraités	25	20	45	1,2%
Salariés du secteur privé	580	397	977	25,9%
Autres CSP	13	10	23	0,6%
Total (3)	2 002	1 764	3 766	100%

Source : OSE – Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants

- (1) Personnels hors Université de Montpellier.
- (2) Intervenants non rémunérés par l'établissement.
- (3) Vacataires d'enseignement en 22/23 (rémunérés en 2023 ainsi que les intervenants non rémunérés par l'établissement).

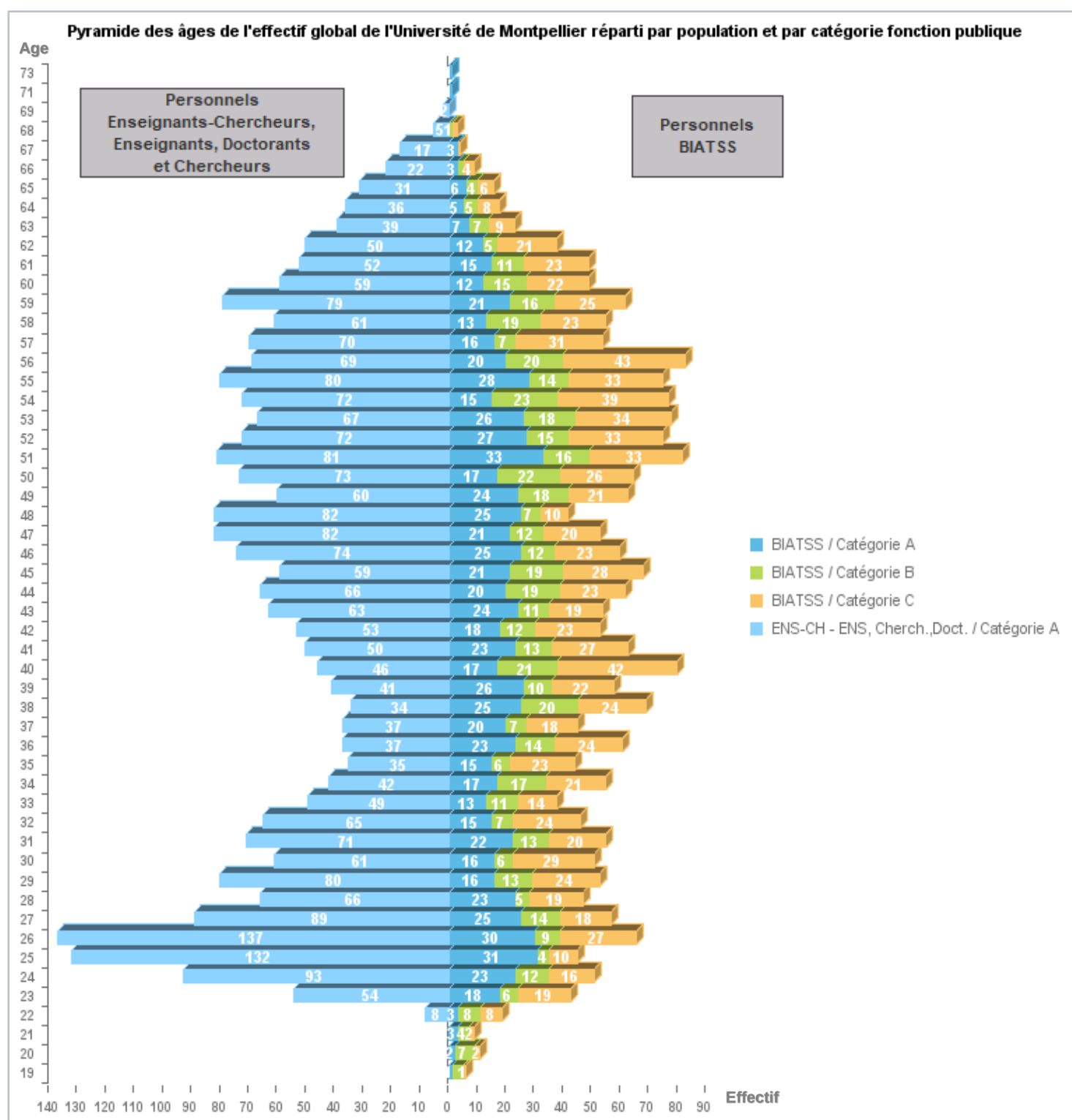
Genre	Nombre d'intervenants (en PP)	Nombre d'intervenants (en%)
Femme	1 764	45%
Homme	2 002	55%
TOTAL	3 766	100%

Source : OSE – Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants



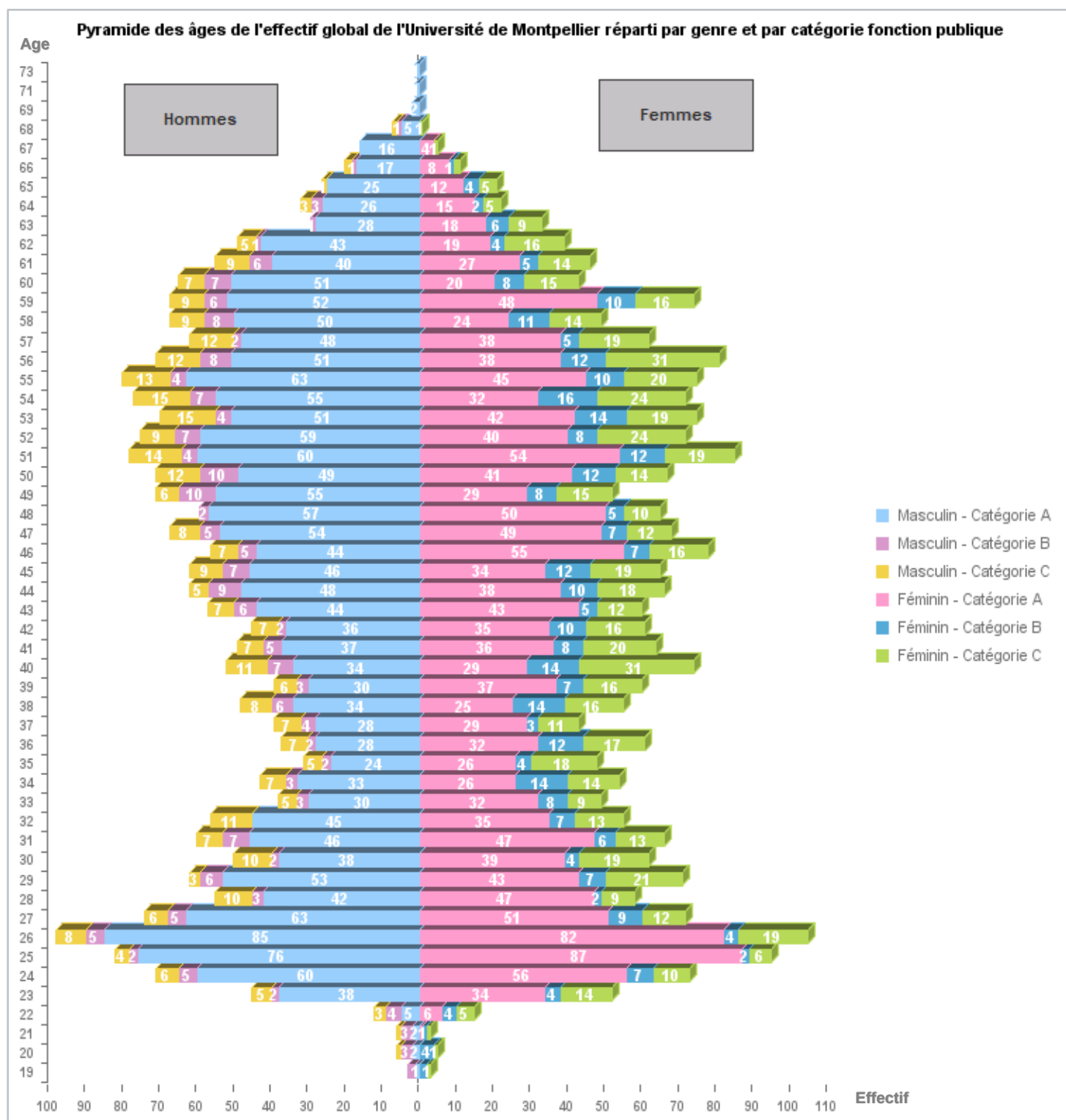
2.3 Démographie

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 70% de l'effectif de cette tranche (30% pour les BIATSS titulaires).
- **La tranche d'âge des moins de 25 ans** concerne les contractuels Doctorants à hauteur de 54% et les personnels BIATSS à hauteur de 46%.



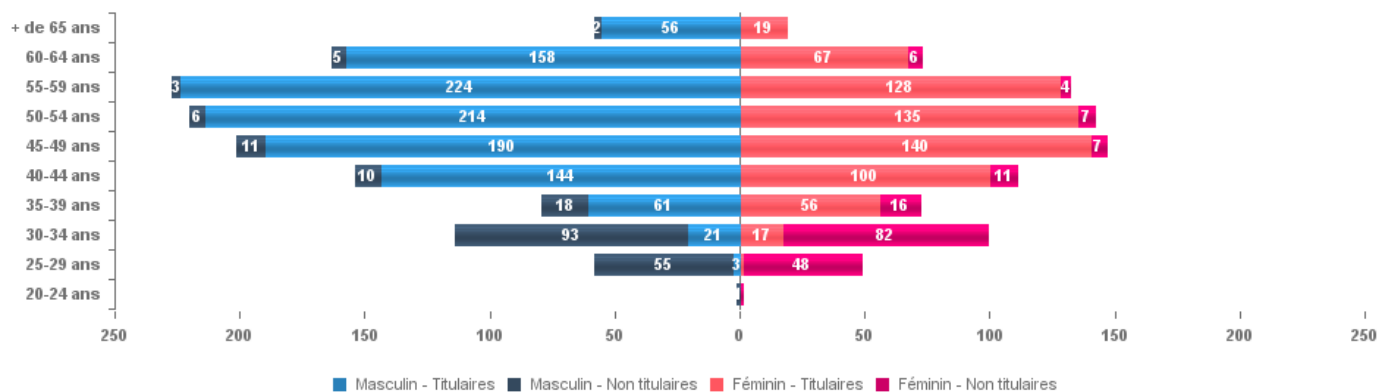
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- **Le taux de féminisation** de l'effectif global de l'établissement est de **51,28%**.
- **La catégorie A** est représentée à hauteur de **54,8%** par les hommes et **45,2%** par les femmes. Elle est en grande majorité constituée des Enseignants-chercheurs, Enseignants, Chercheurs et Doctorants.

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

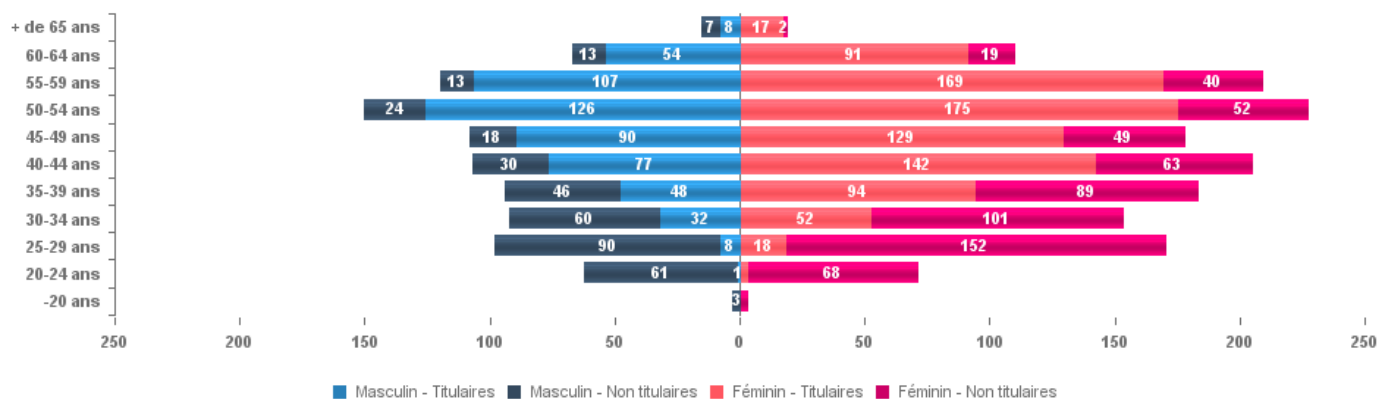
Pyramide des âges des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires et contractuels

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



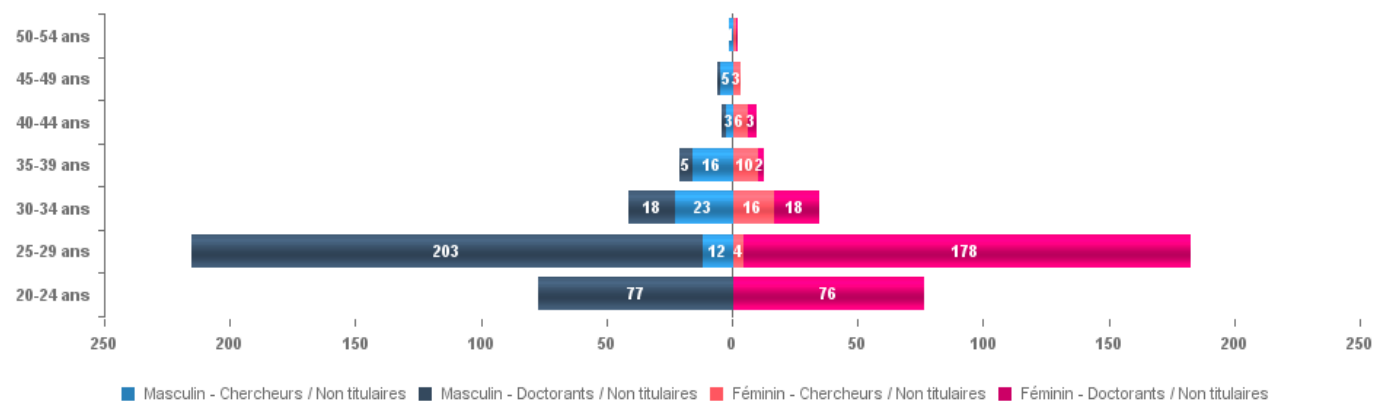
Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et contractuels

Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et contractuels



Pyramide des âges des personnels Chercheurs et Doctorants contractuels

Pyramide des âges des 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 moyen¹⁶ des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie de personnel et ventilés par genre

		Age moyen		
		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Enseignants-chercheurs Enseignants	50 ans et 6 mois	52 ans et 3 mois	51 ans et 7 mois
	BIATSS	49 ans et 1 mois	49 ans et 6 mois	49 ans et 3 mois
Ensemble personnels Titulaires		49 ans et 8 mois	51 ans et 4 mois	50 ans et 6 mois
Non titulaires	Enseignants-chercheurs Enseignants	35 ans	35 ans et 1 mois	35 ans
	BIATSS	36 ans et 4 mois	35 ans	35 ans et 6 mois
	Chercheurs	26 ans et 7 mois	26 ans et 9 mois	26 ans et 8 mois
	Doctorants	37 ans et 2 mois	35 ans et 8 mois	36 ans et 7 mois
Ensemble personnels Non titulaires		34 ans et 2 mois	32 ans et 7 mois	33 ans et 6 mois
Ensemble des effectifs		43 ans et 2 mois	44 ans et 6 mois	43 ans et 9 mois

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

		Age médian		
		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Enseignants-chercheurs Enseignants	50 ans et 7 mois	52 ans et 7 mois	51 ans et 10 mois
	BIATSS	50 ans et 4 mois	51 ans	50 ans et 8 mois
Ensemble personnels Titulaires		50 ans et 5 mois	52 ans et 1 mois	51 ans et 3 mois
Non titulaires	Enseignants-chercheurs Enseignants	31 ans et 8 mois	32 ans et 4 mois	32 ans et 1 mois
	BIATSS	35 ans	33 ans et 1 mois	34 ans et 2 mois
	Chercheurs	25 ans et 11 mois	26 ans et 1 mois	26 ans et 1 mois
	Doctorants	34 ans et 9 mois	32 ans et 3 mois	33 ans et 9 mois
Ensemble personnels Non titulaires		30 ans et 9 mois	29 ans et 5 mois	30 ans et 1 mois
Ensemble des effectifs		43 ans et 8 mois	46 ans	44 ans et 9 mois

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

¹⁶ 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.

¹⁷ L'âge médian est l'âge qui divise une population en deux groupes égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée. 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 (50 ans) est nettement supérieure à celle des personnels contractuels (33 ans). Le constat est le même pour l'âge médian (30 ans chez les contractuels et 51 ans chez les titulaires).

Chez les personnels titulaires

- L'âge moyen des hommes (51 ans) est légèrement supérieur à celui des femmes (49 ans).
- Il est également plus élevé chez les personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants (51 ans) que chez les BIATSS (50 ans).

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 (25 ans).
- L'âge moyen est plus élevé chez les personnels BIATSS non-titulaires que chez l'ensemble des autres personnels non-titulaires.
- L'âge moyen est légèrement plus élevé chez les femmes contractuelles (près de 34 ans) que chez les hommes (32 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	50 ans et 6 mois	51 ans et 11 mois	51 ans et 4 mois
	Catégorie B	48 ans et 3 mois	48 ans et 8 mois	48 ans et 5 mois
	Catégorie C	48 ans et 9 mois	49 ans et 7 mois	49 ans et 1 mois
	<i>Ensemble personnels Titulaires</i>	<i>49 ans et 8 mois</i>	<i>51 ans et 4 mois</i>	<i>50 ans et 6 mois</i>
Non titulaires	Catégorie A	32 ans et 6 mois	31 ans et 8 mois	32 ans et 1 mois
	Catégorie B	34 ans et 3 mois	33 ans et 4 mois	33 ans et 11 mois
	Catégorie C	38 ans et 10 mois	37 ans et 6 mois	38 ans et 5 mois
	<i>Ensemble personnels Non titulaires</i>	<i>34 ans et 2 mois</i>	<i>32 ans et 7 mois</i>	<i>33 ans et 6 mois</i>
Ensemble des effectifs		43 ans et 2 mois	44 ans et 6 mois	43 ans et 9 mois

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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	50 ans et 8 mois	52 ans et 4 mois	51 ans et 7 mois
	Catégorie B	49 ans et 5 mois	49 ans et 6 mois	49 ans et 6 mois
	Catégorie C	50 ans et 3 mois	52 ans et 2 mois	51 ans et 3 mois
	<i>Ensemble personnels Titulaires</i>	<i>50 ans et 5 mois</i>	<i>52 ans et 1 mois</i>	<i>51 ans et 3 mois</i>
Non titulaires	Catégorie A	29 ans et 6 mois	29 ans	29 ans et 4 mois
	Catégorie B	31 ans et 11 mois	27 ans et 10 mois	29 ans et 11 mois
	Catégorie C	36 ans et 5 mois	34 ans et 1 mois	35 ans et 9 mois
	<i>Ensemble personnels Non titulaires</i>	<i>30 ans et 9 mois</i>	<i>29 ans et 5 mois</i>	<i>30 ans et 1 mois</i>
Ensemble des effectifs		43 ans et 8 mois	46 ans	44 ans et 9 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 (près de 52 ans).
- L'âge moyen des personnels de catégorie A (51 ans) est supérieur à celui de catégorie B et C.

Chez les personnels contractuels

- C'est dans la catégorie C que la moyenne d'âge de l'effectif global est la plus élevée (38 ans).
- L'âge moyen des personnels de catégorie A reste le moins élevé (32 ans).

TITRE 3. LES CARRIÈRES

3.1 LES RECRUTEMENTS	79
3.1.1 RECRUTEMENT DES PERSONNELS BIATSS	79
3.1.2 RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	81
3.2 LES DEPARTS A LA RETRAITE ET AUTRES DEPARTS DEFINITIFS OU TEMPORAIRES	84
3.2.1 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES	84
3.2.2 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	86
3.2.3 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS CONTRACTUELS	87
3.2.4 AUTRES DEPARTS DEFINITIFS OU TEMPORAIRES	88
3.3 LES CONCOURS, LES PROMOTIONS ET LES CEDEISATIONS DES PERSONNELS BIATSS	90
3.3.1 CONCOURS DES PERSONNELS BIATSS PAR FILIERE	90
3.3.2 CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	91
3.3.3 PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATSS	92
3.3.4 CEDEISATION DES PERSONNELS CONTRACTUELS	101
3.3.5 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANT	103
3.3.6 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS BI-APPARTENANTS	107
3.4 LA FORMATION DES PERSONNELS	108
3.5 L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS	117
3.6 LE RESEAU DES CORRESPONDANTS RH	120
3.7 LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS	122
3.8 LES CONTENTIEUX	124

Ce chapitre présente les mouvements de personnels, les concours et les examens professionnels ouverts à l'Université de Montpellier en 2023 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 pluriannuel 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 BIATSS de catégorie A. Les recrutements au titre de la 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 BIATSS

Les recrutements BIATSS titulaires ¹⁸ répartis par voie d'accès et ventilés par catégorie Fonction publique, par corps, par genre

	Catégorie A														Catégorie B						Catégorie C						Total Agents 2023	Total Agents 2022
	IGR		IGE		AAE		ASI		ASSAE		CONS		BIB		TECH		SAENES		BIBAS		ATRF		ADJAENES		MAG			
Voie d'accès	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		
Mise à disposition																											0	
Détachement entrant				1		1											1										3	5
Intégration directe																											0	
Recrutement direct (sans concours) dont PACTE																					1	6					7	12
Concours (dont LC)	1		2	2			4	3					1	5	8	1	5			4	10	3	7				56	46
BOE																1				1	1		1				4	3
Mutations (1)			1		1	2										2		2					3				11	4
Réintégration suite à un détachement sortant		1		1																							2	1
Total	1	1	3	4	1	3	4	3					1	5	8	2	8		2	6	17	3	11				83	71

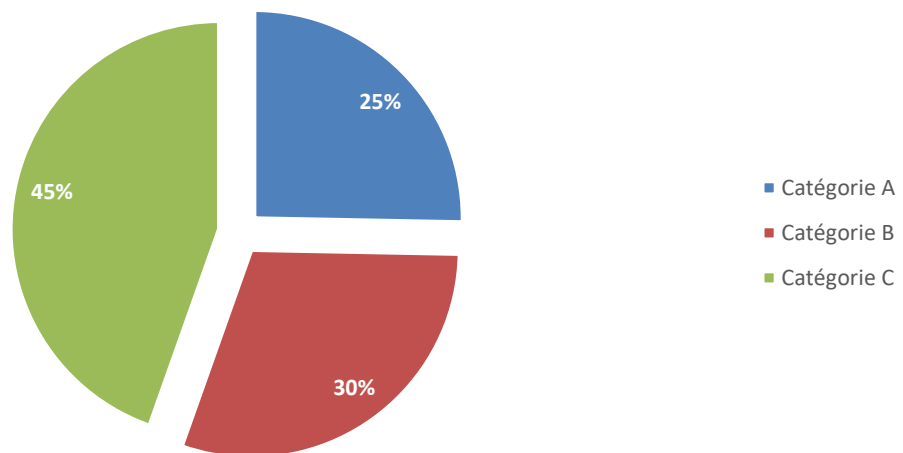
Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATSS (SGPB).

(1) Dans les mutations, sont comptabilisés, les mutations de personnels recrutés après publication sur le site CSP, ainsi que le mouvement externe des personnels de bibliothèques et le mouvement intra académique des personnels AENES.

- Chez les personnels BIATSS, **70%** (73% en 2022) des recrutements de titulaires en 2023 concernent des femmes, soit 58 femmes (52 en 2022) dont 28 en catégorie C.
- Les recrutements dans les postes de **catégorie C** représentent **45% des recrutements**, **30% en catégorie B** et **25% en catégorie A**.
- En catégorie C, les postes **d'Adjoints techniques** (ATRF) représentent **62%** de la catégorie, les postes **d'Adjoints administratifs** (ADJAENES) en représentent **38%**.
- Au sein de la catégorie B, les **Techniciens** (TECH) représentent **52%** de la catégorie, les postes de **Secrétaires administratifs** (SAENES) en représentent **40%**, et les **Bibliothécaires Assistants Spécialisés** (BIBAS) **8%**.

¹⁸ Le nombre de recrutements BIATSS titulaires inclut les agents recrutés sur liste complémentaire.

**Répartition des recrutements BIATSS
par catégorie FP (en %)**



3.1.2 Recrutement des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants

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

	PR		Total PR	MCF		Total MCF	Total Agents
Voie d'accès	H	F		H	F		
Concours	9	10	19	7	7	14	33
Mutation		2	2	1	2	3	5
Détachement							
Total	9	12	21	8	9	17	38

Source : Direction des Ressources Humaines service recrutement, formation et accompagnement (SRFA).

- En 2023, les recrutements de personnels Enseignants-chercheurs mono-appartenants ont concerné **17 hommes et 21 femmes**.
- Sur 38 recrutements, 33 résultent de concours (dont 10 femmes dans le corps des PR, soit **52%** et 7 femmes dans le corps des MCF, soit **50%**).
- Les recrutements d'Enseignants-chercheurs mono-appartenants titulaires sont passés de 29 agents en 2022 à **38 en 2023**.

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

	PR		Total PR	MCF		Total MCF	Total Agents
Secteur de formation	H	F		H	F		
Droit, Economie, Gestion	1	2	3	1	1	2	5
Lettres et sciences humaines		1	1		2	2	3
Sciences	8	9	17	7	6	13	30
Total	9	12	21	8	9	17	38

Source : Direction des Ressources Humaines service recrutement, formation et accompagnement (SRFA).

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	5	4	9	1	2	3	12
Mutation	1	0	1	1	0	1	2
UFR Médecine	6	4	10	2	2	4	14
Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	2		2				2
UFR Odontologie	2		2				2
Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	1		1		1	1	2
UFR Pharmacie	1		1		1	1	2
Total	9	4	13	2	3	5	18

Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE) et UFR Médecine Montpellier

Les recrutements dans les corps des **maîtres de conférences praticiens-hospitaliers** (MCU PH) sont minoritaires, ils représentent 27.7% de l'**effectif recruté** (72.3% pour le corps des **professeurs des universités praticiens-hospitaliers** (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	PREC			Total PREC
	H	F		H	F		H	F		H	F		
Affectation	2	3	5	4	2	6	1		1	1	1	13	
Détachement entrant									1		1	1	
Total	2	3	5	4	2	6	1		1	1	2	14	

Source : Direction des Ressources Humaines service recrutement, formation et accompagnement (SRFA).

- 1 recrutement infructueux lors de la 1^{ère} campagne enseignants du 1^{er} degré

*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 hospitalier universitaire (PHU)	2	1	3
Chef de Clinique des Universités-Assistant des Hôpitaux (CCU-AH)	32	27	59
Assistant Hospitalier Universitaire (AHU)	7	3	7
Chef de clinique des Universités associé de Médecine Générale	2	1	3
Chef de clinique des Universités de Médecine Générale (CCU-MG)	1	0	1
Chef de clinique associé des universités	1	2	3
Maitre de Conférences associé de Médecine Générale	1	1	2
Professeur associé de Médecine Générale	1	0	1
Professeur associé	2	1	3
UFR Médecine	49	36	82
Chef de Clinique des Universités-Assistant des Hôpitaux (CCU-AH)	5	6	11
UFR Odontologie	5	6	11
Assistant Hospitalier Universitaire (AHU)	1	0	1
UFR Pharmacie	1	0	1
Total	55	42	94

*Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE)
et UFR Médecine Montpellier*

En 2023, les recrutements d'Enseignants-chercheurs bi-appartenants contractuels concernent **56%** d'hommes et **44%** de femmes.

3.2 Les départs à la retraite et autres départs définitifs ou temporaires

3.2.1 Départs à la retraite des personnels BIATSS titulaires

Au cours de l'année 2023, **33 départs à la retraite** (31 en 2022) ont été recensés parmi les personnels titulaires BIATSS dont **20 femmes et 13 hommes**. Les femmes représentent **61%** des départs à la retraite.

L'âge moyen de départ à la retraite pour la filière ITRF est plus élevé chez les femmes (**64 ans et 2 mois** contre **62 ans et 8 mois** chez les hommes). Pour la filière AENES, il est de **63 ans et 8 mois** chez les femmes contre **64 ans** chez les hommes. Pour la filière BIB, aucun départ recensé en 2023.

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

Filière	Homme	Femme	Total Nombre d'agents
ITRF	9	12	21
AENES	4	8	12
BIB	0	0	0
Total	13	20	33

Source : Direction des Ressources Humaines service recrutement, formation et accompagnement (SRFA).

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

Filière	Homme	Femme
ITRF	62 ans et 8 mois	64 ans et 2 mois
AENES	64 ans	63 ans et 8 mois
BIB	0	0

Source : Direction des Ressources Humaines service recrutement, formation et accompagnement (SRFA).

Personnels BIATSS atteignant l'âge réglementaire de départ à la retraite entre 2024 et 2028, ventilés par filière et par genre

Filière	2024		2025		2026		2027		2028		Total Agents
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
ITRF	14	12	12	6	10	13	17	23	13	17	137
AENES et SANTE	1	7	1	7	1	2	1	10	-	4	34
BIB	-	1	2	-	-	3	-	2	1	1	10
Total par année et par genre	15	20	15	13	11	18	18	35	14	22	181
Total par année	35		28		29		53		36		181

Source : Direction des Ressources Humaines service recrutement, formation et accompagnement (SRFA).

A noter qu'il est difficile de comparer ces données avec celles de l'année 2022 du fait de la réforme des retraites du 14 avril 2023. En effet celle-ci a pour conséquence le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite (de 62 ans à 64 ans) au rythme d'un trimestre par an.

Il est possible de prolonger le départ à la retraite jusqu'à l'âge de 70 ans.

- Conformément à la loi « n°2023-270 de financement rectificative de la sécurité sociale portant réforme des retraites » promulguée le 14 avril 2023, ces prévisions de départs à la retraite sont basées sur l'âge réglementaire permettant un départ à la retraite entre 62 ans et 64 ans en fonction de l'année de naissance de l'agent.

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

Au cours de l'année 2023, **35 départs à la retraite** (44 en 2022) ont été recensés parmi les personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires dont **11 femmes** et **24 hommes**.

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	10	4	14
Enseignants-chercheurs BI-appartenants	7	1	8
Enseignants du 2 nd degré	6	6	12
Enseignants du 1 ^{er} degré	1	-	1
Total	24	11	35

Source : Direction des Ressources Humaines service recrutement, formation et accompagnement (SRFA).

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

Corps	Homme	Femme
Enseignants-chercheurs mono-appartenants	66 ans et 4 mois	65 ans
Enseignants-chercheurs bi-appartenants	68 ans et 5 mois	70 ans
Enseignants du 2 nd degré	64 ans et 2 mois	63 ans et 2 mois
Enseignants du 1 ^{er} degré	55 ans	aucun départ recensé

Source : Direction des Ressources Humaines service recrutement, formation et accompagnement (SRFA).

Personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants atteignant l'âge réglementaire de départ à la retraite entre 2024 et 2028, ventilés par corps et par genre

	2024		2025		2026		2027		2028		Total Agents
CORPS	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Enseignants-chercheurs mono-appartenants	13	5	22	8	14	7	25	19	19	6	138
Enseignants-chercheurs bi-appartenants	4	1	6	2	2	1	7	4	8	2	37
Enseignants du 2 nd degré	6	6	4	4	9	5	13	8	9	3	67
Enseignants du 1 ^{er} degré	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2
Total par année et par genre	24	12	32	14	25	13	46	31	36	11	244
Total par année	36		46		38		77		47		244

A noter qu'il est difficile de comparer ces données avec celles de l'année 2022 du fait de la réforme des retraites du 14 avril 2023. En effet celle-ci a pour conséquence le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite (de 62 ans à 64 ans) au rythme d'un trimestre par an.

- Conformément à la loi « n°2023-270 de financement rectificative de la sécurité sociale portant réforme des retraites » promulguée le 14 avril 2023, ces prévisions de départs à la retraite sont basées sur l'âge réglementaire permettant un départ à la retraite entre 62 ans et 64 ans en fonction de l'année de naissance de l'agent.

3.2.3 Départs à la retraite des personnels contractuels

Au cours de l'année 2023, **10 agents contractuels BIATSS sont partis à la retraite** ainsi que **3 Enseignants-chercheurs et Enseignants contractuels**.

Personnels contractuels atteignant l'âge réglementaire de départ à la retraite en 2024, ventilés par type de population, par catégorie de Fonction publique et par genre

	2024		2025		2026		2027		2028		Total Agents
PERSONNELS CONTRACTUELS	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Enseignants-Chercheurs et Enseignants			1					1		1	3
BIATSS	3		2	3						2	10
Total par année et par genre	3		3	3				1		3	13
Total par année	3		6				1		3		13

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

- Dans les années à venir, le nombre d'agents atteignant l'âge réglementaire de la retraite sera inférieur à celui observé en 2022.

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) ou personnelles (disponibilité).

Départs des personnels BIATSS 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		
Mutation	4	1	5	1	1	2	1	2	3	10
Concours ou recrutement sortant			0	1	5	6	1	2	3	9
Congés pour événements familiaux supérieurs à six mois			0	1		1		1	1	2
Détachement sortant	1	5	6	1	3	4		1	1	11
Fin de détachement	1	2	3			0			0	3
Disponibilité		3	3	1	2	3	3	6	9	15
Radiation	1		1	1	1	2		1	1	4
Décès		1	1	1		1		2	2	4
Total	7	12	19	7	12	19	5	15	20	58

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

- En 2023, 58 agents BIATSS titulaires ont quitté leurs fonctions de manière définitive ou temporaire.

Départs des personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants titulaires

Motifs du départ temporaire ou définitif	Enseignants			Enseignants-chercheurs			Total Agents
	H	F	Total	H	F	Total	
Mutation	3	4	7		1	1	8
Délégation				61	17	78	78
Démission	1	1	2				2
Détachement	2	2	4	17	4	21	25
Disponibilité	1	1	2	13	9	22	24
Mise à disposition sortante	1		1				1
Décès				1	1	2	2
Total	8	8	16	92	32	124	132

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

- En 2023, 132 agents Enseignants-Chercheurs et Enseignants titulaires ont quitté leurs fonctions de manière définitive ou temporaire.

Départs des personnels contractuels de la filière hospitalo-universitaire

Motifs du départ définitif ou temporaire	Genre		Total Agents
	H	F	
Délégation	2	0	2
Démission	3	6	9
Fin de contrat	28	18	46
Total	33	24	57

Source : UFR Médecine Montpellier.

- En 2023, 57 agents contractuels de la filière hospitalo-universitaire ont quitté leurs fonctions de manière définitive ou temporaire.

Départs des personnels BIATSS contractuels

Motifs du départ définitif ou temporaire	Sans catégorie		Total sans catégorie (1)	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Catégorie C		Total C	Total Agents
	H	F		H	F		H	F		H	F		
Abandon de poste			0			0			0			0	0
Décès			0			0			0			0	0
Démission	1	3	4	17	21	38	4	5	9	11	11	22	73
Départ volontaire			0		2	2			0	1		1	3
Fin de contrat	223	463	686	31	40	71	13	14	27	39	112	151	935
Licenciement			0	1		1	1	2	3		1	1	5
Retraite			0			0			0	1	1	2	2
Total	224	466	690	49	63	110	18	21	39	52	125	177	1018

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

(2) Les personnels sans catégorie sont des étudiants

- En 2023, 1018 agents contractuels BIATSS ont quitté leurs fonctions de manière définitive ou temporaire.

Départs des personnels Doctorants et Enseignants-chercheurs contractuels

Motifs du départ définitif ou temporaire	Chercheur		Total Chercheur	Doctorants		Total Doc	Enseignants		Total ENS	Enseignants-chercheurs		Total EC	Total agents
	H	F		H	F		H	F		H	F		
Abandon de poste			0			0			0			0	0
Démission	4	1	5	3	5	8			0	2		2	15
Départ volontaire			0			0			0			0	0
Fin de contrat	26	9	35	61	65	126	4	5	9	26	25	51	221
Licenciement			0			0			0			0	0
Retraite			0			0			0			0	0
Total	30	10	40	64	70	134	4	5	9	28	25	53	236

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

- En 2023, 236 agents contractuels Doctorants et Enseignants-chercheurs ont quitté leurs fonctions de manière définitive ou temporaire.

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

3.3.1 Concours des personnels BIATSS par filière

*Les concours BIATSS de la filière ITRF
ouverts en 2023 à l'Université de Montpellier*

	Catégorie A								Catégorie B				Catégorie C								Total	
	IGR		IGE		ASI		ASI repyramidage		TECH		TECH (BOE)		ATRF Principal*		ATRF (sans concours)		ATRF Principal 2ème Cl. (BOE)		ATRF (PACTE)			
Nb de postes ouverts	2		6		5		11		12		0		11		4		2		1		54	
Nb d'inscrits	44		124		235		44		294		0		205		143		17		8		1114	
Nb d'admissibles	14		43		60		32		74		0		60		35		9		4		331	
Nb d'admis	1		4		5		11		11		0		11		4		2		1		50	
Dont :	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
	1	0	2	2	3	2	7	4	5	6	0	0	2	9	1	3	1	1	1	0	23	27

Source : Direction des Ressources Humaines service recrutement, formation et accompagnement (SRFA).

- **92%** (88% en 2022) des postes BIATSS de la filière ITRF proposés au recrutement en 2023 ont été pourvus.
- Sur les **50 agents BIATSS** (35 en 2022) recrutés par concours, **54% sont des femmes** (60% en 2022).
- En 2023, la composition des membres de jurys de concours a été répartie à **55%** de femmes et **45 %** d'hommes.
- Les Présidents de jury ont été répartis de la manière suivante : **56,8% de femmes** et **43,2% d'hommes**.

*Les concours BIATSS de la filière AENES ouverts en 2023
à l'Université de Montpellier*

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C						Total	
	AAE		SAENES		SAENES BOE		ADJAENES		ADJAENES BOE			
Nb de postes ouverts			6		1		11		1		19	
Nb d'inscrits (1)											NC	
Nb d'admissibles (2)											NC	
Nb d'admis			6		1		11		1		19	
Dont :	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
			1	5	1		3	8		1	5	14

Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATSS (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.
- **100%** (100% en 2022) des postes BIATSS de la filière AENES proposés au recrutement en 2023 ont été pourvus. Sur les 19 agents BIATSS (17 en 2022) recrutés par concours, 74% sont des femmes (100% en 2022).

3.3.2 Concours des personnels Enseignants-chercheurs

*Les concours des personnels Enseignants-chercheurs ouverts en 2023
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	21			20			41		
Nb d'inscrits	59	43	102	318	157	475	377	200	577
Nb de recevables	53	40	93	287	140	427	340	180	520
Nb d'admissibles (1)	22	24	46	48	29	77	70	53	123
Nb d'admis (2)	9	12	21	8	9	17	17	21	38

Source : Direction des Ressources Humaines service recrutement, formation et accompagnement (SRFA).

- (1) **Nombre d'admissibles** : sélectionnés pour l'audition par le comité de sélection.
- (2) **Nombre d'admis** : retenus sur le poste
- 3 postes ont été pourvus au titre de la mutation prioritaire,
- 3 recrutements ont été infructueux.
- **93%** (97% en 2022) des postes Enseignants-chercheurs proposés au recrutement en 2023 ont été pourvus. Sur les **38 agents** (28 en 2022) recrutés par concours, **55% sont des femmes** (35% en 2022).

3.3.3 Promotions des personnels BIATSS

Les personnels BIATSS 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 **76 agents titulaires BIATSS promus** dans un grade supérieur en 2023 (81 promus en 2022), 55 agents (72%) relèvent de la filière ITRF, 16 agents (21%) relèvent de la filière AENES, aucun agent ne relève de la filière santé social, 5 agents relèvent de la filière BIB (7%) ;
18% des promus appartiennent à la **catégorie A** (14 agents), **20%** à la **catégorie B** (15 agents) et **62%** à la **catégorie C** (47 agents)
- Le **taux de féminisation** des agents titulaires BIATSS promus dans un grade supérieur en 2023 est de **60%**.

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)	Hors classe échelon spécial (1)	1	1	2						
	Hors Classe (1)	2	2	4						
	Principal		3	3		2	2			
Secrétaire administratif (SAENES)	Classe Exceptionnelle	3	6	9	1	2	3			
	Classe Supérieure		12	12		8	8		1	1
Adjoint administratif (ADJAENES)	Principal 1ère Classe	11	62	73	9	53	62	1	13	14
	Principal 2ème Classe		2	2		1	1		1	1
Total Agents		17	88	105	10	66	76	1	15	16

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

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

- Le **taux de promotion** (ratio promus/promouvables)¹⁹ par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière AENES correspond à **15,24%** (13,68% en 2022).
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière AENES correspond à **93,75%** (100% en 2022), le vivier étant très féminisé.

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	12	4	16	7	3	10	1		1
	Hors Classe	5	12	17	2	7	9		1	1
Ingénieur d'études (IGE)	Hors Classe	26	30	56	15	10	25	3	5	8
Technicien (TECH)	Classe Exceptionnelle	24	29	53	10	16	26	2	2	4
	Classe Supérieure	23	24	47	6	12	18	4	4	8
Adjoint technique (ATRF)	Principal 1ère Classe	60	43	103	27	21	48	13	7	20
	Principal 2ème Classe	25	32	57	6	9	15	6	7	13
Total Agents		175	174	349	73	78	151	29	26	55

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

- Le **taux de promotion** par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière ITRF correspond à **15,76%** (15,03% en 2022).
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière ITRF est de **47,27%** (54,4% en 2022).

¹⁹ **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									
Total Agents				0						0

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

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			

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

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	2	5	3	2	5		1	1
Bibliothécaire (BIB)	Hors classe	1	3	4	1	2	3			
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS)	Classe exceptionnelle	2	4	6	1	4	5			
	Classe supérieure									
Magasiniers (MAG)	Principal 1ère Classe	5	7	12	5	7	12		1	1
	Principal 2ème Classe	2	3	5	2	3	5		3	3
Total Agents		13	19	32	12	18	30		5	5

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

- Le **taux de promotion** par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière Bibliothèque correspond à **15,63%** (18,75% en 2022).
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière Bibliothèque est de **100%** (83,3% en 2022), le vivier étant très féminisé.

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.

- **1 agent titulaire BIATSS a été promu** dans un grade supérieur en 2023 (2 promus en 2022). Cet agent relève de la catégorie A (AAE). En 2022 les 2 agents relevaient de la catégorie B (SAENES).
- Le **taux de féminisation** des promus dans la filière AENES dans un grade supérieur en 2023 est de **100%**.

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	6	7		1	1
Secrétaire administratif (SAENES)				4	36	40			
Total Agents				5	42	47		1	1

Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATSS (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

	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
	H	F		H	F		H	F	
Accès au corps									
Ingénieur de recherche (IGR)	90	89	179	22	28	50	2		2
Ingénieur d'études (IGE)	31	35	66	20	20	40	3	3	6
Assistant ingénieur (ASI)	89	111	200	46	59	105		3	3
Technicien (TECH)	158	174	332	72	87	159	3	5	8
Total Agents	368	409	777	160	194	354	8	11	19

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

- Le **taux de promotion** (ratio promus/promouvables) par liste d'aptitude relatif aux corps de la filière ITRF correspond à **2,45%** (1,5% en 2022).
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière ITRF correspond à **57,89%** (58,3% en 2022).

Les promotions LA de la filière Bibliothèque

Accès au corps	Accès au grade	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
		H	F		H	F		H	F	
Conservateur général			6	6						
Conservateur		3	7	10		1	1			
Bibliothécaire (BIB)		5	13	18	3	2	5			
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS)		10	19	29	6	10	16			
Total Agents		18	45	63	9	13	22			

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

Les promotions par listes d'aptitude exceptionnelle (LAE) et examens professionnels exceptionnels (EPE)

Le protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche définit les objectifs et le cadre du repyramidage des emplois de la filière ITRF.

4650 emplois concourant au développement de la recherche ou aux fonctions d'appui à l'enseignement sont appelés à être requalifiés d'ici 2027 : 2500 emplois d'adjoint technique de recherche et de formation en technicien de recherche et de formation (TECH), 1 450 emplois de TECH en assistant ingénieur (ASI), 600 emplois d'ASI en ingénieur d'études (IGE), 100 emplois d'IGE en ingénieur de recherche (IGR).

À cette fin, des recrutements exceptionnels s'ajoutant aux recrutements existants (concours, liste d'aptitude de droit commun) sont organisés entre 2022 et 2026 pour l'accès aux corps de TECH, d'ASI et d'IGE et entre 2022 et 2024 pour l'accès au corps d'IGR.

Ce dispositif de promotion exceptionnel vise à reconnaître les compétences des personnels qui occupent **des emplois concourant au développement de la recherche** (quelle que soit leur BAP) **ou des emplois d'appui à l'enseignement** (plus particulièrement dans les BAP scientifiques – A, B, C, D, E, et F), et en priorité ceux qui exercent des fonctions supérieures à leur emploi.

La voie de recrutement est différente selon l'accès au corps souhaité. Pour l'accès au corps des ASI, il est organisé sous la forme d'un examen professionnel exceptionnel (EPE). Concernant l'accès aux autres corps, il s'agit d'une liste d'aptitude exceptionnelle (LAE).

Les promotions LAE et EPE de la filière ITRF

	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
	H	F		H	F		H	F	
Accès au corps									
Ingénieur de recherche (IGR)	57	48	105	16	9	25	1	1	2
Ingénieur d'études (IGE)	22	19	41	8	7	15	5	2	7
Assistant ingénieur (ASI) (1)							7	4	11
Technicien (TECH)	161	176	337	60	66	126	16	10	26
Total Agents	240	243	483	84	82	166	29	17	46

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

(1) Cet accès au corps étant organisé comme un examen professionnel exceptionnel par le ministère et géré sur l'application WebITRF, la promouvabilité des agents n'est pas suivie par les services de la Direction des Ressources Humaines

- Le **taux de promotion** (ratio promus/promouvables) par liste d'aptitude exceptionnelle relatif aux corps de la filière ITRF correspond à **9,5%** (8,7% en 2022).
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière ITRF correspond à **37%** (66% en 2022).

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 2ème classe (ATRF P2) et de Magasinier de Bibliothèque Principal 2ème 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	1		1
	Classe supérieure		5	5
Total Agents		1	5	6

Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATSS (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	1		1
Technicien (TECH)	Classe exceptionnelle	2	5	7
	Classe supérieure	3	9	12
Adjoint technique (ATRF)	Principal 2ème Classe		4	4
Total Agents		6	18	24

Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATSS (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		1	1
	Classe supérieure			
Magasinier (MAG)	Principal 2ème Classe			
Total Agents			1	1

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

Les personnels BIATSS contractuels

Les personnels contractuels BIATSS 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)	2		2
	Ingénieur de recherche (IGR)			
	Assistant ingénieur (ASI)	2		2
Catégorie B	Technicien (TECH)	2	2	4
	Secrétaire administratif (SAENES)			
Catégorie C	Adjoint technique (ATRF)	7	23	30
	Adjoint administratif (ADJAENES)			
	Magasinier de bibliothèque			
Total Agents		13	25	38

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

- Sur les 38 agents contractuels lauréats de concours BIATSS en 2023 (37 en 2022), **11%** d'entre eux ont intégré un corps de la catégorie A, **11%** de la catégorie B, **78%** de la catégorie C.
- **66%** des lauréats de concours des personnels contractuels sont des femmes (**73%** en 2021).

Les personnels contractuels BIATSS 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	2
	Assistant ingénieur (ASI)			
	Attaché d'administration de l'Etat classe normale (AAENES)			
Catégorie B	Technicien (TECH)			
	Secrétaire administratif (SAENES)			
Catégorie C	Adjoint technique (ATRF)	3	3	6
	Adjoint administratif (ADJAENES)			
Total Agents		4	4	8

8 contractuels BIATSS en CDI ont été lauréats de concours cette année.

3.3.4 Cédésation des personnels contractuels

Passage des personnels contractuels CDD en CDI au cours de l'année 2023

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 2023, **29 agents** sous contrat à durée déterminée ont bénéficié d'un passage en contrat à durée indéterminée au sein de l'établissement (21 agents en 2022) :

Catégorie FP	Homme	Femme	Total
BIATSS	8	19	27
Catégorie A	2	11	13
Catégorie B	1	1	2
Catégorie C	5	7	12
Enseignants-chercheurs		2	2
Chercheurs		2	2
Enseignants			
Total Agents	8	21	29

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

Cartographie de l'ancienneté des personnels BIATSS en contrat à durée déterminée au 31/12/2023

Ancienneté au sein de l'Université de Montpellier	Nombre d'agents
BIATSS CDD dont apprentis	888
Inférieure à 4 ans	
Nombre d'agents en CDD au 31/12/2023	777
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2024)	50
Entre 4 et 6 ans	
Nombre d'agents en CDD au 31/12/2023	97
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2024)	6
Supérieure à 6 ans	
Non cédés actuellement (1)	14
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2024)	0

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

- La situation des agents est observée au 31/12/2023. Le nombre d'agents ayant quitté l'établissement depuis cette date est renseigné dans le tableau (date d'observation 1er avril 2024).
- 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 31/12/2023

Ancienneté au sein de l'Université de Montpellier	Nombre d'agents
Chercheurs CDD	95
Inférieure à 4 ans	
Nombre d'agents en CDD au 31/12/2023	83
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2024)	8
Entre 4 et 6 ans	
Nombre d'agents en CDD au 31/12/2023	8
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2024)	1
Supérieure à 6 ans	
Non cédés actuellement (1)	4
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2024)	0

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

(1) Dans la Fonction publique d'État, un agent contractuel peut être cédé après six années de service continu, à condition de conserver le même poste avec les mêmes missions, sans interruption de contrat de plus de six mois, et de rester dans la même catégorie statutaire de la Fonction publique.

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 CNU²⁰** : 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 MESR ²¹ 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...).

²⁰ **CNU** : Conseil National des Universités.

²¹ **MESR** : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

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 (PR)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	55	26	81	19	7	26	2	4	6
	Classe exceptionnelle 1er Échelon	86	30	116	25	5	30	5	3	8
	1ère Classe	43	33	76	20	10	30	5	4	9
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	123	83	206	37	26	63	7	9	16
	Hors classe Echelon exceptionnel	18	14	32	9	5	14	2	3	5
Total		325	186	511	110	53	163	21	23	44

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

Avancement de grade par la procédure locale

		PROCEDURE LOCALE									
		Quota Etablissement	Nb de Promouvables		Total Promouvables	Nb de candidats		Total Candidats	Nb de Promus		Total Promus
Corps	Accès au grade		H	F		H	F		H	F	
Professeur des universités (PR)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	5	53	22	75	17	3	20	4	1	5
	Classe exceptionnelle 1er Échelon	7	81	27	108	19	2	21	6	1	7
	1ère Classe	7	38	29	67	14	6	20	4	3	7
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	13	116	74	190	29	17	46	7	6	13
	Hors classe Echelon exceptionnel	4	16	11	27	7	2	9	3	1	4
Total		36	304	163	467	86	30	116	24	12	36

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

- Le taux des femmes promues (quelle que soit la procédure, locale comme CNU) s'élève à 43% contre 57% pour les hommes.
- Depuis 2020, il n'a pas été recensé d'avancement de grade par la procédure spécifique.

Répartition générale des promotions des Enseignants-chercheurs mono-appartenants

		PROCEDURE CNU			PROCEDURE LOCALE			PROCEDURE SPECIFIQUE			
		Nb de Promus		Total Promus	Nb de Promus		Total Promus	Nb de Promus		Total Promus	
Corps	Accès au grade	H	F			H		F			H
Professeur des universités (PR)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	2	4	6	4	1	5				11
	Classe exceptionnelle 1er Échelon	5	3	8	6	1	7				15
	1ère Classe	5	4	9	4	3	7				16
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	7	9	16	7	6	13				29
	Hors classe Echelon exceptionnel	2	3	5	3	1	4				9
Total		21	23	44	24	12	36	0	0	0	80

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

- Sur les 80 agents promus en 2023 (98 en 2022), 52% sont des Professeurs des Universités et 48% des Maîtres de Conférences.
- Le taux de féminisation des Enseignants-chercheurs mono-appartenant est de 43% (35% en 2022).

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 2023, **24 Enseignants du 2nd degré** (24 en 2022) ont été promus au **grade supérieur** par tableau d'avancement.

Corps	Tableau d'avancement		Total	Liste d'aptitude		Total	Total Promus
	H	F		H	F		
Professeur agrégé (PRAG)	11	9	20				20
Professeur certifié (PRCE)	2	1	3	NC	NC		3
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)				NC	NC		
Professeur de lycée professionnel (PLP)		1	1	NC	NC		1
Conseiller principal d'éducation (CPE)				NC	NC		
Total Agents	13	11	24				24

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 géré par le Rectorat.

Dans le corps des Enseignants du 2nd degré, le taux de féminisation global des promus par Tableau d'Avancement est de 45% (55% en 2022).

Procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités (Repyramidage)

La procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de « repyramidage » est fixée par le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés.

Chaque année, le Conseil d'Administration répartit par section CNU les possibilités de promotions internes fixées par arrêté ministériel

Années 2023	Nombre d'agents		Total
	F	H	
Nombre de promouvables	39	24	63
Nombre de candidatures	26	16	42
Total attributions	5	3	8

Accès au corps	Nombre de promus		Total
	F	H	
Professeur des universités (PR) Au titre de l'année 2023	5	3	8
Total Agents	5	3	8

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

En 2023, 8 PR ont été promus via la procédure de promotion interne.

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 2023, **36** Enseignants-chercheurs de la filière hospitalière ont été promus au grade supérieur (39 en 2022).

Corps	PROCÉDURE CNU								
	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PU-PH)	132	20	152	29	9	38	23	6	29
Professeur des universités - Médecine Générale (PU-MG)	1		1						
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	7	10	17	3	1	4	3		3
Maitre de conférences - Médecine Générale (MC-MG)	1		1						
UFR Médecine	141	30	171	32	10	42	26	6	32
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PU-PH)	2	3	5	1	2	3	1		1
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	2	3	5		2	2		1	1
UFR Odontologie	4	6	10	1	4	5	1	1	2
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PU-PH)	5	3	8	4	1	5	2		2
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	3	2	5						
UFR Pharmacie	8	5	13	4	1	5	2	7	2
Total Agents	153	41	194	37	15	52	29	7	36

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

- Dans le corps des professeurs des universités de la filière hospitalo-universitaire, le taux de féminisation des promus est passé de 23% en 2022 à 19% en 2023 (43% chez les Enseignants-chercheurs mono-appartenants) mais il faut tenir compte de l'effectif : les femmes PU-PH représentent seulement 21% de l'effectif total des personnels Enseignants-chercheurs dans ce corps²².
- Dans le corps des maitres de conférences praticiens-hospitaliers, le taux de féminisation des promus est de 25% en 2023. Dans ce corps, l'effectif total compte 55% de femmes²³.

²² Effectif des PU-PH titulaires recensé au 31/12/2023 : 197 agents dont 42 femmes et 155 hommes.

²³ Effectif des MCU-PH titulaires recensé au 31/12/2023 : 78 agents dont 43 femmes et 35 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 BIATSS. Elle porte sur l'année civile et répond aux axes de développement définis dans le plan de formation.

Le plan de formation 2023 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 gestion et du développement des compétences 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 CSIP²⁴, BIO CAMPUS²⁵, l'EAFC²⁶, l'IH2EF²⁷, la PFRH²⁸, l'AMU²⁹, les services communs de formation continue des EPST³⁰ et EPSCP³¹, etc.

En 2023, 2499 stagiaires³² de l'Université de Montpellier ont été formés et 175 stagiaires externes (personnels du réseau interuniversitaire, et personnels hébergés) ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement.

Dans la continuité de ce qui a été proposé les années précédentes, et en complément des formations organisées par l'établissement, des formations gratuites en ligne / MOOC³³, supports, guides, tutoriels... (non comptabilisé dans les données prises en compte ci-après) ont été relayés par le bureau de la gestion et du développement des compétences.

Par ailleurs, il est à noter qu'un domaine « transition écologique » a été créé en cours d'année 2023 pour répondre aux obligations réglementaires de formation des personnels sur ce domaine. Des nouvelles formations ont été proposées cette année dans différents domaines : santé et sécurité (premiers secours en santé mentale) et formations relatives à l'environnement professionnel (langue de signes française, gestion du temps et des priorités).

²⁴ **CSIP** : Centre de Soutien aux Innovations pédagogiques.

²⁵ **BIO CAMPUS** : Unité mixte de service, plateforme technologique.

²⁶ **EAFC** : Ecole Académique de la formation continue.

²⁷ **IH2EF** : Institut des Hautes Etudes de l'Education et de la Formation (qui remplace l'ESENESR : École Supérieure de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur).

²⁸ **PFRH** : Plateforme régionale d'appui interministériel à la GRH.

²⁹ **AMUE** : Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements.

³⁰ **EPST** : Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique.

³¹ **EPSCP** : Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel.

³² **Stagiaire** : concerne un agent qui est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formation.

³³ **MOOC** : Massive Open Online Courses (= formation en ligne ouverte à tous).

Volumétrie des stagiaires et des agents formés en 2023

L'effectif global de l'établissement ayant suivi une action de formation représente **1363 agents** soit un ratio de **26%** d'agents formés en rapport avec l'effectif global³⁴.

Les stagiaires formés en 2023

Population	Stagiaires inscrits	Stagiaires présents	Nb d'agents Formés
Personnels de l'Université de Montpellier	3 790	2 499	1 221
Personnels Externes dont :	240	175	142
<i>Personnels du réseau interuniversitaire</i>	<i>164</i>	<i>110</i>	<i>97</i>
<i>Personnels hébergés</i>	<i>76</i>	<i>65</i>	<i>45</i>
Total	4 030	2 674	1 363

Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences (SRFA)

- Sur les **2499 stagiaires** de l'université de Montpellier formés en 2023, **2233** (soit 89%) sont des BIATSS et **266** (soit 11%) sont des Enseignants-chercheurs et Enseignants.
- **43% des personnels BIATSS** ont suivi une formation. L'effectif des personnels **Enseignants-chercheurs et Enseignants** formés représente environ **6%** de l'effectif global de cette population.

Les personnels de l'Université de Montpellier formés en 2023

Personnels de l'Université de Montpellier	Nombre stagiaires formés (1)	Nombre agents formés (2)	Effectif au 31/12/2023
Personnels BIATSS	2 233	1 058	2 444
Personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Chercheurs et Doctorants	266	163	2 803
Total	2 499	1 221	5 247

Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences (SRFA)

- (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.

³⁴ Effectif global recensé au 31/12/2023 : **5 247 agents**.

Le budget de la formation des personnels

En 2023, le budget alloué à la formation des personnels (dont la formation des agents du SCD) s'est élevé à 340 000 € (300 000 € en 2022).

La dépense globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à 287 465 € (292 045 € en 2022) dont :

- **256 576 €** dédiés à la **formation des personnels de l'établissement** ;
- **30 889 €** dédiés aux formations de **personnels externes** (réseau interuniversitaire).

Dépense de la formation professionnelle 2023	Montant
Actions de formation des agents de l'Université de Montpellier	256 576 €
<i>dont actions de formation</i>	253 284 €
<i>dont frais de missions des agents de l'Université de Montpellier</i>	3 292 €
Formations du réseau interuniversitaire	30 889 €
Total	287 465 €

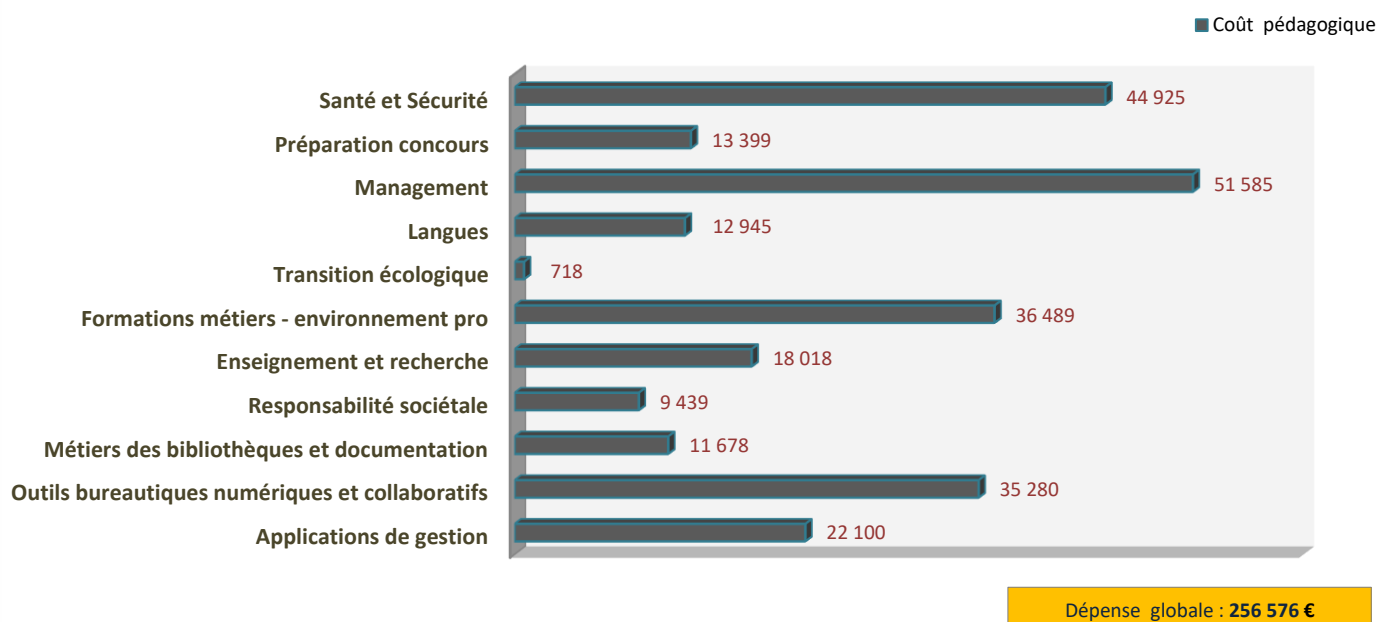
Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences (SRFA)

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

Genre	BIATSS			Total BIATSS	Enseignants-chercheurs Enseignants	Dépense Totale
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		Catégorie A	
Homme	27 855 €	12 117 €	27 035 €	67 007 €	7 419 €	74 426 €
Femme	60 700 €	43 816 €	65 219 €	169 735 €	12 415 €	182 150 €
Total	88 555 €	55 933 €	92 254 €	236 742 €	19 834 €	256 576 €

Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences (SRFA)

La dépense des actions de formation par domaine



Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences (SRFA)

En 2023, les dépenses de formation ont diminué par rapport à 2022 (diminution de 2,11%), en raison de la diminution des effectifs formés et de l'annulation de certaines sessions de formations. Cette diminution est surtout visible sur les métiers des bibliothèques et documentation (diminution de près de 55%). Nous constatons la hausse la plus importante sur le domaine santé et sécurité (+ 52%) car les formations sont souvent plus coûteuses (ex : formation dispensée par un organisme privé en remplacement d'un formateur UM).

En 2023, **2499 stagiaires** de l'établissement ont bénéficié d'actions de formation.

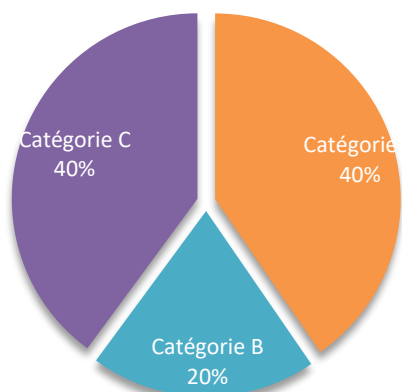
Répartition du nombre de stagiaires par type d'action, par catégorie Fonction publique et par genre

Type d'action	Catégorie A		Total Cat. A	Catégorie B		Total Cat. B	Catégorie C		Total Cat. C	Total Stagiaires
	H	F		H	F		H	F		
Formation professionnelle continue	315	635	950	92	346	438	244	616	860	2 248
Préparation aux examens et concours	21	39	60	12	42	54	19	118	137	251
Total	336	674	1 010	104	388	492	263	734	997	2 499

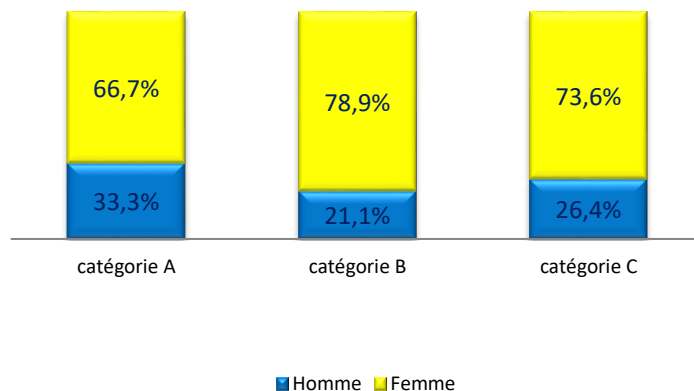
Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences (SRFA)

- Toutes formations confondues, **40%** des stagiaires sont des personnels de **catégorie C**, **20%** sont des personnels de **catégorie B** et **40%** des personnels de **catégorie A**.
- En 2023, aucune formation statutaire PACTE³⁵ n'a été dispensée, le recrutement ayant été infructueux.

Répartition des stagiaires par catégorie FP (en %)



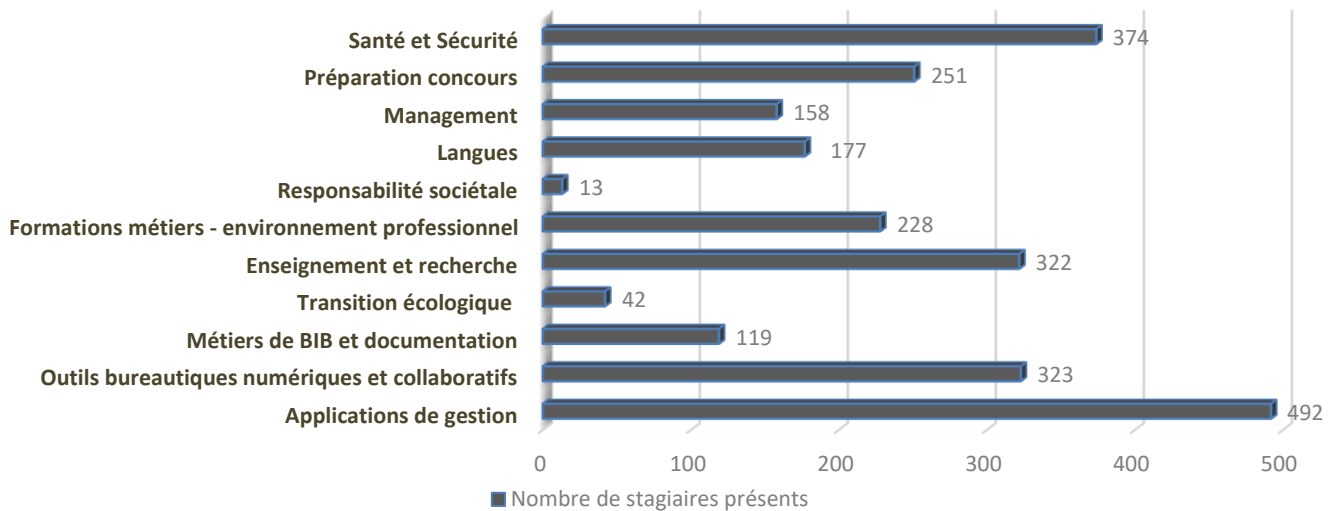
Répartition des stagiaires par catégorie FP et par genre (en %)



Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences (SRFA)

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

Répartition des 2499 stagiaires formés par domaine de formation



Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences (SRFA)

Dans le cadre de la formation professionnelle, les domaines privilégiés par les stagiaires concernent les formations **aux applications de gestion (19,7% des effectifs présents)**, suivies des formations relatives à la **santé et sécurité (15%)**, à **l'enseignement et recherche (12,9%)** et **aux outils bureautiques et collaboratifs** (regroupement des anciens domaines « outils bureautiques » et « informatique et TIC »).

En comparaison à 2022, on observe :

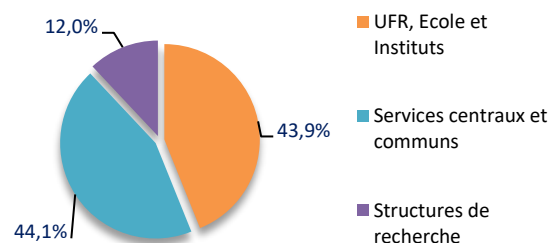
- Une forte diminution dans les domaines préparation aux concours (- 253 stagiaires), applications de gestion (- 130) et métiers BIB et documentation (- 83),
- Une augmentation des stagiaires présents en **enseignement et recherche (+ 140)**,
- Pas d'augmentation ou de diminution significative pour les autres domaines.

Répartition des stagiaires par structure d'affectation

Structures d'affectation	Nombre de stagiaires
UFR, École et Instituts	1097
Services centraux et communs	1102
Structures de recherche (1)	300
Total	2 499

Source : Direction des Ressources Humaines – Bureau de la gestion et du développement des compétences (SRFA)

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



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

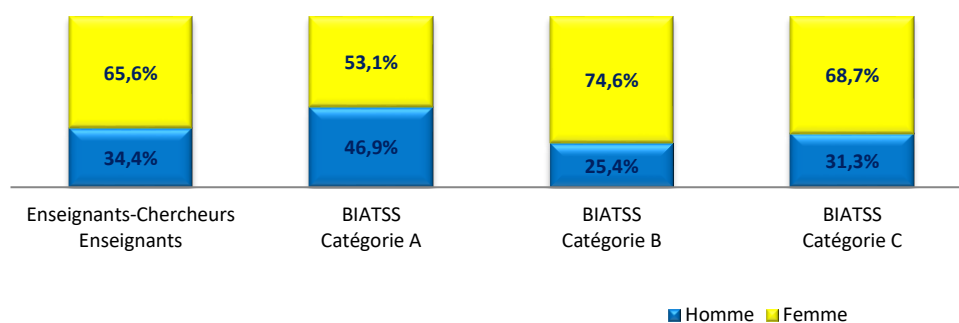
Volumétrie des jours de formation

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

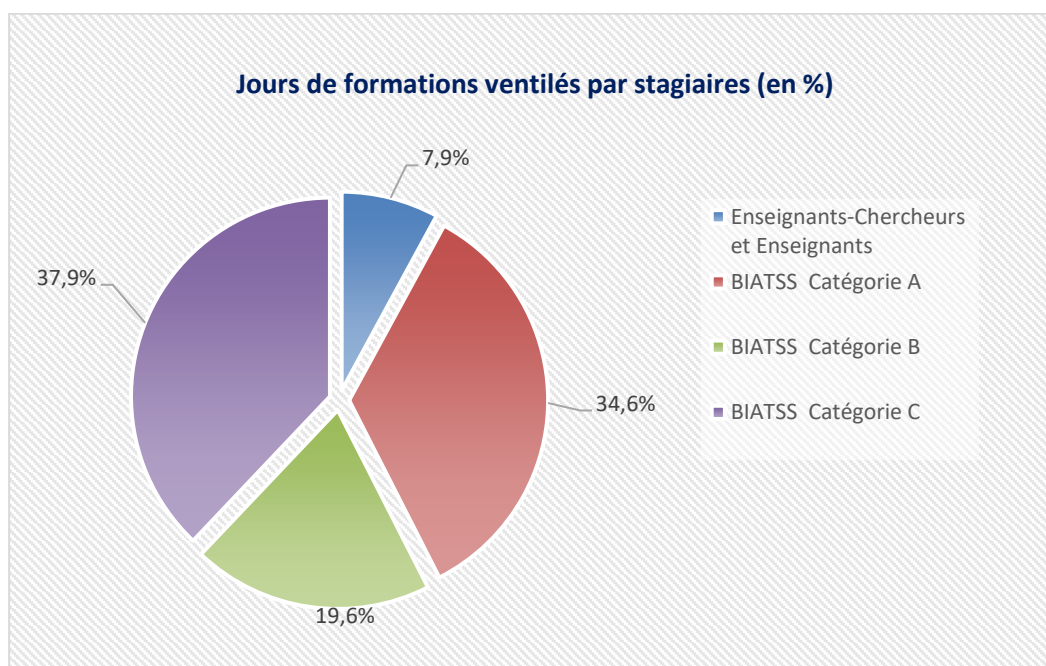
Stagiaires	Catégorie FP	Nombre de jours de formation		
		Homme	Femme	Total
Enseignants-chercheurs Enseignants	Catégorie A	98	187	285
BIATSS	Catégorie A	584	660	1244
	Catégorie B	179	525	704
	Catégorie C	427	937	1 364
Total		1 288	2 309	3 597

Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences (SRFA)

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



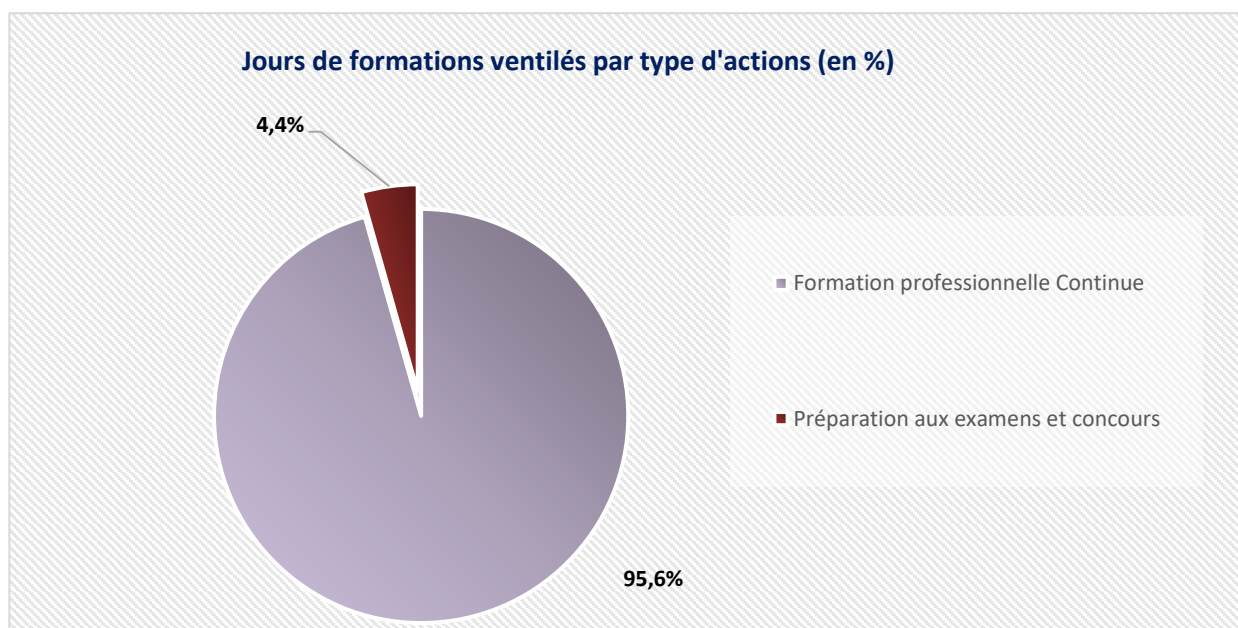
Jours de formations ventilés par stagiaires (en %)



*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	669	823	1 492	169	504	673	413	861	1 274	3 439
Préparation aux examens et concours	13	24	37	7	24	31	14	76	90	158
Formation statutaire PACTE										
Total	682	847	1 529	176	528	704	427	937	1 364	3597

Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences (SRFA)



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

Catégorie statutaire	Enseignants-chercheurs Et Enseignants		Total Jours	BIATSS			Total Jours	Total Jours de formation
	Enseignants- Chercheurs	Enseignants Second degré		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		
Titulaires	177	21	198	628	383	566	1 577	1 775
Contractuels	87	0	87	616	321	798	1 735	1 822
Total	264	21	285	1 244	704	1 364	3 312	3597

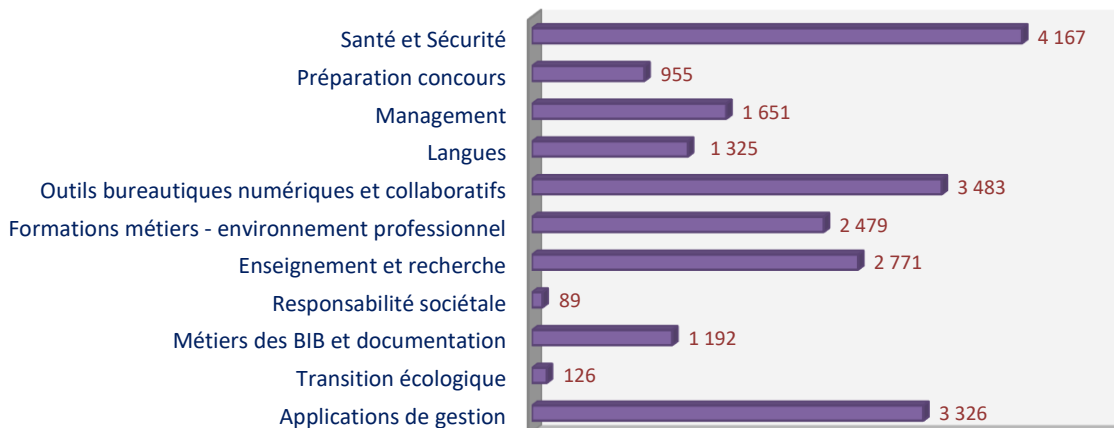
Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences (SRFA)

Volumétrie des heures de formation

En 2023, **2499** stagiaires de l'Université de Montpellier ont bénéficié de **21 564 heures de formation** réparties sur **11** domaines de formation.

Les heures de formation ventilées par domaine de formation

■ Nombre d'heures stagiaires



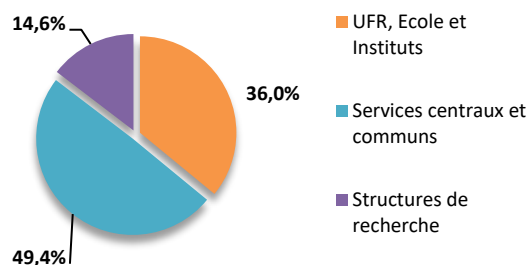
Nombre d'heures globales 21 564 H

Les heures de formation dispensées par structure d'affectation

Structures d'affectation	Nombre d'heures de formation
UFR, École et Instituts	7 753
Services centraux et communs	10 657
Structures de recherche (1)	3 154
Total	21564

Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences (SRFA)

Les heures de formation ventilées par structure d'affectation (en %)



- (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 de la gestion et du développement des compétences (BGDC) 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 individuel, est proposé tout au long de l'année aux personnels titulaires et contractuels BIATSS, Enseignants-chercheurs, Enseignants et Chercheurs.

De plus, les services de gestion des personnels de la DRH sont également amenés à réaliser des entretiens dans le cadre de l'accompagnement des personnels

Accompagnement individuel

Au cours de l'année 2023, 129 agents ont été reçus. Au total, 180 entretiens individuels ont été menés par tous les services de la Direction des ressources humaines.

Il est à noter par ailleurs que la commission changement de BAP a instruit 6 demandes. Toutes ces demandes ont fait l'objet d'un accompagnement : 2 demandes de la BAP G vers la BAP C, 2 demandes de la BAP C à la BAP B, 1 demande de la BAP G à la BAP A, 1 demande de la BAP C à la BAP E.

Nombre d'agents reçus et nombre d'entretiens et accompagnements réalisés en 2023

Synthèse Accompagnement Individuel	Titulaires BIATSS	Contractuels BIATSS	Enseignants	Chercheurs	Services civiques	TOTAL 2023	TOTAL 2022
Nombre d'agents reçus (accompagnements + informations)	84	13	26	1	5	129	58
<i>dont nombre d'agents ayant une RQTH</i>	3				1	4	5
Nombre d'entretiens réalisés	127	17	27	4	5	180	111
Nombre d'accompagnements terminés	51	9	21		5	86	28
Nombre d'accompagnements en cours au 31 décembre 2023	15	1	3	1		20	18
Nombre d'accompagnements en suspens	23	3	1			27	12

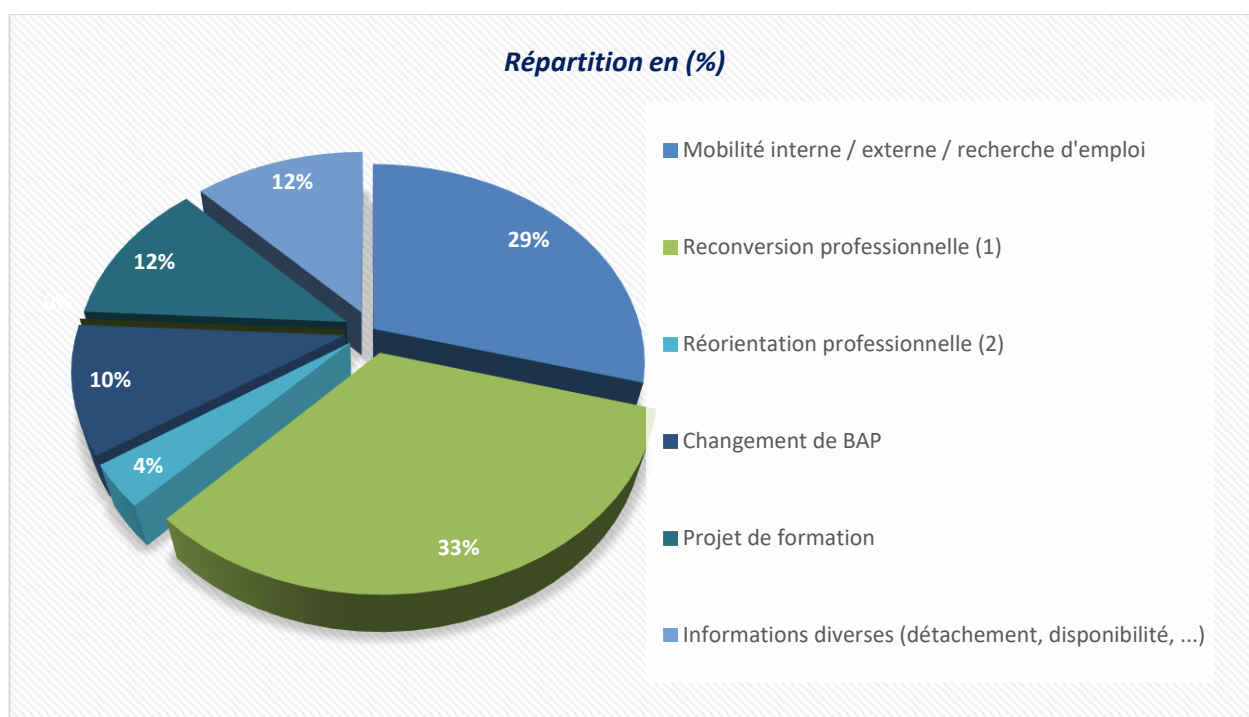
Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences (SRFA), Service de Gestion des Personnels BIATSS (SGPB) et Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE).

Répartition des agents reçus par motif d'accompagnement en 2023

Motifs de l'accompagnement	BIATSS Titulaires	BIATSS Contractuels	Enseignants-chercheurs et Enseignants Titulaires et Contractuels	Chercheurs	Services civiques	Total Agents
Mobilité interne / externe / recherche d'emploi	39	6	2		3	38,8%
Reconversion professionnelle ⁽¹⁾	13	1	1	1		12,4%
Réorientation professionnelle ⁽²⁾			2			1,6%
Changement de BAP	6					4,7%
Validation des acquis de l'Expérience (VAE)	2	1				2,3%
Projet de formation	5	4	4		2	11,6%
Informations diverses (détachement, disponibilité, ...)	17	1	17			27,1%
Réintégration (après disponibilité, CLM,...)	2					1,6%
TOTAL	84	13	26	1	5	129

Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences (SRFA), Service de Gestion des Personnels BIATSS (SGPB) et Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE).

- ▶ (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 2023

Résultats des demandes d'accompagnement		BIATSS Titulaires	BIATSS Contractuels	Enseignants	Chercheurs	Total Agents
Mobilité	Nombre de demandes de mobilités internes	14	1			15
	<i>Dont nombre de mobilités internes effectives</i>	8	1			9
	Nombre de demandes de mobilités externes	9				9
	<i>Dont nombre de mobilités externes effectives</i>	9				9
	Agents n'ayant pas engagé de demande de mobilité	16				16
Reconversion professionnelle	Nombre de demandes de reconversions professionnelles	3	1		1	5
	<i>Dont nombre de reconversions professionnelles effectives</i>	1				1
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de reconversion professionnelle	9	1	1		11
Réorientation	Nombre de demandes de réorientation				1	1
	<i>Dont nombre de réorientations effectives</i>				1	1
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de réorientation			2		2
Changement de BAP	Nombre demandes de changement de BAP	6				6
	<i>Dont nombre de demandes de changement de BAP effectives</i>	6				6
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de changement de BAP					
VAE	Nombre de demande de Validation des acquis de l'expérience	1	1			2
	<i>Dont nombre de demandes de VAE effectives</i>					
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de VAE	1				1
Projet de formation	Nombre de formation demandées	1	1	1		3
	<i>Dont nombre de formations effectives (en cours ou finies)</i>	1	1	1		3
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de formation	4	5	3		12

Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences (SRFA), Service de Gestion des Personnels BIATSS (SGPB) et Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE).

3.6 Le réseau des correspondants RH

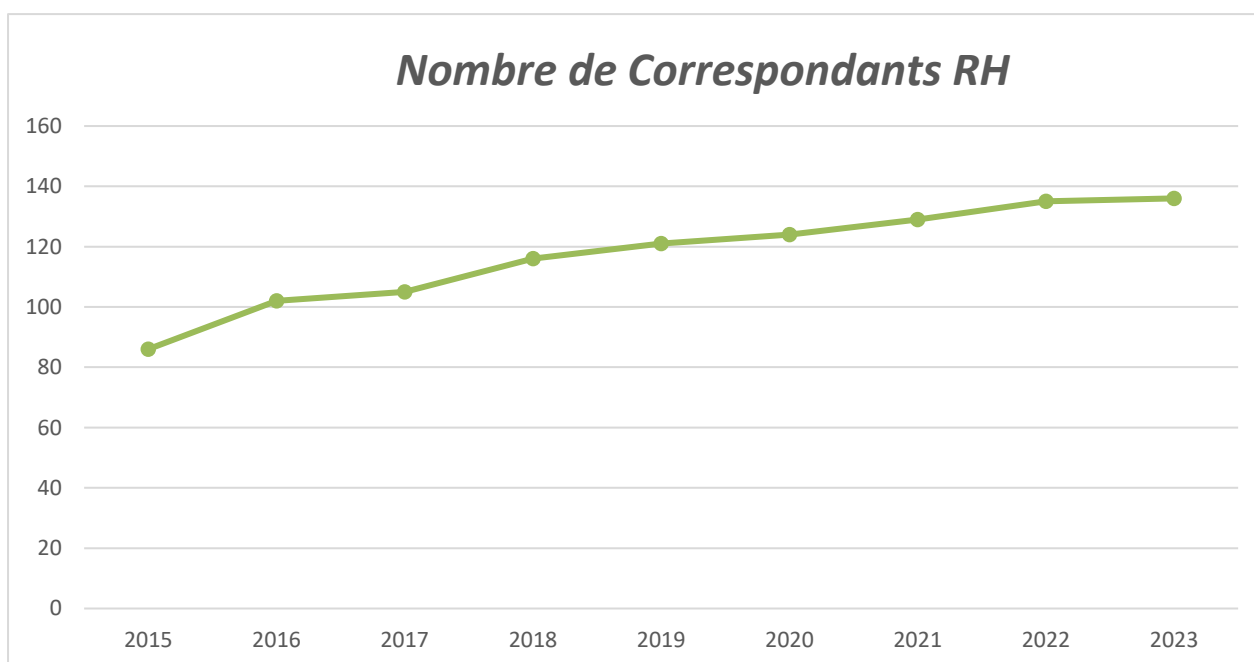
Le réseau des Correspondants RH est constitué des différents acteurs de la gestion des ressources humaines de l'Université.

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 : Direction des Ressources Humaines Service de Coordination des Missions Transverses (SCMT).

Depuis la création du réseau des Correspondants RH en 2015, le nombre de CRH est passé de **86** à **136³⁶** agents au 31 décembre **2023**.

³⁶ 136 agents déclarés sur les 147 structures que compte l'UM au 31/12/2023

Le réseau CRH en 2023

Au 31 décembre 2023, le réseau compte 136 correspondants RH dont :

- 76 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)
- 32 au sein des UFR, Écoles ou Instituts
- 28 au sein des services centraux et communs de l'Université

Ateliers organisés en 2023

Depuis la création du réseau en 2015, **49** 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 **30,59%**.

Ce taux est variable car il tient compte de la nature des thématiques abordées qui ne visent pas tous les publics. En 2023, 8 ateliers ont été organisés.

Thématiques des ateliers proposés aux CRH	Date	Nombre de CRH invités	Nombre de CRH participants	Taux de participation
Atelier de présentation du plan de formation	13/01/2023	135	51	37,8%
Atelier paie et lecture des fiches de paie	16/02/2023	135	57	42,2%
Atelier amélioration du processus d'accueil et d'intégration	09/03/2023	135	50	37%
Atelier sur les violences sexistes et sexuelles	21/03/2023	135	36	26,6%
Atelier de travail CRH n°1	18/04/2023	135	14	10,3%
Atelier des nouvelles applications DematUM et arrivée - départ	25/05/2023	135	34	25,2%
Atelier de lancement du réseau CRH 2023-2024	14/09/2023	138	50	36,2%
Atelier aménagements du poste de travail des agents en situation de handicap	11/12/2023	136	40	29,4%
Taux moyen de participation	-	-	-	30,59%

Source : Direction des Ressources Humaines Service de Coordination des Missions Transverses (SCMT).

3.7 Les entretiens professionnels

La **campagne des entretiens professionnels** des personnels de l'Université de Montpellier s'est déroulée du 22 mai au 27 juillet 2023, prolongée du 28 août au 25 septembre 2023. Elle concerne les personnels BIATSS titulaires ainsi que les personnels contractuels BIATSS et les chercheurs contractuels ayant une ancienneté supérieure à 6 mois au sein de l'établissement à la date du début de la campagne.

En 2023, la campagne des entretiens professionnels a concerné **2127 agents BIATSS et 85 chercheurs contractuels**.

Pour les personnels BIATSS, **93% des entretiens professionnels ont été réalisés**.

Les entretiens professionnels non réalisés (7%) 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. **49% des comptes-rendus d'entretiens professionnels ont été réalisés**.

Cette année, 4 refus de signature par des agents BIATSS sont à signaler. Concernant ces refus, la DRH apporte un suivi adapté à ces situations individuelles pour trouver une issue favorable lors de la campagne 2024.

Répartition des fiches de poste et des entretiens professionnels réalisés en 2023

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	868	849	98%	823	95%	14	2%
Services centraux et communs	833	775	93%	687	82%	69	8%
Structures de la Recherche	426	385	90%	366	86%	14	3%
Total	2 127	2 009	94%	1 876	88%	97	5%

Source : Direction des Ressources Humaines Service Recrutement Formation et Accompagnement (SRFA)

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés	Entretiens professionnels Chercheurs contractuels	
		Personnes physiques	En%
Structures de la Recherche	85	42	49%
Total	85	42	49%

Source : Direction des Ressources Humaines Service Recrutement Formation et Accompagnement (SRFA)

*Répartition des fiches de poste et d'entretiens professionnels
non réalisés en 2023*

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés	Fiches de poste		Entretiens professionnels DEPFOS	
		Personnes physiques	En%	Personnes physiques	En%
UFR, écoles et instituts	868	19	2%	31	4%
Services centraux et communs	833	58	7%	77	9%
Structures de la Recherche	426	41	10%	46	11%
Total	2 127	118	6%	154	7%

Source : Direction des Ressources Humaines Service Recrutement Formation et Accompagnement (SRFA)

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés	Entretiens professionnels Chercheurs contractuels	
		Personnes physiques	En%
Structures de la Recherche	85	43	51%
Total	85	43	51%

Source : Direction des Ressources Humaines Service Recrutement Formation et Accompagnement (SRFA)

- En 2022, 39% d'entretiens professionnels ont été réalisés pour les Chercheurs contractuels.

*Répartition des fiches de poste et d'entretiens professionnels non réalisés
en 2023 par justification*

Motif de non réalisation des entretiens professionnels des personnels BIATSS	UFR, Écoles, Instituts	Services centraux et communs	Structures de Recherche	Total Agents
Demande de révision du compte-rendu	0	0	0	0
Refus d'entretien	0	0	0	0
Refus de signature	2	0	2	4
Fiches de poste et entretiens professionnels non validés	16	52	38	106
Fiches de poste validées et entretiens professionnels non validés	12	24	6	42
Congés de maladie	1	1		2
Total	31	77	46	154

Source : Direction des Ressources Humaines Service Recrutement Formation et Accompagnement (SRFA)

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	0	43	43
Congés de maladie	0	0	0
Total	0	43	43

Source : Direction des Ressources Humaines Service Recrutement Formation et Accompagnement (SRFA)

3.8 Les contentieux

Nombre de requêtes introduites		
Suite donnée	2023	2022
Médiation (1)	-	-
Référé (2)	-	2
Fond (3)	3	5
Appel (4)	-	2
Recours en premier ressort devant le Conseil d'État (5)	2	
Pourvoi en cassation devant le Conseil d'État (6)	2	1
Total de requêtes introduites	7	10

- (1) **Médiation** : mise en œuvre d'une procédure visant à mettre fin au litige sur la base des articles L. 213-7 et suivants du code de justice administrative.
- (2) **Référé** : un référé est une procédure qui permet de demander des mesures provisoires à une juridiction pour régler les cas urgents.
- (3) **Fond** : renvoie aux dispositions légales réglementaires ou contractuelles par références auxquelles le juge détermine les droits de l'une ou l'autre des parties.
- (4) **Appel** : requête introduite auprès d'une Cour Administrative d'Appel.
- (5) **Recours en premier ressort devant le Conseil d'Etat** : en application des dispositions prévues par l'article R. 311-1 du Code de Justice Administrative, le Conseil d'Etat a été saisi en premier ressort en raison de la matière du contentieux lié au recrutement d'agent public nommé par décret du Président de la République.
- (6) **Pourvoi en cassation Conseil d'Etat** : Le Conseil d'Etat a été saisi en dernier ressort par l'Université de Montpellier qui a introduit deux requêtes, conjointement au MESR, suite aux décisions prononcées par le CNESER statuant en matière disciplinaire.

Personnels	Objet	2023	2022
Personnels BIATSS titulaires	Carrière	-	1
	Congés	-	-
	Maladie	1	1
	Position administrative	-	-
Personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires	Salaire	1	2
	Discipline	2	2
	Recrutement	2	1
	Protection fonctionnelle (1)	-	-
Personnels contractuels	Salaire	-	1
	Contrat	1	2

- (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.

Source : Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI)

TITRE 4. LA MASSE SALARIALE

4.1	LA MASSE SALARIALE GLOBALE	126
4.1.1	CONSUMMATION MENSUELLE DE LA MASSE SALARIALE (€)	126
4.1.2	MASSE SALARIALE VENTILEE PAR CATEGORIE DE DEPENSES	128
4.2	LA MASSE SALARIALE VENTILEE PAR CATEGORIE DE PERSONNELS	129
4.2.1	MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES BIATSS	129
4.2.2	MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	130
4.2.3	MASSE SALARIALE DES PERSONNELS CONTRACTUELS, DES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT ET DES HEURES DE COURS COMPLEMENTAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PERMANENTS	131
4.3	LES REGIMES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS	138
4.3.1	PERSONNELS BIATSS	138
4.3.2	PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	155
4.3.3	PERSONNELS CONTRACTUELS BIATSS	159

Ce chapitre présente la répartition des dépenses de masse salariale réalisées en 2023 ainsi que les primes et indemnités versées aux personnels titulaires et contractuels de l'établissement.

4.1 La masse salariale globale

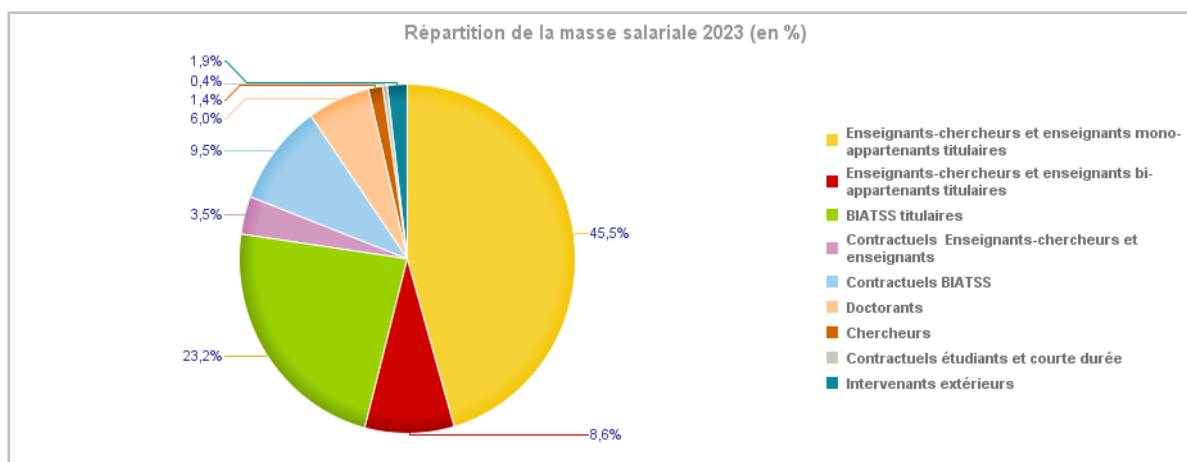
4.1.1 Consommation mensuelle de la masse salariale (€)

	Enseignants-chercheurs et Enseignants mono-appartenants titulaires	Enseignants-chercheurs et Enseignants bi-appartenants titulaires	BIATSS titulaires	Contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants	Contractuels BIATSS	Doctorants	Chercheurs	Contractuels étudiants et courte durée	Intervenants extérieurs (1)	TOTAL Masse salariale 2023	TOTAL Masse salariale 2022
Jan	12 428 721 €	2 536 803 €	7 101 497 €	1 053 370 €	2 453 515 €	1 945 372 €	419 082 €	116 167 €	823 443 €	28 877 971 €	26 090 133 €
Févr	12 578 597 €	2 761 083 €	6 596 997 €	934 385 €	2 564 291 €	1 711 855 €	410 769 €	233 777 €	868 800 €	28 660 554 €	25 931 397 €
Mars	13 296 201 €	2 508 775 €	6 844 725 €	1 009 308 €	2 569 907 €	1 764 184 €	440 531 €	139 045 €	655 413 €	29 228 089 €	28 891 623 €
Avril	12 346 622 €	2 453 485 €	6 548 733 €	923 610 €	2 558 328 €	1 702 960 €	388 848 €	175 378 €	723 676 €	27 821 640 €	26 413 910 €
Mai	12 347 209 €	2 428 097 €	6 509 669 €	921 569 €	2 679 115 €	1 694 578 €	378 908 €	115 851 €	110 623 €	27 185 619 €	25 737 872 €
Juin	12 685 091 €	2 468 052 €	6 779 029 €	1 067 429 €	3 099 512 €	1 678 110 €	402 232 €	111 126 €	1 331 982 €	29 622 563 €	28 382 189 €
Juil.	15 196 858 €	2 510 706 €	6 670 432 €	1 102 240 €	2 844 713 €	1 696 162 €	387 335 €	164 082 €	751 523 €	31 324 051 €	30 321 035 €
Aout	12 586 456 €	2 527 951 €	6 587 188 €	956 113 €	2 675 905 €	1 674 812 €	389 566 €	100 039 €	467 634 €	27 965 662 €	27 371 511 €
Sept	12 900 466 €	2 511 566 €	6 566 739 €	849 344 €	2 477 973 €	1 598 239 €	387 303 €	60 531 €	23 352 €	27 375 513 €	26 442 487 €
Oct.	12 575 079 €	2 444 521 €	6 613 561 €	910 090 €	2 784 904 €	1 374 320 €	379 196 €	67 699 €	421 140 €	27 570 510 €	26 669 505 €
Nov.	17 461 812 €	2 463 590 €	7 171 140 €	1 601 236 €	3 541 664 €	2 520 340 €	438 550 €	171 864 €	389 515 €	35 759 712 €	31 512 485 €
Déc	13 445 303 €	2 544 395 €	7 497 195 €	982 486 €	3 050 465 €	1 751 690 €	409 817 €	92 507 €	191 030 €	29 964 889 €	28 568 472 €
TOT	159 848 415 €	30 159 023 €	81 486 905 €	12 311 180 €	33 300 292 €	21 112 621 €	4 832 135 €	1 548 067 €	6 758 132 €	351 356 770 €	332 332 619 €

Charges à payer (3)	- 464 988 €	1 614 €
Dépenses Hors PSOP (2)	672 244 €	451 863 €
MASSE SALARIALE GLOBALE 2023	351 564 026 €	332 786 096 €

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 2023 et celles de 2022.



Détail des dépenses hors PSOP

Type de dépense hors PSOP	Montant
RAFP	20 300 €
IRCANTEC	5 072 €
Cotisations autres organismes sociaux	5 268 €
Prestations directes	295 592 €
Autres charges de personnel	-
CŒuvres sociales	181 205 €
Autres impôt-taxe (1)	5 732 €
Pension civile	101 415 €
Rémunérations principales (2)	40 259 €
Cotisation assurance maladie	17 399 €
TOTAL	672 244 €

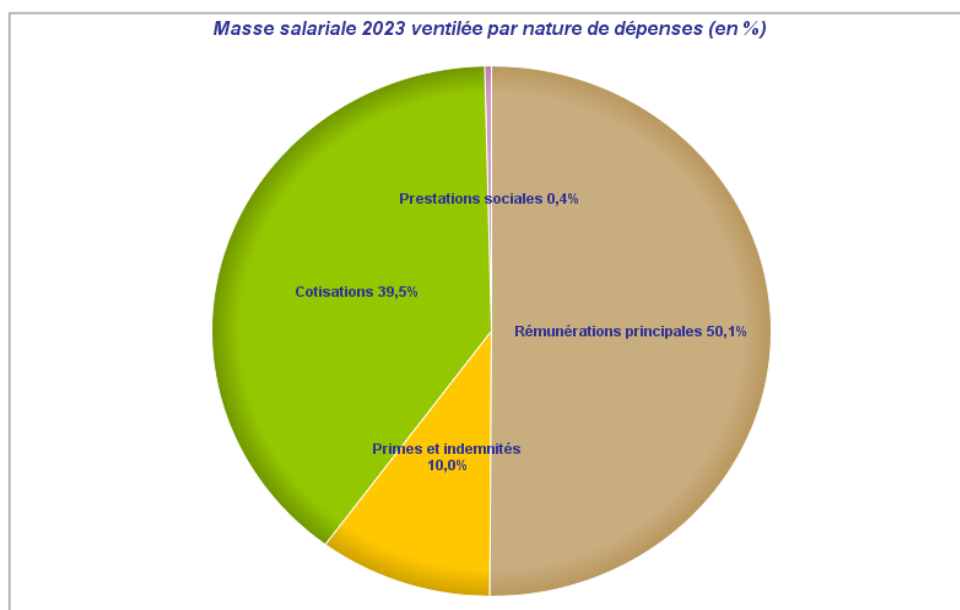
- (1) Autres impôts, taxes et versements assimilés sur rémunération ne revenant pas à l'Etat
- (2) Annulation de trop perçu, régularisation IJSS

4.1.2 Masse salariale ventilée par catégorie de dépenses

	Titulaires		Contractuels		MS 2023 (hors PSOP et hors charges à payer)	MS 2022
	Enseignants-chercheurs et Enseignants	BIATSS	Enseignants, Chercheurs, Doctorants, Intervenants extérieurs	Contractuels BIATSS		
Rémunérations principales	90 686 902 €	36 646 657 €	26 164 328 €	22 507 661 €	176 005 548 €	168 111 371 €
Primes et indemnités	16 096 415 €	10 110 488 €	7 662 983 €	1 361 582 €	35 231 467 €	30 260 473 €
Cotisations sociales	82 876 651 €	33 996 512 €	12 597 244 €	9 275 246 €	138 745 653 €	132 922 845 €
<i>Dont CAS Pension</i>	66 430 609 €	27 133 327 €	13 016 €	29 799 €	93 606 750 €	91 001 829 €
Prestations sociales	347 470 €	733 249 €	137 580 €	155 804 €	1 374 102 €	1 037 931 €
TOTAL	190 007 438 €	81 486 905 €	46 562 135 €	33 300 292 €	351 356 770 €	332 332 619 €

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...).



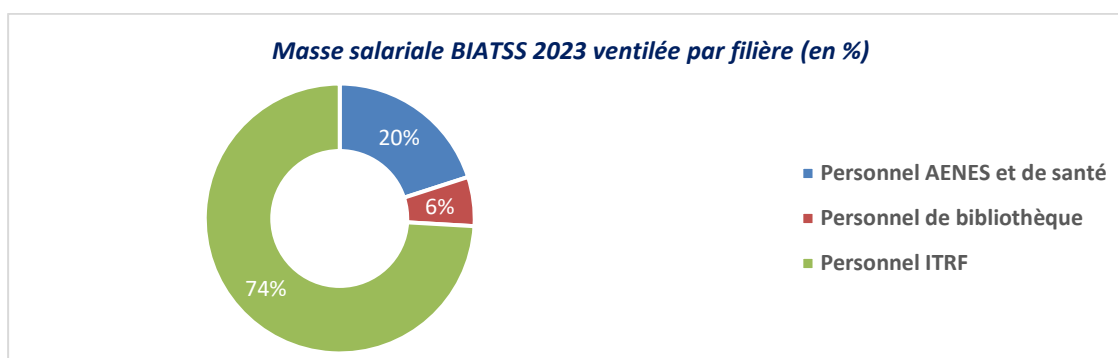
4.2 La masse salariale ventilée par catégorie de personnels

4.2.1 Masse salariale des personnels titulaires BIATSS

Répartition de la masse salariale BIATSS par filière

Filière	Montant 2023	Montant 2022
Personnel AENES, social et de santé	16 304 793 €	15 738 045 €
Personnel de bibliothèque et du patrimoine	4 797 887 €	4 467 128 €
Personnel ITRF	60 384 226 €	57 734 320 €
Masse salariale BIATSS	81 486 905 €	77 939 493 €

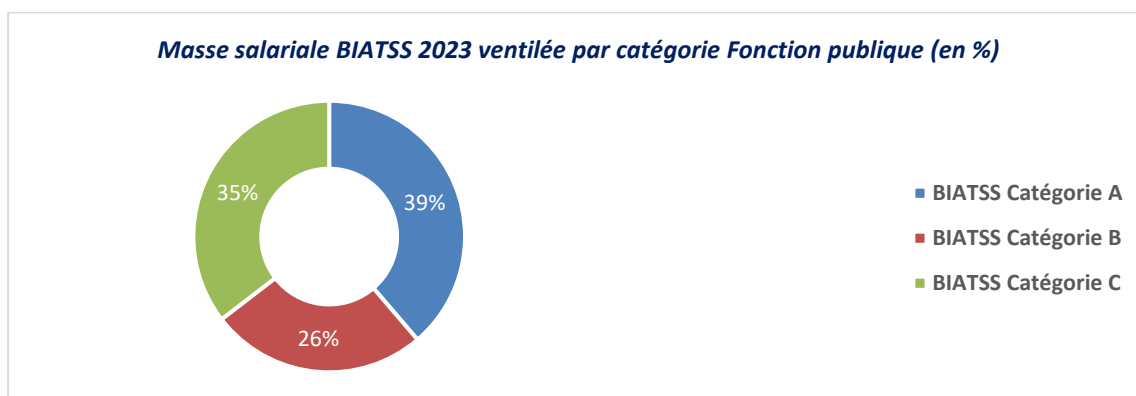
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



Répartition de la masse salariale BIATSS par catégorie fonction publique

Catégorie fonction publique	Montant 2023	Montant 2022
BIATSS Catégorie A	31 580 132 €	30 061 035 €
BIATSS Catégorie B	21 047 018 €	18 853 759 €
BIATSS Catégorie C	28 859 756 €	29 024 700 €
Masse salariale BIATSS	81 486 905 €	77 939 493 €

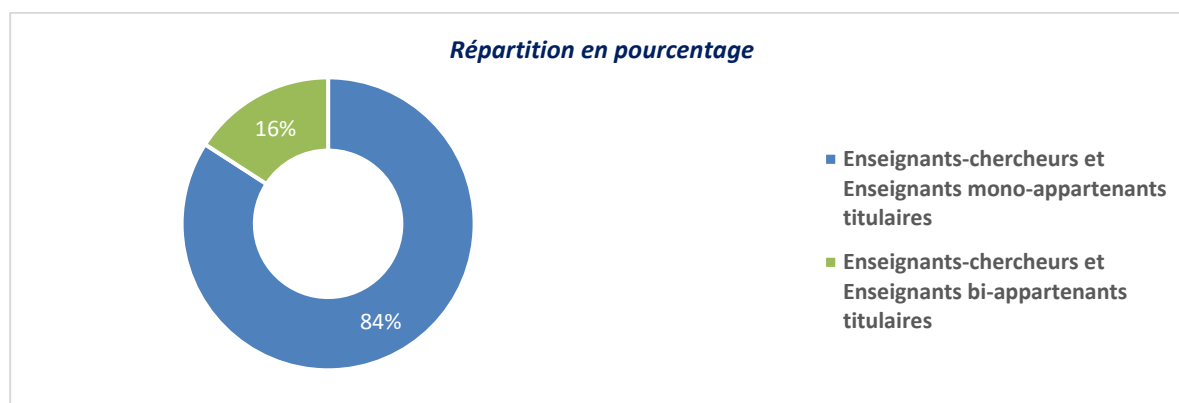
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



4.2.2 Masse salariale des personnels titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants

Masse salariale	Montant 2023	Montant 2022
Enseignants-chercheurs et Enseignants mono-appartenants titulaires	159 848 415 €	154 545 427 €
Enseignants-chercheurs et bi-appartenants titulaires	30 159 023 €	28 644 566 €
Total	190 007 438 €	183 189 993 €

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



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

Structure d'affectation	Montant 2023	Montant 2022
UFR Médecine	24 484 017 €	23 148 659 €
UFR Odontologie	3 366 803 €	3 362 983 €
UFR Pharmacie	2 308 203 €	2 132 924 €
Total	30 159 023 €	28 644 566 €

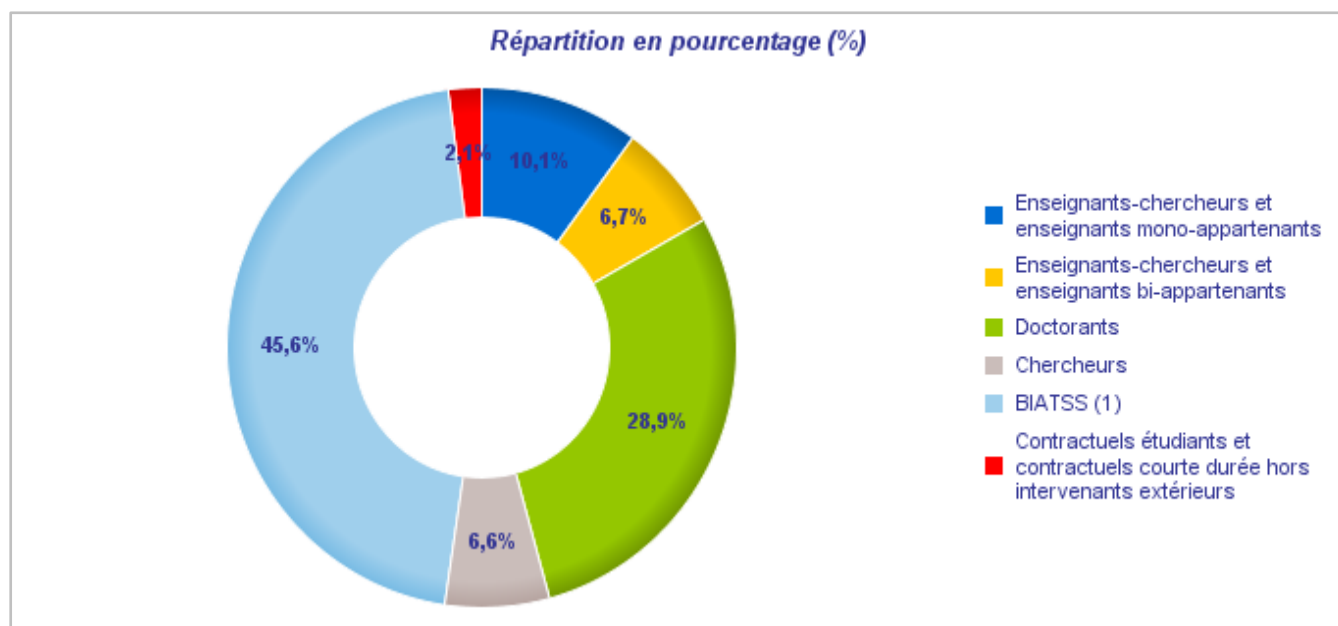
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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 2023	Montant 2022
Enseignants-chercheurs et Enseignants mono-appartenants	7 380 267 €	6 045 453 €
Enseignants-chercheurs bi-appartenants	4 930 913 €	4 571 813 €
Doctorants	21 112 621 €	18 495 589 €
Chercheurs	4 832 135 €	5 258 054 €
BIATSS (1)	33 300 292 €	29 027 794 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors intervenants extérieurs	1 548 067 €	1 356 055 €
Total	73 104 295 €	64 754 756 €

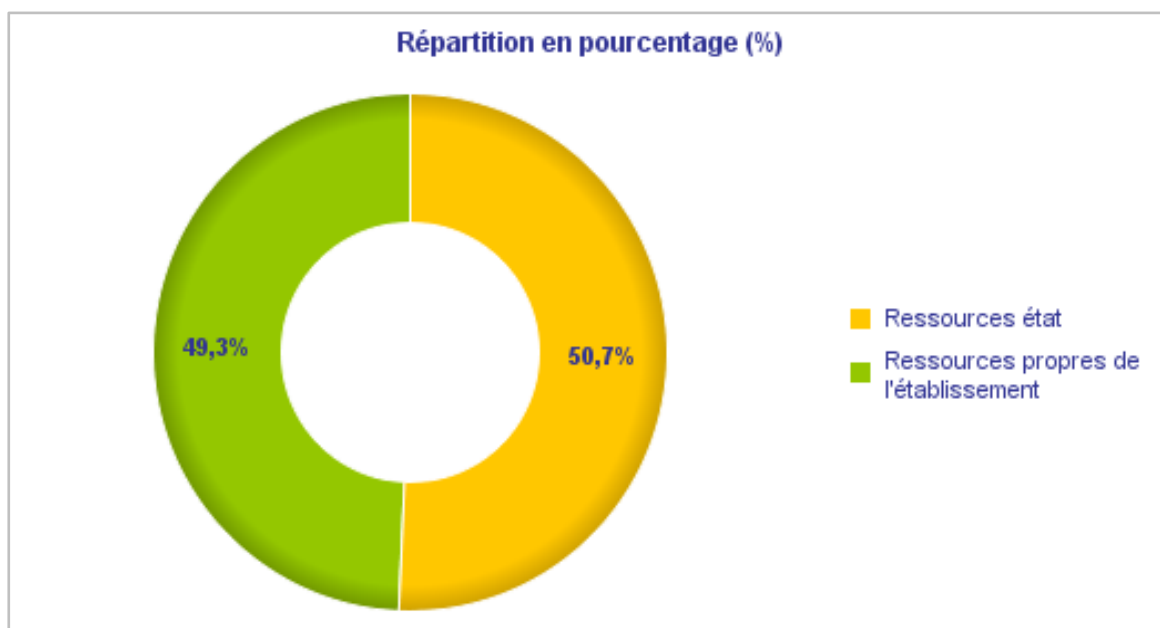


Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- (1) BIATSS : dont contrats d'apprentissage (477 575 €).

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 2023	Masse salariale 2022
Enseignants-chercheurs et Enseignants mono-appartenants	6 967 116 €	413 151 €	7 380 267 €	6 045 453 €
Enseignants-chercheurs et Enseignants bi-appartenants	4 930 913 €		4 930 913 €	4 571 813 €
Doctorants	13 101 573 €	8 011 047 €	21 112 621 €	18 495 589 €
Chercheurs	161 620 €	4 670 516 €	4 832 135 €	5 258 054 €
BIATSS (1)	11 906 781 €	21 393 511 €	33 300 292 €	29 027 794 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors intervenants extérieurs		1 548 067 €	1 548 067 €	1 356 055 €
Total	37 068 003 €	36 036 292 €	73 104 295 €	64 754 756 €



Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

► (1) BIATSS : dont contrats d'apprentissage (477 575 €).

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

Personnels contractuels	Catégorie	Ressources État	Ressources propres de l'établissement	Masse salariale 2023	Masse salariale 2022
Enseignants-chercheurs et Enseignants mono- appartenants	A	6 967 116 €	413 151 €	7 380 267 €	6 045 453 €
Enseignants-chercheurs et bi-appartenants	A	4 930 913 €		4 930 913 €	4 571 813 €
Doctorants	A	13 101 573 €	8 011 047 €	21 112 621 €	18 495 589 €
Chercheurs	A	161 620 €	4 670 516 €	4 832 135 €	5 258 054 €
BIATSS (1)	A	2 127 329 €	13 843 237 €	15 970 567 €	14 378 431 €
	B	1 970 622 €	2 169 657 €	4 140 279 €	2 885 136 €
	C	7 808 830 €	5 380 616 €	13 189 446 €	11 764 227 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors intervenants extérieurs	C		1 548 067 €	1 548 067 €	1 356 055 €
Total		37 068 003 €	36 036 292 €	73 104 295 €	64 754 756 €

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

► **(1) BIATSS** : dont contrats d'apprentissage (477 575,26 €).

La masse salariale des heures de cours complémentaires et des vacances d'enseignements en heures équivalent TD.

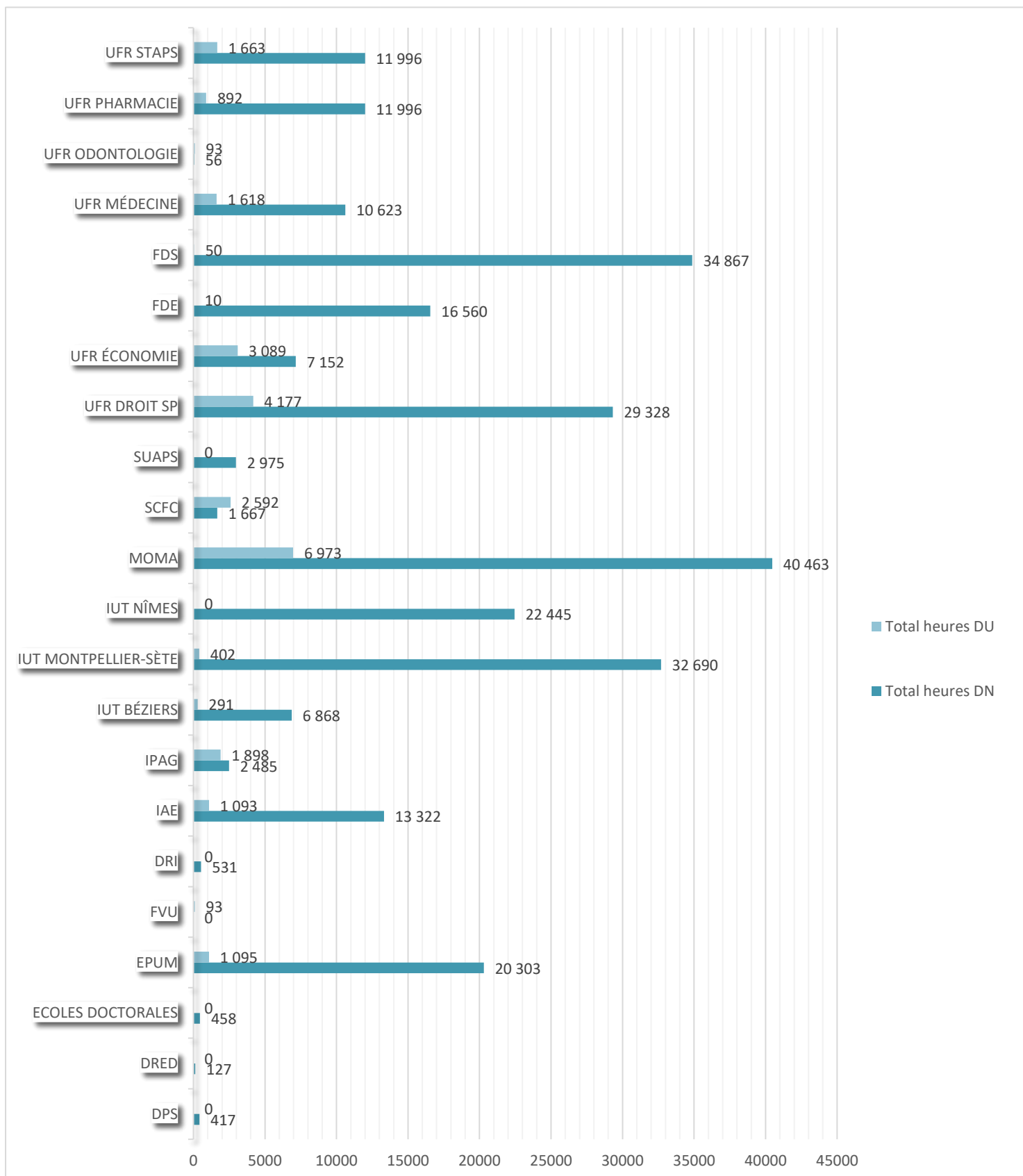
Répartition par structure des heures de cours complémentaires et de vacances d'enseignement dispensées au cours de l'année universitaire 2022/2023 (HETD)

	Diplômes nationaux (DN)							Diplômes universitaires (DU)							Total général HETD
Composantes	Enseignants permanents		Vacataires d'enseignement		Total			Enseignants permanents		Vacataires d'enseignement		Total			
	H	F	H	F	H	F	TOT	H	F	H	F	H	F	TOT	
DPS			298	119	298	119	417					0	0	0	417
DRED	47	23	18	39	65	62	127					0	0	0	127
ECOLES DOCTORALES	213	126	63	56	276	182	458					0	0	0	458
EPUM	9 600	4 256	4 258	2 189	13 858	6 445	20 303	731	153	133	78	864	231	1 095	21 398
FVU					0	0	0	87	6			87	6	93	93
DRI	191	241	45	54	236	295	531					0	0	0	531
IAE	3 736	4 309	3 529	1 748	7 265	6 057	13 322	255	189	240	409	495	598	1 093	14 415
IPAG	926	260	847	452	1 773	712	2 485	247	100	800	751	1 047	851	1 898	4 383
IUT BÉZIERS	2 814	1 402	1 157	1 495	3 971	2 897	6 868	1	113	95	82	96	195	291	7 159
IUT MONTPELLIER- SÈTE	12 953	8 190	5 317	6 230	18 270	14 420	32 690	90	77	85	150	175	227	402	33 092
IUT NÎMES	10 154	4 387	5 133	2 771	15 287	7 158	22 445					0	0	0	22 445
MOMA	13 083	9 591	10 367	7 422	23 450	17 013	40 463	1 628	635	2 026	2 684	3 654	3 319	6 973	47 436
SCFC	251		1 003	413	1 254	413	1 667	653	311	936	692	1 589	1 003	2 592	4 259
SUAPS	1 591	634	400	350	1 991	984	2 975					0	0	0	2 975
UFR DROIT SP	7 925	8 982	6 980	5 441	14 905	14 423	29 328	1 160	1 240	1 267	510	2 427	1 750	4 177	33 505
UFR ÉCONOMIE	3 436	1 186	1 647	883	5 083	2 069	7 152	727	84	1 296	982	2 023	1 066	3 089	10 241
FDE	5 105	5 612	2 267	3 576	7 372	9 188	16 560	5	5			5	5	10	16 570
FDS	15 980	10 305	5 205	3 377	2 1185	13 682	34 867		50			0	50	50	34 917
UFR MÉDECINE	1 860	1 914	1 519	5 330	3 379	7 244	10 623	27	13	422	1 156	449	1 169	1 618	12 241
UFR ODONTOLOGIE	2	40	5	9	7	49	56			48	45	48	45	93	149
UFR PHARMACIE	4 171	4 581	1 383	1 861	5 554	6 442	11 996	231	163	208	290	439	453	892	12 888
UFR STAPS	5 904	1 722	2 815	1 555	8 719	3 277	11 996	737	61	809	56	1 546	117	1 663	13 659
Total HETD	99 942	67 761	54 256	45 370	154 198	113 131	267 329	6 579	3 200	8 365	7 885	14 944	11 085	26 029	293 358

Source : OSE – Direction des ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants

- Les heures de cours complémentaires et de vacances d'enseignement, exprimées en équivalent TD, ont été dispensées durant l'année universitaire 2022/2023. Ces heures, payées en 2023, n'englobent pas les reliquats des années antérieures.

*Répartition des heures de cours complémentaires et des vacances
d'enseignements DU et DN dispensées au sein des différentes structures au
cours de l'année universitaire 2022/2023 (HETD)*



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 2022/2023

		Diplôme nationaux (DN)					
Type d'intervenants		Nombre d'heures TD		Montant brut (1)		Montant chargé (2)	
		H	F	H	F	H	F
Enseignants permanents	Non titulaires de la fonction publique	3 210	2 081	137 592 €	89 175 €	195 381 €	126 628 €
	Titulaires de la Fonction publique	96 733	65 680	4 145 975 €	2 815 030 €	4 353 273 €	2 955 781 €
Total Enseignants permanents		99 943	67 760	4 283 567 €	2 904 204 €	4 548 654 €	3 082 409 €
Vacataires d'enseignement	Non titulaires de la Fonction publique	34 679	32 091	1 486 323 €	1 375 437 €	2 110 578 €	1 953 121 €
	Titulaires de la Fonction publique	19 575	13 278	838 997 €	569 110 €	880 947 €	597 566 €
Total Vacataires d'enseignement		54 254	45 370	2 325 320 €	1 944 547 €	2 991 525 €	2 550 686 €
Total général		154 198	113 131	6 608 886 €	4 848 751 €	7 540 179 €	5 633 095 €
		267 329		11 457 637 €		13 173 274 €	

Source : OSE – Direction des ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE)

		Diplôme universitaires (DU)					
Type d'intervenants		Nombre d'heures TD		Montant brut (1)		Montant chargé (2)	
		H	F	H	F	H	F
Enseignants permanents	Non titulaires de la Fonction publique	343	54	14 702,69 €	2 314,44 €	20 878 €	3 287 €
	Titulaires de la Fonction publique	6234	3143	267 205,53 €	134 701,69 €	280 566 €	141 437 €
Total Enseignants permanents		6577	3197	281 908,22 €	137 016,13 €	301 444 €	144 723 €
Vacataires d'enseignement	Non titulaires de la Fonction publique	4605	4766	197 391 €	204 271 €	280 295 €	290 064 €
	Titulaires de la Fonction publique	3757	3118	161 031 €	133 652 €	169 082 €	140 335 €
Total Vacataires d'enseignement		8 363	7 884	358 421 €	337 923 €	449 377 €	430 399 €
Total général		14 944	11 085	640 330 €	474 939 €	750 821 €	575 122 €
		26 029		1 152 269 €		1 325 943 €	

Source : OSE – Direction des ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE)

- **(1) Le montant brut** correspond à la rémunération des heures complémentaires au taux Travaux Dirigés (TD) fixé à 41.41 € de l'heure³⁷. Ce taux est porté à 42,86 € à compter du 1^{er} juillet 2022, suite à l'augmentation de la valeur du point de la Fonction publique (+3,5%)
- **(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 RAFP³⁸ 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.

Le taux d'évolution de la dépense globale des heures de cours complémentaires et de vacances d'enseignement entre 2022 (**13 979 957 €**) et 2023 (**14 499 218€**) est de **+ 3,58%** (entre 2021 et 2022 : +3,13%).

La dépense des heures dispensées sur diplômes universitaires, intégralement financée sur les ressources propres des composantes, a augmenté de 46 281 € par rapport à la dépense de 2022. La dépense des heures relatives aux diplômes nationaux affiche une augmentation de 565 542 € par rapport à la dépense de 2022.

Il est à noter que la part de la dépense des heures dispensées sur diplômes nationaux par rapport à la dépense globale est passée de 90,18% en 2022 à 90.86% en 2023. Celle des heures assurées sur diplômes universitaires baisse légèrement : le taux passe de 9,82% en 2022 à 9,14% en 2023.

³⁷ **Le taux de rémunération des heures et vacances complémentaires d'enseignement** est fixé par l'arrêté ministériel du 6 novembre 1989 dont la dernière mise à jour date du 1^{er} février 2017. L'arrêté du 11 avril 2017 relatif à diverses primes attribuées à certains personnels des établissements d'enseignement supérieur et plus particulièrement son article 2 précise que ces montants sont désormais indexés sur la valeur du point de la Fonction publique.

³⁸ **RAFP** : Régime de Retraite Additionnelle de la Fonction publique.

4.3 Les régimes indemnitaires des personnels

4.3.1 Personnels titulaires BIATSS

Au 1^{er} janvier 2016, l'Université de Montpellier a mis en place ³⁹ 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**)⁴⁰ 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.

L'IFSE a été réactualisée pour l'ensemble des filières au 1^{er} janvier 2021 et au 1^{er} janvier 2022.

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.

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.

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.

³⁹ 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.

⁴⁰ 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 2023, la dépense du régime indemnitaire des personnels titulaires BIATSS s'est élevée à **8 956 950 €** soit une augmentation d'environ **17%** par rapport à la dépense de 2022 (**7 643 172 €**) expliquée en grande partie par la revalorisation de l'IFSE appliquée au 1^{er} janvier 2022 et versée sur paye de janvier 2023.

La part du RIFSEEP (IFSE⁴¹ et CIA⁴²) représente plus de **99%** de l'indemnitaire versé aux personnels BIATSS.

La dépense relative à l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) allouée aux personnels concerne plus de **85%** du régime indemnitaire BIATSS.

Répartition de la dépense indemnitaire des personnels titulaires BIATSS

Primes et Indemnités	Genre		Montant 2023	Montant 2022
	Homme	Femme		
Indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) (1)	3 167 346 €	4 445 549 €	7 612 895 €	6 292 495 €
Complément Indemnitaire Annuel (CIA) (2)	460 294 €	785 950 €	1 246 245 €	1 236 479 €
Garantie Indemnitaire (GI)	25 367 €	7 851 €	33 218 €	86 792 €
Garantie Individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	22 465 €	37 243 €	59 708 €	21 211 €
Autres indemnités (3)	5 380 €	124 €	5 504 €	6 195 €
Total	3 680 851 €	5 276 719 €	8 957 570 €	7 643 172 €

Source : Direction des Ressources Humaines service de gestion des personnels BIATSS (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.

⁴¹ 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).

⁴² 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 BIATSS

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

Cette indemnité est allouée 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 1^{er} janvier 2018 sur 4 groupes de fonctions.

Les agents non bénéficiaires de l'IFSE au 1^{er} septembre 2023 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 01/09/2023				
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 €	883,25 €	1	1	2
		APAE	208,33 €	771,89 €	4	3	7
		AAE CN	145,83 €	555,61 €			
2	Attaché d'Administration (AAE)	AAE HC	241,66 €	867,80 €	1		1
		APAE	208,33 €	704,94 €	2	7	9
		AAE CN	145,83 €	537,94 €	4	5	9
3	Attaché d'Administration (AAE)	AAE HC	241,66 €	852,35 €			
		APAE	208,33 €	689,49 €	2	5	7
		AAE CN	145,83 €	526,75 €	2	2	4

Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATSS (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 01/09/2023				
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 €	462,00 €		4	4
		SAENES CS	120,83 €	457,22 €		4	4
		SAENES CN	112,50 €	430,69 €		8	8
2	Secrétaire administratif (SAENES)	SAENES CE	129,17 €	456,85 €		4	4
		SAENES CS	120,83 €	447,94 €	1	3	4
		SAENES CN	112,50 €	426,61 €		11	11
3	Secrétaire administratif (SAENES)	SAENES CE	129,17 €	453,49 €		2	2
		SAENES CS	120,83 €	438,01 €	1	3	4
		SAENES CN	112,50 €	422,52 €	2	27	29

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

IFSE ADJAENES - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires

			Au 01/09/2023				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Adjoint Administratif (ADJAENES)	ADJAENES Principal 1ère classe	112,50 €	292,61 €	1	22	23
		ADJAENES Principal 2ème classe	112,50 €	290,49 €	8	59	67
		ADJAENES	100,00 €	286,24 €			
2	Adjoint Administratif (ADJAENES)	ADJAENES Principal 1ère classe	112,50 €	286,24 €		19	19
		ADJAENES Principal 2ème classe	112,50 €	284,11 €	6	47	53
		ADJAENES	100,00 €	279,86 €		2	2

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

IFSE Infirmier- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires

			Au 01/09/2023				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Infirmier	Hors classe	120,83 €	568,09 €			
		Classe normale	116,67 €	547,35 €			
2		Hors classe	120,83 €	547,35 €		4	4
		Classe normale	116,67 €	526,75 €		1	1

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

IFSE ASSAE- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires

			Au 01/09/2023				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen Mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	ASSAE	APSS	129,17 €	482,60 €			
		ASS	116,67 €	462,00 €			
2	ASSAE	APSS	129,17 €	462,00 €			
		ASS	116,67 €	441,40 €		1	1

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

IFSE IGR- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires

Au 01/09/2022							
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Ingénieur de recherche	Hors classe	291,67 €	883,25 €	1	3	4
		Classe normale	266,67 €	824,57 €	1	3	4
2	Ingénieur de recherche	Hors classe	291,67 €	867,80 €	6	3	9
		Classe normale	266,67 €	809,12 €	4	10	14
3	Ingénieur de recherche	Hors classe	291,67 €	852,35 €	3		3
		Classe normale	266,67 €	793,67 €	6	2	8

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

IFSE IGE- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires

Au 01/09/2023							
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 €	578,25 €	2		2
		Classe Normale	216,67 €	555,61 €	3	2	5
2	Ingénieur d'études	Hors classe	250,00 €	562,80 €	20	14	34
		Classe Normale	216,67 €	537,94 €	21	22	43
3	Ingénieur d'études	Hors classe	250,00 €	547,35 €	17	21	38
		Classe Normale	216,67 €	526,75 €	18	35	53

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

IFSE ASI- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires

Au 01/09/2023							
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Assistant ingénieur	ASI	183,33 €	477,45 €	24	23	47
2	Assistant ingénieur	ASI	183,33 €	462,00 €	18	17	35

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

IFSE TECH- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires

			Au 01/09/2023				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Technicien	Classe exceptionnelle	157,67 €	462,00 €	14	11	25
		Classe supérieure	145,83 €	457,22 €	4	6	10
		Classe normale	137,50 €	430,69 €	6	10	16
2	Technicien	Classe exceptionnelle	154,67 €	456,85 €	6	15	21
		Classe supérieure	145,83 €	447,94 €	12	11	23
		Classe normale	137,50 €	426,61 €	18	24	42
3	Technicien	Classe exceptionnelle	154,67 €	453,49 €	11	11	22
		Classe supérieure	145,83 €	438,01 €	12	17	29
		Classe normale	137,50 €	422,52 €	35	47	82

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

IFSE ATRF-Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires

			Au 01/09/2023				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Adjoint technique	ATRF Principal 1 ^{ère} classe	133,33 €	292,61 €	38	25	63
		ATRF Principal 2 ^{ème} classe	133,33 €	290,49 €	62	61	123
		ATRF	112,50 €	286,24 €	23	14	37
2	Adjoint technique	ATRF Principal 1 ^{ère} classe	133,33 €	286,24 €	14	25	39
		ATRF Principal 2 ^{ème} classe	133,33 €	284,11 €	38	55	93
		ATRF	112,50 €	279,86 €	13	35	48

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

IFSE Conservateur Général -Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires

			Au 01/09/2023				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Conservateur Général	-	345,83 €	966,70 €		1	1
2	Conservateur Général	-	345,83 €	867,80 €		1	1

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

IFSE Conservateur Bibliothèque - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires

			Au 01/09/2023				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Conservateur de bibliothèque	Conservateur en Chef	283,33 €	824,57 €			
		Conservateur	250,00 €	771,89 €			
2	Conservateur de bibliothèque	Conservateur en Chef	283,33 €	809,12 €		3	3
		Conservateur	250,00 €	704,94 €	1	1	2
3	Conservateur de bibliothèque	Conservateur en Chef	283,33 €	793,67 €		3	3
		Conservateur	250,00 €	689,49 €	3	1	4

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

IFSE Conservateur du Patrimoine – Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires

			Au 01/09/2023				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					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 €	966,70 €			
		Conservateurs en chef	345,83 €	824,57 €			
		Conservateurs	308,33 €	771,89 €	1		1
3	Conservateur du Patrimoine	Conservateurs généraux	383,33 €	867,80 €			
		Conservateurs en chef	345,83 €	809,12 €			
		Conservateurs	308,33 €	704,94 €	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 BIATSS (SGPB).

IFSE Bibliothécaire –Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires

			Au 01/09/2023				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Bibliothécaires	Bibliothécaires HC	241,67 €	562,80 €	1	1	2
		Bibliothécaires	216,67 €	537,94 €	1	2	3
2	Bibliothécaires	Bibliothécaires HC	241,67 €	547,35 €			
		Bibliothécaires	216,67 €	526,75 €	1	3	4

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

IFSE BIBAS -Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires

			Au 01/09/2023				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Bibliothécaires Assistants Spécialisés	Classe exceptionnelle	154,17 €	462,00 €	2	1	3
		Classe supérieure	145,83 €	457,22 €	1	2	3
		Classe normale	137,50 €	430,69 €		3	3
2	Bibliothécaires Assistants Spécialisés	Classe exceptionnelle	154,17 €	456,85 €		7	7
		Classe supérieure	145,83 €	447,94 €	1	3	4
		Classe normale	137,50 €	426,61 €	2		2

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

IFSE Magasiniers -Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires

			Au 01/09/2023				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Magasiniers	Magasinier Principal 1 ^{ère} classe	133,33 €	292,61 €	2	4	6
		Magasinier Principal 2 ^{ème} classe	133,33 €	290,49 €	2	4	6
		Magasinier	100,00 €	286,24 €	1	5	6
2	Magasiniers	Magasinier Principal 1 ^{ère} classe	133,33 €	286,24 €	3	1	4
		Magasinier Principal 2 ^{ème} classe	133,33 €	284,11 €	3	5	8
		Magasinier	100,00 €	279,86 €	1	1	2

Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATSS (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 de projet ou expert en infrastructures ;
Chef de projet ou expert en ingénierie des systèmes d'information ;
Chef de projet ou expert en Ingénierie logicielle ;
Responsable assistance support.
- **Type 2 :** Administrateur de bases de données - Intégrateur d'applications ;
Administrateur des systèmes d'information ;
Administrateur systèmes et réseaux ;
Gestionnaire d'infrastructures ;
Ingénieur en ingénierie logicielle.
- **Type 3 :** Gestionnaire d'application - assistance support ;
Technicien d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information.

ICFI-Répartition des bénéficiaires par genre au 1er septembre 2023

Type indemnité complémentaire	Montant mensuel indemnité complémentaire	Nombre de bénéficiaires		Montant versé en 2023
		H	F	
Type 1	525 €	19	7	163 800 €
Type 2	350 €	13	5	75 600 €
Type 3	330 €	12		47 520 €
Total		44	12	286 920 €

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

Le complément Indemnitaire Annuel (CIA)

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

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

En 2023, la dépense relative au **Complément Indemnitaire Annuel** est élevée à **1 246 245 €**.

Prime des assistants de prévention

Par délibération du Conseil d'Administration⁴³ et après avis du Comité Technique⁴⁴, 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 2023, la dépense relative à la **prime des assistants de prévention** s'est élevée à **28 633 €**.

⁴³ Délibération du CA lors de sa séance du 10 octobre 2016.

⁴⁴ 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 BIATSS en **juin et en décembre**⁴⁵.

- 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 2023, les projets et actions retenus concernent la mise en œuvre de dossiers spécifiques au premier semestre 2023 (tels que la préparation et le déploiement des réformes nationales dans le domaine de la formation et de la recherche, l'implication des agents dans le déploiement de nouvelles techniques et applications, ou dans le déploiement de nouveaux équipements scientifiques ...), ainsi que la participation à la mise en œuvre d'autres projets ou opérations structurantes, dans les domaines de la recherche, de la formation, et des fonctions support (immobilier, systèmes informatiques, ...).

- S'agissant des primes de **décembre**, l'ensemble des personnels titulaires BIATSS 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)**.

⁴⁵ 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

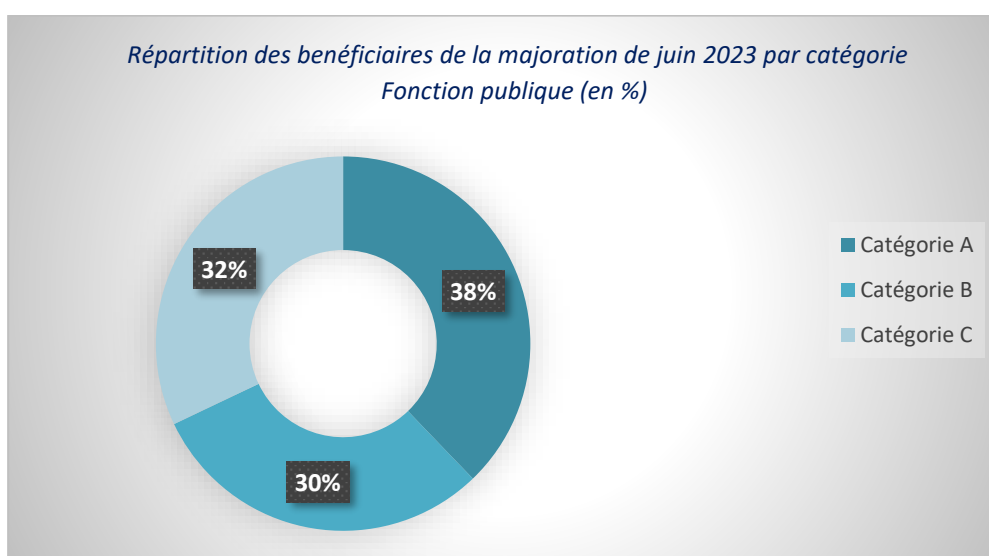
En juin 2023, **714 agents** ont bénéficié d'une **majoration de prime** (721 en 2022).

Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2023 par taux, par catégorie Fonction publique et par genre	Nombre de bénéficiaires													
	Catégorie A		Total agents	Montant Cat A	Catégorie B		Total agents	Montant Cat B	Catégorie C		Total agents	Montant Cat C	Total agents	Montant Total
	H	F			H	F			H	F				
Majoration au taux soutenu	31	30	61	11 500 €	18	54	72	13 550 €	48	106	154	23 275 €	287	48 325 €
Majoration au taux exceptionnel	80	129	209	153 370 €	49	94	143	47 850 €	21	54	75	19 850 €	427	221 070 €
Total	111	159	270	164 870 €	67	148	215	61 400 €	69	160	229	43 125 €	714	269 395 €

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

Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2023 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€	60	56	116	25 250 €	42	96	138	30 150 €	67	155	222	40 275 €	476	95 675 €
Supérieur à 300 €	51	103	154	139 620 €	25	52	77	31 250 €	2	5	7	2 850 €	238	173 720 €
Total	111	159	270	164 870 €	67	148	215	61 400 €	69	160	229	43 125 €	714	269 395 €

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



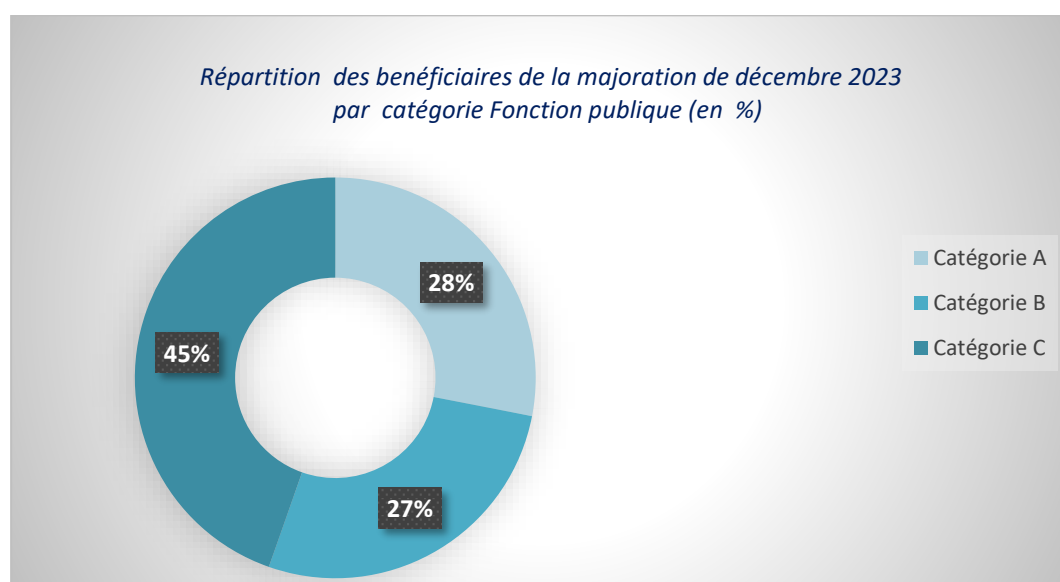
En 2023, les bénéficiaires de catégorie C représentent 32%, et ceux de la catégorie B 30%. Les bénéficiaires de la catégorie A représentent 38%.

Majoration de prime de décembre

En décembre 2023, **1 347 agents** ont bénéficié d'une majoration de prime (1 363 en 2022).

Répartition des bénéficiaires de la majoration de décembre 2023 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	4	4	8	1 200 €	5	12	17	900 €	5	10	15	2 250 €	40	4 350 €
Majoration au Taux 2	9	6	15	4 050 €	3	3	6	4 320 €	26	34	60	16 140 €	81	24 510 €
Majoration au Taux 3	61	50	111	56 378 €	53	82	135	70 300 €	121	216	337	174 990 €	583	301 668 €
Majoration égale ou supérieure au Taux 4	98	146	244	342 679 €	63	147	210	163 680 €	59	130	189	137 892 €	643	644 251 €
Total	172	206	378	404 307 €	124	244	368	239 200 €	211	390	601	331 272 €	1 347	974 779 €

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



En 2023, les bénéficiaires de catégorie C représentent 45%, et ceux de la catégorie B 27%. Les bénéficiaires de la catégorie A représentent 28%.

La garantie indemnitaire (GI)

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

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

En 2023, le montant versé au titre de la Garantie indemnitaire s'est élevé à **33 218 €**.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)⁴⁶ 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 2023 pour les emplois des UFR, École, Instituts, Structures de recherche, Services centraux et communs.

En 2023, **3 665 points majorés** ont été attribués à **161 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	50	1 215	20	325	7	120	77	1 660
Structures de recherche	18	355	8	150	2	40	28	545
Services centraux et communs	46	1 310	8	125	2	25	56	1 460
Total	114	2 880	36	600	11	185	161	3 665

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

⁴⁶ **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 Montpellier⁴⁷. 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 2023, **2 080 points majorés** ont été attribués à **124 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/lune agent titulaire	Total points majorés
	Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/lune agent titulaire	Nombre de points majorés	Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/lune agent titulaire	Nombre de points majorés	Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/lune agent titulaire	Nombre de points majorés		
UFR, Ecole, Instituts	11	190	33	540	8	105	52	835
Structures de recherche	6	120	3	60			9	180
Services centraux et communs	51	895	11	155	1	15	63	1 065
Total	68	1 205	47	755	9	120	124	2 080

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

⁴⁷ Délibération du Conseil d'administration dans sa séance du 6 juillet 2015.

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) versée aux personnels BIATSS

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)⁴⁸ 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 ans⁴⁹ 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**⁵⁰ 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 BIATSS titulaires bénéficiaires de la GIPA en 2023

Catégorie	CORPS	Inférieur à 500 €			500 € - 1 000 €			1 000 € - 1 500 €			1 500 € - 2 000 €			> 2 000 €			TOTAL
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
A	Ingénieur de recherche	1		1	1		1			0	1		1			0	3
	Ingénieur d'étude	3	3	6			0		2	2			0			0	8
	Assistant ingénieur	2	3	5			0	1		1			0			0	6
	Attaché d'administration			0	1	1	2		1	1			0			0	3
	Conservateur des bibliothèques			0			0		2	2			0		1	1	3
B	Technicien	30	36	66	2	5	7	2	1	3		1	1			0	77
	Secrétaire administratif		12	12		3	3			0			0			0	15
	Bibliothécaire assistant spécialisé	2	8	10			0			0			0			0	10
C	Adjoint technique RF	18	16	34	6	3	9		1	1			0			0	44
	Adjoint administratif AENES	1	11	12		1	1			0			0			0	13
	Magasinier des bibliothèques	1	1	2			0			0			0			0	2
Total		58	90	148	10	13	23	3	7	10	1	1	2	0	1	1	184

Source : Direction des Ressources Humaines Service pilotage et qualité RH / Services de Gestion des Personnels.

- Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au titre de 2023 s'est élevé à **59 708,40 €**. La GIPA 2023 a été versée au premier trimestre 2024 à 184 agents.
- La répartition par corps est observée au 31/12/2022 conformément à la période de référence de la GIPA 2023.

⁴⁸ **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.

⁴⁹ **La période de référence** retenue pour le calcul de la GIPA en 2023 est fixée par l'arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 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 31/12/2018 et 31/12/2022.

⁵⁰ **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 11 août 2023.

4.3.2 Personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants

À compter du 1er janvier 2022, un nouveau régime indemnitaire unifié à destination des enseignants-chercheurs et personnels assimilés et des chercheurs (**RIPEC**) a été créé.

Il repose sur **trois composantes** :

- une indemnité liée au grade : **Composante 1 - C1**,
- une indemnité liée à certaines fonctions et responsabilités particulières : **Composante 2 - C2**,
- une prime individuelle liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel des agents : **Composante 3 - C3**.

L'Université de Montpellier s'est dotée de lignes directrices de gestion Établissement relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs, enseignants titulaires et contractuels et assimilés votées par le Conseil d'administration dans sa séance du 14 mars 2022 et ont fait l'objet de mises à jour ultérieures.

Le RIPEC se substitue :

- 1- à la prime de recherche et d'enseignement supérieur (**PRES**) **remplacée par la C1 du RIPEC**.
- 2- à la prime de charges administratives (**PCA**) **remplacée par la C2 du RIPEC**.
À noter, la PCA a perduré jusqu'à la fin de l'année universitaire 2021/2022. La C2 a été déployée au 1er trimestre 2023 avec effet rétroactif au 01/09/2022,
- 3- à la prime de recherche et d'encadrement doctorale (**PEDR**) **remplacée par la C3 du RIPEC**.
La PEDR perdure pour les enseignants-chercheurs mono-appartenants ayant une attribution en cours ou en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France.

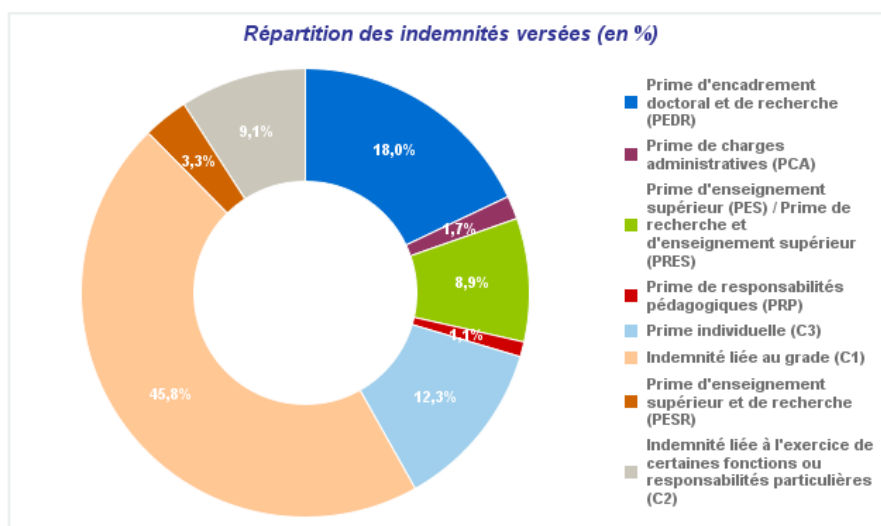
En parallèle du RIPEC, certaines primes restent en vigueur :

- pour les personnels enseignants-chercheurs bi-appartenants titulaires :
 - la Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP),
 - la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR),
 - la Prime de Charges Administratives (PCA),
 - la Prime d'Enseignement Supérieur et de Recherche (créée au 01/01/2022),
- pour les personnels enseignants du 1er et 2nd degré titulaires :
 - la Prime d'Enseignement Supérieur (PES),
 - la Prime de Charges Administratives (PCA),
- pour certains personnels enseignants-chercheurs mono-appartenants contractuels :
 - la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES).

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

Type d'indemnités		Nombre de bénéficiaires par genre		Montant par genre		Nombre bénéficiaires total	Montant total
		Homme	Femme	Homme	Femme		
Indemnité liée au grade (C1)	EC Mono-appartenants	650	408	2 260 835 €	1 401 436 €	1058	3 662 271 €
		650	408	2 260 835 €	1 401 436 €	1058	3 662 271 €
Indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières (C2)	EC Mono-appartenants	127	80	431 167 €	297 807 €	207	728 974 €
		127	80	431 167 €	297 807 €	207	728 974 €
Prime individuelle (C3)	EC Mono-appartenants	171	123	534 476 €	445 879 €	294	980 355 €
		171	123	534 476 €	445 879 €	294	980 355 €
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	EC Bi-appartenants	23	17	54 346 €	32 006 €	40	86 352 €
		23	17	54 346 €	32 006 €	40	86 352 €
Prime d'enseignement supérieur (PES) / Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	EC Mono-appartenants	60	62	73 732 €	64 618 €	122	138 350 €
	Enseignants 1er et second degré	153	140	304 885 €	267 397 €	293	572 282 €
		213	202	378 617 €	332 015 €	415	710 632 €
Prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR)	EC Bi-appartenants	107	42	183 575 €	68 334 €	149	251 909 €
	EC Médecine générale	3	2	5 187 €	3 458 €	5	8 645 €
		110	44	188 762 €	71 792 €	154	260 554 €
Prime de charges administratives (PCA)	EC Bi-appartenants	24	6	86 259 €	24 325 €	30	110 584 €
	Enseignants 1er et second degré	4	4	18 050 €	5 400 €	8	23 450 €
		28	10	104 309 €	29 725 €	38	134 034 €
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	EC Bi-appartenants	34	8	146 250 €	35 000 €	42	181 250 €
	EC Mono-appartenants	178	88	841 131 €	414 137 €	266	1 255 268 €
		212	96	987 381 €	449 137 €	308	1 436 518 €
Total général		1534	980	4 939 894 €	3 059 796 €	2514	7 999 690 €

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH).



L'Indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) versée aux personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants mono et bi-appartenants

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 corps et par genre du nombre d'agents Enseignants-chercheurs et Enseignants bénéficiaires de la GIPA en 2023

CORPS	Inférieur à 500 €			500 € - 1 000 €			1 000 € - 1 500 €			1 500 € - 2 000 €			> 2 000 €			TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Professeur des universités	1		1			0			0			0	7	4	11	12
Maître de conférences	62	57	119	28	15	43	1		1	1		1	30	15	45	209
Professeur des universités - Praticien hospitalier	2		2			0			0			0	17	2	19	21
Maître de conférences - Praticien hospitalier	2	1	3	1		1			0		1	1	3	2	5	10
Professeur agrégé	5	1	6	12	10	22			0			0	1	4	5	33
Professeur certifié	1	2	3	1		1			0			0	1	1	2	6
Professeur de l'ENSAM			0	2		2			0			0			0	2
Professeur d'éducation physique et sportive	1	1	2			0	1		1			0	2	2	4	7
Professeur de lycée professionnel		1	1			0			0			0			0	1
Enseignants-chercheurs et enseignants contractuels	1	3	4	3	1	4			0		1	1			0	9
Total	75	66	141	47	26	73	2	0	2	1	2	3	61	30	91	310

Source : Direction des Ressources Humaines Service pilotage et qualité RH / Services de Gestion des Personnels.

- Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2023 destinée à l'ensemble des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants mono et bi-appartenants est de **368 027,50 €**. La GIPA été perçue par 310 agents (84 en 2022) (versement au cours du premier trimestre 2024).
- La répartition par corps est observée au 31/12/2022 conformément à la période de référence de la GIPA 2023.

⁵¹ **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.

⁵² **La période de référence** retenue pour le calcul de la GIPA en 2023 est fixée par l'arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 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 31/12/2018 et 31/12/2022.

⁵³ **Le montant indemnitaire brut annuel** de la GIPA résulte d'une formule de calcul prévue par le décret 2008539 du 6 juin 2008 modifié et des éléments à prendre en compte fixés par l'arrêté du 11 août 2023.

*Répartition par genre et par corps du nombre de contractuels Chercheurs
bénéficiaires de la GIPA en 2023*

CORPS	500 € - 1 000 €		> 2 000 €			Total
	H	Total	H	F	Total	
Chercheurs contractuels	1	1	1	1	2	3
Total	1	1	1	1	2	3

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2023 destiné à l'ensemble des personnels Chercheurs contractuels s'est élevé à **5 265.42 €** perçu par 3 agents (versement en paye de mars 2024).

4.3.3 Personnels contractuels BIATSS

La Prime d'Investissement des Agents Contractuels (PIAC)

Par délibération du Conseil d'Administration⁵⁴, une **prime d'investissement** est accordée aux agents contractuels BIATSS sous certaines conditions.

Les agents bénéficient de la PIAC (prime d'investissement des agents contractuels) dès lors qu'ils atteignent une ancienneté au sein de l'établissement supérieure à 12 mois de contrats consécutifs. Les contrats comptabilisés pour cette éligibilité doivent avoir été établis en application des articles L332-2, L332-3, L332-6, L332-7, L332-22 du code général de la Fonction publique, au titre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat PACTE.

La PIAC est versée en deux fois, la moitié sur la paye du mois de décembre, l'autre moitié sur celle de juin.

Les taux sont déterminés lors de la campagne d'attribution qui se déroule à l'automne. Une campagne complémentaire se déroule au printemps pour les personnels devenus éligibles entre le 1er janvier et le 30 juin de l'année N.

Deux taux de primes peuvent être proposés en fonction de la catégorie Fonction publique de l'agent. Ces taux sont annuels :

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

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

Les critères de détermination des taux sont les suivants : investissement, niveau de responsabilité, sujétions particulières, manière de servir de l'agent en cohérence avec les appréciations mentionnées sur l'entretien professionnel.

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

Le montant attribué semestriellement est proratisé au regard :

- de la date d'éligibilité (ancienneté de 12 mois consécutifs au-delà de laquelle la PIAC est versée),
- de la quotité de travail,
- en cas de congé maladie supérieur à trente jours consécutifs,
- pour les agents ayant changé de catégorie en cours d'année en fonction de la durée passée dans chaque catégorie,
- pour les agents qui ne seraient plus en poste en qualité d'agent contractuel, en fonction de la date de fin de leur dernier contrat de travail.

En 2023, **699 agents contractuels** ont bénéficié de la prime d'investissement.

⁵⁴ 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 BIATSS peuvent bénéficier d'une prime d'investissement (PIAC)

Répartition des bénéficiaires de la PIAC par taux et par catégorie FP en fonction du mois de versement	Nombre de bénéficiaires							
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Juin	Décembre	Juin	Décembre	Juin	Décembre	Juin	Décembre
Prime au Taux 1	67	78	16	33	116	129	199	240
Prime au Taux 2	171	185	49	53	153	186	373	424
Total	238	263	65	86	269	315	572	664

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

- Sur ces 699 agents contractuels bénéficiaires, 572 agents sont concernés pour le mois de juin 2023 et 664 en décembre 2023, certains agents pouvant être comptabilisés en juin et en décembre.

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) versée aux personnels contractuels

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)⁵⁵ 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 ans⁵⁶ 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**⁵⁷ 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 BIATSS bénéficiaires de la GIPA en 2023

CORPS	Inférieur à 500 € 500 € - 1 000 € 1 000 € - 1 500 € 1 500 € - 2 000 € > 2 000 €															Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
CDD BIATSS catégorie A		1	1	3	2	5			0	1		1	1	1	2	9
CDD BIATSS catégorie B			0	1	1	2			0			0			0	2
CDI BIATSS catégorie A	2	6	8	1	5	6	1	3	4		1	1	2	1	3	22
CDI BIATSS catégorie B		1	1		1	1			0			0			0	2
Total	2	8	10	5	9	14	1	3	4	1	1	2	3	2	5	35

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2023, destinée aux personnels contractuels, est de **34 034,43 €**. La GIPA a été versée en mars 2024 à 35 agents.
- La répartition par corps est observée au 31/12/2022 conformément à la période de référence de la GIPA 2023.

⁵⁵ **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*.

⁵⁶ **La période de référence** retenue pour le calcul de la GIPA en 2023 est fixée par l'arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 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 31/12/2018 et 31/12/2022.

⁵⁷ **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 11 août 2023

TITRE 5. LES PERSONNELS HÉBERGÉS

5.1 LA REPARTITION DES PERSONNELS HEBERGES A L'UM	163
5.2 LES PERSONNELS HEBERGES AFFECTES A LA RECHERCHE	166

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% des effectifs hébergés), les hébergés "recherche" travaillant dans les 74 structures de recherche implantées sur les différents sites.

Les effectifs des personnels hébergés ont été recensés **au 31/12/2023**.

Suite à la création de l'EPE au 01/01/2022, l'ENSCM a été intégrée comme établissement-composante. Le Rapport Social Unique de l'ENSCM est disponible sur le site www.enscm.fr.

Dans le cadre de l'EPE également, les 5 pôles de recherche succèdent aux 9 départements scientifiques (DS). Les élections ont eu lieu en 2023. La répartition par pôles de recherche est désormais effective dans le RSU actuel.

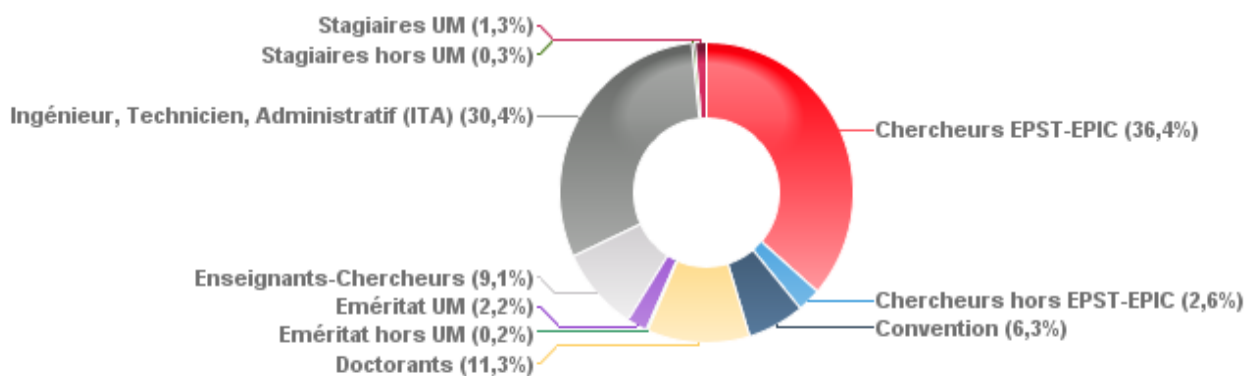
Les effectifs des personnels hébergés en personnes physiques (PP) au 31/12/2023

Affectation au sein d'une structure UM	Personnels hébergés	Affectation recherche	Affectation hors recherche	TOTAL
Affectation pérenne	Chercheurs EPST-EPIC	1865	3	1868
	Chercheurs hors EPST-EPIC	132		132
	Enseignants-chercheurs	272	194	466
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	1546	12	1558
Affectation pérenne		3815	209	4024
Affectation temporaire	Conventions, personnels invités (1)	133	189	322
	Doctorants (2)	577	2	579
	Éméritat hors UM	10		10
	Éméritat UM	81	33	114
	Stagiaires hors UM	14	3	17
	Stagiaires UM	62	3	65
Affectation temporaire		877	230	1107
Effectif total		4692	439	5131

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- **(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 BIATSS.
- **(2) Doctorant** : doctorant non rémunéré par l'Université de Montpellier.

Répartition des catégories de personnels hébergés (%)



Répartition des personnels hébergés par structures d'affectation et recherche transdisciplinaire au 31/12/2023

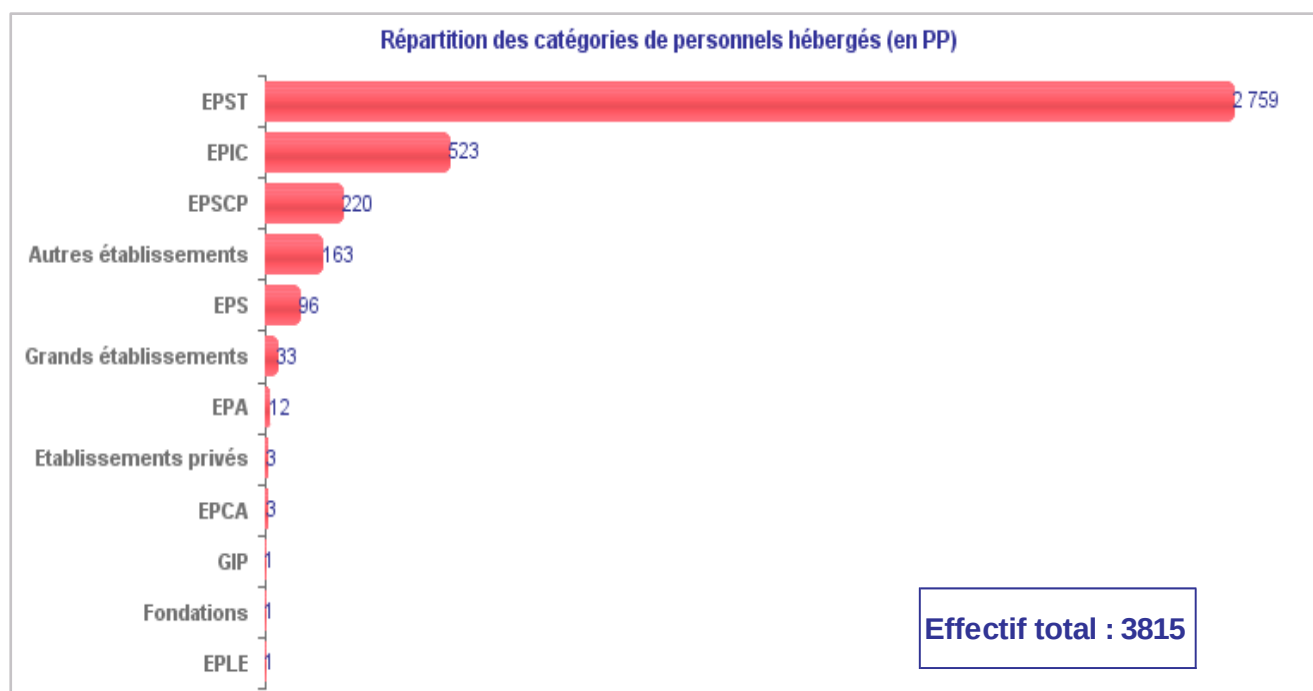
Structures d'affectation	Pôles détail	Total
Autre recherche	Autre affectation recherche	2
	Investissement d'Avenir	2
	Recherche hors UM	10
Autre recherche		14
Directions et services communs	Centre de Formation d'Apprentis régional de l'Enseignement Supérieur	1
	Centre de soins universitaire	7
	Direction de la Vie des Campus	1
	Direction des programmes structurants	4
	Direction du Patrimoine Immobilier	1
	Direction du Système d'Information et du Numérique	2
	Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé	1
	Service Commun Universitaire d'information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle	1
Directions et services communs		18
Ecoles doctorales	ED GAIA	1
	ED SCB	1
Ecoles doctorales		2
Fondations	Fondation Van Allen	2
Fondations		2
Partenaires extérieurs	Entités hébergés	135
	Instituts para-médicaux	17
Partenaires extérieurs		152
Pôles de recherche	Pôle de Recherche Agriculture, Environnement, Biodiversité - AEB	1910
	Pôle de Recherche Biologie Santé - BS	1317
	Pôle de Recherche Chimie	475
	Pôle de Recherche Mathématiques, Informatique, Physique, Systèmes - MIPS	740
	Pôle de Recherche Sciences Sociales - SSOC	243
Pôles de recherche		4676
Structures externes	Autres affectations	1
	Autres positions	30
	Enseignement hors UM	11
	Vacations d'enseignement	185
Structures externes		227
UFR / Ecole / Instituts	Droit et Science politique	1
	Economie	1
	Faculté d'éducation	2
	Faculté des sciences	7
	Institut d'Administration des Entreprises	1
	IUT Béziers	1
	IUT Montpellier-Sète	1
	Médecine	20
	Odontologie	2
	Polytech	3
	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives	1
UFR / Ecoles / Instituts		40
Total		5131

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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 **3 815** personnels au 31/12/2023.

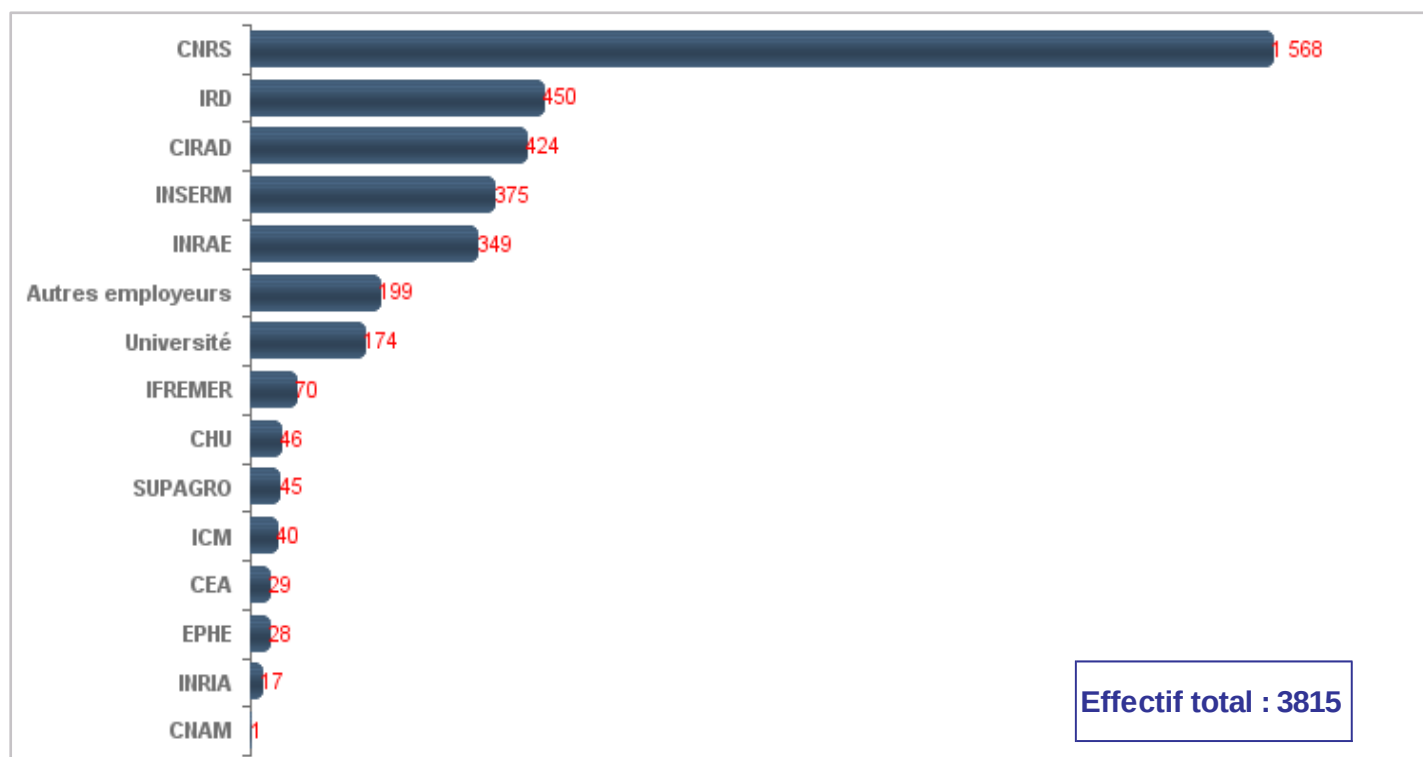
Les hébergés affectés à la recherche ventilés par typologie d'établissements



Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

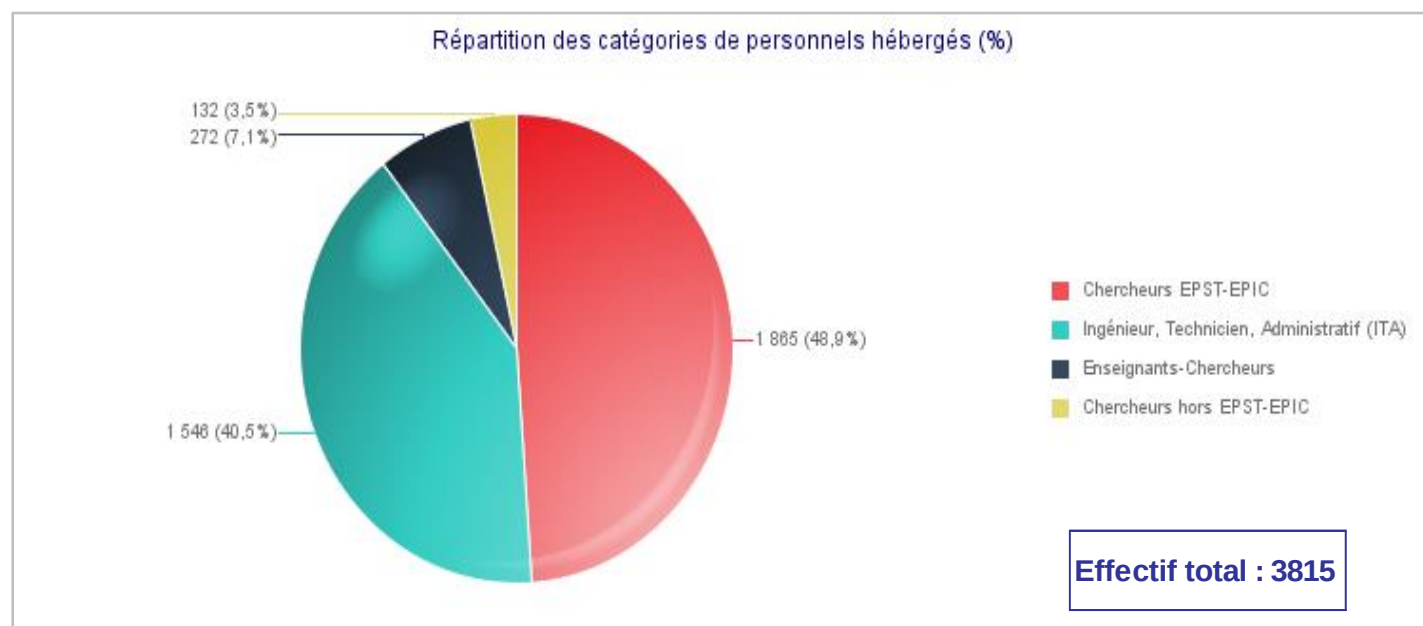
Les hébergés affectés à la recherche ventilés par employeur



Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

Les hébergés affectés à la recherche ventilés par statut

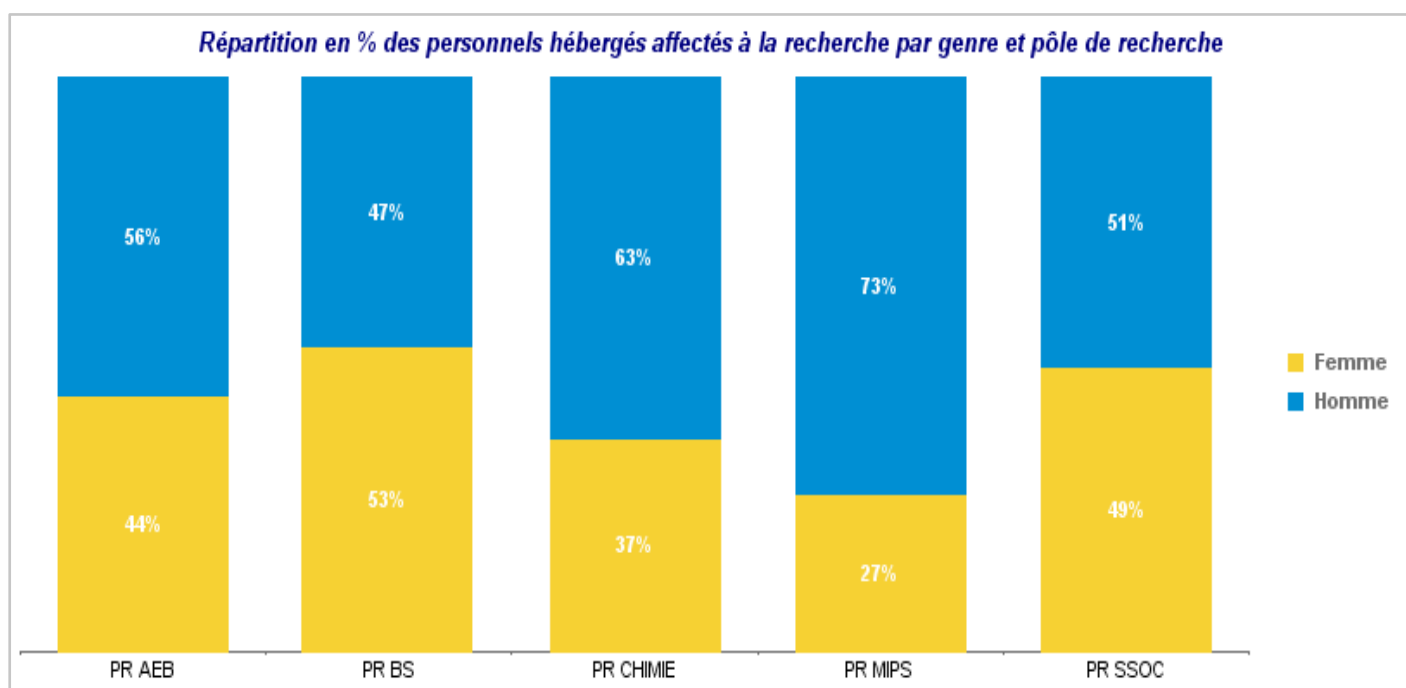


Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Les hébergés affectés à la recherche ventilés par pôle de recherche et par genre

	Femme	Homme	TOTAL
Pôle de Recherche Agriculture, Environnement, Biodiversité - AEB	758	951	1709
Pôle de Recherche Biologie Santé - BS	621	556	1177
Pôle de Recherche Chimie	123	211	334
Pôle de Recherche Mathématiques, Informatique, Physique, Systèmes - MIPS	120	326	446
Pôle de Recherche Sciences Sociales - SSOC	77	79	156
Effectif total	1698	2117	3815

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



Les hébergés rattachés à des EPST

Les hébergés rattachés à des EPST représentent **72%** de l'effectif total des hébergés affectés à titre pérenne au sein des structures de recherche de l'Université (3815 personnes).

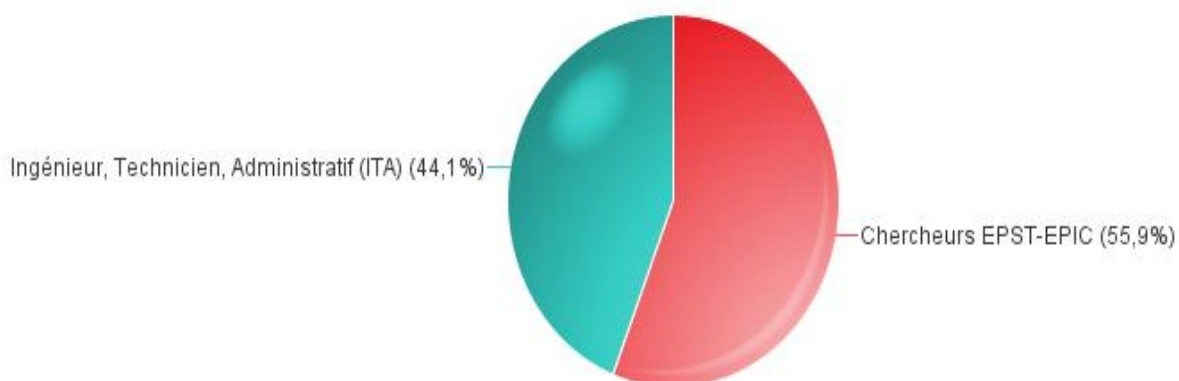
56% de ces personnels sont des chercheurs et **44%** des personnels Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA).

Répartition des hébergés EPST par catégorie de personnels

EPST	Chercheurs EPST	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	TOTAL
CNRS	898	670	1568
INRAE	137	212	349
INRIA	13	4	17
INSERM	226	149	375
IRD	269	181	450
Effectif total	1543	1216	2759

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Répartition des hébergés EPST par catégorie de personnels

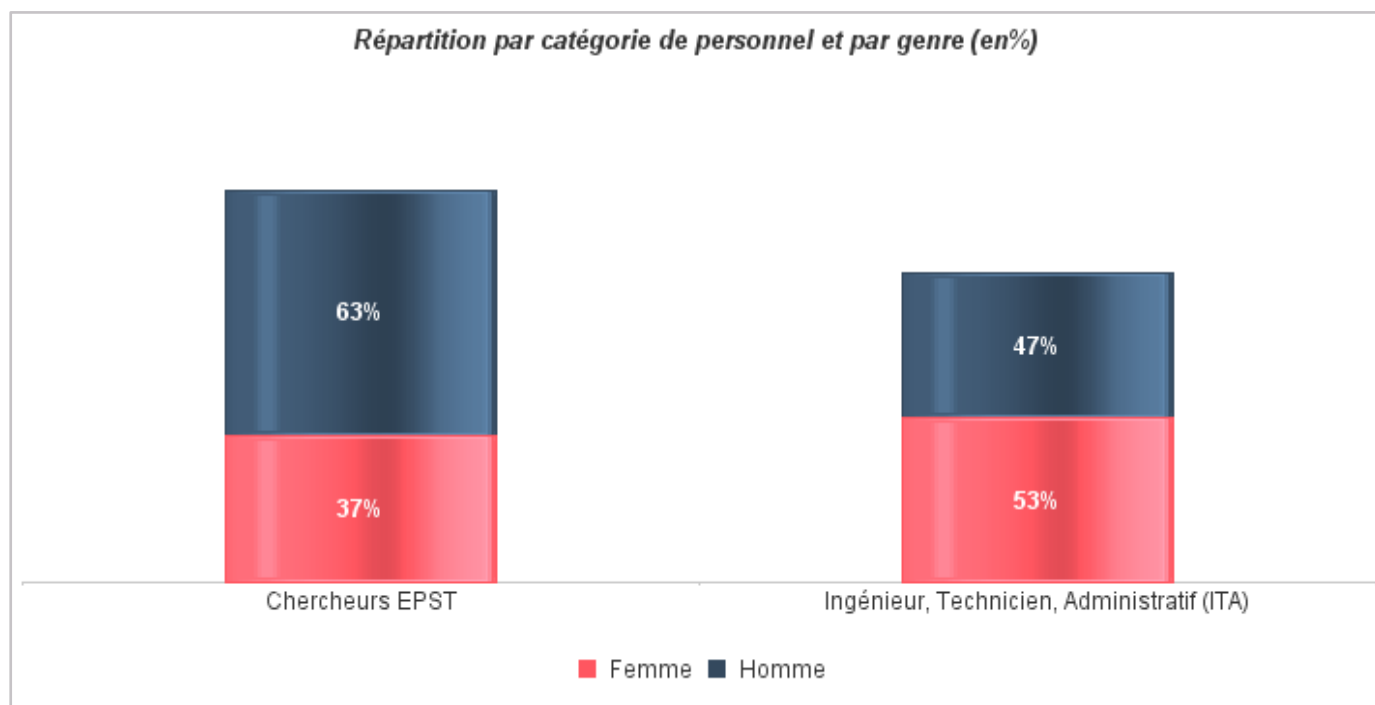


Répartition des hébergés des EPST par genre

EPST	Catégorie de personnels	F	H	TOTAL
CNRS	Chercheurs EPST	337	561	898
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	332	338	670
INRAE	Chercheurs EPST	66	71	137
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	118	94	212
INRIA	Chercheurs EPST	3	10	13
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)		4	4
INSERM	Chercheurs EPST	90	136	226
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	103	46	149
IRD	Chercheurs EPST	82	187	269
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	95	86	181
Effectif total		1226	1533	2759

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Répartition par catégorie de personnel et par genre (en%)



- 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	172
6.1.1 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	172
6.1.2 LES CONGES ET AUTRES ABSENCES	178
6.2 LE TELETRAVAIL	193
6.2.1 L'ORGANISATION DE LA CAMPAGNE TELETRAVAIL 2022-2023	193
6.2.2 ENQUETE DE SATISFACTION SUR LA CAMPAGNE 2022-2023	197
6.2.3 LE TELETRAVAIL DEROGATOIRE	201
6.3 LE BIEN-ETRE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)	204
6.4 LA SANTE AU TRAVAIL	216
6.5 PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	219
6.6 LES INDICATEURS DE DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)	229
6.7 L'HYGIENE ET LA SECURITE	231

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 services centraux et 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.

Il est présenté 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

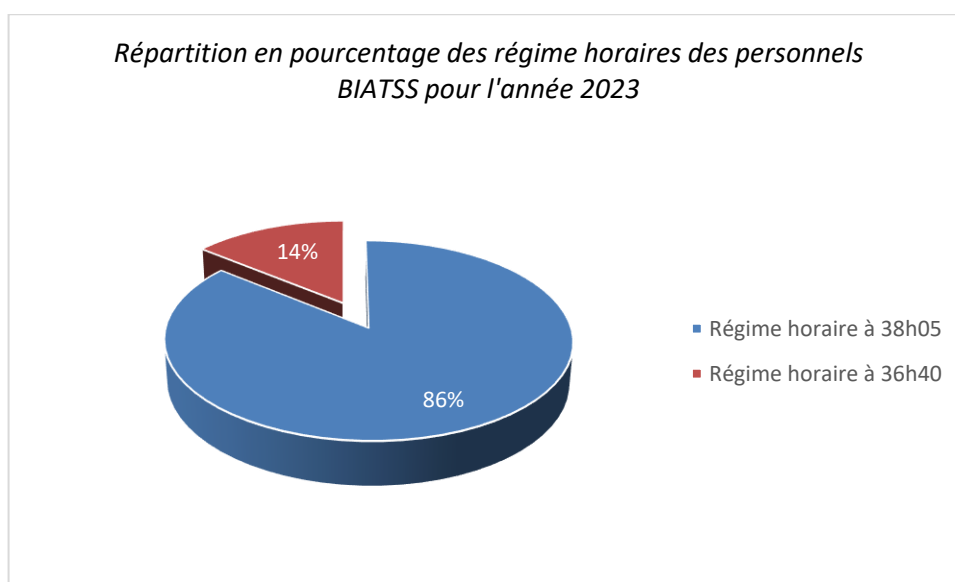
6.1.1 L'organisation du temps de travail

Le dispositif horaires et congés des personnels BIATSS

Le dispositif horaires et congés des personnels BIATSS⁵⁸ de l'Université de Montpellier définit deux modalités d'organisation du temps de travail soumises au choix des personnels :

- 36h40 hebdomadaires et 50 jours de congés (dont 2 jours d'appui aux jours fériés) ;
- 38h05 hebdomadaires et 58 jours de congés (dont 2 jours d'appui aux jours fériés)⁵⁹.

86% des personnels BIATSS ont opté pour le régime horaire de 38h05 pour l'année 2023 (84% en 2022).



Source : Logiciel Adhoc

⁵⁸ Le Conseil d'Administration de l'Université de Montpellier a fixé le dispositif applicable aux horaires et aux congés des personnels titulaires et contractuels BIATSS lors de la délibération du CA en séance du 6 juillet 2015. La circulaire « horaires et congés » est actualisée une fois par an en fonction (ou en tenant compte) de l'évolution de la réglementation. Elle est présentée devant les instances au printemps pour l'année universitaire à venir.

⁵⁹ 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.

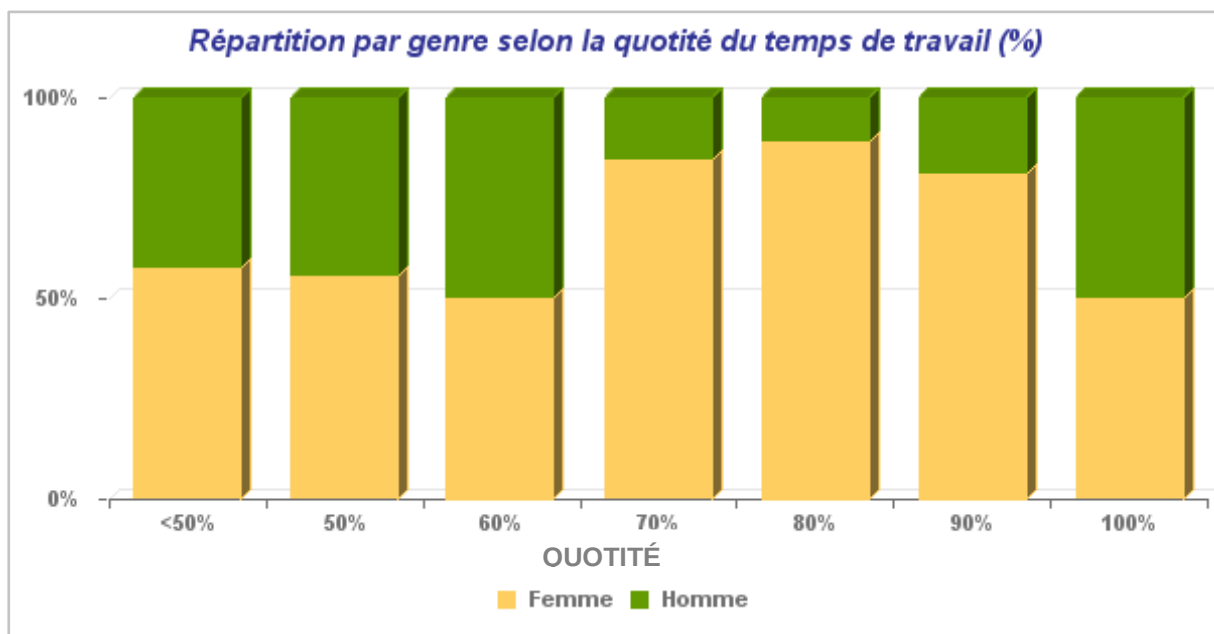
La répartition des effectifs selon la durée du travail ⁶⁰

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 2023	Effectif global 2022
	Enseignants-Chercheurs Enseignants		BIATSS			Enseignants-Chercheurs Enseignants		BIATSS		Chercheurs		Doctorants				
	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	F	H			
<50%								4	3					7	7	10
50%	35	29	11	7	82	32	35	20	9					96	178	183
60%		2	5	3	10			3	3					6	16	18
70%	1	1	5		7			7	1	3	1			12	19	15
80%	10	3	116	13	142			27	3					30	172	158
90%	4	2	14	3	23			3						3	26	18
100%	613	1034	739	525	2911	150	169	574	346	37	59	278	305	1918	4829	4741
Total	663	1071	890	551	3175	182	204	638	365	40	60	278	305	2072	5247	5143

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- **92%** des personnels exercent leur fonction à temps plein.
- Les femmes représentent **71%** des agents à temps partiel.

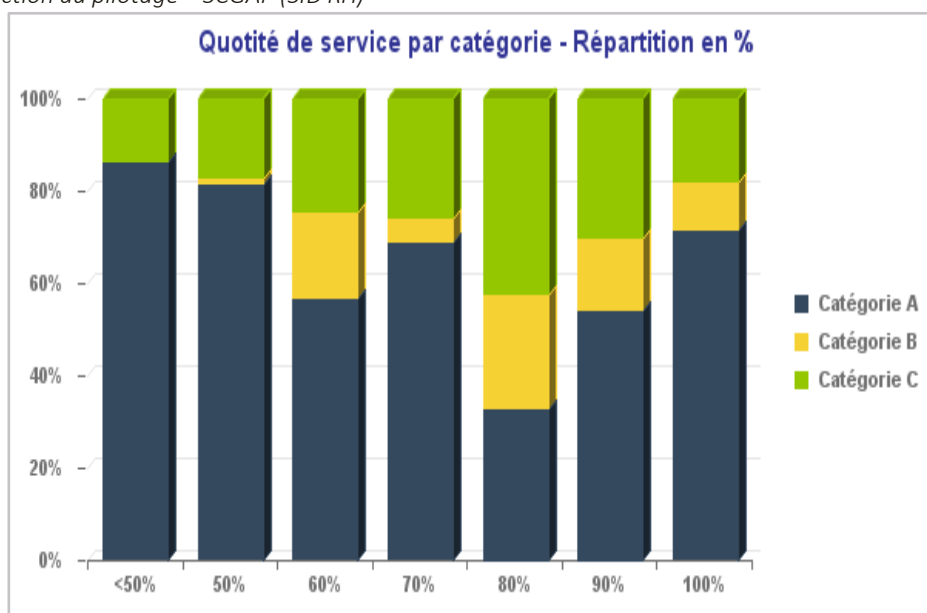


⁶⁰ Effectifs en personnes physiques recensés au 31/12/2023.

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

	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Catégorie C		Total C	Total agents 2023
Quotité	F	H		F	H		F	H		
<50%	3	3	6				1		1	7
50%	75	69	144	1	2	3	22	9	31	178
60%	4	5	9	2	1	3	2	2	4	16
70%	11	2	13	1		1	4	1	5	19
80%	47	9	56	35	7	42	71	3	74	172
90%	10	4	14	3	1	4	8		8	26
100%	1508	1919	3427	309	199	508	574	320	894	4829
Effectif global	1658	2011	3669	351	210	561	682	335	1017	5247

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



Quotité travaillée	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total agents
Temps partiel ou incomplet	242	53	123	418
Temps complet	3427	508	894	4829
Effectif global	3669	561	1017	5247

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Effectif des Enseignants-Chercheurs et Enseignants titulaires 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 2023
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Temps complet	100%	413	686	1099	85	190	275	4	3	7	111	155	266	1647
Temps incomplet	50%							1	1	2	31	24	55	57
Temps partiel de droit pour élever un enfant	80%	1		1							1		1	2
	70%		1	1										1
Temps partiel de droit pour soins	80%	1		1										1
Temps partiel pour raison thérapeutique	50%	3		3										3
Temps partiel sur autorisation	90%		2	2							4		4	6
	80%	2	2	4							5	1	6	10
	70%										1		1	1
	60%		2	2										2
	50%		3	3								1	1	4
Total Agents		420	696	1116	85	190	275	5	4	9	153	181	334	1734

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- **(1) Le temps incomplet** concerne le service partagé des Enseignants du 1^{er} et 2nd degré. (Professeurs certifiés, Professeurs agrégés, Professeurs de lycée professionnel et Professeurs d'éducation physique et sportive). Ces Enseignants exercent un temps complet partagé à 50% à l'UM et à 50% dans un établissement du 1^{er} ou du 2nd degré (école, collège, lycée). Ils sont rémunérés à 50% par l'Université de Montpellier et à 50% par le Rectorat.

Effectif des personnels titulaires BIATSS 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 2023
		F	H	Total	F	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	Total	
Temps complet	100%	209	41	250	1	1	481	460	941	44	24	68	4	4	1264
Temps partiel de droit au titre du handicap	80%	5		5			4	1	5	2		2			12
	50%	1		1			1		1						2
Temps partiel de droit pour élever un enfant	80%	5		5			15	2	17		1	1			23
	70%														
	60%														
	50%						1		1						1
Temps partiel de droit pour soins	80%	1		1			2		2	2		2	1	1	6
	50%														
Temps partiel pour raison thérapeutique	80%	2		2			1		1						3
	70%	1		1			1		1						2
	60%						1		1	1		1			2
	50%	2		2			4	4	8	1		1			11
Temps partiel sur autorisation	90%	1		1			10	3	13	3		3			17
	80%	24	1	25			45	7	52	7	1	8			85
	70%	1		1			2		2						3
	60%	2		2				2	2	1	1	2			6
	50%						1	3	4						4
Total Agents		254	42	296	1	1	569	482	1051	61	27	88	5	5	1441

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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			BIATSS			Chercheurs			Doctorants			Total agents 2023
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Temps complet	100%	150	169	319	574	346	920	37	59	96	278	305	583	1918
Temps incomplet	90%				2		2							2
	80%				11	1	12							12
	70%				5	1	6	3	1	4				10
	60%				2	3	5							5
	50%	29	35	64	18	8	26							90
	<50%				4	3	7							7
Temps partiel de droit au titre du handicap	80%													
	60%													
	50%					1	1							1
Temps partiel de droit pour élever un enfant	80%				8	1	9							9
Temps partiel de droit pour soins	80%				1		1							1
Temps partiel pour raison thérapeutique	80%													
	50%	1		1	2		2							3
Temps partiel sur autorisation	90%				1		1							1
	80%				7	1	8							8
	70%				2		2							2
	60%				1		1							1
	50%	2		2										2
Total Agents		182	204	386	638	365	1003	40	60	100	278	305	583	2072

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)⁶¹ 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'option⁶² et d'utilisation du CET sont à la discrétion de l'agent.

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

Exercice du droit d'option en janvier 2023 ⁶⁹	Personnels BIATSS				
	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 2023	14	28	NC	NC	42
Nombre d'agents indemnisés en mars 2023 au titre de l'indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés	104	127	2	7	240
Nombre de jours versés au régime de retraite additionnelle de la Fonction publique (1) en 2023	109	267	NC	NC	376
Nombre de jours indemnisés en 2023 au titre de l'indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés	1 023	1 107	2	24	2156
Maintien des jours au sein du CET	978	1 253	5	50	2286

Source : Direction des Ressources Humaines Service de gestion des personnels BIATSS et contractuels (SGPB – SGPC).

Indicateurs	Personnels BIATSS				
	Titulaires		Contractuels		TOTAL
	Homme	Femme	Homme	Femme	
Nombre d'agents disposant d'un CET au 31 décembre 2023	285	418	12	30	745
Dont Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2023	18	35	1	3	57
Nombre d'agents ayant déposé des jours de congés dans un CET en 2023	185	253	7	17	462
Nombre de jours épargnés en 2023	1 722	1 906	71	106	3 805
Nombre de jours CET pris sous forme de congés en 2023	77	226	5	50	358

Source : Direction des Ressources Humaines Service de gestion des personnels BIATSS et contractuels (SGPB – SGPC).

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

⁶¹ **Compte Épargne temps (CET)** institué dans la Fonction publique de l'État par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002.

⁶² **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 2023 des jours CET par catégorie
Fonction publique et genre des personnels BIATSS titulaires*

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés	Montant
Catégorie A	Homme	58	552	74 520 €
	Femme	48	481	64 935 €
	Total	106	1 033	139 455 €
Catégorie B	Homme	24	253	22 770 €
	Femme	48	410	36 900 €
	Total	72	663	59 670 €
Catégorie C	Homme	22	218	16 350 €
	Femme	31	216	16 200 €
	Total	53	434	32 550 €
Total général		231	2 130	231 675 €

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

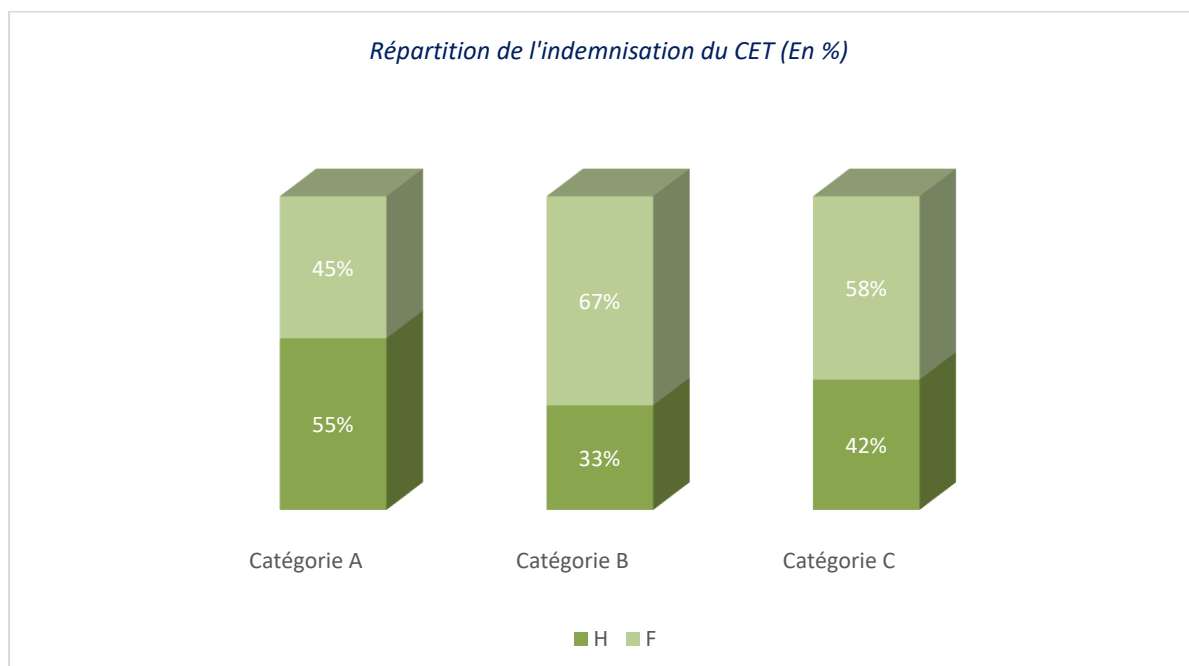
*Répartition du montant de l'indemnisation 2023 des jours CET par catégorie
Fonction publique et par genre des personnels BIATSS contractuels CDI*

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés	Montant
Catégorie A	Homme	2	2	270 €
	Femme	7	24	3 240 €
	Total	9	26	3 510 €
Catégorie B	Homme			
	Femme			
	Total			
Catégorie C	Homme			
	Femme			
	Total			
Total général		9	26	3 510 €

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 ministériel⁶³, sur une base forfaitaire par catégorie Fonction publique :

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



En 2023, **240** agents BIATSS (9 contractuels et 231 titulaires) ont opté pour une indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés au CET (231 agents titulaires en 2022).

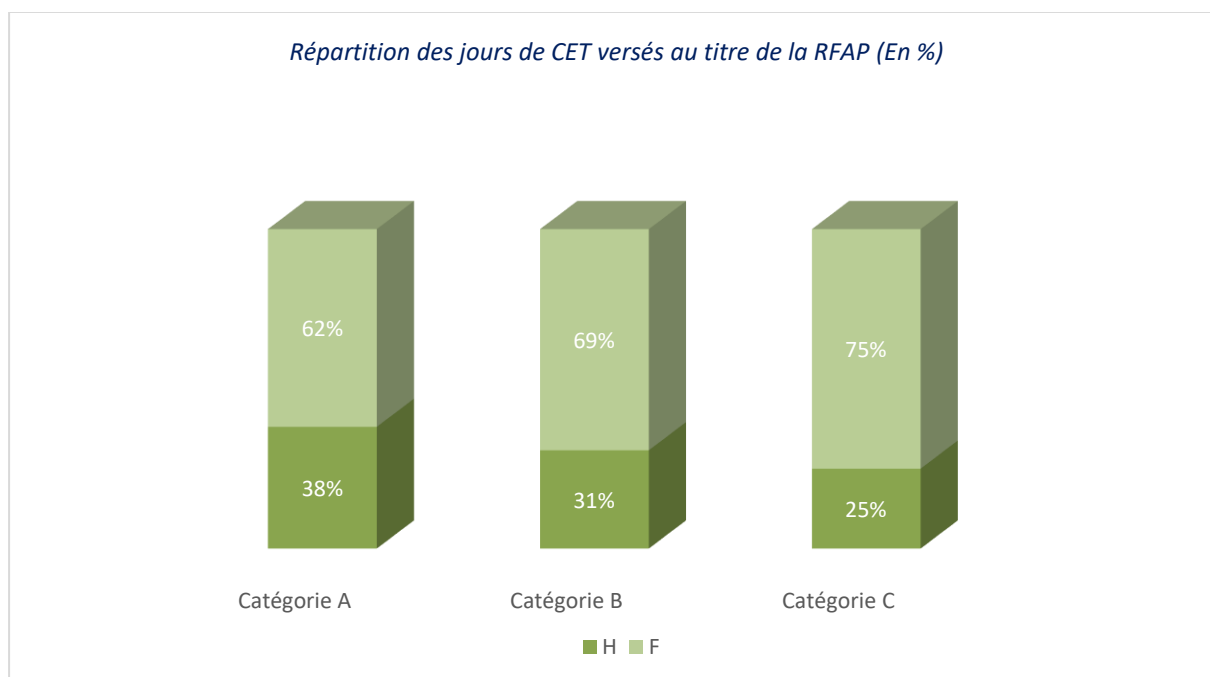
⁶³ Arrêté ministériel du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la Fonction publique de l'État.

*Répartition des jours de CET versés au titre de la RAFP⁶⁴ en 2023
par catégorie Fonction publique et genre des agents*

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés
Catégorie A	Homme	8	57
	Femme	13	151
	Total	21	208
Catégorie B	Homme	4	30
	Femme	9	64
	Total	13	94
Catégorie C	Homme	2	22
	Femme	6	52
	Total	8	74

Total général	42	376
----------------------	-----------	------------

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



⁶⁴ **Le versement des jours à la RAFP** consiste en la conversion des jours en valeur chiffrée (sur la même base forfaitaire qu'une indemnisation monétisée) dans un premier temps ; en calcul des cotisations de la RAFP sur la base de la valeur chiffrée déterminée dans un deuxième temps ; et en détermination du nombre des points RAFP sur la base des cotisations versées dans un troisième temps.

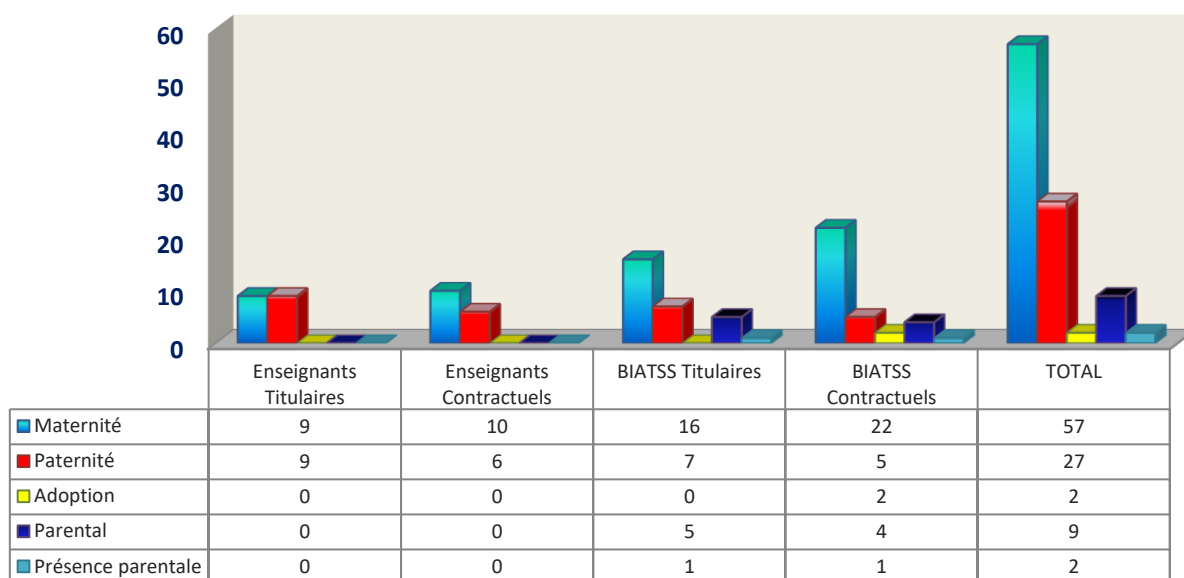
Les congés liés à la famille

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

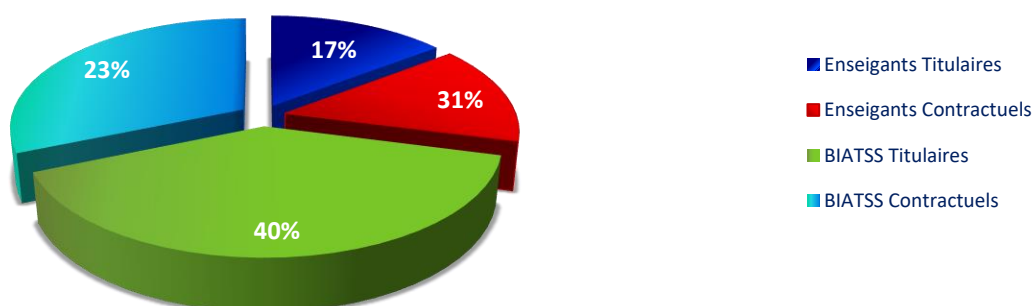
En 2023, **97 agents** ont bénéficié d'un congé lié à la famille (111 en 2022), dont **59% pour congé de maternité**.

66% des absences concernent des personnels BIATSS et **34%** des personnels Enseignants-chercheurs et 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-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES								
Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité et accueil de l'enfant	Parental	Présence parentale	Solidarité familiale	TOTAL
		Nb de jours d'abs.						
A	H	Agents		9				9
		Jours d'absence		181				181
	F	Agents	9					9
		Jours d'absence	666					666
TOTAL Agents			9	9				18
TOTAL Jours d'absence			666	181				959

Source : Direction des Ressources Humaines Service de gestion des personnels Enseignants (SGPE)

BIATSS TITULAIRES								
Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité et accueil de l'enfant	Parental	Présence parentale	Solidarité familiale	TOTAL
		Nb de jours d'abs.						
A	H	Agents		2				2
		Jours d'absence		27				27
	F	Agents	2		1			3
		Jours d'absence	295		212			507
B	H	Agents		1	1			2
		Jours d'absence		28	224			252
	F	Agents	6		1	1		8
		Jours d'absence	515		256	365		1 136
C	H	Agents		4				4
		Jours d'absence		98				98
	F	Agents	8		2			10
		Jours d'absence	824		324			1 148
TOTAL d'agents			16	7	5	1	0	29
TOTAL jours d'absence			1 634	153	1 016	365	0	3 197

Source : Direction des Ressources Humaines Service de gestion des personnels BIATSS (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

BIATSS CONTRACTUELS

Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	Présence parentale	Solidarité familiale	TOTAL
		Nb de jours d'abs.							
A	H	Agents		4	2				6
		Jours d'absence		82	6				88
	F	Agents	10			1			11
		Jours d'absence	912			64			976
B	H	Agents							
		Jours d'absence							
	F	Agents	3	1		1			5
		Jours d'absence	336	28		62			426
C	H	Agents							
		Jours d'absence							
	F	Agents	9			2	1		12
		Jours d'absence	910			145	13		1 068
TOTAL Agents			22	5	2	4	1		34
TOTAL Jours d'absence			2 158	110	6	271	13		2 558

Source : Direction des Ressources Humaines Service de gestion des personnels contractuels (SGPC)

**ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS
CONTRACTUELS**

Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
		Nb de jours d'abs.					
A	H	Agents					
		Jours d'absence					
	F	Agents	1				1
		Jours d'absence	38				38
TOTAL Agents			1				1
TOTAL Jours d'absence			38				38

Source : Direction des Ressources Humaines Service de gestion des personnels contractuels (SGPC)

**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		5					5
		Jours d'absence		122					122
	F	Agents	10	1					11
		Jours d'absence	1 009	15					1 024
TOTAL Agents			10	6					16
TOTAL Jours d'absence			1 009	137					1 146

Source : Direction des Ressources Humaines Service de gestion des personnels Enseignants (SGPE)

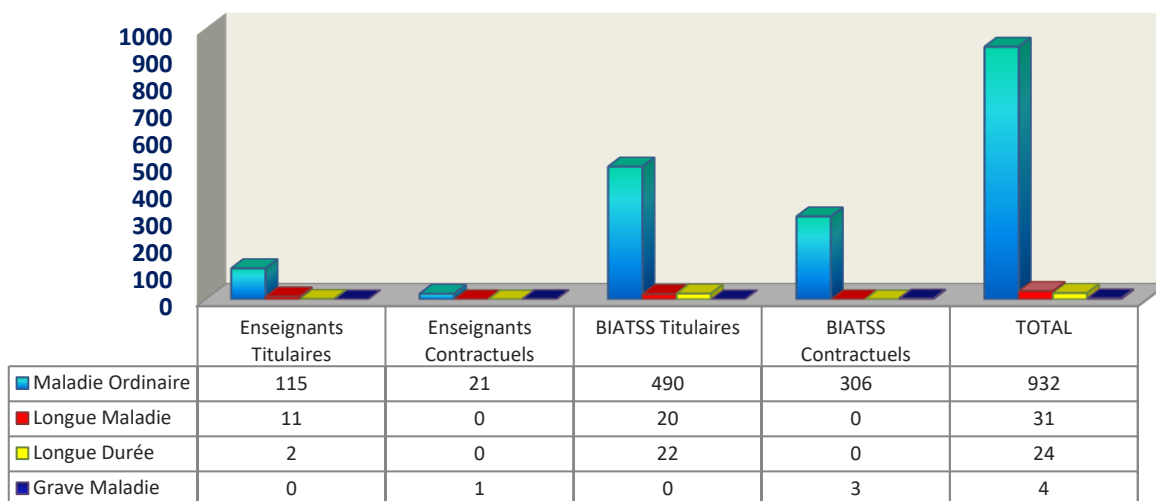
Les absences pour raison de santé

En 2023, les absences pour raison de santé ont concerné **991 agents** (1318 en 2022) dont **94%** pour congé de maladie ordinaire.

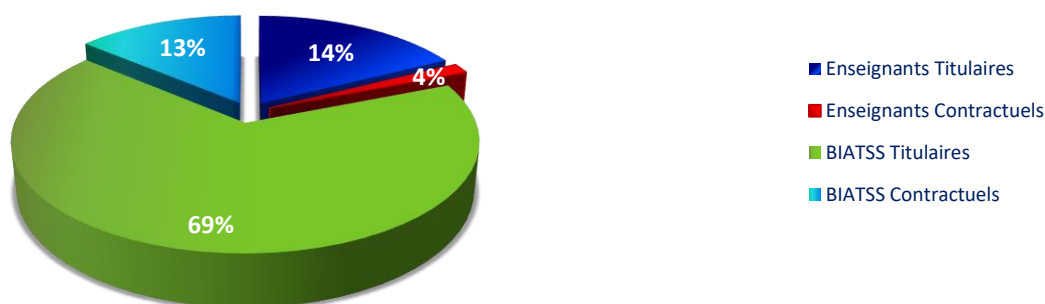
Les absences pour raison de santé sont recensées majoritairement chez les personnels BIATSS (85% des agents).

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	55	6	1	62
	Jours d'absence	1 787	1 071	330	3 188
F	Agents	60	5	1	66
	Jours d'absence	1 617	1 283	365	3 265
TOTAL Agents		115	11	2	128
TOTAL Jours d'absence		3 404	2 354	695	6 453

Source : Direction des Ressources Humaines Service de gestion des personnels Enseignants (SGPE)

BIATSS TITULAIRES					
Genre	Nb Agents (en PP)	Congé Maladie Ordinaire	Congé Longue Maladie	Congé Longue Durée	TOTAL
	Nb de jours d'abs.				
H	Agents	165	4	3	172
	Jours d'absence	4 884	674	936	6 494
F	Agents	325	16	19	360
	Jours d'absence	8 929	3 830	5 265	18 024
TOTAL Agents		490	20	22	536
TOTAL Jours d'absence		13 813	4 504	6 201	24 518

Source : Direction des Ressources Humaines Service de gestion des personnels BIATSS (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

BIATSS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP)	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie	TOTAL
	Nb de jours d'abs.			
H	Agents	84		84
	Jours d'absence	1 201		1 201
F	Agents	222	3	225
	Jours d'absence	3 196	723	3 919
TOTAL Agents		306	3	309
TOTAL Jours d'absence		4 397	723	5 120

Source : Direction des Ressources Humaines Service de gestion des personnels Contractuels (SGPB)

**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	3		3
	Jours d'absence	115		115
F	Agents	6	1	7
	Jours d'absence	237	59	296
TOTAL Agents		9	1	10
TOTAL Jours d'absence		352	59	411

Source : Direction des Ressources Humaines 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	7		7
	Jours d'absence	117		117
F	Agents	5		5
	Jours d'absence	36		36
TOTAL Agents		12		12
TOTAL Jours d'absence		153		153

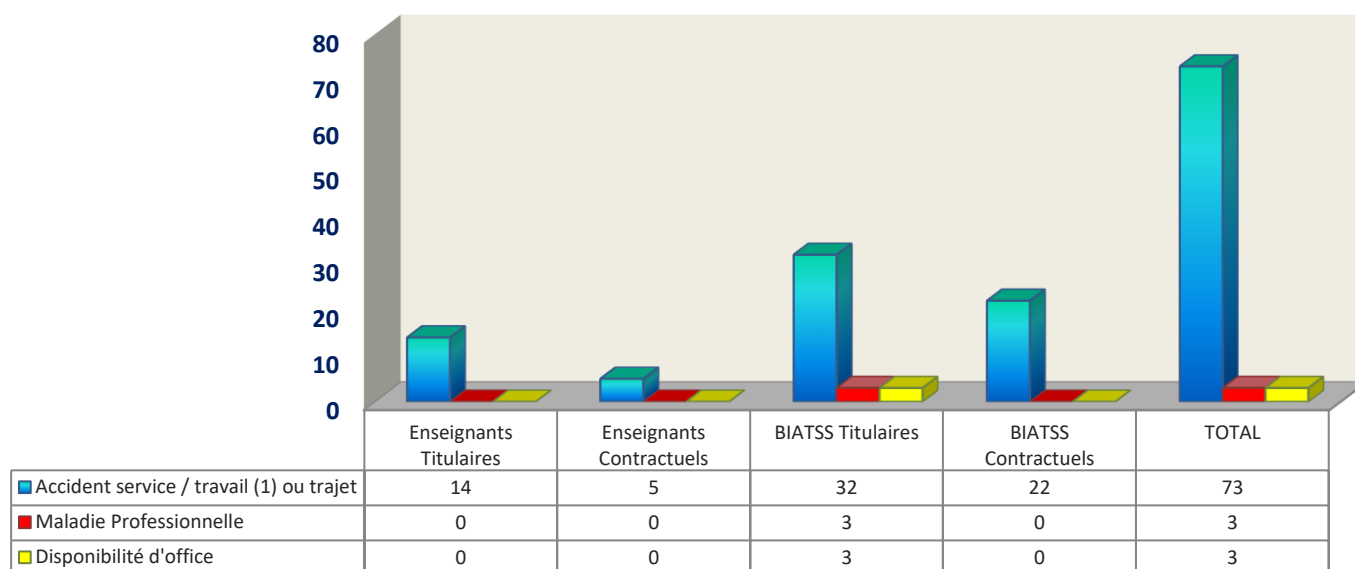
Source : Direction des Ressources Humaines Service de gestion des personnels Enseignants (SGPE)

- (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

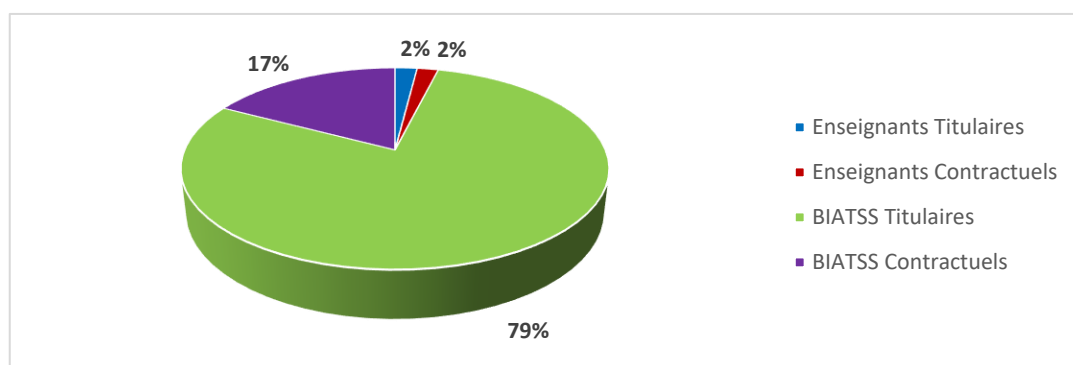
Les absences pour accident de service/trajet, maladie professionnelle ou de mise en disponibilité d'office pour inaptitude physique ont concerné **79 agents** en 2023 (93 agents en 2022).

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



- (1) L'accident de service concerne les personnels titulaires ; l'accident de travail vise les personnels contractuels.
- 11 accidents de service n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires.
- 16 accidents de service n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les personnels BIATSS titulaires.
- 8 accidents de travail n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les personnels BIATSS contractuels.

Répartition des jours d'absence consécutifs aux accidents de service/trajet, à la maladie professionnelle ou la disponibilité d'office par catégorie de personnels



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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES							
Genre	Nb Agents (en PP)	Accident de service ou de trajet 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	2	6			8	6
	Jours d'absence	2				2	
F	Agents	2	4			7	4
	Jours d'absence	73				406	
TOTAL Agents		4	10			14	10
TOTAL Jours d'absence		75				75	3

Source : Direction des Ressources Humaines Service de gestion des personnels Enseignants (SGPE)

BIATSS 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	6	9			15	2
	Jours d'absence	242				242	52
F	Agents	10	7	3	3	23	9
	Jours d'absence	636			730	1366	254
TOTAL Agents		16	16	3	3	38	11
TOTAL Jours d'absence		878			730	1 608	306

Source : Direction des Ressources Humaines Service de gestion des personnels BIATSS (SGPB)

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

BIATSS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP)	Accident de travail ou de trajet AVEC arrêt de travail	Accident de travail ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle	TOTAL	Dont accidents de trajet
	Nb de jours d'abs.					
H	Agents	6	3		9	4
	Jours d'absence	167			167	139
F	Agents	8	5		13	10
	Jours d'absence	250			250	155
TOTAL Agents		14	8		22	14
TOTAL Jours d'absence		417			417	294

Source : Direction des Ressources Humaines 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 travail 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	11			11	11
F	Agents	2			2	2
	Jours d'absence	19			19	19
TOTAL Agents		3			3	3
TOTAL Jours d'absence		30			30	30

Source : Direction des Ressources Humaines Service de gestion des personnels Contractuels (SGPC)

ENSEIGNANTS BI-APPARTENANTS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP)	Accident de travail ou de trajet AVEC arrêt de travail	Accident de travail ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle	TOTAL	Dont accidents de trajet
	Nb de jours d'abs.					
H	Agents	1	0	0	1	0
	Jours d'absence	16			16	
F	Agents	0	1	0	1	0
	Jours d'absence					
TOTAL Agents		1	1	0	2	0
TOTAL Jours d'absence		16	0	0	16	

Source : Direction des Ressources Humaines Service de gestion des personnels Enseignants (SGPE)

Les autres congés : CRCT et CPP

En 2023, **17** Enseignants-chercheurs mono-appartenant ont bénéficié d'un congé pour recherche ou conversion thématique (**CRCT**) ⁶⁵.

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)		TOTAL
		CNU	Etablissement	
H	Agents	3	9	12
	Jours d'absence	362	1 213	1 575
F	Agents	2	3	5
	Jours d'absence	304	542	846
TOTAL Agents		5	12	17
TOTAL Jours d'absence		666	1 755	2 421

Source : Direction des Ressources Humaines Service de gestion des personnels Enseignants (SGPE)

En 2023, **2** Enseignants-chercheurs mono-appartenant et **1** enseignant du second degré ont bénéficié d'un congé pour projet pédagogique (**CPP**)⁶⁶.

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS MONO APPARTENANTS

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congés pour projet pédagogique (CPP)
		Etablissement
H	Agents	1
	Jours d'absence	121
F	Agents	1
	Jours d'absence	242
TOTAL Agents		2
TOTAL Jours d'absence		363

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	1
	Jours d'absence	242
TOTAL Agents		1
TOTAL Jours d'absence		242

Source : Direction des Ressources Humaines Service de gestion des personnels Enseignants (SGPE)

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

⁶⁶ **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 La campagne annuelle de télétravail 2022-2023

Le télétravail, proposé à l'université de Montpellier depuis l'année universitaire 2018-2019, est encadré par des textes réglementaires, et mis en œuvre au sein de l'établissement par une charte du télétravail actualisée régulièrement.

Trois modalités de télétravail sont possibles :

Modalité 1 : 1/2 ou 1 jour fixe de télétravail par semaine

Modalité 2 : 1/2 ou 1 jour fixe de télétravail par semaine et 20 jours flottants annuels

Modalité 3 : 20 jours flottants annuels

En 2022, une mise à jour a été à nouveau nécessaire du fait de nouvelles évolutions réglementaires. En effet, un accord cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique a été signé le 13 juillet 2021 (publication au JO en avril 2022).

Deux décrets ont été pris en application de nouvelles dispositions :

- Décret n°2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail,
- Décret n°2021-1725 du 21 décembre 2021 relatif aux femmes enceintes et proches aidants : possibilité pour un proche aidant, avec l'accord de son employeur, de télétravailler plus de trois jours par semaine, et pour une femme enceinte de le faire sans accord préalable du médecin du travail.

Les principales évolutions de la charte télétravail 2022, adoptées par le Conseil d'Administration de l'université le 23 mai 2022, sont les suivantes :

- Ouverture du télétravail aux doctorants et chercheurs contractuels rémunérés par l'université,
- Jusqu'à 2 jours fixes de télétravail maximum par semaine en modalité 1,
- Ajout d'une seconde campagne de télétravail en novembre / décembre année N pour une prise d'effet au 15/02/N+1 jusqu'au 31/08 N+1,
- Introduction dans la charte de l'article 16 relatif à l'indemnisation du télétravail (2,50€ brut/jour de télétravail, plafond à 220€ brut/an).

Ces nouvelles dispositions ont été appliquées pour la première fois lors de la campagne de télétravail 2022-2023 prenant effet au 01/09/2022.

Les candidatures sont 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.

La révision 2022 de la Charte du télétravail, introduisant davantage de souplesse dans le dispositif, a permis une très forte augmentation des demandes :

- Nombre de demande en 2021/2022 : 686
- Nombre de demandes en 2022/2023 : 1108

Soit une augmentation de 62% des candidatures.

Bilan des avis des commissions télétravail	Commission du 07/07/2022	Commission du 20/01/2023	Total pour l'année 2022/2023	%
Candidatures	945	163	1108	
Avis favorables	937	162	1099	
Avis favorables après changement de modalité sur proposition de la commission ou suite au recours des agents	4	1	5	
TOTAL AVIS FAVORABLES	941	163	1104	99,6%
TOTAL AVIS DÉFAVORABLES				
Activités non éligibles au télétravail (nécessité de présence sur site)	4	0	4	0,4%
Annulation télétravail (départs agents ou changements de fonction)	23	0	23	
Nombre d'agents en télétravail en 2022-23	918	163	1081	

Le nombre de candidatures est en augmentation de 61,5% en 2022/2023 par rapport à l'année précédente (686 candidatures).

945 dossiers de candidatures ont été examinés par la commission télétravail du 7 juillet 2022 et 163 par la commission télétravail du 20 janvier 2023, soit un total de 1108 demandes (dont 11 doctorantes et doctorants).

Sur les 1104 demandes approuvées au total par les deux commissions, soit 99,6% des candidatures, 23 ont été annulées suite à des départs ou changements de fonction des agents conformément à la charte du télétravail.

Synthèse de la campagne des demandes de télétravail 2022/2023 :

Le nombre d'agents télétravailleurs augmente massivement, passant de 646 à 1081 en 2022/23 (soit +61,5%), avec un taux de renouvellement de 100%.

Le taux de candidature avec avis favorable de la commission télétravail est de 99,6 % (94% en 2021/22).

Les avis défavorables sont en baisse, et représentent un nombre extrêmement faible (4 dossiers).

Au 01/09/2022, 46,7% de l'effectif BIATSS titulaires et contractuels (vs 28% en 2021/22) bénéficie du dispositif télétravail.

75% des personnels en télétravail sont des femmes (78% en 2021/22, 44% en 2020/21).

42% sont des agents de catégorie C, 36% de catégorie A, et 22% de catégorie B.

10% des télétravailleurs travaillent à temps partiel.

31% des télétravailleurs ont un aménagement de temps de travail (ATT).

L'effectif des agents contractuels en télétravail est en légère hausse depuis les trois dernières campagnes, et représente 40% des télétravailleurs.

29% sont des encadrants (25% en 2021/22).

L'augmentation du nombre de télétravailleurs en 2022/23 se répercute davantage sur les services centraux, avec désormais 59% de ses agents en télétravail :

- 29% des effectifs des structures de recherche (+16%),
- 43% des UFR-École-Instituts (+13%),
- 59% des services centraux et communs (+24%).

Dans les structures de recherche, les télétravailleurs sont pour moitié des agents de catégorie A, comme dans les services centraux et communs, et pour 30% des personnels de catégorie C.

Alors que dans les UFR-École-Instituts, 15% des télétravailleurs sont des personnels de catégorie A, et 61% des télétravailleurs sont des personnels de catégorie C.

Suite à l'actualisation 2022 de la charte du télétravail de l'UM, permettant jusqu'à deux jours fixes de télétravail par semaine en modalité 1, l'on observe l'impact suivant en 2022/23 :

Le choix de la modalité 2 recule de 13%, au bénéfice de 10% supplémentaire pour la modalité 1, et de 3% pour la modalité 3.

Analyse de la modalité 1 : 500 agents concernés (46% du total des télétravailleurs)

- Les agents ont opté pour cette modalité avec la répartition suivante dans le choix du nombre de jours fixes par semaine : 0,5j pour 9%, 1j pour 29%, 1,5j pour 23%, 2j pour 39%.
- 192 agents / 500 (soit 38%) en modalité 1 disposent d'un ATT.
- Les 2/3 des agents en télétravail 0,5j/semaine ont un ATT (soit 27 agents), systématiquement accolé à leur ½ journée de télétravail.
- 86% des agents en télétravail 1,5j/semaine ont un ATT (soit 101 agents), systématiquement accolé à leur journée et demie de télétravail.
- 143 agents (soit 29%) télétravaillent deux jours consécutifs dans la semaine, ou 1,5j consécutifs accolés à 1 ATT. Les 2/3 (soit 52 agents) sont en télétravail consécutifs les vendredis et les lundis.

Analyse de la modalité 2 : 403 agents concernés (37% du total des télétravailleurs)

- Les agents ont opté pour cette modalité avec la répartition suivante dans le choix du nombre de jours fixes par semaine : 0,5j pour 17%, 1j pour 83%.
- 113 agents / 403 (soit 28%) en modalité 2 disposent d'un ATT.
- 81% des agents en télétravail 0,5j/semaine ont un ATT (soit 54 agents), systématiquement accolé à leur ½ journée de télétravail.

En 2023, parmi les 1081 agents en télétravail, 972 (soit 90 %) travaillaient à temps complet, tandis que 109 (soit 10 %) étaient à temps partiel.

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 :

- **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.

- Formations destinées aux nouveaux agents télétravailleurs 2 sessions de 3h (dont 1 session annulée par manque d'inscrits) :

- Nombre d'agents qui se sont inscrits puis ont été convoqués aux formations en 2022 : 14 inscrits dont 11 convoqués.
- Nombre de présents aux formations en 2022 : 7

- Formations destinées aux encadrants (« Manager des télétravailleurs ») 2 sessions de 3h (dont 1 session annulée par manque d'inscrits) :

- Nombre d'agents qui se sont inscrits puis ont été convoqués aux formations en 2022 : 21 inscrits dont 18 convoqués (désistement de 3 agents).
- Nombre de présents aux formations en 2022 : 12

Par ailleurs, dans le cadre du réseau RH, un atelier a été organisé pour les CRH lors du lancement de la nouvelle application DEMATUM, afin de les aider à accompagner les agents dans leurs demandes de télétravail.

6.2.2 Enquête de satisfaction sur la campagne annuelle de télétravail 2022-2023

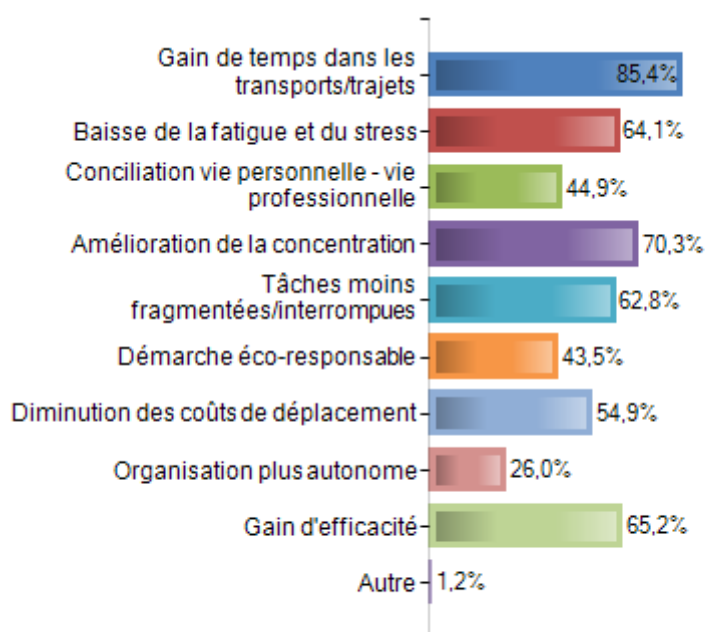
L'enquête a été réalisée auprès des agents télétravailleurs et de leur encadrant en juin 2023 (questionnaire anonyme agent et questionnaire anonyme encadrant).

Les résultats de l'enquête de satisfaction auprès des agents télétravailleurs

644 agents ont répondu à l'enquête sur les 1078 agents en télétravail encore actif à l'UM à la date du 31 août 2023 (tenant compte des départs d'agents en cours d'année). Le taux de réponse est de 60%.

99,8% des télétravailleurs estiment que le télétravail est adapté au fonctionnement de leur service.

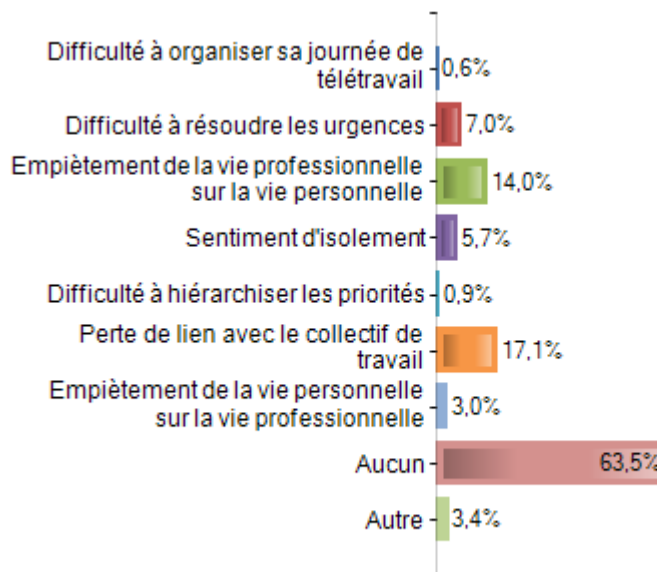
Les avantages du télétravail selon les agents (plusieurs réponses possibles) :



Les principaux avantages liés au télétravail mentionnés par les agents sont le gain de **temps dans les transports** (85% des agents concernés), **l'amélioration de la concentration** (70% des agents concernés), **le gain d'efficacité** dans leurs tâches (65% des agents concernés) et **la baisse de la fatigue et du stress** (64% des agents concernés).

Près de 96% des télétravailleurs déclarent à la fin de l'enquête avoir fait une demande de renouvellement lors de la campagne suivante. Les 4% restants déclarent n'avoir pas fait de demande de renouvellement pour des raisons de départ ou de mobilité.

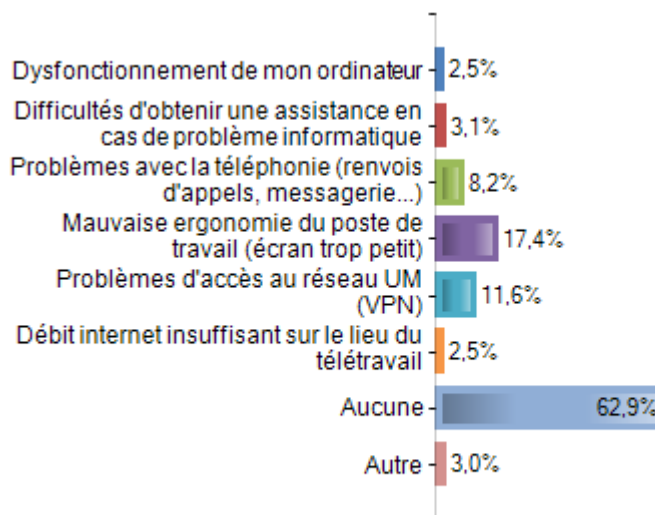
Les inconvénients du télétravail selon les agents (plusieurs réponses possibles) :



63% des télétravailleurs n'ont relevé **aucun inconvénient**.

La **perte de lien avec le collectif de travail** est citée par 17% des agents interrogés. 14% remarquent un **empiètement de leur vie professionnelle sur leur vie personnelle**.

Les difficultés de mise en œuvre technique (plusieurs réponses possibles) :



63% des agents n'ont pas rencontré de difficultés techniques.

Les principales difficultés techniques concernent la **mauvaise ergonomie de leur poste de travail** (17%), **l'accès au réseau informatique** (12%) ainsi que des problèmes liés à **la téléphonie** (8%). Les autres difficultés évoquées (9 agents sur 466) sont liées au **matériel informatique** (absence totale de matériel en modalité 3, manque de matériel adjacent – scanner, imprimante, photocopieur, nombre et taille des écrans des PC).

Les résultats de l'enquête de satisfaction auprès des encadrants des agents télétravailleurs

292 encadrants d'agents télétravailleurs ont répondu à l'enquête. Le taux de réponse est de 63% (sur la base du nombre d'encadrants en fonction au 31/08/23).

En 2022/2023, 86 encadrants (29%) ayant répondu à l'enquête avaient 1 agent en télétravail dans leur équipe, 192 encadrants (66%) en avaient entre 2 et 10, et 8 (5%) en avaient plus de 10.

Il est à noter que **97% des encadrants estiment que le rythme du télétravail est adapté** au fonctionnement du service.

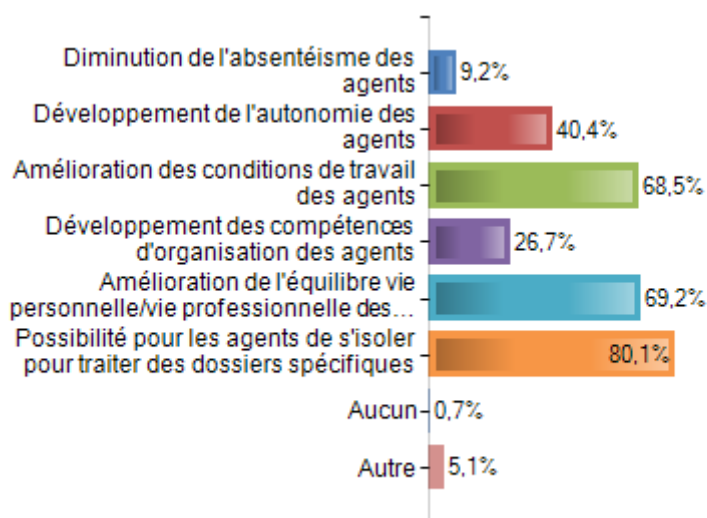
Parmi les raisons évoquées par les **3% des encadrants qui pensent que le rythme du télétravail n'était pas adapté** à leur service, on retrouve les réponses suivantes :

Le télétravail n'est pas adapté pour les missions d'accueil, de manutention et de logistique pour lesquelles une présence est indispensable (4 réponses),

Un manque de communication et d'échange (1 réponse).

Concernant le collectif de travail, **73% des encadrants** ayant répondu à l'enquête ont fixé **un ou plusieurs jours communs obligatoires** en présentiel pour l'ensemble de l'équipe, principalement **lundis, mardis et jeudis**.

Les avantages du télétravail pour les encadrants :



L'avantage principal du télétravail, plébiscité par 80% des encadrants, est la **possibilité pour les agents de pouvoir s'isoler pour traiter les dossiers spécifiques**.

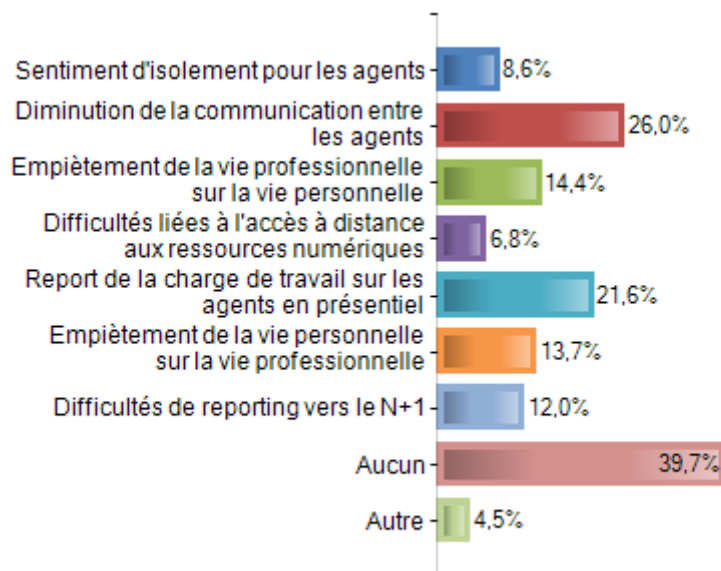
69% des encadrants relèvent également une **amélioration des conditions de travail** des agents en télétravail et une **amélioration de leur équilibre vie personnelle/vie professionnelle**.

Le développement de l'autonomie des agents (40%) et de leurs **compétences d'organisation** (27%) sont également mis en avant.

9% des encadrants notent une **diminution de l'absentéisme** des agents.

Seulement 0,7% ne trouvent **aucun avantage** dans le télétravail.

Les inconvénients du télétravail pour les encadrants :

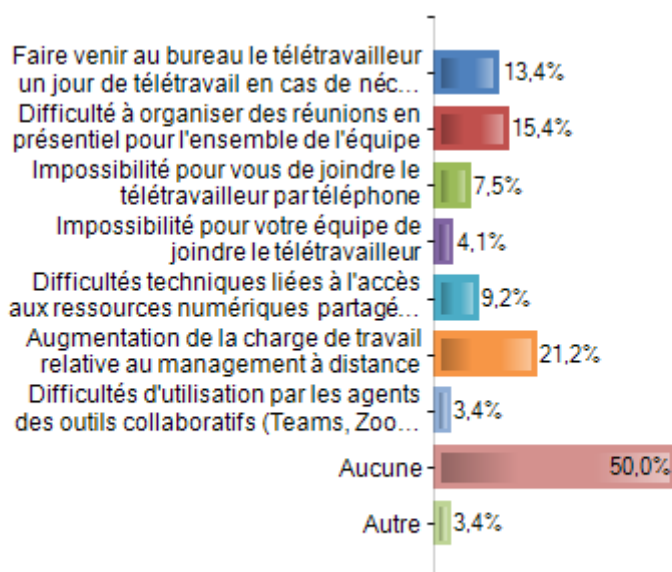


Les principaux inconvénients du télétravail constatés par les encadrants sont :

- La **diminution de la communication** au sein de l'équipe (26%),
- **Un report de la charge de travail** sur les agents en présentiel (22%),
- **L'empiètement de la vie professionnelle sur la vie personnelle** des agents et de **la vie personnelle sur la vie professionnelle** (14%),
- Un **sentiment d'isolement** des agents (9%).

40% des encadrants qui ont répondu à l'enquête n'ont relevé **aucun inconvénient lié** au télétravail et seulement 7% font état de difficultés liées à **l'accès aux ressources numériques**.

Les difficultés rencontrées pour les encadrants :



50% des encadrants déclarent **ne pas avoir rencontré de difficultés** particulières.

21% relèvent une **augmentation de la charge de travail** liée au management à distance.

15% des encadrants ont également pointé une difficulté liée à **l'organisation des réunions** et 13% indiquent des difficultés à faire **revenir des agents en présentiel en cas de nécessité de service**. Parmi les autres difficultés mentionnées, on notera des difficultés liées à **l'accès aux ressources numériques partagées** (9%) ou pour **joindre le télétravailleur** (7,5%).

L'avis des encadrants sur le télétravail :

97% des encadrants restent favorables au dispositif de télétravail.

6.2.3 Le télétravail dérogatoire

Le télétravail dérogatoire, défini à l'article 8 de la Charte du télétravail 2021-2022, s'applique aux personnels contractuels et titulaires de l'Université de Montpellier :

A la demande des agents dont l'état de santé ou l'état de grossesse le justifient, et après avis du médecin de prévention pour les dérogations santé, il peut être dérogé pour une durée de 6 mois maximum au plafonnement de la quotité télétravaillée conformément aux dispositions réglementaires. Cette dérogation est renouvelable après avis du médecin de prévention.

Les demandes d'autorisation sont présentées au fil de l'eau, et sont soumises à l'examen d'une commission spécifique.

Cette commission, composée des médecins de prévention, de la Vice-Présidente chargée de la formation et de la vie universitaire, et de la DRH - SCMT, se réunit une fois par mois. Dans certaines situations urgentes, elle peut être convoquée exceptionnellement, en formation restreinte, sur demande du médecin de prévention.

Au cours de l'année universitaire 2022-2023, 58 agents ont formalisé une demande de télétravail dérogatoire. La commission a donné un avis favorable à la totalité des demandes.

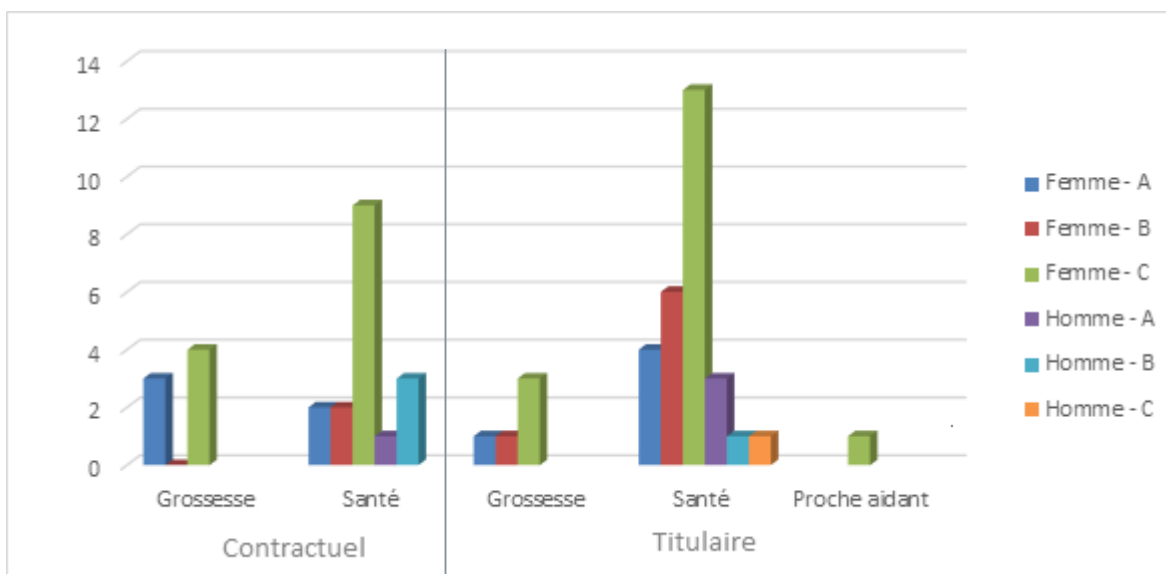
- 52 demandes / 58 étaient des premières demandes déposées dans DématUM, dont 11 ont été renouvelées au cours de la même année universitaire. 6 demandes / 58 étaient des renouvellements de demandes déposées en 2021/2022,
- 51 agents / 58 ont bénéficié de jours de télétravail fixes, et 7 agents ont bénéficié de jours fixes accompagnés de jours flottants,
- 15 agents ont eu une autorisation de télétravail dérogatoire jusqu'à la fin de l'année universitaire, dont 6 agents couvrant toute l'année universitaire,
- 1 agent a reçu une autorisation de télétravail dérogatoire pour état de proche aidant,
- La durée moyenne de télétravail dérogatoire pour état de grossesse est de 4 mois (avant départ en maternité), et de 6 mois pour raison de santé,
- 7 agents ont réalisé une demande de télétravail dérogatoire en complément de leur temps partiel thérapeutique.

Bilan des demandes de télétravail dérogatoire au cours de l'année universitaire 2022-2023 :

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
Populations	Motifs	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Contractuels	Grossesse	3				4		7
	Santé	2	1	2	3	9		17
	Proche aidant							0
	Total	5	1	2	3	13		24
Titulaires	Grossesse	1		1		3		5
	Santé	4	3	6	1	13	1	28
	Proche aidant					1		1
	Total	5	3	7	1	17	1	34
Total		10	4	9	4	30	1	58

Source : Direction des Ressources Humaines Service de Coordination des Missions Transverses (SCMT)

Répartition des demandes de télétravail par type de dérogation, catégorie et sexe :



Source : Direction des Ressources Humaines Service de Coordination des Missions Transverses (SCMT)

Répartition des demandes de télétravail dérogatoire par nombre de jour hebdomadaire :

Nombre de jours hebdomadaires de télétravail	Télétravail proche aidant (nb d'agents)	Télétravail grossesse (nb d'agents)	Télétravail santé (nb d'agents)	Total	%
0,5			3	3	0,05
1		2	4	6	0,1
1,5			2	2	0,03
2	1	2	11	14	0,25
2,5		4	3	7	0,12
3		3	8	11	0,19
4		2	2	4	0,07
5		1	10	11	0,19
Total	1	14	43	58	100

Source : Direction des Ressources Humaines Service de Coordination des Missions Transverses (SCMT)

Le dispositif du télétravail handicap au titre de l'aménagement du poste de travail est présenté au chapitre 6.5.

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

En 2023, l'Université de Montpellier a réaffirmé l'importance accordée au bien-être de ses agents en adoptant un nouveau programme d'amélioration de la qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux, porté par la DVC.

Réalisé en concertation avec le comité de pilotage des risques psycho-sociaux et soumis aux instances de l'UM, ce plan d'action 2023-2024 comporte une série de vingt mesures concrètes, déclinées autour de 5 axes : Analyser les risques (1), Agir pour la QVT au niveau de tout l'établissement (2), Former, Communiquer (3), Prévenir, Détecter et Accompagner (4) et Formaliser les procédures (5).

De nombreux services et directions, déjà fortement engagés dans le bien-être du personnel, sont impliqués dans la mise en œuvre de ce nouveau plan d'action : direction des ressources humaines, service commun de médecine préventive et de promotion de la santé, service conseils et prévention des risques, etc.

Au pilotage de ce programme, se trouve le service Qualité de vie au travail de la Direction vie des campus, dont les missions s'articulent autour de trois grands axes :

- 1. Lutter contre les discriminations, promouvoir la diversité et l'égalité femmes / hommes.**
- 2. Piloter des projets favorisant le bien-être au travail des personnels et des étudiants.**
- 3. Assurer un accompagnement des personnels.**

Actions pilotées par le service Qualité de Vie au Travail à destination des sites éloignés

Afin de contribuer au bien-être de l'ensemble des personnels, quel que soit leur lieu d'affectation, le service Qualité de Vie au Travail, ainsi que les autres services impliqués dans l'organisation des événements majeurs de sensibilisation, ont accentué le déploiement d'actions à destination des sites éloignés de Montpellier :

- lors de la semaine de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, le film « BlackKkKlansman » a été diffusé sur les sites de Mende et Perpignan de la Faculté d'Éducation ;
- lors de « Donner des elles à l'UM », un repas partagé autour de la question de l'occupation genrée de l'espace, ainsi que des cinés-débats, ont été organisés sur le site de Carcassonne de la Faculté d'Éducation, une exposition a été déployée sur ceux de Mende et Perpignan, et une conférence a été proposée en distanciel ;
- pour la semaine de la qualité de vie au travail, des saynètes de théâtre ainsi qu'un test sur le rapport au numérique ont été proposés en ligne ;
- durant la semaine de lutte contre les LGBT+ phobies, une table ronde a été diffusée en visio et des cinés-débats ont été organisés sur les sites de Carcassonne et Perpignan de la Faculté d'Éducation ;
- et toute l'année, des ateliers bien-être ont été proposés à Nîmes ou en visioconférence.

Point d'orgue de cet engagement, en juin, durant la semaine QVT, un challenge connecté, « À vos marques, prêts, marchez ! », avec une progression sur une carte interactive parcourant les 7 villes d'ancrage de l'Université, a permis de renforcer la cohésion des agentes et agents de l'UM tout en luttant contre la sédentarité.

1. Lutter contre les discriminations, promouvoir la diversité et l'égalité F/H

La prévention des discriminations et la promotion de la diversité sont au cœur des valeurs de l'Université de Montpellier.

En 2023, l'université a renouvelé son engagement pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle a ainsi réalisé son premier bilan parité et a voté, à l'unanimité, son second plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes pour 2023-2025.

Comportant 30 actions, réparties en 6 axes, ce nouveau plan inscrit l'établissement dans une démarche toujours plus vertueuse et formalise la volonté de l'UM de renforcer l'égalité dans tous les domaines de la vie universitaire, de lutter sans relâche contre les violences sexistes et sexuelles, et de poursuivre les actions engagées avec détermination.

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.

Une cellule d'écoute

En 2022, l'université s'est dotée d'un dispositif de signalement afin de permettre à chacune et chacun de signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes dont elle ou il aurait été témoin ou victime.

En 2023, durant cette seconde année de fonctionnement, 53 **situations problématiques**⁶⁷ ont été remontées à la cellule d'écoute dont :

- 30 situations entre membres du personnel
- 15 situations entre étudiants
- 6 situations entre enseignants/enseignants-chercheurs et étudiants.
- 2 situations entre un membre du personnel et une personne extérieure à l'UM

La nature des faits signalés était qualifiée par les victimes ainsi :

- 20 situations de « harcèlement moral »
- 12 violences sexistes et sexuelles
- 2 actes de discriminations ou de violences liées à l'identité de genre
- 1 acte de discrimination ou de violence lié à l'origine
- 18 autres situations de souffrance au travail ou sur son lieu d'études

La cellule d'écoute joue un rôle crucial dans le soutien aux victimes, en offrant un espace sécurisé où elles peuvent se confier librement et obtenir des informations. Le respect de leur volonté est primordial, et certaines choisissent de ne pas poursuivre au-delà de ce premier rendez-vous, qui parfois suffit à répondre à leurs attentes. Leur choix est respecté, conformément à l'engagement de la cellule à fournir un soutien adapté et respectueux.

Pour celles qui ont souhaité continuer, les réponses ont été personnalisées et diversifiées afin de répondre efficacement à leurs besoins.

Elles comptaient :

- 18 interventions de la DRH, de la hiérarchie ou des responsables de composantes
- 5 entretiens de « recadrage »
- 4 saisines de la section disciplinaire
- 1 accord de protection fonctionnelle

⁶⁷ L'augmentation du nombre de situations recensées par la cellule d'écoute (53 en 2023, contre 21 en 2022) ne reflète pas nécessairement une croissance significative des problèmes au sein de l'établissement. Cela peut s'expliquer par une meilleure connaissance du dispositif par les victimes.

Des actions de sensibilisation et de formation

- **« Donner des Elles à l'UM »**

Point d'orgue des actions de sensibilisation, réalisées en complément du travail de fond mené toute l'année, sur la thématique de l'égalité femmes-hommes, l'évènement « Donner des Elles à l'UM » rythme le mois de mars.

Durant cette période, plusieurs services de la Direction Vie des Campus (Art et culture, Qualité de vie au travail et Vie étudiante) invitent les personnels et les étudiants à s'interroger sur l'égalité femmes-hommes en proposant de nombreuses actions.

L'édition 2023, centrée sur la thématique du « corps des femmes », a été marquée par de nombreux temps forts :

- La projection du film « L'évènement », suivie d'une discussion avec Elsa Caumette, enseignante-chercheuse en maïeutique à l'UM, à la MDE Aimé Schoenig, a permis de se remémorer ce que vécurent de nombreuses femmes avant la légalisation de l'avortement.
- Autour d'un repas partagé, Maddalena Pornaro et Virginie Terroitin, architectes du collectif l'amicale ainsi que les étudiants et personnels du site de Carcassonne de la Faculté d'Éducation, se sont intéressés à l'occupation genrée de l'espace et ont réfléchi à des solutions permettant de mieux vivre ensemble.
- Les ateliers de créations artistiques, ainsi que la rencontre avec l'artiste Kashink, rare femme reconnue internationalement dans le street art, ont permis de questionner les codes esthétiques et la définition de l'identité en s'affranchissant du genre.
- En proposant une performance musicale, artistique et humoristique, entremêlée de voix de femmes, la DJette Vanessa Lextreyt a invité les étudiantes, étudiants et personnels du site de Triolet à danser tout en se questionnant sur l'égalité.
- Lors de la visio-conférence « Femmes-hommes au travail : deux poids, deux mesures ? », Karen Messing, Florence Chappert et Béatrice Barthe, trois expertes nationalement et mondialement reconnues, ont démontré que la question du corps des femmes au travail est centrale dans la thématique de l'égalité.
- Au cours d'une soirée cinéma, plusieurs courts-métrages, sélectionnés par les étudiantes, étudiants et personnels du site de Carcassonne de la Faculté d'Éducation, ont remis en question les stéréotypes de genre.
- Avec le spectacle BAAL, en mettant en mouvement des corps d'hommes, la chorégraphe et metteuse en scène, Florence Bernad, a confirmé que la lutte contre le patriarcat ne concerne pas uniquement les femmes.

- **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, l'Université de Montpellier a réaffirmé son engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Les agents de l'UM ont ainsi eu la possibilité de s'inscrire à des ateliers d'auto-défense, animés par l'association *Nuage*, afin d'apprendre à réagir face à une agression physique, en utilisant des gestes simples et efficaces.

Par ailleurs, toutes et tous ont été invités à participer à la projection du documentaire « *Rencontre avec mon agresseur* », véritable ode à la considération des victimes, en présence de sa réalisatrice Maiana Bidegain.

Enfin, dans le cadre du programme « Culturesponsible », le service Art et culture a donné la possibilité à une vingtaine d'étudiants et personnels d'assister à la représentation de la pièce de théâtre « Gisèle Halimi, une farouche liberté », hommage aux combats féministes de cette fervente défenseuse du droit des femmes.

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

L'année 2023 a été l'occasion de fêter les 10 ans du programme « OSER ! »®, initialement appelé "Springboard".

Ce programme, d'abord proposé aux enseignantes-chercheuses et enseignantes de l'UM, puis, en 2020, aux BIATSS en situation d'encadrement, vise à permettre aux femmes de gagner confiance en elle, d'aborder leur carrière différemment, d'apprendre à se valoriser et à mieux communiquer tout en respectant leurs valeurs.

En 2023, 10 d'entre elles ont rejoint les 138 femmes déjà formées à l'UM. Toutes ont été invitées, en juin, à se retrouver afin de célébrer les 10 ans du programme et d'assister à la représentation théâtrale « *On ne naît pas juste, on le devient* », création partagée de la Compagnie des Grisettes, retraçant les grands procès de l'histoire du féminisme.

- **Semaine de lutte contre les LGBT+phobies**

Organisée au mois de novembre, la semaine de lutte contre les LGBT+phobies participe à un engagement fort, et de longue date, visant à faire de l'université de Montpellier un espace d'étude, de travail, de vie et d'épanouissement personnel, sans discrimination.

L'édition 2023 a été l'occasion de revenir sur les combats qui ont permis de progresser vers l'égalité des droits pour toutes et tous, tout en se rappelant que, même si les avancées ont été considérables durant ces cinquante dernières années, les expériences d'hostilité, de discrimination, voire de violence envers la communauté LGBT+, n'ont pas disparu.

Ainsi lors de la projection du film « L'étincelle, une histoire de lutte LGBT+ », étudiants et personnels de l'UM ont pu découvrir ou redécouvrir cinq décennies de lutte à travers des témoignages et des images d'archives inédites.

La table ronde a été, quant à elle, l'opportunité d'aborder le fléau du cyberharcèlement avec Shani Benoualid, fondatrice de l'association #jesuislà et conseillère pour le numérique à la DILCRAH, Naeva Nossovitch, psychologue clinicienne au centre de soins universitaire et Aurélien Robert, avocat au barreau de Montpellier et membre de l'association NUAGE.

Enfin, l'(S)pace a mis à l'honneur une vingtaine de créations originales réalisées par Laure Boin, artiste plasticienne, ainsi que par des étudiantes, étudiants et personnels de l'UM, venus s'initier à l'art du collage sur la thématique « *L'amour ne se juge pas, il se vit* ».

2. 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.

Pour un total de 64 séances, 4 ateliers différents ont été organisés en 2023 :

- Trouver sa voie, travailler sa voix et son expressivité ;
- Sophrologie ;
- Méditation en pleine conscience ;
- Qi gong (gymnastique respiratoire).

Forts de l'expérience acquise depuis le COVID, et afin de permettre aux personnes des sites les plus éloignés de pouvoir bénéficier de leurs bienfaits, ces ateliers ont été déclinés en présentiel et en distanciel.

2 sessions ont eu lieu sur différents sites de l'Université (Triolet, centre-ville, Richter, faculté de Pharmacie, IUT de Nîmes) ;

234 agents se sont inscrits à ces ateliers et **34** d'entre eux ont suivi les **séances à distance**.

Très prisés par les personnels, les ateliers de « **massage bien-être** » proposés sur table ou sur chaise se sont **amplifiés et ont été délocalisés** afin de bénéficier au plus grand nombre.

288 agents en ont ainsi bénéficié sur 8 sites de l'université (Campus Richter, Campus Triolet, centre-ville (Institut de Biologie), site de Montpellier de la Faculté d'Éducation, site de Nîmes de la Faculté de Médecine, sites de Sète et Montpellier de IUT Montpellier-Sète et UFR STAPS).

Les ateliers organisés en 2023

Atelier	Site	Sessions	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	Triolet	Mars-avril	7	15	25
	Richter	Novembre - Décembre	7	10	
Gymnastique respiratoire et énergétique (QI GONG)	Triolet	Fête personnel	2	45	55
	Triolet	Novembre - Décembre	5	10	
Sophrologie	Tout site (1)	Mars-Avril	6	16	90
	IUT Nîmes	Mars-Avril	6	7	
	Triolet	Fête personnel	2	35	
	Tout site (1)	Novembre - Décembre	5	18	
	IUT Nîmes	Novembre - Décembre	5	8	
	Centre ville	Novembre - Décembre	5	6	
Méditation Pleine conscience	Pharmacie	Mars avril	5	14	64
	Triolet	Fête personnel	2	36	
	Triolet	Novembre - Décembre	5	14	
Pause bien-être (massage bien-être)	Multi-sites	Mars avril	7	70	238
	Triolet	Fête personnel	1	68	
	Multi-sites	Novembre - Décembre	10	100	
Total					472

► **(1) Tout sites** : les ateliers notés "tout site" sont réalisés en distanciel.

- **Semaine qualité de vie au travail**

Chaque année, en juin, la semaine « qualité de vie au travail », organisée par le service Qualité de Vie au Travail (QVT), est rythmée par la traditionnelle fête des personnels orchestrée par la Direction Vie des Campus. A cette occasion, les personnels peuvent pratiquer des activités sportives, s'initier aux premiers secours ou à des ateliers de pratique artistique, profiter d'une sieste sonore, participer au tournoi de pétanque ou encore, bénéficier d'un moment de détente autour du buffet offert par l'établissement.

Des ateliers de méditation, sophrologie et Qi qong, ainsi que des massages bien-être sur table et chaises, ont également été proposés par le service QVT.

Au-delà de ce temps festif, l'édition 2023 de la semaine de la qualité de vie au travail s'est intéressée aux risques et aux bienfaits des nouvelles technologies.

Par le biais d'un questionnaire en ligne et distribué sur des sets de table au restaurant Minerve, les agents ont été encouragés à se questionner sur leur rapport au numérique.

Par ailleurs, un théâtre participatif en ligne a interrogé, avec humour, l'impact du numérique sur la qualité de vie au travail et a permis de sensibiliser les personnels aux enjeux du numérique en apportant des informations et conseils pratiques sur le sujet.

Enfin, la technologie s'est mise au service du bien-être pour renforcer la cohésion et lutter contre la sédentarité. Le challenge connecté « À vos marques, prêts, marchez » a ainsi regroupé 238 membres du personnel qui se sont défiés par équipe de 2 à 5 personnes. Avançant sur une carte aux couleurs des 7 villes d'ancrage de l'Université, ils se sont affrontés afin de devenir les plus grands marcheurs de l'UM. Des défis sportifs et ludiques, ainsi que des webinaires sur la qualité de vie au travail ont également été proposés par l'intermédiaire de ce jeu.

3. Assurer un accompagnement des personnels

Collaboration entre le service QVT et la DRED, l'action de coaching destinée spécifiquement aux doctorantes et doctorants s'est poursuivie en 2023.

Trois coachs externes, dont l'une anglophone, ont ainsi reçu **43 doctorantes et 19 doctorants** durant 138 séances de coaching, dont 13 accompagnements en anglais.

En complément, au sein du service QVT, tout au long de l'année, deux professionnels reçoivent en entretien individuel et accompagnent en toute confidentialité les agents qui le souhaitent :

- 1 **coach** (0,2 ETP, fonction assurée par la responsable de service) ;
- 1 **psychologue du travail** (0,2 ETP).

Bilan de l'accompagnement des personnels par le psychologue du travail

La 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).

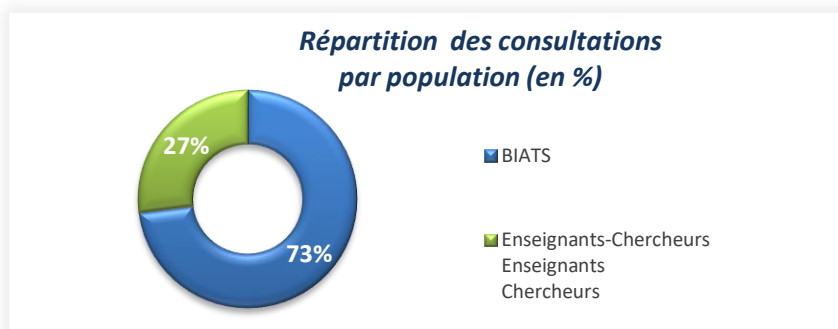
Au cours de l'année 2023, la psychologue du travail a accompagné **37 agents** dont **23 femmes** et **14 hommes**.

Parmi ces personnes,

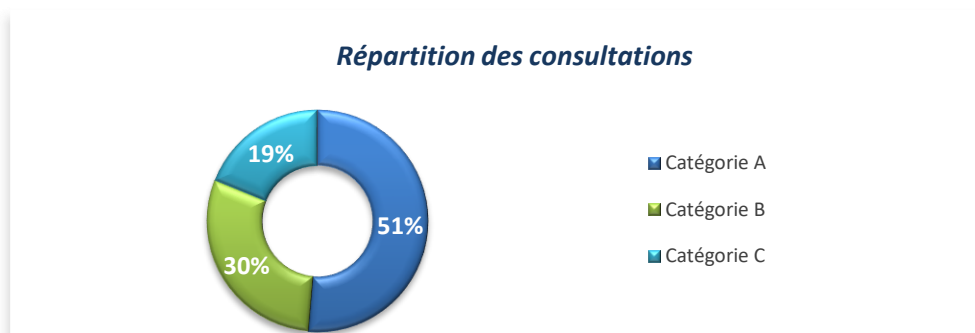
- **24** ont été reçues entre 1 et 3 fois ;
- **13** ont été reçues plus de 3 fois.

Répartition des consultations - Psychologue du travail par catégorie	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
BIATSS	27	19	8
Enseignants-Chercheurs Enseignants Chercheurs	10	4	6
Total	37	23	14

Source : Direction de la Vie des Campus

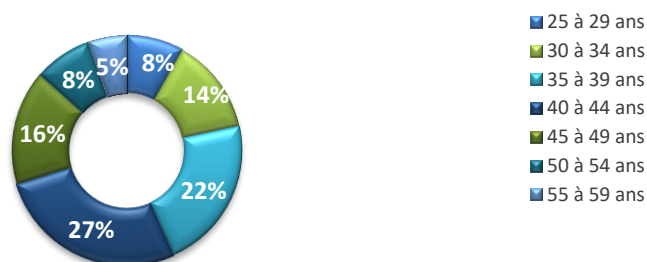


Répartition des consultations - Psychologue du travail par catégorie Fonction publique	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Catégorie A	19	11	8
Catégorie B	11	8	3
Catégorie C	7	4	3
Non précisé			
Total	37	23	14



Répartition des consultations - Psychologue du travail par tranche d'âges	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
25 à 29 ans	3	2	1
30 à 34 ans	5	3	2
35 à 39 ans	8	5	3
40 à 44 ans	10	6	4
45 à 49 ans	6	4	2
50 à 54 ans	3	2	1
55 à 59 ans	2	1	1
60 à 64 ans	-	-	-
Total	37	23	14

Répartition des consultations de coaching par tranche d'âge (en %)



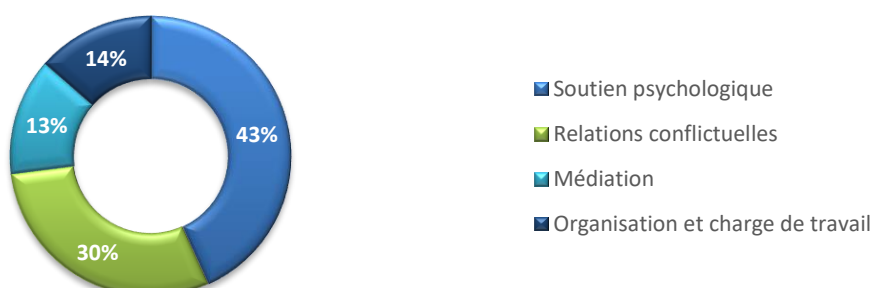
Répartition des consultations - Psychologue du travail par statut	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Titulaire	30	20	10
Contractuel	7	3	4
Total	37	23	14

Répartition des consultations par population (en %)

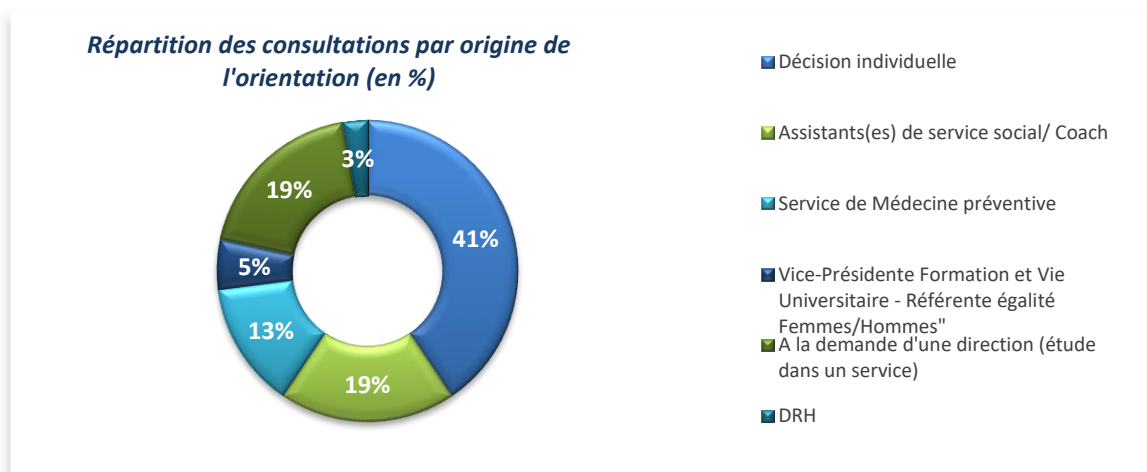


Répartition des consultations - Psychologue du travail - par motif	Nombre d'agents
Soutien psychologique	16
Relations conflictuelles	11
Médiation	5
Organisation et charge de travail	5
Total	37

Répartition des consultations par motif (en %)



Répartition des consultations - Psychologue du travail - par origine de l'orientation	Nombre de consultations
Décision individuelle	15
Vice-Présidente Formation et Vie Universitaire – chargée de mission égalité Femmes/Hommes	7
Assistant(es) de service social / Coach	5
Service de Médecine préventive	2
A la demande d'une direction (étude dans un service)	7
DRH	1
Total	37



Bilan de l'accompagnement des personnels par la coach

L'activité de la coach interne est orientée vers l'accompagnement et l'épanouissement professionnel de l'agent.

La coach intervient dans les domaines suivants :

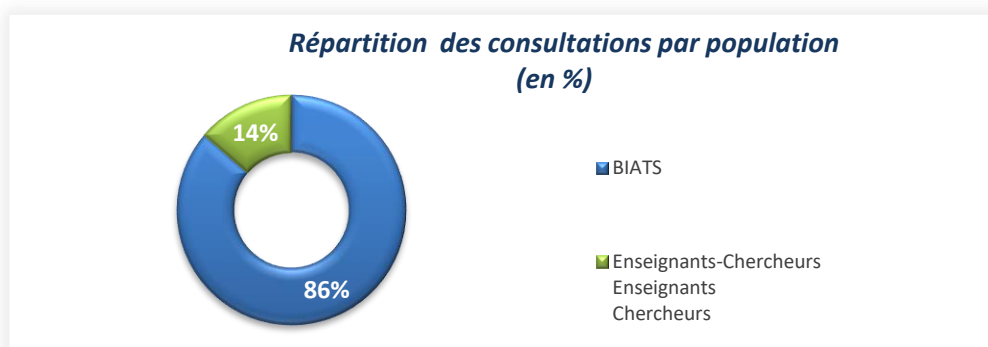
- Préparation à la conduite d'un entretien ;
- Difficultés relationnelles hiérarchie / collègues ;
- Aide à la prise de décision ;
- Prise de parole pour les oraux de concours ;
- Regagner confiance en soi / motivation ;
- Manque ou perte d'intérêt pour le poste.

Au cours de l'année 2023, la coach du service QVT a accompagné en distanciel et présentiel 22 personnels dont 18 femmes et 4 hommes.

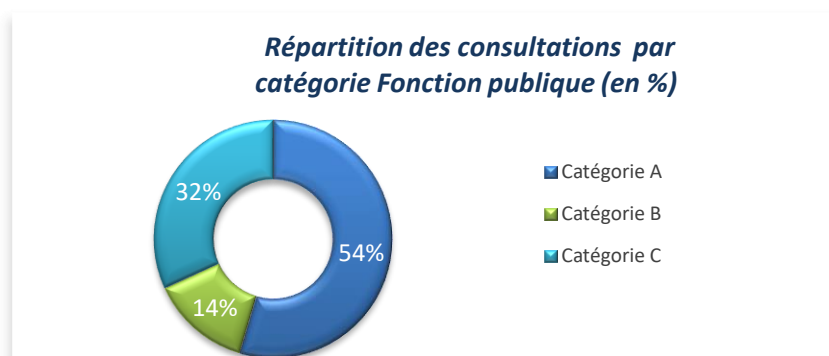
Parmi ces personnes :

- 14 ont été reçues entre 1 et 3 fois ;
- 8 ont été reçues plus de 3 fois.

Répartition des consultations - Coaching - par catégorie	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
BIATSS	19	17	2
Enseignants-chercheurs Enseignants Chercheurs	3	1	2
Total	22	18	4

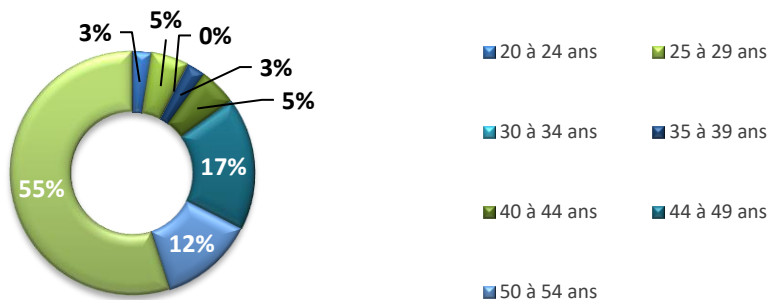


Répartition des consultations - Coaching - par catégorie Fonction publique	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Catégorie A	12	9	3
Catégorie B	3	3	
Catégorie C	7	6	1
Total	22	18	4



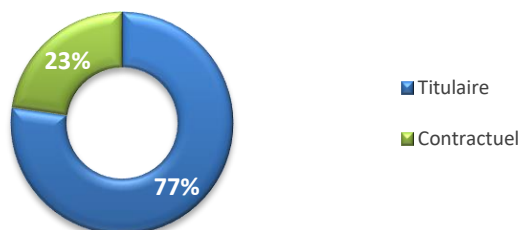
Répartition des consultations - Coaching - par tranche d'âges	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
20 à 24 ans	1	1	
25 à 29 ans	2	2	
30 à 34 ans			
35 à 39 ans	1	1	
40 à 44 ans	2	2	
44 à 49 ans	7	5	2
50 à 54 ans	5	3	2
55 à 59 ans	4	4	-
Total	22	18	4

Répartition des consultations de coaching par tranche d'âge (en %)



Répartition des consultations - Coaching - par statut	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Titulaire	17	13	4
Contractuel	5	5	
Total	22	18	4

Répartition des consultations par statut (en %)



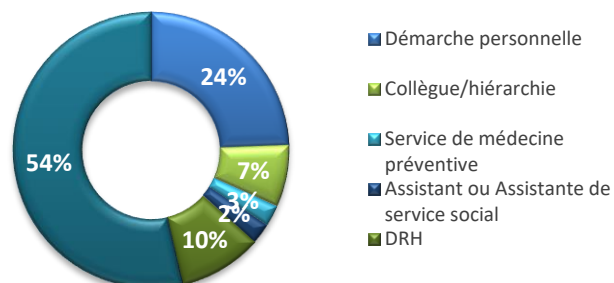
Répartition des consultations - Coaching - par motif	Nombre d'agents
Difficultés relationnelles hiérarchie / collègues	9
Prise de parole pour les oraux de concours	7
Regagner confiance en soi / Motivation	8
Préparation à la conduite d'un entretien	3
Aide à la prise de décision	6
Manque ou perte d'intérêt pour le poste	3
Total (un même agent peut être reçu pour plusieurs motifs)	40

Répartition des consultations par motifs (en %)



Répartition des consultations - Coaching - par origine de l'orientation	Nombre de consultations
Démarche personnelle	10
Collègue/hiérarchie	3
Service de médecine préventive	1
Assistant ou Assistante de service social	1
Psychologue	3
DRH	4
Total	22

Répartition des consultations par origines (en %)



Autres actions de l'établissement

Au sein de l'établissement, d'autres acteurs tels le SCMPPS, la DRH ou le Service Conseil et Prévention des Risques 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), de formations sur l'égalité femmes / hommes ou sur les risques psycho-sociaux.

- **Atelier CRH sur les violences sexistes et sexuelles**

Les correspondants RH ont été invités à participer à un atelier spécifiquement dédié à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Définitions, état des lieux des actions menées à l'UM et présentation du dispositif de signalement étaient au programme.

- **Formation à l'égalité professionnelle par l'agence EGAE (1)**

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, 14 personnels de l'UM ont été sensibilisés aux facteurs d'inégalités entre femmes et hommes, aux mécanismes sous-tendant l'apparition de stéréotypes, à leurs conséquences et aux possibilités données à chacun et chacune pour lutter contre.

- (1) Le groupe EGAE est une agence de conseil, de formation et de communication experte de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations, de la diversité et de la prévention des violences sexistes et sexuelles.

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 BIATSS 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 – Mardis Nutrition », « 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 (2,6 ETP), 1 infirmière (1 ETP), 2 secrétaires (1,3 ETP), 5 psychologues (3,9 ETPT) et 1 diététicienne (0.50 ETPT).

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...).

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 de la F3SCT, 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 des risques. Ils suivent les dossiers des agents au comité médical et travaillent en partenariat avec les organismes extérieurs (CNRS, INSERM...).

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	2,6
Infirmière	1	1
Psychologue-clinicien	5	3,9
Diététicien-nutritionniste	1	0,5
Total	11	8

Source : les données indiquées dans ce chapitre sont issues du Service Commun de Médecine Préventive de la Promotion de la Santé (SCMPPS)

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

Les psychologues et la diététicienne 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 2023

Tableau général des consultations

Consultations et Actes	Nombre
Convocations de personnels	2 003
Consultations de personnels suite à convocation	1 526
Réponses aux convocations (en %)	76%
Consultations de personnels venus spontanément	232
Consultations pour risques professionnels	482
Consultations psychologiques	453
Actes infirmiers	826

Source : les données indiquées dans ce chapitre sont issues du Service Commun de Médecine Préventive de la Promotion de la Santé (SCMPPS).

Bilans demandés

Nature de l'acte	Nombre
Examens sanguins	377
Exploration Fonctionnelle Respiratoire (EFR) et Radios pulmonaires	2
Analyse d'urines	776
Dépistage des troubles visuels (Visio Tests)	1 174
Examens audiométriques	58
Vaccinations	182

Source : les données indiquées dans ce chapitre sont issues du Service Commun de Médecine Préventive de la Promotion de la Santé (SCMPPS).

Situations particulières

Objet	Nombre
Orientations vers médecin traitant/spécialiste	278
Cas d'urgences	71
Surveillances médicales particulières ⁽³⁾	228

Source : les données indiquées dans ce chapitre sont issues du Service Commun de Médecine Préventive de la Promotion de la Santé (SCMPPS).

- **(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 2023 :

- **6** membres du personnel ont été vus lors d'événements ayant un impact collectif de santé ;
- **16.5%** des visites sont **des visites spontanées**.

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.

L'année 2023 a été marquée par la fin du déploiement du deuxième SDH de l'UM qui couvrait la période 2020-2023 ainsi que par la préparation et l'adoption du troisième SDH portant sur la période 2024- 2027 (Conseil d'Administration du 20 novembre 2023).

Le deuxième SDH de l'UM comportait 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 2023, **263 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)** ont été recensés, soit une augmentation de 6 personnes par rapport à l'année 2022.

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

Personnels BIATSS titulaires																					
Catégorie A										Catégorie B						Catégorie C					
IGR		IGE		ASI		BIBLIOTHECAIRE / CONSERVATEUR		ADMENESR & AAE		TECH		SAENES		BIBAS		ATRF		ADJAENES		MAG	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	1	3	4	4	4	1		2		22	17	8	2	1		35	23	25	6	2	
1		7		8		1		2		39		10		1		58		31		2	
19										50						91					
160																					

Source : Direction de la Vie des Campus

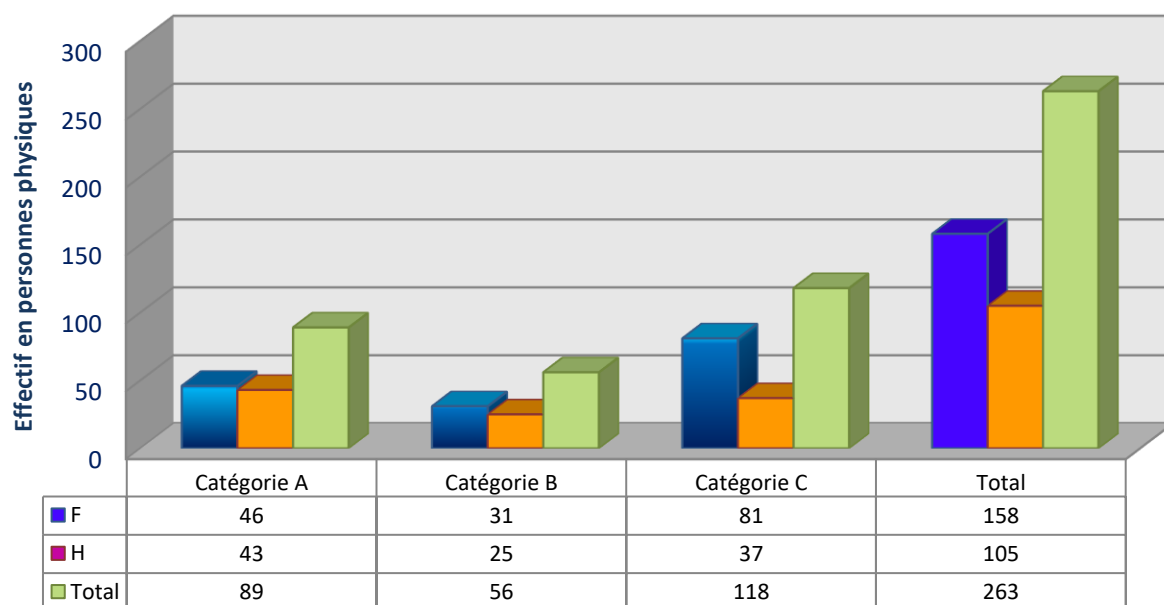
Personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires							
Catégorie A							
PU / PUPH		MCF / MCUPH		Enseignants 2nd degré		Enseignants 1er degré	
F	H	F	H	F	H	F	H
4	6	12	13	5	4	1	
10		25		9		1	
45							

Source : Direction de la Vie des Campus

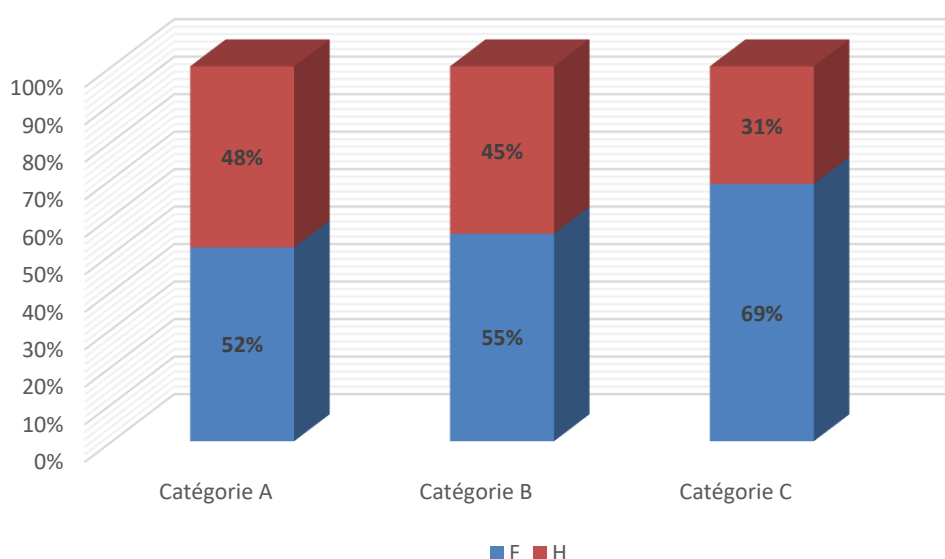
Personnels Contractuels : BIATSS, Enseignants et Chercheur					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
F	H	F	H	F	H
14	11		6	19	8
25		6		27	
58					

Source : Direction de la Vie des Campus

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



**Répartition par catégorie Fonction publique et par genre
(En %) tous corps confondus**



Effectif BOE par tranche d'âge				
Tranche d'âge	Femme	Homme	Total	Total en%
15 à 19 ans			0	0,0%
20 à 24 ans		1	1	0,4%
25 à 29 ans		1	1	0,4%
30 à 34 ans	2	9	11	4,2%
35 à 39 ans	5	2	7	2,7%
40 à 44 ans	15	5	20	7,6%
45 à 49 ans	24	10	34	12,9%
50 à 54 ans	25	14	39	14,8%
55 à 59 ans	30	19	49	18,6%
60 à 64 ans	27	20	47	17,9%
65 à 69 ans	26	18	44	16,7%
Total	158	105	263	100%

Source : Direction de la Vie des Campus

Sur un effectif global de **263** bénéficiaires de l'obligation d'emploi, **60% sont des femmes**.

Les **tranches d'âge** les plus représentées sont celles **des 55 à 59 ans** avec **18.6%** de l'effectif global BOE.

Le **taux d'emploi direct**⁶⁸ des personnels en situation de handicap a augmenté de 5,58% entre 2022 et 2023 (0.27 points), date d'observation au 31/12/23.

	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'emploi direct	4,57%	4,67%	4,60%	4,84%	5,11%

Source : Direction de la Vie des Campus

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.

⁶⁸ 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 déterminé selon des critères spécifiques établis par le FIPHP.

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 en situation de handicap ainsi que les 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.**

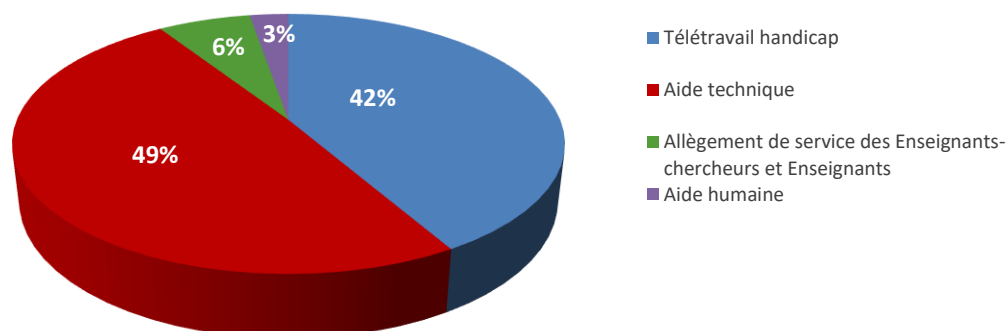
Au 31/12/2023, **145 personnels** en situation de handicap bénéficient d'un **aménagement de poste** pour un total de **185** aménagements mis en place, une même personne pouvant bénéficier de plusieurs types d'aménagements. **28** de ces aménagements ont été mis en place pour la première fois durant l'année 2023 pour **28** personnels concernés.

Répartition des types d'aménagement de poste mis en place

Type d'aménagement	Nombre
Télétravail handicap	77
Aide technique	91
Allègement de service des Enseignants-chercheurs et Enseignants	12
Autre aménagement horaire	
Aide humaine	5
Total	185

Source : Direction de la Vie des Campus

Répartition des types d'aménagement de poste (en %)

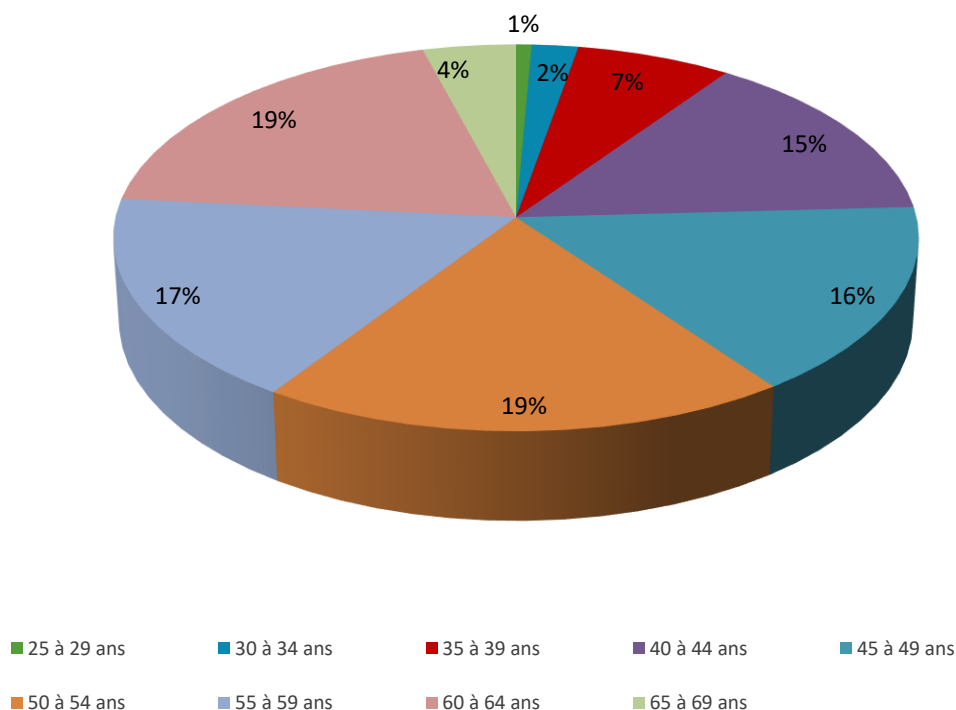


*Répartition totale des personnels ayant bénéficié
d'un aménagement de poste en 2023 par genre et tranche d'âge*

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
25 à 29 ans	1		1
30 à 34 ans	1	2	3
35 à 39 ans	3	7	10
40 à 44 ans	2	19	21
45 à 49 ans	6	17	23
50 à 54 ans	8	20	28
55 à 59 ans	9	16	25
60 à 64 ans	10	18	28
65 à 69 ans	3	3	6
Total	43	102	145

Source : Direction de la Vie des Campus

*Répartition par tranche d'âge des personnels en situation de handicap
ayant bénéficié d'un aménagement de poste (en %)*



*Répartition des personnels ayant bénéficié d'un premier
ou nouvel aménagement de poste en 2023 par genre et tranche d'âge*

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
25 à 29 ans	1		1
30 à 34 ans			
35 à 39 ans	2		2
40 à 44 ans	1	3	4
45 à 49 ans		2	2
50 à 54 ans	2	4	6
55 à 59 ans	1	5	6
60 à 64 ans	2	4	6
65 à 69 ans	1		1
Total	10	18	28

Source : Direction de la Vie des Campus

Agents en situation de handicap bénéficiant du télétravail handicap

L'Université de Montpellier dispose d'une charte du télétravail handicap au titre de l'aménagement du poste de travail qui a été actualisée en mai 2022. Ce télétravail spécifique se distingue du télétravail de « droit commun » dans la mesure où il constitue une forme d'aménagement des conditions de travail pour les personnels en situation de handicap afin de favoriser leur maintien dans l'emploi. Il peut être mis en place sur préconisation du médecin de prévention établie au regard de la problématique de santé de l'agent et de l'étude de poste. Il est possible, pour les personnels concernés, de télétravailler jusqu'à trois jours par semaine.

Ce dispositif concerne les personnels BIATSS, les chercheurs contractuels et doctorants rémunérés par l'Université de Montpellier.

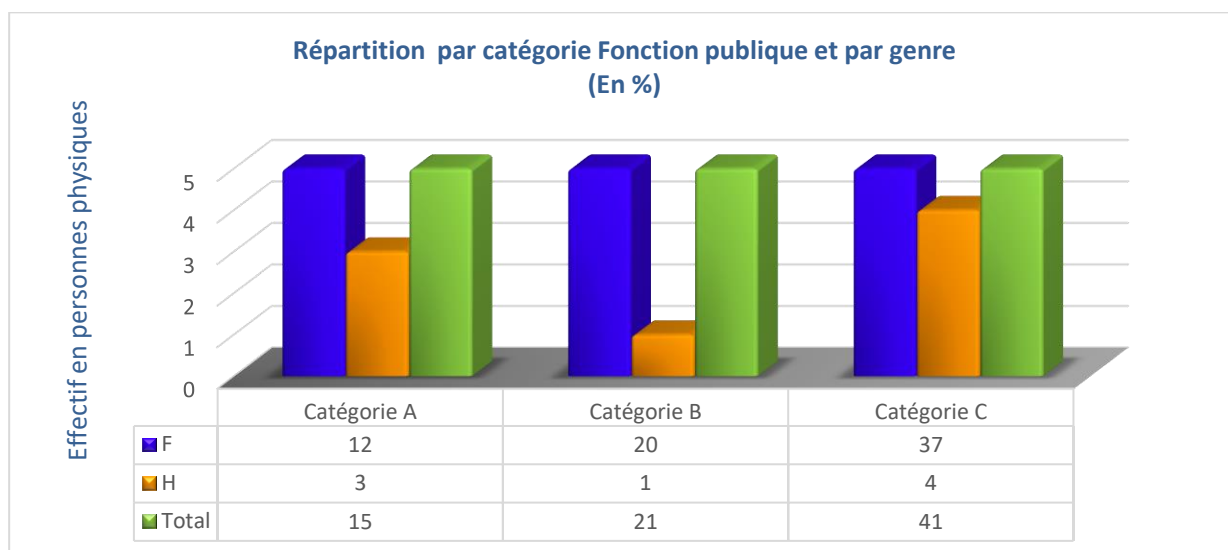
Au total, 77 agents ont bénéficié de cet aménagement durant l'année 2023.

*Agents en situation de handicap bénéficiant du Télétravail,
ventilés par catégorie Fonction publique, par genre*

Population	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total Agents
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
BIATSS	12	3	20	1	37	4	77
Total	15		21		41		77

Source : Direction de la Vie des Campus

Télétravail au titre du handicap



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

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Titulaire	10	21	37	68
Contractuel	5		4	9
Total	15	21	41	77

Sources : Direction de la Vie des Campus

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 Handipacte⁶⁹, le FIPHFP⁷⁰ ...

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.

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.

⁶⁹ **HANDIPACTE** Dispositif régional pour l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique.

⁷⁰ **FIPHFP** Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique.

Par ailleurs, pour favoriser et participer à la sensibilisation de l'ensemble de la communauté universitaire, une attention spécifique est portée sur l'accessibilité sous toutes ses formes, à l'occasion des manifestations organisées par la Direction de la Vie des Campus.

Cela se traduit en proposant par exemple des spectacles en audiodescription dans le cadre du parcours « **Culturesponsible** » organisé par le service Art & Culture, en associant au « bar des sciences » un interprétariat en Langue des Signes Française (LSF) sur deux séances.

Dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, une conférence a été proposée à l'ensemble de la communauté universitaire le 21 novembre 2023. Cette conférence animée par le professeur Anne DUCROS, professeure des universités-praticienne hospitalière à l'Université de Montpellier, avait pour thématique "Migraine : une maladie encore mal diagnostiquée, malgré des traitements efficaces. Quelles solutions aujourd'hui ?". 395 personnes se sont inscrites à cette conférence en présentiel et la vidéo postée sur la chaîne YouTube de l'Université de Montpellier a totalisé 1 900 vues (observation au 28 mars 2024).

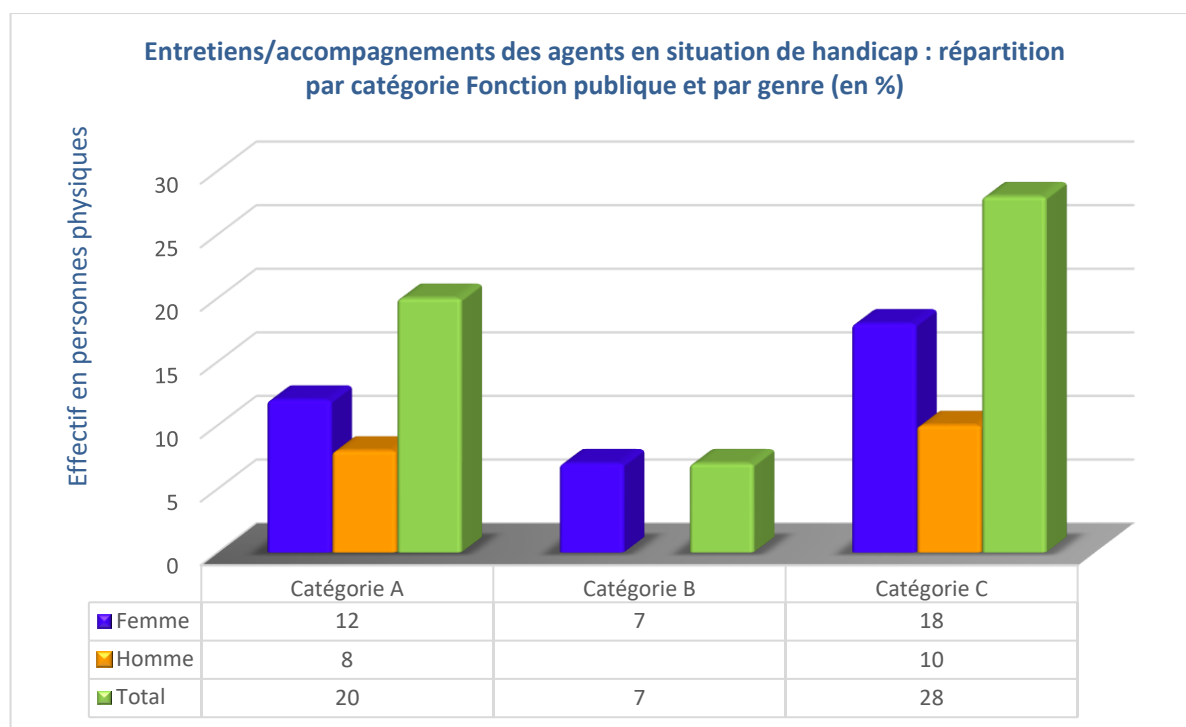
Les entretiens – accompagnements des personnels mis en œuvre

- **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 2023, **55 personnels** en situation de handicap ont bénéficié d'un **entretien/accompagnement**, une même personne pouvant bénéficier de plusieurs entretiens (**70 entretiens/accompagnements** ont été menés).

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	12	8	20
Catégorie B	7		7
Catégorie C	18	10	28
Total	37	18	55



Source : 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)⁷¹

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)⁷². 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 travail⁷³.

Taux d'absentéisme des agents

Taux d'absentéisme des agents (1)					
Absentéisme pour raison de santé	2019	2020	2021	2022	2023
Maladie ordinaire	1,4%	1,3%	1,2%	1,4%	1,2%
Longue durée/Longue maladie/grave maladie	0,7%	0,8%	0,7%	0,7%	0,8%
Accident travail	0,1%	0,1%	0,08%	0,1%	0,1%
Maladie professionnelle	0,005%	0,020%	0,027%	0,03%	0%
Taux d'absentéisme médical (1)	2,20%	2,22%	2%	2,23%	2,10%

- **(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) *100".
Le **taux d'absentéisme médical** englobe l'ensemble des absences pour raison de santé.

En 2023, le taux d'absentéisme est de 2,1%.

Le taux d'absentéisme global a très légèrement baissé en 2023 (-0,13 point).

⁷¹ 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.

⁷² 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.

⁷³ Programme "Amélioration de la Qualité de Vie au Travail et Prévention des Risques Psycho-sociaux 2023-2024" de l'UM a été adopté lors du Conseil d'Administration du 3 juillet 2023.

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/23

	Nombre moyen de jours d'absence (1)				
Absentéisme pour raison de santé	2019	2020	2021	2022	2023
Maladie ordinaire	5,0 %	4,6 %	4,4 %	5,1 %	4,3 %
Longue durée/Longue maladie/grave maladie	2,5 %	2,8 %	2,5 %	2,6 %	2,8 %
Accident travail	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,5 %	0,3 %
Maladie professionnelle	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Effectif global	4 833	4 894	5 132	5 143	5 247
Nombre de jours moyen d'absence global (2)	7,80%	7,80%	7,50%	8,30%	7,50%

(1) Nombre moyen de jours d'arrêts selon le motif pour raison de santé / Effectif au 31/12.

(2) Nombre moyen de jours d'absence global par agent au 31/12 tous motifs confondus.
Il correspond au ratio : "Nombre de jour d'arrêts (calendaires) / Effectif au 31/12".

En 2023, le nombre de jours moyen d'absence pour raison médicale est de 7,5 jours calendaires par agent.

Taux de visite sur demande au médecin de prévention depuis 2019

	2019	2020	2021	2022	2023
Nb de demandes de visites spontanées au médecin de prévention	211	101	236	292	232
Taux de visite (3)	4,36 %	2,06 %	4,60 %	5,67 %	4.42 %

(3) Prévention, pour 100 agents.

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.

6.7 L'hygiène et la sécurité

« Service Conseil et Prévention des Risques » rattaché à la Direction Générale des Services (DGS)

Ses missions sont les suivantes :

- 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 F3SCT Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail (coordination et suivi des visites, enquêtes, préparation instances...).

« Service Contrôles et Radioprotection » rattaché à la Direction du Patrimoine et de l'Immobilier (DPI)

Ses missions sont les suivantes :

- 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)

Ses missions sont les suivantes :

- 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 et suivi des marchés en matière de gestion des déchets dangereux et de leur valorisation.
- Mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formations.
- Mise en place et 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 Décret⁷⁴.

En 2023, l'Université de Montpellier comptabilise **170 Assistants de Prévention et 47 Assistants de Prévention** qui ne font pas partie des personnels de l'UM (CNRS, INSERM, INRAE, IRD...). Soit au total 217 Assistants de prévention à l'université.

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 20/11/2023. Ordre du jour :

1. Interventions du Président et du Directeur Général des Services
2. Informations générales
3. Le réseau des assistants de prévention
4. Bilan de la campagne EVRP 2022
5. La Formation Spécialisée en Santé Sécurité au Travail : F3SCT
6. Intervention du Fonctionnaire Sécurité Défense
7. Intervention du Médecin de Prévention
8. Retour d'expérience des Assistants de Prévention
9. Animation interactive
10. Prévention des risques liés à la manipulation et au stockage de produits dangereux
11. Visites au choix sur inscription : Jardin des Plantes- Collections Anatomiques

Présence et représentation de la secrétaire de la F3SCT.

Une réunion spécifique aux Assistants de Prévention de l'IUT Montpellier Sète a été organisée le 12 décembre 2023 pour l'élaboration du rapport et du programme annuel de prévention.

Animation du réseau des Assistants de Prévention

Moodle est une plateforme pédagogique via laquelle le service Conseil et Prévention des Risques a choisi d'animer le réseau des assistants de prévention.

Cette plateforme permet de mettre à disposition des Assistants de Prévention, des documents relatifs à la prévention des risques (consignes, procédures, plan de prévention, etc.).

L'application a été réorganisée avec les responsables de l'outil. Des thématiques pertinentes ont été ajoutées selon le contexte.

Le forum est régulièrement utilisé, il a donné lieu à de nombreux échanges au quotidien entre les assistants de prévention. Cet outil leur permet d'interagir et de s'échanger des informations. De nombreux retours positifs sont constatés quant à la mise en place de cet espace. Les assistants de prévention se reconnaissent, communiquent et s'entraident autour des sujets relatifs à la prévention.

⁷⁴ 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.

Thématiques disponibles sur Moodle :

- Évaluation des risques professionnels
- COVID – 19
- Campagne de nomination AP
- Réunions des AP
- Consignes de sécurité
- Sécuriser les interventions des entreprises extérieures
- Procédures
- Accueil Sécurité du Nouvel entrant
- Veille Réglementaire
- Outils de Communication
- Prévention Canicule
- Rapport et programme annuels
- Plan de formation UM
- Forum
- Annonces

Annonces 2023 :

Intitulés	Dates
Formations EVRP	04/01
Prévention des risques impressions 3D	13/02
Gestion des DEA à l'UM	20/03
Formations en santé sécurité au travail	30/03
Campagne EVRP	17/04
Gestion des déchets dangereux	24/04
EV RP aide	10/05
Permis de feu : nouvelle version	17/05
Liste des agents classés CMR	14/06
EV RP aide	22/06
Consignes de sécurité pour les femmes enceintes	30/06
Vigilance rouge canicule	18/07
Alerte canicule et prévention du risque chimique	22/08
Sondage Laboratoires L2/ L3	23/10
Journée des AP	31/10
Boîte à pharmacie	08/11
Journée des AP	15/11
Journée des AP	22/11

Nomination des Assistants de Prévention

Le dossier administratif d'un Assistant de Prévention comporte les éléments suivants :

- **Proposition de nomination** : une proposition de nomination est à remplir par les directeurs d'unité afin de proposer un agent qui souhaite devenir assistant de prévention. La demande doit être en cohérence avec l'outil EVRP et le besoin de l'Unité de Travail de former un agent aux fonctions d'assistant de prévention. La Conseillère de Prévention donne un avis favorable ou défavorable.
- **Décision de nomination** : une fois la proposition signée, l'agent participe à la formation obligatoire de 5 jours. À l'issue de cette formation, une décision de nomination est réalisée par le service conseil et prévention des risques.
- **Lettre de Cadrage** : dès la signature de la décision, une lettre de cadrage doit être renseignée par l'Assistant de Prévention et son Directeur d'Unité afin de détailler les modalités de cette prise de fonction. Sont notifiés les missions, le périmètre d'action, la quotité du temps dédié aux fonctions de préventeur...

Bilan des formations des Assistants de Prévention 2023

Formations initiales	Nombre d'AP formés
1 Formation AP initiale UM	11
2 Formations AP inter-tutelles	7
Formations continues	Nombre d'AP formés
Risques et prévention ATEX	9
Toxicité et risques pour la santé	10
Stockage des produits chimiques	10
Prévention des risques chimiques	4
EV RP	86

Les deux formations d'Assistant de Prévention initiales ont été réalisées en collaboration avec les établissements partenaires de l'Université de Montpellier (CNRS, INSERM, INRA, SUPAGRO, IRD, ENSCM, Université Paul Valéry, Université de Perpignan). Les stagiaires ont été accueillis dans les locaux du CNRS pour le premier groupe et du CIRAD pour le second groupe. L'objectif était de faire une formation partagée entre tous les établissements afin d'harmoniser les pratiques, de mieux connaître et d'appréhender la prévention dans les tutelles hébergées. L'ensemble des intervenants sont des acteurs de la prévention des établissements internes. Cette formation de 6 jours s'est déroulée au mois d'avril/mai puis novembre/ décembre 2023. Au total, il y a eu 7 participants UM.

La formation initiale UM a eu lieu en juin 2023. Elle a été animée par un intervenant extérieur qui a déjà animé des formations santé-sécurité au travail pour les F3SCT et des formations initiales Assistant de Prévention. Le Service Conseil et Prévention des Risques a suivi la formation pour faire le lien entre le formateur et les participants et pour répondre aux questions spécifiques liées à notre organisation. Il y a eu 11 participants UM.

Thématiques abordées lors des formations :

- Présentation des Services Santé Sécurité au Travail par les Conseillers de Prévention des établissements
- Approche réglementaire et organisation de la prévention des risques professionnels
- La Responsabilité Civile et Pénale appliquée à la prévention des risques
- Évaluation des risques professionnels et documents obligatoires
- Le service de la Médecine de Prévention
- Les bonnes pratiques et la prévention face aux risques biologiques, aux risques chimiques, et aux déchets spéciaux
- La prévention du risque incendie, psychosocial, T.M.S
- La nomination, le rôle et les missions des assistants de prévention
- Les ambiances de travail et l'ergonomie
- Les analyses d'accidents

Répartition des Assistants de Prévention 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
BIATSS Titulaires	16	20	39	26	27	21	82	67	149
Enseignants-chercheurs Enseignants	4	2					4	2	6
Contractuels	2		1	6	4	2	7	8	15
Total	22	22	40	32	31	23	93	77	170

Les dépenses en matière de sécurité

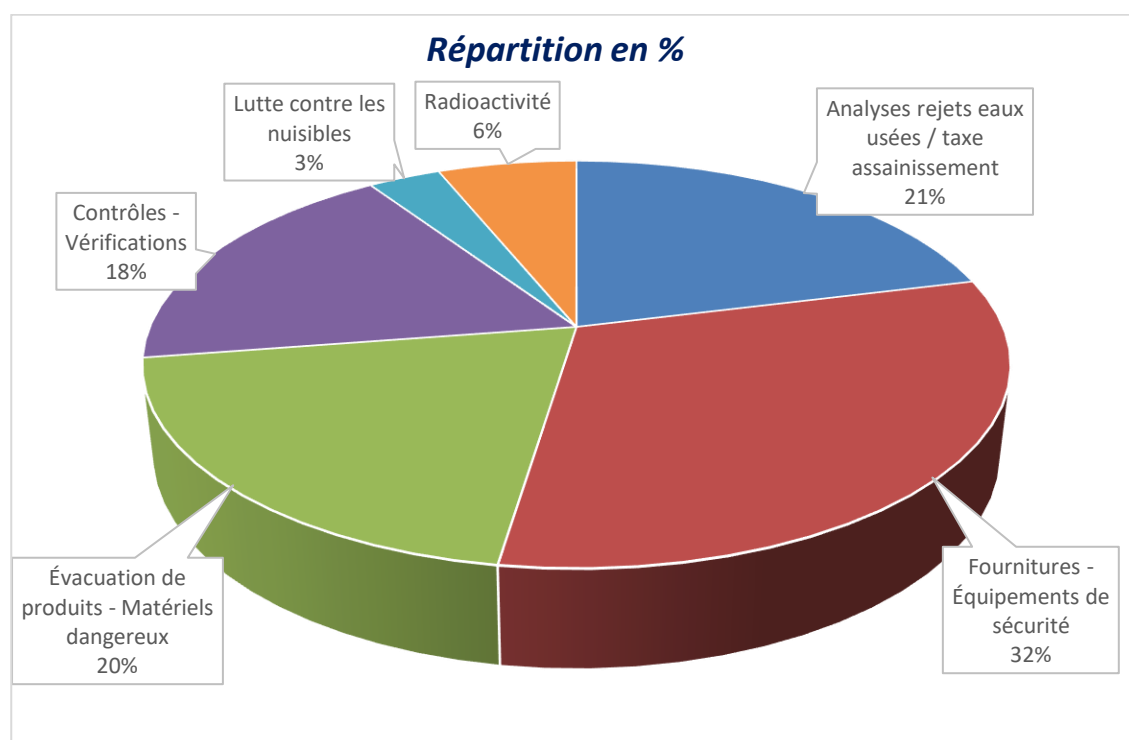
En 2023, les dépenses de sécurité engagées s'élèvent à **1 318 914 €**.

Répartition des dépenses de sécurité

Nature de la dépense	Montant
Analyses rejets eaux usées / taxe assainissement (1)	278 653,39 €(1)
Fournitures - Équipements de sécurité	412 588,17 €
Évacuation de produits - Matériels dangereux	266 010,25 €
Contrôles - Vérifications	237 634,58 €
Lutte contre les nuisibles	42 560,66 €
Radioactivité	81 467,03 €
Total	1 318 914 €

- **(1)** Le montant de 2023 inclut également les taxes d'assainissement pour l'ensemble de l'UM, tandis que celui de 2022 ne comprenait que les analyses.

Les dépenses indiquées pour 2023 incluent l'ensemble des dépenses de l'UM.



Bilan des actions menées en 2023

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 du travail de l'UM. La F3SCT a été également destinataire de certains audits et visites.

Date	Unité de travail	Objet de la visite/ audits/ analyses d'incidents accidents
05/01	POLYTECH	Visite de la nouvelle réserve des produits chimiques et propositions de mesures de prévention des risques professionnels
12/01	DPI	Visite et échanges avec le service SCRP
18/01	FDS Salles de TP Triolet	Visite conseil et démarche de communication dans les salles de TP de chimie et dans les réserves de produits chimiques
31/01	FDS Département de chimie : Salles de TP Triolet	Échange autour de la gestion des déchets chimiques issus des activités des TP de chimie
31/01	DLO Triolet	Analyse d'incident suite à la découverte de seringues dans les bennes à déchets pour papiers
02/02	Réserve de produits chimiques Triolet	Visite et conseil sur le transport ADR des produits chimiques
06/02	DPI Triolet	Échanges sur les DEA
07/02	IUT Montpellier	Formation continue EVRP pour tous les assistants de prévention groupe 1
09/02	IATE Bât 15 Triolet	Visite conseil pour le nettoyage / Désinfection de la chambre froide et installation d'une climatisation
13/02	BNIF : plateforme Imagerie TRIOLET	Visite conseil et prévention de la plateforme

13/02	Salles de TP Physique Triolet	Évaluation des interférences avec le Laboratoire du Froid
14/02	INM Inserm	Analyse d'accident d'un agent UM
23/02	IUT Montpellier	Formation continue EVRP pour tous les Assistants de Prévention groupe 2
06/03	Département Chimie	Réunions et échanges sur la prévention
09/03	IUT Nîmes	Visite conseil prévention risques amiante et divers (annotations du RSST)
14/03	CECEMA Triolet	Projet « Prion » et déclaration OGM
22/03	POLYTECH	Suivis des actions préconisées lors des précédentes visites du SCPR et la DPI. État d'avancement des travaux au bâtiment 18.
28/03	PHARMACOGN OSIE UFR Pharmacie	Élaboration de la fiche collective des risques avec le SCMPPS
12/04	IUT Montpellier	Visite avec le SCMPPS, suite à l'accident de service impliquant une fuite accidentelle d'un baromètre à mercure au département Génie Biologique de l'IUT de Montpellier.
17/04	UMR 5506 LIRMM	Visite inter-tutelle Hygiène et sécurité Halle robotique
12/05	INSPE	Visite prévention et EVRP
15/05	SAINT PRIEST DLO	Formation EVRP
16/05	PRO 3D TRIOLET	Formation EVRP

22/05	LIRMM	Visites suite incident départ de feu
24/05	IUT Montpellier Sète	Élaboration de la fiche collective des risques du département GB avec le SCMPPS
30/05	DEPARTEMENT CHIMIE	Formation EVRP
Mai/Juin	LIRMM	Visites dans le cadre de décontamination suite incident
01/06	HYDROSCIENCES	Visite et conseil en santé sécurité et conditions de travail
06/07	GAIA École doctorale	Visite suite à signalements à des notifications sur les RSST et analyses d'agents chimiques dans l'atmosphère, Bât 15 Triolet
01/09	LIRMM	Visite et conseil en santé sécurité et conditions de travail
05/09	IUT MONTPELLIER SETE	Visite et mesures acoustiques salles de TP chimie
14/09	ATELIER VERRERIE	Visite et conseil prévention au sein de l'atelier, Triolet bâtiment 18
14/09	GEOSCIENCES	Visite et conseil prévention au sein des laboratoires, Triolet bâtiment 22
19/09	IEM	Mesures de bruit
25/09	Écoles Doctorales	Formation EVRP

02/10	École doctorale GAIA, DRH, Start Up	Visites et conseil prévention des risques chimiques du Bâtiment 15 Triolet
02/10	FDS Département chimie	Visites et conseil prévention des risques chimiques
12/10	INSERM	Participation à la F4SCT de l'INSERM
14/10	IATE	Élaboration de la fiche collective des risques avec le SCMPPS
05/10	HYDROSCIENES	État des lieux prévention suite déménagement avec la DPI
12/10	IHPE	Visite et conseil pour demande d'autorisation d'utilisation des OGM
17/10	SCMPPS	Conseils et échanges sur les conditions de travail des agents UM
17/10	COFIL	Risques Psycho sociaux
19/10	GAIA	Mesures d'atmosphères chimiques
19/10	IATE	Évaluation des risques suite notification RSST
24/10	MMDN	Enquête accident avec l'INSERM et le CNRS
07/12	ISEM	Commission Locale Hygiène et sécurité
12/12	DIPA	Accompagnement étude ergonomique
14/12	UFR Médecine Occitanie	Élaboration des fiches collectives des risques de la plateforme simulation et animalerie avec le SCMPPS
21/12	IEM	Mesures de bruit et mise en place d'EPI adaptés

Exercices d'évacuation

Dans les établissements recevant du public (ERP) ⁷⁵ 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 étudiants ⁷⁶, le deuxième exercice est réalisé au cours du premier trimestre de l'année civile suivante.

Exercices d'évacuation réalisés en 2023 : février et septembre/octobre pour le second.

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, l'Institut de Biologie et la Station Méditerranéenne de Sète (SMEL) - soit 55 bâtiments. Les UFR, Ecoles et Instituts organisent les exercices de leur(s) site(s) et adressent le bilan au SCRP de la DPI.

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).

⁷⁵ Les ERP, définis à l'article R143-2 du Code de la construction et de l'habitation, sont des bâtiments dans lesquels des personnes extérieures sont admises.

⁷⁶ 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

La Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail

La Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail de l'Université de Montpellier est composé de **10 membres titulaires** et de **10 membres suppléants** représentant le personnel.

La F3SCT s'est réunie 4 fois durant l'année 2023 (8 fois en 2022). Elle a émis 14 avis sur les informations suivantes :

- Désignation du secrétaire de la F3SCT
- Désignation du secrétaire suppléant de la F3SCT
- Désignation du référent VSS de la F3SCT
- Approbation du Procès-Verbal du CHSCT du 6 décembre 2022
- Approbation du Procès-Verbal de la F3SCT du 4 Avril 2023
- Avis sur le compte – rendu de la visite conjointe INSERM/UM à l'IURC
- Avis sur le compte – rendu de l'enquête au SCD de Richter
- Approbation du Procès-Verbal de la F3SCT du 15 Juin 2023
- Avis Approbation du Procès-Verbal de la F3SCT du 12 octobre 2023
- Avis sur la levée du moratoire prion et reprise d'activité au sein du A3/L3
- Avis sur l'offre de formation santé sécurité au travail
- Avis sur le programme annuel de prévention des risques
- Avis sur le schéma directeur pluriannuel handicap de l'UM 2024-2027

Document unique d'évaluation des risques (DUER)

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, la F3SCT, l'Ingénieur santé sécurité au travail et les Médecins du Travail. Ce système permet une évaluation participative mais également de laisser une visibilité à nos partenaires au sein des UMR (consultation DUER).

Pour la sixième année avec le logiciel EVRP, les objectifs ont été de :

- Créer les pôles de recherche et intégrer les unités dans leur pôle respectif à l'aide de l'organigramme de l'université
- 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
- Améliorer l'évaluation des Risques Psycho-sociaux parallèlement aux formations continue déployées auprès des assistants de prévention
- Sensibiliser les directeurs d'unité à leurs rôles majeurs dans la protection physique et morale des agents de leur périmètre
- Augmenter le taux de déclaration des documents uniques avec comme axe majeur la sensibilisation, l'organisation et le découpage des évaluations des risques au sein des composantes

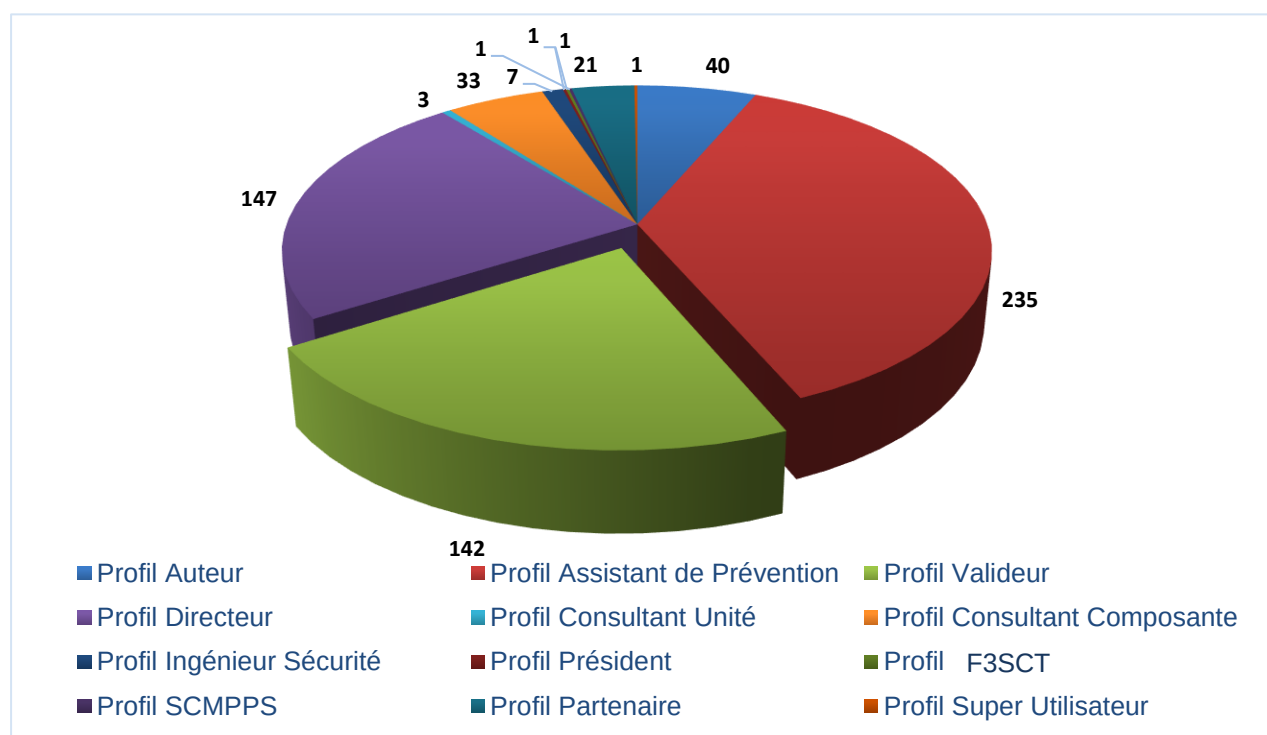
La campagne annuelle d'évaluation des risques professionnels 2023 a été lancée par le Président de l'Université le 17 avril 2023. Un courrier officiel a été envoyé à tous les Directeurs d'Unités de l'établissement. Ce courrier a également été transmis aux Assistants de Prévention via Moodle.

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.

La campagne d'évaluation des risques 2023 s'est déroulée du **2 mai au 30 juin 2023**.

Utilisation du logiciel - 632 comptes utilisateur

Compte utilisateurs EVRP paramétrés	632
Profil Auteur	40
Profil Assistant de Prévention	235
Profil Valideur	142
Profil Directeur	147
Profil Consultant Unité	3
Profil Consultant Composante	33
Profil Ingénieur Sécurité	7
Profil Président	1
Profil F3SCT	1
Profil SCMPPS	1
Profil Partenaire	21
Profil Super Utilisateur	1



Bilan de la campagne EVRP 2023

L'Université de Montpellier comptabilise 212 **unités de travail**.

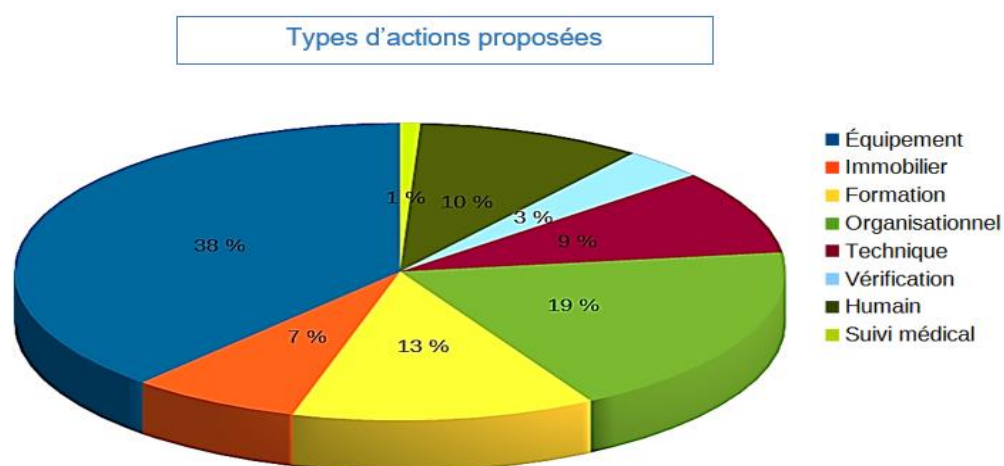
La réalisation des documents uniques a été faite à 93%.

Sur les 183 unités de travail déclarées : 2796 **risques ont été intégrés** dans le logiciel, dont 1374 risques sans proposition d'action et 1422 risques avec proposition d'action.

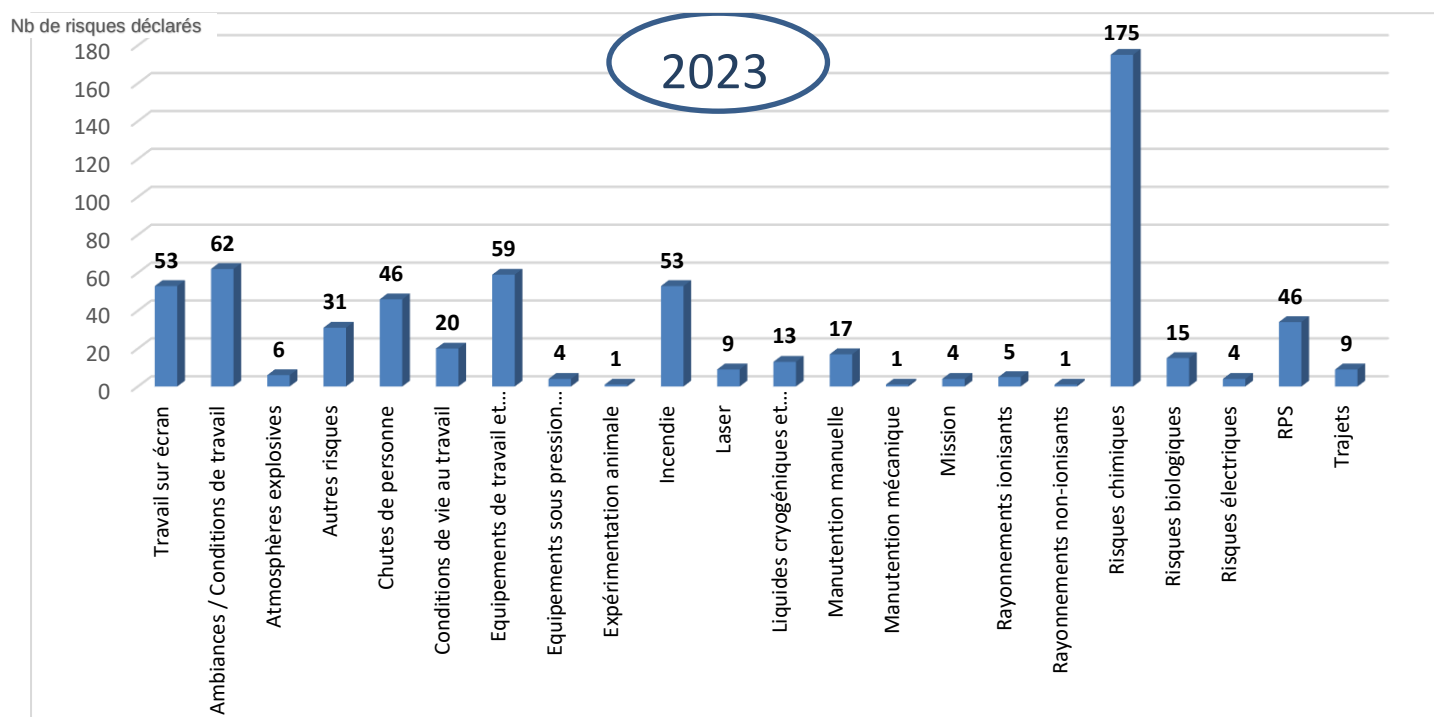
Le logiciel EVRP a permis de créer automatiquement le bilan des actions réalisées dans l'outil par les Assistants de Prévention.

Au total 592 **actions de prévention** ont été réalisées dans les unités de travail déclarées.

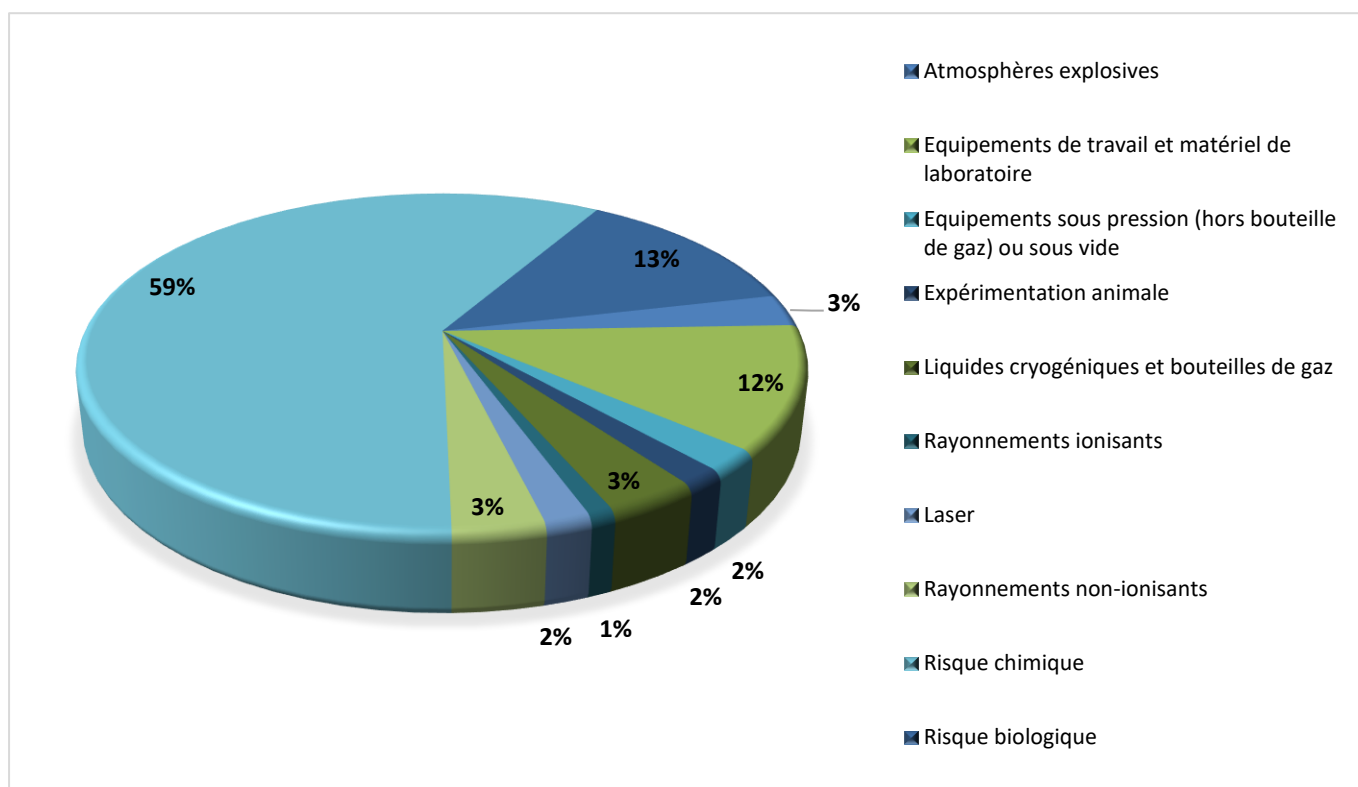
Actions réalisées pour la prévention- campagne 2023 en (%)



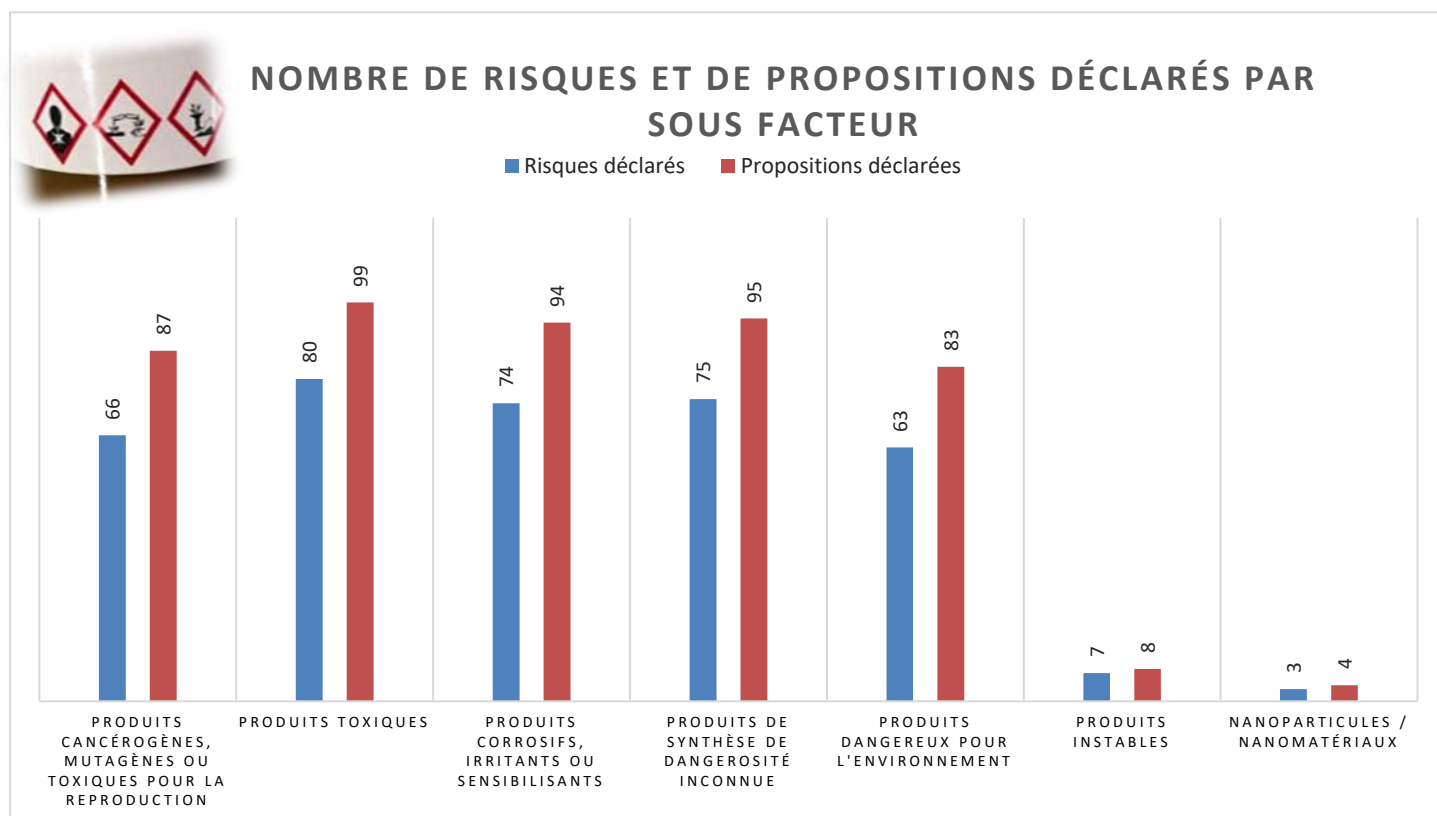
Répartition des actions en fonction des facteurs de risques



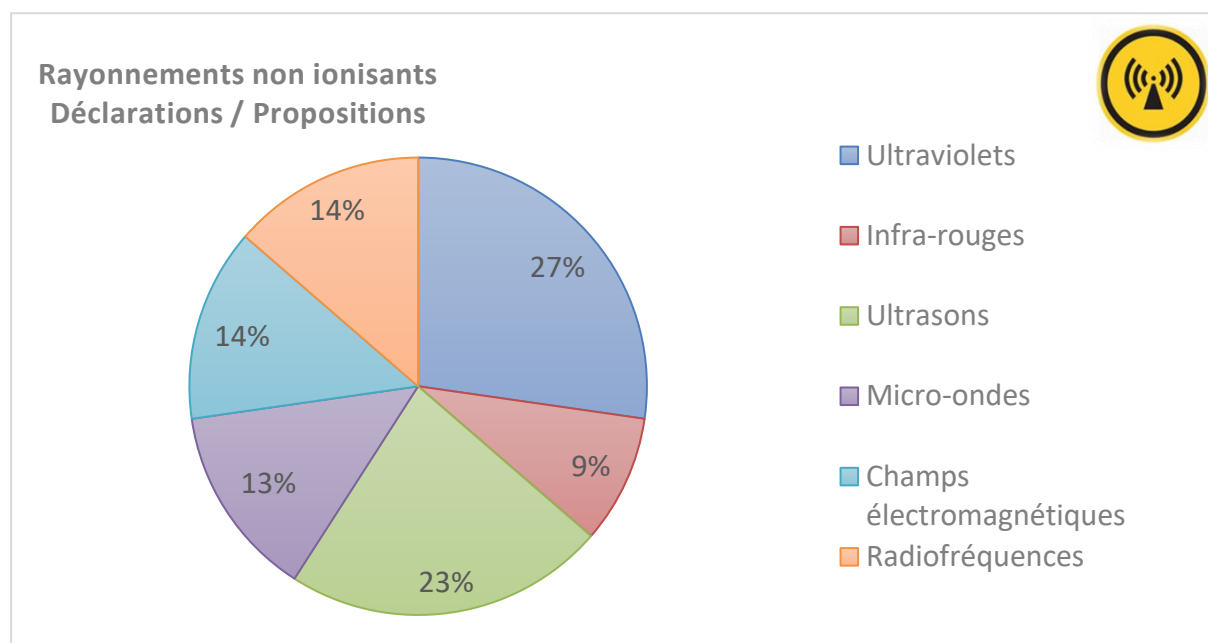
Répartition des risques scientifiques déclarés



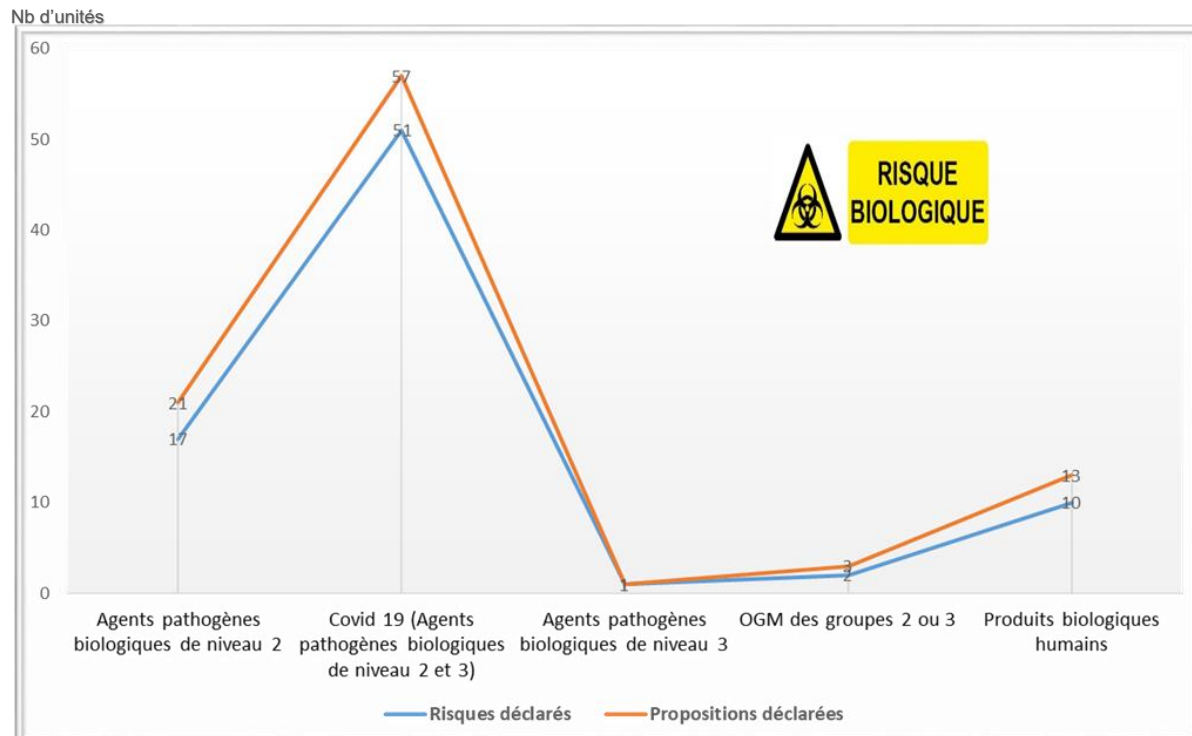
Évaluation du risque chimique



Évaluation du risque lié aux rayonnements non ionisants



Évaluation du risque biologique sous facteurs

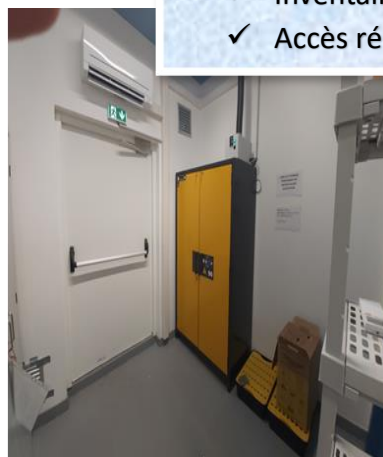


Retour d'expériences :
Mise en conformité d'une salle de stockage des produits chimiques

Avant



- ❖ Création du SAS
- ❖ Création de la soute :
 - ✓ Aération
 - ✓ Armoires de sécurité dédiées, coupe-feu, ventilées, avec extractions
 - ✓ Bacs de rétention,
 - ✓ Inventaire des produits chimiques
 - ✓ Accès réservé



Après

Visites de la Commission de sécurité

Les Registres en santé sécurité au Travail :

Le Registre de Danger Grave et Imminent

Le Registre de Danger Grave et Imminent (DGI) est un registre qui recense l'ensemble des déclarations de Danger Grave et Imminent dans l'établissement. Il est renseigné par un membre de la F3SCT lorsqu'un agent est dans l'incapacité de réaliser son activité suite à l'apparition d'un DGI et qu'il exerce son droit de retrait.

On parle de Danger Grave et Imminent, lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique ou à sa santé, dans un délai très rapproché.

Le Registre Santé Sécurité au Travail

Le registre santé-sécurité au travail rassemble l'ensemble des observations et des suggestions des agents concernant la prévention des risques professionnels et l'amélioration de leurs conditions de travail (article 3-2 du décret n°82-453 du 28 mai 1982).

Le Service Conseil et Prévention des Risques sensibilise et communique auprès des Assistants de Prévention sur le rôle et l'utilisation du registre Santé Sécurité au Travail dans leur unité de travail. Les Assistants de Prévention transmettent les annotations des registres au SCPR.

Le service doit disposer de l'ensemble des registres SST en format papier et doit les porter à l'attention de la F3SCT dans les plus brefs délais.

Un tableau partagé entre la DRH, le SCMPPS, le SCPR et la F3SCT a été élaboré afin de centraliser et de partager ces informations.

Les réponses apportées aux signalements peuvent émaner de :

- L'assistant de prévention
- Du service conseil et prévention des risques
- Du directeur de l'unité

Selon la nature et la gravité de la déclaration, celle-ci peut être traitée directement au sein de l'unité de travail (observations et signature de l'AP et du chef de service), soit par mail, soit par une visite des différents services de l'Université.

Il y a 225 Registres santé sécurité au travail dans le périmètre de l'UM.

- **Signalement Registre dématérialisé**

L'Université de Montpellier a mis en place un registre dématérialisé se trouvant sur l'ENT de l'Université. Il permet de signaler une information et permet que celle-ci soit envoyée automatiquement aux différents acteurs de la prévention (F3SCT, SCMPPS, DGS, SCPR, DRH). Ce registre ne remplace en aucun cas le registre papier et vient en complément de celui-ci. Les signalements effectués par le registre dématérialisé ont tous fait l'objet d'une analyse (mail et/ou visite sur site).

- **Tableau recensant le bilan des annotations 2021/2022 par composante « EVRP » reçues au SCPR dans la zone d'échange : M:_InterUM\DRH-SCMPPS-SCPR-F3SCT**

Visites de la Commission de sécurité

Un contrôle des établissements recevant du public (ERP)⁷⁷ est effectué périodiquement par la Commission Consultative Départementale de Sécurité et d'Accessibilité, dont la fréquence dépend de leur type d'activité et de leur la catégorie.

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 2023, les bâtiments des sites suivants ont été visités :

Site Triolet : Bâtiments 3, 7, 9, 19, 23,36

SMEL de Sète

IUT de Montpellier-Sète site de Sète : Bâtiment 1

FDE site de Montpellier : Bâtiments A, B, D, H, I

FDE site de Nîmes : Bâtiments A, B, C

FDE site de Carcassonne : Bâtiments A et B

UFR de Médecine Site Nord : Nouvelle faculté de médecine

UFR de Médecine Nîmes : Bâtiments A, B, C, D, E, Le Chalet

UFR Pharmacie : Bâtiment C

UFR STAPS : Bâtiment 01

Visite de réception de travaux :

Site Triolet : Bâtiments 3,16, 18, 19, 23,

UFR Pharmacie : Bâtiment C (Audio-campus au RdC)

UFR STAPS : Bâtiment A

L'Université comptabilise 109 **ERP** avec une moyenne de 20 commissions de sécurité par an.

En 2023, 21 **commissions de sécurité** pour des visites périodiques ont eu lieu (20 avis favorables à l'exploitation) et 7 visites de réception de travaux.

⁷⁷ Les ERP, définis à l'article R143-2 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	16	22	38
Nombre total de jours d'arrêt de travail	443	1402	1845
Effectifs (en Personnes Physiques)	2544	2703	5247
Indice de fréquence ⁽¹⁾	6,28	8,13	7,20
Taux de fréquence ⁽²⁾	3,92	5,08	4,5
Taux de gravité ⁽³⁾	0,11	0,32	0,22

- **(1) L'indice de fréquence (IF)** indique le nombre d'accident du travail pour 1 000 agents.
 $IF = (\text{Nombre d'accident de service avec arrêt} \times 1000) / \text{effectif}.$
- **(2) Le taux de fréquence (TF)** mesure le degré d'exposition des agents aux risques
 $TF = (\text{Nombre d'accident de service avec arrêt} \times 1.000.000) / (\text{durée annuelle travail} \times \text{effectif}).$
- **(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.
 $TG = (\text{Nombre de jours d'arrêt de travail} \times 1000) / (\text{durée annuelle travail} \times \text{effectif}).$

Maladies professionnelles imputables au service

Catégorie	Maladie professionnelle		TOTAL
	Homme	Femme	
A			
B		2	2
C	1		1
Total	1	2	3

Au cours de l'année 2023, 3 maladies professionnelles imputables au service ont été recensées.

TITRE 7. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

7.1 LES INSTANCES DE L'ETABLISSEMENT	253
7.2 L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	254

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 Social d'Administration (CSA)	6	4	7	3
Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels (CCPAC)	3	4	4	3
Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)	3	4	4	3

- La Commission Consultative Paritaire des Agents contractuels n'a tenu aucune réunion en 2023.

Nombre de séances des instances de l'établissement tenues en 2023

	Nombre de séances - 2023	
	Plénières	Restreintes
Conseil d'Administration (CA)	11	25
Conseil Académique (CAC)	9	47
Comité Social d'Administration (CSA)	11	-
Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)	0	4

Au cours de l'année 2023,

- Comité Social d'Administration (CSA) n'a fait l'objet d'aucune re-convocation rendue nécessaire à la suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.
- Depuis 2023, la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) est l'instance qui remplace le CHSCT.

	Nombre de séances - 2023			
	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)		1	1	
Commission Consultative Carrière Mobilité (CCCM) (4)	4	2	2	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 BIATSS 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 BIATSS en matière de mobilité, d'avancement et de promotion.

7.2 L'exercice du droit syndical

Nombre de personnels BIATSS bénéficiaires de décharges syndicales nationales au titre de l'année universitaire 2022/2023.

Durant l'année universitaire 2022/2023, 6 personnels BIATSS ont bénéficié d'une décharge syndicale représentant un total de 3 173 heures.

Nombre de personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants bénéficiaires de décharges syndicales nationales au titre de l'année universitaire 2022/2023.

Durant l'année universitaire 2022/2023, 10 personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants ont bénéficié d'une décharge syndicale représentant un total de 215 heures équivalent TD (HeTD).

Locaux mis à la disposition des organisations syndicales

Site	Bâtiment	Niveau	Index	Surface (en m2)	Organisation syndicale
Triolet	12	RdC	01/12/0/06.0	35,10	CGT
Triolet	12	RdC	01/12/0/02.0	34,95	SNPTES
Triolet	1	RdC	01/01/00/59.0	35,29	FSU
Triolet	12	RdC	01/12/0/10.0	34,20	SUD
Triolet	12	RdC	01/12/0/01.1	31,96	UNSA
Triolet	12	RdC	01/12/0/01.2	31,49	Sgen CFDT
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/59.0	59,13	UNSA
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/89.0	19,31	SNPTES
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/93.0	19,50	CGT
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/87.0	19,15	Sud éducation
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/91.0	17,11	SCUM
Surface totale des locaux en m²				337,19	

Source : 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	256
8.2 L'ACTION SOCIALE	257
8.3 LES ACTIVITES CULTURELLES, SPORTIVES ET DE LOISIRS	264

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 2023 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 2023, le **budget total** ⁷⁸ dédié à **l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs** des personnels de l'Université s'est élevé à **1 406 095 €** (1 200 222 € en 2022).

La dépense consacrée à **l'action sociale** représente **77% du budget total** (76.42% en 2022).

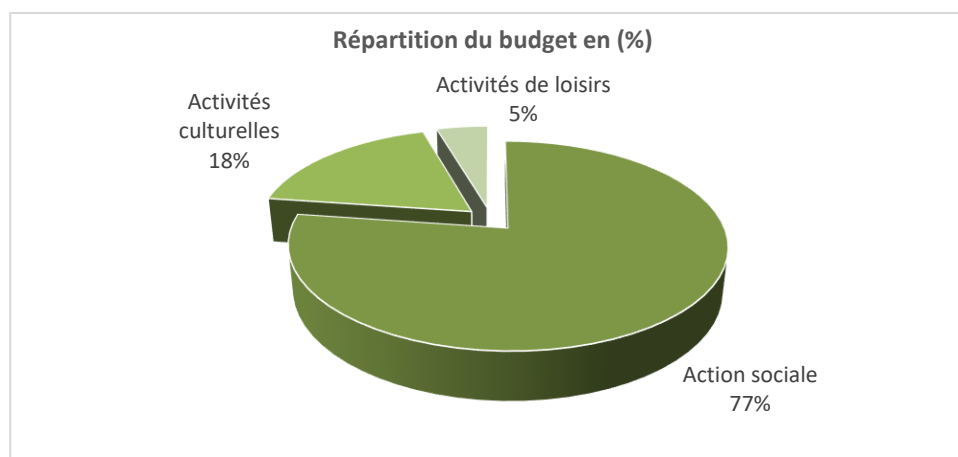
En 2023, l'UM a contribué à la qualité de vie au travail et l'accès aux loisirs des agents en subventionnant l'Association⁷⁹ des Personnels de l'Université de Montpellier (**APUM**) à hauteur de **145 000 €**. Cette association à but non lucratif, gérée par des bénévoles et auxquels tous les personnels 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 2023 dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs

Budget 2022	
Action sociale (1)	1 085 924 €
Activités culturelles dont Service Art et Culture dont DCSPH	256 200 € 150 700€ 105 500€
Activités de loisirs (billetterie de loisirs dont adhésions annuelles) hors subvention APUM	63 971 €
Total	1 406 095 €

Source : Direction de la Vie des Campus

► (1) Hors prestation aide aux concours



⁷⁸ 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.

⁷⁹ 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 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 (RSE), en instruisant notamment les dossiers de prestations interministérielles (PIM) ainsi que ceux de l'action sociale à l'initiative de l'Université de Montpellier (ASIUM) ;
- **Participer à l'amélioration de la qualité et des conditions de vie des personnels et de leur famille**, notamment dans le domaine de la restauration en permettant aux agents de déjeuner dans des établissements proches de leur lieu de travail, à des tarifs subventionnés.

Par ailleurs, deux assistants de service social accompagnent et orientent les agents qui les sollicitent, quelle que soit la nature des difficultés rencontrées, qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel (santé, logement, accès aux droits, famille, financier, surendettement...). 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 (Fête de Noël des enfants des personnels, cérémonie en l'honneur des retraités, fête des personnels...) ;

Bilan de l'action sociale en 2023

- **Accompagnement social des personnels**

Le bilan de l'accompagnement individuel par les assistants de service social fait apparaître une très légère hausse générale de leur activité. Si le nombre de sollicitations est constant, on observe que le nombre d'entretiens a augmenté de 4,4%.

En 2023, les assistants sociaux ont proposé une action sur la thématique des « économies d'énergie dans le logement » en partenariat avec la Casden et l'association Finances et pédagogies. Cette intervention, réalisée en format visio-tchat, a permis à partir d'exemples concrets, de délivrer des astuces et conseils pour adopter les bons réflexes afin de réduire sa consommation d'énergie dans son logement.

- **Action sociale individuelle et collective**

Aide à la restauration

L'université consacre une part importante de son budget à l'aide à la restauration en faveur des personnels. Ainsi, les dépenses engagées à cet égard représentent près de 50% du budget de l'action sociale.

Des conventions d'accès à la restauration sont conclues avec 13 partenaires pour assurer un maillage des restaurants administratifs sur les différents lieux d'affectation des personnels, afin de leur permettre de déjeuner à tarif subventionné. L'UM subventionne les repas de tous ses agents en allouant des subventions qui sont déduites du prix du repas. Une subvention repas supplémentaire est allouée au titre des prestations interministérielles pour les agents éligibles (INM ≤ à 539).

Des revalorisations des subventions de restauration ont été opérées en 2023 :

La subvention repas interministérielle (PIM repas) pour les agents éligibles a été portée réglementairement à 1,39 € HT, soit 1,53 € TTC. Cette subvention a augmenté de 15 centimes par rapport à 2022. 98 641 PIM repas ont été versées par l'UM en 2023.

Par ailleurs, compte tenu de l'augmentation des tarifs des différents restaurants administratifs partenaires liée à la conjoncture économique, le conseil d'administration a voté en mars 2023 en faveur de tous les personnels une revalorisation de l'ordre de 20% de la quasi-totalité des subventions repas spécifiques à l'UM (exemples : restaurants Minerve, Foyer, CHU Montpellier : +20% ; CNRS +17% ; ...). Le plafond des subventions repas a été revalorisé à 3,60 € (+ 20% d'augmentation). Cela concerne les 151 631 repas subventionnés par l'UM en 2023.

Prestations à caractère social

L'ensemble des dépenses liées aux prestations à caractère social, qu'il s'agisse des prestations relevant du cadre interministériel (PIM) ou de celles mises en place au titre de la politique sociale d'établissement (ASIUM) a augmenté de 13% par rapport à l'année 2022.

Billetterie, bons culturels

L'université, afin de favoriser l'accès de ses agents à la culture, attribue des chèques culturels (bon lecture ou spectacle) aux personnels qui en font la demande. En 2023, la demande de chèques lecture a augmenté de 20% par rapport à l'année précédente. Le nombre de bons culturels majorés, attribués aux agents en situation de handicap est resté stable.

Par ailleurs, l'activité billetterie continue de progresser en 2023, sans toutefois revenir au niveau de la période précédant la crise sanitaire.

Événements annuels

Le SASL organise chaque année la cérémonie en l'honneur des départs à la retraite, au Jardin des plantes. Cet événement a concerné 81 personnels en 2023.

La fête de Noël a réuni près de 800 enfants et 1 000 parents accompagnateurs au palais universitaire des sports. Cet événement récréatif qui s'adresse aux enfants de moins de 12 ans propose des animations (structures gonflables, atelier maquillage, père Noël, ...), un spectacle et un goûter. Un bon cadeau de 20 € est remis aux enfants à cette occasion.

Réservation de berceaux de crèches

Le nombre de berceaux de crèche réservés par l'Université pour les enfants des personnels est de 20 unités en 2023, répartis dans plusieurs crèches partenaires pour assurer un maillage plus large, afin de permettre aux personnels de trouver une place proche du lieu de résidence ou du lieu de travail. Ce dispositif mis en place en 2014 comportait initialement 6 berceaux.

Actions vers les sites distants de Montpellier

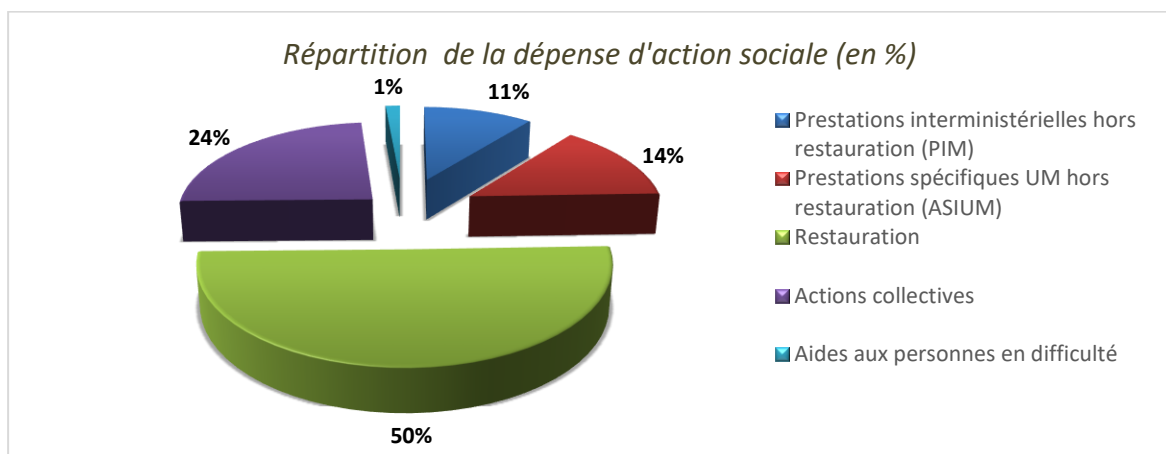
Les actions du service d'action sociale et de loisirs sont toutes ouvertes aux sites distants (prestations à caractère social, bons culturels, bons cadeaux de Noël, chèques rentrée scolaire, ...).

Des partenariats ont notamment été mis en place pour la restauration à Mende, Carcassonne, Nîmes et Béziers, afin que les agents affectés sur ces sites puissent bénéficier de repas à tarifs subventionnés. Les actions organisées par les assistants de service social dans le cadre de l'intervention sociale d'intérêt collectif (conférences, ateliers, ...) sont réalisées en visioconférence pour permettre aux agents des sites distants d'y participer. En 2023, 24 personnes reçues en entretien par les assistants de service social étaient des agents affectés sur des sites distants.

Les dépenses d'action sociale en 2023

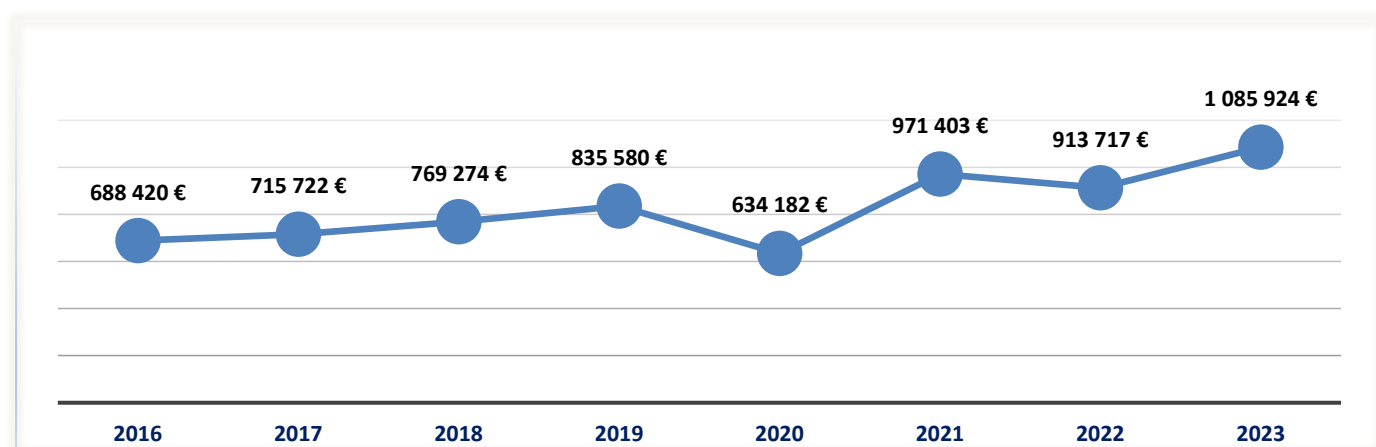
Prestation sociale	Poste de dépense	Montant en euros (€)	Nombre de bénéficiaires ou de dossiers
Prestations interministérielles hors restauration (PIM)		115 757 €	174
	APEH (enfants handicapés - de 20 ans)	101 387 €	58
	ASJAH (jeunes handicapés 20-27 ans)	5 140 €	3
	Séjours d'enfants (cadre éducatif)	105 €	4
	Séjours d'enfants (centres loisirs sans hébergement)	6 718 €	87
	Séjours d'enfants (colonies)	2 156 €	21
	Séjours d'enfants (spécialisés)	- €	0
	Séjours d'enfants (maisons familiales et gîtes)	252 €	1
Prestations spécifiques UM hors restauration (ASIUM)		150 040 €	3 594
	Accueil périscolaire	2 645 €	71
	Aide au BAFA	319 €	4
	Aide aux activités sportives culturelles - Agents	5 972 €	186
	Aide aux activités sportives et culturelles - Agents en situation de handicap	1 158 €	26
	Aide aux activités sportives culturelles - Enfants	4 830 €	119
	Aide aux parents d'enfants lycéens ou étudiants	6 956 €	10
	Séjours familiaux	24 159 €	138
	Soins coûteux	4 380 €	48
	Aide aux concours	120 €	2
	Bons cadeaux de Noël	25 220 €	846
	Chèques mariage	4 000 €	40
	Chèques naissance	3 990 €	54
	Chèques rentrée scolaire	16 380 €	412
	Bons culture : chèque lecture - chèque spectacle	40 075 €	1 603
	Bons culture pour les agents en situation de handicap	1 225 €	35
	Subventions billetterie de loisirs	8 611 €	485
Restauration		545 597 €	
	Subventions repas (PIM + complément ASIUM)	545 597 €	151 621 repas
Actions collectives		259 316 €	
	Événementiel (Noël, retraités...)	259 316 €	
	Places en crèche, divers (hot line juridique, équipement repas...)		
Aides aux personnes en difficulté		15 214 €	
	Aides financières exceptionnelles	15 214 €	22
Total		1 085 924 €	

Source : Direction de la Vie des Campus

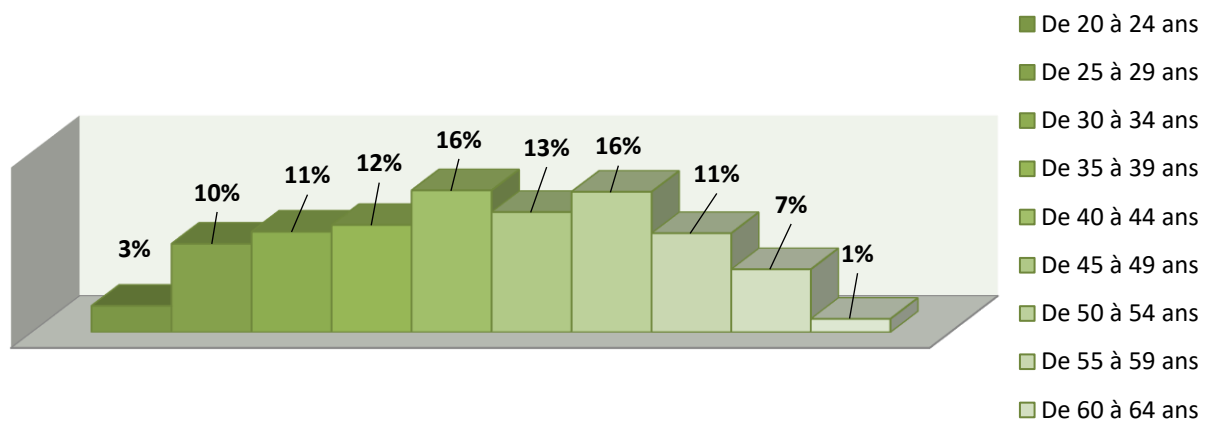


La dépense de l'action sociale dédiée aux personnels a régulièrement augmenté depuis sa mise en œuvre en 2015 (excepté pendant la période « COVID »). En 2023, cette dépense s'est élevée à 1 085 924 €, soit un montant supérieur de 18 % à l'exercice précédent.

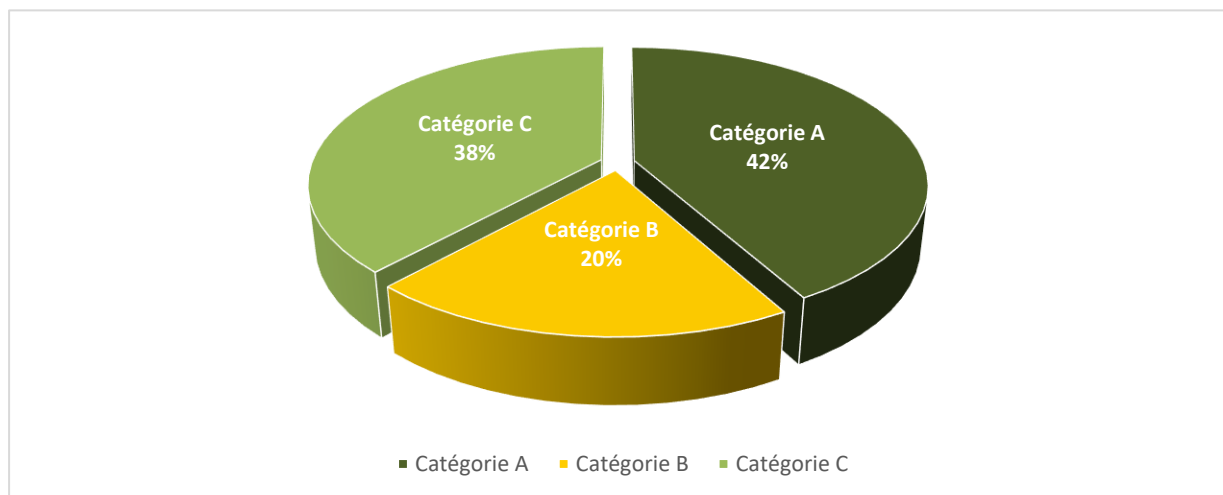
Évolution de la dépense d'action sociale depuis 2016



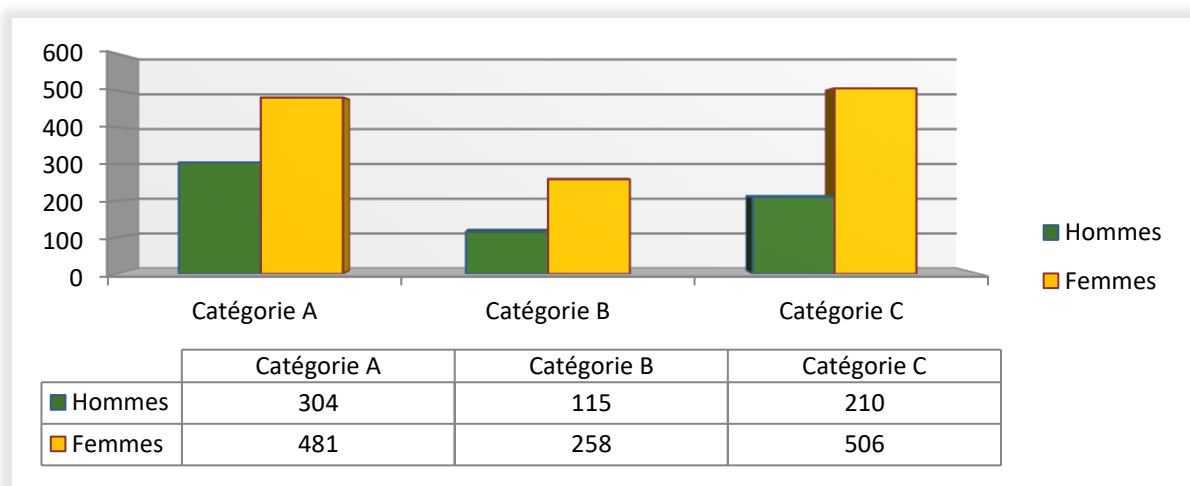
Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par tranche d'âge



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



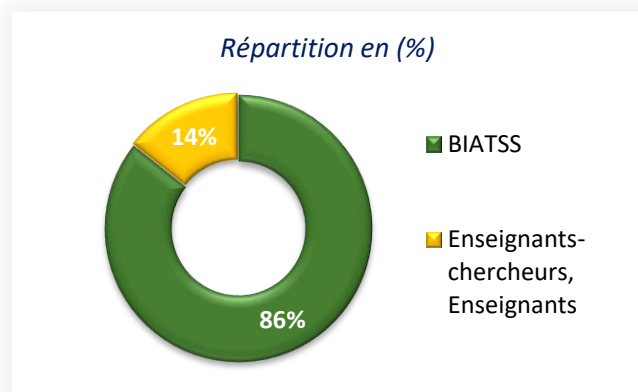
Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par genre et catégorie Fonction publique



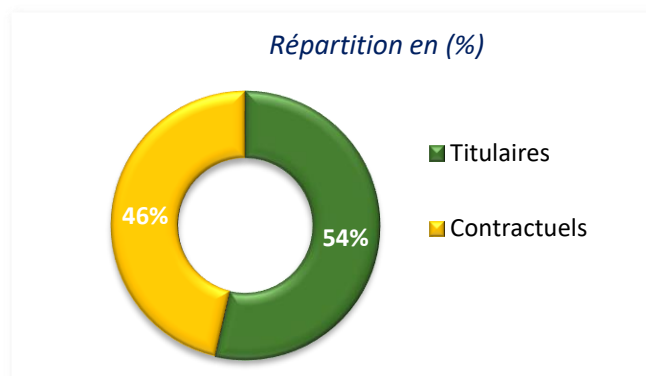
Le bilan des consultations des assistants de service social en 2023

Au cours de l'année 2023, les assistants de service social ont rencontré 209 **personnels** dont 154 **femmes** et 55 **hommes**, certains agents ont été reçus en entretien à plusieurs reprises. Au total, les assistants de service social ont réalisé 493 **entretiens** (+4.4%).

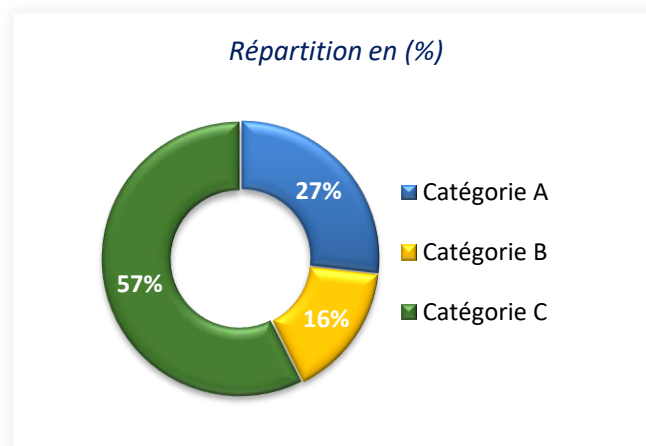
Répartition par population	Homme	Femme	Total
BIATSS	41	138	179
Enseignants-chercheurs, Enseignants	14	16	30
Total	55	154	209



Répartition par catégorie statutaire	Homme	Femme	Total
Titulaires	31	81	112
Contractuels	24	73	97
Total	55	154	209



Répartition par catégorie Fonction publique	Homme	Femme	Total
Catégorie A	20	36	56
Catégorie B	9	24	33
Catégorie C	26	94	120
Total	55	154	209

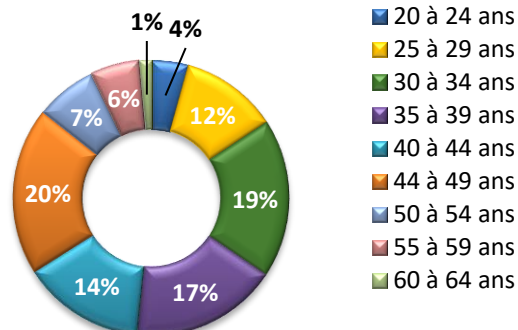


Source : Direction de la Vie des Campus

Répartition par tranche d'âge	Homme	Femme	Total
20 à 24 ans	4	5	9
25 à 29 ans	16	8	24
30 à 34 ans	32	7	39
35 à 39 ans	27	9	36
40 à 44 ans	24	6	30
44 à 49 ans	30	11	41
50 à 54 ans	10	5	15
55 à 59 ans	9	3	12
60 à 64 ans	2	1	3
Total	154	55	209

Source : Direction de la Vie des Campus

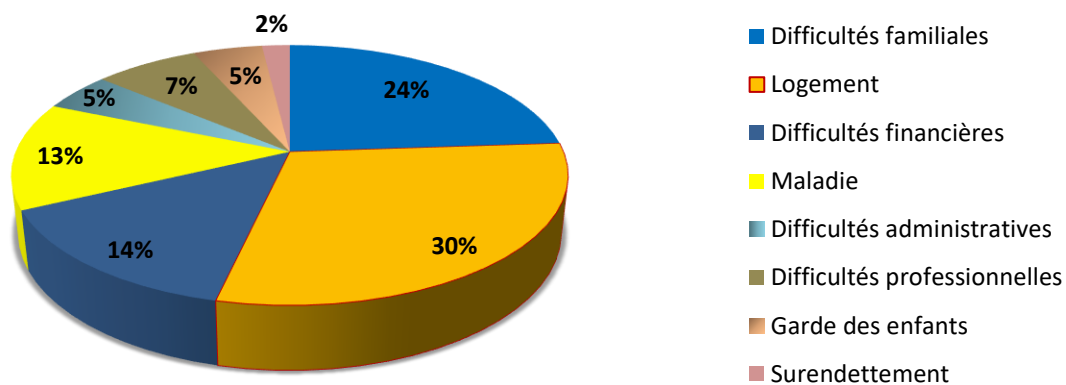
Répartition en (%)



Répartition des consultations d'assistants de service social par motif de sollicitation en%	Homme	Femme	Total
Difficultés familiales	5,7%	18,2%	23,9%
Logement	8,6%	21,1%	29,7%
Difficultés financières	3,4%	11,0%	14,4%
Maladie	4,3%	9,1%	13,4%
Difficultés administratives	1,4%	3,4%	4,8%
Difficultés professionnelles	1,4%	5,7%	7,2%
Garde des enfants	1,0%	3,8%	4,8%
Surendettement	0,5%	1,4%	1,9%
Total	26%	74%	100%

Source : Direction de la Vie des Campus

Répartition en (%) des consultations par motif 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 étudiantes, étudiants et 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 de sensibilisation à l'égalité femmes/hommes lors d'événements comme la « Semaine de lutte contre les LGBT+phobies » en novembre, « 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 étudiantes, étudiants et personnels, ses actions contribuent à fédérer l'ensemble de la communauté, à faciliter les échanges et l'ouverture des uns aux autres.

Le budget 2023 (fonctionnement et investissement) du service art & culture s'est élevé à 150 700 €.

Les actions artistiques et culturelles sur les sites éloignés de Montpellier

Dans le cadre de la politique artistique et culturelle de l'Université de Montpellier, amplifiée par la mise en place de la Contribution Vie Etudiante et de Campus (CVEC) et du schéma directeur de la vie étudiante élaboré en 2021, il existe une forte volonté de développer les actions artistiques et culturelles, hors formation, à l'attention des communautés des sites éloignés.

Le poste de chargée de développement culturel sur les sites d'Occitanie Ouest rattaché au service art & culture de la Direction vie des campus a ainsi été créé en novembre 2021. Il a permis de poursuivre tout au long de l'année 2023 le développement d'actions spécifiques sur les sites de Carcassonne, Mende et Perpignan de la Faculté d'Education.

L'année 2023 a été marquée par deux résidences artistiques importantes sur les sites éloignés, l'une à Nîmes, commune aux sites de la Faculté de Médecine, de la Faculté d'Education et de l'IUT de Nîmes, l'autre sur le site de Carcassonne de la Faculté d'Education.

Par ailleurs des actions ont aussi été menées sur les sites de Béziers. Et lorsque cela est possible, des ateliers sont aussi proposés en visio.

Les actions menées en 2023

- **37 ateliers et stages de pratique artistique**

Dessin, linogravure, musique assistée par ordinateur (MAO), danse, publication assistée par ordinateur (PAO), photographie, céramique, slam, programmation de courts-métrages, bande-dessinée...

- **4 résidences d'artistes**

- . « Ecouter les lignes, tracer des sons » de Stéphane Clor, musicien et plasticien
Faculté des Sciences – Montpellier - Année universitaire 2022/2023
- . « Tout le monde dehors » de Maddalena Pornaro et Virginie Terroitin du collectif d'architectes *I amicale*
Faculté d'Education, site de Carcassonne - Année universitaire 2022/2023
- . « Les cordes invisibles » de Maras, artiste-poète/rap/performance
Faculté de Médecine, Faculté d'Education et IUT, sites de Nîmes
Année universitaire 2022/2023
- . « La pensée du corps en mouvement » de Leonardo Montecchia, chorégraphe et danseur
LIRMM et Euromov – Montpellier - Année universitaire 2023/2024

- **47 événements sur les campus, ouverts aux personnels :**

Expositions, rencontres, « Soirée au jardin », Nuits de la lecture, projections, spectacles, concerts...

- **Actions de médiation : « Culturesponsible »**

4 spectacles.

- **22 partenariats culturels**

Sur les sites éloignés :

- **Béziers**

- . atelier MAO
- . atelier théâtre

- **Carcassonne**

- . résidence « Tout le monde dehors » avec I amicale
- . atelier programmation de courts métrages
- . atelier portrait photo
- . atelier dessin
- . atelier création d'album
- . exposition photo « Sang mêlé »
- . rencontre « Présence des artistes à l'école »
- . discussion/repas « Genre et espace public » (dans le cadre de « Donner des Elles à l'UM »)
- . projection « C'est quoi ton genre ? »
- . exposition de dessins « Moi et les autres »
- . rencontre avec Anaïs Vaugelade
- . concours photo « Je est un autre »
- . forum de rentrée
- . projet photo « Réinventez la photo de classe »
- . sensibilisation et projection « L'étincelle » (dans le cadre de la semaine de lutte contre les LGBT+phobies)

- **Mende**
 - . 4 projections de courts-métrages
 - . atelier bande dessinée
 - . exposition Flou.e (dans le cadre de « Donner des Elles à l'UM »)
 - . concours photo « Je est un autre »
- **Nîmes**
 - . résidence « Les cordes invisibles » de Maras
 - . ateliers Slam
 - . scène ouverte « Rue des Eloges »
 - . battle « Ta mère la mieux »
 - . concert de Maras
 - . spectacle « One man conf' »
- **Perpignan**
 - . projection « L'étincelle » (dans le cadre de la semaine de lutte contre les LGBT+phobies)
 - . 4 projections de courts-métrages
 - . Atelier linogravure
 - . forum de rentrée
 - . exposition Flou.e (dans le cadre de Donner des Elles à l'UM)

Ateliers et stages de pratique artistique

Afin d'encourager et de développer les pratiques artistiques amateurs, chaque semestre, le service propose aux étudiantes, étudiants et 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 ou en visio. Limités à un nombre de participantes et participants restreint, ces ateliers réguliers hebdomadaires ou stages ponctuels s'adressent aux personnes débutantes et initiées.

En 2023, 37 stages ou ateliers de pratique artistique ont eu lieu, dont un atelier de linogravure en visio (4 séances).

Si la plupart des ateliers sont destinés prioritairement aux étudiantes et étudiants, un nombre de places est réservé aux personnels. Certains de ces ateliers sont organisés en visio afin notamment de les rendre accessibles aux sites distants.

Ainsi, sur **445 participants, 134 personnels (soit 30% de personnels) ont suivi un atelier**. À noter aussi, un nombre important de personnes inscrites sur liste d'attente pour certains ateliers.

A l'issue de chaque atelier, un questionnaire de satisfaction est envoyé aux participantes et participants.

En 2023, parmi les participants ayant répondu au questionnaire :

- 95% se sont déclarés satisfaits ou très satisfaits du contenu de l'atelier
- 90% déclarent que l'atelier a contribué à leur bien-être
- 86% ont eu le sentiment d'avoir acquis de nouvelles compétences
- 82% déclarent que l'atelier est initiateur de nouveaux projets

Résidences d'artistes

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 enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, enseignantes et enseignants, chercheuses et chercheurs, des personnels BIATSS et des étudiantes et 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 2023 :

- *Montpellier : « Ecouter les lignes, tracer des sons » - Stéphane Clor, musicien et plasticien*

Stéphane Clor est musicien et plasticien. En lien avec un enseignant-chercheur en mathématiques à la Faculté des Sciences de l'Université de Montpellier, il questionne le langage musical par rapport à la genèse des mathématiques comme langage.

La résidence s'est déroulée d'octobre 2022 à avril 2023 et a permis d'expérimenter des projets avec les étudiantes, étudiants et personnels autour de la création d'une œuvre graphique par l'artiste.

- *Carcassonne : « Tout le monde dehors » - Maddalena Pornaro et Virginie Terroitin du collectif d'architectes l amicale*

Maddalena Pornaro et Virginie Terroitin, architectes du collectif *l amicale* ont été invitées, de novembre 2022 à juin 2023, à explorer, imaginer et construire collectivement des formes artistiques d'aménagement du parc de la Faculté d'Education, en questionnant les usages et les envies, pour en faire un lieu de vie à part entière.

Mobilier, installations artistiques, micro-architectures : elles invitent la communauté universitaire à participer à la réflexion, la conceptualisation et la réalisation d'installations dans le parc pour manger, se reposer, jouer, travailler...

- *Nîmes : « Cordes invisibles » - Maras, poète/rappeur/slammeur*

Tout au long de l'année universitaire, Maras est invité à s'immerger dans les différentes composantes de l'Université de Montpellier à Nîmes.

Il va à la rencontre des étudiantes, étudiants et personnels des sites nîmois de la Faculté de Médecine, de la Faculté d'Éducation et de l'IUT Nîmes.

Son objectif : créer des morceaux, des textes et des performances à partir de la rencontre avec les membres de la communauté universitaire.

A travers une démarche sensible et engagée, Maras propose tout au long de l'année des visites en poésie, des battles de compliments, des improvisations, des concerts, des créations musicales, ...

- *Montpellier : « La pensée du corps en mouvement » - Leonardo Montecchia, chorégraphe et danseur*

De septembre 2023 au printemps 2025, le chorégraphe Leonardo Montecchia est accueilli en résidence de recherche et d'écriture au sein de deux laboratoires : EuroMov DHM et le LIRMM, dans le but de rassembler – sous la forme d'un ouvrage – 8 ans d'expérimentations et questionnements autour de la question du mouvement et du corps, avec les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, les étudiantes et étudiants de l'Université de Montpellier, des artistes et d'autres universitaires.

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 2023, plus de **47 événements culturels**, accessibles aux personnels, ont été proposés.

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

Exemples d'expositions et d'événements organisés par le service Art & Culture :

- *Rencontre « Genre et identité dans l'art urbain » et atelier « Explore ton identité » avec l'artiste Kashink – Donner des Elles à l'UM*

Kashink est une des rares femmes reconnues internationalement dans le street art, depuis une quinzaine d'années. Son travail questionne les codes esthétiques et la définition de l'identité.

Dans le cadre de Donner des Elles à l'UM, l'artiste a proposé une rencontre afin de questionner notre rapport à l'identité et à la fluidité de genre. La communauté universitaire et les publics extérieurs ont été invités à rencontrer cette street artiste qui témoigne de son engagement au quotidien.

À la suite de sa conférence, Kashink a proposé un atelier d'exploration autour de l'identité, en s'affranchissant de notre genre, de notre corps et de leurs matérialités.

Par le dessin et la peinture, les participantes et participants ont créé leur portrait imaginaire ! Elles et ils ont été invités à briser les codes esthétiques et exprimer la part invisible de leur personnalité.

- *« L'amour ne se juge pas, il se vit » Atelier et exposition avec Laure Boin - Semaine de lutte contre les LGBT+phobies*

A l'occasion de la semaine de lutte contre les LGBT+phobies, le service art & culture a demandé à l'artiste Laure Boin de créer 5 visuels originaux qui ont été imprimés sous forme de badges.

Ces badges ont été offerts aux étudiantes, étudiants et personnels de l'Université de Montpellier sur ses différents sites.

Laure Boin a également animé un atelier d'initiation à l'art du collage où les images ont été associées à l'infini dans le but que chacune et chacun réalise sa création originale autour de la thématique LGBT+. Les créations originales de Laure Boin ainsi que celles des étudiantes, étudiants et personnels de l'UM ont été exposées à l'(S)pace du 17 novembre au 21 décembre. Véritables contrastes entre images en noir et blanc et couleurs, toutes ces œuvres étaient unies autour des couleurs arc-en-ciel du drapeau LGBT+.

Actions de médiation culturelle

De nombreuses sorties sont proposées autour des spectacles et d'expositions 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* ».

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 trois **spectacles « *Culturesponsible* »** qui font 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.

Baal, par le Groupe Noces

Mercredi 22 et jeudi 23 mars 2023 au Théâtre Jean Vilar, Montpellier

On ne naît pas femme on le devient, par la Cie Les Grisettes

Jeudi 11 et vendredi 12 mai 2023 au Théâtre Jean Vilar, Montpellier

La tempête / Le songe d'une nuit d'été, mise en scène de Marie Lamachère, avec la troupe de La Bulle Bleue

Samedi 10 juin 2023 au Théâtre des 13 Vents, Montpellier

Gisèle Halimi, une farouche liberté, mise en scène de Léna Paugam

Lundi 27 novembre 2023 au Domaine d'O, Montpellier

Les 22 principaux partenariats du service Art & Culture

- . Agit'hé
- . Les Amis du Cinoch'
- . Arts Vivants 11
- . Black out
- . CROUS de Montpellier Occitanie
- . Domaine d'O
- . Fiertés Carcassonne
- . Fonds Régional d'Art Contemporain Occitanie Montpellier
- . GRAPh-CMI
- . KOVisuel
- . Le Lieu Multiple Montpellier
- . Moco Panacée – Esbama
- . Musée Fabre de Montpellier Méditerranée Métropole
- . N°5 galerie
- . Occitanie Films
- . Paloma Nîmes Métropole
- . Prix du roman des étudiants France Culture
- . Radio Campus Montpellier
- . Réseau national Art + Université + Culture
- . 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)** conserve et met en valeur le patrimoine historique de l'UM d'une part, et coordonne le dialogue entre science et société d'autre part, à 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, restaurer, rendre accessibles et mettre en valeur les collections, fonds patrimoniaux documentaires et fonds d'archives ;
- Concevoir et développer des expositions et des actions de culture scientifique ;
- Assurer l'animation et la diffusion de la culture scientifique et technique ;
- Accompagner les projets culturels scientifiques des composantes, structures de recherche et des musées universitaires ;
- Accompagner le traitement des archives reçues et produites par l'ensemble des structures de l'établissement conformément à la législation en vigueur.

En 2023, 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 **105 500 €**.

En 2023, des actions de mise en valeur du patrimoine historique, ainsi que 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, de l'organisation ou de la contribution à l'organisation d'expositions

Organisation ou co-organisation d'expositions :

- Exposition itinérante « **Prototypes, de l'expérimentation à l'innovation** » (Partenariat UM- Université de Toulouse) du 17 avril au 17 septembre 2023 au Musée du Saut du Tarn de Saint Juéry (**4474 visiteurs**) puis 3 octobre au 30 décembre 2023 à la médiathèque du Chai de Capendu (**1 541 visiteurs**).
- Exposition « **El Juego de la madalena – Julieta Averbuj** », du 6 au 28 mai, Orangerie du Jardin des Plantes, dans le cadre du Festival des Boutographies : **5317 visiteurs**.
- Exposition « **Street sciences, plus verte la ville !** » du 24 mai au 19 octobre au Jardin des plantes.
- Exposition « **La mémoire des murs – Photographies de Marc Dantan** », Orangerie du jardin des plantes, 11 juillet au 27 août 2023 : **7664 visiteurs**.
- Exposition « **Sciences en images, la vie est belle** » du 28 septembre au 31 octobre au Jardin des plantes.
- Exposition « **+ ou – 1,5°** », du 30 septembre au 11 octobre (partenariat ESBA-MOCO), Orangerie du Jardin des Plantes : **1000 visiteurs**.

Prêts :

- **Exposition « Jean-Henri Fabre, 200 ans d'inspiration »**, muséum Requien d'Avignon, 15 septembre 2023 au 14 septembre 2024 : prêt d'un modèle anatomique de colimaçon démontable en papier-mâché (1877) de Louis Auzoux.
- Exposition « **Quelle histoire ! 200 ans de collections** », musée Toulouse-Lautrec d'Albi, 21 octobre 2023 au 21 janvier 2024 : prêt de 13 planches d'herbier.

■ **D'événements, d'animations et de valorisation**

- **Saison du Bar des sciences** : 6 soirées (de janvier à juin) autour de thèmes sciences et société destinées au grand public avec des intervenants UM et hors UM ; Partenariats : Inserm, IRD, INRAE, Semaine du cerveau, Brasserie le Dôme. La saison a fait intervenir 18 scientifiques et a rassemblé **300** personnes.
- Participation à une action hors les murs, « De New-York à Montpellier, tous mobilisés pour une eau durable » : **Journée de mobilisation sur le thème de l'eau** – 24 mars au Corum – Montpellier.
- Participation à « **Sciences de Nuit** », action « Science et société » tous publics, le 29 septembre en nocturne, à la médiathèque centrale Emile Zola Montpellier (collaboration Génopolys-Réseau des médiathèques et de culture scientifique de Montpellier Méditerranée Métropole-Université de Montpellier).
- **Fête de la science** : coordination départementale de l'Hérault par le service culture scientifique événements, diffusion des savoirs et communication et pilotage du Village des sciences à la Faculté d'éducation et au Palais Universitaire des Sports Veyrassi les samedi 07 et dimanche 08 Octobre pour le grand public.(fréquentation : 2100 personnes).
La journée du lundi 09 octobre à la Faculté d'Education a été consacrée à l'accueil de scolaires (fréquentation : 510 élèves du CP au collège).
Fréquentation sur le département : 10 200 personnes (dont 1360 scolaires).
- **Festival du film scientifique « Sud de Sciences » (6ème édition) du 29 novembre au 03 décembre**. Partenariats : CIRAD, CNRS, INRAE, IRD, INSERM, Faculté de sciences, Kimiyo, Montpellier Méditerranée Métropole, Ville de Montpellier.
Fréquentation : **375** personnes grand public (7 séances : cinéma Nestor Burma, Médiathèque de Clapiers, médiathèque centrale Émile Zola, médiathèque de Castries) + **120** scolaires (1 séance à la MDE Aimé Schoenig et 1 séance à la médiathèque de Castries).
- **SIM'Universités, 25 et 26 novembre à la Faculté d'Economie** : nouvelle édition du jeu de rôle éco-citoyen porté par l'Université de Montpellier, conçu et organisé par Les ateliers ludosophiques. Fréquentation : **70** étudiants.
- **Une semaine à l'UM, du 18 au 22 décembre** : accueil de collégiens dans le cadre de leur stage de 3ème autour d'un programme découverte des métiers au sein de l'UM.
Fréquentation : **35** élèves de 3ème issus de collèges du département de l'Hérault et de la Lozère accueillis par 22 accueillants de l'UM dans 13 parcours différents.

- **Cordée de la réussite - EAU : Encordés A l'Université, l'eau dans toutes les Sciences**
Fin de la 1^{ère} année de mise en place (2022-2023) et lancement de la 2^{ème} année avec 9 établissements impliqués : 6 collèges, 1 lycée général et technologique, 2 lycées professionnels agricoles de Lozère. **246** élèves impliqués.
De nombreuses activités ont eu lieu au sein des établissements, ainsi que plusieurs visites de sites universitaires (Ecole de chimie, campus triolet, jardin des plantes, station marine de Sète, droguier de la faculté de pharmacie). Implication d'étudiants-tuteurs via une Unité d'Enseignement, le dispositif Univerlacity, et l'implication d'enseignants-chercheurs.
- **Objets Scientifiques Non Identifiés (OSNI) :**
BU Sciences (3 OSNI, 181 personnes ayant répondu) et **BU Pharmacie** (3 OSNI, 38 personnes ayant répondu)
- **Visites des collections par le service du patrimoine historique : 325 visiteurs.**
- **Projet « LitterNature » :**
Le projet LITTERNATURE (financement FEDER/Région), conçu en partenariat avec l'IRD, le CEFE, le CIRAD, l'ISEM, le CBGP, le Jardin des Plantes de Montpellier et plusieurs associations (CIST, SHNH, Co-Sciences, Délirs d'encre) propose d'explorer la biodiversité et les méthodes de classification par le biais de la littérature jeunesse, grâce à :
 - Deux expositions itinérantes dans des médiathèques en Occitanie et en France (plantes/insectes, créée en 2022, et oiseaux/dinosaures, nouvelle création de 2023). Elles visent à présenter les plantes et les insectes à l'aide d'éléments tirés des collections de l'Université de Montpellier et autres entités scientifiques montpelliéraines,
 - Des formations naturalistes pour les bibliothécaires,
 - Des ateliers naturalistes en lien avec la littérature jeunesse,
 - Un site web, siège d'un inventaire participatif de la biodiversité dans la littérature jeunesse.**27 médiathèques** impliquées en 2023, pour une fréquentation totale de **4000** personnes (50% grand public, 50% scolaires). LITTERNATURE et les partenaires impliqués ont également organisé ou participé à **11 événements pour le grand public ou les scolaires** : Fête de la science, Salon Ad Natura, Inauguration du design de la ligne 5 du Tram au Jardin des Plantes, animation au cinéma Diagonal, Comédie du Livre, etc...

■ 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.
- **Unité d'enseignement de culture générale / Faculté des sciences** : formation de 22 étudiants qui ont créé entre 1 et 3 interventions pédagogiques, et sont intervenus auprès de classes d'écoles primaires de quartiers prioritaires de Montpellier.
- **Formation Partage de sciences pour les doctorants** (bases théoriques et pratiques de la médiation scientifique) : 11 doctorants
- **Interventions** dans le Master Collections et Musées d'Art et d'Histoire (UPVM), le Master Valorisation/Médiation du patrimoine (UPVM), le Master 1 Bioget (UM), le Master Access (UM), dans le Master 1 Master Humanités Médicales, UE de Paléopathologie Humaine (AMU)
- **Encadrement de stagiaires** : 4 stagiaires
- **Encadrement de services civiques** : 2 services civiques
- **Accueil d'étudiants projets tutorés** : 6 étudiants
- **Formation pour l'aviation civile** : Reconnaissance des oiseaux ADRORNI, 12 participants

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 à tarif préférentiel et le subventionnement de certaines billetteries pour les spectacles et événements proposés à Montpellier, mais aussi sur les sites distants de l'Université de Montpellier.

En 2023, **2 058 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 (+ 6%).

5 589 billets d'activité de loisirs ont été achetés par les personnels auprès du SASL en 2023, dont 4 944 billets subventionnés (88%, + 2% par rapport à 2022) pour un montant total de 8 611 € de subventionnement. Le montant des subventions versées a progressé de 25% par rapport à 2022.

Des activités de loisirs sont également proposées par l'Association des Personnels de l'Université de Montpellier (**APUM**). Cette association⁸⁰ 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, ainsi que des sorties.

En 2023, l'APUM a été subventionnée par l'établissement à hauteur de **145 000 €** (soit une augmentation de 28% par rapport à l'exercice 2022).

⁸⁰ Association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Les activités sportives

Le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) répond aux missions générales des SUAPS sur l'organisation et la promotion des activités physiques et sportives, la formation générale des étudiants et la pratique volontariste des personnels. Il propose aux personnels de l'Université de Montpellier une pratique physique partagée avec les étudiants.

Dans le cadre de ses missions d'accueil et d'information, le SUAPS 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 2022-2023, le SUAPS a proposé plus d'une **cinquantaine 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 31/12/2023, il est recensé 539 personnels inscrits aux activités sportives de l'établissement. Il y a donc une augmentation de 126% des inscriptions par rapport au 31/12/2022. Cette forte évolution est liée à la simplification d'inscription mis en place par le SUAPS. Cette simplification se résume en 2 changements, la fin de la demande de certificat médical et l'inscription en ligne.

Structures et installations sportives

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

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

Source : Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)

Activités et participation des personnels

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

Les **activités sportives** représentent les **volumétries hebdomadaires suivantes** :

- Montpellier : 348h
- Nîmes : 26h30
- Béziers : 2h30
- Sète : 4h00
- Mende : 1h30
- Carcassonne : 2h
- Perpignan : 3h

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 ces activités durant l'année.

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
BIATSS	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
DPS	Direction des programmes structurants

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
ERD	Emploi Réservé Défense
ERP	Établissement Recevant du Public
ESENE SR	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
RIPEC Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
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
TICE

Traitement Indiciaire Brut
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 Universitaire 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 – 2024

Version finale

Comité Social d'Administration du 1er juillet 2024

Conseil d'Administration du 8 juillet 2024