

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2024



UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER

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.

Le RSU est un outil de connaissance partagée, utile à l'ensemble de la communauté. Il alimente en effet le dialogue social sur la base d'informations transparentes, objectivées et accessibles à chacun dans l'établissement. Il apporte des éléments de suivi et d'analyse de la mise en œuvre de notre projet d'établissement dans les dimensions des ressources humaines, de la politique sociale et de la qualité de vie et des conditions de travail : autant de champs pour lesquels cet outil permet de construire une stratégie pluriannuelle.

Construit selon les normes réglementaires, ce RSU 2024 constitue un véritable outil d'informations et de pilotage à destination de tous les acteurs de la communauté universitaire 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 d'amélioration continue, en lien avec les lignes directrices de gestion de l'établissement.

Ce RSU 2024 a été entièrement repensé en termes de présentation et d'affichage afin de proposer une lecture plus agréable et plus pertinente.

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 2024, 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 2024 comprend, les grands chiffres de l'ENSCM et organise certaines données, par pôle de recherche. De même, et conformément à la réglementation, ce RSU 2024 intègre les éléments relatifs à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

En 2024, a été lancée la campagne d'évaluation du HCÉRES qui mobilise un nombre important de personnels. Les travaux engagés démontrent que l'établissement poursuit le développement de sa stratégie autour d'objectifs ambitieux : la responsabilité d'un acteur clef d'un territoire, un positionnement en tant qu'université de recherche intensive de renommée internationale, le déploiement d'une offre de formation cohérente et adaptée aux nouveaux enjeux 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

1. PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER	8
1.1. L'organigramme de l'Université de Montpellier au 31/12/2024.....	8
1.2. Chiffres clés.....	9
2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS	26
2.1. Les emplois.....	26
2.2. Les effectifs	29
2.2.1. Effectif global	29
2.2.2. Effectif des personnels titulaires BIATSS	42
2.2.3. Effectif des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants.....	47
2.2.4. Effectif des personnels contractuels et vacataires d'enseignement.....	54
2.3. Démographie	69
2.3.1. Pyramide des âges de l'effectif global.....	69
2.3.2. Pyramide des âges de l'effectif BIATSS, enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels chercheurs et doctorants.....	70
2.3.3. Âge moyen et médian des personnels, ventilé par catégorie statutaire	71
2.3.4. Âge moyen et médian des personnels, ventilé par catégorie Fonction publique	72
3. LES CARRIÈRES	74
3.1. Les recrutements.....	74
3.1.1. Recrutement des personnels BIATSS	74
3.1.2. Recrutement des personnels enseignants-chercheurs et enseignants.....	75
3.2. Les départs à la retraite et autres départs définitifs ou temporaires.....	78
3.2.1. Départs à la retraite des personnels BIATSS titulaires.....	78
3.2.2. Départs à la retraite des personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires	79
3.2.3. Départs à la retraite des personnels contractuels	80
3.2.4. Autres départs définitifs ou temporaires	80
3.3. Les concours, les promotions et les cédés des personnels BIATSS	83
3.3.1. Concours des personnels BIATSS par filière.....	83
3.3.2. Promotions des personnels BIATSS	84
3.3.3. Cédés des personnels contractuels.....	91
3.3.4. Concours des personnels enseignants-chercheurs	92
3.3.5. Promotions des personnels enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants.....	93
3.3.6. Promotions des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires.....	96
3.4. La formation des personnels	97
3.5. L'accompagnement des personnels.....	105
3.6. Le réseau des correspondants RH	108
3.7. Les entretiens professionnels	110
3.8. Les contentieux	112

4. LA MASSE SALARIALE	114
4.1. La masse salariale globale.....	114
4.1.1. Consommation mensuelle de la masse salariale (en euros).....	114
4.1.2. Masse salariale ventilée par catégorie de dépenses.....	116
4.2. La masse salariale ventilée par catégorie de personnels.....	117
4.2.1. Masse salariale des personnels titulaires BIATSS.....	117
4.2.2. Masse salariale des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants.....	117
4.2.3. Masse salariale des personnels contractuels, des vacataires d'enseignement et des heures de cours complémentaires des personnels enseignants permanents.....	119
4.3. Les régimes indemnitaires de personnels	126
4.3.1. Personnels BIATSS titulaires	126
4.3.2. Personnels enseignants-chercheurs et enseignants.....	140
4.3.3. Personnels contractuels BIATSS.....	141
5. LES PERSONNELS HÉBERGÉS.....	145
5.1. La répartition des personnels hébergés à l'UM.....	145
5.2. Les personnels hébergés affectés à la recherche	147
6. LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	152
6.1. Le temps de travail et les congés	152
6.1.1. L'organisation du temps de travail	152
6.1.2. Les congés et autres absences.....	158
6.2. Le télétravail.....	173
6.2.1. L'organisation de la campagne de télétravail 2023-2024	173
6.2.2. Enquête de satisfaction sur la campagne 2023-2024	176
6.2.3. Le télétravail dérogatoire	180
6.3. Le bien-être et la qualité de vie au travail (QVT)	182
6.4. La santé au travail	194
6.5. Personnels en situation de handicap.....	197
6.6. Les indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux (RPS).....	206
6.7. L'hygiène et la sécurité	208
7. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	225
7.1. Les instances de l'établissement.....	225
7.2. L'exercice du droit syndical.....	226
8. L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE	228
8.1. Budget 228	
8.2. L'action sociale	229
8.3. Les activités culturelles, sportives et de loisirs.....	236
SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	246



PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ET CHIFFRES CLÉS

1. PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

Ce chapitre présente l'organigramme et les principaux chiffres clés de l'Université de Montpellier en 2024

1.1. L'organigramme de l'Université de Montpellier au 31/12/2024



1.2. Chiffres clés

Les emplois et les effectifs de l'UM

L'effectif global de l'établissement recensé au 31/12/2024 est composé 5 413 personnes physiques dont 51,95% de femmes et 48,05% d'hommes :

- 1 740 enseignants-chercheurs et enseignants titulaires :
 - 1 119 enseignants-chercheurs mono-appartenants
 - 278 enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires
 - 332 enseignants du second degré
 - 11 enseignants du premier degré
- 1 449 BIATSS titulaires :
 - 1 042 personnels de la filière ITRF
 - 311 personnels de la filière AENES
 - 5 personnels de santé
 - 90 personnels des bibliothèques et du patrimoine
 - 1 assistant service social
- 397 contractuels enseignants-chercheurs et enseignants :
 - 213 enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires
 - 103 attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)
 - 33 enseignants associés et invités
 - 35 enseignants (contractuels LRU)
 - 11 enseignants-chercheurs (dont 10 CPJ¹)
 - 2 lecteurs
- 754 contractuels doctorants et chercheurs :
 - 616 doctorants
 - 138 chercheurs
- 1 073 contractuels BIATSS :
 - 917 CDD
 - 128 CDI
 - 28 apprentis

Au cours de l'année 2024, l'établissement a par ailleurs recruté 1 338 contractuels de courte durée, dont :

- 1 100 contractuels étudiants
- 238 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 2023/2024, 4 131 vacataires d'enseignements ont dispensé des heures d'enseignement au sein des UFR, Écoles et Instituts de l'Université de Montpellier.

¹ 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).

Les personnels hébergés de l'UM

L'effectif des personnels hébergés recensé au 31/12/2024 est composé de 5 354 personnes physiques dont :

- 4 905 affectés au sein des structures de recherche de l'Université de Montpellier
- 449 affectés hors recherche dont 243 avec une affectation temporaire

La masse salariale de l'UM

La masse salariale globale² de l'établissement s'est élevée à 367 447 827 €, dont :

- charges à payer : 390 142 €
- dépenses hors PSOP³ : 617 415 €

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

- rémunérations principales : 184 491 556 € 50,3%
- primes et indemnités : 36 909 661 € 10,1%
- cotisations : 143 616 565 € 39,2% dont 95 701 115 € de CAS pension⁴
- prestations sociales : 1 422 488 € 0,4%

Répartition des dépenses de masse salariale par catégorie de personnels :

- titulaires enseignants-chercheurs et enseignants : 196 304 588 € 53,6%
- titulaires BIATSS : 82 463 570 € 22,5%
- contractuels enseignants-chercheurs et enseignants : 12 804 952 € 3,5%
- contractuels doctorants et chercheurs : 27 495 514 € 7,5%
- contractuels BIATSS : 38 536 971 € 10,5%
- contractuels de courte durée et contractuels étudiants : 1 667 041 € 0,4%
- Vacataires d'enseignement : 7 167 635 € 2%

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

1 360 551 € dont :

- Action sociale : 1 069 466 €
- Activités culturelles : 240 700 €
- Activités de loisirs : 50 385 €

La formation professionnelle des personnels de l'UM

La dépense globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à 316 589 € dont :

- 282 827 € dédiés aux actions de formation des personnels de l'établissement
- 33 762 € dédiés aux formations de personnels externes (réseau interuniversitaire, personnels hébergés)

² La masse salariale hors dépenses PSOP et charges à payer 2024 s'est élevée à 366 440 271 €

³ 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.

⁴ CAS PENSION : Compte d'Affectation Spéciale 'pensions' relatif aux cotisations et contributions sociales versées au régime spécifique des retraites des fonctionnaires de l'État.

3 260 stagiaires⁵ ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement dont :

- 2 861 personnels BIATSS
- 399 personnels enseignants-chercheurs et enseignants

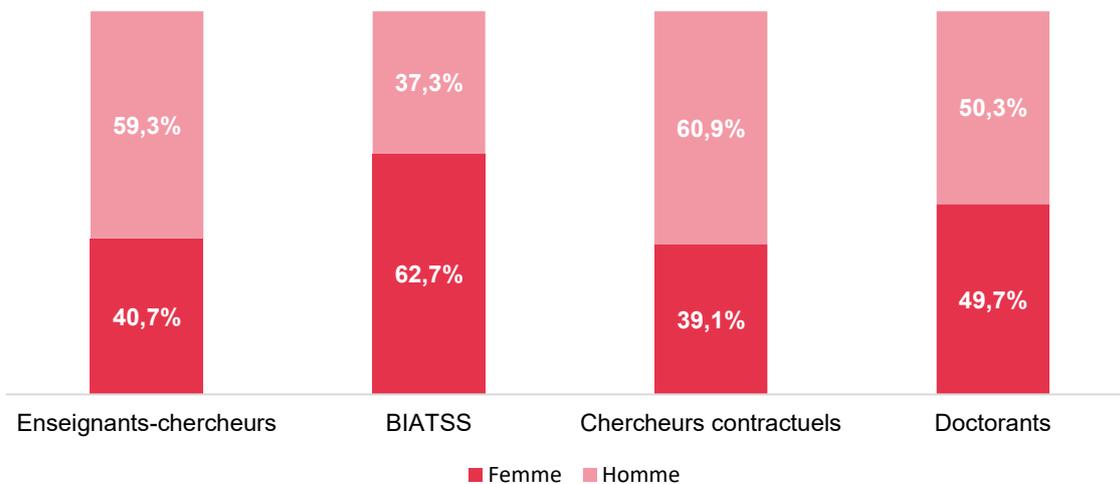
315 personnels externes à l'établissement ont également bénéficié d'une action de formation.

La formation a représenté un volume de 4 531 jours et 27 195 heures de formation répartis en 11 domaines de formation.

⁵ *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).*

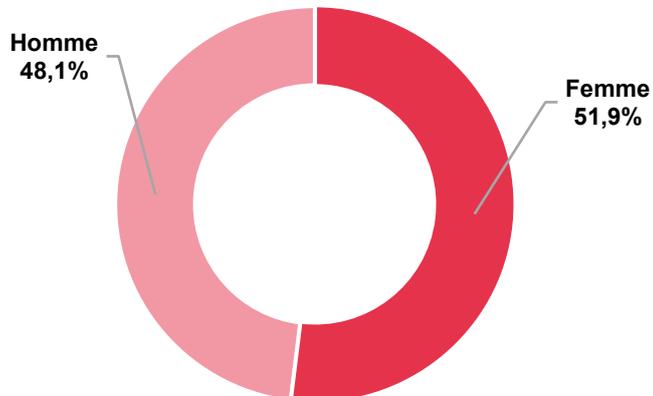
Synthèse des chiffres clés au 31/12/2024 de l'Université de Montpellier

Répartition de l'effectif global par genre

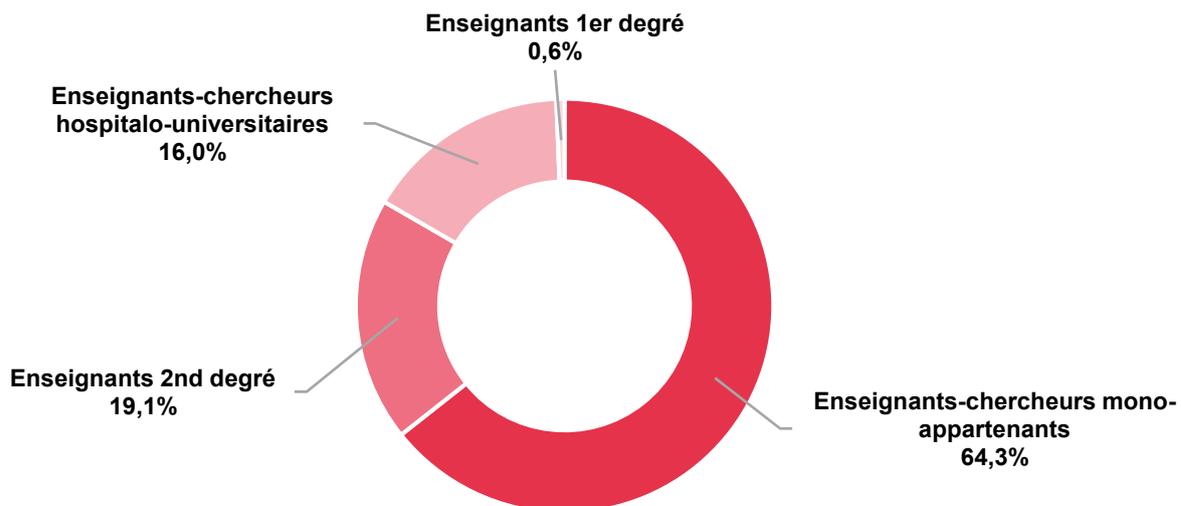


L'effectif global est composé de 5 413 agents (en PP) dont 2 137 enseignants-chercheurs, 2 522 BIATSS, 138 chercheurs contractuels et 616 doctorants.

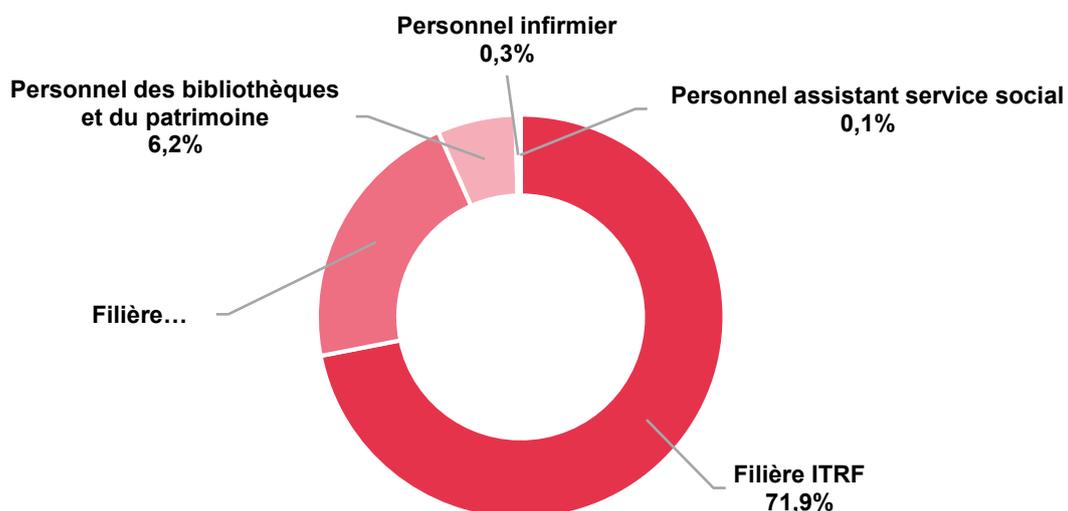
Effectif global par genre



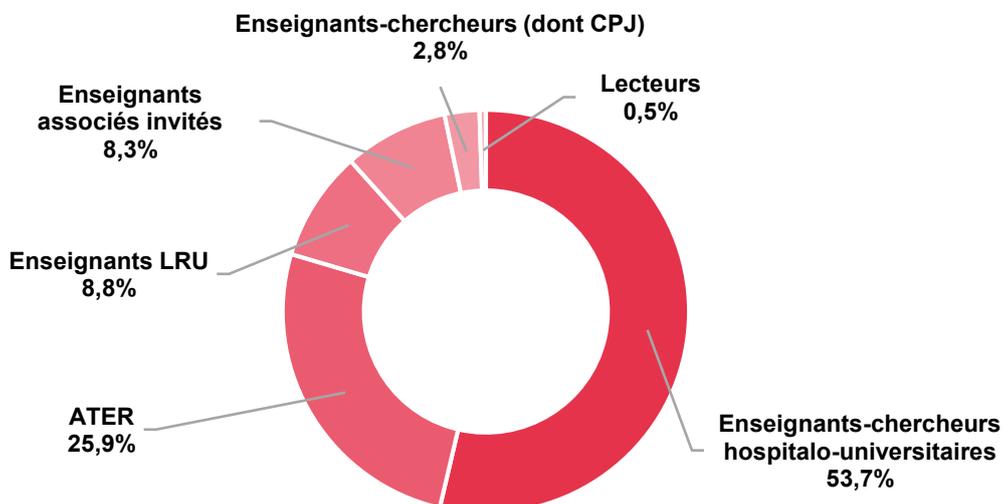
Effectif enseignants-chercheurs et enseignants titulaires



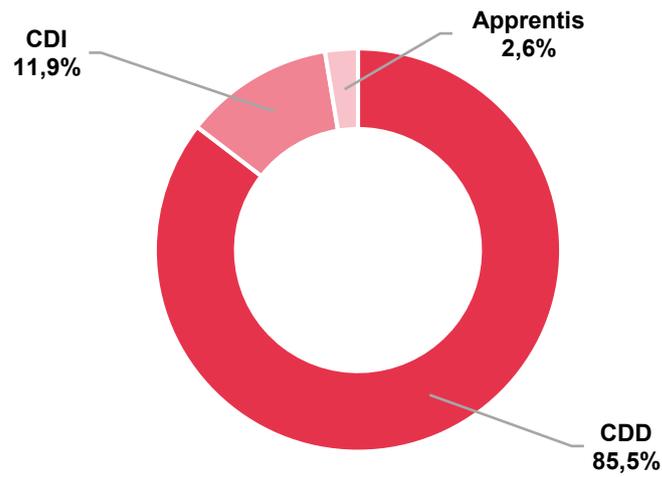
Effectif BIATSS titulaires



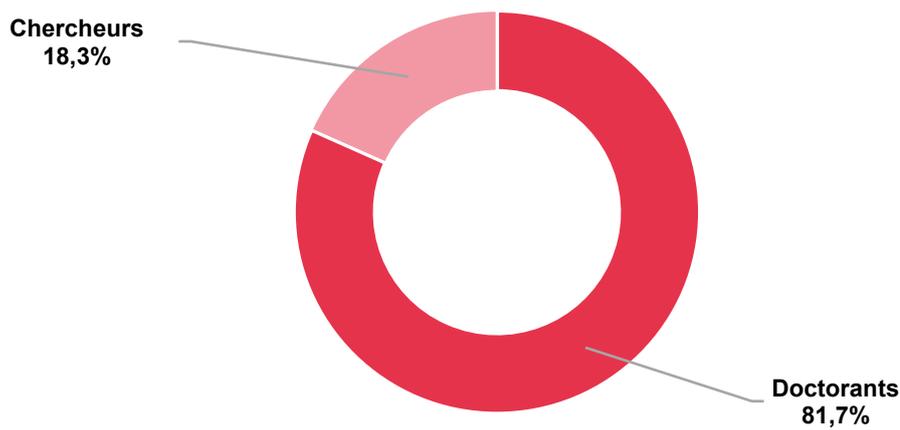
Effectif enseignants-chercheurs et enseignants contractuels



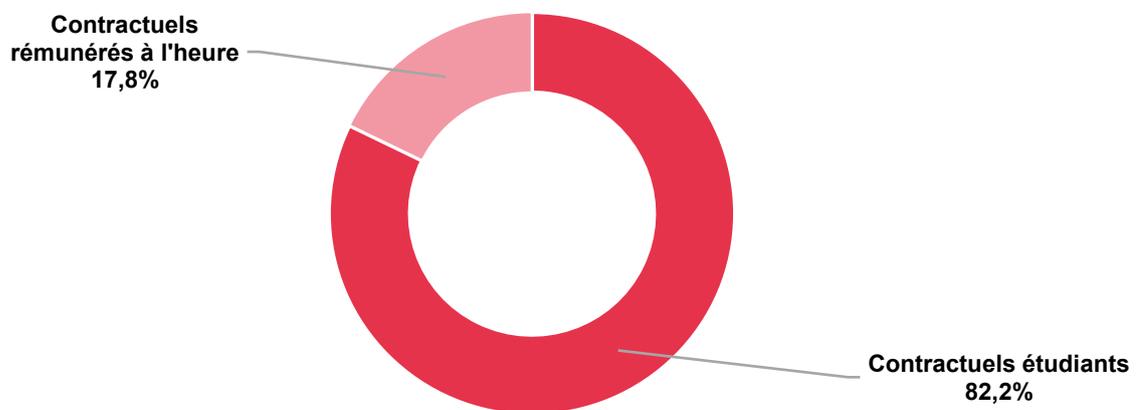
Effectif des personnels BIATSS contractuels



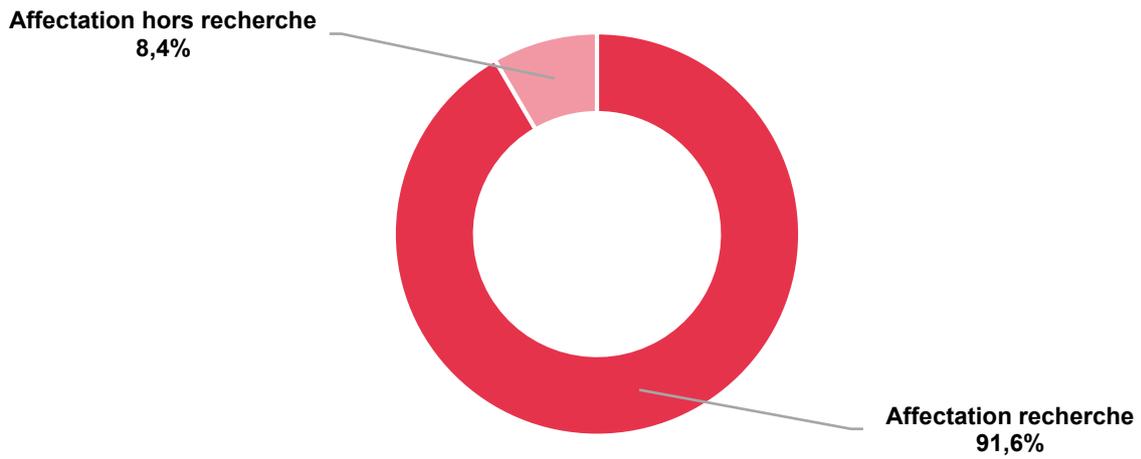
Effectif des doctorants et chercheurs contractuels



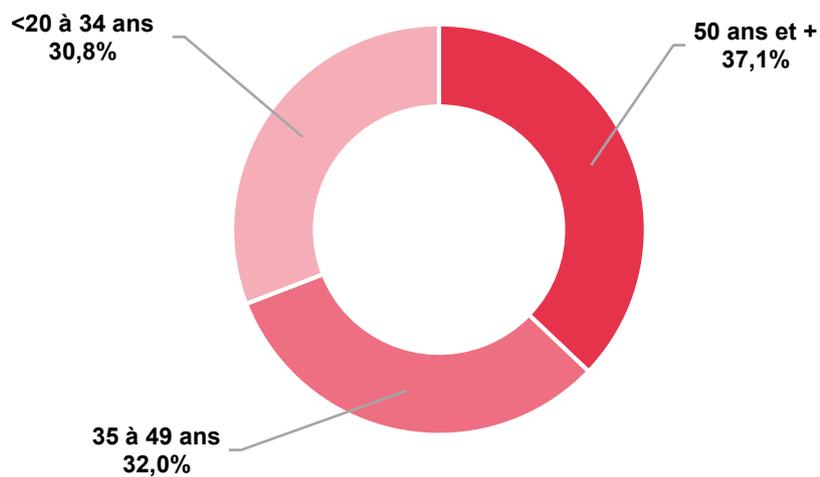
Effectif des contractuels de courte durée



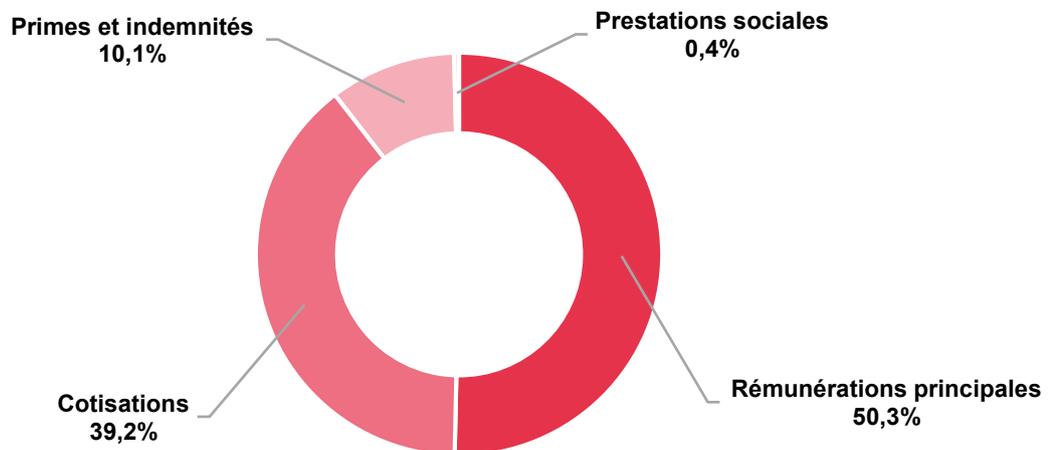
Effectif des personnels hébergés



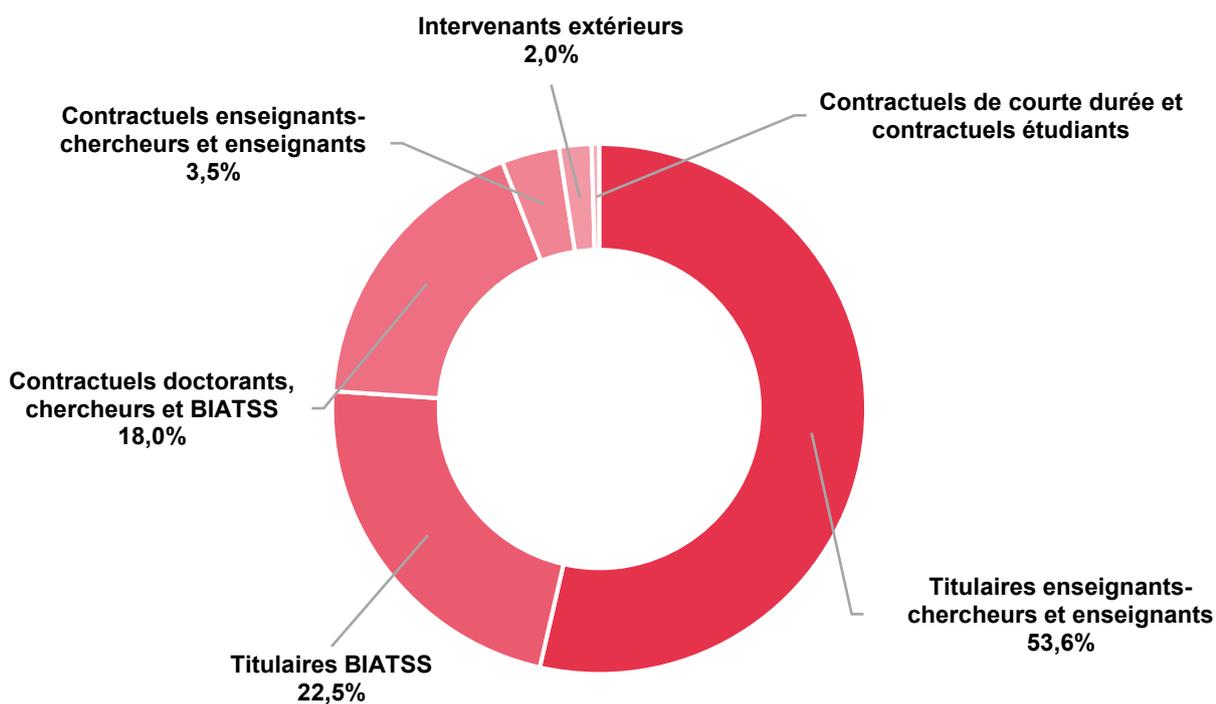
Répartition de l'effectif global par tranche d'âge



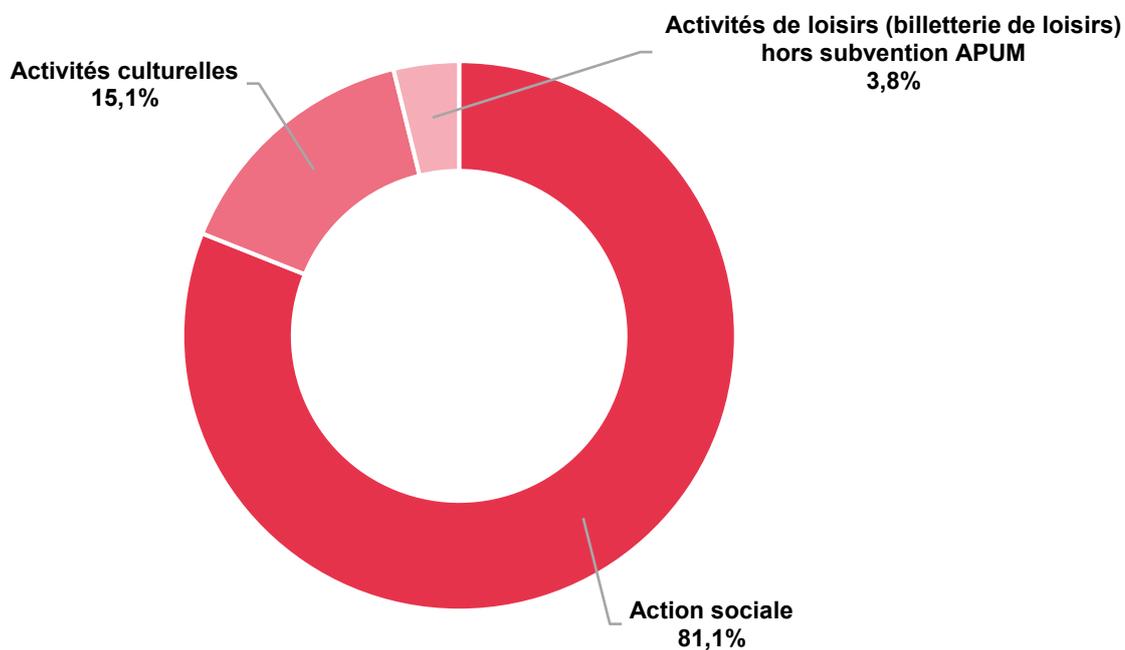
Répartition de la masse salariale (hors dépenses PSOP et charges à payer)



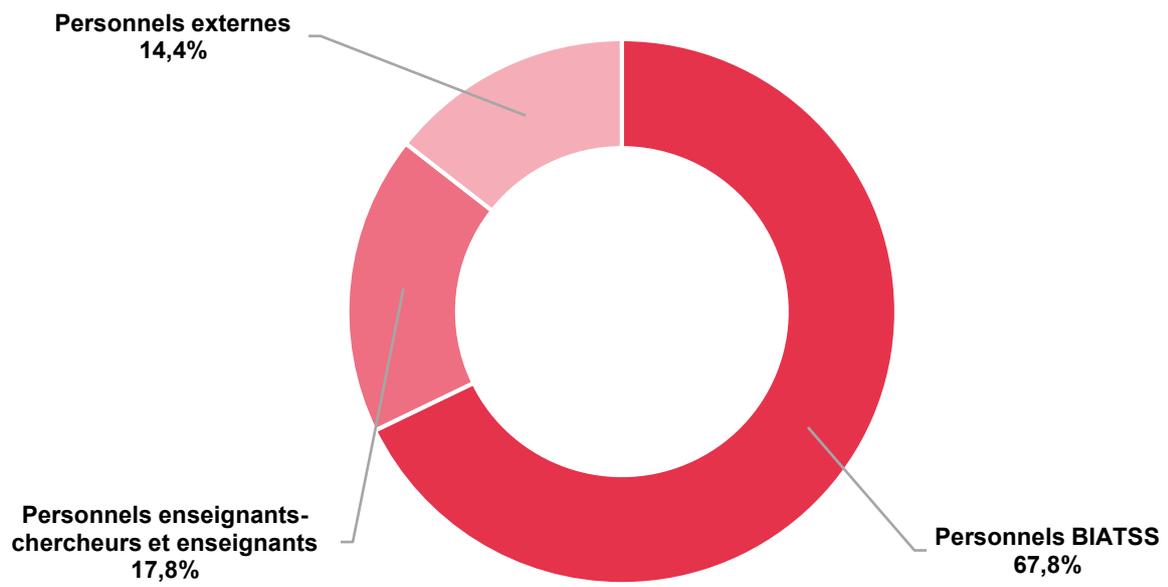
Répartition de la masse salariale par catégorie de personnels



Répartition du budget global dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs



Répartition des stagiaires formés (formation professionnelle des personnels)



Les chiffres clés de l'École Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier (ENSCM)

Le rapport social unique de l'ENSCM est disponible sur le site www.enscm.fr.

Les emplois et effectifs de l'ENSCM

Le plafond d'emplois 2024 voté au budget initial de l'ENSCM est de 117,83 ETPT. Au 31/12/2024 l'ENSCM a consommé 113,83 ETPT dont :

- 95,41 ETPT financés par l'État
- 18,42 ETPT financés sur les ressources propres de l'établissement

L'effectif global de l'établissement recensé au 31/12/2024 est composé de 117 agents dont 49% de femmes et 51% d'hommes :

- 40 enseignants-chercheurs et enseignants titulaires :
 - 35 enseignants-chercheurs mono-appartenants
 - 5 enseignants du second degré
- 36 BIATSS titulaires :
 - 26 personnels de la filière ITRF
 - 10 personnels de la filière AENES
- 3 attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)
- 21 contractuels doctorants
- 4 CDD chercheurs
- 13 contractuels BIATSS :
 - 10 CDD
 - 2 CDI
 - 1 apprenti

L'établissement a par ailleurs recruté 15 contractuels étudiants.

Au cours de l'année universitaire 2023/2024, 108 vacataires d'enseignement ont dispensé des heures d'enseignement au sein de l'ENSCM.

Les personnels hébergés de l'ENSCM

L'effectif des personnels hébergés recensé au 31/12/2024 est composé de 7 personnes physiques dont 2 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 8 970 438 €, dont :

- dépenses hors PSOP : 33 382 €

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

- rémunérations principales : 4 400 549 € 49,24%
- primes et indemnités : 988 326 € 11,06 %
- cotisations : 3 517 758 € 39,36 % dont 2 444 411 € de CAS pension
- prestations sociales : 30 423 € 0,34 %

Répartition des dépenses de masse salariale par catégorie de personnels :

- titulaires enseignants-chercheurs et enseignants : 4 692 349 € 52,50 %
- titulaires BIATSS : 2 625 084 € 29,37 %
- contractuels enseignants-chercheurs et enseignants : 91 952 € 1,03 %
- contractuels doctorants et chercheurs : 995 432 € 11,14 %
- contractuels BIATSS : 407 352 € 4,56 %
- contractuels de courte durée et contractuels étudiants : 6 324 € 0,07 %
- Vacataires d'enseignement : 118 564 € 1,33 %

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 35 675 €, dont :

- Action sociale : 29 833 €
- Activités culturelles et sportives : 5 842 €

La formation professionnelle des personnels de l'ENSCM

La dépense globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à 28 497 € dont :

- 21 797 € dédiés aux actions de formation des personnels de l'établissement
- 6 700 € dédiés aux actions de formation des personnels sous contrat d'apprentissage
- 1 789 € dédiés aux formations de personnels externes (réseau interuniversitaire, personnels hébergés)

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

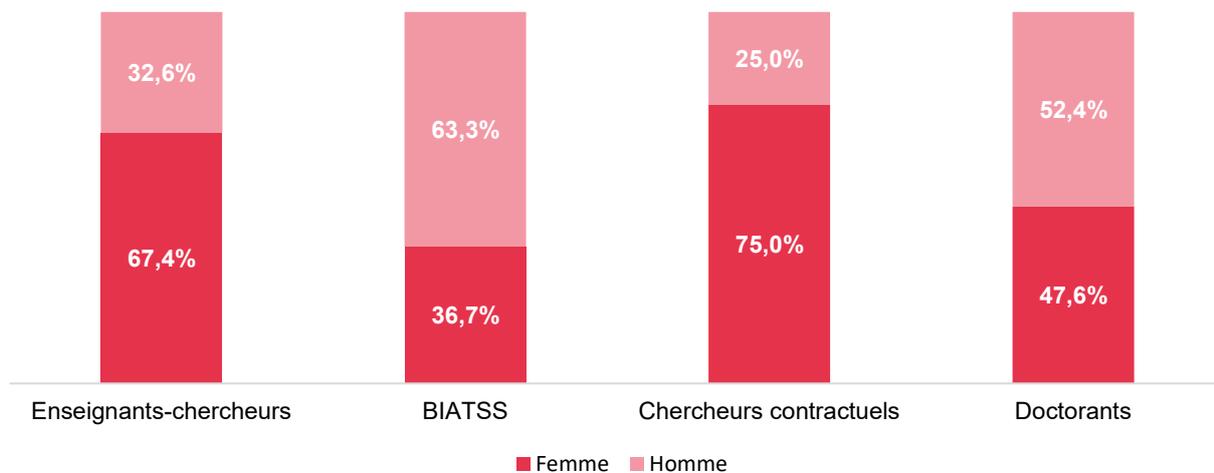
- 96 personnels BIATSS
- 36 personnels enseignants-chercheurs et enseignants

23 stagiaires externes à l'établissement ont également bénéficié d'une action de formation (dont la formation Résonance Magnétique Nucléaire)

La formation a représenté un volume de 177 jours (6 heures de formation/jour) répartis en 7 axes de formation.

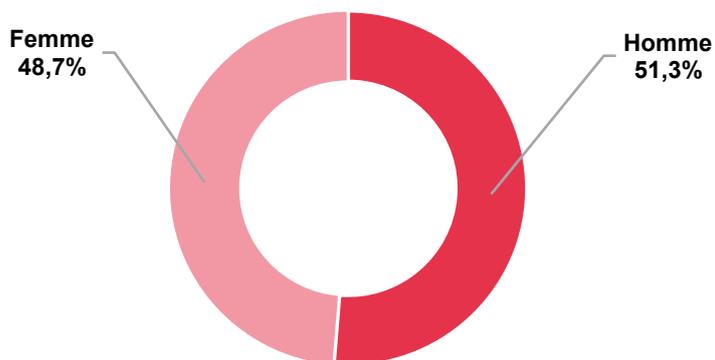
Synthèse des chiffres clés au 31/12/2024 de l'ENSCM

Répartition de l'effectif global par genre

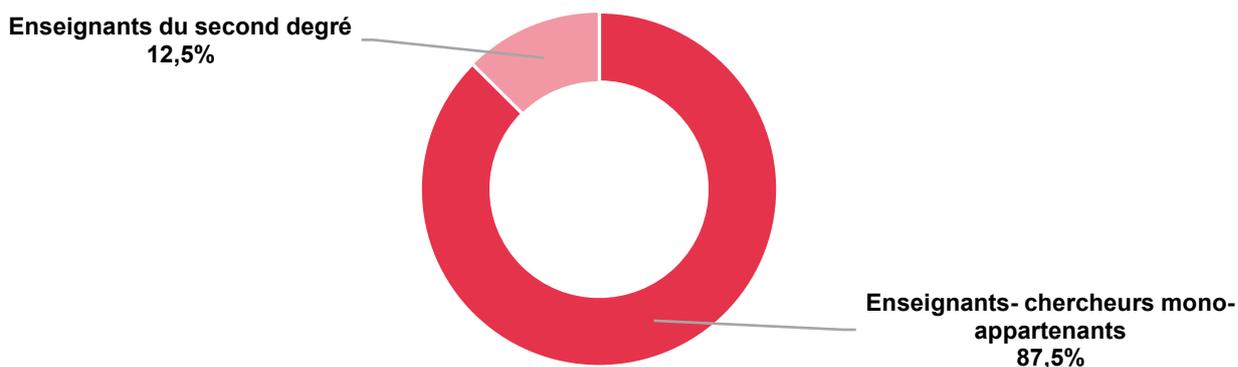


L'effectif global est composé de 117 agents (en PP) dont 43 enseignants chercheurs, 49 BIATSS, 4 chercheurs contractuels et 21 doctorants.

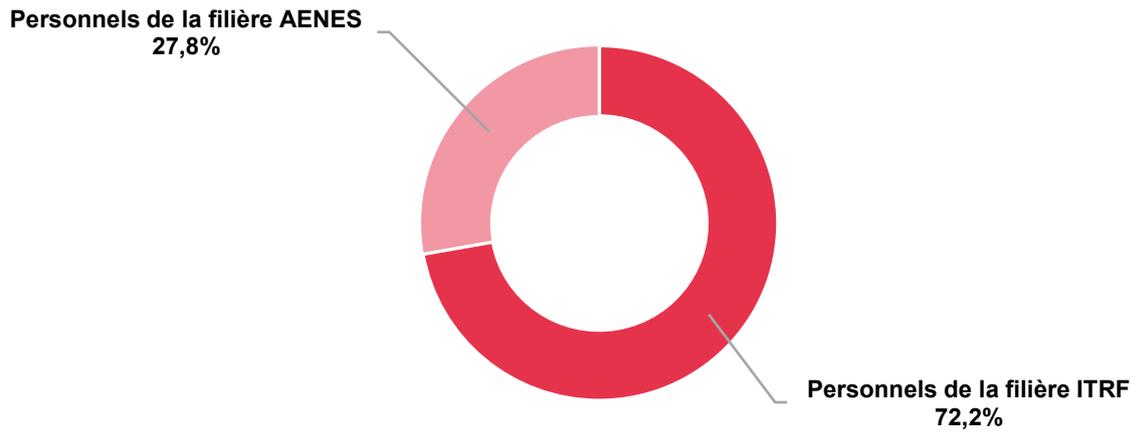
Effectif global par genre



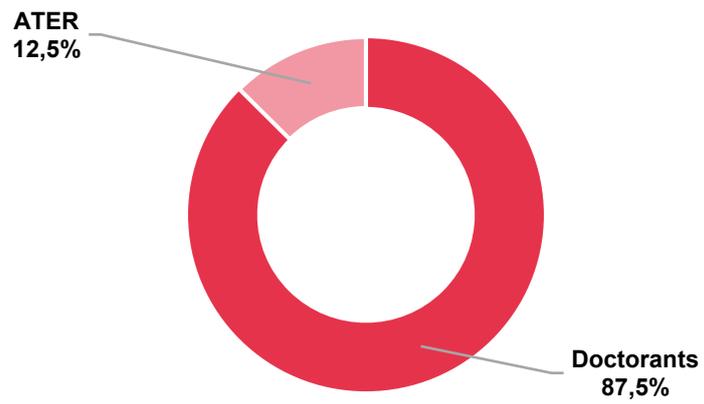
Effectif enseignants-chercheurs et enseignants titulaires



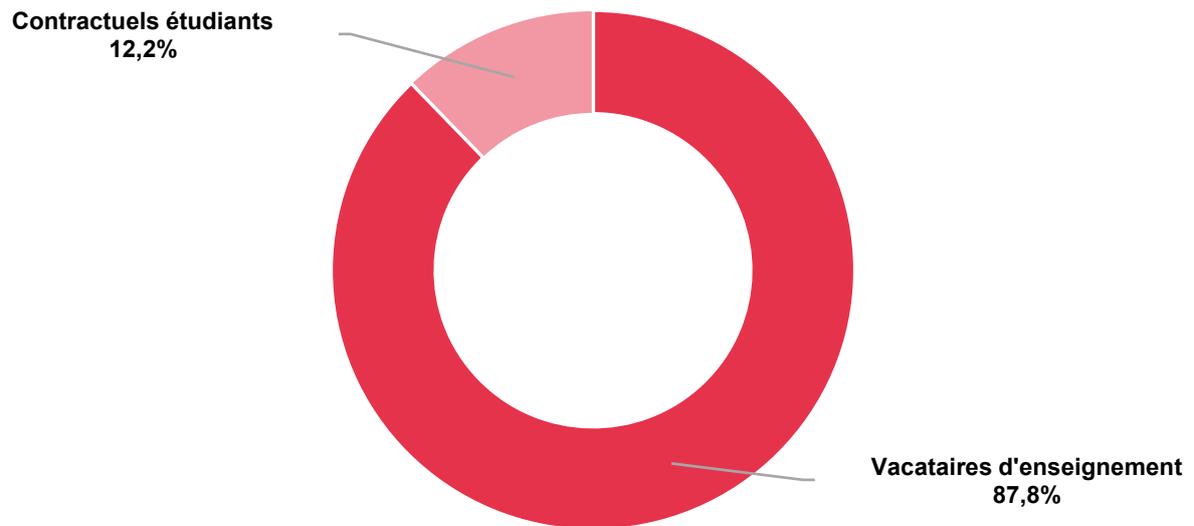
Effectif BIATSS titulaires



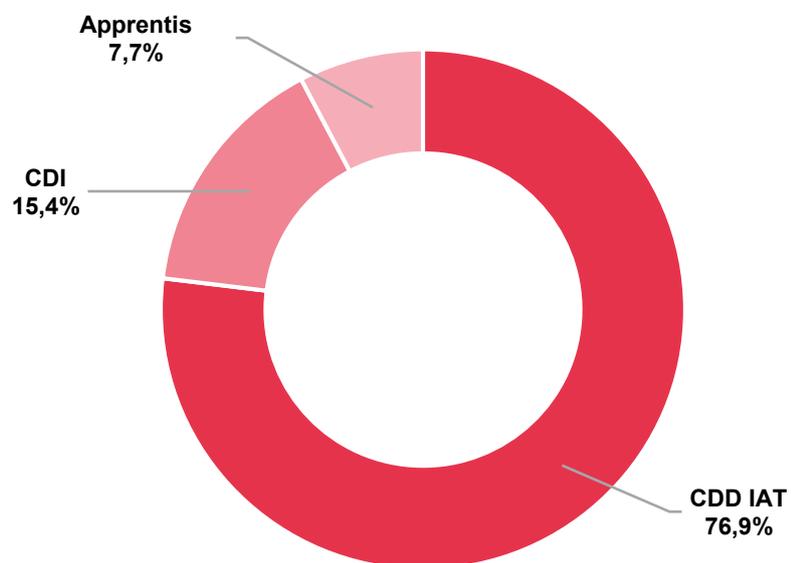
Effectif contractuels enseignants-chercheurs et doctorants



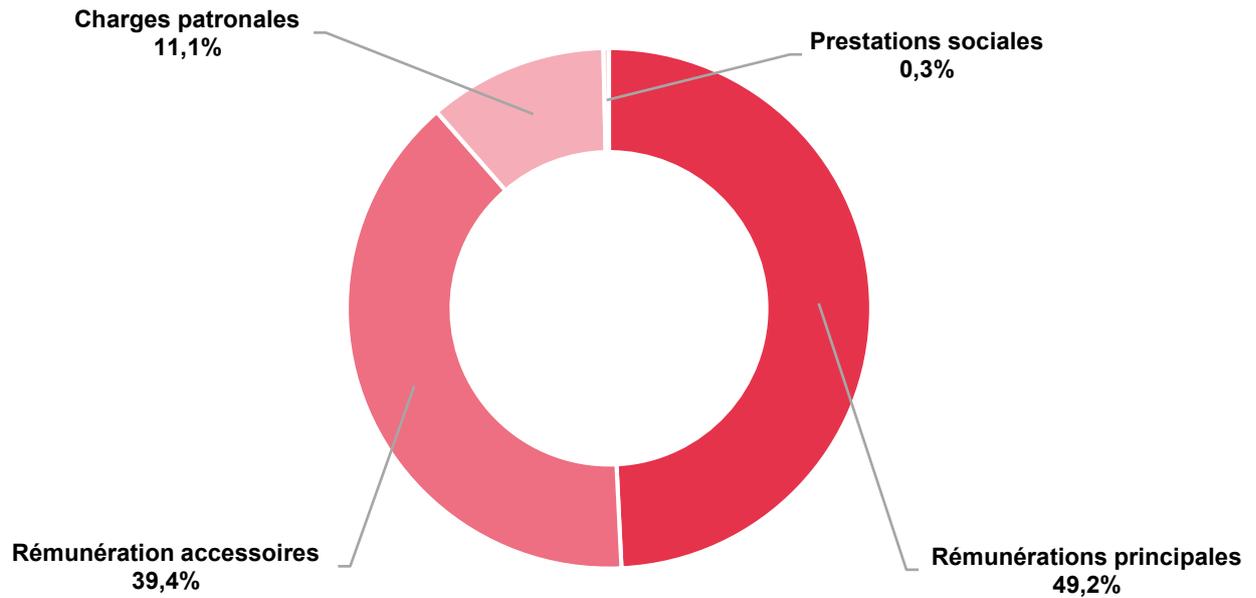
Effectif contractuel de courte durée



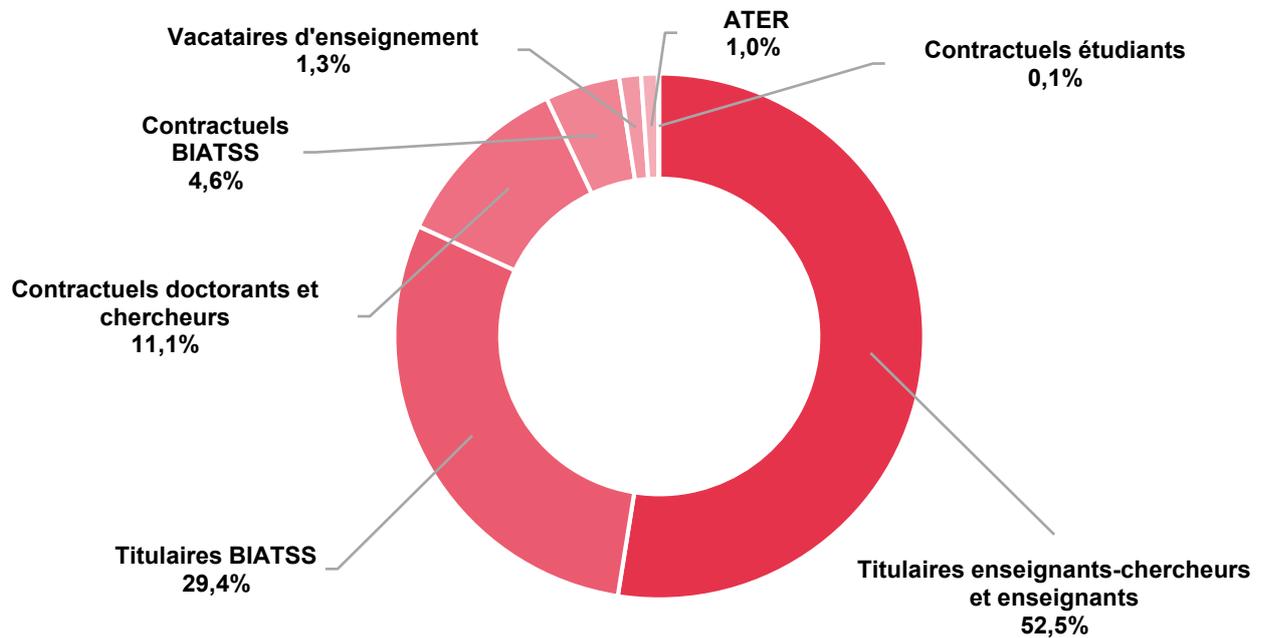
Effectif contractuel BIATSS



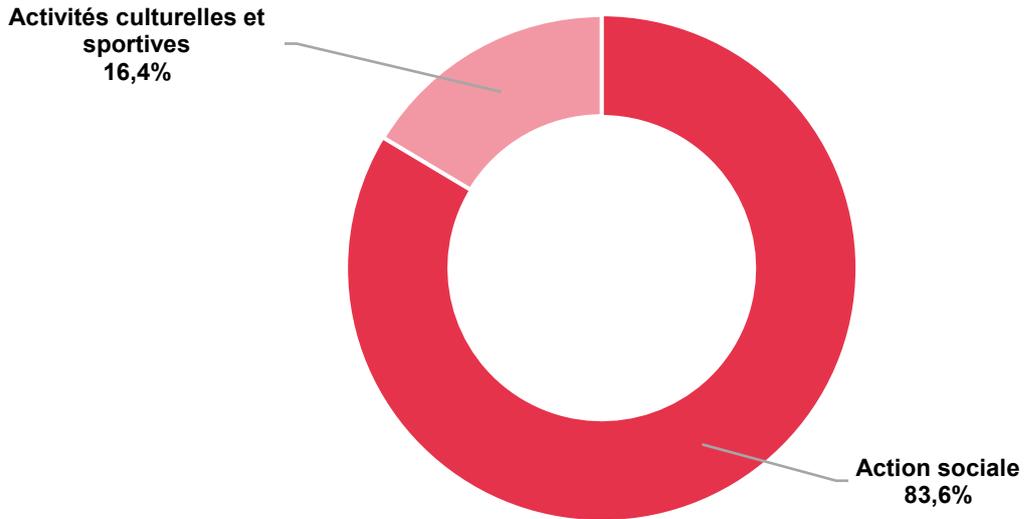
Répartition de la masse salariale (hors PSOP)



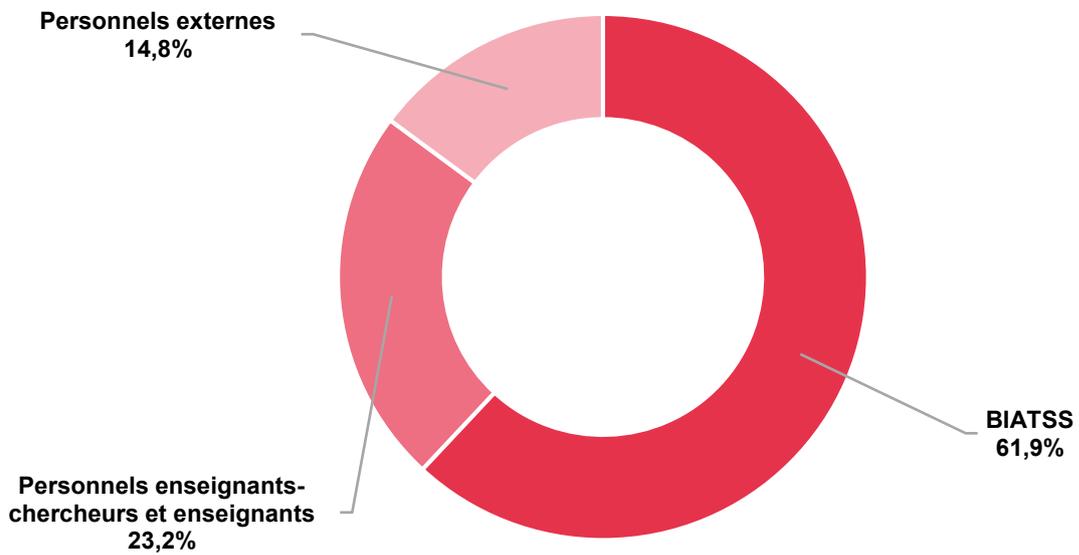
Répartition de la masse salariale par catégorie de personnel



Répartition du budget global dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et sportives



Formation professionnelle des personnels



LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

Ce chapitre présente le plafond des emplois de l'établissement, la répartition des effectifs titulaires et contractuels recensés au 31/12/24 ainsi que les vacataires d'enseignement et autres personnels contractuels ayant assuré une activité de courte durée en 2024. Il présente également les principaux indicateurs démographiques des populations recensées au 31/12/24.

2.1. Les emplois

Le plafond des emplois de l'Université est voté par le conseil d'administration de l'établissement à chaque temps budgétaire (budget initial et budgets rectificatifs). Ce plafond intègre :

- Une prévision de consommation d'emplois financées par l'État, s'inscrivant dans l'enveloppe limitative des emplois délégués par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) via la subvention pour charges de service public.
- Une prévision de consommation d'emplois sur ressources propres, au regard du niveau de recettes perçues par l'établissement (hors dotation État).

La prévision de la consommation des emplois de l'établissement est exprimée en ETPT⁶ pour l'année civile, de même que la délégation d'emplois transmise par le MESR qui correspond à l'autorisation maximale d'emplois financés par l'État.

Pour rappel, cette délégation est limitative, globale et fongible entre populations (BIATSS et enseignants) hors emplois spécifiques⁷ mentionnés. Son actualisation intervient uniquement en cas :

- De décisions prises en vertu de la loi de finances (créations, suppressions, transferts d'emplois notamment entre ministères).
- De 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'offre⁸).
- De 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).

⁶ Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) est l'unité de décompte retenue par le Ministère pour le décompte des emplois des établissements d'enseignement supérieur. L'ETPT tient compte de la période d'activité (mois ou année) et de la quotité travaillée

⁷ Les emplois spécifiques concernent les emplois affectés à une mission nationale pour une durée déterminée ou indéterminée et dont la répartition relève de l'État. Ils concernent la catégorie d'emplois des astronomes et physiciens, les personnels de santé (Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire), les Doctorants contractuels sur appel d'offres, les conservateurs du patrimoine de Tautavel et les personnels titulaires de l'AMUE (Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements).

⁸ 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)

		2024	2023*	2022*
Dotation d'emplois État		4 140,00	4 134,66	4 130,68
Dont Emplois Spécifiques (1)	Astronomes et physiciens	4,00	4,00	4,00
	Personnels de santé	467,50	466,00	468,68
	PUPH en surnombre	3,00	3,00	3,00
	Contrats doctoraux sur appel d'offre (2)	2,34	4,00	4,00
Emplois hors autorisations spécifiques (3)		3 663,00	3 657,66	3 651,00
Prévision de consommation des emplois financés par l'État (a)		4 002,17	4 027,60	3 973,11
Prévision de consommation des emplois financés sur ressources propres (b)		1 049,41	933,47	835,85
Plafond d'emplois voté par l'établissement (a+b)		5 051,58	4 961,07	4 826,96

Source : Direction des Ressources Humaines-Service de pilotage et Qualité RH

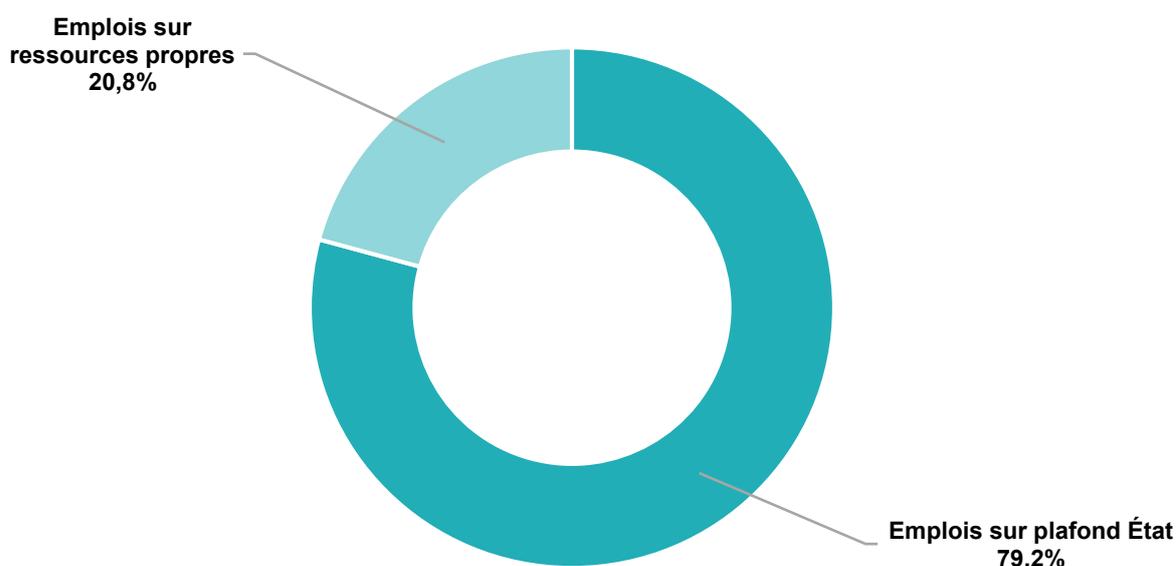
* Les données 2022 et 2023 ont été modifiées afin de correspondre au périmètre des données 2024 qui révisent la notion de plafond d'emplois pour être en accord avec les éléments présentés au vote du conseil d'administration, à chaque temps budgétaire.

(1) Emplois spécifiques : 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...).

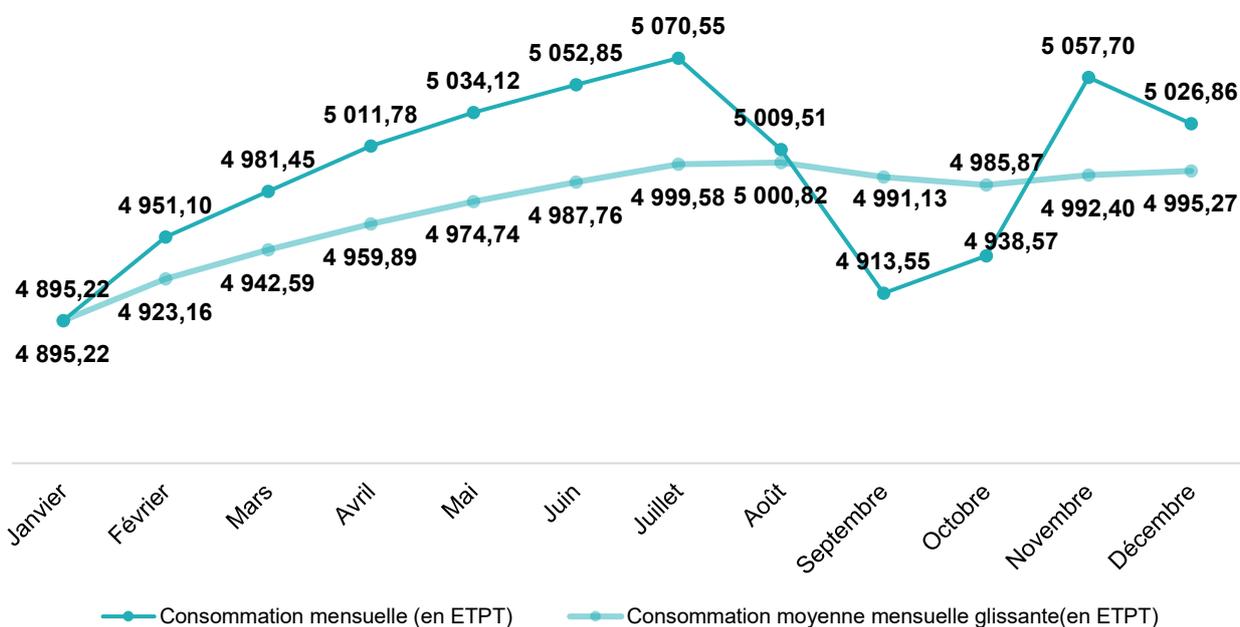
Répartition du plafond d'emplois 2024



Le décompte du plafond d'emploi en 2024

Le décompte du plafond de l'établissement s'effectue en ETPT et il est calculé en moyenne annualisée⁹.

La consommation du plafond d'emplois de l'Université de Montpellier en 2024



Source : Direction des Ressources Humaines Service de pilotage et Qualité RH

- 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 écoulés depuis janvier.

Décompte du plafond des emplois 2024

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Plafond État	3 969,99	3 970,24	3 971,39	3 974,95	3 979,90	3 972,95	3 966,26	3 953,85	3 916,39	3 930,08	4 002,22	3 982,04
Plafond ressources propres	925,23	980,86	1 010,07	1 036,83	1 054,22	1 079,91	1 104,29	1 055,66	997,16	1 008,48	1 055,48	1 044,82
Consommation mensuelle en ETPT	4 895,22	4 951,10	4 981,45	5 011,78	5 034,12	5 052,85	5 070,55	5 009,51	4 913,55	4 938,57	5 057,70	5 026,86

Source : Direction des Ressources Humaines Service de pilotage et Qualité RH

⁹ 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 31/12/2024. Ils concernent tous les personnels gérés administrativement par l'Université :

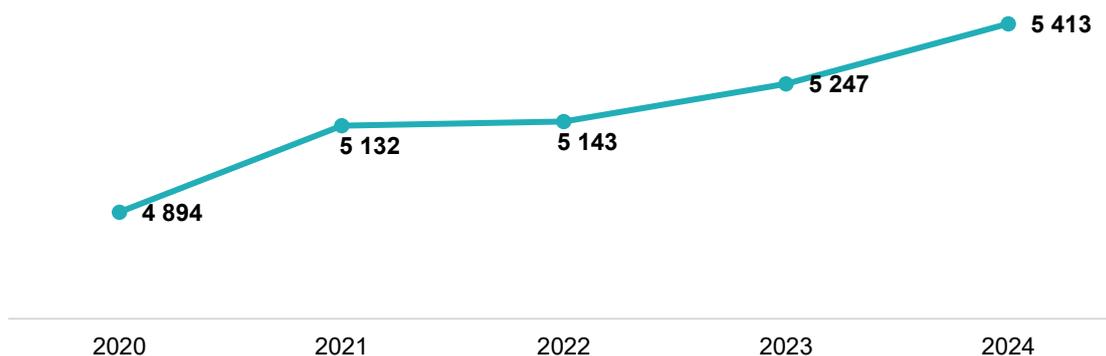
- Les personnels titulaires, qu'ils soient en position d'activité au sein de l'établissement ou en position de détachement ou de mise à disposition auprès d'un autre établissement.
- Les personnels contractuels à l'exception des personnels dont le contrat est de courte durée : ces derniers concernent 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 2024.

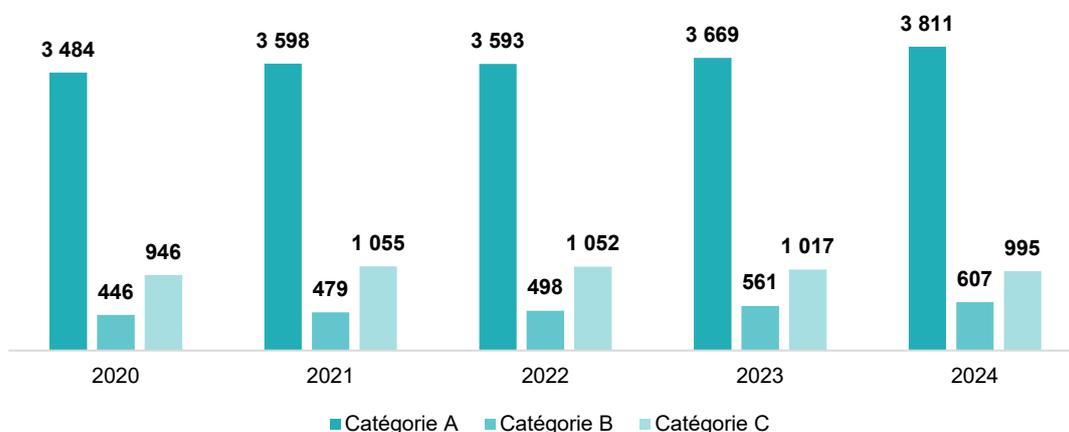
Enfin, les vacataires d'enseignement ont fait l'objet d'un recensement au titre de l'année universitaire 2023/2024.

2.2.1. Effectif global

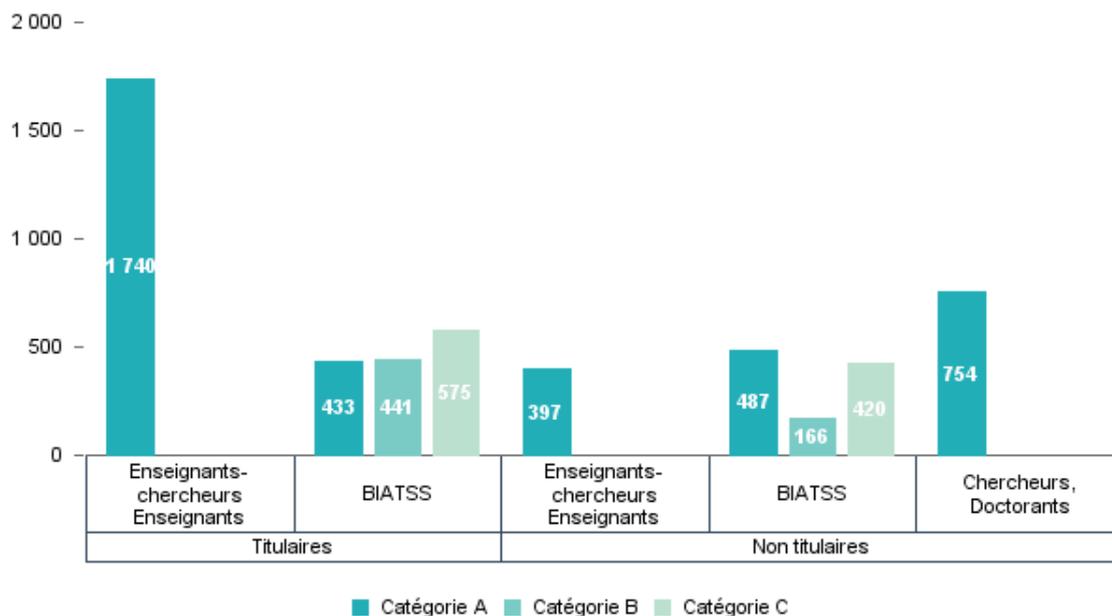
Evolution de l'effectif global (en PP) depuis 2020



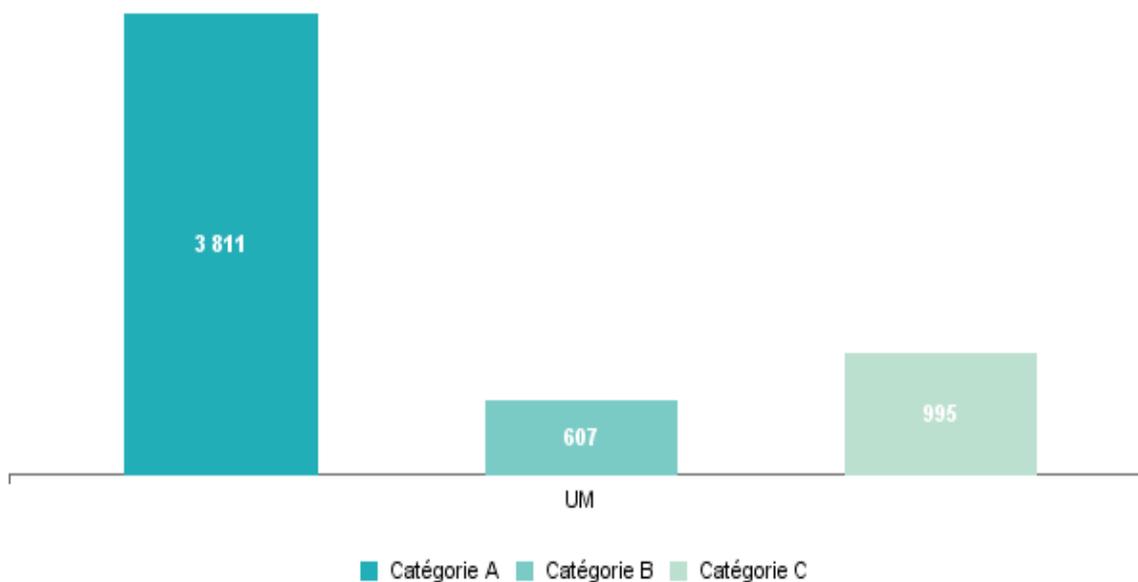
Evolution de l'effectif global (en PP) depuis 2020 par catégorie de Fonction publique



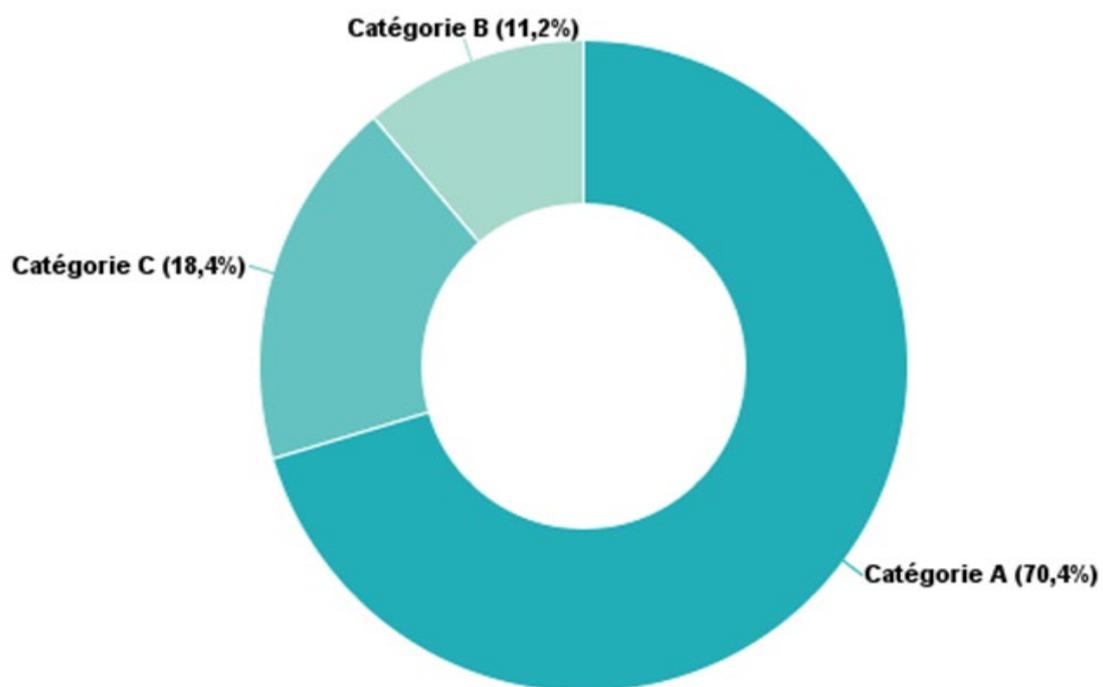
Effectif physique ventilé par population et par catégorie Fonction publique



Effectif par catégorie Fonction publique



Effectif par catégorie Fonction publique



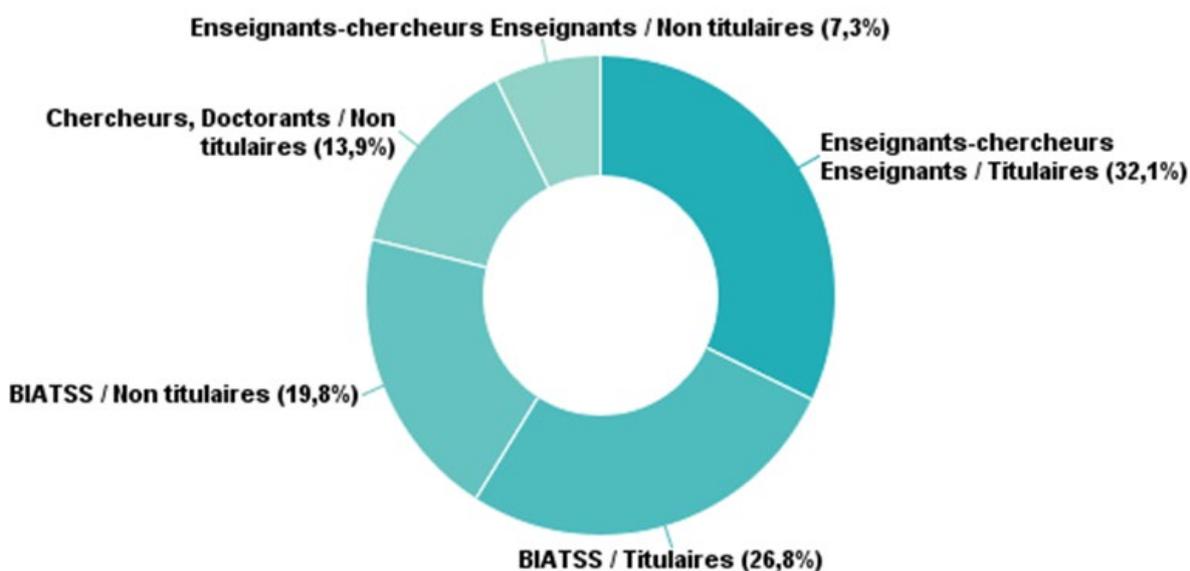
L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2024 réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie Fonction publique

	Catégorie de personnels	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectif 2024	Effectif 2023	Effectif 2022
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Titulaires	Enseignants-chercheurs mono-appartenants	425	694	1 119							1 119	1 116	1 120
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	89	189	278							278	275	272
	Enseignants 1er degré	6	5	11							11	9	9
	Enseignants 2nd degré	158	174	332							332	334	333
	Enseignants-chercheurs enseignants	678	1 062	1 740							1 740	1 734	1 734
	AENES	28	22	50	81	9	90	155	16	171	311	296	300
	Personnel assistant service social	1		1							1	1	1
	ITRF	183	166	349	183	144	327	200	166	366	1 042	1 051	1 053
	Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	21	7	28	17	7	24	26	12	38	90	88	89
	Personnel infirmier	5		5							5	5	5
	BIATSS	238	195	433	281	160	441	381	194	575	1 449	1 441	1 448
Non titulaires	ATER	46	57	103							103	102	103
	Enseignants	23	12	35							35	30	34
	Enseignants associés et invités	13	20	33							33	33	30
	Enseignants hospitalo-universitaires	102	111	213							213	208	197
	Lecteurs	2		2							2	4	5
	Enseignants-chercheurs	6	5	11							11	9	3
	Enseignants-chercheurs enseignants	192	205	397							397	386	372
	Personnels BIATSS	298	189	487	98	68	166	286	134	420	1 073	1 003	888
	BIATSS	298	189	487	98	68	166	286	134	420	1 073	1 003	888
	Chercheurs	54	84	138							138	100	99
Doctorants	306	310	616							616	583	602	
	Chercheurs, doctorants	360	394	754						754	683	701	
Effectif en PP au 31/12/2024		1 766	2 045	3 811	379	228	607	667	328	995	5 413	5 247	5 143
Effectif en PP au 31/12/2023		1 658	2 011	3 669	351	210	561	682	335	1 017	5 247		
Effectif en PP au 31/12/2022		1 626	1 967	3 593	314	184	498	694	358	1 052	5 143		

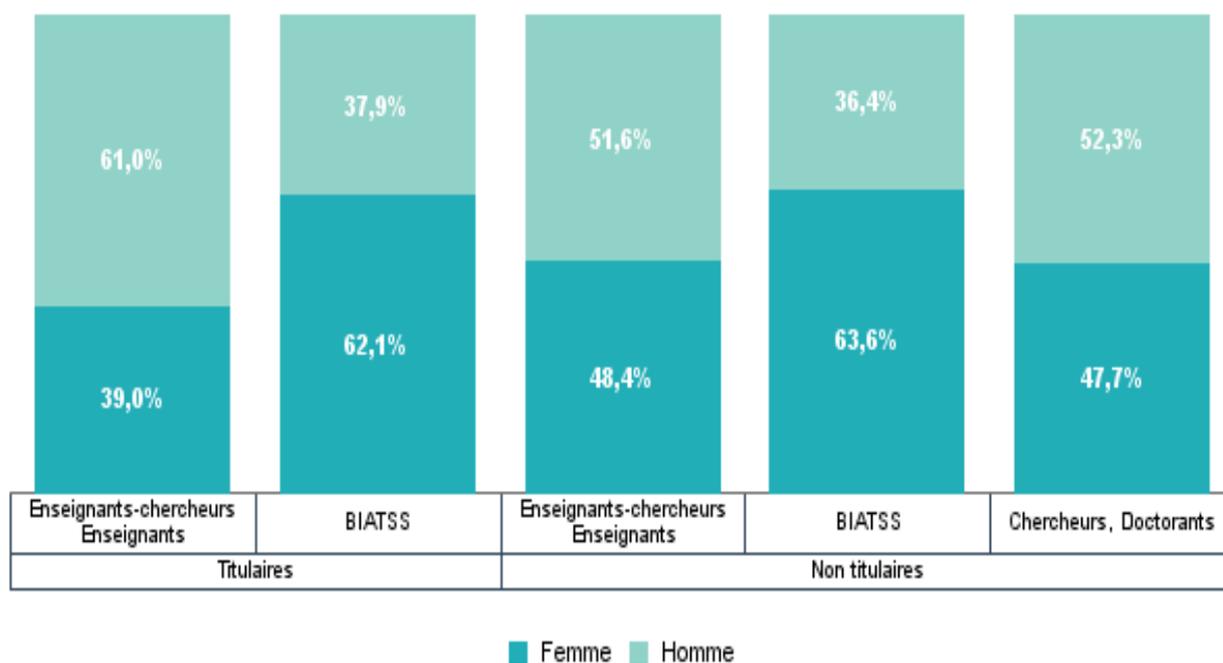
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- 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 par population



Effectif physique réparti par population et par genre



Les femmes, qui représentent 51,95% de l'ensemble des effectifs, sont plus représentées chez les personnels BIATSS titulaires (62,1%) et non titulaires (63,6%), et nettement moins chez les enseignants-chercheurs et les enseignants titulaires avec 39% des effectifs.

L'effectif global au 31/12/2024 en ETP¹⁰ réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie Fonction publique

	Catégorie de personnels	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectif 2024	Effectif 2023	Effectif 2022
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Titulaires	Enseignants-chercheurs mono-appartenants	422,9	690,2	1 113,1							1 113,1	1 110,5	1 114,1
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	88,5	188,5	277,0							277,0	274,5	272,0
	Enseignants 1er degré	5,0	4,5	9,5							9,5	8,0	7,5
	Enseignants 2nd degré	138,7	160,3	299,0							299,0	303,9	302,8
	Enseignants-chercheurs enseignants	655,1	1 043,5	1 698,6							1 698,6	1 696,9	1 696,4
	AENES	27,5	22,0	49,5	79,2	9,5	88,7	148,5	16,3	164,8	303,0	285,4	290,1
	Personnel assistant service social	0,5		0,5							0,5	1,0	1,0
	ITRF	178,2	164,9	343,1	179,0	141,5	320,5	190,3	162,6	352,9	1 016,5	1 026,0	1 025,3
	Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	20,0	6,8	26,8	16,1	6,8	22,9	24,7	11,1	35,8	85,5	83,4	85,0
	Personnel infirmier	4,8		4,8							4,8	4,8	4,8
	BIATSS	231,0	193,7	424,7	274,3	157,8	432,1	363,5	190,0	553,5	1 410,3	1 400,6	1 406,2
Non titulaires	ATER	43,5	55,5	99,0							99,0	96,0	95,0
	Enseignants	18,5	11,7	30,2							30,2	26,0	30,5
	Enseignants associés et invités	6,5	10,0	16,5							16,5	16,5	15,0
	Enseignants hospitalo-universitaires	98,0	107,1	205,1							205,1	197,3	191,3
	Lecteurs	2,0		2,0							2,0	4,0	5,0
	Enseignants-chercheurs	6,0	5,0	11,0							11,0	9,0	3,0
	Enseignants-chercheurs enseignants	174,5	189,3	363,8							363,8	348,8	339,8
	Personnels BIATSS	286,6	183,4	470,0	94,2	68,0	162,2	273,7	132,0	405,7	1 037,9	972,0	857,5
		BIATSS	286,6	183,4	470,0	94,2	68,0	162,2	273,7	132,0	405,7	972,0	857,5
	Chercheurs	51,7	82,6	134,3							134,3	98,8	98,4
Doctorants	306,0	310,0	616,0							616,0	583,0	601,5	
	Chercheurs, Doctorants	357,7	392,6	750,3						750,3	681,8	699,9	
Effectif en ETP 2024		1 704,9	2 002,5	3 707,4	368,5	225,8	594,3	637,2	322,0	959,2	5 260,9	5 100,1	4 999,8

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

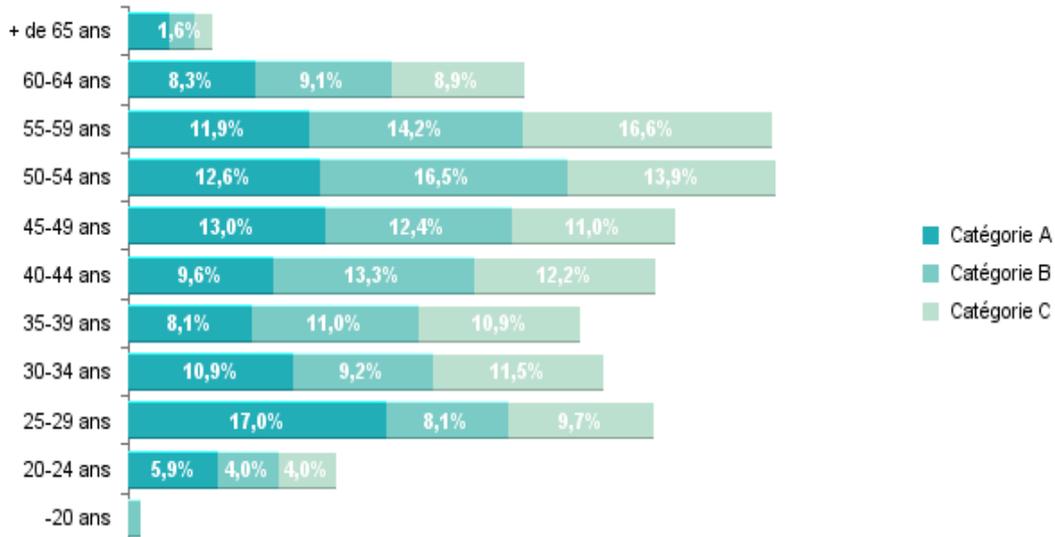
¹⁰ ETP : Équivalent temps plein. L'ETP tient compte de la quotité de travail à la date d'observation.

L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2024 ventilé par tranche d'âge et par genre

Tranche d'âge	Titulaires					Non titulaires									Effectif 2024	Effectif 2023	Effectif 2022
	Enseignants-chercheurs enseignants		BIATSS		Total	Enseignants-chercheurs enseignants		BIATSS		Chercheurs		Doctorants		Total			
	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	F	H				
-20 ans								2	3					5	5	6	5
20-24 ans			1	1	2			70	40			97	79	286	288	288	246
25-29 ans	2	7	15	7	31	53	40	146	113	11	15	183	202	763	794	772	779
30-34 ans	18	20	46	33	117	83	96	121	73	20	35	17	23	468	585	533	521
35-39 ans	53	59	93	42	247	17	30	101	50	14	17	5	4	238	485	461	494
40-44 ans	94	121	138	74	427	10	9	75	27	5	9	3	1	139	566	590	579
45-49 ans	156	195	140	84	575	8	9	54	23	4	6		1	105	680	643	640
50-54 ans	129	202	169	119	619	11	12	45	31			1		100	719	742	741
55-59 ans	124	223	169	118	634	4	4	47	15		2			72	706	688	648
60-64 ans	80	168	113	60	421	5	3	20	12					40	461	413	397
+ de 65 ans	22	67	16	11	116	1	2	1	4					8	124	111	93
Effectif	678	1 062	900	549	3 189	192	205	682	391	54	84	306	310	2 224	5 413	5 247	5 143

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Effectif global réparti par tranche d'âge et catégorie (en %)



L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2024 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 la 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 2024	Effectif 2023	Effectif 2022
		Enseignants-chercheurs enseignants	BIATSS	BIATSS	Doctorants			
Services centraux	Agence Comptable (AC)		33	13		46	46	46
	Autres (DGS Accueil Présidence, Service Conseil et prévention des risques...)		13	8		21	21	21
	Centre de soins universitaire (CSU)		3	10		13	12	9
	Direction de la communication (DCOM)		7	8		15	14	12
	Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique (DCSPH)		15	13	3	31	26	26
	Direction de la Formation et des Enseignements (DFE)		19	15		34	33	24
	Direction de la Logistique (DLO)		44	19		63	61	58
	Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales (DRED)		6	9		15	15	17
	Direction de la Vie des Campus (DVC)		23	29		52	49	46
	Direction des Affaires Financières (DAF)		26	18		44	38	36
	Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI)		15	14		29	28	24
	Direction des programmes structurants (DPS)		2	41		43	40	26
	Direction des Relations Internationales (DRI)		6	19		25	23	24
	Direction des Ressources Humaines (DRH)		67	49		116	107	105
	Direction du Patrimoine Immobilier (DPI)		32	16		48	44	46
	Direction du Pilotage (DPIL)		10	4		14	13	12
	Direction du Système d'Information et du Numérique (DSIN)		69	40		109	104	98
	Direction Innovation et Partenariats (DIPA)		5	29		34	28	28
Services communs	Services Mutualisés du site Richter		15	8		23	24	23
	Centre de Formation d'Apprentis régional de l'Enseignement Supérieur (CFAENSUP LR)		5	36		41	37	32
	Service Commun de Documentation (SCD)		80	23		103	99	96
	Service Commun de la Formation Continue (SCFC)		12	22		34	37	33
	Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS)		12	26		38	39	40
	Service Commun de Soutien à l'Innovation Pédagogique (SCSIP)		1	5		6	6	5
	Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (SCUIO-IP)		15	9		24	24	23
	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)	10	3	4		17	18	19
Effectifs des Services centraux et Communs en 2024		10	538	484	3	1 035	983	928
Effectifs des Services centraux et Communs en 2023		11	526	444	2	983		
Effectifs des Services centraux et Communs en 2022		10	537	379	2	929		

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Répartition de l'effectif physique au sein des UFR, Écoles et Instituts

Structure d'affectation UFR / Écoles / Instituts		Titulaires			Non titulaires				Effectif 2024	Effectif 2023	Effectif 2022
		Enseignants-chercheurs enseignants	BIATSS	Total	Enseignants-chercheurs enseignants	BIATSS	Doctorants	Total			
IAE		18	15	33	2	12	1	15	48	46	50
INSPE			2	2					2	2	2
IPAG		3	3	6	4	2		6	12	12	11
IUT BEZIERS		33	13	46	5	8	1	14	60	62	58
IUT MONTPELLIER-SÈTE		166	63	229	15	21	9	45	274	270	271
IUT NÎMES		86	39	125	8	8	3	19	144	142	145
MOMA		64	32	96	8	28	11	47	143	150	145
POLYTECH		96	33	129	16	16	8	40	169	169	172
UFR FACULTÉ D'ÉDUCATION	Carcassonne	22	8	30		1		1	31	30	28
	Mende	7	4	11		2		2	13	13	13
	Montpellier	90	41	131	1	19	1	21	152	149	147
	Nîmes	25	8	33		5		5	38	39	40
	Perpignan	19	5	24		5		5	29	29	28
UFR MÉDECINE	Montpellier	196	85	281	162	47		209	490	474	455
	Nîmes	50	19	69	40	14		54	123	119	116
UFR DROIT-SCIENCE POLITIQUE		96	31	127	26	27	27	80	207	202	205
UFR ÉCONOMIE		39	12	51	11	5	3	19	70	72	73
UFR FACULTÉ DES SCIENCES		444	93	537	42	41	98	181	718	715	715
UFR ODONTOLOGIE		36	12	48	21	8		29	77	80	85
UFR PHARMACIE		135	73	208	24	36	2	62	270	269	265
UFR STAPS		62	24	86	12	8		20	106	114	115
Effectifs des UFR, Écoles et Instituts en 2024		1 683	615	2 298	397	313	164	874	3 172	3 153	3 133
Effectifs des UFR, Écoles et Instituts en 2023		1 677	616	2 293	384	310	166	860	3 153		
Effectifs des UFR, Écoles et Instituts en 2022		1 680	621	2 301	372	299	161	832	3 133		

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Le total des agents affectés dans les UFR, Écoles et Instituts est de 3 172. Les doubles affectations des agents apparaissent dans les totaux en ligne par composante mais ne sont pas répercutées dans l'effectif total.

Répartition de l'effectif physique au sein des structures de recherche¹¹

Pôles de recherche		Titulaires			Non titulaires					Effectif 2024	Effectif 2023
		Enseignants-chercheurs Enseignants	BIATSS	TOT	Enseignants-chercheurs Enseignants	BIATSS	Chercheurs	Doctorants	TOT		
RECHERCHE UNIVERSITÉ	Pôle de Recherche Agriculture, Environnement, Biodiversité - AEB	190	61	251	29	59	33	145	266	517	476
	Pôle de Recherche Biologie Santé - BS	318	65	383	48	99	35	189	371	754	714
	Pôle de Recherche Chimie	162	57	219	10	26	20	70	126	345	346
	Pôle de Recherche Mathématiques, Informatique, Physique, Systèmes - MIPS	345	53	398	30	65	36	143	274	672	650
	Pôle de Recherche Sciences Sociales - SSOC	290	9	299	62	21	8	64	155	454	442
Effectifs des Pôles de recherche		1 300	243	1 543	179	268	132	609	1 188	2 731	2 615

¹¹ 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.

Structure d'affectation		Titulaires			Non titulaires					Effectif 2024	Effectif 2023	Effectif 2022
		E-C / E	BIATSS	TOT	E-C / E	BIATSS	Chercheurs	Doctorants	TOT			
ÉCOLES DOCTORALES	École Doctorale Biodiversité, Agriculture, Environnement, Alimentation, Terre, Eau - GAIA		1	1		3			3	4	2	2
	École Doctorale Droit Sce Pol. - DSP		1	1		1			1	2	2	2
	École Doctorale Economie Gestion - EDEG		1	1						1	1	1
	École Doctorale Information, Structures, Systèmes - I2S		1	1		1				1	2	2
	École Doctorale Sciences Chimiques Balard - SCB					1				1	1	1
	École Doctorale Sciences Chimiques et Biologiques pour la Santé - CBS2			2	2		1			1	3	2
AUTRES	Programmes Investissements d'Avenir (1)	1		1		24	10	14	48	49	60	60
	Structures externes (2)	60		60	178		4	6	188	248	253	250
Effectifs des structures de recherche		61	6	67	178	31	12	20	241	308	322	318

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.

Répartition de l'effectif physique : autres structures

Structures d'affectation	Titulaires		Non titulaires	Effectif 2024	Effectif 2023
	BIATSS	BIATSS	BIATSS		
Fondations (Université de Montpellier, Van Allen)	2		2	4	2

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Structures d'affectation	Titulaires		Non titulaires		Effectif 2024	Effectif 2023
	Enseignants-chercheurs enseignants	BIATSS	BIATSS	Chercheurs		
Structures externes (1)	44	89	1	1	135	138

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- (1) Structures externes : concerne les personnels non affectés à une structure de l'Université de Montpellier au 31/12/2024. 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.

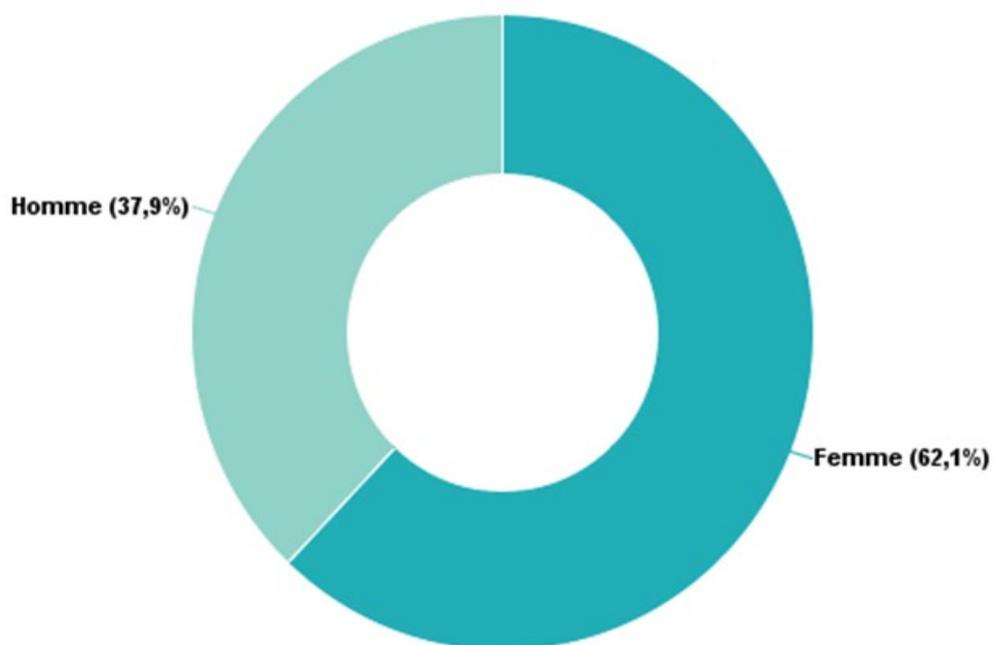
2.2.2. Effectif des personnels titulaires BIATSS

Répartition de l'effectif BIATSS en personnes physiques au 31/12/2024 ventilé par filière, par corps, par catégorie Fonction publique et par genre

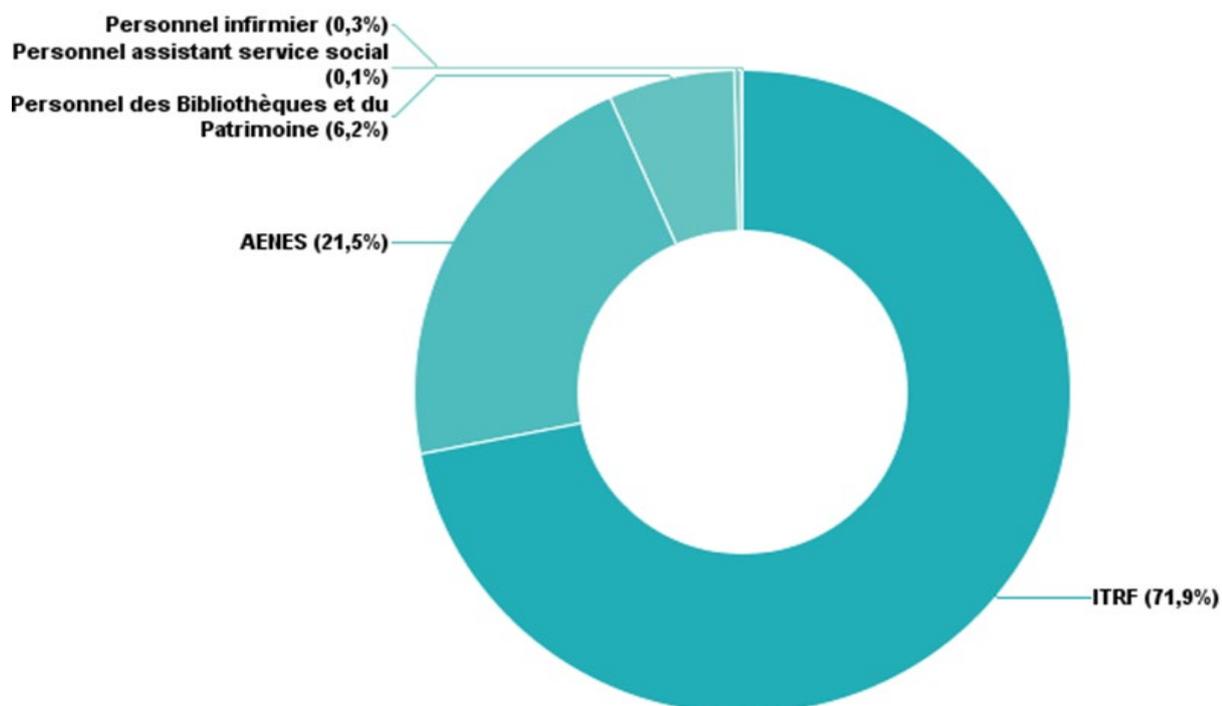
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL 2024	TOTAL 2023
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Administrateur (AENESR)	2	3	5							5	5
Attaché d'Administration de l'État (AAE)	26	19	45							45	41
Secrétaire administratif (SAENES)				81	9	90				90	76
Adjoint administratif (ADJAENES)							155	16	171	171	174
AENES	28	22	50	81	9	90	155	16	171	311	296
Assistant service social	1		1							1	1
Personnel assistant service social	1		1							1	1
Ingénieur de recherche (IGR)	24	29	53							53	48
Ingénieur d'études (IGE)	109	92	201							201	202
Assistant ingénieur (ASI)	50	45	95							95	95
Technicien (TECH)				183	144	327				327	311
Adjoint technique (ATRF)							200	166	366	366	395
ITRF	183	166	349	183	144	327	200	166	366	1 042	1 051
Conservateur général des bibliothèques	2		2							2	2
Conservateur des bibliothèques	9	4	13							13	13
Conservateur du patrimoine	2		2							2	2
Bibliothécaire	8	3	11							11	10
Bibliothécaire assistant spécialisé				17	7	24				24	24
Magasinier des bibliothèques							26	12	38	38	37
Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	21	7	28	17	7	24	26	12	38	90	88
Infirmier	5		5							5	5
Personnel infirmier	5		5							5	5
Effectifs BIATSS	238	195	433	281	160	441	381	194	575	1 449	1 441

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

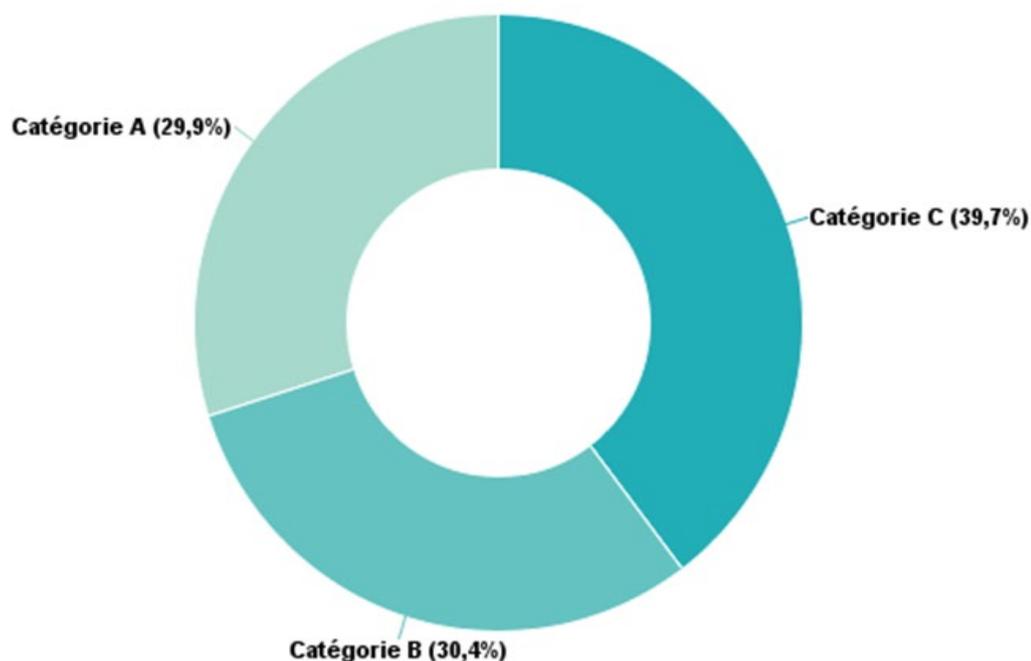
Effectif des personnels BIATSS par genre



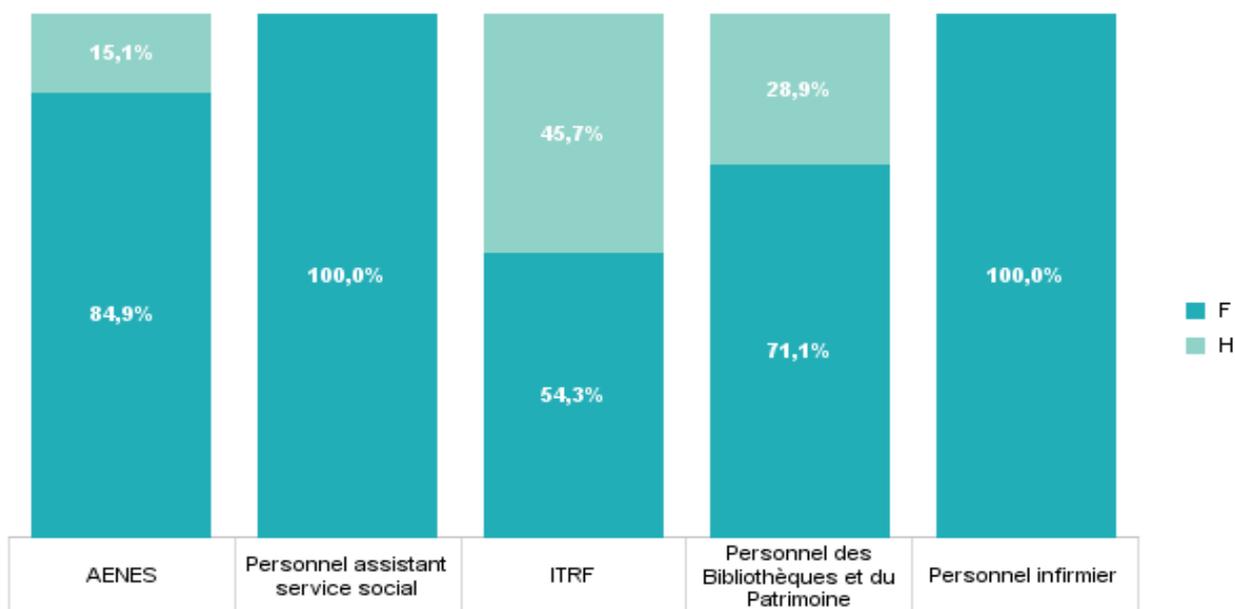
Effectif des personnels BIATSS ventilé par filière



Effectif des personnels BIATSS ventilé par Fonction publique



Effectif des personnels BIATSS ventilé par filière et par genre



- Chez les personnels BIATSS titulaires, les femmes sont fortement représentées dans la filière AENES (84,9%) ainsi que dans la filière Personnel des bibliothèques et du patrimoine (71,1%).
- La représentation entre les hommes et les femmes dans la filière ITRF se rapproche de la parité.

Effectif de la filière ITRF des personnels BIATSS ventilé par branche d'activité professionnelle (BAP)

Les métiers ITRF sont répartis en 8 branches d'activité professionnelle (BAP).

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

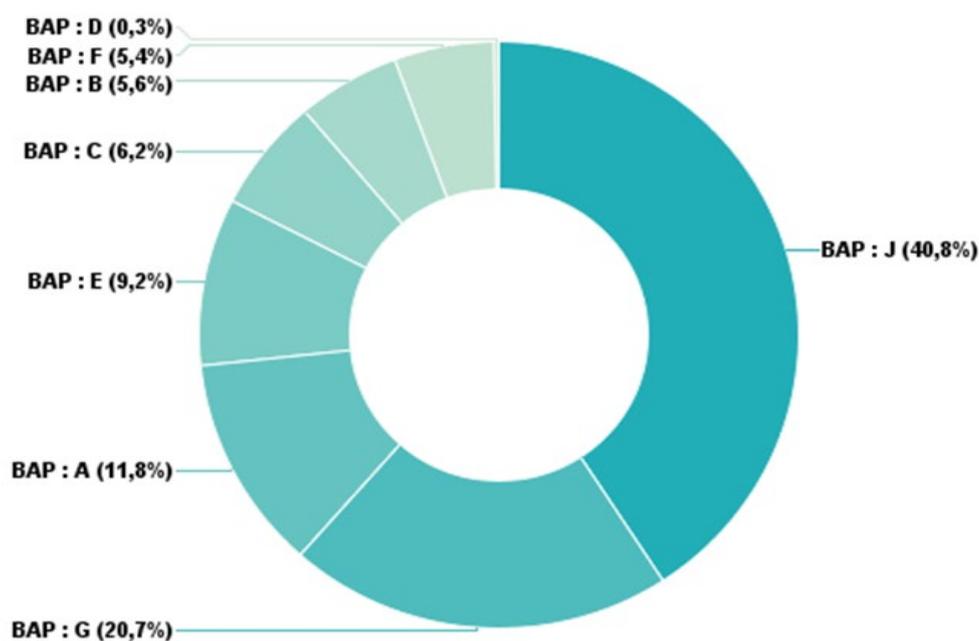
- BAP A : sciences du vivant, de la terre et de l'environnement
- BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux
- BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- BAP D : sciences humaines et sociales
- BAP E : informatique, statistiques et calcul scientifique
- BAP F : culture, 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)			TOT 2024	TOT 2023
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T		
BAP : A	3	2	5	19	12	31	12	5	17	34	23	57	6	7	13	123	125
BAP : B	2	6	8	5	5	10	6	4	10	12	14	26	1	3	4	58	58
BAP : C	1	5	6	2	17	19	3	7	10	1	25	26		4	4	65	65
BAP : D				3		3										3	3
BAP : E	4	8	12	13	33	46		14	14		24	24				96	97
BAP : F	1	1	2	12	5	17	3	4	7	2	13	15	6	9	15	56	57
BAP : G	1	3	4	3	8	11	3	5	8	5	32	37	32	124	156	216	218
BAP : J	12	4	16	52	12	64	23	6	29	129	13	142	155	19	174	425	428
TOTAL	24	29	53	109	92	201	50	45	95	183	144	327	200	166	366	1 042	1 051

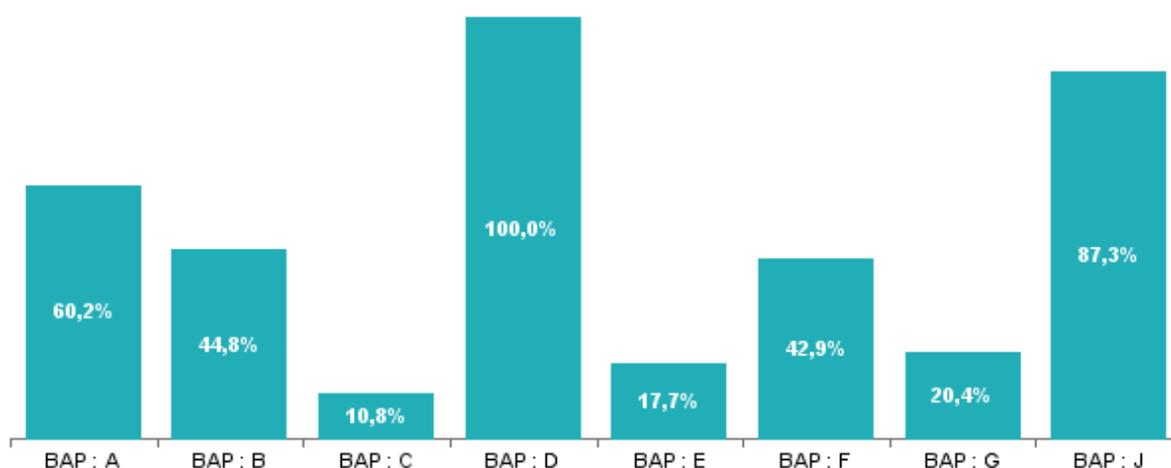
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Effectif des BAP au sein de la filière ITRF



- 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 40,8%, vient ensuite la branche d'activité professionnelle « patrimoine, logistique, prévention et restauration » (BAP G) avec 20,7%.
- La part des femmes d'une branche d'activité à l'autre est très variable. Dans la BAP J le taux de féminisation est très élevé (87,3%). Les femmes sont également bien représentées dans la BAP A « sciences du vivant » (60,2%). Le taux de féminisation le plus bas concerne la BAP C « Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique » avec seulement 10,8% des effectifs.

Taux de féminisation des BAP de la filière ITRF



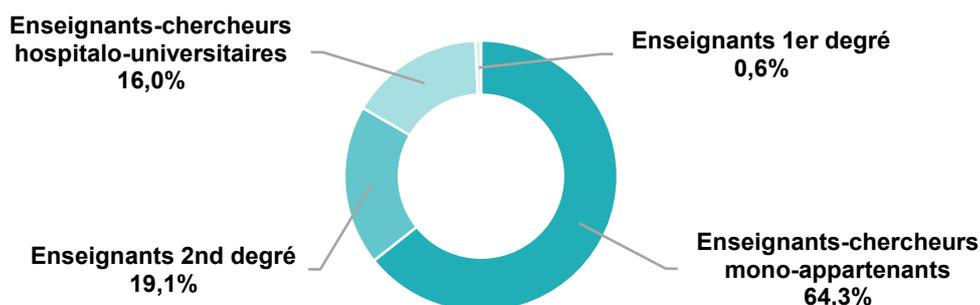
2.2.3. Effectif des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants

Répartition de l'effectif titulaire enseignants-chercheurs et enseignants en personnes physiques au 31/12/2024 ventilé par corps et par genre

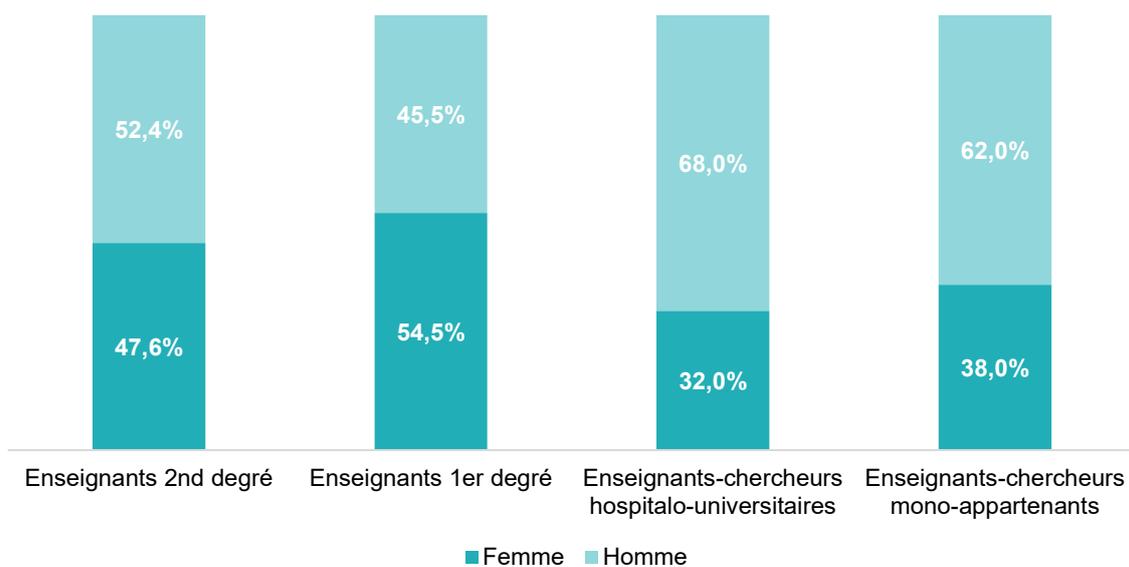
	Femme	Homme	Total 2024	Total 2023
Professeur des universités (PU)	133	284	417	401
Maître de conférences (MCF)	290	408	698	712
Astronome	2	1	3	3
Physicien		1	1	
Enseignants-chercheurs mono-appartenants	425	694	1 119	1 116
Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)	45	153	198	197
Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)	44	36	80	78
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	89	189	278	275
Professeur des écoles (PREC)	6	5	11	9
Enseignants 1er degré	6	5	11	9
Professeur agrégé (PRAG)	84	92	176	180
Professeur certifié (PRCE)	59	53	112	109
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)	8	19	27	28
Professeur de l'ENSAM		5	5	5
Professeur de lycée professionnel (PLP)	5	5	10	10
Conseiller principal d'éducation (CPE)	2		2	2
Enseignants 2nd degré	158	174	332	334
Effectif total	678	1 062	1 740	1 734

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Effectif des personnels enseignants



Effectif des personnels enseignants ventilé par genre



Le taux de féminisation chez les personnels enseignants-chercheurs titulaires mono-appartenants (38% sur un total de 1 119 PP) est inférieur à celui des enseignants du second degré (47,6% sur un total de 332 PP). En revanche il est supérieur chez les enseignants du premier degré (54,5% sur un total de 11 PP). On observe un taux de féminisation relativement bas dans la filière hospitalo- universitaire (32% sur un total de 278 PP).

**Effectif des enseignants-chercheurs mono-appartenants en personnes physiques au 31/12/2024
réparti par section CNU, ventilé par corps et par genre**

Sections CNU		Professeur des universités (PU)			Maître de conférences (MCF)			Astronome			Physicien			Total 2024
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
CNA A8000	Astronomie							2	1	3				3
CNA A8200	Surfaces continentales, océan, atmosphère											1	1	1
CNU 0100	Droit privé et sciences criminelles	10	14	24	16	14	30							54
CNU 0200	Droit public	9	11	20	6	9	15							35
CNU 0300	Histoire du droit et des institutions	1	3	4	1	2	3							7
CNU 0400	Science politique		5	5	2	3	5							10
CNU 0500	Sciences économiques	1	14	15	10	13	23							38
CNU 0600	Sciences de gestion et du management	17	13	30	34	25	59							89
CNU 0700	Sciences du langage : linguistique et phonétique		1	1	2	1	3							4
CNU 0900	Langue et littérature françaises				3	1	4							4
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				2	2	4							4
CNU 1900	Sociologie, démographie		1	1	1		1							2
CNU 2000	Ethnologie, préhistoire & anthro biologique	1		1										1
CNU 2200	Histoire & civilisat° mondes modernes/contemp				1	1	2							2
CNU 2300	Géographie physique, humaine, éco & régionale					1	1							1
CNU 2500	Mathématiques	1	10	11	3	22	25							36
CNU 2600	Mathématiques appliquées & applicat° maths	5	9	14	11	17	28							42
CNU 2700	Informatique	9	16	25	10	36	46							71
CNU 2800	Milieux denses et matériaux	6	21	27	14	19	33							60
CNU 2900	Constituants élémentaires		1	1		5	5							6
CNU 3100	Chimie théorique, physique, analytique	2	8	10	6	10	16							26
CNU 3200	Chimie organique, minérale, industrielle	6	14	20	14	20	34							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	5	6	7	7	14							20
CNU 3600	Terre solide : géodynamique enveloppes sup	2	6	8	5	7	12							20
CNU 6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	17	18	4	22	26							44
CNU 6100	Génie info Automatique & traitmt signal		9	9	3	12	15							24
CNU 6200	Energétique, génie des procédés	3	4	7	4	5	9							16
CNU 6300	Génie électrique Electronique Photonique ...	2	24	26	6	39	45							71
CNU 6400	Biochimie et biologie moléculaire	7	7	14	13	8	21							35
CNU 6500	Biologie cellulaire	7	5	12	7	8	15							27
CNU 6600	Physiologie	3	5	8	13	9	22							30
CNU 6700	Biologie des populations et écologie	7	11	18	11	15	26							44
CNU 6800	Biologie des organismes	2	1	3	3	5	8							11

Sections CNU		Professeur des universités (PU)			Maître de conférences (MCF)			Astronome			Physicien		Total 2024	
CNU 6900	Neurosciences	2	2	4	6	4	10						14	
CNU 7000	Sciences de l'éducation et de la formation	1	3	4	6	8	14						18	
CNU 7100	Sciences de l'information et de la communication					2	2						2	
CNU 7200	Epistémologie Histoire des Sc & techniques	1		1									1	
CNU 7400	Sc & techniques activités phys & sportives	3	10	13	6	13	19						32	
CNU 8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	5	6	11	14	12	26						37	
CNU 8600	Sc du médicament & autres produits santé	10	8	18	16	8	24						42	
CNU 8700	Sc biologiques, fondamentales et cliniques	4	8	12	11	7	18						30	
CNU 9000	Maïeutique				1		1						1	
CNU 9100	Disciplines sciences rééducation réadaptation	1	1	2	2	2	4						6	
TOTAL		133	284	417	290	408	698	2	1	3		1	1	1 119

Effectif des enseignants hospitalo-universitaires (médecine, odontologie et pharmacie) en personnes physiques au 31/12/2024, 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 2024
		F	H	T	F	H	T	
CNU 4201	Anatomie		3	3	1		1	4
CNU 4202	Histologie, embryologie et cytogénétique		2	2		1	1	3
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	1	2	3	1		1	4
CNU 4404	Nutrition	1	1	2				2
CNU 4501	Bactériologie-virologie Hygiène hosp (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 préven				1		1	1
CNU 4602	Médecine et santé au travail					1	1	1
CNU 4603	Médecine légale et droit de la santé	1	1	2		1	1	3
CNU 4604	Biostatistique, info médicale & techno de com		2	2				2
CNU 4605	Médecine palliative					1	1	1
CNU 4701	Hématologie transfusion (2 opt°)	1	3	4	3		3	7
CNU 4702	Cancérologie radiothérapie (2 opt°)	2	5	7		1	1	8
CNU 4703	Immunologie		3	3	2		2	5
CNU 4704	Génétique		2	2	3		3	5
CNU 4801	Anesthésiologie-réanimation	2	7	9				9
CNU 4802	Médecine intensive-réanimation		2	2				2
CNU 4803	Pharmacologie fondamentale Clinique (3 opt°)		1	1		2	2	3
CNU 4804	Thérapeutique addictologie (2 options)		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

Sections CNU		Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)			Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)			Total 2024
CNU 4903	Psychiatrie d'adultes addictologie (2 opt°)	3	4	7				7
CNU 4904	Pédopsychiatrie addictologie (2 opt°)	2		2				2
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	1	1		4
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	Médecine interne ; addictologie (2 opt)	1	6	7	1	1	2	9
CNU 5303	Médecine générale	1		1	2	2	4	5
CNU 5401	Pédiatrie		6	6				6
CNU 5402	Chirurgie infantile		1	1				1
CNU 5403	GynécologieObstétrique Gynécologie méd (2 opt°)		4	4	1		1	5
CNU 5404	EndocrinologieDiabète maladie métab.(2 opt°)	1	1	2	1		1	3
CNU 5405	Biologie Méd du dév & repro Gynéco méd (2 opt°)	2	1	3	1		1	4
CNU 5501	Oto-rhino-laryngologie		5	5				5
CNU 5502	Ophthalmologie		2	2				2
CNU 5601	Odont. Ped, Orth. dento_facial	2	1	3		2	2	5
CNU 5602	Prév, épid, éco santé, odont lég		1	1	1	1	2	3
CNU 5701	Chirurgie oral, parodont, biologie orale	1	2	3	2	2	4	7
CNU 5801	Dent. rest Endodon Proth Fonct Imag Biomat	3	4	7	5	5	10	17
CNU 8000	Sc physico-chimique & ingénierie appl santé		2	2	1	1	2	4
CNU 8100	Sc du médicament et autres produits santé	1	3	4	5	1	6	10
CNU 8200	Sc biologiques, fondamentales et cliniques	2	3	5	3	3	6	11
TOTAL		45	153	198	44	36	80	278

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Effectif des enseignants du second degré en personnes physiques au 31/12/2024 réparti par discipline, ventilé par corps et par genre

Discipline	Professeur agrégé (PRAG)			Professeur certifié (PRCE)			Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)			Professeur de l'ENSAM		Professeur de lycée professionnel (PLP)			Tot 2024
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	H	T	F	H	T	
ENS G9972										1	1				1
ENS G9981										1	1				1
ENS G9983										1	1				1
ENS G9984										1	1				1
ENS G9986										1	1				1
SEC S0062				2		2									2
SEC S0080				6		6									6
SEC S0100	1	2	3	1		1									4
SEC S0200	1		1	3		3									4
SEC S0202	10		10	5		5									15
SEC S0211													1	1	1
SEC S0421	1		1												1
SEC S0422	16	3	19	21	7	28						2	1	3	50
SEC S0426	3		3	1	1	2									5
SEC S0486	1		1												1
SEC S0488					1	1									1
SEC S1000	1	5	6	2	3	5									11
SEC S1100	1		1												1
SEC S1300	5	13	18	2	9	11							1	1	30
SEC S1315				1		1									1
SEC S1400				1	2	3									3
SEC S1414													1	1	1
SEC S1500	5	1	6	1	2	3						1		1	10
SEC S1510	5	6	11		1	1									12
SEC S1511		1	1												1
SEC S1600	6	3	9	2		2									11
SEC S1615	1		1												1
SEC S1700		1	1	3		3									4
SEC S1800	3		3	1		1									4
SEC S1900	8	15	23				8	19	27						50
SEC S3000	1	4	5		3	3							1	1	9
SEC S4100	2	10	12		4	4									16
SEC S5100		10	10		5	5									15
SEC S5101		2	2		1	1									3
SEC S6500					1	1						1		1	2
SEC S7100	5	3	8	1	1	2									10

Discipline		Professeur agrégé (PRAG)			Professeur certifié (PRCE)			Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)			Professeur de l'ENSAM		Professeur de lycée professionnel (PLP)			Tot 2024
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	H	T	F	H	T	
SEC S8010	ECONOMIE ET GESTION	8	10	18	3	4	7									25
SEC S8030	INFORMATIQUE ET GESTION		2	2	2	8	10									12
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		84	92	176	59	53	112	8	19	27	5	5	5	5	10	330

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

2.2.4. Effectif des personnels contractuels et vacataires d'enseignement

Répartition de l'effectif physique au 31/12/2024 par nature de contrat et par genre

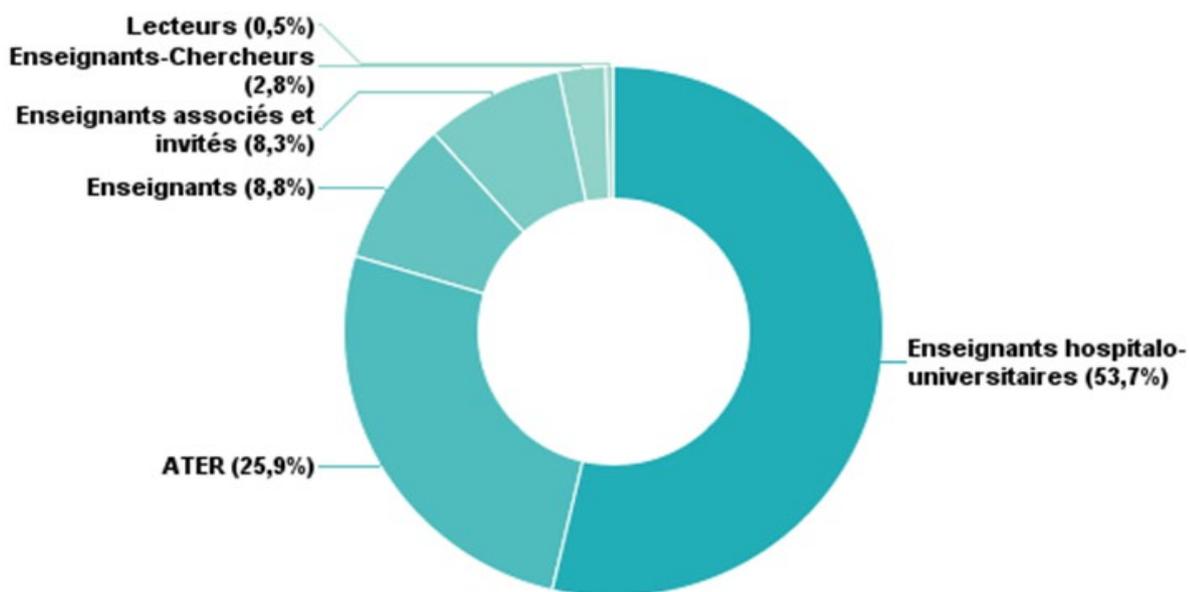
Type de contrat		Femme	Homme	Total 2024	Total 2023
ATER	ATER	41	54	95	90
	ATER mi-temps	5	3	8	12
ATER		46	57	103	102
Enseignants	Contractuel enseignant LRU (1)	23	12	35	30
Enseignants		23	12	35	30
Enseignants associés et invités	Associé MCF mi-tps	11	15	26	26
	Associé professeur mi-tps	2	5	7	7
Enseignants associés et invités		13	20	33	33
Enseignants hospitalo-universitaires	Assistant hospitalier universitaire	9	17	26	29
	Associé assistant tps plein	1		1	
	Associé chef clinique tps plein				6
	Associé MCF hosp-U tps plein				2
	Associé MCF hosp-U mi-tps	1		1	1
	Associé prof hosp-U mi-tps		1	1	3
	Associé prof hosp-U tps plein				1
	Associé MCF Médecine générale mi-temps	5	2	7	6
	Associé Prof Médecine générale mi-temps	1	3	4	4
	Chef clinique univ-assistant des hôpitaux	80	74	154	144
	Chef clinique univ méd générale	5	4	9	4
	Praticien hospitalier universitaire		10	10	8
Enseignants hospitalo-universitaires		102	111	213	208
Lecteurs	Lecteur langue étrangère à titre personnel	2		2	4
Lecteurs		2		2	4
Enseignants-chercheurs	Contractuel enseignant-chercheur LRU	1		1	2
	Professeur des universités (CPJ) (2)	5	5	10	5
	Post-doctorant				2
Enseignants-chercheurs		6	5	11	9
TOTAL		192	205	397	386

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

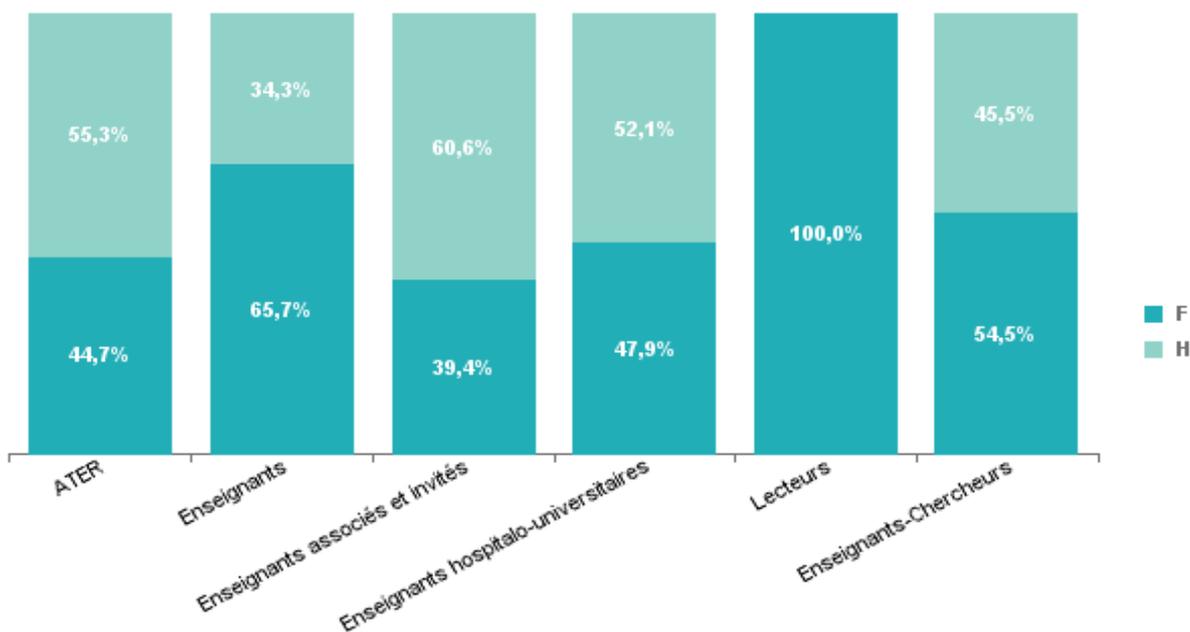
(1) Mise en place par la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU), Article L954-3 du Code de l'Éducation.

(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).

Répartition des personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants



Effectif des personnels contractuels enseignants ventilé par genre



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 (65,7%) et enseignants-chercheurs (54,5%).
- Les taux de féminisation le plus bas concerne la population des enseignants associés et invités (39,4%).

Effectif des personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants en personnes physiques au 31/12/2024 réparti par section CNU/discipline, ventilé par type de contrat et par genre

Section CNU / Discipline		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			Enseignants-chercheurs			Total 2024
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
CNU 0100	Droit privé et sciences criminelles	4	2	6					4	4										10
CNU 0200	Droit public	6	4	10				2	2	4										14
CNU 0300	Histoire du droit et des institutions	1	1	2																2
CNU 0400	Science politique		2	2																2
CNU 0500	Sciences économiques	4	3	7														2	2	9
CNU 0600	Sciences de gestion et du management	5	5	10				1	5	6										16
CNU 1100	Études anglophones												2		2					2
CNU 1900	Sociologie, démographie					1	1		1	1										2
CNU 2500	Mathématiques	1	1	2																2
CNU 2600	Mathématiques appliquées & applicat° maths	1	2	3													1		1	4
CNU 2700	Informatique	3	7	10														1	1	11
CNU 2900	Constituants élémentaires		1	1																1
CNU 3200	Chimie organique, minérale, industrielle		1	1				1		1										2
CNU 3300	Chimie des matériaux		1	1																1
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										1	2	3							3
CNU 4202	Histologie, embryologie et cytogénétique											1	1							1
CNU 4203	Anatomie et cytologie pathologiques										1		1							1
CNU 4301	Biophysique et médecine nucléaire											2	2							2
CNU 4302	Radiologie et imagerie médicale										1	5	6							6
CNU 4401	Biochimie et biologie moléculaire											2	2							2
CNU 4402	Physiologie										3	3	6							6
CNU 4501	Bactériologie-virologie Hygiène hosp (2 opt°)										1	1	2							2
CNU 4502	Parasitologie et mycologie											2	2							2
CNU 4503	Maladie infectieuse Maladie tropicale (2 opt°)										3	1	4							4
CNU 4601	Epidémiologie, économie de la santé et prévention											2	2							2
CNU 4603	Médecine légale et droit de la santé										1		1							1
CNU 4701	Hématologie transfusion (2 opt°)										2	1	3							3
CNU 4702	Cancérologie radiothérapie (2 opt°)										1	3	4							4
CNU 4703	Immunologie											1	1							1
CNU 4704	Génétique											2	2							2
CNU 4801	Anesthésiologie-réanimation										2	9	11							11
CNU 4802	Médecine intensive-réanimation										1	1	2							2
CNU 4804	Thérapeutique addictologie (2 opt°)										2		2							2

Section CNU / Discipline		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			Enseignants-chercheurs			Total 2024
CNU 4805	Médecine d'urgence									1	2	3							3	
CNU 4901	Neurologie									4	2	6							6	
CNU 4902	Neurochirurgie										3	3							3	
CNU 4903	Psychiatrie d'adultes addictologie (2 opt°)									3	1	4							4	
CNU 4904	Pédopsychiatrie addictologie (2 opt°)									1	2	3							3	
CNU 4905	Médecine physique et de réadaptation										2	2							2	
CNU 5001	Rhumatologie									3	1	4							4	
CNU 5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique									3	4	7							7	
CNU 5003	Dermato-vénéréologie									2	1	3							3	
CNU 5004	Chirurgie plast, reconstructrice (2 opt°)									1		1							1	
CNU 5101	Pneumologie addictologie (2 opt°)									3	2	5							5	
CNU 5102	Cardiologie									3	2	5							5	
CNU 5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire										1	1							1	
CNU 5104	Chirurgie vasculaire Méd vasculaire (2 opt°)									1	1	2							2	
CNU 5201	Gastro entéro Hépatologie Addictologie (3 opt°)									4	4	8							8	
CNU 5202	Chirurgie viscérale et digestive									1	5	6							6	
CNU 5203	Néphrologie									2	1	3							3	
CNU 5204	Urologie									2	2	4							4	
CNU 5301	Médecine interne ; addictologie (2 opt°)									3	4	7							7	
CNU 5303	Médecine générale									11	9	20							20	
CNU 5401	Pédiatrie									7	3	10							10	
CNU 5402	Chirurgie infantile									1	1	2							2	
CNU 5403	Gynécologie Obstétrique Gynécologie méd (2 opt°)									5	1	6							6	
CNU 5404	Endocrinologie Diabète maladie métab (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									3	2	5							5	
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									2	3	5							5	
CNU 5801	Dent. rest Endodon Proth Fonct Imag Biomat									4	6	10							10	
CNU 6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	3	4	7					1	1							1	1	9	
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	3	6															6	
CNU 6500	Biologie cellulaire	2		2															2	
CNU 6600	Physiologie	2	1	3															3	

Section CNU / Discipline		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs		Enseignants-chercheurs			Total 2024
CNU 6700	Biologie des populations et écologie	2	3	5				1	1							2	2	4	10
CNU 6800	Biologie des organismes															1		1	1
CNU 6900	Neurosciences	1	1	2															2
CNU 7000	Sciences de l'éducation et de la formation		1	1															1
CNU 7400	Sc & techniques activités phys & sportives	1	3	4				2	5	7									11
CNU 8100	Sc du médicament et autres produits santé										2	2							2
CNU 8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	1	1	2				1	2	3						1		1	6
CNU 8600	Sc du médicament & autres produits santé	1	4	5				5		5	1	1	2						12
CNU 8700	Sc biologiques, fondamentales et cliniques	3	1	4															4
ENS G9968	Organisation et gestion des entreprises				2		2												2
SEC S0000	Discipline non renseignée				5		5												5
SEC S0202	Lettres modernes				1		1												1
SEC S0422	Anglais				7	6	13												13
SEC S0426	Espagnol				1		1												1
SEC S1900	Education phys.et sportive					1	1												1
SEC S2073	Chef de travaux techn.biolog. médicales				1		1												1
SEC S6502	Art appliqués option désign					1	1												1
SEC S7300	Sciences tech.médico-sociales				1		1												1
SEC S8010	Economie et gestion				4	3	7												7
SEC S8035	Eco-gest option comm. et org.				1		1												1
Total		46	57	103	23	12	35	13	20	33	102	111	213	2	2	6	5	11	397

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Effectif physique des personnels contractuels enseignants au 31/12/2024 ventilé par type de contrat et par type de financement

Type de contrat	Ressources état	Ressources propres de l'établissement	Total 2024	Total 2023
ATER	103		103	102
Enseignants	25	10	35	30
Enseignants associés et invités	32	1	33	33
Enseignants hospitalo-universitaires	213		213	208
Lecteurs	2		2	4
Enseignants-chercheurs	11		11	9
Total	386	11	397	386

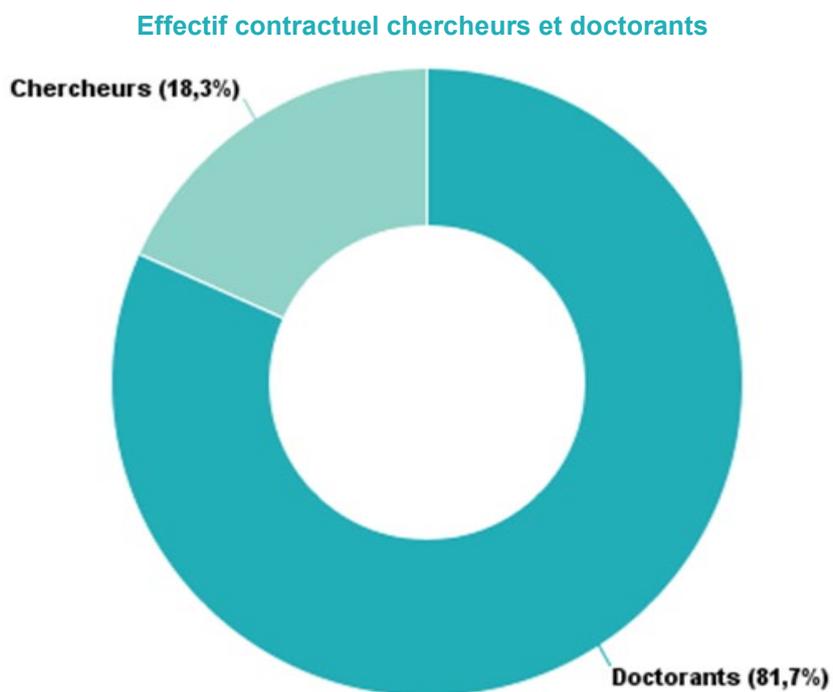
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

97,2% de l'effectif contractuels enseignants est financé par les ressources allouées par l'État.

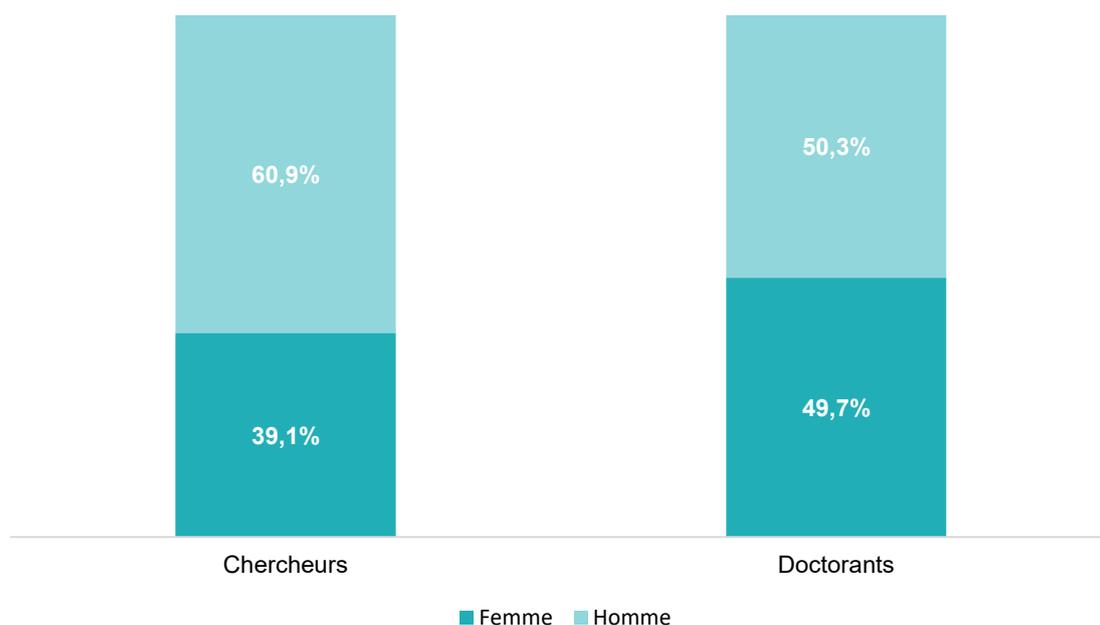
Effectif des personnels contractuels chercheurs et doctorants en personnes physiques au 31/12/2024 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie Fonction publique et par genre

Population	Type de contrat	Catégorie A		Total 2024	Total 2023
		Femme	Homme		
Chercheurs	CDD	52	79	131	93
	CDI	2	5	7	7
Chercheurs		54	84	138	100
Doctorants	CDD	306	310	616	583
Doctorants		306	310	616	583
Total		360	394	754	683

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



Effectif contractuel chercheurs et doctorants ventilé par genre



- Chez les chercheurs contractuels le taux de féminisation (39,1%) reste stable (40% en 2023).
- Chez les doctorants contractuels nous pouvons observer une quasi-parité entre les femmes et les hommes.

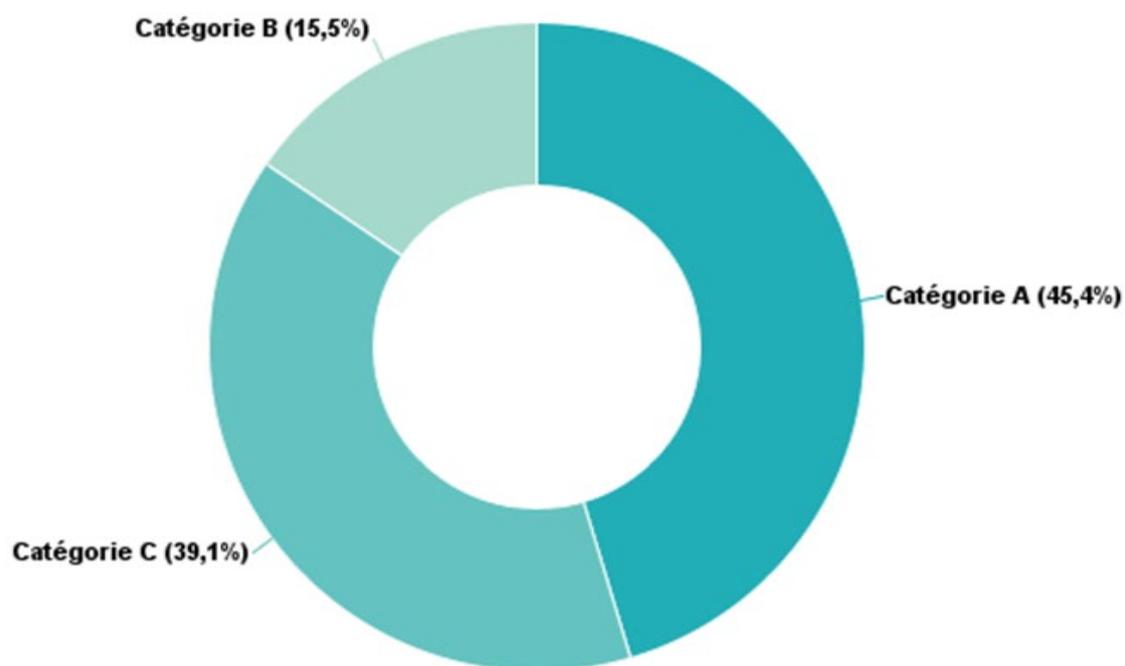
Effectif des personnels contractuels BIATSS¹² en personnes physiques au 31/12/2024 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie Fonction publique et par genre

Population	Type de contrat	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total 2024	Total 2023
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL		
BIATSS	Apprenti	7	5	12	6	8	14	2		2	28	35
	CDD	244	165	409	84	54	138	249	121	370	917	853
	CDI	47	19	66	8	6	14	35	13	48	128	115
Total		298	189	487	98	68	166	286	134	420	1 073	1 003

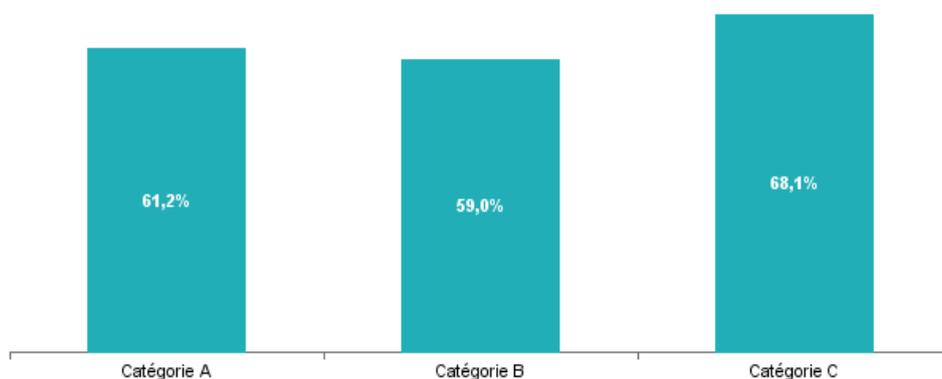
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

¹² Contractuels BIATSS hors contractuels de courte de durée et contractuels étudiants

Effectif des personnels contractuels BIATSS par catégorie Fonction publique



Taux de féminisation des contractuels BIATSS



- Les personnels contractuels BIATSS sont majoritairement des femmes (63%).
- Les femmes sont particulièrement représentées en catégorie C (68%), mais aussi en catégorie A (61%) et B (59%).

Typologie de contrat des agents contractuels BIATSS au 31/12/2024

Type de contrat	Nbre d'agents
Apprentissage	28
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	4
Contrat de projet	85
Accroissement temporaire d'activités	14
Remplacement momentané d'un fonctionnaire ou contractuel absent	25
Accroissement saisonnier d'activités	4
Autres contrats (renforts, postes supplémentaires, postes vacants...)	785
Total CDD	945
Total CDI	128
Total général	1073

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

Au total, 1 073 agents BIATSS contractuels sont recensés. Une grande majorité est recrutée en CDD, avec 945 agents, soit 88 % de l'effectif total des BIATSS contractuels.

Typologie de contrat des agents chercheurs contractuels au 31/12/2024

Type de contrat	Nombre d'agents
Chercheur	91
Contrat de projet	34
Post-doctorant	6
Total CDD	131
Total CDI	7
Total général	138

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

Au total, 138 chercheurs contractuels sont recensés avec une grande majorité recrutée en CDD (95% de l'effectif total des chercheurs contractuels).

Les apprentis accueillis à l'UM au cours de l'année 2024

Affectation	Diplôme préparé	H / F / âge	Etablissement dispensant la formation
EPUM	Master entrepreneuriat et management de projet	F/23	UM MOMA
FDS	Master management public	F/24	UM MOMA
DAF	Master MOA	H/25	KEYCE ACADEMY
UMR 9190 - MARBEC	Master Gestion de l'Environnement et de la Biodiversité	F/25	UM FDS
DAF	BUT GEA	H/22	UM IUT MONTPELIER
CFA	BUT GEA option Gestion comptable fiscale et financière	F/21	UM IUT MONTPELIER
CFA	BUT GEA option Gestion comptable fiscale et financière	F/21	UM IUT MONTPELIER
US - ISDM	Master Informatique parcours intelligence artificielle et sciences des données	H/22	UM FDS
EPUM	BUT Réseaux et télécommunications parcours Cybersécurité	H/20	UM IUT BEZIERS
EPUM	BUT GEA option Gestion comptable fiscale et financière	H/21	UM IUT MONTPELIER
FDS	Master communication	F/23	UM MOMA
IUT de Béziers	BUT Réseaux & Télécommunications - Parcours Cybersécurité en Apprentissage	H/21	UM IUT BEZIERS
DSIN	Gestionnaire en maintenance et support informatique en apprentissage	H/37	CESI
FDS	Master adm publique	H/25	UM IPAG
UMR 5635 - IEM	BUT Chimie parcours analyse, contrôle-qualité et environnement	H/35	UM IUT MONTPELIER
UMR 5247 - IBMM	BUT Chimie parcours analyse, contrôle-qualité et environnement	F/20	UM IUT MONTPELIER
UMR 1208 - IATE	BUT Génie Biologique : Science de l'Aliment et Biotechnologie	F/21	UM IUT MONTPELIER
UR 5214 - IES	BUT Informatique : Intégration d'applications et management du système d'information	H/21	UM IUT MONTPELIER
UR 5214 - IES	BUT Informatique : Intégration d'applications et management du système d'information	H/21	UM IUT MONTPELIER
CFA	BUT Techniques de Commercialisation Marketing digital, e-business et entrepreneuriat 34	F/20	UM IUT MONTPELIER
DSIN	BUT réseaux et télécommunications parcours développement système et cloud	H/20	UM IUT BEZIERS
DSIN	BUT réseaux et télécommunications parcours développement système et cloud	H/20	UM IUT BEZIERS
DSIN	BUT réseaux et télécommunications parcours développement système et cloud	H/20	UM IUT BEZIERS
IUT MS	TP technicien supérieur systèmes et réseaux	H/26	AFPA ENTREPRISES
IUT MS	TP technicien supérieur systèmes et réseaux	H/26	AFPA ENTREPRISES
IUT MS	BUT techniques de commercialisation	F/21	UM IUT MONTPELIER
DSIN	BUT informatique parcours réalisation d'applications : conception, développement	H/22	Formasup PAC - CFA
IAE	Master mangement de l'innovation	F/25	UM IAE MONTPELLIER
DPI	BUT Hygiène-Sécurité-Environnement parcours Science du Danger et Management des Risques Professionnels	H/23	Formasup PAC - CFA
EPUM	Master 2 entreprenariat et management de projet parcours accompagnement entrepreneurial	F/24	UM MOMA
IAE	Master - management public	F/27	UM MOMA
UFR STAPS	BUT GEA	F/20	UM IUT MONTPELIER
IAE	Master management de l'innovation	F/22	UM IAE MONTPELLIER
UFR MEDECINE	BUT infocom	F/22	IUT RODEZ
UFR MEDECINE	Titre professionnel Manager de la Communication	F/22	La compagnie de Formation - ISCOM Montpellier
DAGI	Master mangement de l'innovation	H/22	UM IAE MONTPELLIER
DCSPH	Master biodiversité	F/24	UM FDS
UMR 5253 - ICGM	BUT Chimie parcours Synthèse Mpt	F/21	UM IUT MONTPELIER
UMR 5253 - ICGM	BUT Chimie parcours Synthèse Mpt	F/21	UM IUT MONTPELIER

Affectation	Diplôme préparé	H / F / âge	Etablissement dispensant la formation
UMR 5253 - ICGM	BUT Chimie parcours Synthèse Mpt	F/21	UM IUT MONTPELIER
UMR 5635 - IEM	Master mention sciences de l'eau parcours contaminants eau sante	F/21	UM PHARMACIE
US - ISDM	Ingénieur Développement Informatique et Exploitation Opérationnelle	H/23	UM POLYTECH
LABEX CEMEB	Master Biodiversité Ecologie Evolution	F/24	UM FDS
DAF	BUT GEA	H/20	UM IUT MONTPELIER
DAF	BUT GEA	H/20	UM IUT MONTPELIER
US - ISDM	BUT Informatique Parcours Réalisation d'Applications	H/21	UM IUT MONTPELIER
UMR 5253 - ICGM	BUT Chimie parcours Synthèse Mpt	F/21	UM FDS
UMR 5253 - ICGM	BUT Chimie parcours Synthèse Mpt	F/21	UM FDS
DAF	BUT GEA	F/20	UM IUT MONTPELIER
DAF	Master contrôle de gestion - audit	H/24	UM MOMA
DAF	BUT Gestion des Entreprises et des Administrations Option Gestion et Pilotage des Ressources Humaines	F/20	UM IUT MONTPELIER
UMR 5237 - CRBM	BUT génie biologique parcours biologie médicale et biotechnologie	F/18	UM IUT NIMES
UMR 5237 - CRBM	BUT génie biologique parcours biologie médicale et biotechnologie	F/18	UM IUT NIMES
IUT de Béziers	BUT Réseaux et Télécommunication parcours cybersécurité	H/19	UM IUT BEZIERS
UMR 1208 - IATE	BUT 3 GB SAB (Sciences de l'aliment et biotechnologie)	F/21	UM IUT MONTPELIER
FDS	Master management public	H/23	UM MOMA
DSIN	BUT Réseaux et Télécommunications : cybersécurité	H/19	UM IUT BEZIERS
DAGI	Licence professionnelle mention gestion des achats et des approvisionnement	H/27	UM IUT MONTPELIER
DSIN	BUT Intégration d'Applications et Management du Système d'Information	H/20	UM IUT MONTPELIER
DSIN	Cybersécurité, informatique et réseaux, électronique (BTS)	H/29	UM IUT BEZIERS
EPUM	BUT Réseaux et Télécommunication parcours Cybersécurité	H/19	UM IUT BEZIERS
IUT MS	BUT techniques de commercialisation	F/19	UM IUT MONTPELIER
DCSPH	Master Gestion de l'environnement et de la Biodiversité	F/22	UM FDS
UMR 5253 - ICGM	BUT chimie matériaux et produits formules	H/20	UM IUT MONTPELIER
UFR ECO	Master management public	F/24	UM MOMA
IAE	Master Management public/ Management des université et technologies de l'information	F/22	UM IAE MONTPELLIER

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

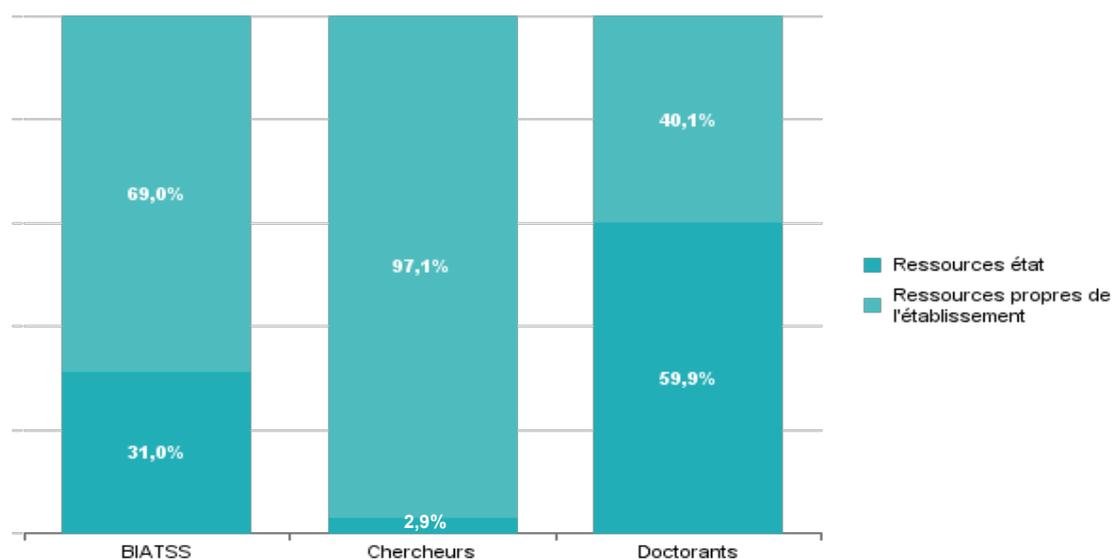
- 66 apprentis (34 femmes et 32 hommes) ont été accueillis à l'UM en 2024. La moyenne d'âge est de 24 ans (25 ans chez les hommes et 22 ans chez les femmes).
- Les apprentis bénéficient à l'UM des mêmes conditions d'accueil que les autres personnels BIATSS : aspects RH, action sociale, accompagnement 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 2024 des apprentis s'élève à 570 310 € (coût total employeur).

Effectif physique des personnels contractuels chercheurs, doctorants et BIATSS au 31/12/2024 ventilé par type de contrat et par type de financement

Population	Type de contrat	Ressources état				Ressources propres de l'établissement				Total 2024	Total 2023
		A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL		
BIATSS	CDD	45	53	184	282	376	99	188	663	945	888
	CDI	15	6	30	51	51	8	18	77	128	115
BIATSS		60	59	214	333	427	107	206	740	1 073	1 003
Chercheurs	CDD	1			1	130			130	130	93
	CDI	3			3	4			4	7	7
Chercheurs		4			4	134			134	138	100
Doctorants	CDD	369			369	247			247	616	583
	Doctorants	369			369	247			247	616	583
Total		433	59	214	706	808	107	206	1 121	1 827	1 686

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Effectif contractuels chercheurs, doctorants et BIATSS par type de financement



- Le financement des 616 doctorants est assuré à 60 % par le financement de l'État.
- Les 1073 contractuels BIATSS sont financés à 31% sur plafond État.
- Les 138 chercheurs contractuels sont quant à eux financés à 97% sur ressources propres.

Les agents contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2024

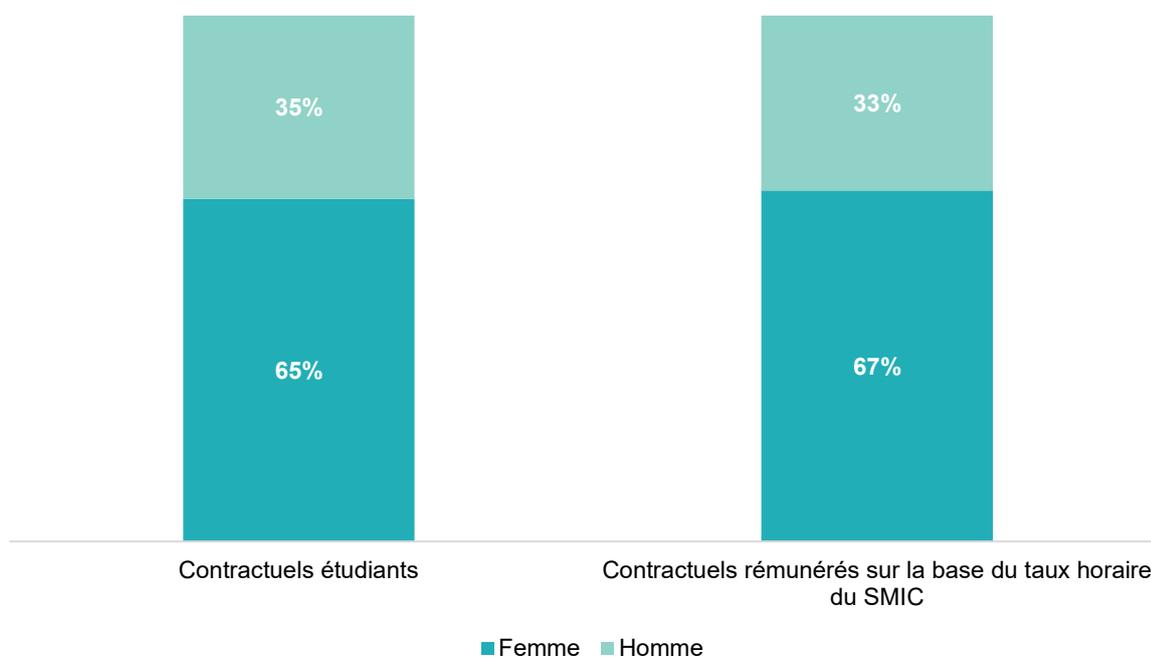
Les personnels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée sont les contractuels étudiants et les agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés (exemple : surveillance d'examen) : ces derniers sont rémunérés sur la base du taux horaire du SMIC.

En 2024, l'Université de Montpellier a recruté 1100 étudiants et a rémunéré 238 agents pour des missions ponctuelles.

	Femme	Homme	Total
Contractuels étudiants	738	362	1 100
Contractuels rémunérés sur la base du taux horaire du SMIC	155	83	238
Total	893	445	1 338

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

Effectif contractuel de courte durée ventilé par genre



On observe un personnel majoritairement féminin chez les contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2024.

Les vacataires d'enseignement

Au cours de l'année universitaire 2023/2024, 4131 personnes (1) ont assuré des vacances d'enseignement au sein des différentes structures de l'Université de Montpellier.

Les vacataires d'enseignement (en PP) rémunérés en 2024

Structure	Moins de 50 heures équivalent TD		Entre 50 heures et 100 heures équivalent TD		Plus de 100 heures équivalent TD		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F	TOT
DPS	25	30	1				26	30	56
DRED	4	1					4	1	5
ÉCOLES DOCTORALES	6	5		1			6	6	12
EPUM	161	61	13		6	3	180	64	244
DRI	4	6		11			4	17	21
IAE	78	47	13	11	7	2	98	60	158
IPAG	33	33	8	6	4	1	45	40	85
IUT BÉZIERS	25	16	11	9	2	6	38	31	69
IUT MONTPELLIER-SÈTE	168	154	25	21	15	17	208	192	400
IUT NÎMES	75	19	14	12	14	8	103	39	142
MOMA	193	146	44	32	36	29	273	207	480
SCFC	59	44	3	8	5		67	52	119
SUAPS	3	2	1	2	3	2	7	6	13
UFR DROIT SP	294	232	28	36	14	9	336	277	613
UFR ÉCONOMIE	53	31	6	5	7	4	66	40	106
UFR FDE	49	78	13	30	1	6	63	114	177
UFR FDS	273	165	12	18	8	1	293	184	477
UFR MÉDECINE	136	345	4	21	2	7	142	373	515
UFR ODONTOLOGIE	8	9				1	8	10	18
UFR PHARMACIE	99	120	3	3	1	2	103	125	228
UFR STAPS	114	47	21	5	4	2	139	54	193
TOTAL	1 860	1 591	220	231	129	100	2 209	1 922	4 131

Source : 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.

Répartition des vacataires d'enseignement par type d'intervenants (en PP)

Catégorie socio-professionnelle	H	F	TOTAL	Nombre d'intervenants (en %)
Activités non salariées	484	485	969	25,35%
Étudiants	31	41	72	1,88%
Fonctionnaires titulaires et stagiaires (1)	597	548	1 145	29,96%
Intervenants à titre gracieux ou par convention (2)	54	33	87	2,28%
Personnels BIATSS titulaires	1		1	0,03%
Personnels BIATS contractuels	2	6	8	0,21%
Personnels du secteur public non titulaires (1)	188	196	384	10,05%
Retraités	32	23	55	1,44%
Salariés du secteur privé	582	394	976	25,54%
Autres CSP	70	55	125	3,27%
Total (3)	2 041	1 781	3 822	100%

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

(1) Personnels hors Université de Montpellier.

(2) Intervenants non rémunérés par l'établissement.

(3) Vacataires d'enseignement en 23/24 (rémunérés en 2024 ainsi que les intervenants non rémunérés par l'établissement).

Genre	Nombre d'intervenants (en PP)	Nombre d'intervenants (en %)
Femme	1 781	47%
Homme	2 041	53%
TOTAL	3 822	100%

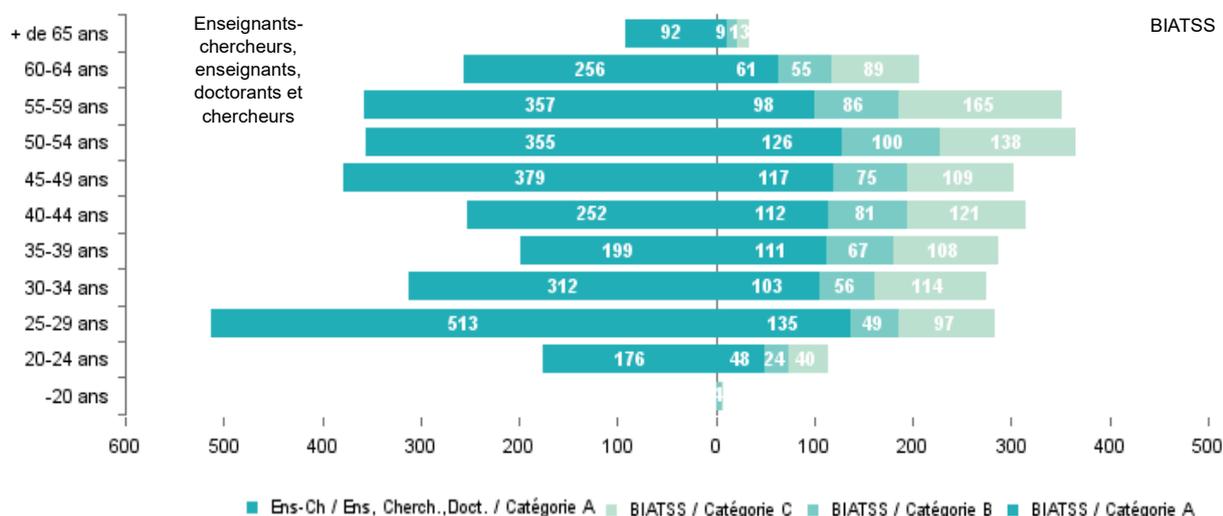
Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE)



2.3. Démographie

2.3.1. Pyramide des âges de l'effectif global

Pyramide des âges de l'effectif global réparti par population et par catégorie Fonction publique

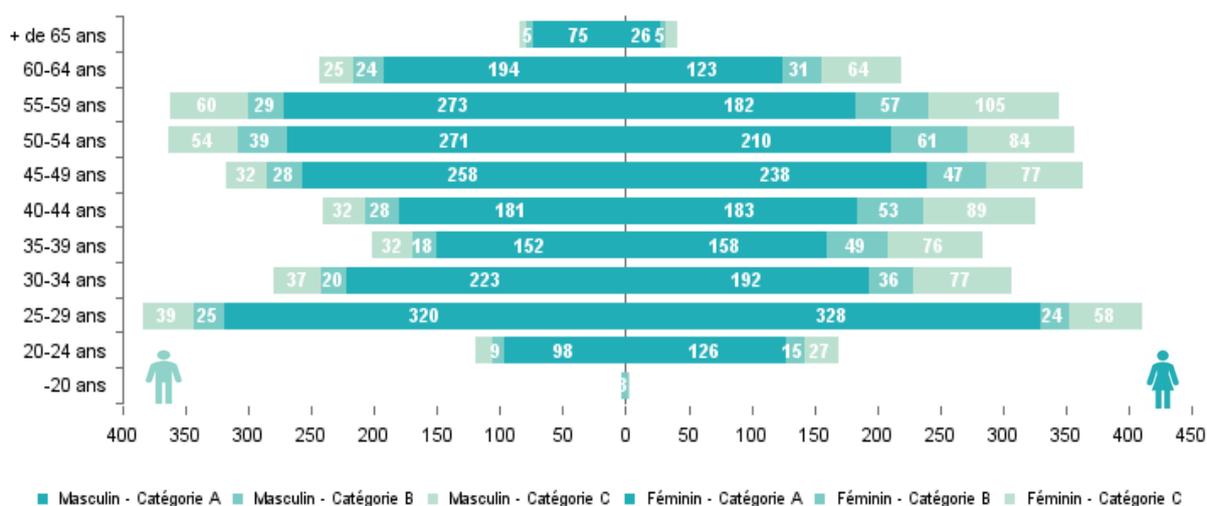


Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- La tranche d'âge des plus de 65 ans concerne essentiellement les enseignants-chercheurs titulaires. Ils représentent 80% de l'effectif de cette tranche (20% pour les BIATSS)
- La tranche d'âge des moins de 25 ans concerne les contractuels doctorants à hauteur de 60% et les personnels BIATSS à hauteur de 40%.

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

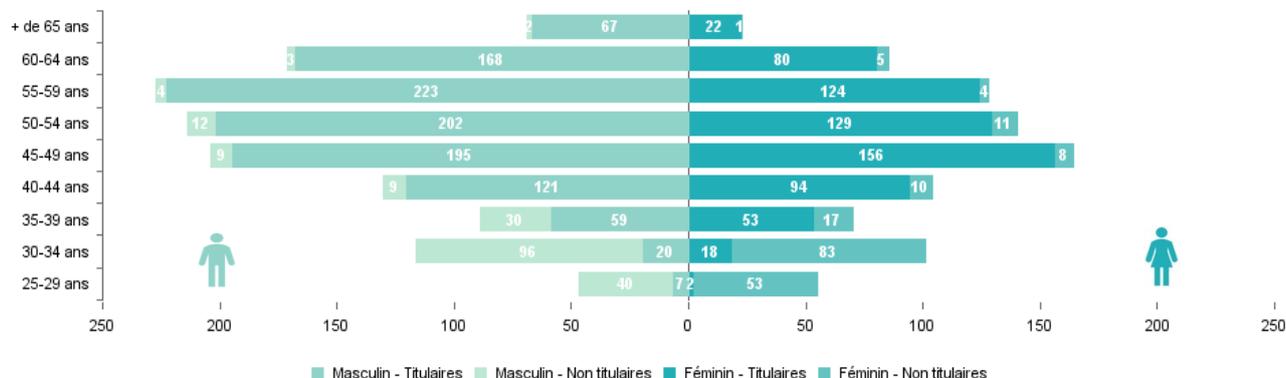
Pyramide des âges de l'effectif global réparti par genre et par catégorie Fonction publique



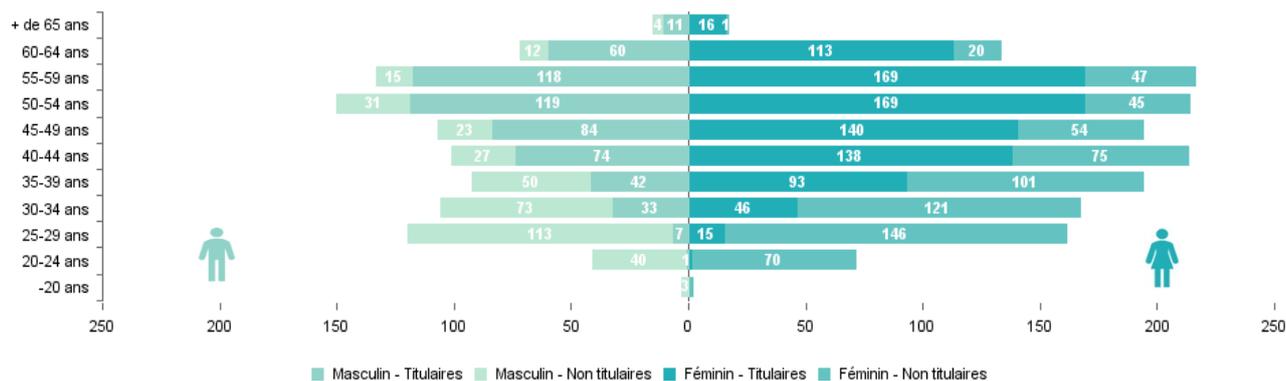
- Le taux de féminisation de l'effectif global de l'établissement est de 51,95%.
- La catégorie A est représentée à hauteur de 54% par les hommes et 46% par les femmes. Elle est en grande majorité constituée des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants.

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

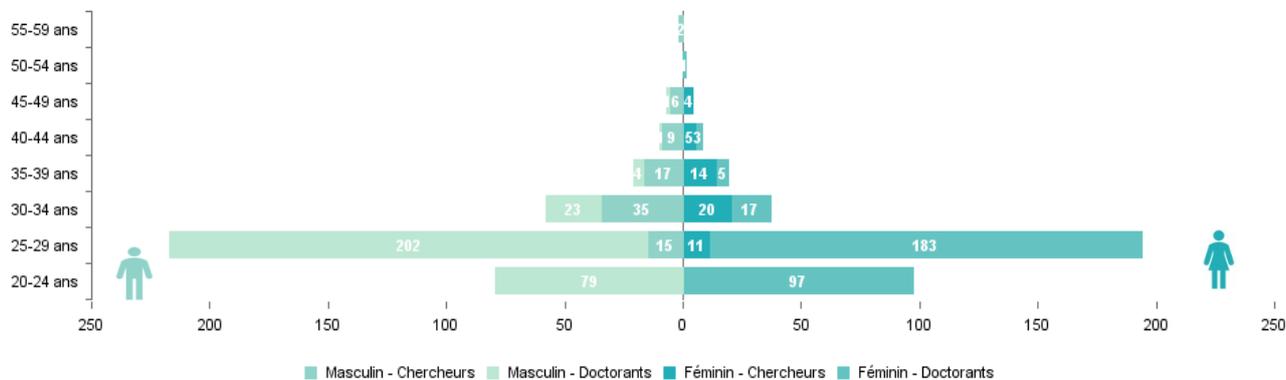
Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et contractuels



Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et contractuels



Pyramide des âges des personnels chercheurs et doctorants contractuels



Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

2.3.3. Âge moyen et médian des personnels, ventilé par catégorie statutaire

Âge moyen¹³ des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie et ventilés par genre

		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Enseignants-chercheurs, enseignants	50 ans et 9 mois	52 ans et 8 mois	51 ans et 11 mois
	BIATSS	49 ans et 6 mois	50 ans et 1 mois	49 ans et 9 mois
Ensemble personnels titulaires		50 ans et 1 mois	51 ans et 9 mois	50 ans et 11 mois
Non titulaires	Enseignants-chercheurs, enseignants	35 ans et 5 mois	35 ans et 6 mois	35 ans et 5 mois
	Chercheurs	34 ans et 9 mois	35 ans et 2 mois	35 ans
	Doctorants	26 ans et 6 mois	26 ans et 9 mois	26 ans et 8 mois
	BIATSS	37 ans et 3 mois	36 ans	36 ans et 10 mois
Ensemble personnels non titulaires		34 ans et 3 mois	32 ans et 11 mois	33 ans et 8 mois
Ensemble des effectifs		43 ans et 1 mois	44 ans et 7 mois	43 ans et 10 mois

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Âge médian¹⁴ des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie et ventilés par genre

		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Enseignants-chercheurs, enseignants	50 ans et 11 mois	53 ans et 3 mois	52 ans et 4 mois
	BIATSS	50 ans et 8 mois	51 ans et 8 mois	51 ans
Ensemble personnels titulaires		50 ans et 10 mois	52 ans et 7 mois	51 ans et 10 mois
Non titulaires	Enseignants-chercheurs, enseignants	31 ans et 10 mois	32 ans et 5 mois	32 ans et 2 mois
	Chercheurs	34 ans	33 ans et 10 mois	33 ans et 10 mois
	Doctorants	26 ans	26 ans et 2 mois	26 ans et 1 mois
	BIATSS	35 ans et 2 mois	32 ans et 8 mois	33 ans et 9 mois
Ensemble personnels non titulaires		31 ans	30 ans et 1 mois	30 ans et 6 mois
Ensemble des effectifs		43 ans et 7 mois	46 ans et 1 mois	44 ans et 10 mois

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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 très proche de celui des femmes (50 ans).
- Une tendance similaire est observée entre les enseignants-chercheurs et enseignants (51 ans) et les personnels BIATSS (50 ans).

Chez les personnels contractuels :

- La moyenne d'âge reste inférieure à 35 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 (26 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 (34 ans) que chez les hommes (32 ans).

¹³ 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.

¹⁴ 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.

2.3.4. Âge 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

		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Catégorie A	50 ans et 8 mois	52 ans et 4 mois	51 ans et 8 mois
	Catégorie B	48 ans et 9 mois	49 ans et 8 mois	49 ans et 1 mois
	Catégorie C	49 ans et 6 mois	49 ans et 10 mois	49 ans et 7 mois
Ensemble personnels Titulaires		50 ans et 1 mois	51 ans et 9 mois	50 ans et 11 mois
Non titulaires	Catégorie A	32 ans et 5 mois	31 ans et 11 mois	32 ans et 2 mois
	Catégorie B	35 ans et 10 mois	34 ans et 9 mois	35 ans et 4 mois
	Catégorie C	39 ans	38 ans et 0 mois	38 ans et 8 mois
Ensemble personnels Non titulaires		34 ans et 3 mois	32 ans et 11 mois	33 ans et 8 mois
Ensemble des effectifs		43 ans et 1 mois	44 ans et 7 mois	43 ans et 10 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

Répartition par catégorie		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Catégorie A	51 ans	52 ans et 10 mois	52 ans et 1 mois
	Catégorie B	49 ans et 5 mois	50 ans et 9 mois	50 ans et 3 mois
	Catégorie C	50 ans et 11 mois	52 ans et 7 mois	51 ans et 10 mois
Ensemble personnels Titulaires		50 ans et 10 mois	52 ans et 7 mois	51 ans et 10 mois
Non titulaires	Catégorie A	29 ans et 6 mois	29 ans et 6 mois	29 ans et 6 mois
	Catégorie B	33 ans et 1 mois	30 ans	32 ans et 2 mois
	Catégorie C	36 ans et 9 mois	34 ans	35 ans et 11 mois
Ensemble personnels Non titulaires		31 ans	30 ans et 1 mois	30 ans et 6 mois
Ensemble des effectifs		43 ans et 7 mois	46 ans et 1 mois	44 ans et 10 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).

LES CARRIÈRES

3. LES CARRIÈRES

Ce chapitre présente les mouvements de personnels, les concours et les examens professionnels ouverts à l'Université de Montpellier en 2024 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 2023 ont donc eu lieu au 01/09/2024. 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 titulaires¹⁵ répartis par voie d'accès et ventilés par catégorie Fonction publique, par corps, par genre

Voie d'accès	Catégorie A												Catégorie B						Catégorie C						TOTAL 2024	TOTAL 2023												
	IGR		IGE		AC		AAE		ASI		ASSAE		CONS BIB		INF		BIB		TECH		SAENES		BIBAS				ATRF		ADJAENES		MAG							
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			H	F	H	F	H	F						
Détachement entrant					1		1	1																						3	3							
Recrutement direct (sans concours) dont PACTE																															8	7						
Concours (dont LC)	2	3	6						2											4	8	3	7								6	6	1	6			54	56
BOE																																					5	4
Mutations (1)									4																												12	11
Réintégration suite à un détachement sortant					1																																5	2
Total	2	3	7	1	1	5	3													5	9	4	10													87	83	

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

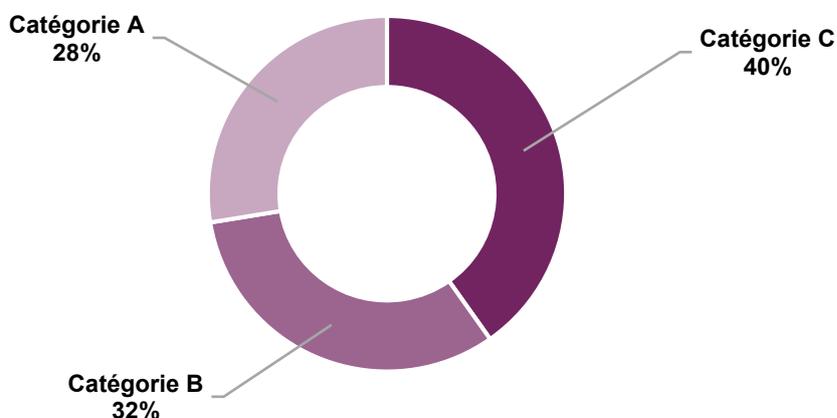
- (1) Dans les mutations, sont comptabilisés, les mutations de personnels recrutés après publication sur le site CSP, ainsi que le mouvement externe des personnels de bibliothèques et le mouvement intra académique des personnels AENES.

¹⁵ Le nombre de recrutements BIATSS titulaires inclut les agents recrutés sur liste complémentaire.

En 2024, 70 % des recrutements de titulaires parmi les personnels BIATSS concernent des femmes, un chiffre stable par rapport à 2023. Cela représente 61 femmes recrutées (contre 58 en 2023), dont 23 en catégorie C.

- Les recrutements dans les postes de catégorie C représentent 40% des recrutements, 32% en catégorie B et 28% en catégorie A.
- En catégorie C, les postes d'adjoints techniques (ATRF) représentent 54% de la catégorie, les postes d'adjoints administratifs (ADJAENES) en représentent 40%.
- Au sein de la catégorie B, les techniciens (TECH) représentent 52% de la catégorie, les postes de secrétaires administratifs (SAENES) en représentent 48%, en 2024, il n'y a pas eu de recrutement de bibliothécaires assistants spécialisés (BIBAS).

Répartition des recrutements BIATSS par catégorie FP



3.1.2. Recrutement des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

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

Voie d'accès	PR			MCF			Total agents
	H	F	Total	H	F	Total	
Concours	8	9	17	15	8	23	40
Mutation	1		1		3	3	4
Détachement							
Total	9	9	18	15	11	26	44

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

- En 2024, les recrutements de personnels enseignants-chercheurs mono-appartenants ont concerné 24 hommes et 20 femmes.
- Sur 44 recrutements, 40 résultent de concours (dont 9 femmes dans le corps des PR, soit 50% et 11 femmes dans le corps des MCF, soit 42%).
- Les recrutements d'enseignants-chercheurs mono-appartenants titulaires sont passés de 38 agents en 2023 à 44 en 2024.

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

Secteur	PR			MCF			Total agents
	H	F	Total	H	F	Total	
Droit, Economie, Gestion	2	1	3	2	2	4	7
Lettres et sciences humaines			0		1	1	1
Sciences	4	5	9	9	6	15	24
Santé mono-appartenants	1	3	4	2	2	4	8
Pluridisciplinaire	2		2	2		2	4
Total	9	9	18	15	11	26	44

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

**Les recrutements d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires titulaires
répartis par voie d'accès, par UFR et ventilés par corps et par genre**

Voie d'accès	PU-PH			MCU-PH			Total Agents
	H	F	T	H	F	T	
Concours	1	2	3	2	2	4	7
Mutation							
UFR Médecine	1	2	3	2	2	4	7
Concours					2	2	2
Mutation		1	1				1
UFR Odontologie		1	1		2	2	3
Concours	2		2				2
Mutation							
UFR Pharmacie	2		2				2
Total	3	3	6	2	4	6	12

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

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			T agents
	PRAG			PRCE			PREPS			PREC			
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	
Affectation	4	4	8	1	3	4				1		1	13
Détachement entrant		1	1										1
Total	4	5	9	1	3	4				1		1	14

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

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

Type de contrat	Homme	Femme	Total agents
Praticien hospitalier universitaire (PHU)			
Chef de Clinique des Universités-Assistant des Hôpitaux (CCU-AH)	21	41	62
Assistant Hospitalier Universitaire (AHU)	5	3	8
Chef de clinique des Universités associé de Médecine Générale			
Chef de clinique des Universités de Médecine Générale (CCU-MG)	1	1	2
Chef de clinique associé des universités			
Maitre de Conférences associé de Médecine Générale			
Professeur associé de Médecine Générale			
Professeur associé			
UFR Médecine	29	43	72
Chef de Clinique des Universités-Assistant des Hôpitaux (CCU-AH)	4	4	8
UFR Odontologie	4	4	8
Assistant Hospitalier Universitaire (AHU)			
UFR Pharmacie			
Total	33	47	80

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

En 2024, les recrutements d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires contractuels concernent 41% d'hommes et 59% de femmes.

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

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.

Il est à noter qu'il est difficile de comparer ces données avec celles de l'année 2023 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.

3.2.1. Départs à la retraite des personnels BIATSS titulaires

Au cours de l'année 2024, 25 départs à la retraite (33 en 2023) ont été recensés parmi les personnels titulaires BIATSS dont 17 femmes et 8 hommes. Les femmes représentent 68% des départs à la retraite.

L'âge moyen de départ à la retraite pour la filière ITRF est plus élevé chez les hommes (65 ans et 9 mois contre 64 ans et 10 mois chez les femmes). Pour la filière AENES, il est de 66 ans et 4 mois chez les femmes. Aucun départ recensé en 2024 chez les hommes. Pour la filière BIB, aucun départ recensé en 2024.

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

Filière	Homme	Femme	Total nombre d'agents
ITRF	8	14	22
AENES		3	3
BIB			
Total	8	17	25

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	65 ans et 9 mois	64 ans et 10 mois
AENES	Aucun départ recensé	66 ans et 4 mois
BIB	Aucun départ recensé	Aucun départ recensé

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

Personnels BIATSS atteignant l'âge réglementaire de départ à la retraite entre 2025 et 2029, ventilés par filière et par genre

Filière	2025		2026		2027		2028		2029		Total agents
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
ITRF	10	6	11	13	15	23	13	16	13	16	136
AENES et SANTE	1	7		3	1	10		5		5	32
BIB	2			2		2	1	1	1	1	10
Total par année et par genre	13	13	11	18	16	35	14	22	14	22	178
Total par année	26		29		51		36		36		178

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

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

Au cours de l'année 2024, 37 départs à la retraite (35 en 2023) ont été recensés parmi les personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires dont 14 femmes et 23 hommes.

L'âge moyen de départ à la retraite des personnels enseignants du second degré (64 ans et 5 mois en moyenne) est légèrement inférieur à l'âge moyen de départ à la retraite des personnels enseignants-chercheurs (66 ans en moyenne).

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

Corps	Homme	Femme	Total agents
Enseignants-chercheurs mono-appartenants	11	6	17
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	5	1	6
Enseignants du 2nd degré	7	7	14
Enseignants du 1er degré	Aucun départ recensé	Aucun départ recensé	Aucun départ recensé
Total	23	14	37

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	64 ans et 10 mois	66 ans et 4 mois
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	66 ans et 6 mois	66 ans et 4 mois
Enseignants du 2nd degré	64 ans et 5 mois	64 ans et 7 mois
Enseignants du 1er degré	Aucun départ recensé	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 2025 et 2029, ventilés par corps et par genre

CORPS	2025		2026		2027		2028		2029		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Enseignants-chercheurs mono-appartenants	22	8	12	7	24	19	19	6	22	11	150
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	6	2	2	1	7	4	8	2	5	2	39
Enseignants du 2nd degré	3	3	6	4	13	7	9	3	7	7	62
Enseignants du 1er degré					1						1
Total par année et par genre	31	13	20	12	45	30	36	11	34	20	252
Total par année	44		32		75		47		54		252

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

3.2.3. Départs à la retraite des personnels contractuels

Au cours de l'année 2024, 3 agents contractuels BIATSS sont partis à la retraite.

Personnels contractuels atteignant l'âge règlementaire de départ à la retraite entre 2025 et 2029, ventilés par type de population, par catégorie de Fonction publique et par genre

Corps	2025		2026		2027		2028		2029		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Enseignants-chercheurs et enseignants	1		1				1	1			4
BIATSS	3	2	5	7			2	8	3	7	37
Chercheurs											
Total par année et par genre	4	2	6	7			3	9	3	7	41
Total par année	6		13				12		10		41

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

3.2.4. Autres départs définitifs ou temporaires

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

Départs des personnels BIATSS titulaires

Motifs du départ définitif ou temporaire	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	
Mutation		2	2	1		1		3	3	6
Concours ou recrutement sortant				3		3	1	2	3	6
Congés pour événements familiaux supérieurs à six mois										
Détachement sortant	1	2	3	4	1	5	1	2	3	11
Fin de détachement entrant	1	1	2					1	1	3
Disponibilité				1	2	3		5	5	8
Radiation	2	1	3		2	2	1	2	3	8
Décès	1		1							1
Total	5	6	11	9	5	14	3	15	18	43

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

En 2024, 43 agents (58 en 2023) 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
	H	F	T	H	F	T	
Mutation	4	4	8	8	3	11	19
Délégation				59	18	77	77
Démission	1		1				1
Détachement	2	3	5	17	3	20	25
Disponibilité	2	1	3	16	9	25	28
Mise à disposition sortante				1	1	2	2
Décès	1		1	1		1	2
Total	10	8	18	102	34	136	154

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

En 2024, 154 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	H	F	Total
Délégation	1	0	1
Démission	4	6	10
Fin de contrat	29	44	73
Total	34	50	84

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

En 2024, 84 agents contractuels de la filière hospitalo-universitaire ont quitté leurs fonctions de manière définitive ou temporaire.

Départs des personnels BIATSS contractuels

Motifs du départ temporaire ou définitif	Sans catégorie (1)			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	
Abandon de poste													
Décès				1		1							1
Démission	4	5	9	16	22	38	8	7	15	8	20	28	90
Départ volontaire													
Rupture conventionnelle													
Fin de contrat	247	548	795	35	37	72	19	27	46	36	72	108	1 021
Fin de contrat durant la période d'essai				1	1	2	2		2	1	3	4	8
Licenciement													
Total	251	553	804	53	60	113	29	34	63	45	95	140	1 120

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

(1) Les personnels sans catégorie sont en contrat étudiant

En 2024, 1 120 agents contractuels BIATSS ont quitté leurs fonctions, dont 795 à l'issue de la fin de leur contrat étudiant.

Départs des personnels doctorants et enseignants-chercheurs contractuels

Motifs du départ définitif ou temporaire	Chercheur			Doctorants			Enseignants			Enseignants-chercheurs			Total
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	
Abandon de poste													
Démission	11	5	16	3	1	4		3	3	3		3	26
Départ volontaire													
Rupture conventionnelle													
Fin de contrat	16	15	31	58	60	118	4	5	9	29	28	57	215
Licenciement													
Total	27	20	47	61	61	122	4	8	12	32	28	60	241

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

En 2024, 241 agents contractuels doctorants et enseignants-chercheurs ont quitté leurs fonctions.

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 2024 à l'Université de Montpellier

	Catégorie A						Catégorie B				Catégorie C						Total			
	IGR		IGE		ASI		TECH (1)		TECH détach. BOE		ATRF Principal (1)		ATRF sans concours		ATRF Principal 2ème Cl. (BOE)				ATRF (PACTE)	
Nb de postes ouverts	3		9		3		10		1		9		4		2		1		42	
Nb d'inscrits	40		195		184		230		11		191		156		21		9		1 037	
Nb d'admissibles	2		30		28		32		5		35		31		10		4		177	
Nb d'admis	2		8		2		9		1		8		4		2		1		37	
Dont :	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
	0	2	2	6	0	2	3	6	0	1	4	4	1	3	2	0	1	0	13	24

Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATSS (SGPB) et Direction des Ressources Humaines Service Recrutement, Formation et Accompagnement (SRFA)

- 88% (92% en 2023) des postes BIATSS de la filière ITRF proposés au recrutement en 2024 ont été pourvus.
- Sur les 37 agents BIATSS (50 en 2023) recrutés par concours, 65% sont des femmes (54% en 2023).
- En 2024, la composition des membres de jurys de concours a été répartie à 53,4% de femmes et 46,6 % d'hommes.
- Les présidents de jury ont été répartis de la manière suivante : 39,5% de femmes et 60,5% d'hommes.

Les concours BIATSS de la filière AENES ouverts en 2024 à l'Université de Montpellier

	Catégorie A		Catégorie B				Catégorie C						Total	
	AAE		SAENES		SAENES détach. BOE		ADJAENES		ADJAENES BOE		ADJAENES recrutement sans concours			
Nb de postes ouverts			10		1		7		1		3		22	
Nb d'inscrits (1)					16				15				31	
Nb d'admissibles			31		5		40		6		34		116	
Nb d'admis			10		1		7		1		3		22	
Dont :	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
			3	7		1	1	6	1			3	5	17

Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATSS (SGPB) et Direction des Ressources Humaines Service Recrutement, Formation et Accompagnement (SRFA)

(1) Nombre d'inscrits : donnée gérée par le Rectorat pour les concours de droit commun, non accessible à l'Université.

100% des postes BIATSS de la filière AENES proposés au recrutement en 2024 ont été pourvus. Sur les 22 agents BIATSS (19 en 2023) recrutés, 72% sont des femmes (74% en 2023).

3.3.2. 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 72 agents titulaires BIATSS promus dans un grade supérieur en 2024 (76 promus en 2023), 53 agents (74%) relèvent de la filière ITRF, 14 agents (19%) relèvent de la filière AENES, aucun agent ne relève de la filière santé social, 5 agents relèvent de la filière BIB (7%)
- 15% des promus appartiennent à la catégorie A (11 agents), 24% à la catégorie B (17 agents) et 61% à la catégorie C (44 agents)
- Le taux de féminisation des agents titulaires BIATSS promus dans un grade supérieur en 2024 est de 65%.

Les promotions TA de la filière AENES

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus		
		H	F	T	H	F	T	H	F	T
Attaché d'administration de l'État (AAE)	Hors classe échelon spécial (1)	1	1	2						
	Hors classe (1)	2	1	3						
	Principal		5	5		2	2			
Secrétaire administratif (SAENES)	Classe exceptionnelle	2	6	8	2	4	6			
	Classe supérieure		10	10		6	6		2	2
Adjoint administratif (ADJAENES)	Principal 1ère Classe	9	58	67	7	48	55	3	9	12
	Principal 2ème Classe		1	1						
Total Agents		14	82	96	11	61	72	3	11	14

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)¹⁶ par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière AENES correspond à 14,58% (15,24% en 2023).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière AENES correspond à 78,57% (93,75% en 2023), le vivier étant très féminisé.

¹⁶ 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 ITRF

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus		
		H	F	T	H	F	T	H	F	T
Ingénieur de recherche (IGR)	Echelon spécial	11	4	15	6	4	10	1		1
	Hors Classe	8	11	19	3	9	12		1	1
Ingénieur d'études (IGE)	Hors Classe	31	28	59	19	12	31	5	3	8
Technicien (TECH)	Classe exceptionnelle	22	23	45	8	11	19		4	4
	Classe supérieure	20	16	36	6	8	14	5	5	10
Adjoint technique (ATRF)	Principal 1ère Classe	43	44	87	17	26	43	4	10	14
	Principal 2ème Classe	22	26	48	4	11	15	4	11	15
Total Agents		157	152	309	63	81	144	19	34	53

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 17,15% (15,76% en 2023).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière ITRF est de 64,15% (47,27% en 2023).
- En 2024, dans le corps des Adjoints Techniques (ATRF), 100% des candidats ayant postulé pour l'accès au grade de Principal de 2^e classe ont été promus.

Les promotions TA de la filière santé social

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus		
		H	F	T	H	F	T	H	F	T
ASSAE (Assistant de Service Social des Administrations de l'État)	Classe supérieure		1	1		1	1			

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

En 2024, il n'y a pas eu de promouvables par tableau d'avancement au sein du corps infirmier de la filière santé social.

Les promotions TA de la filière bibliothèque

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus		
		H	F	T	H	F	T	H	F	T
Conservateurs (CONS)	Conservateurs en chef	3	1	4	2	1	3	1		1
Bibliothécaire (BIB)	Hors classe	1	2	3	1	2	3			
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS)	Classe exceptionnelle	2	5	7	2	5	7		1	1
	Classe supérieure		1	1		1	1			
Magasiniers (MAG)	Principal 1ère Classe	5	7	12	4	7	11	1	1	2
	Principal 2ème Classe	2		2	1		1	1		1
Total Agents		13	16	29	10	16	26	3	2	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 17,24% (15,63% en 2023).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière Bibliothèque est de 40% (100% en 2023).

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.

- 2 agents titulaires BIATSS ont été promus dans un corps supérieur en 2024. Ces agents relèvent dorénavant de la catégorie B (SAENES).
- Le taux de féminisation des promus dans la filière AENES dans un corps supérieur en 2024 est de 100%.

Les promotions LA de la filière AENES

Accès au corps	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Attaché d'administration de l'État (AAE)					9	9			
Secrétaire administratif (SAENES)				2	38	40		2	2
Total Agents				2	47	49		2	2

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

Accès au corps	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Ingénieur de recherche (IGR)	78	89	167	26	23	49		1	1
Ingénieur d'études (IGE)	22	21	43	8	16	24	2	2	4
Assistant ingénieur (ASI)	82	105	187	40	62	102	3		3
Technicien (TECH)	140	160	300	65	86	151	2	6	8
Total Agents	322	375	697	139	187	326	7	9	16

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 2,30% (2,45% en 2023).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière ITRF correspond à 56,25% (57,89% en 2023).

Les promotions LA de la filière Bibliothèque

Accès au corps	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Conservateur général		6	6						
Conservateur	3	5	8						
Bibliothécaire (BIB)	4	14	18	2	3	5			
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS)	11	17	28	6	11	17	1		1
Total Agents	18	42	60	8	14	22	1		1

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

Les promotions par listes d'aptitude exceptionnelle pour l'accès aux corps IGR, IGE, TECH (LAE) et examens professionnels exceptionnels pour l'accès au corps des ASI

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.

4 650 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. En ce qui concerne le corps des IGR, ces recrutements exceptionnels ont eu lieu entre 2022 et 2024.

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. Concernant l'accès aux autres corps, il s'agit d'une liste d'aptitude exceptionnelle (LAE).

Les promotions LAE et examens professionnels exceptionnels de la filière ITRF

Accès au corps	Nombre de promouvables (1)			Nombre de candidats			Nombre de promus		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Ingénieur de recherche (IGR)	56	52	108	17	14	31	2		2
Ingénieur d'études (IGE)	20	20	40	5	5	10	1	3	4
Assistant ingénieur (ASI) (2)							1	8	9
Technicien (TECH)	140	159	299	55	65	120	9	8	17
Total	216	231	447	77	84	161	13	19	32

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

- (1) Cette donnée correspond au nombre d'agents remplissant la condition d'ancienneté de services dans leur corps. Néanmoins, au regard des objectifs de ce dispositif exceptionnel de promotions - concourir au développement de la recherche ou à l'appui à l'enseignement - cette donnée ne représente pas le nombre d'agents réellement visé par ce repyramidage.
- (2) 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 7,2% (9,5% en 2023).

Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière ITRF correspond à 59,4% (37% en 2023).

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		
		H	F	T
Attaché d'administration de l'État (AAE)	APAE			
Secrétaire administratif (SAENES)	Classe exceptionnelle		1	1
	Classe supérieure		5	5
Total Agents			6	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		
		H	F	T
Ingénieur de recherche (IGR)	Hors Classe	1		1
Technicien (TECH)	Classe exceptionnelle	2	3	5
	Classe supérieure	1	6	7
Adjoint technique (ATRF)	Principal 2ème Classe	2	1	3
Total Agents		6	10	16

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

Les réussites aux examens professionnels de la filière bibliothèque

En 2024, il n'y a pas eu de promotion par examen professionnel au sein de la filière bibliothèque.

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

Catégorie FP	Equivalence Corps du CDD	Lauréats		
		H	F	Total
Catégorie A	Ingénieur de recherche (IGR)			
	Ingénieur d'études (IGE)	2	4	6
	Assistant ingénieur (ASI)		1	1
Catégorie B	Technicien (TECH)	2	4	6
Catégorie C	Adjoint technique (ATRF)	12	13	25
Total Agents		16	22	38

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

- 58% des lauréats de concours des personnels contractuels sont des femmes (66% en 2023).

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)			
	Assistant ingénieur (ASI)			
Catégorie B	Technicien (TECH)			
Catégorie C	Adjoint technique (ATRF)	1	5	6
Total Agents		1	5	6

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

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

3.3.3. Cédésation des personnels contractuels

Passage des personnels contractuels CDD en CDI au cours de l'année 2024

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 cédésier 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 2024, 29 agents en contrat à durée déterminée ont bénéficié d'un passage en contrat à durée indéterminée au sein de l'établissement (29 agents en 2023) :

Catégorie FP	Homme	Femme	Total
BIATSS	11	17	28
Catégorie A	5	7	12
Catégorie B	2	2	4
Catégorie C	4	8	12
Enseignants-chercheurs		1	1
Chercheurs			
Enseignants		1	1
Total Agents	11	18	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 31/12/2024

Ancienneté au sein de l'Université de Montpellier	Nombre d'agents
BIATSS CDD dont apprentis (hors BOE)	941
Inférieure à 4 ans	
Nombre d'agents en CDD au 31/12/2024	804
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2025)	78
Entre 4 et 6 ans	
Nombre d'agents en CDD au 31/12/2024	118
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2025)	8
Supérieure à 6 ans	
Non cédésiables actuellement (1)	19
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2025)	1

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

Cartographie de l'ancienneté des chercheurs en contrat à durée déterminée au 31/12/2024

Ancienneté au sein de l'Université de Montpellier		Nombre d'agents
Chercheurs CDD		138
Inférieure à 4 ans		
Nombre d'agents en CDD au 31/12/2024		118
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2025)		39
Entre 4 et 6 ans		
Nombre d'agents en CDD au 31/12/2024		13
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2025)		4
Supérieure à 6 ans		
Non cédés actuellement (1)		7
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2025)		1

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.
- La situation des agents est observée au 31/12/2024. Le nombre d'agents ayant quitté l'établissement depuis cette date est renseigné dans le tableau (date d'observation 1er avril 2025).
 - 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...).

3.3.4. Concours des personnels enseignants-chercheurs

Les concours des personnels enseignants-chercheurs ouverts en 2024 à l'Université de Montpellier

	Professeurs des Universités (PR)			Maître de conférences (MCF)			TOTAL		
	H	F	T	H	F	T	H	F	Total
Nb de postes ouverts			19			27			46
Nb d'inscrits	61	24	85	514	282	796	575	306	881
Nb de recevables	52	23	75	460	265	725	512	288	800
Nb d'admissibles (1)	27	13	40	72	46	118	99	59	158
Nb d'admis (2)	9	9	18	15	11	26	24	20	44

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

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

(2) Nombre d'admis : retenus sur le poste

- 1 poste PR republié suite interruption de procédure (1 seul admis)
- 1 poste PR publié à l'agrégation du supérieur gérée hors UM
- 98% (93% en 2023) des postes enseignants chercheurs proposés au recrutement en 2024 ont été pourvus. Sur les 44 agents (38 en 2023) recrutés par concours, 45% sont des femmes (55% en 2023).

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 Maîtres de Conférences (MCF) s'effectue selon trois modalités :

- La procédure CNU¹⁷ : 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 MESR¹⁸ 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...).

Avancement de grade par la procédure CNU

PROCEDURE CNU										
Corps	Accès au grade	Nb de promouvables			Nb de candidats			Nb de promus		
		H	F	T	H	F	T	H	F	T
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 2ème échelon	58	27	85	19	5	24	1	2	3
	Classe exceptionnelle 1er échelon	81	29	110	29	6	35	7	0	7
	1ère classe	43	39	82	17	11	28	9	2	11
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	121	75	196	31	21	52	4	5	9
	Hors classe échelon exceptionnel	23	13	36	13	6	19	2	1	3
Total		326	183	509	109	49	158	23	10	33

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

¹⁷ CNU : Conseil National des Universités

¹⁸ MESR : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Avancement de grade par la procédure locale

PROCEDURE LOCALE											
		Quota	Nb de Promouvables			Nb de Candidats			Nb de Promus		
Corps	Accès au grade		H	F	T	H	F	T	H	F	T
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 2ème échelon	5	57	25	82	18	3	21	3	2	5
	Classe exceptionnelle 1er échelon	8	74	29	103	22	6	28	6	2	8
	1ère classe	7	34	37	71	8	8	16	3	4	7
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	11	117	70	187	26	14	40	7	4	11
	Hors classe échelon exceptionnel	2	21	12	33	11	5	16	2		2
Total		33	303	173	476	85	36	121	21	12	33

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

Répartition générale des promotions des enseignants-chercheurs mono-appartenants

		PROCEDURE CNU			PROCEDURE LOCALE			PROCEDURE SPECIFIQUE			
		Nb de promus			Nb de promus			Nb de promus			Total promus
Corps	Accès au grade	H	F	T	H	F	T	H	F	T	T
Professeur des universités (PU)	Classe exceptionnelle 2ème échelon	1	2	3	3	2	5				8
	Classe exceptionnelle 1er échelon	7		7	6	2	8				15
	1ère classe	9	2	11	3	4	7				18
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	4	5	9	7	4	11				20
	Hors classe échelon exceptionnel	2	1	3	2		2				5
Total		23	10	33	21	12	33				66

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

- Sur les 66 agents promus en 2024 (80 en 2023), 62% sont des Professeurs des Universités et 38% des Maîtres de Conférences.
- Le taux de féminisation des enseignants-chercheurs mono-appartenant est de 33% (43% en 2023).
- Le taux des femmes promues (quelle que soit la procédure, locale comme CNU) s'élève à 33% contre 67% pour les hommes.
- Depuis 2020, il n'a pas été recensé d'avancement de grade par la procédure spécifique.

L'avancement des enseignants du 1er degré et du 2nd degré

L'avancement des enseignants au grade supérieur s'effectue par tableau d'avancement. L'avancement au corps supérieur s'effectue par liste d'aptitude.

En 2024, 10 enseignants du 2nd degré (24 en 2023) ont été promus au grade supérieur par tableau d'avancement.

Corps	Tableau d'avancement			Liste d'aptitude			Total promus
	H	F	T	H	F	T	
Professeur agrégé (PRAG)		1	1				1
Professeur certifié (PRCE)	3	6	9	NC	NC		9
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)				NC	NC		
Professeur de lycée professionnel (PLP)				NC	NC		
Conseiller principal d'éducation (CPE)				NC	NC		
Total Agents	3	7	10				10

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 liste d'aptitude dans les corps PRCE/PREPS/PLP/CPE gérées par le rectorat.

Dans le corps des enseignants du 2nd degré, le taux de féminisation global des promus par tableau d'avancement est de 70% (45% en 2023).

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.

2024	Nombre d'agents		
	F	H	T
Nombre de promouvables	36	43	79
Nombre de candidatures	25	26	51
Promus	5	3	8

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

En 2024, 8 PR ont été promus via la procédure de promotion interne.

3.3.6. Promotions des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

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 2024, 28 enseignants-chercheurs de la filière hospitalière ont été promus au grade supérieur (36 en 2023).

Corps	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)	92	26	118	23	5	28	13	3	16
Professeur des universités - médecine générale (PU-MG)									
Maitre de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)	5	13	18	1	4	5	1	4	5
Maitre de conférences - médecine Générale (MC-MG)									
UFR Médecine	97	39	136	24	9	33	14	7	21
Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)	4	3	7	1	2	3		1	1
Maitre de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)	4	2	6	3	1	4	2	1	3
UFR Odontologie	8	5	13	4	3	7	2	2	4
Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)	3	3	6	3	1	4	2		2
Maitre de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)	3	3	6		2	2		1	1
UFR Pharmacie	6	6	12	3	3	6	2	1	3
Total agents	111	50	161	31	15	46	18	10	28

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

- Dans le corps des professeurs des universités de la filière hospitalo-universitaire, le taux de féminisation des promus est passé de 19% en 2023 à 21% en 2024 (33% chez les enseignants-chercheurs mono-appartenants) mais il faut tenir compte de l'effectif : les femmes PU-PH représentent seulement 23% de l'effectif total des personnels enseignants-chercheurs dans ce corps¹⁹.
- Dans le corps des maitres de conférences praticiens-hospitaliers, le taux de féminisation des promus est de 67% en 2024 (25% en 2023). Dans ce corps, l'effectif total compte 55% de femmes²⁰.

¹⁹ Effectif des PU-PH titulaires recensé au 31/12/2024 : 198 agents dont 45 femmes et 153 hommes.

²⁰ Effectif des MCU-PH titulaires recensé au 31/12/2024 : 80 agents dont 44 femmes et 36 hommes.

3.4. La formation des personnels

L'offre de formation s'adresse à tous les personnels titulaires et contractuels de l'Université de Montpellier : enseignants-chercheurs, enseignants, 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 2024 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
- La recherche et l'enseignement
- La transition écologique
- 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 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 SCSIP²¹, BIOCAMPUS²², l'EAFC²³, l'AMUE²⁴, les services communs de formation continue des EPST²⁵ et EPSCP²⁶, etc.

En 2024, 3 260 stagiaires²⁷ de l'Université de Montpellier ont été formés et 315 stagiaires externes (personnels du réseau interuniversitaire, et personnels hébergés) dont 20 stagiaires de l'ENSCM 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 / MOOC²⁸, 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 que dès le 2nd semestre 2024, des formations sur la thématique « intelligence artificielle » ont été mises en place (expérimenter l'usage des IA génératives dans un contexte professionnel, concevoir des évaluations avec les IA génératives, ...). Des nouvelles formations ont été proposées cette année dans différents domaines et notamment dans le domaine de la transition écologique (agir pour la transition écologique depuis son bureau, sensibilisation aux éco-émotions).

²¹ SCSIP : Service Commun de Soutien aux Innovations pédagogiques

²² BIO CAMPUS : Unité mixte de service, plateforme technologique.

²³ EAFC : École Académique de la Formation Continue.

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

²⁵ EPST : Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique.

²⁶ EPSCP : Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel.

²⁷ Stagiaire : concerne un agent qui est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formation.

²⁸ MOOC : Massive Open Online Courses (= formation en ligne ouverte à tous).

Volumétrie des stagiaires et agents formés en 2024

L'effectif global de l'établissement ayant suivi une action de formation représente 1401 agents soit un ratio de 26% d'agents formés en rapport avec l'effectif global²⁹.

Population	Stagiaires inscrits	Stagiaires présents	Nb d'agents Formés
Personnels de l'Université de Montpellier	5 018	3 260	1 401
Personnels externes dont :	423	315	236
Personnels du réseau interuniversitaire	224	191	150
Personnels hébergés	199	124	86
Total	5 441	3 575	1 637

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

Les personnels de l'Université de Montpellier formés en 2024

	Nombre stagiaires présents (1)	Nombre agents formés (2)	Effectif au 31/12/2024
Personnels BIATSS	2 861	1 110	2 522
Personnels enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants	399	291	2 891
Total	3 260	1 401	5 413

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

- Sur les 3 260 stagiaires de l'université de Montpellier formés en 2024, 2 861 (soit 88%) sont des personnels BIATSS et 399 (soit 12%) sont des enseignants-chercheurs et enseignants.
- 44% des personnels BIATSS et 14% des enseignants-chercheurs et enseignants ont suivi une formation.

(1) Stagiaire formé : concerne un agent qui est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formation.

(2) Agent formé : concerne un agent comptabilisé une seule fois même s'il a suivi plusieurs formations.

Le budget de la formation des personnels

En 2024, le budget alloué à la formation des personnels s'est élevé à 340 000 € (340 000 € en 2023).

La dépense globale consacrée à la formation des personnels (en intégrant le budget formation du SCD) s'est élevée à 316 589 € (287 465 € en 2023) dont :

- 282 827 € dédiés à la formation des personnels de l'établissement,
- 33 762 € dédiés aux formations de personnels externes (réseau interuniversitaire).

²⁹ Effectif global recensé au 31/12/2024 : 5 413 agents.

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

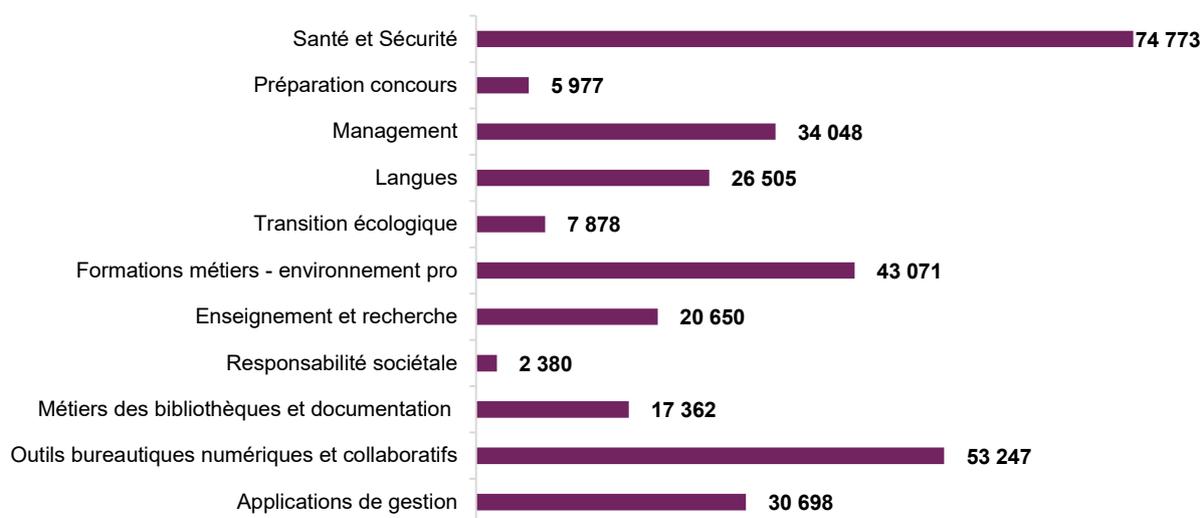
Dépense de la formation professionnelle 2024	Montant
Actions de formation des agents de l'Université de Montpellier :	282 827 €
Dont actions de formation*	278 637 €
Dont frais de missions des agents de l'Université de Montpellier	4 190 €
Formations du réseau interuniversitaire	33 762 €
Total	316 589 €

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

Genre	BIATSS				E-C / E	Dépense Tot
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total		
Homme	34 722 €	19 372 €	19 258 €	73 352 €	10 705 €	84 057 €
Femme	75 836 €	56 209 €	86 384 €	218 429 €	14 103 €	232 532 €
Total	110 558 €	75 581 €	105 642 €	291 781 €	24 808 €	316 589 €

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

La dépense des actions de formation par domaine



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

En 2024, les dépenses de formation ont augmenté de 10,13 % par rapport à 2023, principalement en raison de l'augmentation du nombre de personnes formées et du coût des formations.

Les domaines ayant connu les plus fortes hausses sont :

- Outils bureautiques, numériques et collaboratifs : + 51 %, en raison de l'augmentation des demandes individuelles de formation, de la mise en place d'une nouvelle formation, et des sessions de formation mises en place dans ce domaine.
- Santé et sécurité : + 66 %, car ces formations sont souvent plus coûteuses.
- Langues : + 104%, en raison des formations spécifiques à certaines directions (DRED, DIPA, DRI).
- Transition écologique : une progression très marquée par rapport à l'année précédente, avec un déploiement conséquent de formations tout au long de l'année 2024.

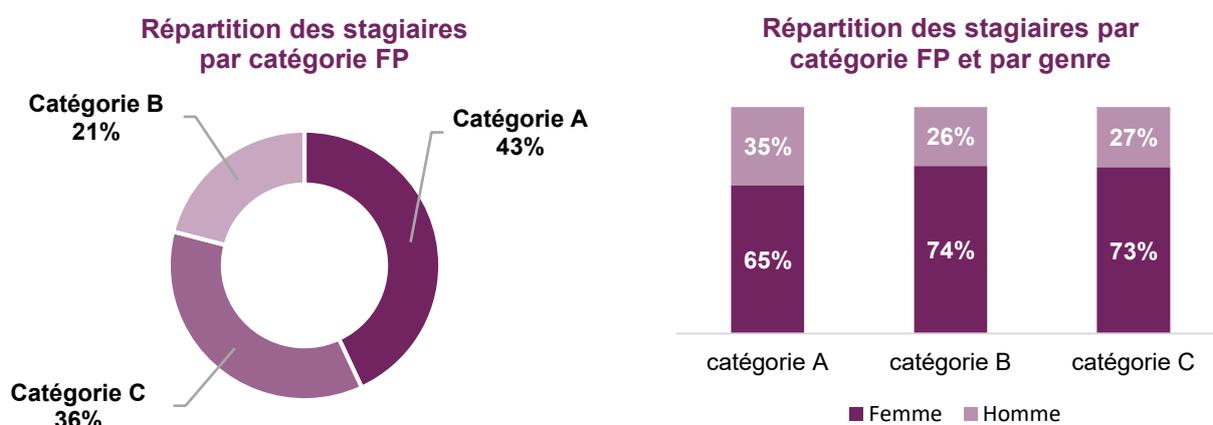
En 2024, 3 260 stagiaires de l'établissement ont bénéficié d'actions de formation.

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

Type d'action	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total stagiaires
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	
Formation professionnelle Continue	474	892	1 366	158	469	627	283	775	1 058	3 051
Préparation aux examens et concours	10	24	34	19	35	54	28	84	112	200
Formation statutaire PACTE										
Congé de formation professionnel										
Compte personnel de formation	2	2	4	1	1	2	1	2	3	9
Total	486	918	1 404	178	505	683	312	861	1 173	3 260

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

- Toutes formations confondues, 36% des stagiaires sont des personnels de catégorie C, 21% sont des personnels de catégorie B et 43% des personnels de catégorie A.
- En 2024, aucune formation statutaire PACTE n'a été dispensée, le recrutement ayant été infructueux.
- Aucune demande de Congé de Formation Professionnelles (CFP) n'a été menée à son terme.
- 9 demandes d'utilisation de Compte Personnel de Formation (CPF) sont comptabilisées.



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

Tranche d'âge	Stagiaires présents			Agents formés			Moyenne formation/agent
	H	F	Total	H	F	Total	
<25 ans	64	128	192	21	56	77	2,5
26 à 35 ans	288	610	898	113	223	336	2,7
36 à 45 ans	273	691	964	122	268	390	2,5
46 à 55 ans	234	590	824	135	251	386	2,1
56 à 60 ans	70	200	270	42	100	142	1,9
>60 ans	47	65	112	30	40	70	1,6
Total	976	2 284	3 260	463	938	1 401	

Répartition des 3 260 stagiaires formés par domaine de formation



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

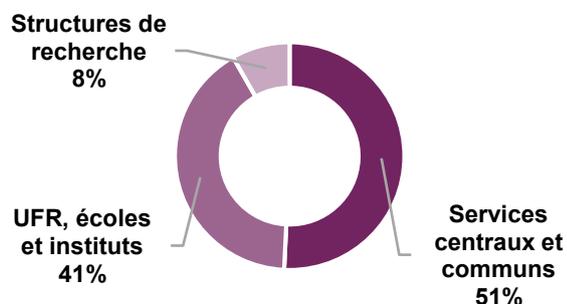
Dans le cadre de la formation professionnelle, les domaines privilégiés par les stagiaires concernent les formations aux applications de gestion (15,4% des effectifs présents), suivies des formations relatives à la santé et sécurité (14,7%), à l'enseignement et à la recherche (14,5%) et aux métiers – environnement professionnel (13,6%).

En comparaison à 2023, on observe :

- Une diminution dans le domaine préparation aux concours (-51 stagiaires). Cette diminution se constate depuis plusieurs années.
- Une forte augmentation des stagiaires formés en transition écologique du fait de la mise en place de formations sur l'ensemble de l'année 2024, en enseignement et recherche et en formation métiers – environnement professionnel.
- Une légère augmentation est constatée pour les autres domaines.

Répartition des stagiaires par structure d'affectation

Structures d'affectation	Nombre de stagiaires	Nombre d'agents formés	Effectif par structure au 31/12/2024	Ratio des agents formés
Services centraux et communs	1 655	606	1 035	58,55%
UFR, Écoles et Instituts	1 337	648	3 172	20,43%
Structures de recherche (1)	268	147	3 039	4,84%
Total	3 260			



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

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

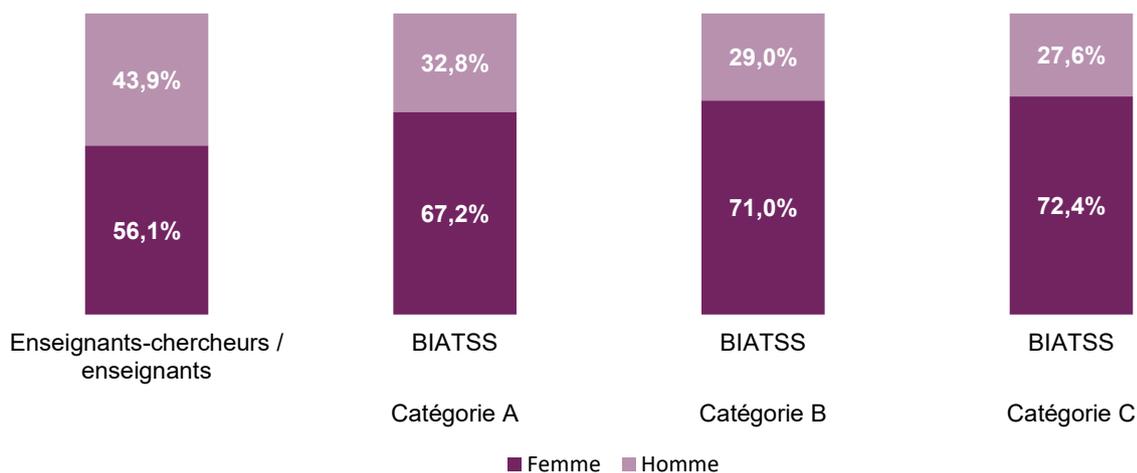
Volumétrie des jours de formation

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

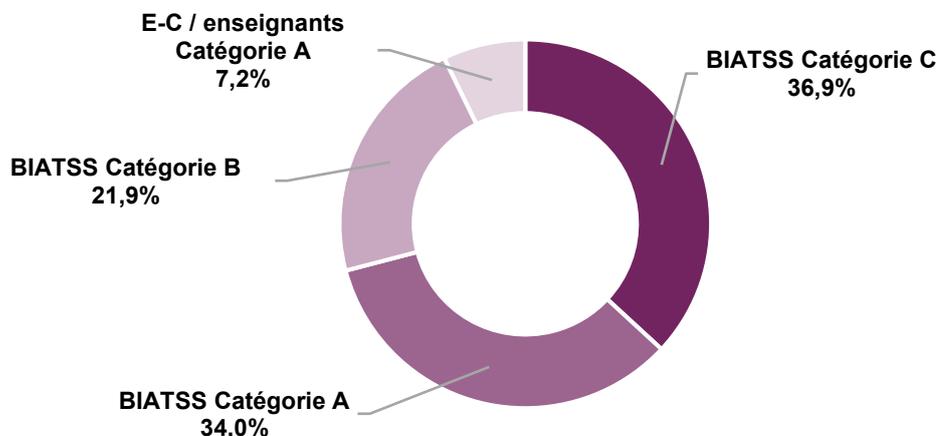
Stagiaires	Catégorie FP	Nombre de jours de formation		
		Homme	Femme	Total
Enseignants-chercheurs / enseignants	Catégorie A	143	183	326
BIATSS	Catégorie A	505	1 036	1 541
	Catégorie B	288	704	992
	Catégorie C	461	1 211	1 672
Total		1 397	3 134	4 531

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

Jours de formation ventilés par stagiaire et par genre



Jours de formations ventilés par stagiaires

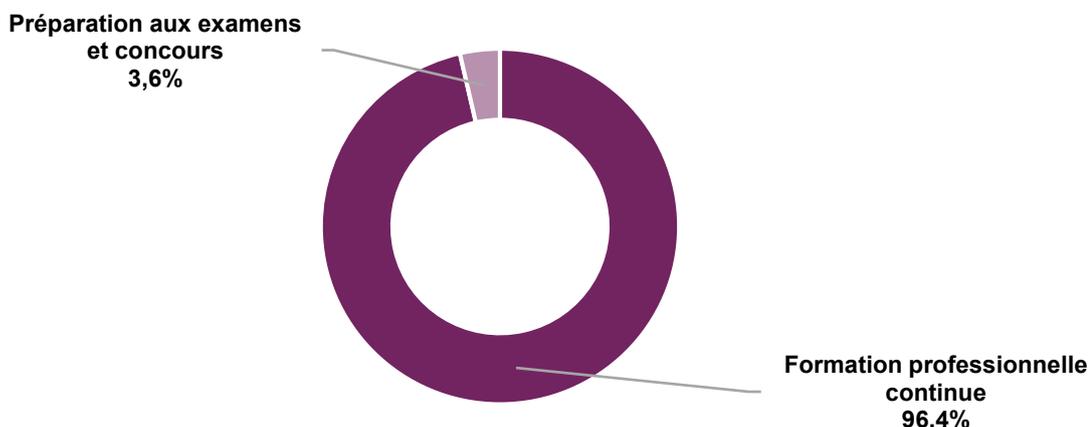


Répartition du nombre de jours de formation global par type d'action, par catégorie Fonction publique et par genre

Type d'action	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Tot. jours
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	
Formation professionnelle continue	638	1 200	1 838	274	678	952	439	1 140	1 579	4 369
Préparation aux examens et concours	9	20	29	14	26	40	22	71	93	162
Formation statutaire PACTE										
Total	647	1 220	1 867	288	704	992	461	1 211	1 672	4 531

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

Jours de formations ventilés par type d'actions



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

Catégorie statutaire	E-C et enseignants			BIATSS				Total global
	E-C	Enseignants 2nd degré	Total Jours	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total Jours	
Titulaires	238	49	287	546	633	706	1 885	2 172
Contractuels	39	0	39	995	359	966	2 320	2 359
Total	277	49	326	1 541	992	1 672	4 205	4 531

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

Volumétrie des heures de formation

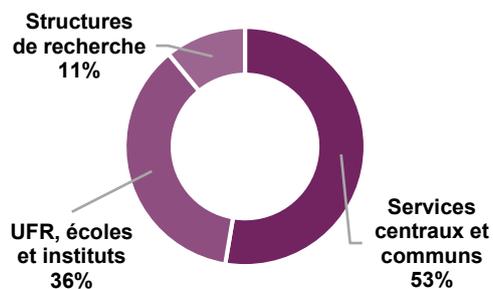
En 2024, 3 260 stagiaires de l'Université de Montpellier ont bénéficié de 27 195 heures de formation réparties sur 11 domaines de formation.

Les heures de formation ventilées par domaine de formation



Les heures de formation dispensées par structure d'affectation

Structures d'affectation	Nombre heures formation	Nombre de stagiaires	Moyenne d'heures stagiaires
Services centraux et communs	14 316	1 655	9
UFR, Écoles et Instituts	9 904	1 337	7
Structures de recherche (1)	2 975	268	11
Total	27 195	3 260	9



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

(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 de la Direction des Ressources Humaines (DRH) 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).

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.

Cet accompagnement individuel, est proposé tout au long de l'année aux personnels titulaires et contractuels BIATSS, enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs.

Accompagnement individuel

Au cours de l'année 2024, 167 agents ont été reçus. Au total, 187 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 3 demandes. Toutes ces demandes ont fait l'objet d'un accompagnement : 1 demande de la BAP B vers la BAP J, 1 demande de la BAP J vers la BAP F et 1 demande de la BAP G vers la BAP J.

Nombre d'agents reçus et nombre d'entretiens et accompagnements réalisés en 2024

Synthèse Accompagnement Individuel	Titulaires BIATSS	Contractuels BIATSS	E-C / E titulaires et contractuels	Chercheurs	Services civiques	TOT 2024	TOT 2023
Nombre d'agents reçus (accompagnements + informations)	74	56	32	4	1	167	129
dont nombre d'agents ayant une RQTH	8	4				12	4
Nombre d'entretiens réalisés	119	29	36	2	1	187	180
Nombre d'accompagnements terminés	32	46	28	4	0	110	86
Nombre d'accompagnements en cours au 31 décembre 2024	26	9	4			39	20
Nombre d'accompagnements en suspens	16	1			1	18	27

Source : Direction des Ressources Humaines – Service Recrutement, formation et accompagnement (SRFA), Service de Gestion des Personnels BIATSS (SGPB) et Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE) et Service de Gestion des Personnels Contractuels (SGPC)

Répartition des agents reçus par motif d'accompagnement en 2024

Motifs de l'accompagnement	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	E-C / E titulaires et contractuels	Chercheurs	Services civiques	Total Agents
Mobilité interne / externe / recherche d'emploi	25	12		1	1	39
Reconversion professionnelle (1)	14	2	2	1		19
Réorientation professionnelle (2)	1	9	3			13
Changement de BAP	3					3
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	2	2				4
Projet de formation	3	3	1			7
Informations diverses (détachement, disponibilité, ...)	19	28	26	2		75
Réintégration (après disponibilité, CLM...)	7					7
TOTAL	74	56	32	4	1	167

Source : Direction des Ressources Humaines – Service Recrutement, formation et accompagnement (SRFA), Service de Gestion des Personnels BIATSS (SGPB) Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE) et Service de Gestion des Personnels Contractuels (SGPC)

(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 2024

Résultats des demandes d'accompagnement		BIATSS Titulaires	BIATSS Contractuels	E-C / E Titulaires et Contractuels	Chercheurs	Total
Mobilité	Nombre de demandes de mobilités internes / mobilités externes / recherches d'emploi	25	6		1	32
	Dont nombre de mobilités internes / externes / recherches d'emploi effectives*	8	4			12
Reconversion professionnelle	Nombre de demandes de reconversions professionnelles	14	2	2	1	19
	Dont nombre de reconversions professionnelles engagées (1)	3		2		5
Réorientation	Nombre de demandes de réorientation	1	2	3		6
	Dont nombre de réorientations engagées (1)	1	1			2
Changement de BAP	Nombre demandes de changement de BAP	3				3
	Dont nombre de demandes de changement de BAP effectives *	2				2
VAE	Nombre de demande de Validation des acquis de l'expérience	2	2			4
	Dont nombre de demandes de VAE engagées (1)					0
Projet de formation (CPF, CFP, ...)	Nombre de formations demandées	3	3	1		7
	Dont nombre de formations effectives (en cours ou terminées) (1)	1	1			2

Source : Direction des Ressources Humaines – Service Recrutement, formation et accompagnement (SRFA), Service de Gestion des Personnels BIATSS (SGPB) et Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE) et Service de Gestion des Personnels Contractuels (SGPC)

(1) Selon les informations communiquées à la DRH

3.6. Le réseau des correspondants RH

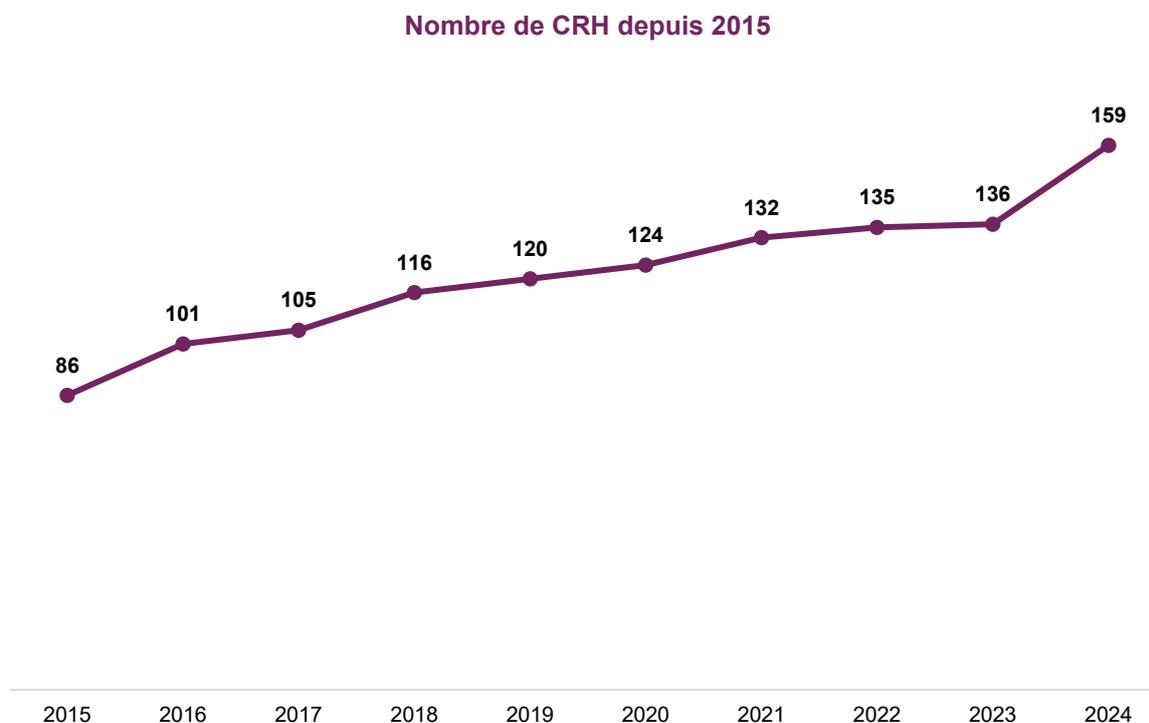
Le réseau des Correspondants RH est constitué des différents acteurs de la gestion des ressources humaines de l'Université.

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'interlocuteurs privilégiés 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 sa création en 2015, le réseau des Correspondants RH a connu une croissance significative, passant de 86 à 159³⁰ agents au 31 décembre 2024.

À cette date, les CRH se répartissent comme suit :

- 85 sont rattachés à une structure de recherche (certaines comprenant plusieurs UMR ne disposent que d'un CRH commun)
- 38 exercent au sein des UFR, Écoles ou Instituts
- 36 interviennent dans les services centraux et communs de l'Université

³⁰ 159 agents déclarés sur les 147 structures que compte l'UM au 31/12/2024

Ateliers organisés en 2024

Depuis la création du réseau en 2015, 56 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 39,4%.

Ce taux est variable car il tient compte de la nature des thématiques abordées qui ne visent pas tous les publics. En 2024, 7 ateliers ont été organisés.

Thématiques des ateliers	Date	Nombre de CRH invités	Nombre de CRH participants	Taux de participation
Atelier de présentation du plan de formation et de l'application ASAR	15/01/2024	143	45	31,5%
Atelier de présentation du dossier de pension et de la réforme des retraites	30/01/2024	143	46	32,2%
Atelier de présentation des nouvelles applications LOGECA et PLANUM	05/03/2024	143	57	39,9%
Atelier de présentation de l'outil de gestion des entretiens professionnels et de formation	13/06/2024	143	56	39,2%
Atelier du déploiement de l'application Between ; Atelier de recrutement des contractuels BIATSS (1ère étape)	02/07/2024	143	82	57,3%
Atelier du lancement du réseau CRH 2024-2025	10/09/2024	143	62	43,4%
Atelier portant sur le circuit de la demande de retraite et des dernières évolutions réglementaires	21/11/2024	159	46	28,9%
Taux moyen de participation				38,9%

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

Le taux moyen de participation est en constante évolution en passant de 30,6% en 2023 à 39,4% en 2024.

3.7. Les entretiens professionnels

La campagne des entretiens professionnels des personnels de l'Université de Montpellier s'est déroulée du 24 juin au 30 septembre 2024, prolongée jusqu'au 15 octobre 2024. 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 2024, la campagne des entretiens professionnels a concerné 2 071 agents BIATSS et 70 chercheurs contractuels.

Pour les personnels BIATSS, 96% des entretiens professionnels ont été réalisés.

Les entretiens professionnels non réalisés (4%) concernent ceux qui n'ont pas été renseignés et validés dans l'application UMC2 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. 60% des comptes-rendus d'entretiens professionnels ont été réalisés.

Cette année, 6 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 2025.

Répartition des fiches de poste et des entretiens professionnels réalisés en 2024

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés	Fiches de poste format papier (1)		Entretiens professionnels UMC2		Entretiens professionnels format papier	
		Personnes physiques	En %	Personnes physiques	En %	Personnes physiques	En %
UFR, Écoles et Instituts	812	85	10,5%	780	96,1%	11	1,4%
Services centraux et communs	869	28	3,2%	840	96,7%	6	0,7%
Structures de la Recherche	390	18	4,6%	342	87,7%	15	3,8%
Total	2 071	131	6,3%	1 962	94,7%	32	1,5%

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

- (1) Fiches de poste : pour la campagne 2024, dans l'attente du déploiement du module fiche de poste d'UMC2, les fiches de poste ont été réalisées (au format Word et transmises à la DRH en version papier) uniquement pour les nouveaux agents, ceux ayant changé de fonction ou les agents dont les activités ont été remaniées.

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés	Entretiens professionnels chercheurs contractuels	
		Personnes physiques	En %
Structures de la Recherche	70	42	60%

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

Répartition des fiches de poste et d'entretiens professionnels non réalisés en 2024

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés	Fiches de poste format papier		Entretiens professionnels UMC2	
		Personnes physiques	En %	Personnes physiques	En %
UFR, écoles et instituts	812	727	89,5%	21	2,6%
Services centraux et communs	869	841	96,8%	23	2,6%
Structures de la Recherche	390	372	95,4%	33	8,5%
Total	2071	1940	93,7%	77	3,7%

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

En 2024, les agents en poste n'avaient pas à formaliser la fiche de poste au format papier.

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés	Entretiens professionnels chercheurs contractuels	
		Personnes physiques	En %
Structures de la Recherche	70	28	40%

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

En 2024, 40% d'entretiens professionnels n'ont pas été réalisés pour les chercheurs contractuels.

Répartition des fiches de poste et d'entretiens professionnels non réalisés / non validés en 2024 par justification

Motif de non-réalisation des entretiens professionnels des personnels BIATSS	UFR, Écoles, Instituts	Services centraux et communs	Structures de la Recherche	Total agents
Demande de révision du compte-rendu				
Refus d'entretien				
Refus de signature		2	4	6
Entretiens professionnels non validés	20	18	29	67
Congés de maladie	1	3		4
Total	21	30	35	77

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

Motif de non-réalisation des entretiens professionnels des chercheurs contractuels	Structures de la Recherche	Total agents
Demande de révision du compte-rendu		
Refus d'entretien		
Refus de signature		
Entretiens professionnels non retournés signés	28	28
Congés de maladie		
Total	28	28

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

3.8. Les contentieux

Nombre de requêtes introduites

Suite donnée	2024	2023
Médiation (1)	1	-
Référé (2)		-
Fond (3)	5	3
Appel	-	-
Recours en premier ressort devant le Conseil d'État	-	2
Pourvoi en cassation devant le Conseil d'État	-	2
Total de requêtes introduites	6	7

(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.

Personnels	Objet	2024	2023
Personnels BIATSS titulaires	Carrière		
	Congés		
	Maladie	1	1
	Position administrative		
	Protection fonctionnelle (1)	2	
Personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires	Salaire	2	1
	Mesures conservatoires	2	
	Discipline		2
	Recrutement		2
	Carrière	1	
	Protection fonctionnelle (1)	11	
Personnels contractuels	Salaire		
	Contrat		1

Source : Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI)

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

LA MASSE SALARIALE

4. LA MASSE SALARIALE

Ce chapitre présente la répartition des dépenses de masse salariale réalisées en 2024 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 (en euros)

	Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants titulaires	Enseignants-chercheurs et enseignants hospitalo-universitaires titulaires	BIATSS titulaires	Contractuels enseignants-chercheurs et enseignants	Contractuels BIATSS	Docteurants	Chercheurs	Contractuels étudiants et courte durée	Vacataires d'enseignement (1)	TOTAL masse salariale 2024	TOTAL masse salariale 2023
Jan	12 762 375	2 506 952	6 606 797	1 053 917	2 918 784	1 868 736	405 669	111 869	887 470	29 122 569	28 877 971
Fevr	12 976 430	2 497 651	6 642 959	1 083 610	3 074 132	1 764 496	527 620	194 758	866 394	29 628 051	28 660 554
Mars	13 973 304	2 748 298	7 109 091	1 057 025	3 163 625	1 793 322	506 510	231 573	716 842	31 299 589	29 228 089
Avril	12 921 266	2 498 583	6 730 426	1 011 400	3 110 860	1 783 546	533 422	157 387	707 262	29 454 152	27 821 640
Mai	12 836 929	2 497 902	6 629 871	1 043 447	3 130 942	1 767 663	510 845	141 736	830 459	29 389 794	27 185 619
Juin	13 520 689	2 735 373	6 984 636	1 030 245	3 561 028	1 771 979	559 534	146 555	810 968	31 121 006	29 622 563
Juil	16 132 606	2 610 998	6 698 053	1 167 245	3 155 844	1 760 029	574 572	249 331	742 740	33 091 417	31 324 051
Aout	13 255 364	2 607 157	6 620 526	1 022 607	3 202 167	1 737 311	538 561	85 315	534 031	29 603 039	27 965 662
Sept	13 176 817	2 609 307	6 838 713	928 583	3 044 959	1 642 732	502 973	123 280	12 629	28 879 994	27 375 513
Oct	12 864 801	2 554 768	6 906 666	1 060 454	3 340 028	1 573 052	515 923	84 783	450 971	29 351 445	27 570 510
Nov	17 419 444	2 557 656	6 854 692	1 264 743	3 303 077	1 997 424	506 290	41 592	487 484	34 432 402	35 759 712
Déc	13 380 410	2 659 509	7 841 140	1 081 677	3 531 524	1 850 681	502 621	98 864	120 386	31 066 813	29 964 889
TOT	165 220 434	31 084 153	82 463 570	12 804 952	38 536 971	21 310 971	6 184 543	1 667 041	7 167 635	366 440 271	351 356 770
									Charges à payer (3)	390 142	-464 988
									Dépenses Hors PSOP (2)	617 415	672 244
									Masse salariale globale 2024	367 447 827	351 564 026

Source : Direction des Ressources Humaines-Service de pilotage et Qualité RH

(1) Vacataires d'enseignement : les vacataires d'enseignement 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 2024 et celles de 2023

Détail des dépenses hors PSOP

Type de dépense hors PSOP	Montant 2024
RAFP	43 133 €
IRCANTEC	670 €
Cotisations autres organismes sociaux	17 419 €
Prestations directes	240 577 €
Œuvres sociales	196 638 €
Autres impôt-taxe (1)	7 007 €
Pension civile	63 657 €
Rémunérations principales (2)	25 402 €
Cotisation assurance maladie	22 911 €
TOTAL	617 415 €

(1) Autres impôts, taxes et versements assimilés sur rémunération ne revenant pas à l'État.

(2) Annulation de trop perçu, régularisation IJSS.

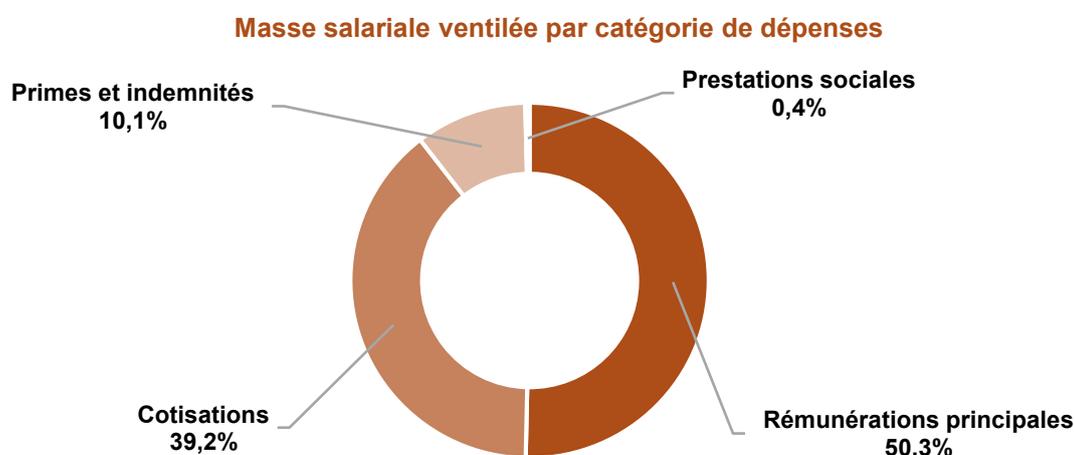
4.1.2. Masse salariale ventilée par catégorie de dépenses

	Titulaires		Contractuels		MS 2024 (hors dépenses hors PSOP et hors charges à payer)	Masse salariale 2023
	Enseignants-chercheurs, enseignants	BIATSS titulaires	Ens., cher., doct, vac. d'ens.	BIATSS contractuels		
Rémunérations principales	92 714 864 €	37 522 026 €	28 226 894 €	26 027 772 €	184 491 556 €	176 005 548 €
Primes et indemnités	18 364 156 €	9 551 564 €	7 423 081 €	1 570 860 €	36 909 661 €	35 231 467 €
Cotisations	84 853 186 €	34 670 239 €	13 348 688 €	10 744 451 €	143 616 565 €	138 745 653 €
<i>Dont CAS PENSION & ATI</i>	67 969 869 €	27 679 957 €	20 966 €	30 323 €	95 701 115 €	93 606 750 €
Prestations sociales	372 382 €	719 741 €	136 478 €	193 887 €	1 422 488 €	1 374 102 €
TOTAL	196 304 588 €	82 463 570 €	49 135 142 €	38 536 971 €	366 440 271 €	351 356 770 €

Source : Direction des Ressources Humaines-Service de pilotage et Qualité RH

(1) ATI : allocation temporaire d'invalidité

- 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, PSC...).

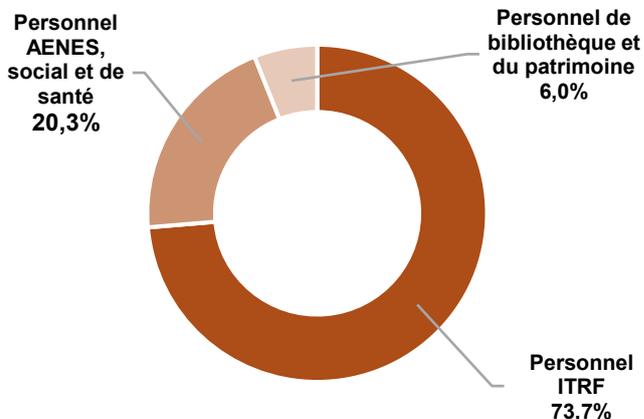


4.2. La masse salariale ventilée par catégorie de personnels

4.2.1. Masse salariale des personnels titulaires BIATSS

Répartition de la masse salariale BIATSS par filière

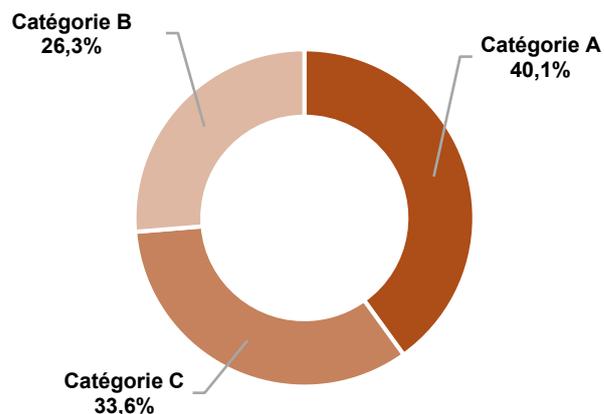
Filière	Montant 2024	Montant 2023
Personnel AENES, social et de santé	16 762 901 €	16 304 793 €
Personnel de bibliothèque et du patrimoine	4 953 043 €	4 797 887 €
Personnel ITRF	60 747 626 €	60 384 226 €
Total	82 463 570 €	81 486 905 €



Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Répartition de la masse salariale BIATSS par catégorie Fonction publique

Catégorie Fonction publique	Montant 2024	Montant 2023
A	33 039 646 €	31 580 132 €
B	21 701 005 €	21 047 018 €
C	27 722 918 €	28 859 756 €
Total	82 463 570 €	81 486 905 €



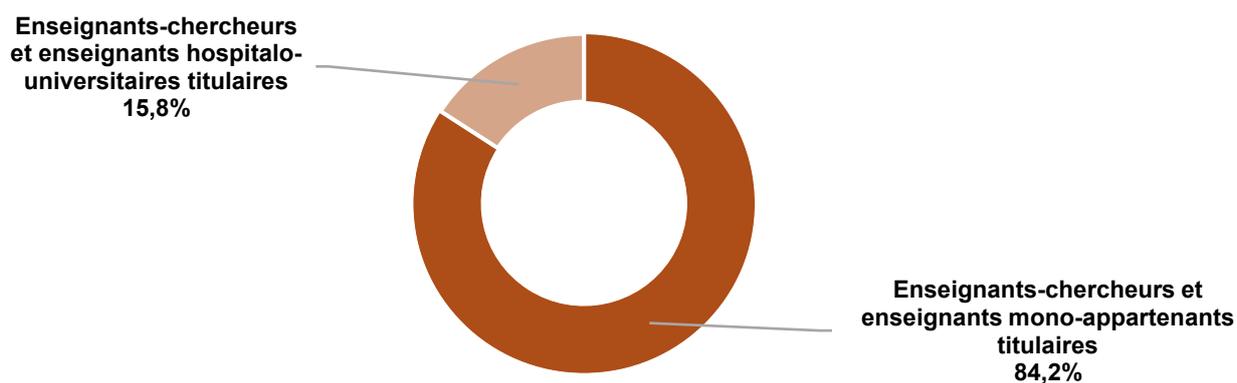
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

4.2.2. Masse salariale des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants

Filière	Montant 2024	Montant 2023
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants titulaires	165 220 434 €	159 848 415 €
Enseignants-chercheurs et enseignants hospitalo-universitaires titulaires	31 084 153 €	30 159 023 €
Total	196 304 588 €	190 007 438 €

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Masse salariale des enseignants-chercheurs et des enseignants



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

Structure d'affectation	Montant 2024	Montant 2023
UFR Médecine	25 367 523 €	24 484 017 €
UFR Odontologie	3 201 194 €	3 366 803 €
UFR Pharmacie	2 515 436 €	2 308 203 €
Total	31 084 153 €	30 159 023 €

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

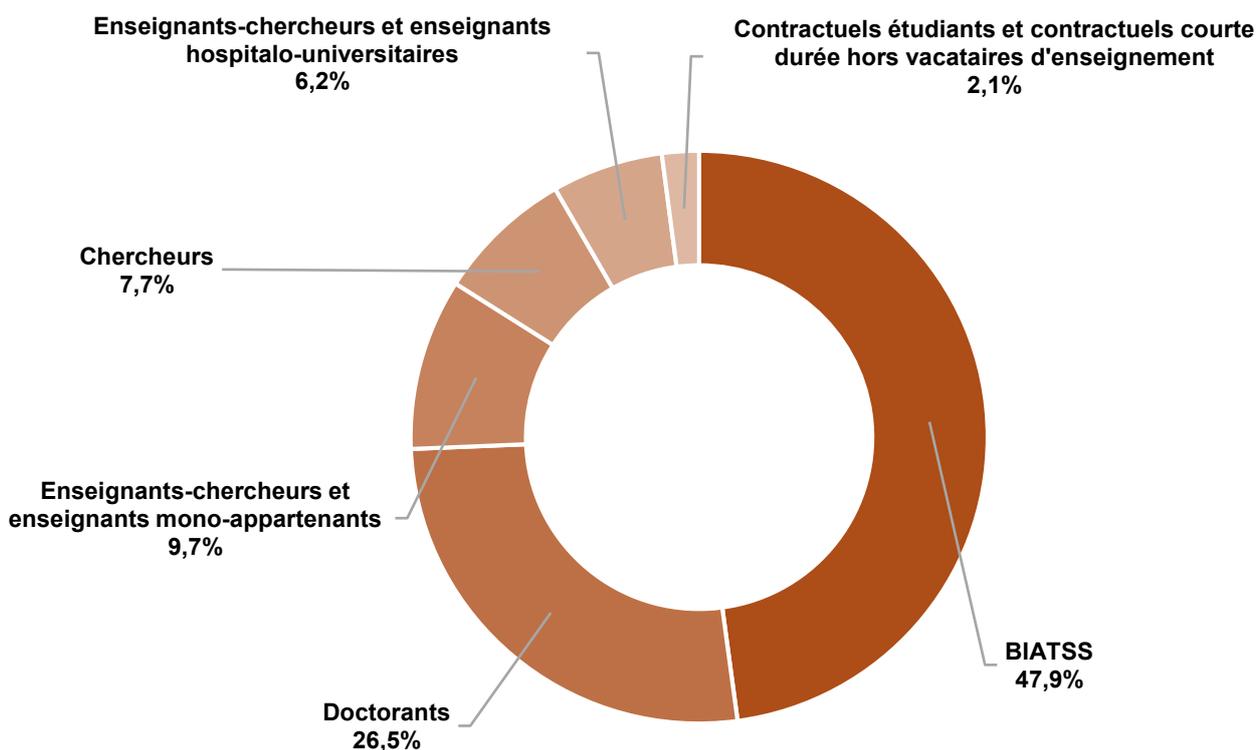
4.2.3.Masse salariale des personnels contractuels, des vacataires d'enseignement et des heures de cours complémentaires des personnels enseignants permanents

Répartition de la masse salariale des personnels contractuels par population (hors vacataires d'enseignement)

Personnels contractuels	Montant 2024	Montant 2023
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants	7 783 184 €	7 380 267 €
Enseignants-chercheurs et enseignants hospitalo-universitaires	5 021 768 €	4 930 913 €
Doctorants	21 310 971 €	21 112 621 €
Chercheurs	6 184 543 €	4 832 135 €
BIATSS (1)	38 536 971 €	33 300 292 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors vacataires d'enseignement	1 667 041 €	1 548 067 €
Total	80 504 478 €	73 104 295 €

(1) BIATSS : dont contrats d'apprentissage (570 310 €).

Répartition de la masse salariale des personnels contractuels par population

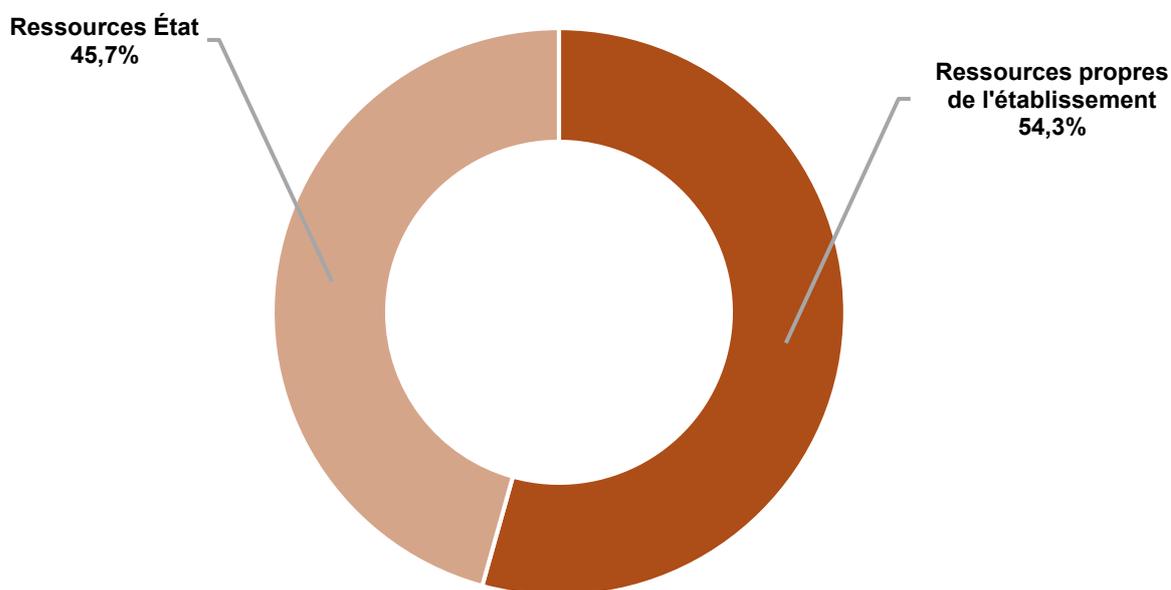


Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Répartition de la masse salariale des personnels contractuels (hors vacataires d'enseignement) par source de financement (État / Ressources propres)

Personnels contractuels	Ressources État	Ressources propres de l'établissement	Montant 2024	Montant 2023
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants	7 176 189 €	606 995 €	7 783 184 €	7 380 267 €
Enseignants-chercheurs et enseignants hospitalo-universitaires	5 021 768 €		5 021 768 €	4 930 913 €
Doctorants	12 860 507 €	8 450 464 €	21 310 971 €	21 112 621 €
Chercheurs	142 521 €	6 042 021 €	6 184 543 €	4 832 135 €
BIATSS (1)	11 551 592 €	26 985 379 €	38 536 971 €	33 300 292 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée vacataires d'enseignement	20 148 €	1 646 893 €	1 667 041 €	1 548 067 €
Total	36 772 726 €	43 731 752 €	80 504 478 €	73 104 295 €

(1) BIATSS : dont contrats d'apprentissage (570 310 €).



Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Répartition de la masse salariale des personnels contractuels (hors vacataires d'enseignement) par source de financement et par catégorie (État / Ressources propres)

Personnels contractuels	Catégorie	Ressources État	Ressources propres de l'établissement	Montant 2024	Montant 2023
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants	A	7 176 189 €	606 995 €	7 783 184 €	7 380 267 €
Enseignants-chercheurs et enseignants hospitalo-universitaires	A	5 021 768 €		5 021 768 €	4 930 913 €
Doctorants	A	12 860 507 €	8 450 464 €	21 310 971 €	21 112 621 €
Chercheurs	A	142 521 €	6 042 021 €	6 184 543 €	4 832 135 €
BIATSS (1)	A	2 385 553 €	17 420 036 €	19 805 589 €	15 933 823 €
	B	2 154 641 €	2 995 971 €	5 150 612 €	4 130 564 €
	C	7 011 398 €	6 569 372 €	13 580 769 €	13 235 904 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée	C	20 148 €	1 646 893 €	1 667 041 €	1 548 067 €
Total		36 772 726 €	43 731 752 €	80 504 478 €	73 104 295 €

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

(1) BIATSS : dont contrats d'apprentissage (570 310 €).

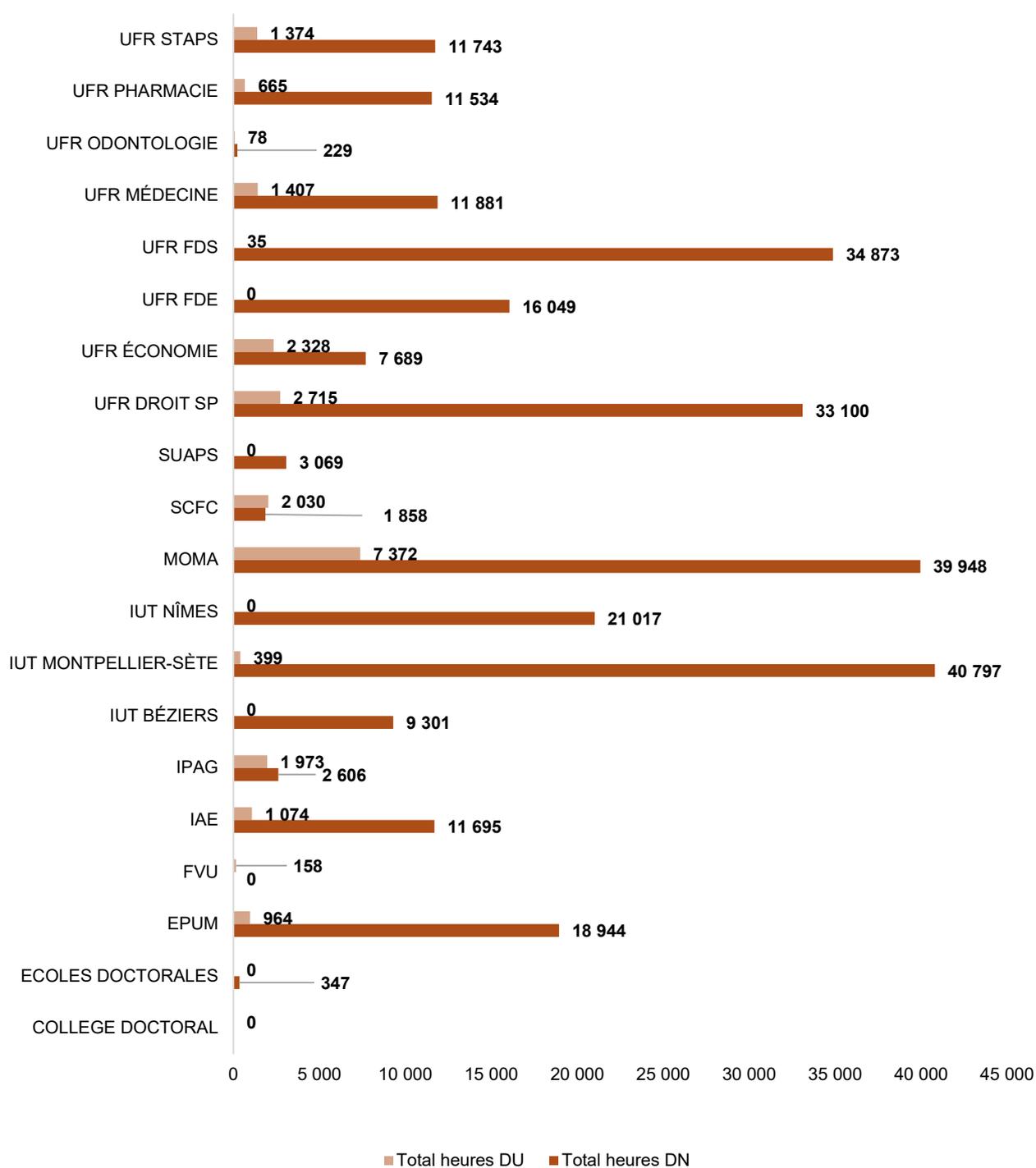
Répartition par structure des heures de cours complémentaires et de vacances d'enseignement dispensées au cours de l'année universitaire 2023/2024 (HETD)

Composantes	Diplômes nationaux (DN)							Diplômes universitaires (DU)							Tot HETD
	Enseignants permanents		Vacataires enseignement		Total			Enseignants permanents		Vacataires enseignement		Total			
	H	F	H	F	H	F	TOT	H	F	H	F	H	F	TOT	
DPS		102	538	549	538	651	1 189								1 189
DRED	30	29	11	21	41	50	90								90
ÉCOLES DOCTORALES	107	103	72	65	179	167	347								347
EPUM	8 260	4 300	4 282	2 101	12 543	6 402	18 944	721	142	96	6	816	148	964	19 908
FVU								143	15			143	15	158	158
DRI	231	426	38	59	269	484	753								753
IAE	3 106	3 814	3 102	1 672	6 208	5 487	11 695	246	136	342	350	588	486	1 074	12 768
IPAG	1 071	299	810	426	1 881	725	2 606	355	82	817	719	1 172	801	1 973	4 579
IUT BÉZIERS	3 401	2 421	1 592	1 886	4 994	4 307	9 301								9 301
IUT MONTPELLIER-SÈTE	16 591	10 810	6 558	6 839	23 149	17 648	40 797	123	24	139	114	262	138	399	41 197
IUT NÎMES	10 117	3 762	4 689	2 448	14 806	6 211	21 017								21 017
MOMA	12 865	8 373	10 795	7 916	23 659	16 288	39 948	1 674	675	2 583	2 440	4 257	3 115	7 372	47 320
SCFC	266	30	1 016	545	1 282	575	1 858	197	309	922	602	1 119	911	2 030	3 888
SUAPS	1 426	565	579	498	2 006	1 063	3 069								3 069
UFR DROIT SP	9 261	9 264	7 718	6 856	16 979	16 121	33 100	623	1 011	669	413	1 291	1 424	2 715	35 815
UFR ÉCONOMIE	3 883	1 286	1 794	726	5 677	2 012	7 689	789	29	856	654	1 645	683	2 328	10 017
UFR FDE	4 385	5 318	2 063	4 283	6 448	9 601	16 049								16 049
UFR FDS	15 659	9 680	5 781	3 754	21 439	13 434	34 873		26		9		35	35	34 908
UFR MÉDECINE	1 756	2 012	1 993	6 120	3 749	8 132	11 881	21	26	327	1 033	348	1 059	1 407	13 288
UFR ODONTOLOGIE	25	35	51	119	76	154	229			39	39	39	39	78	307
UFR PHARMACIE	4 199	4 413	1 453	1 469	5 652	5 882	11 534	221	167	134	143	355	310	665	12 199
UFR STAPS	5 318	1 981	3 192	1 252	8 510	3 233	11 743	658	65	558	94	1 216	159	1 374	13 117
Total	101 958	69 022	58 128	49 603	160 086	118 624	278 711	5 771	2 705	7 480	6 616	13 251	9 321	22 572	301 283

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

Les heures de cours complémentaires et de vacances d'enseignement, exprimées en équivalent TD, ont été dispensées durant l'année universitaire 2023/2024. Ces heures, payées en 2024, 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 2023/2024 (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 2023/2024

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	3 302	1 981	143 633 €	86 171 €	203 958 €	122 363 €
	Titulaires de la Fonction publique	98 656	67 041	4 291 364 €	2 916 039 €	4 505 932 €	3 061 841 €
Total enseignants permanents		101 958	69 022	4 434 997 €	3 002 210 €	4 709 890 €	3 184 204 €
Vacataires d'enseignement	Non titulaires de la Fonction publique	38 184	35 238	1 660 998 €	1 532 780 €	2 358 618 €	2 176 548 €
	Titulaires de la Fonction publique	19 944	14 364	867 465 €	624 683 €	910 839 €	655 918 €
Total vacataires d'enseignement		58 128	49 603	2 528 464 €	2 157 464 €	3 269 456 €	2 832 465 €
Total général		160 086	118 624	6 963 460 €	5 159 674 €	7 979 347 €	6 016 669 €
		278 711		12 123 134 €		13 996 016 €	

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

Diplômes universitaires (DU)							
Type d'intervenants		Nombre d'heures TD		Montant brut		Montant chargé (2)	
		H	F	H	F	H	F
Enseignants permanents	Non titulaires de la Fonction publique	147	73	6 395 €	3 165 €	9 080 €	4 494 €
	Titulaires de la Fonction publique	5 624	2 632	244 626 €	114 496 €	256 858 €	120 220 €
Total enseignants permanents		5 771	2 705	251 021 €	117 660 €	265 938 €	124 714 €
Vacataires d'enseignement	Non titulaires de la Fonction publique	4 207	3 992	183 026 €	173 662 €	259 897 €	246 600 €
	Titulaires de la Fonction publique	3 273	2 624	142 372 €	114 123 €	149 491 €	119 829 €
Total vacataires d'enseignement		7 480	6 616	325 398 €	287 785 €	409 388 €	366 429 €
Total général		13 251	9 321	576 419 €	405 445 €	675 325 €	491 143 €
		22 572		981 864 €		1 166 468 €	

Source : 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 par arrêté ministériel. Ce taux a été porté à 42,86 € à compter du 1er juillet 2022 puis à 43,50 € à compter du 1er juillet 2023, suite à l'augmentation de la valeur du point de la Fonction publique (soit +1,5% entre 2022 et 2023).

(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 RAFP³¹ 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 2023 (14 499 218 €) et 2024 (15 162 484 €) est de + 4,57% (entre 2022 et 2023 : +3,58%).

La dépense des heures dispensées sur diplômes universitaires, intégralement financée sur les ressources propres des composantes, a diminué de 159 475 € par rapport à la dépense de 2023. La dépense des heures relatives aux diplômes nationaux affiche une augmentation de 822 742 € par rapport à la dépense de 2023.

Ainsi, la part de la dépense des heures dispensées sur diplômes nationaux par rapport à la dépense globale est passée de 90,86% en 2023 à 92,31% en 2024. Celle des heures assurées sur diplômes universitaires baisse : le taux passe de 9,14% en 2023 à 7,69% en 2024.

³¹ RAFP : Régime de Retraite Additionnelle de la Fonction publique.

4.3. Les régimes indemnitaires de personnels

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA), instaurée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008, permettait aux agents de percevoir une indemnité lorsque l'évolution de leur traitement brut indiciaire sur une période de quatre ans était inférieure à celle de l'indice des prix à la consommation.

Initialement conçue comme une mesure temporaire, la GIPA a été reconduite chaque année jusqu'en 2023. Toutefois, le Gouvernement a décidé de ne pas la prolonger en 2024, impliquant qu'aucun versement ne sera effectué en 2025 au titre de l'éligibilité pour l'année 2024.

Allocation forfaitaire attribuée aux maîtres d'apprentissage

Afin de valoriser l'engagement des maîtres d'apprentissage dans leurs fonctions d'accompagnement et de tutorat, le décret n° 2021-1861 du 27 décembre 2021 prévoit une allocation forfaitaire annuelle de 500 € versée aux agents concernés.

Cette indemnité est versée par tranche de 250 € pour chaque période de tutorat de six mois.

En 2024, elle a été versée à 29 agents pour un montant total de 15 000 €.

4.3.1. Personnels BIATSS titulaires

Au 1er janvier 2016, l'Université de Montpellier a mis en place³² 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)³³ 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 1er janvier 2017 pour les personnels de santé, au 1er janvier 2018 pour les personnels de la filière ITRF, au 1er septembre 2018 pour les personnels relevant du corps des Assistants de Service Social et au 1er janvier 2019 pour les personnels de bibliothèque et conservateurs du patrimoine.

L'IFSE a été réévaluée pour l'ensemble des filières aux dates suivantes : 1er janvier 2021, 1er janvier 2022 et 1er septembre 2024. Cette dernière revalorisation s'est traduite par une augmentation mensuelle brute de 120 euros pour les agents des catégories A et B, et de 80 euros pour ceux de la catégorie C.

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.

³² 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.

³³ 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.

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 Indemnitare (GI) est allouée aux agents visés par une perte de rémunération lors de la mise en œuvre du RIFSEEP.

En 2024, la dépense relative au régime indemnitaire des personnels titulaires BIATSS s'élève à 8 821 950 €, soit une diminution d'environ 1,5 % par rapport à 2023 (8 956 950 €). Cette baisse s'explique principalement par la revalorisation de l'IFSE appliquée rétroactivement au 1er janvier 2022 et versée sur la paye de janvier 2023. Par ailleurs, bien qu'une nouvelle revalorisation de l'IFSE ait été mise en œuvre au 1er septembre 2024, son impact budgétaire sur l'année reste limité, ne portant que sur les quatre derniers mois. Ce calendrier d'application ne permet donc pas de refléter pleinement l'effet de la mesure sur la dépense 2024.

La part du RIFSEEP (IFSE³⁴ et CIA³⁵) représente plus de 99,6% 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 2024	Montant 2023
	Homme	Femme		
Indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) (1)	3 171 086 €	4 348 681 €	7 519 767 €	7 612 895 €
Complément Indemnitare Annuel (CIA) (2)	475 985 €	787 140 €	1 263 125 €	1 246 245 €
Garantie Indemnitare (GI)	28 998 €	5 163 €	34 161 €	33 218 €
Garantie Individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)				59 708 €
Autres indemnités (3)	4 770 €	128 €	4 898 €	5 504 €
Total	3 680 839 €	5 141 112 €	8 821 951 €	8 957 570 €

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.

³⁴ 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).

³⁵ 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 1er janvier 2018 sur 3 groupes de fonctions.

Les agents non bénéficiaires de l'IFSE au 1er septembre 2024 en raison d'absence (CLM, CLD, disponibilité...) ne sont pas comptabilisés dans les tableaux de répartition des bénéficiaires suivants :

IFSE Attaché d'administration de l'État - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2024

Groupe	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire (1)	Montant moyen mensuel versé (2)	Nombre de bénéficiaires par genre		Total
				H	F	
1	AAE HC	241,67 €	1 003,25 €	1	1	2
	APAE	208,33 €	891,89 €	4	2	6
	AAE CN	145,83 €	675,51 €			0
2	AAE HC	241,67 €	987,80 €	1		1
	APAE	208,33 €	824,94 €	2	8	10
	AAE CN	145,83 €	657,94 €	4	6	10
3	AAE HC	241,67 €	972,35 €			0
	APAE	208,33 €	809,49 €	2	6	8
	AAE CN	145,83 €	646,75 €	3	4	7

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 01/09/2024

Groupe	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Total
				H	F	
1	SAENES CE	129,17 €	582,00 €		4	4
	SAENES CS	120,83 €	577,22 €		5	5
	SAENES CN	112,50 €	550,69 €		9	9
2	SAENES CE	129,17 €	576,85 €		4	4
	SAENES CS	120,83 €	567,94 €	1	5	6
	SAENES CN	112,50 €	546,61 €		10	10
3	SAENES CE	129,17 €	573,49 €		1	1
	SAENES CS	120,83 €	558,01 €	2	9	11
	SAENES CN	112,50 €	542,52 €	5	23	28

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

IFSE ADJAENES - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2024

Groupe	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Total
				H	F	
1	ADJAENES Principal 1ère classe	112,50 €	372,61 €	3	26	29
	ADJAENES Principal 2ème classe	112,50 €	370,49 €	5	50	55
	ADJAENES	100,00 €	366,24 €		2	2
2	ADJAENES Principal 1ère classe	112,50 €	366,24 €	2	29	31
	ADJAENES Principal 2ème classe	112,50 €	364,11 €	6	38	44
	ADJAENES	100,00 €	359,86 €		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 01/09/2024

Groupe	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Total
				H	F	
1	Hors classe	120,83 €	688,09 €			
	Classe normale	116,67 €	667,35 €			
2	Hors classe	120,83 €	667,35 €		3	3
	Classe normale	116,67 €	646,75 €		2	2

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

IFSE Assistant de service social des administrations de l'État - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2024

Groupe	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Total
				H	F	
1	APSS	129,17 €	602,60 €			
	ASS	116,67 €	582,00 €			
2	APSS	129,17 €	582,00 €			
	ASS	116,67 €	561,40 €		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 01/09/2024

Groupe	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Total
				H	F	
1	Hors classe	291,67 €	1 003,25 €	1	2	3
	Classe normale	266,67 €	944,57 €	3	3	6
2	Hors classe	291,67 €	987,80 €	6	3	9
	Classe normale	266,67 €	929,12 €	4	8	12
3	Hors classe	291,67 €	972,35 €	4		4
	Classe normale	266,67 €	913,67 €	7	4	11

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

IFSE IGE - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2024

Groupe	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Total
				H	F	
1	Hors classe	250,00 €	698,25 €		1	1
	Classe normale	233,33 €	675,61 €	3	1	4
2	Hors classe	250,00 €	682,80 €	21	12	33
	Classe normale	233,33 €	657,94 €	25	26	51
3	Hors classe	250,00 €	667,35 €	15	22	37
	Classe normale	233,33 €	646,75 €	23	33	56

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

IFSE ASI - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2024

Groupe	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Total
				H	F	
1	ASI	183,33 €	597,45 €	21	23	44
2	ASI	183,33 €	582,00 €	24	19	43

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

IFSE Technicien - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2024

Groupe	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Total
				H	F	
1	Classe exceptionnelle	154,17 €	582,00 €	9	12	21
	Classe supérieure	145,83 €	577,22 €	5	5	10
	Classe normale	137,50 €	550,69 €	5	14	19
2	Classe exceptionnelle	154,17 €	576,85 €	6	14	20
	Classe supérieure	145,83 €	567,94 €	11	12	23
	Classe normale	137,50 €	546,61 €	18	21	39
3	Classe exceptionnelle	154,17 €	573,49 €	11	11	22
	Classe supérieure	145,83 €	558,01 €	11	19	30
	Classe normale	137,50 €	542,52 €	47	52	99

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

IFSE ATRF - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2024

Groupe	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Total
				H	F	
1	ATRF Principal 1ère classe	133,33 €	372,61 €	33	21	54
	ATRF Principal 2ème classe	133,33 €	370,49 €	56	58	114
	ATRF	112,50 €	366,24 €	16	14	30
2	ATRF Principal 1ère classe	133,33 €	366,24 €	18	24	42
	ATRF Principal 2ème classe	133,33 €	364,11 €	32	51	83
	ATRF	112,50 €	359,86 €	13	32	45

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 01/09/2024

Groupe	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Total
				H	F	
1	Conservateur général	383,33 €				
	Conservateur en chef	345,83 €				
	Conservateur	308,33 €				
2	Conservateur général	383,33 €	1 086,70 €			
	Conservateur en chef	345,83 €	944,54 €			
	Conservateur	308,33 €	891,89 €		1	1
3	Conservateur général	383,33 €	987,80 €			
	Conservateur en chef	345,83 €	929,12 €			
	Conservateur	308,33 €	824,94 €		1	1
4	Conservateur général	383,33 €				
	Conservateur en chef	345,83 €				
	Conservateur	308,33 €				

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

IFSE Conservateur Général des bibliothèques - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2024

Groupe	Corps	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Total
				H	F	
1	Conservateur Général	345,83 €	1 086,70 €		1	1
2		345,83 €	987,80 €		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 01/09/2024

Groupe	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Total
				H	F	
1	Conservateur en Chef	283,33 €	944,57 €			
	Conservateur	250,00 €	891,89 €			
2	Conservateur en Chef	283,33 €	929,12 €		4	4
	Conservateur	250,00 €	824,94 €	1		1
3	Conservateur en Chef	283,33 €	913,67 €		3	3
	Conservateur	250,00 €	809,49 €	3		3

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

IFSE Bibliothécaire - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2024

Groupe	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Total
				H	F	
1	Bibliothécaire HC	241,67 €	682,80 €	1	1	2
	Bibliothécaire	216,67 €	657,94 €	1	3	4
2	Bibliothécaire HC	241,67 €	667,35 €			
	Bibliothécaire	216,67 €	646,75 €	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 01/09/2024

Groupe	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Total
				H	F	
1	Classe exceptionnelle	154,17 €	582,00 €	2	1	3
	Classe supérieure	145,83 €	577,22 €	1	2	3
	Classe normale	137,50 €	550,69 €		3	3
2	Classe exceptionnelle	154,17 €	576,85 €		6	6
	Classe supérieure	145,83 €	567,94 €	1	3	4
	Classe normale	137,50 €	546,61 €	2		2

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

IFSE Magasinier - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2024

Groupe	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Total
				H	F	
1	Magasinier Principal 1ère classe	133,33 €	372,61 €	2	4	6
	Magasinier Principal 2ème classe	133,33 €	370,49 €	2	7	9
	Magasinier	112,50 €	366,24 €	1	1	2
2	Magasinier Principal 1ère classe	133,33 €	366,24 €	3	2	5
	Magasinier Principal 2ème classe	133,33 €	364,11 €	3	4	7
	Magasinier	112,50 €	359,86 €	1		1

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 du Système d'Information 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 2024

Type indemnité complémentaire	Montant mensuel indemnité complémentaire	Nombre de bénéficiaires		Montant total
		H	F	
Type 1	525	19	6	157 500 €
Type 2	350	16	4	84 000 €
Type 3	330	11		43 560 €
Total		46	10	285 060 €

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

Le complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Depuis le 1^{er} janvier 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 2024, la dépense relative au Complément Indemnitaire Annuel s'est élevée à 1 263 125 €.

Prime des assistants de prévention

Par délibération du Conseil d'Administration³⁶ et après avis du Comité Technique³⁷, 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 2024, la dépense relative à la prime des assistants de prévention s'est élevée à 27 800 €.

Majorations de primes

Une majoration exceptionnelle des primes est susceptible d'être attribuée aux personnels titulaires BIATSS en juin et en décembre³⁸.

- 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 2024, les projets et actions retenus concernent la mise en œuvre de dossiers spécifiques au premier semestre 2024 (tels que la préparation et le déploiement des réformes nationales dans le domaine de la formation et de la recherche, la mise en œuvre des recommandations de la Cour des Comptes, l'implication des agents dans la mise en œuvre des actions lancées dans le cadre du PEI, des appels à projet nationaux et du Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP), ...), 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 €

³⁶ Délibération du CA lors de sa séance du 10 octobre 2016.

³⁷ Avis du CT lors de sa séance du 26 septembre 2016.

³⁸ Dispositif de majoration de primes exceptionnelles adopté par le Conseil d'administration lors de sa séance du 12 mars 2018.

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).

Majoration de prime de juin

En juin 2024, 746 agents ont bénéficié d'une majoration de prime (714 en 2023).

Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2024 par taux, par catégorie Fonction publique et par genre

	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total agents	Montant Total
	H	F	Tot	Montant	H	F	Tot	Montant	H	F	Tot	Montant		
Majoration au taux soutenu	34	25	59	11 150 €	18	45	63	11 525 €	40	96	136	20 475 €	258	43 150 €
Majoration au taux exceptionnel	92	130	222	161 310 €	40	121	161	55 891 €	33	72	105	27 825 €	488	245 026 €
Total	126	155	281	172 460 €	58	166	224	67 416 €	73	168	241	48 300 €	746	288 176 €

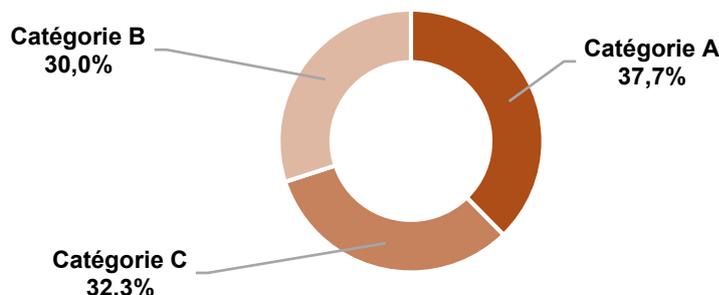
Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels BIATSS (SGPB)

Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2024 par fourchette de primes, par catégorie Fonction publique et par genre

	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total agents	Montant Total
	H	F	Tot	Montant	H	F	Tot	Montant	H	F	Tot	Montant		
Inférieur ou égal à 300€	66	48	114	24 750 €	33	97	130	28 325 €	70	159	229	43 725 €	473	96 800 €
Supérieur à 300€	60	107	167	147 710 €	25	69	94	39 091 €	3	9	12	4 575 €	273	191 376 €
Total	126	155	281	172 460 €	58	166	224	67 416 €	73	168	241	48 300 €	746	288 176 €

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

Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2024 par catégorie Fonction publique



En 2024, 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

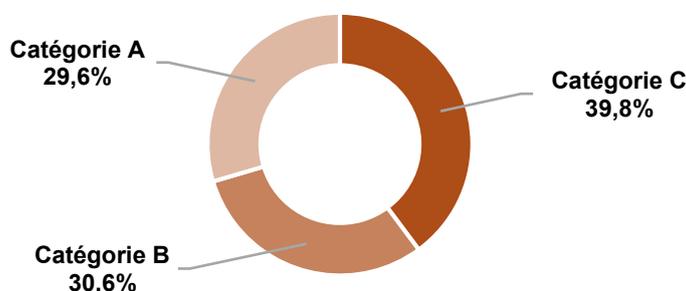
En décembre 2024, 1 335 agents ont bénéficié d'une majoration de prime (1 347 en 2023).

Répartition des bénéficiaires de la majoration de décembre 2024 par taux, par catégorie Fonction publique et par genre

	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total agents	Montant Total
	H	F	Tot	Montant	H	F	Tot	Montant	H	F	Tot	Montant		
Taux 1	2	3	5	750 €	1	1	2	300 €	5	4	9	1 350 €	16	2 400 €
Taux 2	9	6	15	3 780 €	12	9	21	6 035 €	23	37	60	16 805 €	96	26 620 €
Taux 3	65	53	118	62 555 €	74	96	170	88 840 €	106	198	304	159 162 €	592	310 557 €
Égale ou supérieure au Taux 4	108	149	257	349 658 €	59	156	215	168 982 €	46	113	159	116 730 €	631	635 370 €
Total	184	211	395	416 743 €	146	262	408	264 157 €	180	352	532	294 047 €	1 335	974 947 €

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

Répartition des bénéficiaires de la majoration de décembre 2024 par catégorie Fonction publique



En 2024, les bénéficiaires de catégorie C représentent 40%, et ceux de la catégorie B 30%. Les bénéficiaires de la catégorie A représentent 30%.

La garantie indemnitaire (GI)

Une indemnité compensatrice dénommée Garantie Indemnitare (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 2024, le montant versé au titre de la Garantie indemnitaire s'est élevé à 34 161 €.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)³⁹ 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 2024 pour les emplois des UFR, Écoles, Instituts, Structures de recherche, Services centraux et communs.

En 2024, 3 635 points majorés ont été attribués à 159 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		Nb de fonctions bénéficiaires occupées par un agent	Total nb points majorés au 01/09/2024
	Nb de fonctions bénéficiaires occupées par un agent	Nb points majorés	Nb de fonctions bénéficiaires occupées par un agent	Nb de points majorés	Nb de fonctions bénéficiaires occupées par un agent	Nb de points majorés		
UFR, Écoles, Instituts	54	1 305	19	305	6	100	79	1 710
Structures de recherche	17	355	6	110	2	40	25	505
Services centraux et communs	44	1 250	9	145	2	25	55	1 420
Total	115	2 910	34	560	10	165	159	3 635

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

L'indemnité compensatoire de sujétion (ICS)

L'Indemnité Compensatoire Sujétion (ICS) a été mise en œuvre à l'Université de Montpellier⁴⁰. 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 2024, 2 145 points majorés ont été attribués à 126 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		Nb de fonctions bénéficiaires occupées par un agent	Total nb points majorés au 01/09/2024
	Nb de fonctions bénéficiaires occupées par un agent	Nb points majorés	Nb de fonctions bénéficiaires occupées par un agent	Nb de points majorés	Nb de fonctions bénéficiaires occupées par un agent	Nb de points majorés		
UFR, Écoles, Instituts	11	190	34	565	6	75	51	830
Structures de recherche	6	120	3	60			9	180
Services centraux et communs	55	980	11	155			66	1135
Total	72	1 290	48	780	6	75	126	2 145

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

³⁹ 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.

⁴⁰ Délibération du Conseil d'administration dans sa séance du 6 juillet 2015.

4.3.2. Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

Depuis 2022, l'Université de Montpellier a mis en place des lignes directrices de gestion indemnitaires pour les enseignants-chercheurs et enseignants qui sont régulièrement mises à jour par le Conseil d'Administration et disponibles sur l'ENT dans « Les cadrages de la DRH ».

La mise à jour des lignes directrices de gestion établissement relatives au régime indemnitaire intégrant la prime d'intéressement prévue à l'article L954-2 du Code de l'Education, à destination des agents non titulaires, bénéficiaires d'une bourse ERC, a été votée au Conseil d'administration du 08/07/2024. Cette prime d'intéressement a été mise en place à compter du 01/10/2024.

Répartition par genre des indemnités versées aux enseignants-chercheurs et enseignants mono et hospitalo-universitaires

Type d'indemnités	Population	Nombre de bénéficiaires par genre		Montant par genre		Nombre bénéficiaires total	Montant total 2024
		Homme	Femme	Homme	Femme		
Indemnité liée au grade (C1)	EC mono-appartenants	669	419	2 763 626 €	1 718 584 €	1 088	4 482 210 €
	Total	669	419	2 763 626 €	1 718 584 €	1 088	4 482 210 €
Indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières (C2)	EC mono-appartenants	153	95	447 879 €	373 736 €	248	821 614 €
	Total	153	95	447 879 €	373 736 €	248	821 614 €
Prime individuelle (C3)	EC mono-appartenants	258	183	967 536 €	686 130 €	441	1 653 666 €
	Total	258	183	967 536 €	686 130 €	441	1 653 666 €
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	EC hospitalo-universitaires	38	19	71 466 €	33 375 €	57	104 841 €
	Total	38	19	71 466 €	33 375 €	57	104 841 €
Prime d'enseignement supérieur (PES) / Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	EC mono-appartenants	49	45	54 472 €	52 375 €	94	106 848 €
	Enseignants 1er et 2nd degré	177	154	635 279 €	530 232 €	331	1 165 511 €
	Total	226	199	689 751 €	582 607 €	425	1 272 358 €
Prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR)	EC hospitalo-universitaires	93	39	124 544 €	52 416 €	132	176 960 €
	EC médecine générale	3	2	4 032 €	2 688 €	5	6 720 €
	Total	96	41	128 576 €	55 104 €	137	183 680 €
Prime de charges administratives (PCA)	EC hospitalo-universitaires	24	3	94 500 €	15 000 €	27	109 500 €
	Enseignants 1er et 2nd degré	17	23	55 351 €	39 783 €	40	95 134 €
	Vacataires d'enseignement	1	4	7 760 €	13 500 €	5	21 260 €
	Total	42	30	157 611 €	68 283 €	72	225 894 €
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	EC hospitalo-universitaires	41	10	168 750 €	39 217 €	51	207 967 €
	EC mono-appartenants	132	67	658 417 €	308 938 €	199	967 354 €
	Total	173	77	827 167 €	348 154 €	250	1 175 321 €
Prime d'intéressement brevet	EC mono-appartenants	9	1	12 060 €	200 €	10	12 260 €
	Vacataires d'enseignement	5		3 253 €		5	3 253 €
	Total	14	1	15 313 €	200 €	15	15 513 €
Total général		1 669	1 064	6 068 924 €	3 866 174 €	2 733	9 935 098 €

4.3.3. Personnels contractuels BIATSS

Par délibération du Conseil d'Administration⁴¹, 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, L3332-3, 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 2023, l'autre moitié sur celle de juin 2024.

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 Contractuels (SGPC)

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.

Répartition des bénéficiaires de la PIAC par taux et par catégorie FP en fonction du mois de versement

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Juin	Août	Juin	Août	Juin	Août	Juin	Août
Prime au Taux 1	86 €	76 €	28 €	21 €	103 €	88 €	217 €	185 €
Prime au Taux 2	200 €	180 €	68 €	56 €	168 €	148 €	436 €	384 €
Total	286 €	256 €	96 €	77 €	271 €	236 €	653 €	569 €

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

En 2024, 691 agents contractuels ont bénéficié de la prime d'investissement.

Sur ces 691 agents contractuels bénéficiaires, 653 agents sont concernés pour le mois de juin 2024 et 569 en août 2024, certains agents pouvant être comptabilisés en juin et en août.

⁴¹ 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)

À compter du 1^{er} septembre 2024, par délibération du Conseil d'Administration⁴² l'UM prévoit le versement d'un nouveau régime indemnitaire pour les contractuels BIATSS. Il comprend l'indemnité mensuelle des agents contractuels (IAC) et le complément indemnitaire des agents contractuels (CIAC).

L'indemnité des Agents Contractuels (IAC)

Les agents bénéficient de la IAC (indemnité mensuelle des agents contractuels versée à compter de septembre 2024) dès lors qu'ils intègrent l'établissement. Les contrats comptabilisés pour cette éligibilité doivent avoir été établis en application des articles L332-2, L3332-3, 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. Sont exclus de ce dispositif les agents ayant un contrat à taux horaire ou saisonnier.

Les montants de l'indemnité sont définis en fonction de la catégorie Fonction publique de l'agent. Ils sont applicables sur une base mensuelle :

Corps	Taux
IGR	220 €
IGE	200 €
ASI	180 €
TECH	140 €
ATRF	100 €

Le montant attribué mensuellement est proratisé au regard :

- De la quotité de travail,
- Du temps de travail de l'agent en qualité d'agent contractuel, en fonction de la date de début et de fin de leur dernier contrat de travail,
- En cas de congé maladie entraînant une modification de la rémunération,
- Pour les agents ayant changé de catégorie en cours de mois en fonction de la durée passée dans chaque catégorie.

Montant moyen mensuel versé pour un agent à temps complet par genre du 01/09/2024 au 31/12/2024

Grade	Montant moyen	H	F	Nombre total de bénéficiaires
IGR	218,77 €	42	47	89
IGE	195,72 €	125	199	324
ASI	174,63 €	41	67	108
TECH	135,02 €	74	104	178
ATRF	97,01 €	151	297	448

Moyenne montant brut par mois et par genre

Mois de paye	Montant brut	H	F	Nombre total de bénéficiaires
Septembre	146,80 €	331	578	909
Octobre	141,34 €	367	633	1 000
Novembre	141,53 €	387	659	1 046
Décembre	144,84 €	383	643	1 026

En 2024, 1 147 agents ont bénéficié de la IAC et la dépense s'est élevée à 608 635,39€

⁴² Délibération du Conseil d'Administration lors de sa séance du 8 juillet 2024 relative au dispositif de recrutement et de gestion des personnels contractuels BIATSS

Le Complément Indemnitare des Agents Contractuels (CIAC)

Le CIAC est versé une fois par an sur la paie de décembre aux agents bénéficiant de l'indemnité des personnels contractuels (IAC), sans condition d'ancienneté.

Seuls les agents dont les contrats sont antérieurs au 1er juillet de l'année en cours sont concernés par cette campagne.

Les contrats comptabilisés pour cette éligibilité doivent avoir été établis en application des articles L332-2, L3332-3, 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. Sont exclus de ce dispositif les agents ayant un contrat à taux horaire ou saisonnier.

2 taux de majoration de prime sont proposés pour le complément de décembre, sans distinction de catégorie :

- Taux 1 : 150 €
- Taux 2 : 350 €

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.

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

Une majoration du montant du CIAC est mise en œuvre pour les personnels contractuels assistants de prévention sur la base de la même majoration du CIA (complément indemnitaire annuel) accordée aux personnels titulaires assumant cette même fonction.

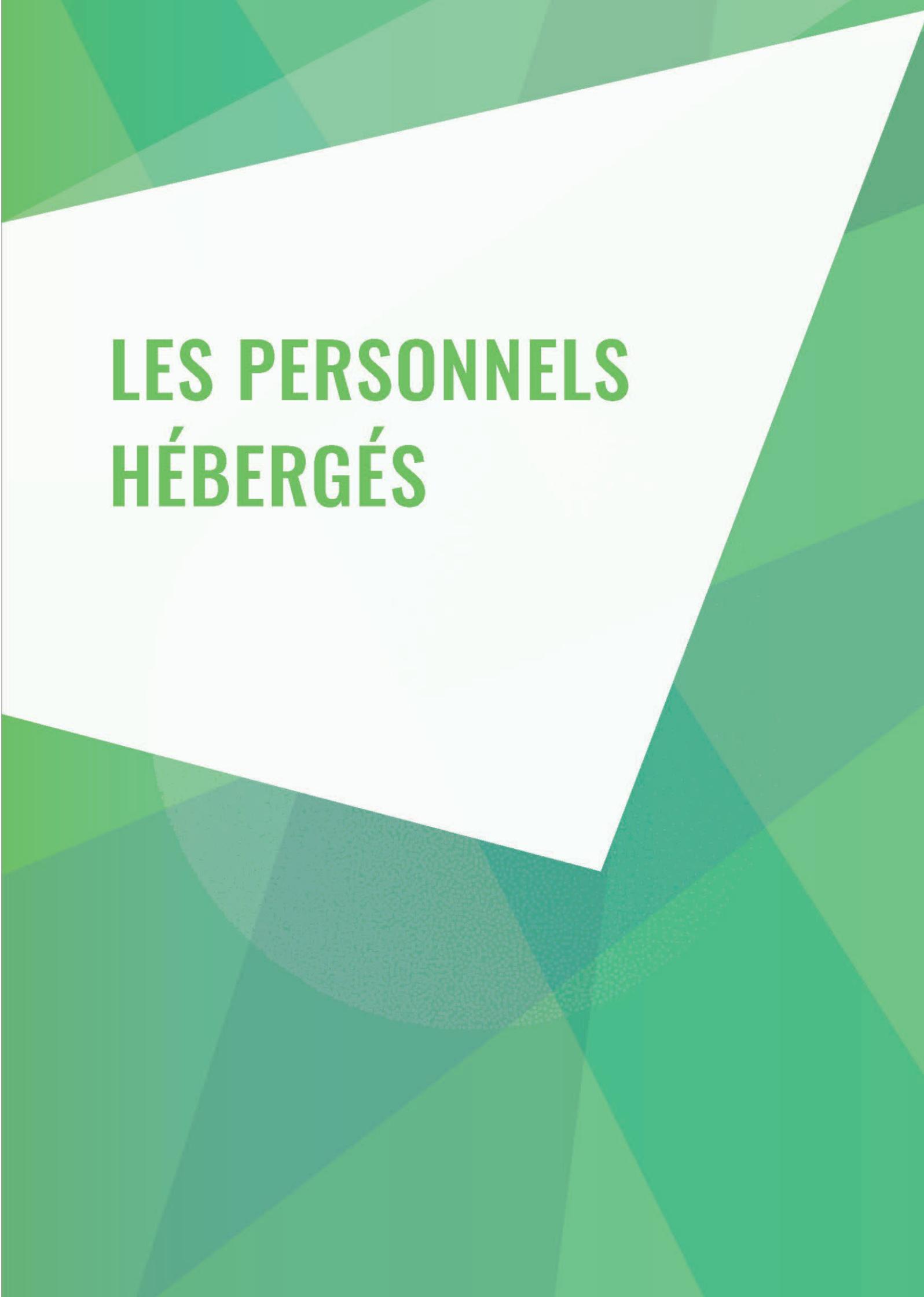
Le montant attribué mensuellement est proratisé au regard :

- Des dates de contrat et de présence des agents sur l'année,
- De la quotité de travail,
- 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.

Répartition par sexe des bénéficiaires de la CIAC par taux en fonction en décembre 2024

	H	F	Nombre de bénéficiaires
Taux 1	115	208	323
Taux 2	185	336	521
Taux exceptionnel	4	2	6
Total	304	546	850

En décembre 2024, 850 agents ont bénéficié du complément indemnitaire pour un total de 195 831,43 €.



LES PERSONNELS HÉBERGÉS

5. LES PERSONNELS HÉBERGÉS

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 décembre 2024.

Les effectifs des personnels hébergés en personnes physiques (PP) au 31/12/2024

Affectation au sein d'une structure UM	Personnels hébergés	Affectation recherche	Affectation hors recherche	TOTAL
Affectation pérenne	Chercheurs EPST-EPIC	1 939	1	1 940
	Chercheurs hors EPST-EPIC	121	1	122
	Enseignants-chercheurs	302	191	493
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	1 665	13	1 678
Affectation pérenne		4 027	206	4 233
Affectation temporaire	Conventions, personnels invités (1)	129	208	337
	Doctorants (2)	568	2	570
	Eméritat hors UM	9		9
	Eméritat UM	90	30	120
	Stagiaires hors UM	16	1	17
	Stagiaires UM	66	2	68
Affectation temporaire		878	243	1 121
Effectif total		4 905	449	5 354

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 personnels hébergés par structures d'affectation et recherche transdisciplinaire au 31/12/2024

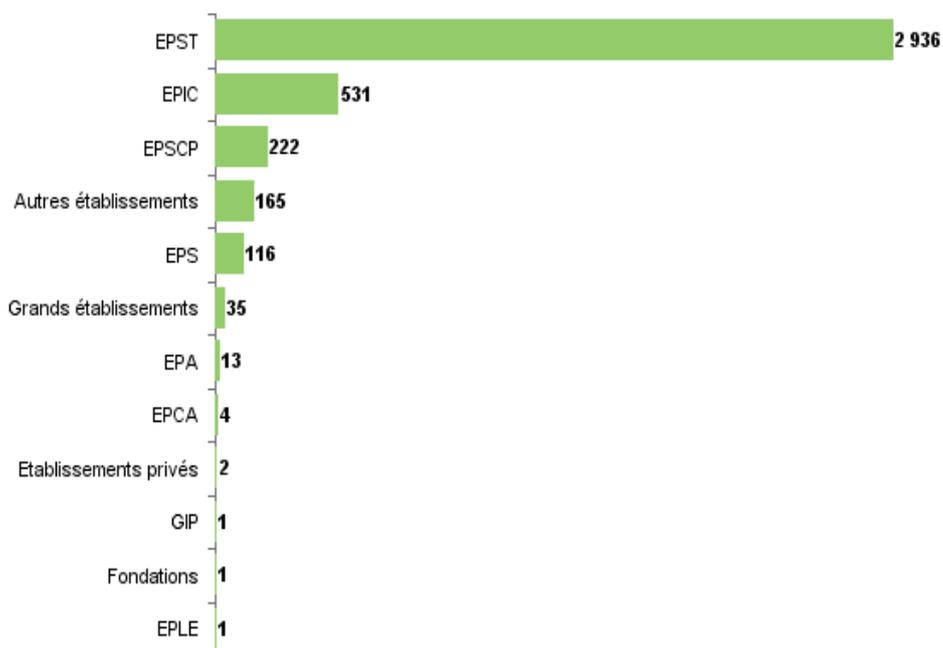
Structures d'affectation	Pôles détail	Total
Autre recherche	Autre affectation recherche	1
	Investissement d'Avenir	29
	Recherche hors UM	18
Autre recherche		48
Directions et services communs	Centre de soins universitaire	2
	Direction de la Vie des Campus	1
	Direction des programmes structurants	4
	Direction des Relations Internationales	1
	Direction du Patrimoine Immobilier	1
	Direction du Système d'Information et du Numérique	1
	Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé	3
	Service Commun Universitaire d'information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle	1
Directions et services communs		14
Écoles doctorales	ED GAIA	1
	ED I2S	1
	ED SCB	1
Écoles doctorales		3
Fondations	Fondation Van Allen	2
Fondations		2
Partenaires extérieurs	Entités hébergés	151
	Fédérations Hospitalo-Universitaires	1
	Instituts paramédicaux	18
Partenaires extérieurs		170
Pôles de recherche	Pôle de Recherche Agriculture, Environnement, Biodiversité - AEB	1 901
	Pôle de Recherche Biologie Santé - BS	1 496
	Pôle de Recherche Chimie	482
	Pôle de Recherche Mathématiques, Informatique, Physique, Systèmes - MIPS	734
	Pôle de Recherche Sciences Sociales - SSOC	247
Pôles de recherche		4 854
Structures externes	Autres affectations	2
	Autres positions	26
	Enseignement hors UM	10
	Vacations d'enseignement	181
Structures externes		219
UFR / Écoles / Instituts	Droit et Science politique	1
	Economie	3
	Faculté d'éducation	2
	Faculté des sciences	7
	HEAME	1
	HEAMH	1
	HELME	1
	IUT Béziers	1
	IUT Montpellier-Sète	2
	Médecine	17
	Odontologie	2
	Pharmacie	2
	Polytech	3
Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives	1	
UFR / Écoles / Instituts		44
Total		5 354

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 à la recherche au sein de l'établissement, soit 4 027 personnels au 31/12/2024.

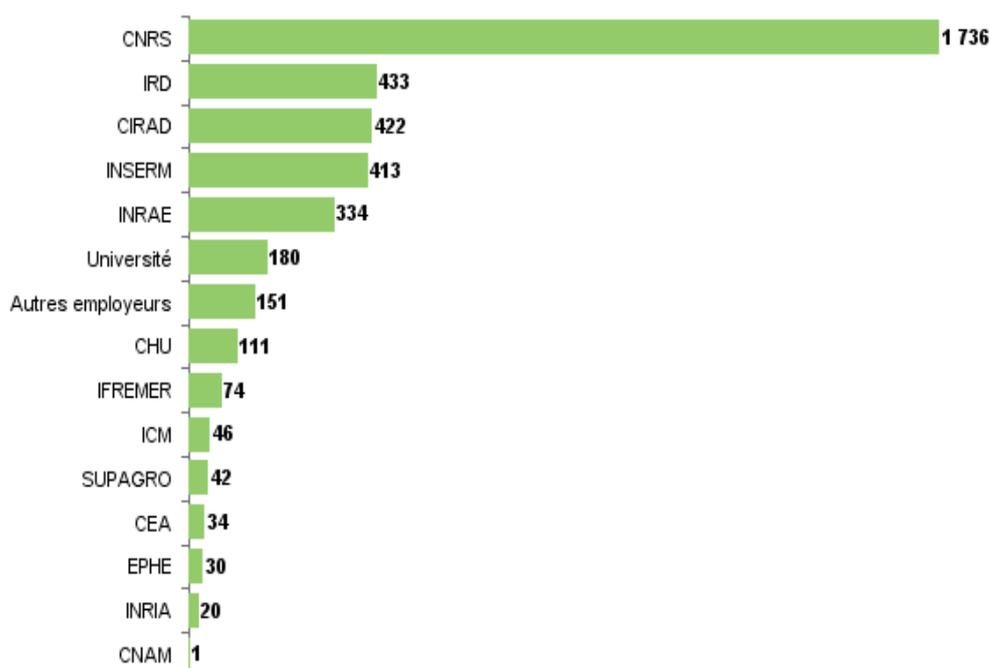
Les hébergés affectés à la recherche ventilés par typologie d'établissements (en PP)



Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

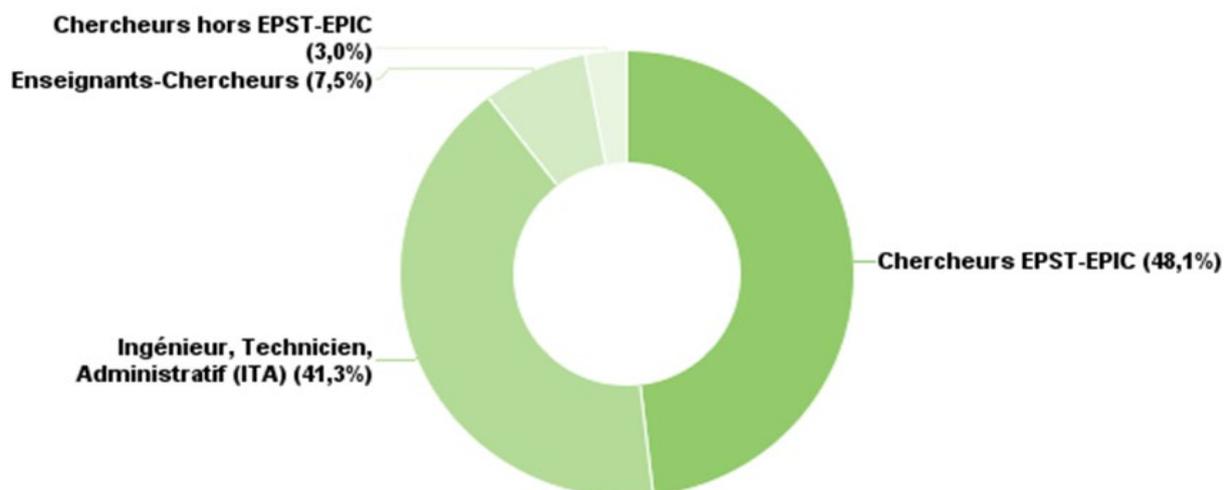
Les hébergés affectés à la recherche ventilés par employeur (en PP)



Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Autres Employeurs : dont établissements privés français et étrangers.

Les hébergés affectés à la recherche ventilés par statut



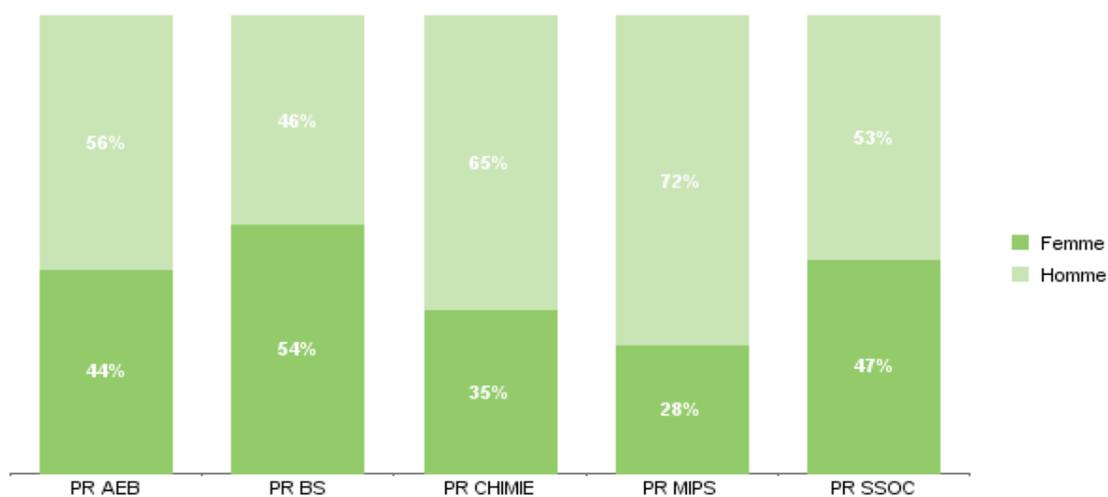
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

	Femme	Homme	Total
Pôle de Recherche Agriculture, Environnement, Biodiversité - AEB	768	961	1 729
Pôle de Recherche Biologie Santé - BS	731	621	1 352
Pôle de Recherche Chimie	118	215	333
Pôle de Recherche Mathématiques, Informatique, Physique, Systèmes - MIPS	127	330	457
Pôle de Recherche Sciences Sociales - SSOC	74	85	159
Effectif total	1 818	2 209	4 027

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Répartition des personnels hébergés affectés à la recherche par genre et pôle de recherche



Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Les hébergés rattachés à des EPST

Les hébergés rattachés à des EPST représentent 73% de l'effectif total des hébergés affectés à titre pérenne au sein des structures de recherche de l'Université (4 027 personnes).

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

Répartition des hébergés EPST par catégorie de personnels

EPST	Chercheurs EPST	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	TOTAL
CNRS	967	769	1 736
INRAE	130	204	334
INRIA	16	4	20
INSERM	235	178	413
IRD	265	168	433
Effectif total	1 613	1 323	2 936

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Répartition des hébergés EPST par catégorie de personnels

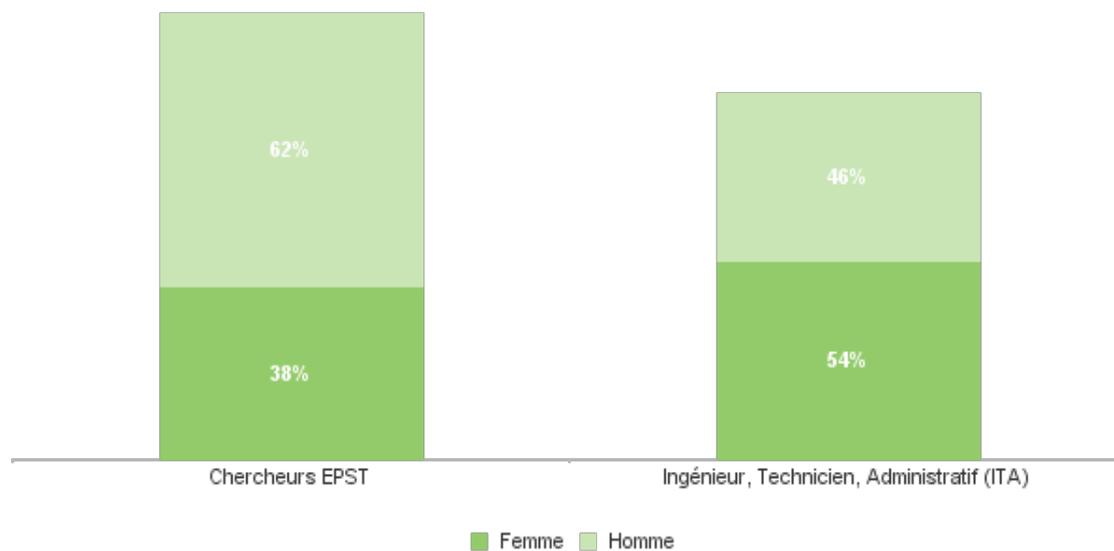


Répartition des hébergés des EPST par genre

EPST	Catégorie de personnels	Femme	Homme	TOTAL
CNRS	Chercheurs EPST	375	592	967
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	392	377	769
INRAE	Chercheurs EPST	64	66	130
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	110	94	204
INRIA	Chercheurs EPST	6	10	16
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)		4	4
INSERM	Chercheurs EPST	97	138	235
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	118	60	178
IRD	Chercheurs EPST	79	186	265
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	91	77	168
Effectif total		1 332	1 604	2 936

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Répartition par catégorie de personnel et par genre



- Le taux de féminisation est plus élevé chez les personnels ITA par rapport aux chercheurs.
- Les femmes représentent 54% des effectifs ITA contre 38% chez les chercheurs.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

6. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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

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

Il est présenté également un bilan du télétravail dont le dispositif est déployé depuis le 1er janvier 2019. Ce bilan porte sur une appréciation quantitative et qualitative.

6.1. Le temps de travail et les congés

6.1.1. L'organisation du temps de travail

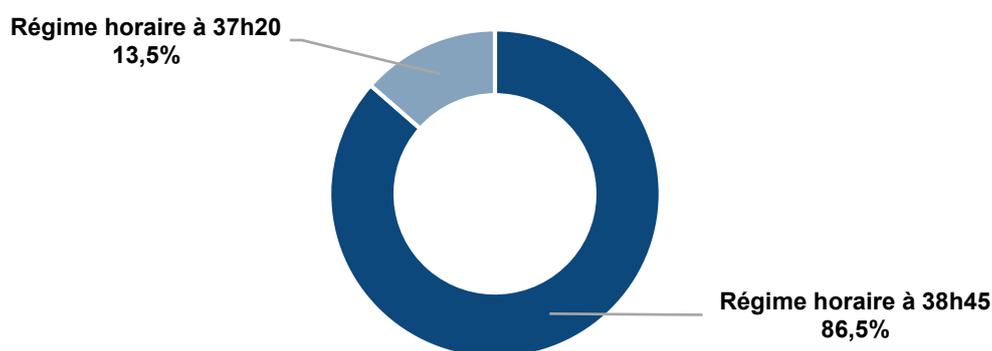
Le dispositif horaires et congés des personnels BIATSS

Le dispositif horaires et congés des personnels BIATSS⁴³ de l'Université de Montpellier définit deux modalités d'organisation du temps de travail soumises au choix des personnels :

- 37h20 hebdomadaires et 48 jours de congés (dont 1 jour d'appui aux jours fériés)
- 38h45 hebdomadaires et 56 jours de congés (dont 1 jour d'appui aux jours fériés)⁴⁴

86% des personnels BIATSS ont opté pour le régime horaire de 38h45 pour l'année 2024 (86% en 2022).

Répartition des régimes horaires des personnels BIATSS pour l'année universitaire au 31/12/2024



Source : logiciel LOGECA

⁴³Le 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 8 juillet 2024. 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

⁴⁴ 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 travail⁴⁵

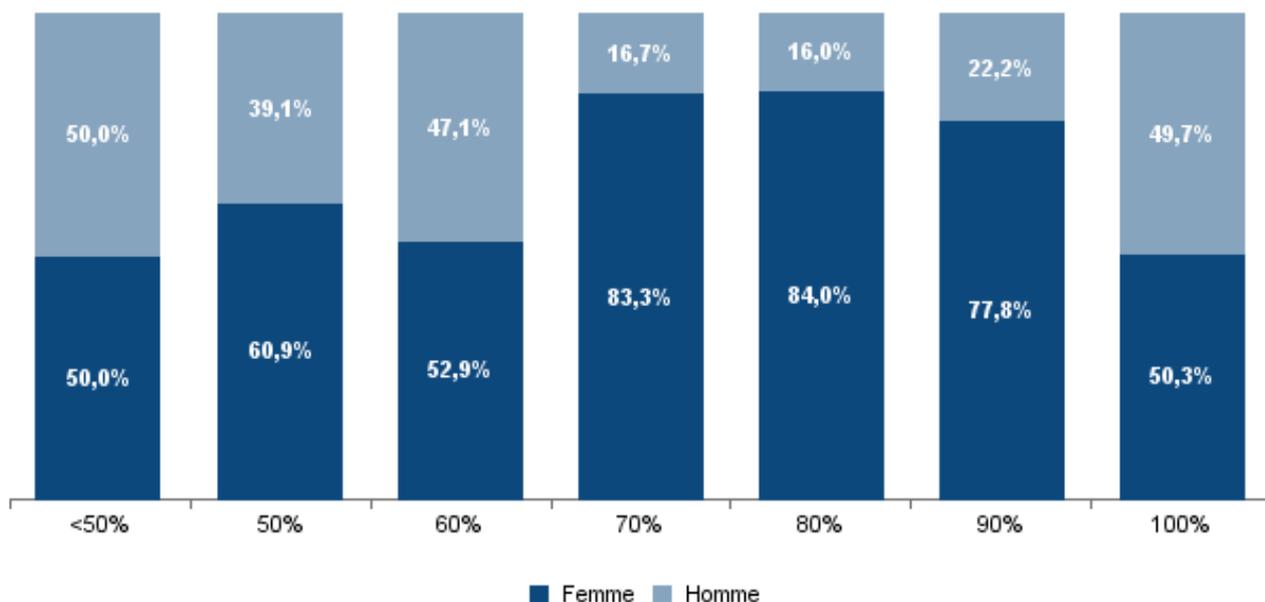
Effectif global réparti selon la quotité du temps de travail et ventilé par catégorie de personnels et par genre

	Titulaires					Non titulaires								Effectif 2024	Effectif 2023	
	Enseignants-chercheurs enseignants		BIATSS		Total	Enseignants-chercheurs enseignants		BIATSS		Chercheurs		Doctorants				Total
Quotité	F	H	F	H			F	H	F	H	F	H	F	H		
<50%								1	3	2				6	6	7
50%	40	34	14	7	95	33	29	33	7					102	197	178
60%		1	5	3	9		1	4	2		1			8	17	16
70%	1	1	4		6		1	7		3	1			12	18	19
80%	11	3	102	18	134			29	5		1			35	169	172
90%	2	2	16	2	22			3	2					5	27	26
100%	624	1 021	759	519	2 923	159	174	605	372	49	81	306	310	2 056	4 979	4 829
Total	678	1 062	900	549	3 189	192	205	682	391	54	84	306	310	2 224	5 413	5 247

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- 92% des personnels exercent leur fonction à temps plein.
- Les femmes représentent 71,4% des agents à temps partiel.

Répartition par genre selon la quotité du temps de travail



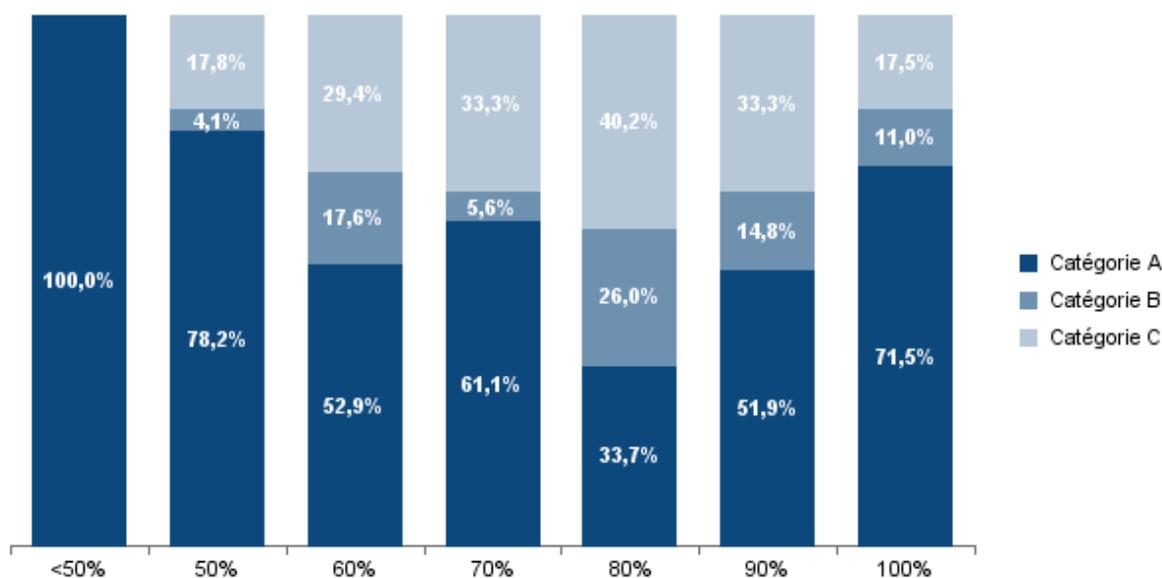
⁴⁵Effectifs en personnes physiques recensés au 31/12/2024.

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

Quotité	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectif 2024
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
<50%	3	3	6							6
50%	88	66	154	6	2	8	26	9	35	197
60%	4	5	9	3		3	2	3	5	17
70%	8	3	11	1		1	6		6	18
80%	42	15	57	36	8	44	64	4	68	169
90%	9	5	14	3	1	4	9		9	27
100%	1 612	1 948	3 560	330	217	547	560	312	872	4 979
Total	1 766	2 045	3 811	379	228	607	667	328	995	5 413

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Quotité de service par catégorie Fonction publique



Quotité travaillée	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Effectif 2024
Temps partiel ou incomplet	251	60	123	434
Temps complet	3 560	547	872	4 979
Total	3 811	607	995	5 413

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			Effectif 2024
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
Temps complet	100%	417	683	1 100	88	188	276	4	4	8	115	146	261	1 645
Temps incomplet	50%							2	1	3	35	25	60	63
Temps partiel de droit pour élever un enfant	80%										1		1	1
Temps partiel de droit pour soins	80%	2		2										2
Temps partiel pour raison thérapeutique	50%	1	2	3	1	1	2				1	1	2	7
Temps partiel sur autorisation	90%	1	2	3							1		1	4
	80%	3	2	5							5	1	6	11
	70%	1	1	2										2
	60%		1	1										1
	50%		3	3								1	1	4
Total		425	694	1 119	89	189	278	6	5	11	158	174	332	1 740

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

(1) Le temps incomplet concerne le service partagé des enseignants du 1er et 2nd degré (professeurs certifiés, professeurs agrégés, professeurs de lycée professionnel et professeurs d'éducation physique et sportive). Ces enseignants exercent à temps complet partagé à 50% à l'UM et à 50% dans un établissement du 1er 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		Effectif 2024
		F	H	T	F	T	F	H	T	F	H	T	F	T	
Temps complet	100%	224	46	270			482	451	933	49	22	71	4	4	1 278
Temps partiel de droit au titre du handicap	80%	5		5			5	1	6	2		2			13
	50%	1		1			1		1						2
Temps partiel de droit pour élever un enfant	80%	5	1	6			12	3	15		1	1			22
Temps partiel de droit pour soins	80%	1		1			1		1	1		1	1	1	4
Temps partiel pour raison thérapeutique	70%						2		2						2
	60%							1	1	1		1			2
	50%	2		2	1	1	7	2	9		1	1			13
Temps partiel sur autorisation	90%	1		1			13	2	15	2		2			18
	80%	20		20			41	11	52	8	1	9			81
	70%	1		1			1		1						2
	60%	3		3				1	1	1	1	2			6
	50%	1		1			1	4	5						6
Total		264	47	311	1	1	566	476	1 042	64	26	90	5	5	1 449

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			Effectif 2024
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
Temps complet	100%	159	174	333	605	372	977	49	81	130	306	310	616	2 056
Temps incomplet	90%				2	1	3							3
	80%				10	1	11							11
	70%		1	1	3		3	3	1	4				8
	60%				4	2	6		1	1				7
	50%	32	29	61	28	6	34							95
	<50%				1	3	4	2		2				6
Temps partiel de droit au titre du handicap	80%				1		1							1
	70%				1		1							1
	50%					1	1							1
Temps partiel de droit pour élever un enfant	80%				4	3	7		1	1				8
Temps partiel pour raison thérapeutique	80%				1		1							1
	70%				1		1							1
	60%		1	1										1
	50%				5		5							5
Temps partiel sur autorisation	90%				1	1	2							2
	80%				13	1	14							14
	70%				2		2							2
	50%	1		1										1
Total		192	205	397	682	391	1 073	54	84	138	306	310	616	2 224

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)⁴⁶ 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'option⁴⁷ 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 2024	BIATSS titulaires		BIATSS 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 2024	21	29			50
Nombre d'agents indemnisés en mars 2024 au titre de l'indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés	119	131	3	4	257
Nombre de jours versés au régime de retraite additionnelle de la Fonction publique (1) en 2024	178	184			362
Nombre de jours indemnisés en 2024 au titre de l'indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés	1 107	1 026	22	24	2 179
Maintien des jours au sein du CET	1 176	1 857		67	3 100

Source : Direction des Ressources Humaines Services 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).

Indicateurs	BIATSS titulaires		BIATSS contractuels		TOTAL
	Homme	Femme	Homme	Femme	
Nombre d'agents disposant d'un CET au 31 décembre 2024	295	426	12	30	763
Dont Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2024	14	19	2	4	39
Nombre d'agents ayant déposé des jours de congés dans un CET en 2024	161	230	8	16	415
Nombre de jours épargnés en 2024	1 401	1 661	67	100	3 229
Nombre de jours CET pris sous forme de congés en 2024	100	83		1	184

Source : Direction des Ressources Humaines Services de gestion des Personnels BIATSS et Contractuels (SGPB – SGPC)

⁴⁶ Compte Épargne temps (CET) institué dans la Fonction publique de l'État par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002.

⁴⁷ 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 2024 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	74	685	102 750 €
	Femme	54	431	64 650 €
	Total	128	1 116	167 400 €
Catégorie B	Homme	22	214	21 400 €
	Femme	49	381	38 100 €
	Total	71	595	59 500 €
Catégorie C	Homme	23	208	17 264 €
	Femme	28	214	17 762 €
	Total	51	422	35 026 €
Total		250	2 133	261 926 €

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

Répartition du montant de l'indemnisation 2024 des jours CET par catégorie Fonction publique et par genre des personnels BIATSS contractuels

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés	Montant
Catégorie A	Homme	3	22	3 300 €
	Femme	4	24	3 600 €
	Total	7	46	6 900 €
Catégorie B	Homme			
	Femme			
	Total			
Catégorie C	Homme			
	Femme			
	Total			
Total général		7	46	6 900 €

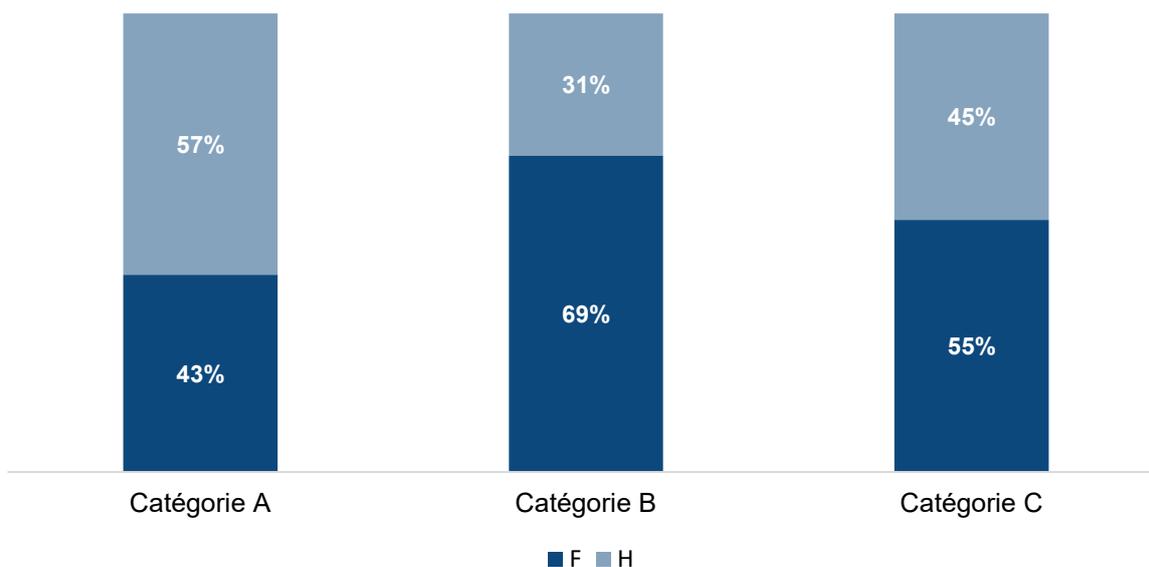
Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Contractuels (SGPC)

Le montant journalier de l'indemnisation des jours de CET a été revalorisé par arrêté ministériel⁴⁸, sur une base forfaitaire par catégorie Fonction publique :

- Catégorie A : 150 €
- Catégorie B : 100 €
- Catégorie C : 83 €

⁴⁸ 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 de l'indemnisation du CET par genre



En 2024, 257 agents BIATSS (7 contractuels et 250 titulaires) ont opté pour une indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés au CET (231 agents titulaires en 2023).

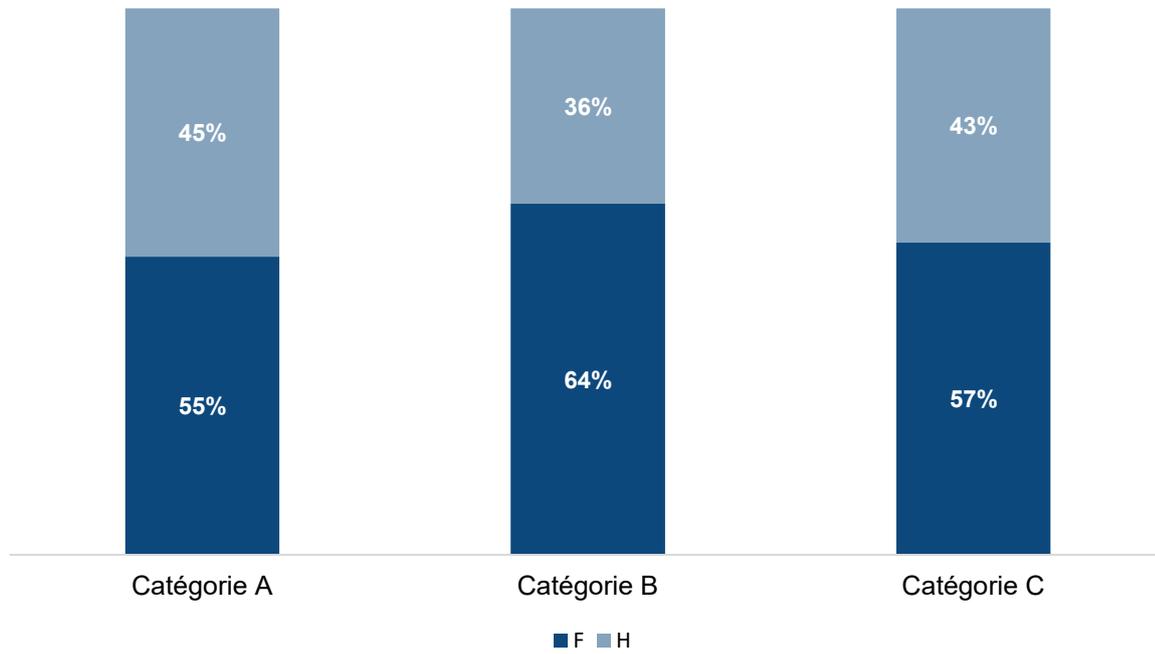
Répartition des jours de CET versés au titre de la RAFF⁴⁹ en 2024 par catégorie Fonction publique et genre des agents

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés
Catégorie A	Homme	10	71
	Femme	12	74
	Total	22	145
Catégorie B	Homme	5	51
	Femme	9	70
	Total	14	121
Catégorie C	Homme	6	56
	Femme	8	40
	Total	14	96
Total		50	362

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

⁴⁹ Le versement des jours à la RAFF 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 RAFF sur la base de la valeur chiffrée déterminée dans un deuxième temps ; et en détermination du nombre des points RAFF sur la base des cotisations versées dans un troisième temps.

Répartition des jours de CET versés au titre de la RAFP par genre



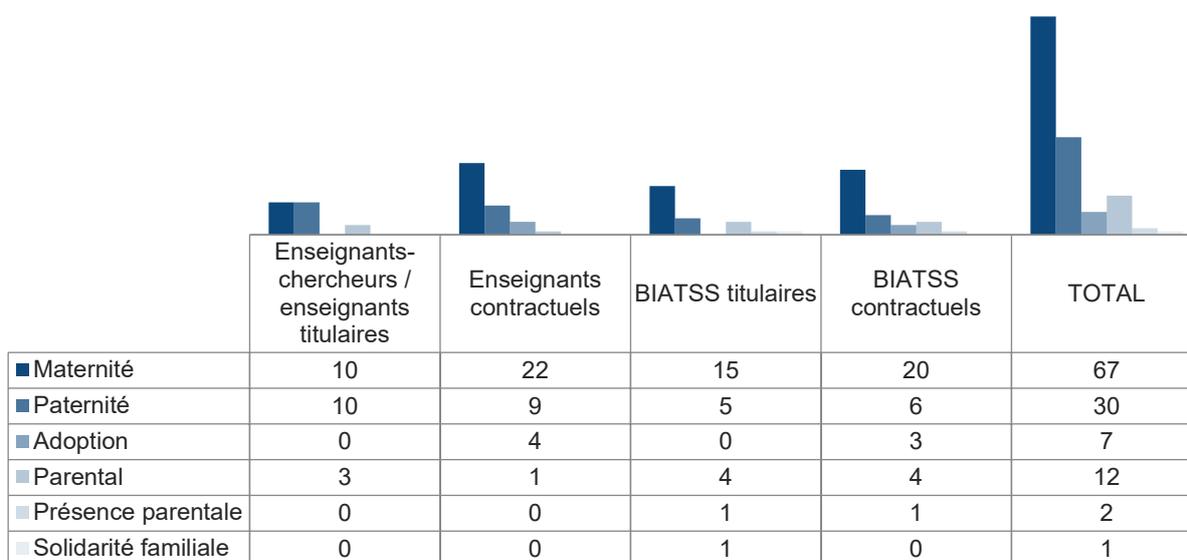
Les congés liés à la famille

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).

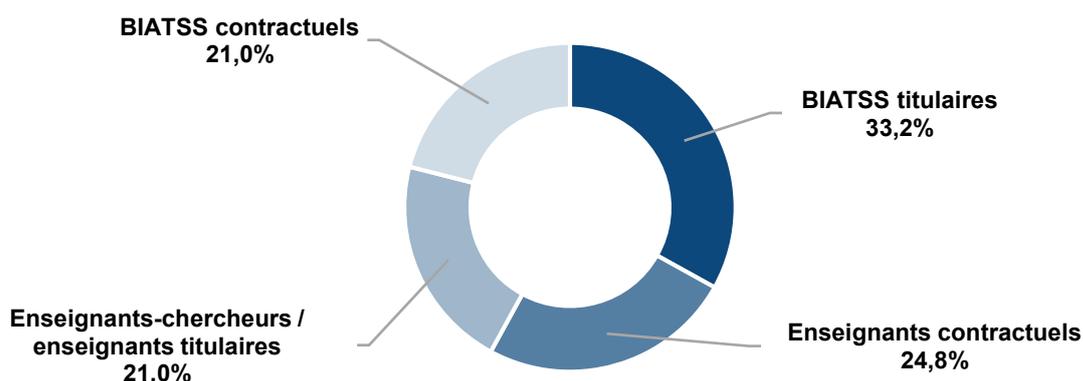
En 2024, 113 agents ont bénéficié d'un congé lié à la famille (97 en 2023), dont 61% pour congé de maternité.

54% des absences concernent des personnels BIATSS et 46% 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) / Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité et accueil de l'enfant	Parental	Présence parentale	Solidarité familiale	TOTAL
A	H	Agents		10	2			12
		Jours d'absence		178	295			473
	F	Agents	10		1			11
		Jours d'absence	1 196		182			1 378
TOTAL agents			10	10	3			23
TOTAL jours d'absence			1 196	178	477			1 851

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

BIATSS titulaires

Catégorie	Genre	Nb agents (en PP) / nb jours absence	Maternité	Paternité et accueil de l'enfant	Parental	Présence parentale	Solidarité familiale	TOTAL
A	H	Agents		4				4
		Jours d'absence		79				79
	F	Agents	3				1	4
		Jours d'absence	254				88	342
B	H	Agents			1			1
		Jours d'absence			366			366
	F	Agents	7		1	1		9
		Jours d'absence	678		122	335		1 135
C	H	Agents		1				1
		Jours d'absence		28				28
	F	Agents	5		2			7
		Jours d'absence	487		472			959
TOTAL agents			15	5	4	1	1	26
TOTAL jours d'absence			1 419	107	960	335	88	2 909

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) / Nb de jours d'abs	Maternité	Paternité et accueil de l'enfant	Adoption	Parental	Présence parentale	Solidarité familiale	TOTAL
A	H	Agents		4	3				7
		Jours d'absence		103	10				113
	F	Agents	7			3			10
		Jours d'absence	383			317			700
B	H	Agents		1					1
		Jours d'absence		14					14
	F	Agents	4			1			5
		Jours d'absence	235			49			284
C	H	Agents		1					1
		Jours d'absence		25					25
	F	Agents	9				1		10
		Jours d'absence	704				4		708
TOTAL nombre d'agents			20	6	3	4	1		34
TOTAL nombre de jours d'absence			1 322	142	10	366	4		1 844

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) / Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité et accueil de l'enfant	Adoption	Parental	Présence parentale	Solidarité familiale	TOTAL
A	H	Agents		5	4				9
		Jours d'absence		112	13				125
	F	Agents	7						7
		Jours d'absence	468						468
TOTAL Agents			7	5	4				16
TOTAL Jours d'absence			468	112	13				593

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

Enseignants hospitalo-universitaires contractuels

Catégorie FP	Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	Présence parentale	Solidarité familiale	TOTAL
Catégorie A	H	Agents		4					4
		Jours d'absence		100					100
	F	Agents	15			1			16
		Jours d'absence	1 425			64			1 489
TOTAL agents			15	4		1			20
TOTAL jours d'absence			1 425	100		64			1 589

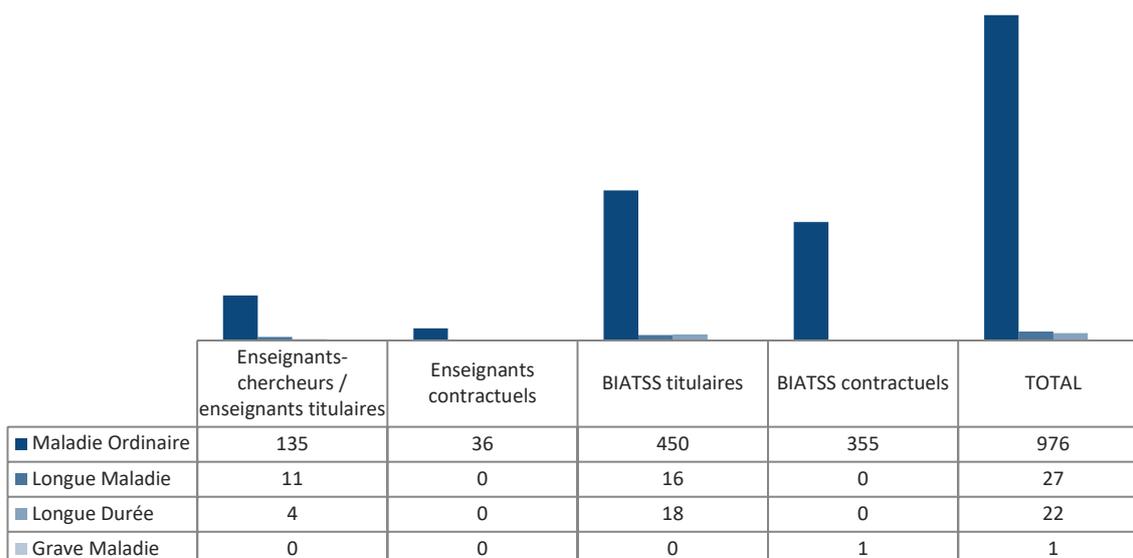
Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE)

Les absences pour raison de santé

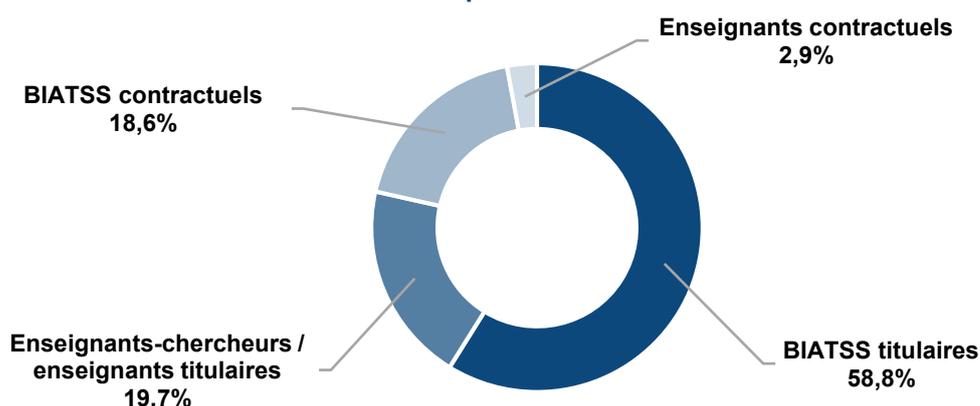
En 2024, les absences pour raison de santé ont concerné 1 026 agents (991 en 2023) dont 95% pour congé de maladie ordinaire.

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

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



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



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

Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires

Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Longue Maladie	Congé Longue Durée	TOTAL
H	Agents	64	7	1	72
	Jours d'absence	2 128	1 104	366	3 598
F	Agents	71	4	3	78
	Jours d'absence	1 909	859	836	3 604
TOTAL Agents		135	11	4	150
TOTAL Jours d'absence		4 037	1 963	1 202	7 202

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
H	Agents	158	4	3	165
	Jours d'absence	4 080	1 457	786	6 323
F	Agents	292	12	15	319
	Jours d'absence	6 841	3 513	4 982	15 336
TOTAL agents		450	16	18	484
TOTAL jours d'absence		10 921	4 970	5 768	21 659

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) /Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie	TOTAL
H	Agents	98		98
	Jours d'absence	1 443		1 443
F	Agents	257	1	258
	Jours d'absence	5 308	79	5 387
TOTAL agents		355	1	356
TOTAL jours d'absence		6 751	79	6 830

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

Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants contractuels

Genre	Nb agents (en PP) /Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie	TOTAL
H	Agents	6		6
	Jours d'absence	57		57
F	Agents	15		15
	Jours d'absence	456		456
TOTAL agents		21		21
TOTAL jours d'absence		513		513

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

Enseignants hospitalo-universitaires contractuels

Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie (1)	TOTAL
H	Agents	7		7
	Jours d'absence	215		215
F	Agents	8		8
	Jours d'absence	343		343
TOTAL agents		15		15
TOTAL jours d'absence		558		558

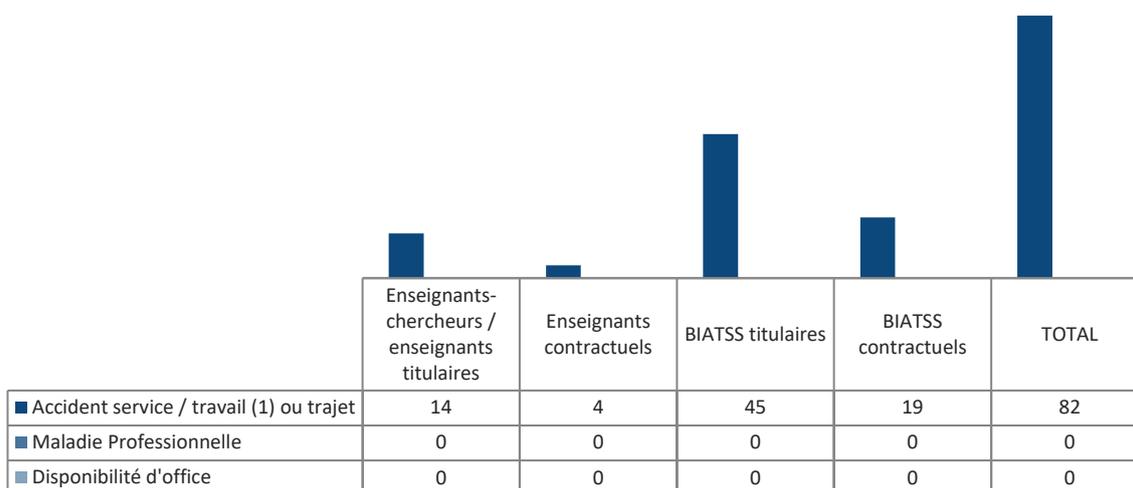
Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE)

(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 82 agents en 2024 (79 agents en 2023).

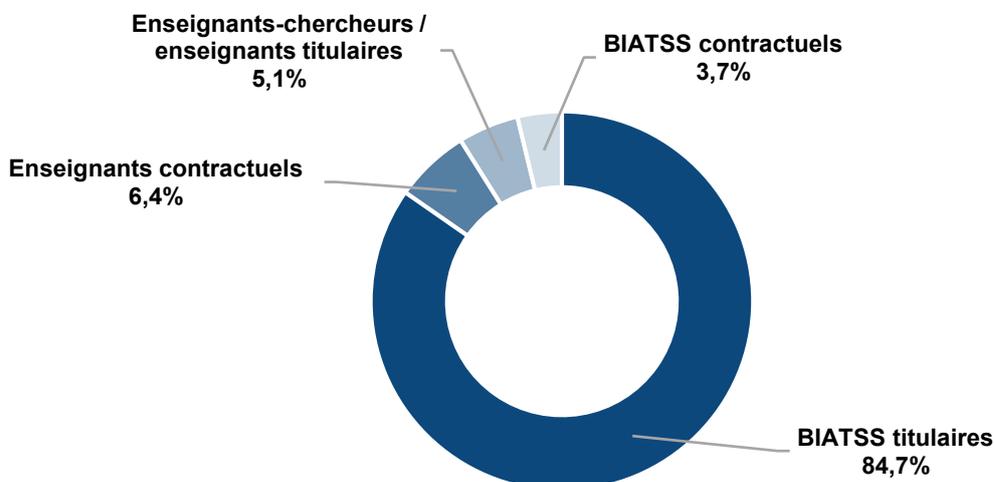
Répartition des agents en congé accident de service/trajet, maladie professionnelle ou placés en disponibilité d'office, par catégorie de personnels



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

- 7 accidents de service n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires.
- 23 accidents de service n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les personnels BIATSS titulaires.
- 11 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) / Nb de jours d'abs.	Accident de service ou de trajet AVEC arrêt de travail	Accident de service ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle	Disponibilité d'office	TOTAL	Dont accidents de trajets
H	Agents	2	4			6	1
	Jours d'absence	56				56	19
F	Agents	5	3			8	3
	Jours d'absence	154				154	84
TOTAL Agents		7	7			14	4
TOTAL Jours d'absence		210				210	103

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

BIATSS titulaires

Genre	Nb agents (en PP) / nb de jours d'absence	Accident de service ou de trajet AVEC arrêt de travail (1)	Accident de service ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle (1)	Disponibilité d'office (1)	TOTAL	Dont accidents de trajet
H	Agents	9	8	1		18	5
	Jours d'absence	484		366		850	334
F	Agents	13	15	1	4	33	11
	Jours d'absence	1 116		33	1 464	2 613	565
TOTAL agents		22	23	2	4	51	16
TOTAL jours d'absence		1 600		399	1 464	3 463	899

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

(1) Ces données prennent en compte les jours d'absence en 2024 en lien avec un accident de service ou de trajet, une maladie professionnelle ou une disponibilité d'office dont la reconnaissance date de 2024 ou avant.

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

BIATSS contractuels

Genre	Nb agents (en PP) /Nb de jours d'abs.	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
H	Agents	1	4		5	2
	Jours d'absence	15			15	15
F	Agents	7	7		14	10
	Jours d'absence	138			138	122
TOTAL agents		8	11		19	12
TOTAL jours d'absence		153			153	137

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

Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants contractuels

Genre	Nb agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Accident de travail ou de trajet AVEC arrêt de travail	Accident de travail ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle	TOTAL	Dont accidents de trajet
H	Agents	1			1	1
	Jours d'absence	44			44	44
F	Agents					
	Jours d'absence					
TOTAL agents		1			1	1
TOTAL jours d'absence		44			44	44

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

Enseignants hospitalo-universitaires contractuels

Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Accident de service ou de trajet AVEC arrêt de travail	Accident de service ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle	TOTAL	Dont accidents de trajets
H	Agents					
	Jours d'absence					
F	Agents	1	2		3	
	Jours d'absence	217			217	
TOTAL Agents		1	2		3	
TOTAL Jours d'absence		217			217	

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

Les autres congés : CRCT et CPP

En 2024, 29 enseignants-chercheurs mono-appartenant ont bénéficié d'un congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT)⁵⁰.

Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)		TOTAL
		CNU	Etablissement	
H	Agents	4	15	19
	Jours d'absence	759	2 993	3 752
F	Agents	3	7	10
	Jours d'absence	464	1 069	1 533
TOTAL agents		7	22	29
TOTAL jours d'absence		1 223	4 062	5 285

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

En 2024, 3 enseignants-chercheurs mono-appartenant et 2 enseignants du second degré ont bénéficié d'un congé pour projet pédagogique (CPP)⁵¹.

Enseignants-chercheurs mono appartenants

Genre	Nb Agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Congé pour projet pédagogique (CPP) / Etablissement
H	Agents	1
	Jours d'absence	216
F	Agents	2
	Jours d'absence	244
TOTAL agents		3
TOTAL jours d'absence		460

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

Enseignants second degré

Genre	Nb agents (en PP) / Nb de jours d'abs.	Congé pour projet pédagogique (CPP) / Etablissement
H	Agents	1
	Jours d'absence	122
F	Agents	1
	Jours d'absence	122
TOTAL agents		2
TOTAL jours d'absence		244

⁵⁰ CRCT prévu par l'article 19 du décret n°84-431 du 6 juin 1984.

⁵¹ Arrêté du 30 septembre 2019 relatif à la création et conditions d'attribution et d'exercice d'un congé pour projet pédagogique applicable aux Enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur.

6.2. Le télétravail

6.2.1. L'organisation de la campagne de télétravail 2023-2024

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 : 0,5 à 2 jours fixes de télétravail par semaine
- Modalité 2 : 0,5 ou 1 jour fixe de télétravail par semaine et 20 jours flottants annuels
- Modalité 3 : 20 jours flottants annuels

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 : 1 108
- Nombre de demandes en 2023/2024 : 1 287

Soit une augmentation de 62% des candidatures.

Bilan des avis des commissions télétravail	Commission du 07/07/2023	Commission du 25/01/2024	Total pour l'année 2023/2024	%
Candidatures	1 118	169	1 287	
Total avis favorables	1 113	165	1 278	99,3%
Total avis défavorables (activités non éligibles au télétravail, nécessité de présence sur site)	5	4	9	0,7%
Nombre d'agents en télétravail au 31/08/2024 (fin de période)	1 057	163	1 220	

Le nombre de candidatures se stabilise, mais reste légèrement en augmentation par rapport à l'année universitaire précédente (+16% en 2023-2024, +61,5% en 2022-2023 suite à la mise en place de la nouvelle Charte du télétravail 2022).

1 118 dossiers de candidatures ont été examinés par la commission télétravail du 7 juillet 2023 et 169 par la commission télétravail du 25 janvier 2024, soit un total de 1 287 demandes (dont 17 doctorants et chercheurs).

1 278 demandes ont été approuvées au total par les deux commissions, soit 99,3% des candidatures. 58 demandes ont par la suite été annulées (départs ou changements de fonction des agents conformément à la Charte du télétravail).

Le pourcentage d'avis défavorables rendus par la commission demeure inférieur à 1% depuis 2022.

Synthèse de la campagne des demandes de télétravail 2023/2024

- Le nombre d'agents télétravailleurs est en constante augmentation au fil des années (646 en 2021-2022, 1 081 en 2022-2023, 1220 en 2023-2024). Le taux de renouvellement est de 100%.
- 24,5% des agents autorisés à télétravailler en 2023/2024 sont des nouveaux télétravailleurs (196 nouveaux télétravailleurs au 01/09/2023, et 118 au 01/02/2024 lors de la seconde campagne annuelle). 70% des nouveaux télétravailleurs sont des agents contractuels.
- Le taux de candidature avec avis favorable de la commission télétravail est de 99,3% (99,6% en 2022-2023).

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

- 74,6% des personnels en télétravail sont des femmes (-3,4 points depuis 2021-2022).
- Au 31/12/2023, les femmes représentent 62,5% des personnels BIATSS.
- 39% (42% en 2022-2023) sont des agents de catégorie C, 23% (vs 22%) de catégorie B, et 38% (vs 36%) de catégorie A. Au 31/12/2023, les catégories C, B et A au sein de l'UM sont respectivement 41,6%, 23%, et 35,4% pour les personnels BIATSS.
- 10% des télétravailleurs travaillent à temps partiel ou incomplet (stable). Au 31/12/2023, 10,6% des personnels BIATSS travaillent à temps partiel ou incomplet.
- 31% des télétravailleurs ont un aménagement de temps de travail (stable).
- L'effectif des agents contractuels en télétravail poursuit sa hausse depuis 2020-2021 et représente 43% des télétravailleurs (+12 points depuis 2020-2021). Au 31/12/2023, les agents contractuels représentent 41% des personnels BIATSS.
- 23% sont des encadrants (stable).

L'augmentation de la part des télétravailleurs en 2023-2024 parmi l'effectif des agents éligibles est notable au sein des UFR-Écoles-Instituts :

- 31% des effectifs des structures de recherche (stable)
- 54% des effectifs UFR-Écoles-Instituts (+24%)
- 59% des effectifs des services centraux et communs (stable)

Dans les structures de recherche, les télétravailleurs sont pour moitié des agents de catégorie A, comme dans les services centraux et communs, et pour 25% des personnels de catégorie C. Alors que dans les UFR-Écoles-Instituts, 18% des télétravailleurs sont des personnels de catégorie A, et 58% des télétravailleurs sont des personnels de catégorie C.

42% des télétravailleurs ont opté pour la modalité 1 (jours fixes), 40% pour la modalité 2 (fixes et flottants), et 18% pour la modalité 3 (flottants uniquement).

Analyse de la modalité 1 : 507 agents concernés (42% 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 6% (9% en 2022-2023), 1j pour 24% (29% en 2022-2023), 1,5j pour 28% (23% en 2022-2023), 2j pour 43% (39% en 2022-2023). On note une augmentation du nombre de jours de télétravail.
- 40% (38% en 2022-2023) des agents en modalité 1 disposent d'un ATT.
- 73% des agents en télétravail 0,5j/semaine ont un ATT, systématiquement accolé à leur ½ journée de télétravail.
- 83% des agents en télétravail 1,5j/semaine ont un ATT, systématiquement accolé à leur journée et demie de télétravail.
- 95 agents, soit 19% (29% en 2022-2023), télétravaillent deux jours consécutifs dans la semaine, ou 1,5j consécutifs accolés à 1 ATT. La moitié de ces agents sont en télétravail consécutifs les vendredis et les lundis. L'accolement des jours télétravaillés est en baisse.

Analyse de la modalité 2 : 489 agents concernés (40% 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%.
- 148 agents / 489 (soit 30, 28% en 2022-2023) en modalité 2 disposent d'un ATT (stable).
- 84% des agents en télétravail 0,5j/semaine ont un ATT, systématiquement accolé à leur ½ journée de télétravail.

En 2024, parmi les 1 220 agents en télétravail, 1099 (soit 90%) travaillaient à temps complet, tandis que 121 (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 communication

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

- 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.

Des actions de formation sont proposées en fin d'année civile pour accompagner les agents et encadrants dans l'organisation du télétravail :

- Une session de 3 heures sur le thème « Manager les télétravailleurs » : 8 participants sur 11 inscrits,
- Une session de 3 heures dédiée aux « Agents télétravailleurs » : 9 participants sur 9 inscrits.

Ces formations visent à renforcer les compétences nécessaires à une mise en œuvre efficace du télétravail.

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 2023-2024

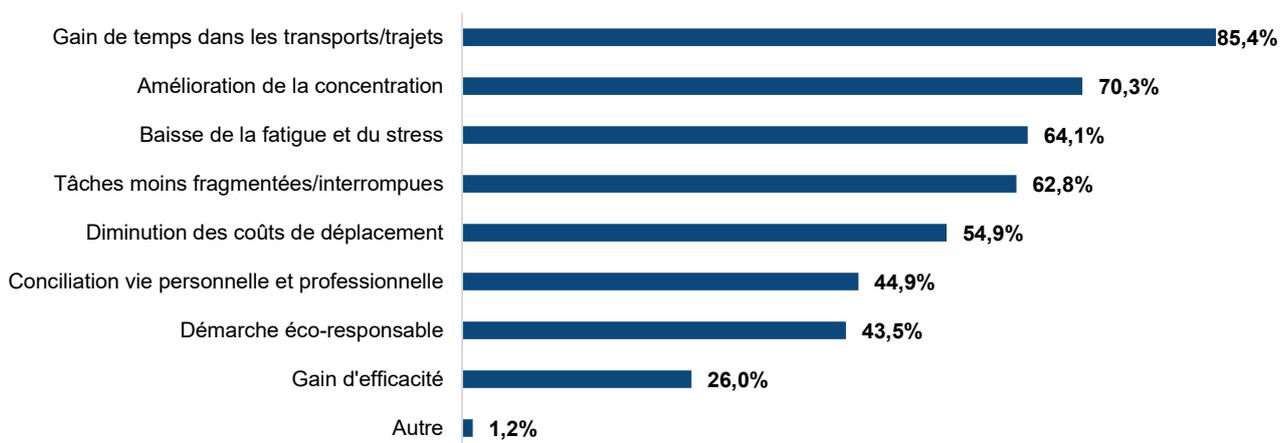
L'enquête a été réalisée auprès des agents télétravailleurs et de leur encadrant en juin 2024 (questionnaire anonyme agent et questionnaire anonyme encadrant).

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

932 agents ont répondu à l'enquête sur les 1220 agents en télétravail encore actif à l'UM à la date du 31 août 2024 (tenant compte des départs d'agents en cours d'année). Le taux de réponse est de 76% (60% en 2022-2023).

99,7% des télétravailleurs estiment que le télétravail est adapté au fonctionnement de leur service.

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 (74% des agents concernés), la baisse de la fatigue et du stress (65% des agents concernés) et le gain d'efficacité dans leurs tâches (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 (motifs : départ de l'UM ou changement de poste).

Inconvénients du télétravail selon les agents (plusieurs réponses possibles)



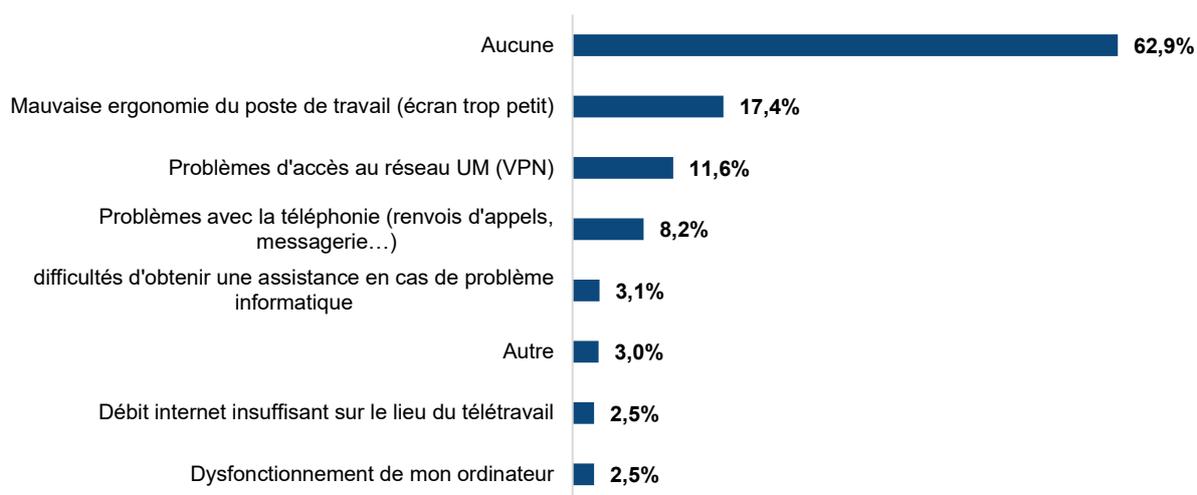
66,7% des télétravailleurs n'ont relevé aucun inconvénient (+3,7 points vs 2022-2023).

La perte de lien avec le collectif de travail est citée par 17% des agents interrogés. 3% remarquent un empiètement de leur vie professionnelle sur leur vie personnelle (stable).

L'enquête questionne ensuite les agents sur l'impact du télétravail sur leurs relations avec leur N+1 et leurs collègues : seulement 1,6% des agents considèrent que le télétravail a un impact sur les relations avec leurs collègues (3,4% en 2022-2023), et pour 0,4% (1,5% en 2022-2023) des répondants, un impact sur leurs relations avec leur N+1.

À noter : légère baisse des inconvénients et impacts du télétravail est observée.

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



65,5% des agents n'ont pas rencontré de difficultés techniques (+2,6 points vs 2022-2023).

Les principales difficultés techniques concernent l'accès au réseau informatique (15%, soit +3 points vs 2022-2023), la mauvaise ergonomie de leur poste de travail (13%, soit -4 points), ainsi que des problèmes liés à la téléphonie (6,5%, soit -1,5 points).

À noter : une légère baisse des difficultés techniques, dont la principale cette année est l'accès au réseau informatique. La mauvaise ergonomie du poste de travail, raison principale en 2022-2023, passe en seconde position.

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

279 encadrants d'agents télétravailleurs ont répondu à l'enquête. Le taux de réponse est de 62% (sur la base de 448 encadrants en fonction au 31/08/24). Le taux de réponse à l'enquête est stable vs 2022-2023.

En 2023-2024, 75 encadrants (27%) ayant répondu à l'enquête avaient 1 agent en télétravail dans leur équipe, 189 encadrants (68%) en avaient entre 2 et 10, et 13 (5%) en avaient plus de 10.

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

Concernant le collectif de travail, 69,5% (73% en 2022-2023) des encadrants ont fixé un ou plusieurs jours communs obligatoires en présentiel pour l'ensemble de l'équipe, selon la répartition suivante (stable).

Avantages du télétravail pour les encadrants (plusieurs réponses possibles)



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 (37%) et de leurs compétences d'organisation (24%) est également mis en avant.

Presque 10% des encadrants notent une diminution de l'absentéisme des agents.

Seulement 1,1% ne trouvent aucun avantage dans le télétravail.

Inconvénients du télétravail pour les encadrants

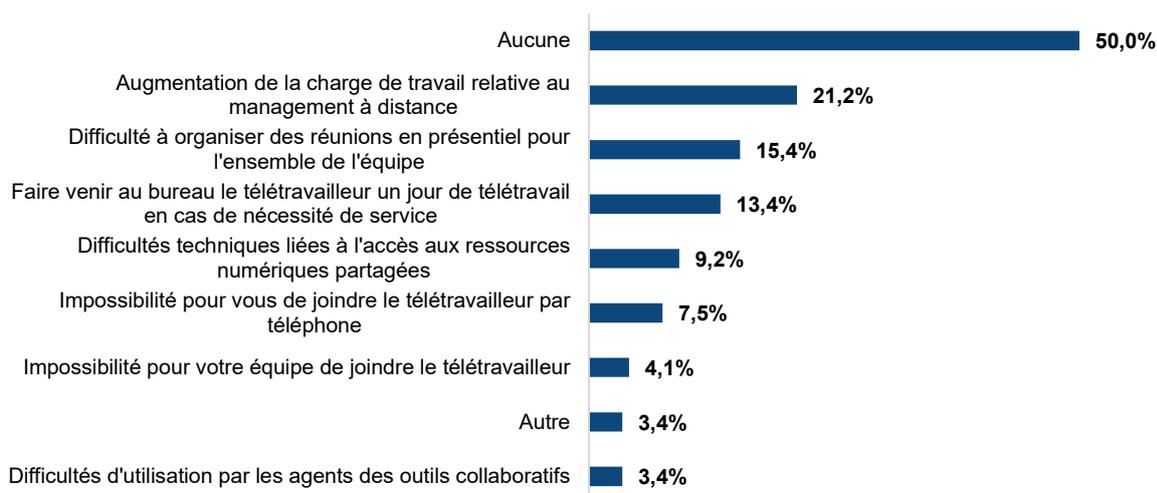


Les principaux inconvénients du télétravail constatés par les encadrants sont :

- La diminution de la communication au sein de l'équipe (29,7% vs 26% en 2022-2023)
- Le report de la charge de travail sur les agents en présentiel (20%, stable),

37% (-3 points vs 2022-2023) des encadrants n'ont relevé aucun inconvénient lié au télétravail.

Difficultés rencontrées pour les encadrants



49,5% (stable) des encadrants déclarent ne pas avoir rencontré de difficultés particulières.

19,4% (vs 21,2% en 2022-2023) relèvent une augmentation de la charge de travail liée au management à distance.

18,3% (vs 15,4% en 2022-2023) des encadrants ont également pointé une difficulté liée à l'organisation des réunions et 19% (vs 13,4% en 2022-2023) indiquent des difficultés à faire revenir des agents en présentiel en cas de nécessité de service.

Si la moitié des encadrants font état de diverses difficultés, 97,5% 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.

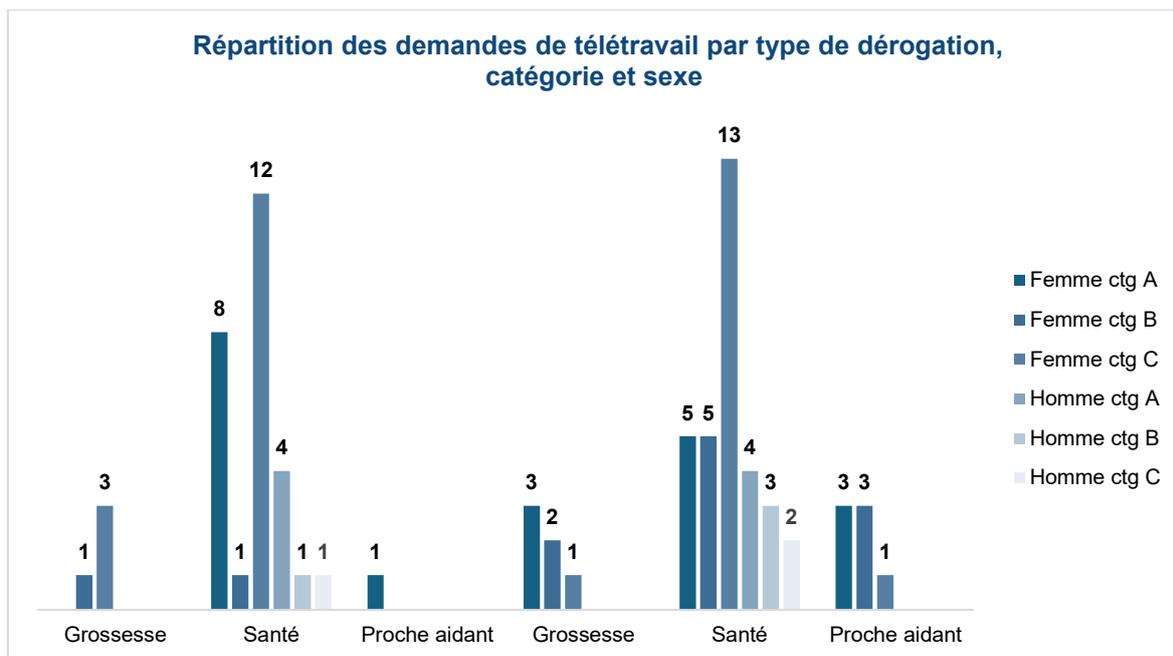
Au cours de l'année universitaire 2023-2024, 77 agents ont formalisé une demande de télétravail dérogatoire. La commission a donné un avis favorable à la totalité des demandes.

- 50 demandes / 77 étaient des premières demandes déposées dans DématUM, dont 27 ont été renouvelées au cours de la même année universitaire. 27 demandes / 77 étaient des renouvellements de demandes déposées en 2022/2023,
- 60 agents / 77 ont bénéficié de jours de télétravail fixes, et 17 agents ont bénéficié de jours fixes accompagnés de jours flottants,
- 33 agents ont eu une autorisation de télétravail dérogatoire jusqu'à la fin de l'année universitaire, dont 11 agents couvrant toute l'année universitaire,
- 8 agents ont 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,
- 10 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 2023-2024

Populations	Motifs	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Contractuels	Grossesse	0	0	1	0	3	0	4
	Santé	8	4	1	1	12	1	27
	Proche aidant	1	0	0	0	0	0	1
	Total	9	4	2	1	15	1	32
Titulaires	Grossesse	3	0	2	0	1	0	6
	Santé	5	4	5	3	13	2	32
	Proche aidant	3	0	3	0	1	0	7
	Total	11	4	10	3	15	2	45
Total		20	8	12	4	30	3	77

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



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

Répartition des demandes de télétravail dérogatoire par nombre de jours hebdomadaires

Nb jours de TT/semaine	Nb d'agents en TT proche aidant	Nb d'agents en TT grossesse	Nb d'agents en TT santé	Total	%
0,5			5	5	6,5%
1			11	11	14,3%
1,5	2		2	4	5,2%
2	2		11	13	16,9%
2,5	2	1	7	10	13,0%
3	2	3	11	16	20,8%
4		1	1	2	2,6%
4,5			2	2	2,6%
5		5	9	14	18,2%
Total	8	10	59	77	100,0%

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)

Après s'être dotée d'un dispositif de prise en charge des risques psychosociaux en 2016, l'Université de Montpellier a mis en place plusieurs plans d'action successifs. Ainsi, le comité de pilotage des risques psychosociaux de l'UM, composé de représentantes et représentants de l'administration, de professionnels de l'accompagnement, et de représentantes et représentants d'organisations syndicales, se réunit régulièrement pour réfléchir et proposer des actions qui prennent forme dans un programme d'amélioration de la qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux.

Le programme en cours s'étend sur la période 2023-2024 et comporte 20 actions réparties en 5 axes (analyser les risques, agir pour la QVT au niveau de tout l'établissement, former, communiquer et faire participer, prévenir, détecter et accompagner et formaliser les procédures).

Ce programme se veut complémentaire d'autres dispositions prises à l'initiative de l'Université telles que les actions du schéma directeur handicap (2024-2027), celles incluses dans le plan relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes (2023-2025), ou encore celles favorisant la diversité et la lutte contre les discriminations. Toutes ces actions contribuent directement à la qualité de vie au travail mais ne résument pas à elles seules la politique de l'établissement en matière de qualité de vie au travail et de prévention des risques psycho-sociaux.

Ainsi, en 2024, l'Université de Montpellier a notamment poursuivi le déploiement des actions prévues dans le programme d'amélioration de la qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux 2023-2024, tout en œuvrant à la préparation de son prochain programme (2025-2026).

De nombreux services et directions participent aux actions visant le bien-être des personnels : direction des ressources humaines, service commun de médecine préventive et de promotion de la santé, service conseil et prévention des risques professionnels, service d'action sociale et de loisirs, etc.

Parmi eux se trouve le service qualité de vie au travail de la direction vie des campus qui pilote notamment le programme d'amélioration de la qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux, et dont les missions s'articulent autour de trois grands axes :

- Axe 1 : Déployer des projets et actions favorisant le bien-être au travail des personnels, des étudiantes et des étudiants.
- Axe 2 : Assurer un accompagnement des personnels.
- Axe 3 : Lutter contre les discriminations, agir contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), promouvoir la diversité et l'égalité femmes / hommes.

Axe 1 : Déployer des projets et actions favorisant le bien-être au travail des personnels, des étudiantes et des étudiants

Il s'agit ici de présenter le bilan de quelques exemples d'actions portées par le service QVT mais il ne s'agit pas de donner la liste exhaustive des actions menées par l'établissement afin de favoriser le bien-être des personnels.

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 89 séances, 4 ateliers différents ont été organisés en 2024 :

- Trouver sa voie, travailler sa voix et son expressivité
- Sophrologie
- Méditation en pleine conscience
- Qi gong (gymnastique respiratoire)

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.

- 3 sessions ont eu lieu sur différents sites de l'Université de Montpellier, à Nîmes (faculté de Médecine site de Nîmes, IUT de Nîmes) et Montpellier (faculté d'Éducation site de Montpellier, IUT de Montpellier, Triolet, centre-ville, Richter, faculté d'Odontologie, faculté de Pharmacie)
- 260 agents se sont inscrits à ces ateliers et 43 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 ont été délocalisés afin de bénéficier au plus grand nombre.

313 agents en ont ainsi bénéficié sur 16 sites de l'université (campus Richter, campus Triolet, centre-ville (Institut de Biologie), faculté de Pharmacie, faculté de Droit et de Science Politique, sites de Mende, Montpellier, Nîmes et Perpignan de la faculté d'Éducation, site de Montpellier de la Faculté de Médecine, Faculté d'Odontologie, IUT de Béziers, IUT de Nîmes, sites de Sète et Montpellier de l'IUT Montpellier-Sète et UFR STAPS).

Les ateliers organisés en 2024

Atelier	Site	Sessions	Nombre de séances	Nombre d'inscrit.e.s	Nombre d'inscrit.e.s par type d'atelier
Prise de parole en public - Trouver sa voix	Triolet	Mars-avril	8	14	26
	Triolet	Novembre-décembre	5	12	
Gymnastique respiratoire et énergétique (QI GONG)	FDE Montpellier	Janvier-février	4	15	66
	Pharmacie	Mars-avril	5	9	
	Tous sites (1)	Mars-avril	5	7	
	Triolet + CSU	Fête personnel	2	29	
	Odontologie	Novembre-décembre	5	6	
Sophrologie	Triolet	Janvier-février	4	15	113
	Tous sites (1)	Janvier-février	4	14	
	Richter	Mars-avril	5	5	
	IUT Nîmes	Mars-avril	5	8	
	Tous sites (1)	Mars-avril	5	11	
	Triolet + CSU	Fête personnel	2	34	
	Triolet	Novembre-décembre	5	7	
	Médecine Nîmes	Novembre-décembre	5	8	
	Tous sites (1)	Novembre-décembre	5	11	
Méditation	IUT Montpellier	Janvier-février	4	9	55
	Triolet	Mars-avril	4	13	
	Triolet + CSU	Fête personnel	2	24	
	FDE Montpellier	Novembre-décembre	5	9	
Pause bien-être (massage bien-être)	Multi-sites	Janvier-février	8	80	313
	Perpignan	Février	1	10	
	Multi-sites	Mars-avril	10	96	
	Triolet + CSU	Fête personnel	2	66	
	FDE Mende	Octobre	1	11	
	Multi-sites	Novembre-décembre	6	50	
Total			117	573	573

(1) Tous sites : les ateliers notés "tous sites" 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, à des ateliers de pratique artistique ou de bien-être (méditation, sophrologie, Qi gong et massages), 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.

Au-delà de ce temps festif, l'édition 2024 de la semaine de la qualité de vie au travail a cherché à anticiper le travail de demain. Nous avons désormais recours quotidiennement à des outils digitaux ou des agents conversationnels pour réaliser certaines tâches, nous informer, communiquer. Ces nouveaux usages comportent des avantages tels qu'un gain en efficacité, ou le maintien du contact malgré la distance ; mais ils peuvent également impacter négativement la qualité de vie au travail (nécessité d'appropriation de nouveaux outils et de prise de recul, multiplication des canaux de communication, brouillage des frontières entre vie professionnelle et personnelle).

Les actions proposées durant cette semaine ont visé à analyser comment ces outils contribuent à faire évoluer nos façons de travailler, pour en cerner les limites et en tirer le meilleur.

Ainsi, dans le cadre de la journée PédagoN'UM, le Service des Usages du Numérique de la Direction du Système d'Information et du Numérique de l'UM a proposé une table ronde sur « *les Intelligences Artificielles génératives dans l'enseignement supérieur* ». Ce fut l'occasion de découvrir le regard croisé d'acteurs de l'enseignement sur l'impact de l'intelligence artificielle sur le travail, en examinant ses effets, ses applications variées, ses contraintes, ainsi que les perspectives novatrices qu'elle propose.

Une visio-conférence « *Digital fatigue, déconnecter pour mieux se reconnecter* », animée par « les Ateliers durables », a également cherché à interroger nos pratiques du numérique. A l'issue de cette conférence, chacun et chacune avait les clefs pour reconnaître le stress numérique et retrouver progressivement la maîtrise de son usage du numérique.

Enfin, la technologie s'est mise au service du bien-être via des séances de relaxation proposées à partir de casques de réalité virtuelle. 97 agents répartis sur 5 sites (Triolet/Centre Sportif Universitaire, Richter, centre-ville (Institut de Botanique), faculté de Médecine site de Nîmes, IUT de Nîmes) ont pu en bénéficier.

Axe 2 : Assurer un accompagnement des personnels

Collaboration entre la DVC/ service QVT et la DRED, l'action de coaching destinée spécifiquement aux doctorantes et doctorants s'est poursuivie en 2024.

Trois coachs externes, dont l'une anglophone, ont ainsi reçu 35 doctorantes et 26 doctorants durant 137 séances de coaching, dont 17 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 (passée de 0,2 à 0,5 ETP en février 2024)

Bilan de l'accompagnement des personnels par la psychologue du travail

La psychologue du travail intervient dans les domaines suivants :

- Relations conflictuelles
- Organisation et charge de travail
- Sentiment de souffrance au travail
- Actions de médiation (résolution de conflits entre collègues et/ou hiérarchie)

Au cours de l'année 2024, la psychologue du travail a accompagné 57 agents dont 45 femmes et 12 hommes.

Parmi ces personnes,

- 45 ont été reçues entre 1 et 3 fois
- 12 ont été reçues plus de 3 fois

Répartition des consultations par population

Population	Nombre d'agents	Dont femmes	Dont hommes	En %
BIATSS	40	34	6	70,2%
Enseignants-chercheurs enseignants chercheurs	17	11	6	29,8%
Total	57	45	12	100%

Répartition des consultations par catégorie Fonction publique

Catégorie Fonction publique	Nombre d'agents	Dont femmes	Dont hommes	En %
Catégorie A	32	24	8	56,1%
Catégorie B	7	7	0	12,3%
Catégorie C	18	14	4	31,6%
Total	57	45	12	100%

Répartition des consultations par tranche d'âge

Tranche d'âge	Nombre d'agents	Dont femmes	Dont hommes	En %
25 à 29 ans	1	1		1,8%
30 à 34 ans	5	4	1	8,8%
35 à 39 ans	10	8	2	17,5%
40 à 44 ans	12	9	3	21,1%
45 à 49 ans	10	8	2	17,5%
50 à 54 ans	10	8	2	17,5%
55 à 59 ans	8	6	2	14,0%
60 à 64 ans	1	1		1,8%
Total	57	45	12	100%

Répartition des consultations par statut

Statut	Nombre d'agents	Dont femmes	Dont hommes	En %
Titulaires	50	39	11	87,7%
Contractuels	7	6	1	12,3%
Total	57	45	12	100%

Répartition des consultations par motif

Motif	Nombre d'agents	En %
Sentiment de souffrance au travail	24	42,1%
Relations conflictuelles	20	35,1%
Organisation et charge de travail	12	21,1%
Médiation	1	1,8%
Total	57	100%

Répartition des consultations par origine de l'orientation

Origine de l'orientation	Nombre de consultations	En %
Service de Médecine préventive	20	35,1%
Décision individuelle	19	33,3%
Assistants(es) de service social/ Coach	10	17,5%
DRH	4	7,0%
Vice-Présidente Formation et Vie Universitaire - Référente égalité Femmes/Hommes"	2	3,5%
A la demande d'une direction (étude dans un service)	2	3,5%
Total	57	100,0%

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 2024, la coach du service QVT a accompagné en présentiel 16 personnels dont 12 femmes et 4 hommes.

Parmi ces personnes :

- 11 ont été reçues entre 1 et 3 fois
- 5 ont été reçues plus de 3 fois

Répartition des consultations par population

Population	Nombre d'agents	Dont femmes	Dont hommes	En %
BIATSS	12	10	2	75,0%
Enseignants-chercheurs enseignants chercheurs	4	2	2	25,0%
Total	16	12	4	100%

Répartition des consultations par catégorie Fonction publique

Catégorie Fonction publique	Nombre d'agents	Dont femmes	Dont hommes	En %
Catégorie A	9	5	4	56,3%
Catégorie B	1	1		6,3%
Catégorie C	6	6		37,5%
Total	16	12	4	100%

Répartition des consultations de coaching par tranche d'âge

Tranche d'âge	Nombre d'agents	Dont femmes	Dont hommes	En %
30 à 34 ans	2	2		12,5%
35 à 39 ans	1	1		6,3%
40 à 44 ans	1	1		6,3%
44 à 49 ans	4	3	1	25,0%
50 à 54 ans	5	2	3	31,3%
55 à 59 ans	3	3		18,8%
Total	16	12	4	100%

Répartition des consultations par statut

Statut	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes	En %
Titulaires	7	4	3	43,8%
Contractuels	9	8	1	56,3%
Total	16	12	4	100%

Répartition des consultations par motifs

Motif	Nombre d'agents	En %
Aide à la prise de décision	7	28,0%
Difficultés relationnelles hiérarchie / collègues	7	28,0%
Regagner confiance en soi / Motivation	5	20,0%
Préparation à la conduite d'un entretien	2	8,0%
Manque d'intérêt pour le poste	2	8,0%
Prise de parole pour les oraux de concours	1	4,0%
Gestion du temps	1	4,0%
Total	25	100%

Un même agent peut être reçu pour plusieurs motifs.

Répartition des consultations par origine de l'orientation

Origine de l'orientation	Nombre de consultations	En %
Démarche personnelle	7	43,8%
Collègue/hiérarchie	4	25,0%
DRH	3	18,8%
Psychologue du travail	1	6,3%
Service Handiversité	1	6,3%
Total	16	100%

Axe 3 : Lutter contre les discriminations, agir contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), promouvoir la diversité et l'égalité femmes / hommes

La prévention des discriminations et la promotion de la diversité et de l'égalité femmes / hommes sont au cœur des valeurs de l'Université de Montpellier avec notamment le déploiement de son second plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes portant sur la période 2023-2025 et qui comporte trente actions regroupées en six axes.

La politique d'égalité femmes-hommes de l'UM fait l'objet de discussions au sein du comité de pilotage du plan égalité femmes-hommes. Il est animé par la chargée de mission égalité et constitué du Directeur Général des Services, de la directrice des Ressources Humaines, du directeur du Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé, de la conseillère de prévention, cheffe du service Conseil et Prévention des Risques, de la directrice Vie des Campus, de la responsable du Service d'Action Sociale et de Loisirs, de la responsable du service Qualité de Vie au Travail, du responsable du service Handiversité, des assistantes et assistants de service social, ainsi que d'un représentant nommé de chaque organisation syndicale siégeant au CSA.

En 2024, l'engagement de l'UM a été marqué par l'obtention du Label Alliance, délivré par l'AFNOR, pour l'ensemble des services communs et centraux, des UFR, Écoles et Instituts de l'Université de Montpellier. Le label Alliance inclut un label égalité femmes / hommes et un label diversité. Ce double label est une reconnaissance du travail effectué et permet de s'inscrire dans une perspective d'amélioration continue. C'est aussi une preuve que l'Université de Montpellier défend ces valeurs ce qui peut être un facteur d'attractivité tant pour les étudiantes et étudiants qui veulent s'inscrire pour suivre une formation au sein de l'établissement, que pour les agents qui souhaitent venir y travailler.

Une attention particulière est portée aux questions d'égalité et de diversité lors des recrutements, dans la gestion des carrières, dans la communication, ainsi qu'au travers d'actions de sensibilisation et de lutte contre les discriminations déployées dans toute l'université. En outre, ces labels mettent en exergue la capacité de l'établissement à réagir face aux problèmes, notamment via sa cellule d'écoute.

Une cellule d'écoute

En 2022, l'Université de Montpellier s'est dotée d'un dispositif de signalement afin de permettre à ses personnels, étudiantes et étudiants de signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes, dont ils auraient été témoins ou victimes.

En 2024, durant la troisième année de fonctionnement de ce dispositif, 65 situations problématiques⁵² ont été remontées à la cellule d'écoute dont :

- 27 situations entre membres du personnel
- 15 situations entre étudiants
- 15 situations entre membres du personnel et étudiants
- 5 situations entre un membre de la communauté universitaire et une personne extérieure à l'Université de Montpellier
- 3 situations pour lesquelles le manque d'information sur l'identité de l'auteur ou de la victime ne permet pas d'identifier son statut

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

- 22 situations de « harcèlement moral »
- 22 violences sexistes et sexuelles
- 13 situations de souffrance au travail ou sur son lieu d'études
- 3 actes de discrimination ou de violence liés à l'origine
- 2 actes de discriminations ou de violences liés à l'identité de genre
- 3 autres situations (par exemple : un manquement déontologique)

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 que la procédure de signalement suive son cours (cf. guide VSS), les réponses ont été personnalisées et diversifiées afin de répondre efficacement à leurs besoins.

Des actions de sensibilisation et de formation

Durant toute l'année 2024, le déploiement du plan égalité femmes-hommes s'est poursuivi avec la mise en oeuvre de différentes actions de sensibilisation, de formation et d'accompagnement. Le bilan de ces actions est présenté régulièrement au COPIL dédié. Un focus de certaines d'entre elles est présenté ci-dessous :

« 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 Etudiante) invitent chacun et chacune à s'interroger sur l'égalité femmes / hommes en proposant un riche programme d'actions.

⁵² L'augmentation du nombre de situations recensées par la cellule d'écoute (65 en 2024, 53 en 2023, 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. En outre, si les statistiques sont réalisées sur une année civile, certaines situations peuvent être comptabilisées sur plusieurs années (victimes pas encore prêtes à enclencher une procédure, nouveaux faits déclarés...).

L'édition 2024, centrée sur la thématique de la « réussite des femmes », a été marquée par de nombreux temps forts :

- La projection du film « The Lost King », inspirée d'une histoire vraie, a permis de suivre le parcours d'une femme confrontée à l'incompréhension de ses proches et à la défiance du monde universitaire.
- Au cours d'une visite guidée au musée Fabre, étudiantes, étudiants et personnels de l'Université de Montpellier ont pu s'interroger sur l'invisibilisation du travail des femmes, et se questionner plus spécifiquement sur la place laissée aux artistes femmes.
- La représentation « *Rêverie#1 : Liberté, égalité, adelphité* », création théâtrale partagée née d'ateliers proposés durant plusieurs semaines aux étudiantes, étudiants et personnels avec la Compagnie des Grisettes, a permis à chacun et chacune de (re)découvrir l'histoire du féminisme à travers le langage.
- Animée par l'association Hally, la formation flash « *Managers, manageuses : comment (ré)agir face à une situation de VSS dans son équipe ?* » a permis à une trentaine de managers de l'établissement d'apprendre à reconnaître les différents types de violences sexistes et sexuelles, ainsi qu'à identifier les moyens d'action dont ils disposent pour les prévenir et pour réagir efficacement.
- Lors de la visio-conférence « *Réussir, un concept universel ?* », trois expertes sont venues enrichir les réflexions, entamées par les étudiantes et étudiants de l'Université de Montpellier à l'occasion de micros-trottoirs, autour de questions liées à la réussite, à sa définition, ses motivations et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.
- Le site de Carcassonne de la faculté d'Éducation a donné un nouveau souffle aux photographies de Jean-Jacques Ader en accueillant l'exposition « *GestuElles* », qui met en lumière la technicité du geste de douze femmes travaillant à l'Université de Montpellier.
- Une sélection de courts-métrages revenant avec humour, curiosité, gravité ou sensibilité sur la question de la réussite des femmes et de leur émancipation a été proposée aux étudiantes, étudiants et personnels des sites de Perpignan et Mende de la Faculté d'Éducation.
- Avec le théâtre de marionnettes « *2h32* », les spectateurs ont suivi l'histoire d'une femme, s'entraînant tous les matins et tous les soirs à la course de fond, avant d'être victime d'un féminicide.

Mars fut également l'occasion de présenter l'acte 2 de la série de plaquettes « *Manager la diversité* ». Après « *Inclusion des personnels LGBT+ au travail* », ce second opus, à destination des encadrantes et encadrants, aborde la question de l'égalité femmes / hommes. Il présente des ressources, des repères juridiques ou encore de bonnes pratiques à mettre en œuvre afin de lutter contre les stéréotypes de genre et bannir les situations ou comportements malaisants.

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

Après avoir fêté ses 10 ans en 2023, l'année 2024 a été l'occasion d'ouvrir le programme « OSER ! »®, initialement appelé "Springboard", aux femmes BIATSS sans situation d'encadrement. Ce programme, d'abord proposé aux enseignantes-chercheuses et enseignantes de l'Université de Montpellier, puis, en 2020, aux BIATSS en situation d'encadrement, vise à permettre aux femmes de gagner confiance en elles, d'aborder leur carrière différemment, d'apprendre à se valoriser et à mieux communiquer tout en respectant leurs valeurs.

Formation à l'égalité professionnelle par EGAE

Une formation à l'égalité professionnelle, dispensée par le groupe EGAE, a été proposée par la DRH dans le cadre de l'offre de formation interuniversitaire. Durant cette demi-journée, 29 personnels 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.

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

À l'occasion de cette journée, l'Université de Montpellier a réaffirmé son engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Les agentes de l'université 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.

Dans la même optique, des sifflets « repousse-relou » leur ont été distribués, ainsi qu'aux étudiantes, lors d'un stand de sensibilisation à l'(S)pace.

Par ailleurs, toutes et tous ont été invités à participer à un ciné-débat autour du film de Dominique Moll « *La nuit du 12* », récompensé par 6 César. Cette projection, retraçant l'enquête de la Police Judiciaire autour d'un féminicide, fut l'occasion d'ouvrir les échanges avec la Brigade d'atteinte aux personnes de l'Hôtel de police de Montpellier.

Enfin, la table ronde « Blanche-Neige, consentante ou victime », articulée autour de deux courts-métrages réalisés par des étudiantes et étudiants de l'Université de Montpellier, a permis d'explorer la question du consentement, d'aborder sa définition légale, ses implications et ses zones grises.

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 2024 a été l'occasion de « *décrypter les préjugés* ». Malgré les progrès réalisés en faveur de l'égalité des droits pour les personnes LGBT+, les actes répréhensibles perpétrés en raison de l'appartenance, réelle ou supposée, à cette communauté, sont en nette augmentation sur le plan national et international. L'ignorance étant souvent le terreau de la haine, cette semaine d'actions visait à éclairer les mécanismes qui peuvent conduire au rejet.

Ainsi lors de la projection du film-documentaire « Océan » d'Océan Michel, les étudiantes, étudiants et personnels de l'université ont pu découvrir l'autoportrait intime d'un homme trans et le suivre lors de toutes les étapes de sa transition.

La conférence-rap a été, quant à elle, l'opportunité de décrypter les mécanismes de la haine et du rejet dans une perspective systémique, avec Christèle Fraïssé, maîtresse de conférences en psychologie sociale. Cet événement s'est clôturé autour d'un buffet aux couleurs du drapeau LGBT+ et d'une synthèse en rap réalisée par Maras, rappeur et slameur, accompagné de Titouan, musicien et beatboxeur.

Enfin, un abécédaire du lexique LGBT+ a été mis à l'honneur au sein de l'(S)pace, soit vingt-six créations originales réalisées par Nathalie Trovato, artiste plasticienne, ainsi que par des étudiantes, étudiants et personnels de l'Université de Montpellier, venus s'initier à l'art du papier découpé sur la thématique « *Des images pour ainsi dire* », en partenariat avec SOS Homophobie.

Semaine de lutte contre le racisme et l'antisémitisme

Autour de la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, l'Université de Montpellier a proposé, fin mars, une semaine de lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Cette édition 2024 fut consacrée aux « identités plurielles » et s'articulait autour de quatre actions :

Une visite virtuelle de l'exposition « Y'a pas bon les clichés », réalisée par Ali Guessoum et l'association Remember.

À partir d'une approche originale, combinant création artistique, histoire et codes culturels populaires, cette exposition d'affiches, créée par Ali Gessoum, a permis à chacun et chacune de se questionner et de se rappeler l'apport considérable des Français venus d'ailleurs.

La projection du documentaire « Noirs en France », en présence de Kathy Laurent Pourcel, danseuse professionnelle interviewée dans le documentaire, a permis de faire entendre la voix d'anonymes comme de personnalités célèbres dont les seuls points communs résident dans leur couleur de peau et le racisme dont ils sont victimes.

Proposée par le SCUIO-IP, la table ronde « Discriminations à l'embauche : Comment les déjouer dans vos candidatures pour un stage, une alternance, un emploi ? » a donné aux étudiantes et étudiants de l'Université de Montpellier des repères juridiques, des exemples de bonnes pratiques et des conseils pour déjouer les discriminations. Une projection de court-métrages sélectionnés par les étudiantes, étudiants et personnels de la faculté d'Education, site de Carcassonne, interrogeait la question « D'où je viens, où je vais ? », en partenariat avec « Les Amis du Cinoch' » et « KOVisuel ».

Laïcité, l'UM s'engage

En 2024, deux temps forts ont été proposés sur la thématique de la laïcité. En mars, Vincent Thomas, Président de l'Université de Bourgogne et référent laïcité de France Universités, est venu présenter la nouvelle version du « Guide de la laïcité à l'université », dont il est le co-auteur.

En décembre, une table ronde a réuni Gwénaële Calvès, Professeure de droit public à l'Université de Cergy-Pontoise, Philippe Portier, Politologue et Directeur d'études à l'École Pratique des Hautes Études et Jean-Paul Udave, référent laïcité de l'Université de Montpellier. Leurs échanges ont été rythmés par des micro-trottoirs réalisés auprès des étudiants et étudiantes de l'université autour de trois grandes questions : la définition de la laïcité, les différences intergénérationnelles dans son interprétation, et son impact sur le vivre ensemble.

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

Afin de contribuer au bien-être de l'ensemble des personnels, quels que soient les lieux 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 distants de Montpellier :

- Lors de la semaine de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, un ciné-débat, fruit du travail réalisé lors d'ateliers de programmation de courts-métrages, a été proposé aux personnels, étudiantes et étudiants du site de Carcassonne de la faculté d'Education. Des visites guidées virtuelles d'une exposition ont également été organisées pour l'ensemble de la communauté universitaire.
- Lors de l'édition 2024 de « Donner des Elles à l'UM », cette volonté de rayonner sur tous les sites de l'UM a donné corps à cinq événements : projections de courts métrages sur les sites de Perpignan et Mende de la Faculté d'Education, présentation d'une exposition sur celui de Carcassonne, sorties théâtre sur Nîmes et Perpignan et tenue d'une conférence, ouvertes à tous et toutes, en distanciel.
- Pour la semaine de la qualité de vie au travail, des pauses bien-être 2.0, réalisées à partir de casques de réalité virtuelle, ont eu lieu sur le site de Nîmes de la faculté de Médecine, ainsi qu'à l'IUT de Nîmes.
- Durant la semaine de lutte contre les LGBT+ phobies, une soirée cinéma « virtuelle » a été organisée via le dépôt, sur la plateforme vidéo de l'Université, d'une web-série disponible en streaming.
- Toute l'année, des ateliers bien-être ont été proposés à Nîmes ou en visioconférence.

En 2024, les agents des sites de Perpignan et Mende de la faculté d'Education, ont également pu bénéficier d'une nouvelle action : une journée « bien-être » au cours de laquelle ont été proposés des massages, un repas convivial et des échanges avec le service Qualité de Vie au Travail.

Source : 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 salariés de l'UM sont suivis par le Pôle de médecine de prévention des personnels du SCMPPS, correspondant à la médecine du travail.

De plus, 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 régulières permettent dans la pluridisciplinarité et la pluriprofessionnalité 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, et en partenariat avec des experts selon la thématique abordée.

L'année 2024 a particulièrement été marquée par l'organisation :

- d'une conférence sur les addictions dans le cadre du Dry January (30/01/2024) et en lien avec le programme Amélioration de la Qualité de Vie au Travail et Prévention des Risques Psycho-Sociaux de l'université - enregistrement disponible sur l'Intranet de l'UM
- d'un webinaire sur l'endométriose (28/03/2024) – également disponible sur l'Intranet de l'UM
- d'une campagne de vaccination contre la grippe (07/11/2024)

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 (2,33 ETPT), 1 infirmière (1 ETPT) et 2 secrétaires (1,43 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 Musculosquelettiques ;
- des consultations individuelles de diététique ;
- des consultations de tabacologie ;
- des journées de dépistage.

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.

La médecine de prévention participe 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. Les médecins du travail suivent les dossiers des agents au conseil 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	2,33
Infirmière	1	1
Psychologue-clinicien	6	4,2
Diététicien-nutritionniste	1	0,5
Total	12	8,03

(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.

Au-delà de l'accueil en terrain de stage d'internes en santé au travail, le SCMPPS a reçu en 2024 l'agrément d'accueil de Dr Junior en Santé au travail.

Les activités générales du SCMPPS en 2024

Tableau général des consultations

Consultations et actes	Nombre
Convocations de personnels	2 305
Consultations de personnels suite à convocation	1 662
Réponses aux convocations (en %)	72%
Consultations de personnels venus spontanément	304
Consultations pour risques professionnels	530
Consultations psychologiques	106
Actes infirmiers	781

Bilans demandés

Nature de l'acte	Nombre
Examens sanguins	396
Exploration Fonctionnelle Respiratoire (EFR) et Radios pulmonaires	22
Analyse d'urines	616
Dépistage des troubles visuels (Visio Tests)	1 180
Examens audiométriques	56
Vaccinations	266

Situations particulières

Objet	Nombre
Orientations vers médecin traitant/spécialiste	437
Cas d'urgences	73
Surveillances médicales particulières (3)	374

Sources : les données indiquées dans ce chapitre sont issues du Service Commun de Médecine Préventive de la Promotion de la Santé (SCMPPS)

(3) Surveillances particulières au titre d'un état ou d'une affection (femmes enceintes, handicap, reprise de travail à la suite d'un congé de longue maladie ou de longue durée...)

Au cours de l'année 2024,

- 1 membre du personnel a été vu lors d'évènements ayant un impact collectif de santé.
- 17,8 % des visites sont des visites spontanées

6.5. Personnels en situation de handicap

Le service Handiversité de la Direction Vie des Campus (DVC) accompagne les personnels en situation de handicap dans leur parcours professionnel et les étudiantes et 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 2024 a vu le déploiement du troisième SDH de l'UM couvrant la période 2024-2027 (voté en Conseil d'Administration du 20 novembre 2023).

Ce SDH comporte 65 actions déclinées en 3 axes :

- **Axe 1** : accompagner la réussite des étudiantes et 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

Favoriser l'emploi par une politique de recrutement et de promotion des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

- 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.
- Promotion par la voie du détachement dans le corps ou la catégorie supérieurs (article 93 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

Durant toute l'année 2024, **287 BOE** ont été recensés, soit une augmentation de 24 personnes par rapport à l'année 2023.

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	Corps	F	H	TOTAL
Catégorie A	AENESR			
	IGR		1	1
	IGE	4	4	8
	ASI	4	4	8
	AAE	1		1
	BIBLIOTHECAIRE / CONSERVATEUR	2		2
TOTAL catégorie A		11	9	20
Catégorie B	TECH	27	19	46
	SAENES	7	3	10
	BIBAS	2		2
TOTAL catégorie B		36	22	58
Catégorie C	ATRF	32	24	56
	ADJAENES	27	5	32
	MAGASINIER	3		3
Total catégorie C		62	29	91
TOTAL		109	60	169

Source : Direction de la Vie des Campus (DVC)

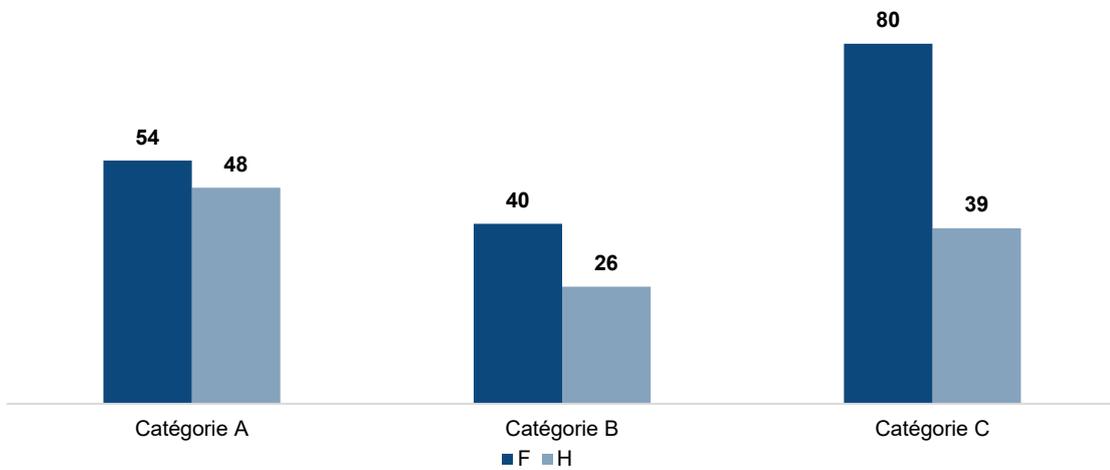
Personnels Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires				
Catégorie	Corps	F	H	TOTAL
Catégorie A	PU / PUPH	5	6	11
	MCF / MCFPH	12	16	28
	Enseignants 2nd degré	5	4	9
	Enseignants 1er degré	1		1
TOTAL		23	26	49

Source : Direction de la Vie des Campus (DVC)

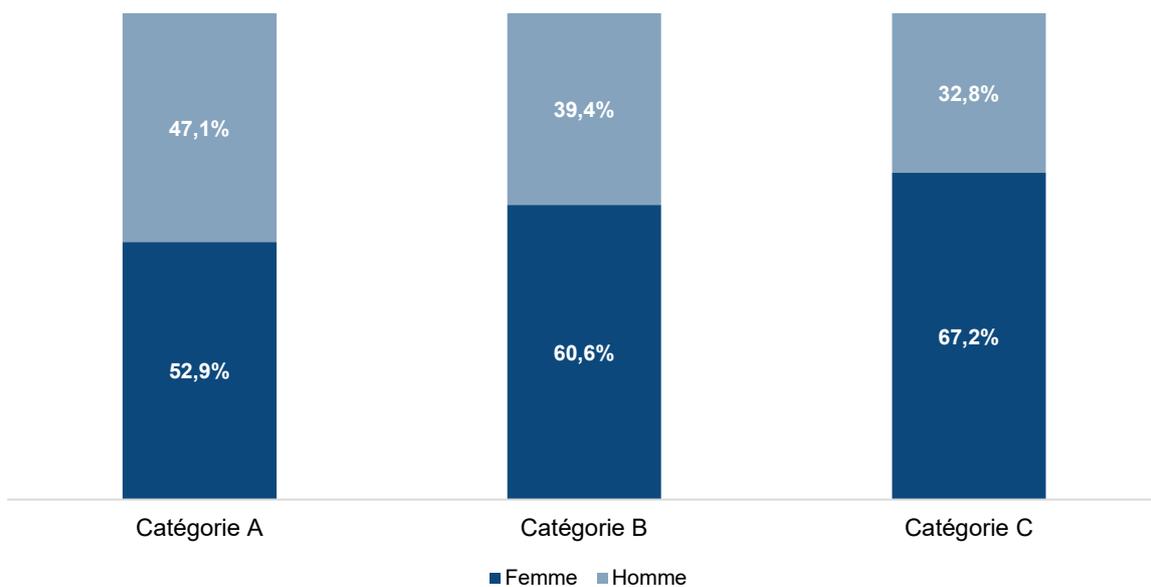
Personnels contractuels			
Catégorie	F	H	TOTAL
A	20	13	33
B	4	4	8
C	18	10	28
TOTAL	42	27	69

Source : Direction de la Vie des Campus (DVC)

Répartition globale des personnels BOE par catégorie Fonction publique et par genre



Répartition par catégorie fonction publique et par genre tous corps confondus



Effectif BOE par tranche d'âge

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total	Total en %
20 à 24 ans		4	4	1,4%
25 à 29 ans	6	9	15	5,2%
30 à 34 ans	5	3	8	2,8%
35 à 39 ans	13	6	19	6,6%
40 à 44 ans	24	7	31	10,8%
45 à 49 ans	31	14	45	15,7%
50 à 54 ans	27	18	45	15,7%
55 à 59 ans	37	19	56	19,5%
60 à 64 ans	24	25	49	17,1%
65 à 69 ans	7	8	15	5,2%
Total	174	113	287	100%

Source : Direction de la Vie des Campus (DVC)

Sur un effectif global de **287** bénéficiaires de l'obligation d'emploi, **60% sont des femmes**.

La **tranche d'âge** la plus représentée est celle des **55 à 59 ans** avec **19,5%** de l'effectif global BOE.

Le taux d'emploi direct⁵³ des personnels en situation de handicap a augmenté de 4,5% entre 2023 et 2024 (0,23 point), date d'observation au 31/12/24.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'emploi direct	4,57%	4,67%	4,60%	4,84%	5,11%	5,34%

Source : Direction de la Vie des Campus (DVC)

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.

⁵³ 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 FIPHFP.

Les situations les plus complexes sont analysées par une commission dédiée. En outre, cette commission composée de la Vice-présidente formation et vie universitaire, référente handicap, 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.

Un colloque co-organisé avec le FIPHFP le mardi 10 décembre 2024, sur la thématique du retour à l'emploi pendant ou après un cancer, a permis d'aborder les modalités d'accompagnement, les impacts sur les parcours personnels et professionnels, et de partager des retours d'expérience. Tous les correspondants Handicap de la région Occitanie ont été invités à ce colloque, pour un total d'inscrits de 168 personnes.

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, transport adapté.
- **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.

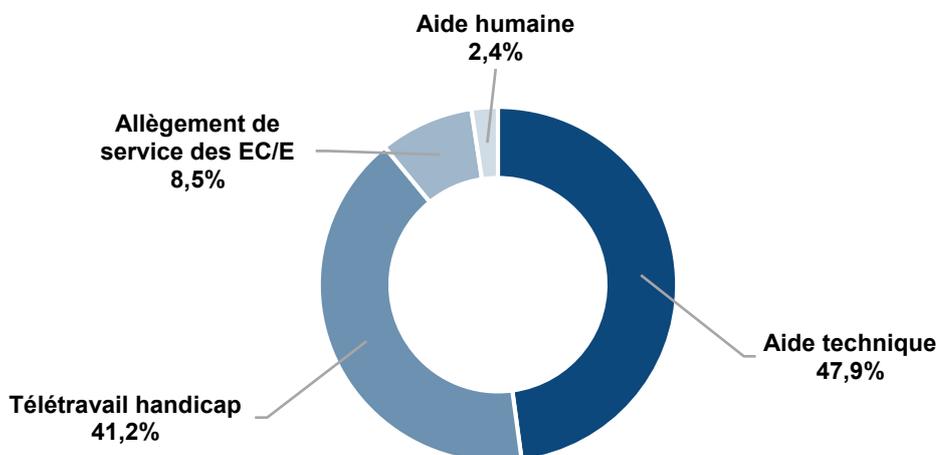
Au 31/12/2024, **165 personnels** en situation de handicap bénéficient d'un **aménagement de poste** pour un total de **211** aménagements mis en place, une même personne pouvant bénéficier de plusieurs types d'aménagements. **45** de ces aménagements ont été mis en place pour la première fois durant l'année 2024 pour **44** personnels concernés.

Répartition des types d'aménagement de poste mis en place

Type d'aménagement	Nombre
Télétravail handicap	87
Aide technique	101
Allègement de service des EC/E	18
Aide humaine	5
Total	211

Source : Direction de la Vie des Campus (DVC)

Répartition des types d'aménagement de poste



Répartition totale des personnels ayant bénéficié d'un aménagement de poste en 2024 par genre et tranche d'âge

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
20 à 24 ans	1		1
25 à 29 ans	1	3	4
30 à 34 ans	1	2	3
35 à 39 ans	3	9	12
40 à 44 ans	4	20	24
45 à 49 ans	6	18	24
50 à 54 ans	8	17	25
55 à 59 ans	7	26	33
60 à 64 ans	14	16	30
65 à 69 ans	4	5	9
Total	49	116	165

Source : Direction de la Vie des Campus (DVC)

Répartition des personnels ayant bénéficié d'un premier ou nouvel aménagement de poste en 2024 par genre et tranche d'âge

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
20 à 24 ans	1		1
25 à 29 ans		3	3
30 à 34 ans		1	1
35 à 39 ans	1	4	5
40 à 44 ans	2	4	6
45 à 49 ans	1	7	8
50 à 54 ans	2	3	5
55 à 59 ans	1	8	9
60 à 64 ans	4	3	7
65 à 69 ans			
Total	12	33	45

Source : Direction de la Vie des Campus (DVC)

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 (sauf télétravail handicap dérogatoire).

Ce dispositif concerne les personnels BIATSS, les chercheurs contractuels et doctorants rémunérés par l'Université de Montpellier.

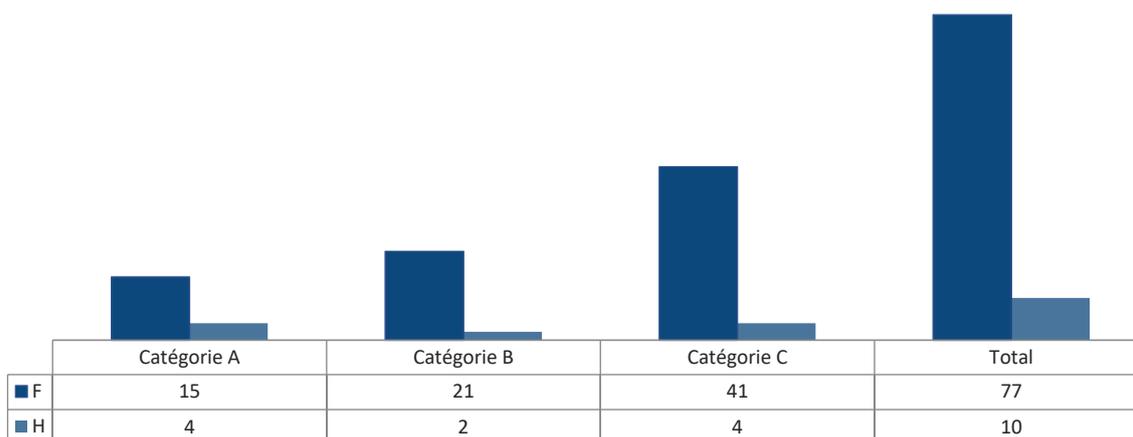
Au total, **87 agents** ont bénéficié de cet aménagement durant l'année 2024.

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, chercheurs contractuels et doctorants	15	4	21	2	41	4	87
Total	19		23		45		87

Source : Direction de la Vie des Campus (DVC)

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	12	20	37	69
Contractuel	7	3	8	18
Total	19	23	45	87

Favoriser l'inclusion

L'inclusion dans l'emploi est une condition nécessaire pour que toutes les personnes en situation de handicap puissent travailler sereinement.

Afin d'appuyer celle-ci, le service Handiversité travaille en transversalité avec toutes les structures administratives, pédagogiques et de recherche de l'établissement, mais également avec des partenaires extérieurs nationaux et régionaux : le Handipacte, le FIPHFP ...

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.

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.

A ce titre, des actions sont mises en œuvre, comme des spectacles en audiodescription dans le cadre du parcours « Culturesponsible » organisé par le service Art & Culture, ou en associant au « bar des sciences » un interprétariat en Langue des Signes Française (LSF) sur deux séances.

Par ailleurs, 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 2024.

Cette conférence, animée par le Docteur Jean-Baptiste BONNET, chef de clinique au CHU de Montpellier, Service Nutrition-Diabète du Pr Ariane Sultan, avait pour thématique « Régimes restrictifs, quelles conséquences ? comment les aborder ? ». 141 personnes se sont inscrites à cette conférence en présentiel. La vidéo postée sur la chaîne Youtube de l'Université de Montpellier a totalisé 160 vues (observation au 3 février 2025).

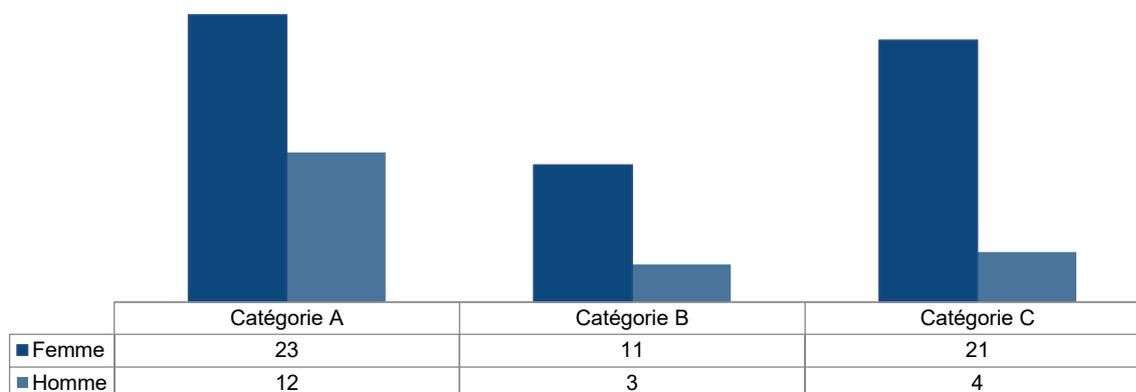
Les entretiens et accompagnements des personnels mis en œuvre

- 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 2024, **74 personnels** en situation de handicap ont bénéficié d'un **entretien/accompagnement**, une même personne pouvant bénéficier de plusieurs entretiens (89 entretiens/accompagnements ont été menés).

Répartition des agents bénéficiant d'un entretien d'accompagnement par catégorie fonction publique et par genre

Catégorie FP	Accompagnements / entretiens		Total
	Femme	Homme	
Catégorie A	23	12	35
Catégorie B	11	3	14
Catégorie C	21	4	25
Total	55	19	74



Source : Direction de la Vie des Campus (DVC)

6.6. Les indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux (RPS)⁵⁴

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)⁵⁵. 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 travail⁵⁶.

Taux d'absentéisme des agents

Absentéisme pour raison de santé	2020	2021	2022	2023	2024
Maladie ordinaire	1,3%	1,2%	1,4%	1,2%	1,2%
Longue durée/Longue maladie/grave maladie	0,8%	0,7%	0,7%	0,8%	0,7%
Accident travail	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Maladie professionnelle	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Taux d'absentéisme médical (1)	2,2%	2,0%	2,2%	2,1%	2,0%

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

(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 2024, le taux d'absentéisme est de 2%. Le taux d'absentéisme global a très légèrement baissé en 2024 (-0,10 point).

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/24

Absentéisme pour raison de santé	2020	2021	2022	2023	2024
Maladie ordinaire	4,6	4,4	5,1	4,3	4,2
Longue durée/longue maladie/grave maladie	2,8	2,5	2,6	2,8	2,6
Accident travail	3,0	3,0	5,0	3,0	0,4
Maladie professionnelle	1,0	1,0	1,0	1,0	0
Effectif global	4 894	5 132	5 143	5 247	5 413
Nombre de jours moyen d'absence (2)	7,8	7,5	8,3	7,5	7,2

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

(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 par agent au 31/12 tous motifs confondus. Il correspond au ratio nombre de jour d'arrêts (calendaires) / effectif au 31/12.

⁵⁴ 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.

⁵⁵ 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.

⁵⁶ Le 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.

En 2024, le nombre de jours moyen d'absence pour raison médicale est de 7,2 jours calendaires par agent.

Taux de visite sur demande au médecin de prévention depuis 2020

	2020	2021	2022	2023	2024
Nb de demandes de visites spontanées au médecin de prévention	101	236	292	232	304
Taux de visite (3)	2,06%	4,60%	5,67%	4,42%	5,61%

(3) Prévention pour 100 agents

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel

Sur les 4 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 Professionnels (SCPRP) 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 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, installations de désenfumage.
- Analyse des rapports de vérification technique Réglementaire des bâtiments et de leurs installations techniques 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)

Les 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 décret⁵⁷.

En 2024, l'Université de Montpellier comptabilise 154 AP et 41 AP qui ne font pas partie de ses personnels (CNRS, INSERM, INRAE, IRD...). Soit au total 195 AP à l'université.

Le réseau des AP constituant un réel enjeu dans l'organisation et l'animation de la politique de prévention de l'Université.

Une journée plénière avec l'ensemble des AP a été organisée le 05/12/2024 abordant les points suivants :

1. Interventions du Président et du Directeur Général des Services

2. Bilan des dossiers du SCPRP

- Le réseau des assistants de prévention
- La gestion des registres santé sécurité au travail
- Le bilan de la campagne EVRP 2024
- Le rapport d'activité 2023/2024
- Le programme annuel 2024/2025

3. Intervention du Fonctionnaire Sécurité Défense

4. Le risque lié au travail en hauteur

5. L'offre de formation santé sécurité au travail

6. Retour d'expérience d'un AP du laboratoire MMDN

7. Animation interactive

14h : Jeux autour du thème de la prévention animée par les services de prévention Université de Montpellier, Cnrs, Inserm, IRD

Table N°1 : Prévention du risque chimique

Table N°2 : Prévention des TMS

Table N°3 : Prévention des chutes de hauteur

Table N°4 : Prévention des risques professionnels

Table N°5 : Quiz Protect Game (logigramme de sécurité)

Table N°6 : MGEN - jeux autour des VSS et l'assiette diététique

⁵⁷ 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

Animation du réseau des AP

Moodle est une plateforme pédagogique via laquelle le SCPRP a choisi d'animer le réseau des AP.

Cette plateforme permet de mettre à disposition des AP, 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 AP. Cet outil leur permet d'interagir et de s'échanger des informations. Nous avons eu des retours plus que positifs quant à la mise en place de cet espace. Les AP se reconnaissent, communiquent et s'entraident autour des sujets relatifs à la prévention.

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 2024 :

Intitulés	Dates
JAP jeudi 5 décembre 2024	03/12/2024
Prévention avec le gluconate de calcium	19/09/2024
Campagne EVRP 2024	13/06/2024
Notice de prévention des agents CMR	14/05/2024
Proposition de formations continues	05/03/2024
Formation travail en hauteur	15/01/2024
Fiche de prévention contre les perturbateurs endocriniens	08/01/2024

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...
- **Fiche d'échange entre l'AP et son directeur** : Cette fiche a pour objectif de faire le point lors de l'entretien annuel entre l'AP et son responsable hiérarchique. Elle rappelle les principes généraux de prévention et sert également de check-list des outils mis à disposition dans l'unité, tels que le suivi du registre, le nombre de notifications, le bilan EVRP, la formation continue, etc.

Bilan des formations des Assistants de Prévention 2024

Formations initiales	Nombre d'AP UM formés
2 Formations AP inter-tutelles	6
Formations continues	Nombre d'AP formés
Risques et prévention ATEX	5
Toxicité et risques pour la santé	13
Stockage des produits chimiques	13
Risques liés à la manipulation de gaz	9
Niveau de confinement en laboratoire de biologie	8
Travailler avec des OGM	11
EVPR	59

La formation d'assistant de prévention initiale a été réalisée 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 de l'école de l'UM. 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 de mai/juin 2024. Au total, il y a eu 6 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	18	23	38	20	23	14	79	57	136
Enseignants-chercheurs Enseignants	5	3					5	3	8
Contractuels		1	2	4	2	1	4	6	10
Total	23	27	40	24	25	15	88	66	154

Les dépenses en matière de sécurité

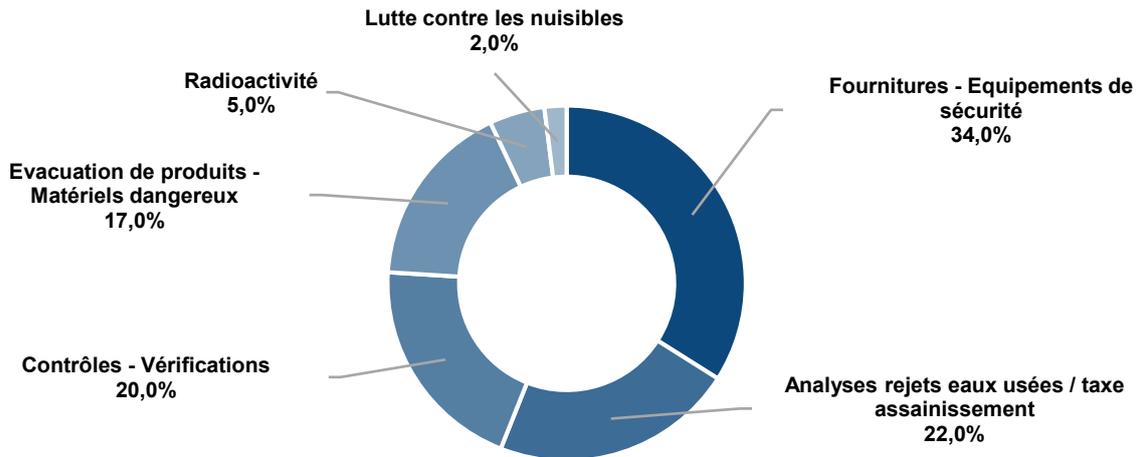
En 2024, les dépenses de sécurité engagées s'élèvent à **1 372 031 €**.

Répartition des dépenses de sécurité

Nature de la dépense	Montant
Analyses rejets eaux usées / taxe assainissement	295 689 €
Fournitures - Équipements de sécurité	467 517 €
Évacuation de produits - Matériels dangereux	234 087 €
Contrôles - Vérifications	269 112 €
Lutte contre les nuisibles	32 628 €
Radioactivité	72 998 €
Total	1 372 031 €

Les dépenses indiquées pour 2024 incluent l'ensemble des dépenses de l'UM.

Répartition des dépenses



Bilan des actions menées par le SCPRP en 2024

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 pour donner suite à un signalement fait par les assistants de prévention.

Ces visites se réalisent conjointement avec les assistants de prévention et les directeurs des unités.

Le SCPRP est accompagné par les médecins du travail de l'UM lors des visites relatives à l'élaboration de la fiche collective des risques.

La F3SCT a également été destinataire de certains audits et visites.

Date	Unité de travail	Objet de la visite/ audits/ analyses d'incidents accidents
Janvier à décembre 2024	Laboratoire du froid	Mise en conformité du laboratoire du Froid
Janvier 2024	SMEL -Sète	Evaluation des risques professionnels
	Animalerie CECEMA	Mise en conformité pour les travaux de recherche sur les prions
	BLIS	Visite conseil santé sécurité au travail relative à la mise en place d'une nouvelle unité
	UFR Pharmacie	Visite conseil pour la mise en fonctionnement de machines / outils dans les laboratoires.
	SCMPPS-DRH-F3SCT-SCPR	Études des Registres Santé Sécurité au Travail
Février 2024	UFR Odontologie	Évaluation du risque chimique
	ISEM	Conseils de prévention pour l'utilisation des Machines-outils
	Plateforme Pro 3D	Audit et conseils sur les moyens de prévention à mettre en œuvre pour l'utilisation des imprimantes 3D
	ISEM	Evaluation des risques professionnels post déménagement
Mars 2024	U1047	Inspection Micro-organismes et toxines hautement pathogènes - MESRI
	BNIF	Visite relative à l'Introduction animaux radioactifs dans le cadre du projet SIRIC

Date	Unité de travail	Objet de la visite/ audits/ analyses d'incidents accidents
Mars 2024	BLIS	Visite de prévention pour apprécier les moyens de prévention mis en place dans cette nouvelle unité
	IATE et Qualisud - Triolet	Elaboration de la fiche collective des risques
	DIPA	Étude ergonomique
Avril 2024	Bâtiment 15-Triolet	Étude de la mise en sécurité des activités scientifiques des étages 3 et 4
	UFR Médecine Montpellier	Élaboration de la fiche collective des risques au laboratoire Anatomie Médecine Montpellier
	DPI	Élaboration de la fiche collective des risques.
	Laboratoires de recherche	Evaluation des risques liés à la manipulation des OGM et les prions like.
	UFR Pharmacie Unité Transvihmi	Evaluation des risques professionnels
	IUT Montpellier Sète, DPT GB	Mise en place des procédures de déclarations OGM
Mai 2024	Triolet-AATUM	Conseils sur la mise en place des dispositifs de prévention. Étude des risques d'interférence lié aux co-activités
	Triolet-AATUM	Conseils sur la mise en place des dispositifs de prévention. Étude des risques d'interférence lié aux co-activités
	UFR Droit	Évaluation des risques professionnels
	UFR Pharmacie	Évaluation des risques professionnels
	Géosciences	Évaluation des risques lors des opérations de lithomelange des roches
	Polytech	Mesures de bruit halle des matériaux
	Jardin des Plantes	Étude et aménagement de poste de travail
Juin 2024	Direction des services centraux e communs	Évaluation des risques professionnels
	Unité de travail EEA	Évaluation des risques professionnels
Juillet 2024	Bâtiment 26 - Triolet	Visite de prévention des risques chimiques liés aux activités des Travaux pratiques
	UFR Médecine	Évaluation des risques professionnels
	DIPA	Évaluation des risques professionnels
	MOMA	Évaluation des risques professionnels
Septembre 2024	Plateau MRI –DBS	Analyse d'un incident du travail
Octobre 2024	BIOCAMPUS	Evaluation des risques biologiques
Novembre et décembre 2024	DLO-SGDD	Mise en place de mesures de prévention en cas de déversement accidentel d'un produit chimique.
	UFR Pharmacie	Evaluation des risques suite déménagement et travaux

Exercices d'évacuation

Dans les établissements recevant du public (ERP)⁵⁸ 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 étudiants⁵⁹, le deuxième exercice est réalisé au cours du premier trimestre de l'année civile suivante.

Exercices d'évacuation réalisés en 2024 : février/mars 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, Écoles et Instituts situés sur d'autres sites organisent les exercices localement et transmettent leur bilan au SCRIP 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). Pour toute manifestation exceptionnelle à caractère récurrent, la DPI se charge de rédiger un cahier des charges des manifestations exceptionnelles à destination de la sous-commission départementale de sécurité.

La Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail

La F3SCT 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 2024 (4 fois en 2023). Elle a émis 10 avis sur les informations suivantes :

- Approbation du procès-verbal de la F3SCT du 12 décembre 2023 et du 15 juin 2023 modifié
- Avis sur la visite du laboratoire MMDN : Mécanisme, Moléculaire dans les Démences Neurodégénératives
- Approbation du procès-verbal de la F3SCT du 28 mars 2024
- Avis sur l'instruction santé sécurité au travail
- Approbation du procès-verbal de la F3SCT du 27 juin 2024
- Avis sur une enquête interne au département génie biologique de l'IUT de Montpellier
- Approbation du procès-verbal de la F3SCT du 3 octobre 2024
- Avis sur le rapport de la visite du laboratoire MMDN
- Avis sur le programme annuel de formation en santé sécurité au travail 2025
- Avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels 2024-2025

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.

⁵⁸ 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.

⁵⁹ 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

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 :

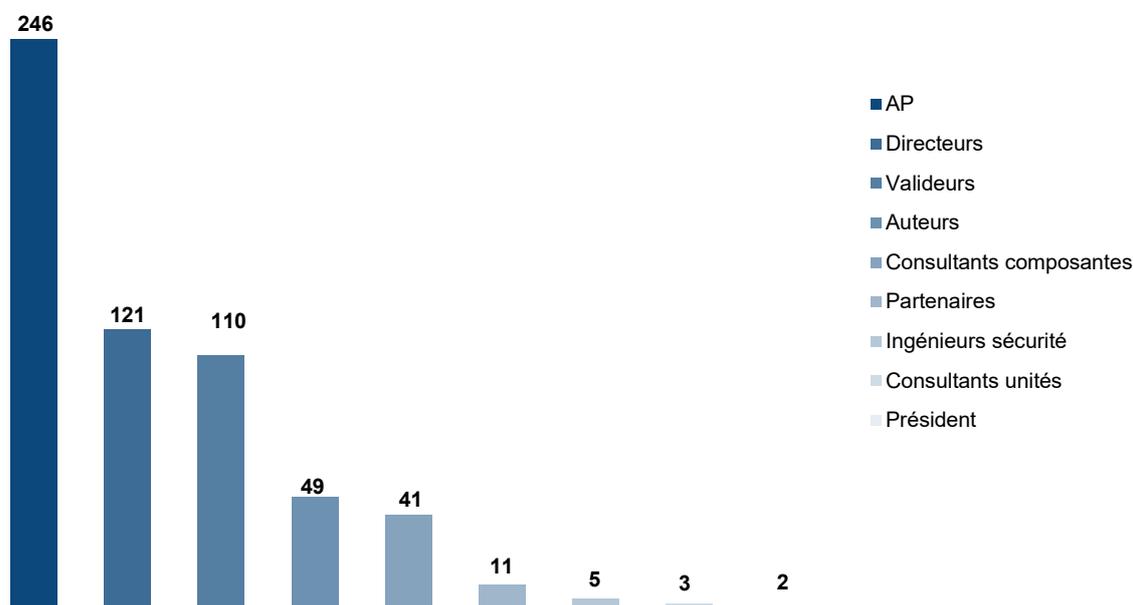
- Créer les pôles de recherche et intégrer les unités dans leur pôle respectif à l'aide de l'organigramme de l'université
- Continuer l'aide à l'utilisation de ce logiciel pour l'ensemble des utilisateurs
- Sensibiliser l'ensemble des acteurs de la prévention sur cet outil
- Sensibiliser les directeurs 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 d'évaluation des risques 2024 s'est déroulée du 13 mai au 30 juin 2024.

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

Nombre d'utilisateurs du logiciel EVRP en 2024



En 2024, le logiciel compte 588 utilisateurs.

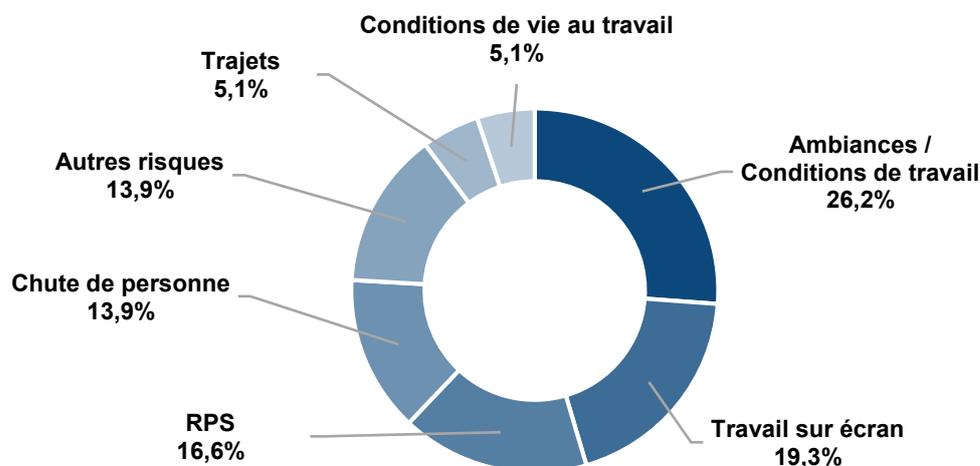
Bilan de la campagne EVRP 2024

L'Université de Montpellier comptabilise 206 unités de travail.

La réalisation des documents uniques a été faite à 95%

Sur les 192 unités de travail déclarées : 744 risques ont été intégrés dans le logiciel, en 2024 avec autant de proposition d'action qui seront mises en place à court, moyen ou long terme.

Répartition des facteurs de risques tertiaires



Les risques psychosociaux (RPS) constituent une préoccupation croissante dans le secteur tertiaire.

En 2024, ils représentent 16% des risques déclarés dans notre établissement.

Cette analyse se concentre sur les sous-facteurs identifiés et leurs implications.

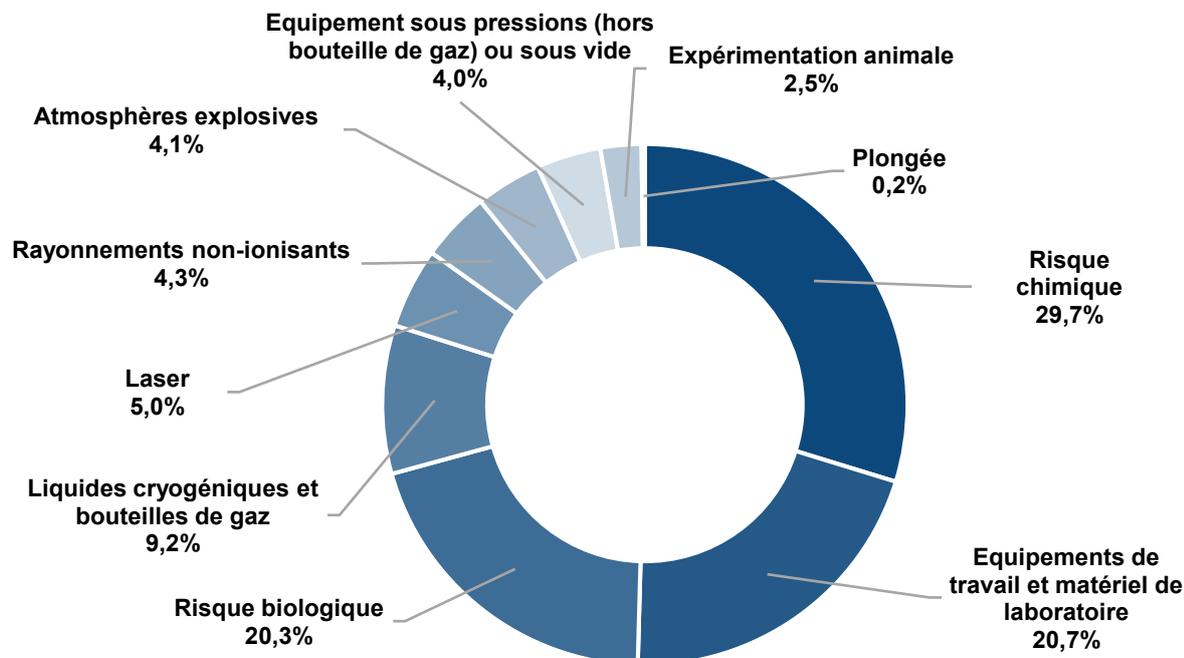
Sur les 466 risques tertiaires recensés on note un taux élevé du facteur de risques « ambiance et conditions de travail ».

S'agissant du travail sur écran, il y a autant d'actions menées qu'en cours de réalisation.

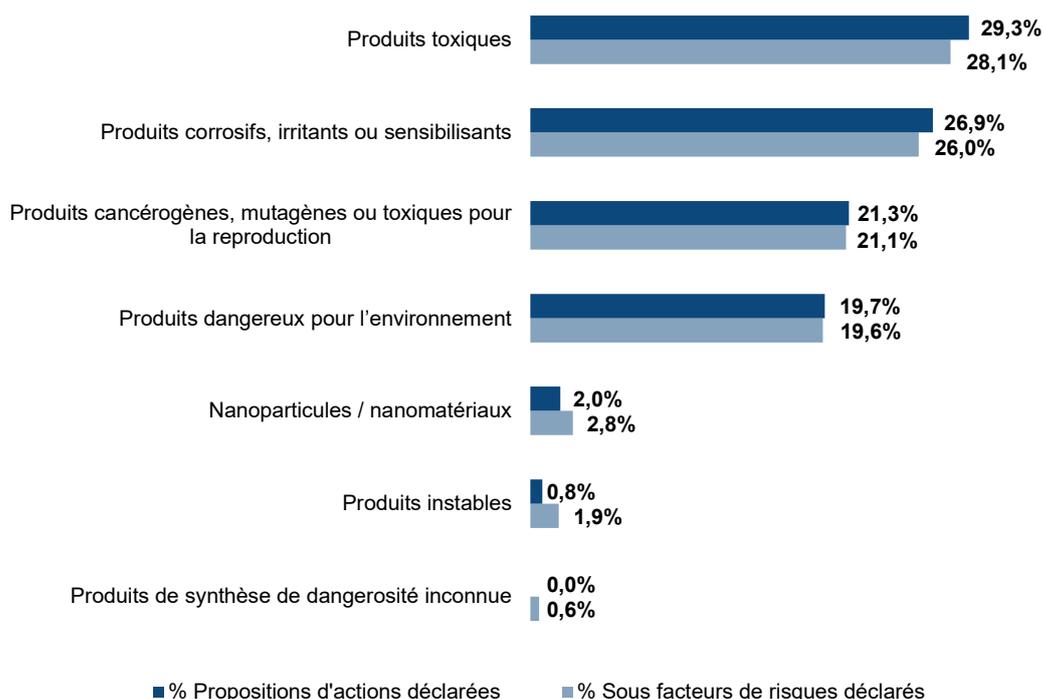
Elles concernent le volet organisationnel, humain, et la formation.

Les RPS représentent un des risques émergents dans cette campagne.

Répartition des risques scientifiques déclarés en 2024

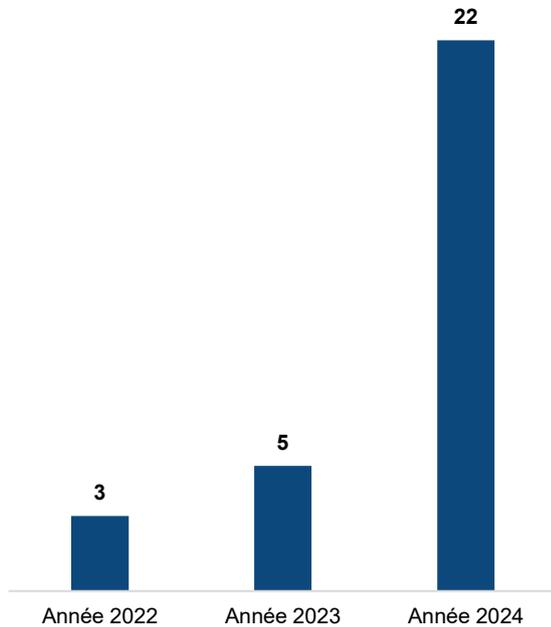


Sous-facteurs du risque chimique / Propositions déclarées

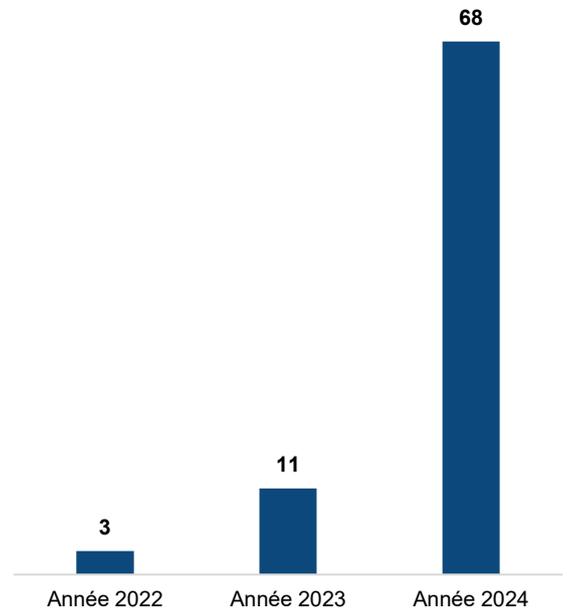


Évaluation du risque lié aux rayonnements non ionisants

Évolution du nombre d'unités ayant déclaré le risque



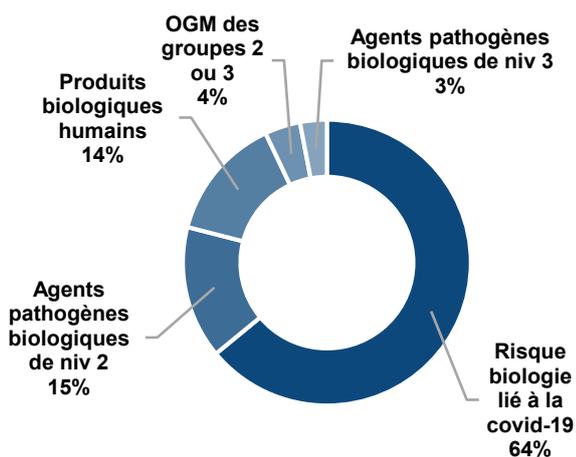
Évolution en nombre de risques déclarés



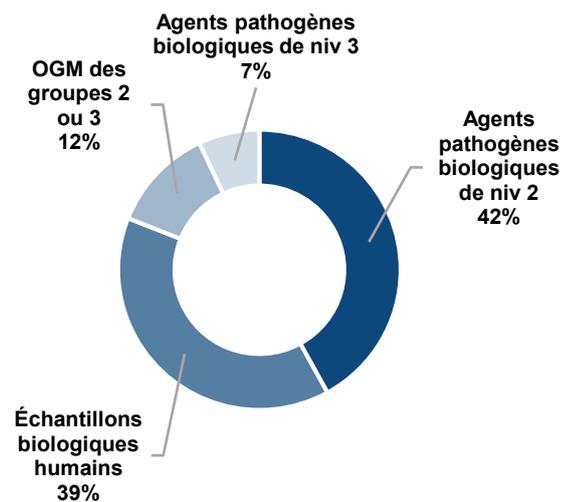
L'évolution du nombre d'unités ayant déclaré le risque suit une progression constante, marquée par le recensement laser en 2023, auquel s'ajoute la formation RSL en 2024.

Évaluation du risque biologique

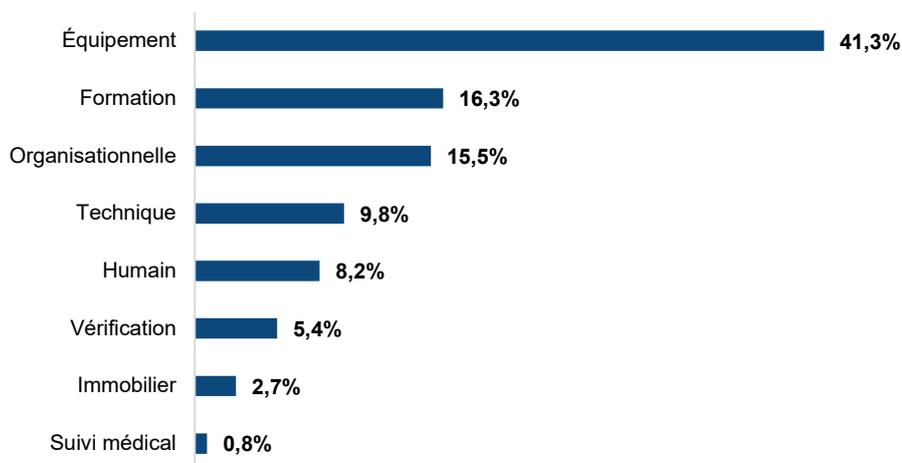
Sous-facteurs de risque biologique avec le risque lié à la covid-19



Sous-facteurs de risque biologique sans le risque lié à la covid-19



Répartition des propositions d'actions des risques scientifiques par type d'action



Principales propositions d'actions face au risque chimique

- Achat des équipements de protection collective telles que les armoires de sécurité ventilées pour le stockage des produits chimiques inflammables et les substances chimiques cancérigènes mutagènes reprotoxiques.

Les Registres en Santé Sécurité au Travail (RSST)

- Le registre de Danger Grave et Imminent (DGI)

Le registre de 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 à la suite de l'apparition d'un DGI et qu'il exerce son droit de retrait.

On parle de DGI, 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.

Aucun droit de retrait n'a été exercé pour 2024

- Le registre Santé Sécurité au Travail (SST)

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 professionnels 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 SCPRP.

Le service est tenu de disposer de l'ensemble des registres SST en format papier et de les présenter à la F3SCT dans les plus brefs délais."

Un tableau partagé entre la DRH, le SCMPPS, le SCPRP 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.

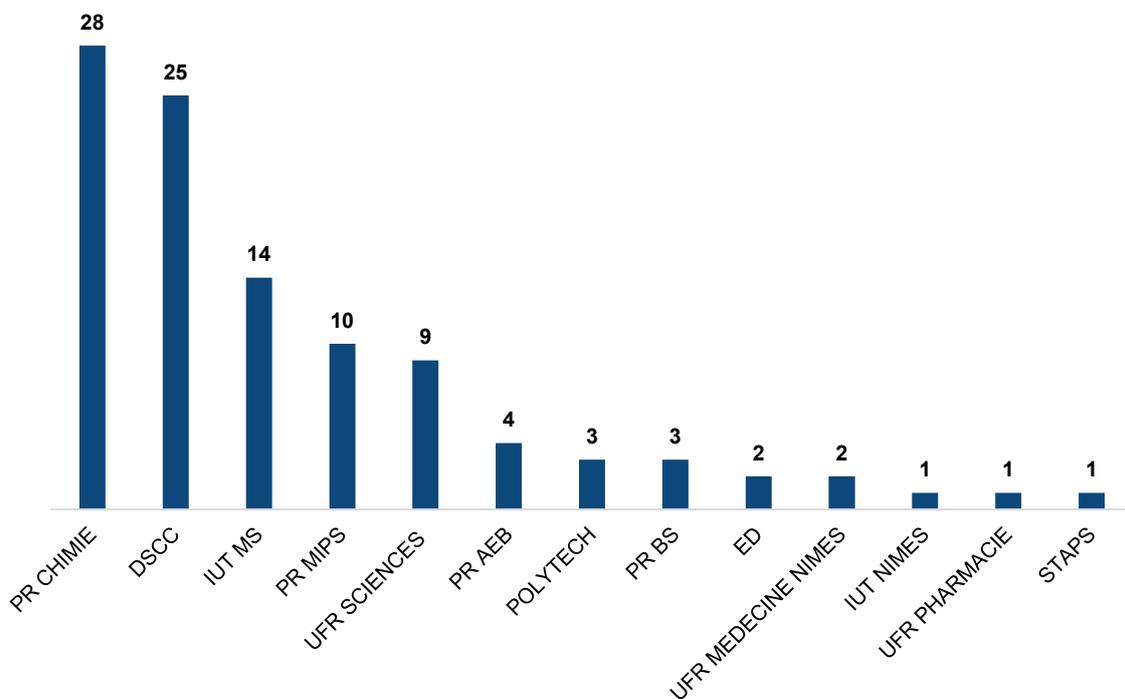
Il y a 220 registres santé sécurité au travail dans le périmètre de l'UM.

- Signalement registre dématérialisé

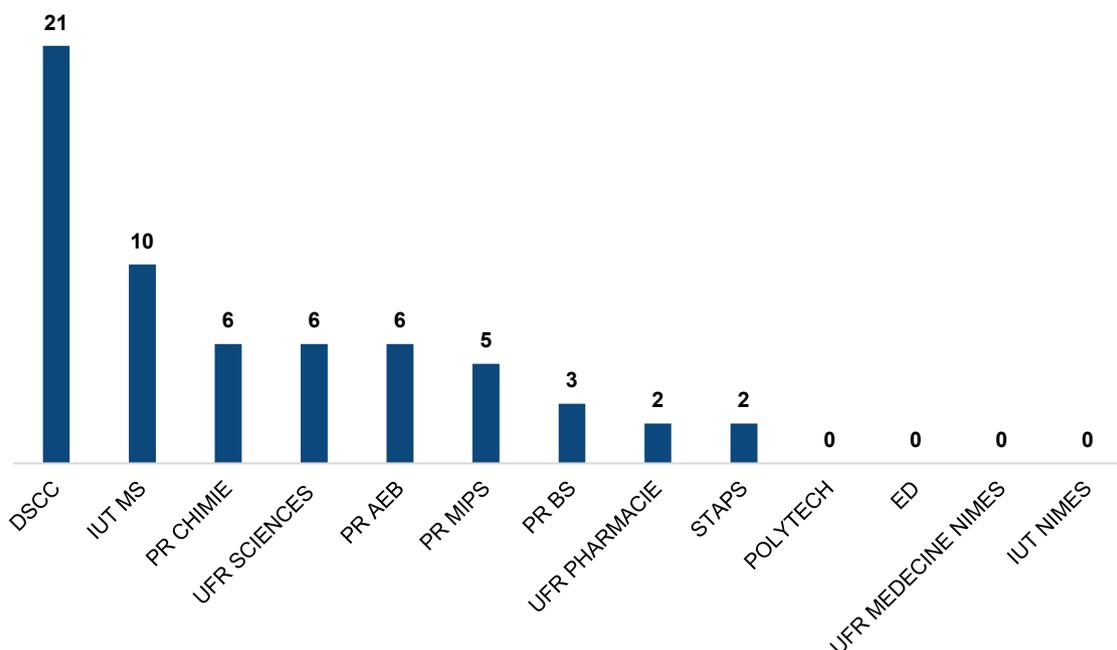
L'Université de Montpellier a mis en place un registre dématérialisé se trouvant sur l'ENT de l'Université. Il permet de signaler une information et que celle-ci soit envoyée automatiquement aux différents acteurs de la prévention (F3SCT, SCMPPS, DGS, SCPR, DRH). Ce registre ne remplace en aucun cas 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

RSST déclarés en 2024 par structure



RSST déclarés en 2024 par structure



Les registres de santé et sécurité au travail jouent un rôle crucial dans la gestion des risques et la prévention des accidents au sein de notre organisation. C'est un outil de prévention au même titre que l'EVRP.

Nous avons constaté une nette diminution des déclarations d'incidents. Cette évolution positive témoigne des efforts collectifs que nous avons déployés pour améliorer les conditions de travail et renforcer la sécurité dans nos environnements de travail spécifiques.

Cependant, il est essentiel de souligner que nous avons également observé une forte augmentation des incidents dans certains services administratifs. Il est primordial que nous restions vigilants et proactifs dans l'identification des risques potentiels et dans la mise en œuvre de mesures préventives adaptées aux risques tertiaires.

Nous encourageons les assistants de prévention à continuer de documenter scrupuleusement tous les incidents dans les registres de santé et sécurité au travail. Cela permet non seulement d'analyser les causes profondes des incidents, mais aussi de mettre en place des actions correctives efficaces pour prévenir leur récurrence.

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.

Visites des ERP par la commission de sécurité

Un contrôle des établissements recevant du public (ERP) est effectué périodiquement par les commissions départementales de sécurité, dont la fréquence dépend de leur type d'activité et de leur 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 départementale émet ensuite un avis favorable ou défavorable à la poursuite de leur exploitation.

En 2024, les bâtiments des sites suivants ont été visités :

- Site Triolet : Bâtiments 5, 10
- Institut de botanique
- IUT de Montpellier-Sète site de Montpellier : Bâtiment I
- IUT de Nîmes : Bâtiments 1 (Bloc central), 2 (GEA), 3 (GMP/SGM), 4 (Génie civile), 5 (GEII)
- UFR de Médecine Site Nord : UPM
- UFR STAPS : Bâtiment 02 (P1), bâtiment 5 (PUSLR)

Visite de réception de travaux :

- IUT de Montpellier-Sète site de Montpellier : bâtiments D, H, I et J
- UFR de Médecine Site Nord : ADV
- UFR Pharmacie : bâtiments A, B, E et I
- UFR STAPS : Bâtiment PUSLR

L'Université comptabilise 109 ERP avec une moyenne de 20 visites de la commission de sécurité par an.

En 2024, 12 commissions de sécurité pour des visites périodiques ont eu lieu (12 avis favorables à l'exploitation) et 7 visites de réception de travaux.

Exposition aux risques professionnels

	Homme	Femme	Total
Nombre total d'accidents de service et de travail avec arrêt	13	25	38
Nombre total de jours d'arrêt de travail	599	1 580	2 179
Effectifs (en Personnes Physiques)	2 601	2 812	5 413
Indice de fréquence (1)	5,00	8,89	7,02
Taux de fréquence (2)	3,11	5,53	4,37
Taux de gravité (3)	0,14	0,35	0,25

(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.

$TG = (\text{nombre de jours d'arrêt de travail} \times 1000) / (\text{durée annuelle travail} * \text{effectif})$.

Maladies professionnelles imputables au service

Au cours de l'année 2024, aucune maladie professionnelle imputable au service n'a été recensée.

The background consists of various shades of blue in a geometric, overlapping pattern. A large white triangle is positioned in the upper left, pointing towards the top right. The text is centered within this white area.

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

7. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

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 santé sécurité et conditions de travail (F3SCT)	7	3	7	3

La Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels n'a tenu aucune réunion en 2024.

Nombre de séances des instances de l'établissement tenues en 2024

	Plénières	Restreintes
Conseil d'Administration (CA)	8	18
Conseil Académique (CAC)	8	49
Comité Social d'Administration (CSA)	12	
Formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail (F3SCT)	0	4

Au cours de l'année 2024, le Comité Social d'Administration (CSA) a fait l'objet de 2 re-convocations rendues nécessaires à la suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

	En Formation Restreinte Groupe 1	En Formation Restreinte Groupe 2	En Formation Restreinte Groupe 3	En Formation Plénière
Commission Paritaire d'Établissement (CPE)				
Commission Consultative Carrière Mobilité (CCCM) (1)	4	2	2	2

Groupe 1 : concerne les corps de l'ITRF et les personnels sociaux et de santé

Groupe 2 : concerne les corps de l'AENES.

Groupe 3 : concerne les corps de la filière Bibliothèque

(1) 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 2023/2024.

Durant l'année universitaire 2023/2024, 10 personnels BIATSS ont bénéficié d'une décharge syndicale représentant un total de 3 672 heures.

Nombre de personnels enseignants-chercheurs et enseignants bénéficiaires de décharges syndicales nationales au titre de l'année universitaire 2023/2024.

Durant l'année universitaire 2023/2024, 11 personnels enseignants-chercheurs et enseignants ont bénéficié d'une décharge syndicale représentant un total de 234 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	35,1	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	34,2	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	19,5	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
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/85.0	24,6	FO
Surface totale des locaux en m2				361,79	

Source : Direction du Patrimoine Immobilier (DPI)

The background features a large white triangle pointing downwards, set against a dark brown background with a subtle geometric pattern of overlapping triangles. Below the white triangle is a circular area filled with a dense, textured pattern of small dots.

**L'ACTION SOCIALE
CULTURELLE ET
SPORTIVE**

8. L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

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 2024 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 2024, le budget total⁶⁰ dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs des personnels de l'Université s'est élevé à 1 360 551 € (1 340 036 € en 2023)⁶¹.

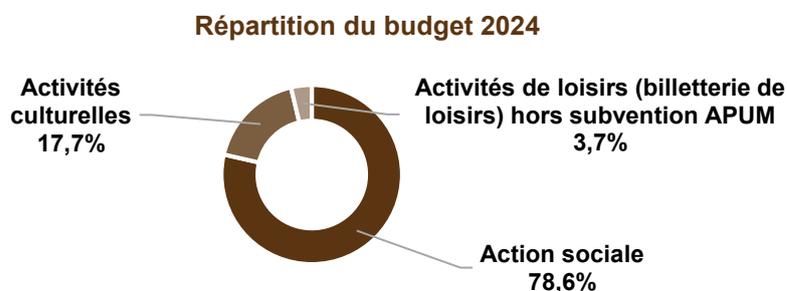
La dépense consacrée à l'action sociale représente près de 79% du budget total (77 % en 2023).

En 2024, l'UM a contribué à la qualité de vie au travail et l'accès aux loisirs des agents en subventionnant l'Association⁶² 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 de loisirs, culturelles et sportives.

Répartition du budget 2024 dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs

	Montant
Action sociale	1 069 466 €
Activités culturelles :	240 700 €
• dont service art et culture	150 700 €
• dont DCSPH	90 000 €
Activités de loisirs (billetterie de loisirs) hors subvention APUM	50 385 €
Total	1 360 551 €

Source : Direction de la Vie des Campus, DCSPH



⁶⁰ 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. Concernant l'action sociale et les activités de loisirs, les montants indiqués dans le tableau se rapportent aux dépenses engagées. Le budget total dédié à l'action sociale et la billetterie de loisirs s'est élevé à 1 136 000€ (1 077 000 € et 59 000 €).

⁶¹ Suite à une erreur de retranscription, le budget total indiqué dans le RSU 2023 était noté 1 406 095 €, au lieu de 1 340 036 €.

⁶² 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, 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 ont 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 2024

Accompagnement social des personnels

Le bilan de l'accompagnement individuel par les assistants de service social est stable avec un nombre équivalent de sollicitations et d'entretiens.

En 2024, les assistants sociaux ont proposé deux actions sur la thématique « le couple et l'argent » et « l'accession à la propriété » en partenariat avec la CASDEN et l'association finances et pédagogies. Ces interventions, réalisées en format visio-tchat, ont permis, à partir d'exemples concrets, de délivrer des renseignements et des conseils pratiques.

Action sociale individuelle et collective

- Aide à la restauration

L'université consacre une partie importante de son budget dédié à l'action sociale, à l'aide à la restauration en faveur des personnels. Ainsi, le montant consacré à cet égard représente près de 54 % des dépenses de l'action sociale. Ces dépenses ont augmenté de 5% en 2024. Cela peut s'expliquer d'une part, par l'augmentation du nombre de repas subventionnés (159 350 repas, + 5%) et d'autre part, par la revalorisation de la quasi-totalité des subventions repas spécifiques à l'UM, votée au printemps 2023.

Des conventions d'accès à la restauration sont conclues avec 12 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. A noter que le restaurant inter administratif (RIA) de la préfecture à Montpellier a fermé définitivement en 2024.

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).

Cette subvention repas interministérielle (PIM repas) pour les agents éligibles a été portée réglementairement à 1,47 € HT, soit 1,62 € TTC (+ 8 centimes par rapport à 2023). 99 676 PIM repas ont été versées par l'UM en 2024.

- 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 4 % par rapport à l'année 2023.

- 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 2024, la demande de chèques lecture et spectacle est restée globalement stable par rapport à l'année précédente. A noter, le nombre de bons culturels majorés, attribués aux agents en situation de handicap a augmenté de 34%.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'activité billetterie, celle-ci a légèrement diminué en 2024.

Des terminaux électroniques de paiement ont été mis en place lors des permanences billetterie sur les différents sites montpelliérains de l'UM pour proposer aux personnels un choix plus large de modes de paiement.

- 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 74 personnels en 2024.

La fête de Noël a réuni plus de 800 enfants et 1 100 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, présence du père Noël, ...), un spectacle et un goûter. Un bon cadeau de 20 € est remis aux enfants à cette occasion. En 2024, suite au renouvellement du marché public spécifique, le bon cadeau de Noël a été dématérialisé dans l'objectif de faciliter la distribution des bons cadeaux aux personnels, qui les ont reçus directement par mail.

- 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 2024, 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.

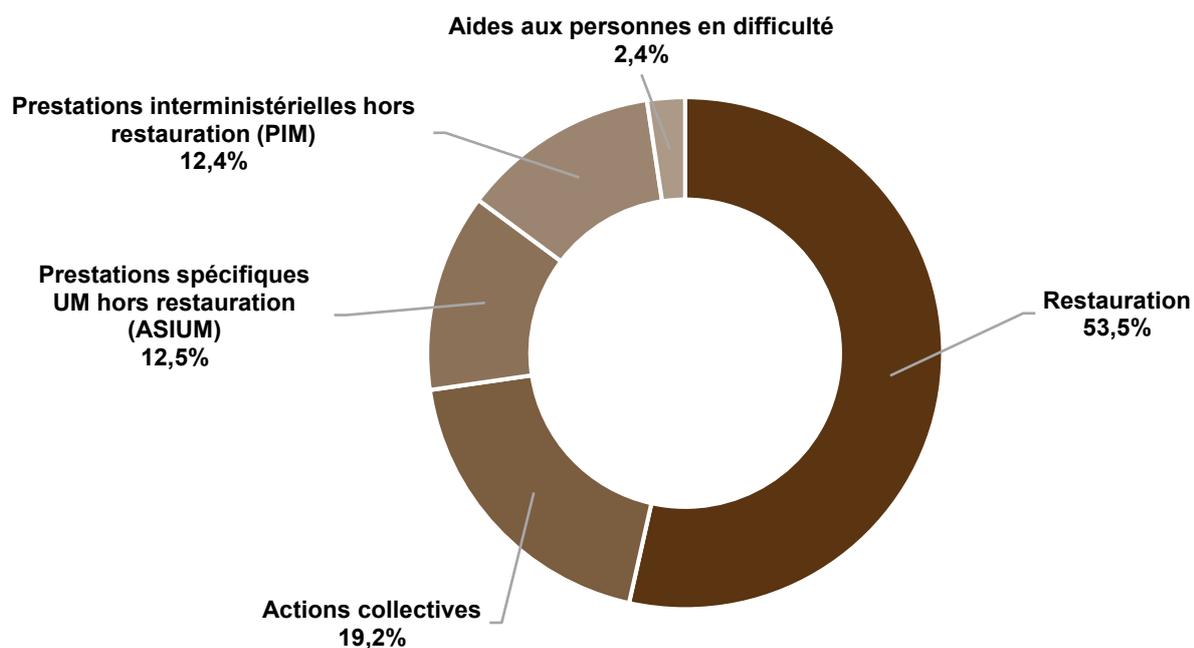
En 2024, 14 personnes reçues en entretien par les assistants de service social étaient des agents affectés sur des sites distants, soit 7% de l'ensemble des personnels accompagnés par ces professionnels.

Les dépenses d'action sociale en 2024

Prestation sociale	Poste de dépenses	Montant en euros (€)	Nombre de bénéficiaires ou de dossiers
Prestations interministérielles hors restauration (PIM)		132 882 €	169
	APEH (enfants handicapés - de 20 ans)	121 234 €	61
	ASJAH (jeunes handicapés 20-27 ans)	2 482 €	2
	Séjours d'enfants (cadre éducatif)	83 €	4
	Séjours d'enfants (centres loisirs sans hébergement)	5 773 €	80
	Séjours d'enfants (colonies)	3 196 €	21
	Séjours d'enfants (spécialisés)	0 €	0
	Séjours d'enfants (séjours linguistiques)	114 €	1
Prestations spécifiques UM hors restauration (ASIUM)		133 722 €	3826
	Accueil périscolaire	2 578 €	64
	Aide au BAFA	296 €	4
	Aide aux activités sportives culturelles - Agents	5 781 €	181
	Aide aux activités sportives et culturelles - Agents en situation de handicap	1 440 €	32
	Aide aux activités sportives culturelles - Enfants	4 155 €	94
	Aide aux parents d'enfants lycéens ou étudiants	2 705 €	4
	Séjours familiaux	16 754 €	94
	Soins coûteux	3 799 €	42
	Aide aux concours	0 €	0
	Bons cadeaux de Noël	21 747 €	1121
	Chèques mariage	4 300 €	43
	Chèques naissance	3 490 €	47
	Chèques rentrée scolaire	17 730 €	469
	Bons culture : chèque lecture - chèque spectacle	39 600 €	1584
	Bons culture pour les agents en situation de handicap	1 645 €	47
	Subventions billetterie de loisirs	7 702 €	465
Restauration		572 063 €	
	Subventions repas (ASIUM + PIM)	572 063 €	159 350 repas
Actions collectives		205 454 €	
	Événementiel (Noël, retraités...)	205 454 €	
	Places en crèche, divers (hot line juridique, équipement repas...)		
Aides aux personnes en difficulté		25 345 €	
	Aides financières exceptionnelles	25 345 €	38
Total		1 069 466 €	

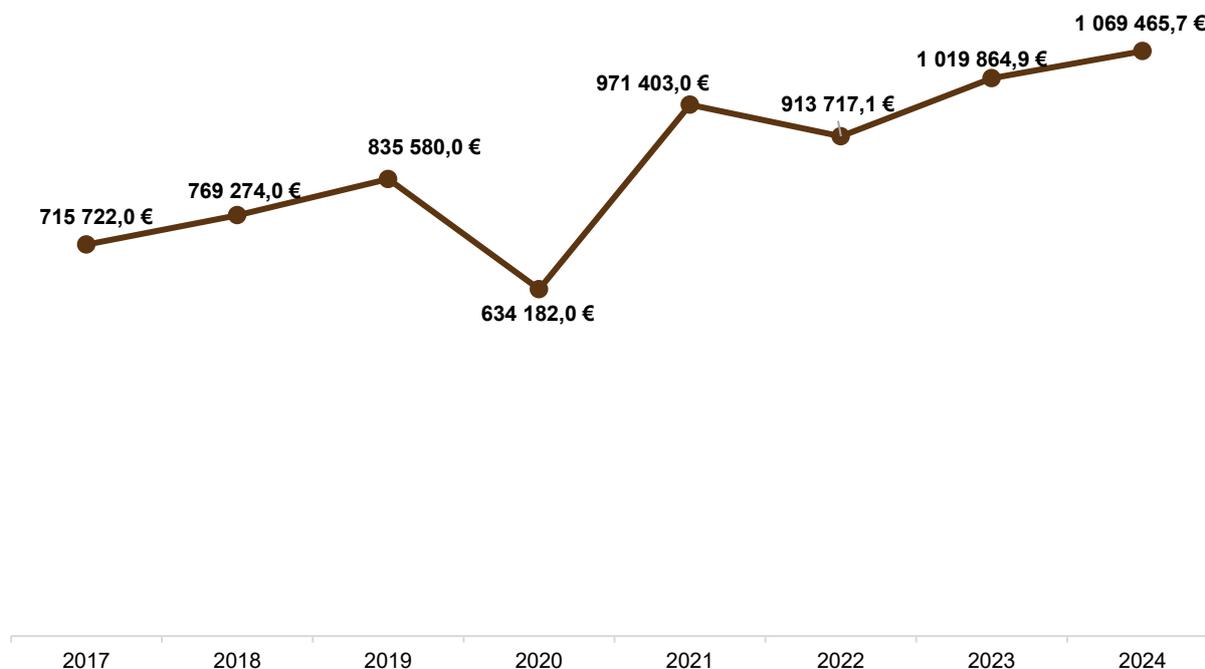
Source : Direction de la Vie des Campus

Répartition de la dépense d'action sociale

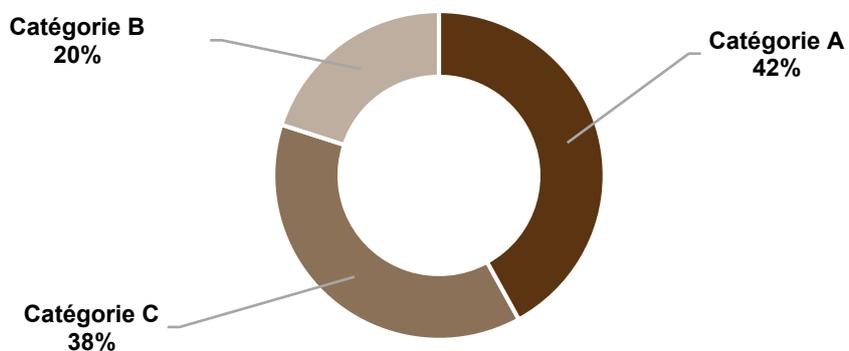


La dépense de l'action sociale dédiée aux personnels a régulièrement augmenté depuis sa mise en œuvre en 2015 (excepté pendant la période « COVID »). En 2024, cette dépense s'est élevée à 1 069 466 €, soit un montant supérieur de 5 % à l'exercice précédent.

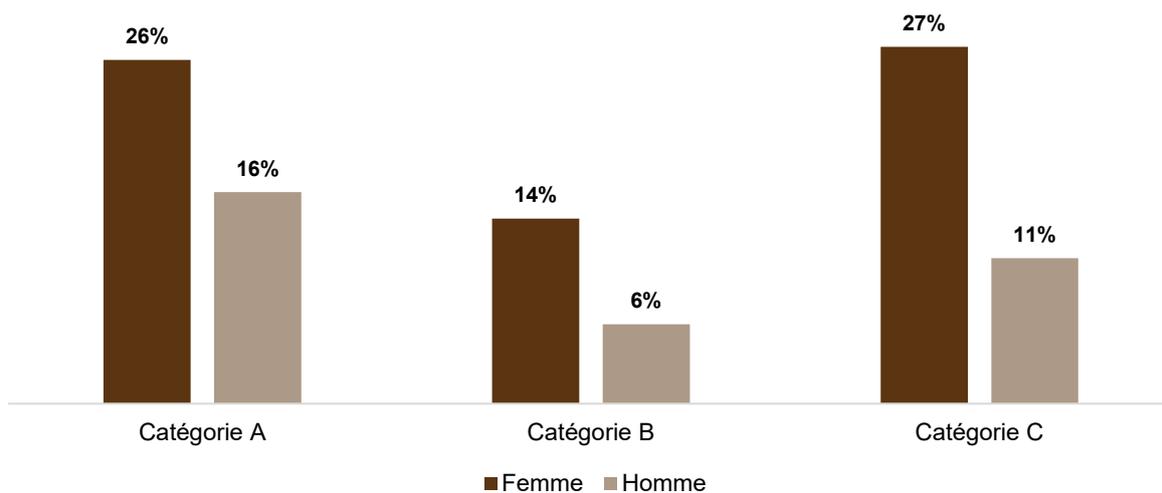
Évolution de la dépense d'action sociale depuis 2017



Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par catégorie Fonction publique



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



Le bilan des consultations des assistants de service social en 2024

Au cours de l'année 2024, les assistants de service social ont rencontré 205 personnels dont 145 femmes et 60 hommes, certains agents ont été reçus en entretien à plusieurs reprises. Au total, les assistants de service social ont réalisé 498 entretiens (+1.01 %).

Répartition par population	Homme	Femme	Total	En %
BIATSS	45	136	181	88%
Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs	15	9	24	12%
Total	60	145	205	100%

Source : Direction de la Vie des Campus

Répartition par catégorie statutaire	Homme	Femme	Total	En %
Titulaires	38	75	113	55%
Contractuels	22	70	92	45%
Total	60	145	205	100%

Source : Direction de la Vie des Campus

Répartition par catégorie Fonction publique	Homme	Femme	Total	En %
Catégorie A	17	26	43	21%
Catégorie B	8	24	32	16%
Catégorie C	35	95	130	63%
Total	60	145	205	100%

Source : Direction de la Vie des Campus

Répartition par tranche d'âge	Homme	Femme	Total	En %
20 à 24 ans	5	11	16	8%
25 à 29 ans	6	22	28	14%
30 à 34 ans	9	22	31	15%
35 à 39 ans	8	21	29	14%
40 à 44 ans	9	28	37	18%
45 à 49 ans	7	15	22	11%
50 à 54 ans	7	12	19	9%
55 à 59 ans	5	12	17	8%
60 à 64 ans	4	2	6	3%
Total	60	145	205	100%

Source : Direction de la Vie des Campus.

Répartition des consultations d'assistants de service social par motifs de sollicitation en %	Homme	Femme	Total
Logement	10%	19%	28%
Difficultés familiales	5%	15%	20%
Difficultés financières	6%	13%	19%
Maladie	4%	9%	14%
Difficultés administratives	0%	8%	9%
Difficultés professionnelles	1%	4%	5%
Garde des enfants	1%	2%	3%
Surendettement	1%	1%	2%
Total	29%	71%	100%

Source : Direction de la Vie des Campus

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, UEI, 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, la « Semaine de lutte contre le racisme et l'antisémitisme » en mars ou les Journées d'actions contre les violences faites aux femmes, en novembre.

Doté d'un budget de 150 700€ en 2024, 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 les uns aux autres.

En 2024, deux actions majeures ont permis de formaliser et renforcer la politique artistique et culturelle déployée par l'établissement :

- Feuille de route « Arts et cultures contemporaines » 2024/2026

Fruit d'un travail collaboratif porté par la Vice-présidente formation et vie universitaire avec des directions centrales, les UEI et le bureau de la vie étudiante, la feuille de route « Arts et cultures contemporaines » a été élaborée en 2024 et a fait l'objet d'une présentation devant les instances, en commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) en juin 2024 et en conseil d'administration (CA) en juillet 2024.

Ce document concrétise le travail mené au sein de l'Université depuis une dizaine d'années et a pour objectif de spécifier les missions en matière d'art et de cultures contemporaines, de définir les lignes directrices, de préciser les actions et les modalités de leurs mises en œuvre pour les deux années universitaires qui viennent. Cette feuille de route se décline en 4 grands axes : refléter notre identité / affirmer nos valeurs / favoriser l'émancipation et la réussite / se structurer.

- Statut Etudiant Artiste

Depuis la rentrée universitaire 2024, soucieuse d'offrir des conditions favorables aux étudiantes et étudiants souhaitant allier carrière artistique et réussite universitaire, l'Université de Montpellier propose le statut d'étudiante et d'étudiant artiste à besoins spécifiques.

Sur un principe similaire aux sportives et sportifs de haut niveau, le statut étudiante ou étudiant artiste donne accès à des aménagements des études et/ou d'examens ainsi qu'à un accompagnement du projet professionnel artistique personnalisé.

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 Étudiante 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 2024 le développement d'actions spécifiques sur les sites de Carcassonne, Mende et Perpignan de la Faculté d'Éducation, à savoir une résidence d'artiste sur le site de Perpignan de la Faculté d'Éducation, 7 ateliers, 7 projections, 5 expositions, 3 concours photo, 3 événements et 2 sorties spectacle.

Les actions menées en 2024

- 35 ateliers et stages de pratique artistique : collage, danse, design graphique, dessin, dessin botanique, écriture, linogravure, musique assistée par ordinateur, photographie, podcast, programmation de courts-métrages, théâtre...
- 2 résidences d'artistes
 - « La pensée du corps en mouvement » de Leonardo Montecchia, chorégraphe et danseur - LIRMM et Euromov DHM – site de Montpellier
 - « Palais Petit » de Gzilépop, artiste plasticien - Faculté d'Éducation, site de Perpignan

51 événements sur les campus, ouverts aux personnels : expositions, rencontres, « Soirée au jardin », Nuits de la lecture, projections, restitutions d'ateliers, spectacles, concerts...

- Actions de médiation culturelle :
 - 2 sorties spectacles « Culturesponsible »
 - 5 sorties spectacles
 - 3 sorties au musée
- 23 partenariats culturels

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 assistée par ordinateur et design graphique), arts plastiques, spectacle vivant...

Gratuits, ils sont animés par des professionnels ou artistes 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 2024, 35 ateliers et stages de pratique artistique ont eu lieu.

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 373 participants, 105 personnels (soit 28% de personnels) ont suivi un atelier. À noter aussi, un nombre important de personnes inscrites sur liste d'attente pour certains ateliers.

À l'issue de chaque atelier, un questionnaire de satisfaction est envoyé aux participantes et participants.

En 2024, parmi les participantes et participants ayant répondu au questionnaire :

- 94% se sont déclarés satisfaits ou très satisfaits du contenu de l'atelier
- 100% déclarent que l'atelier a contribué à leur bien-être en apportant de la créativité, de la curiosité, de la détente, de la gestion du stress, de la motivation, de l'ouverture d'esprit, de l'épanouissement personnel ou encore de la sociabilisation
- 93% ont eu le sentiment d'avoir acquis de nouvelles compétences
- 81% déclarent que les apports des ateliers leur seront utiles dans leur vie personnelle et 27% dans leur vie professionnelle
- 66% 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, une 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 2024 :

- Montpellier : « La pensée du corps en mouvement » - Leonardo Montecchia, chorégraphe et danseur

De septembre 2023 à décembre 2024, le chorégraphe Leonardo Montecchia a été 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 de l'Université de Montpellier, des artistes et d'autres universitaires.

- Perpignan : « Palais Petit » - Gzilépoc, artiste plasticien

Gzilépoc – Grégory Cortes – est un artiste plasticien qui travaille exclusivement avec du bois de réemploi. Il a été invité en résidence sur le site de Perpignan de la Faculté d'Éducation au printemps 2024 pour créer une œuvre in situ qui conjugue les disciplines architecturales et sculpturales.

L'élaboration et la construction de cette « Archisculpture », dénommée Palais Petit, a été le fruit d'une collaboration étroite avec les étudiantes, étudiants et personnels qui ont été sollicités pour participer activement à sa réalisation et à son processus de création à travers des ateliers d'expérimentations plastiques dont les résultats font partie intégrante de l'œuvre.

Le Palais Petit a été inauguré le 11 septembre 2024 lors du forum de rentrée du site perpignanais de la Faculté d'Éducation.

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 2024, plus de 51 événements culturels, accessibles aux personnels, ont été proposés.

Il est à noter qu'il est impossible de chiffrer le nombre de participantes, 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 :

- Atelier et représentation « Rêverie#1 - Liberté, égalité, adelphité » avec la Cie Les Grisettes - Donner des Elles à l'UM

Au mois de mars 2024, étudiantes, étudiants, personnels, accompagnés par les comédiennes professionnelles de la Cie Les Grisettes ont participé à une création théâtrale ayant pour thème l'histoire du féminisme à travers le langage.

S'appuyant sur un corpus de textes dramatiques et poétiques ainsi que sur une collecte de témoignages, il s'agissait dans cette création de s'interroger sur le sexisme de la langue française, sur les choix politiques et symboliques qui ont été faits par le passé.

Ce travail collectif a donné lieu le 20 mars 2024 à une représentation théâtrale, dans le cadre de « Donner des Elles à l'UM » sur le campus Triolet.

- « D'où je viens, où je vais ? » projection de courts-métrages sélectionnés dans le cadre d'un atelier à la Faculté d'Éducation - site de Carcassonne – Semaine de lutte contre le racisme et l'antisémitisme »

Tout au long de l'année universitaire 2023-2024, lors de l'atelier « Programmation de courts-métrages », des étudiantes, étudiants et personnels de la Faculté d'Éducation – site de Carcassonne ont visionné et sélectionné des courts métrages. Fictions, documentaires, films d'animation, ces œuvres éclectiques avaient en commun d'aborder la richesse de la diversité culturelle.

Le 28 mars 2024, une projection des courts-métrages sélectionnés ouverte au grand public s'est tenue au cinéma Le Colisée à Carcassonne dans le cadre de la semaine de lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

Les participantes et participants de l'atelier ont pu présenter leur sélection riche et variée et mener des échanges avec la salle.

- Calendrier artistique

À l'initiative de la Vice-présidente formation et vie universitaire, le service art & culture fait appel chaque année depuis 2022 à un ou une artiste pour créer un calendrier artistique soulignant l'engagement de l'Université de Montpellier pour la défense de ses valeurs (égalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations, culture artistique...).

En 2024, c'est le Studio Les Crafties, fondé par Jeanne Martin et Marie Vergne, qui a créé le calendrier. Ce calendrier, édité à 5 000 exemplaires, a été distribué aux personnels de l'UM.

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 ».

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 deux spectacles « Culturesponsible » qui font écho à ces interrogations en proposant un volet de 20 places par spectacle, à tarif réduit, suivi d'un temps d'échange avec les artistes autour de la pièce à l'issue de la représentation. En 2024, les deux spectacles ont également été proposés aux étudiants.

- SuffRAGE, par la Cie Les Grisettes

Mercredi 28 et jeudi 29 février 2024 au Théâtre Jean Vilar, Montpellier

- Rapt, de Lucie Boisdamour

Mercredi 27 novembre 2024 au CDN-Théâtre des 13 Vents

Autres actions de médiation culturelle

Tout au long de l'année, d'autres actions de médiation ont été proposées au sein de structures culturelles partenaires.

- Spectacle « La Bobine de Ruhmkorff » de Pierre Meunier

Mercredi 31 janvier 2024 au CDN-Théâtre des 13 Vents

- Atelier hip hop + spectacle « Zephyr » De Mourad Merzouki

Lundi 12 et mercredi 14 février 2024 à Montpellier Danse

- Spectacle « Imperméable » par la compagnie Le Cri Dévôt

Samedi 2 mars 2024 au Théâtre d'Alenya (proche de Perpignan)

Dans le cadre de « Donner des Elles à l'UM »

- Visite guidée « Femmes artistes »

Samedi 9 mars 2024 au Musée Fabre

Dans le cadre de « Donner des Elles à l'UM »

- Spectacle « 2h32 » par la compagnie Morbus Théâtre

Mardi 19 mars 2024 au Théâtre du Periscope (Nîmes)

Dans le cadre de « Donner des Elles à l'UM »

- Visite guidée et atelier autour de l'exposition « Entre les lignes, art & littérature »

Jeudi 28 mars 2024 au MO.CO – Hôtel des Collections

- Visite guidée et atelier autour des expositions « Perennial » de Laura Garcia-Karras et « Défaillance Désir » de Aurélien Potier

Samedi 30 novembre 2024 au MO.CO Panacée

Les 23 principaux partenariats du service Art & Culture

- Agit'hé - Perpignan
- Les Amis du Cinoch' - Carcassonne
- Black out - Montpellier
- Centre Régional d'Art Contemporain - Sète
- CROUS de Montpellier Occitanie
- Fonds Régional d'Art Contemporain Occitanie Montpellier
- GRAPh-CMI - Carcassonne

- KOVisuel - Carcassonne
- Moco Panacée – Esbama
- Montpellier Danse
- Musée Fabre de Montpellier Méditerranée Métropole
- Musée International des Arts Modestes - Sète
- Musée de Street-art à Ciel Ouvert - Sète
- Occitanie Films
- Paloma Nîmes Métropole
- Prix du roman des étudiants France Culture
- Radio Campus Montpellier
- Réseau national Art + Université + Culture
- Théâtre d'Alenya - Perpignan
- Théâtre des 13 vents – CDN Montpellier
- Théâtre Molière - Sète
- Théâtre Municipal de la ville de Montpellier Jean Vilar
- Théâtre Le Périscope - Nîmes

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, associations, centres 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 2024, 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 90 000 €.

En 2024, la DCSPH a mené plusieurs actions de mise en valeur du patrimoine historique, en organisant ou co-organisant des expositions :

- Exposition itinérante « Prototypes, de l'expérimentation à l'innovation » du 5 juillet au 1er septembre 2024 à l'espace Courbet du Muséum de Nîmes (1630 visiteurs).
- Exposition « Chongqing, sur les quatre rives du temps qui passe – Photographies de Cyrus Cornut », du 4 au 26 mai, Orangerie du Jardin des Plantes, dans le cadre du Festival des Boutographies.
- Exposition « Préserver et nourrir la planète – Le vivant grand format », à l'occasion des 40 ans du CIRAD, du 25 juin au 25 juillet, au Jardin des plantes.
- Exposition « Natures vives – Photographies de Jean-Baptiste Hugo », du 20 septembre au 6 octobre (partenariat Association des amis du Jardin des Plantes de Montpellier), Orangerie du Jardin des Plantes.

La DCSPH a également mis en œuvre des prêts pour la réalisation d'expositions d'institutions partenaires :

- « Entre les lignes. Art et littérature », MOCO, Montpellier, 02 mars 2024 au 19 mai 2024. Prêt d'un dessin du musée Atger.
- « Epidémies, prendre soin du vivant », Musée des Confluences de Lyon, 12 avril 2024 au 15 février 2025. Prêt du tableau de Michel Serre, La Peste à Marseille, et instruments médicaux.
- « Dragon – Légion ; Quand le fantastique rencontre le mythe », Musée de la Légion étrangère à Aubagne, du 15 avril 2024 au 5 janvier 2025. Prêt d'un ouvrage de la BU Sciences.
- Journées scientifiques, exposition d'un instrument piézo-électrique et des quartz de Jacques Curie. Campus Saint-Priest Pôle MIPS et LabEx NUMEV, 17,18, 19 juin 2024.
- « Senteurs célestes et arômes du passé », Musée Henri Prades à Lattes, du 20 juin 2024 au 03 février 2025. Prêt de 14 planches d'herbier.
- « Vegetal Art Collection, Ursula Caruel et ses invités », à l'Espace Bagouet de Montpellier, du 02 octobre 2024 au 5 janvier 2025. Prêt de 9 vélin de Node-Véran, 11 planches d'herbier et 9 doubles, Posidonies, revues, tampons (13300 visiteurs).
- « Cabines de curiosité » avec l'Association Lost Compass (Sète) sur le bateau le Compass, du 05 octobre au 02 novembre 2024. Prêt de naturalia, d'instrumentation scientifique, de collections botaniques et de fossiles (460 visiteurs).
- « Jean-Henri Fabre, 200 ans d'inspiration » prolongation, Muséum Requien d'Avignon, 15 septembre 2023 au 12 avril 2025. Prêt du Colimaçon, Auzoux
- « Cambacérés, l'atout de Napoléon » prolongation, Musée Fabre de Montpellier, 18 septembre au 02 novembre 2024. Prêt du tableau Portrait de Chaptal.
- « Les mondes de Paul Delvaux », Musée de la Boverie de Liège, 03 octobre 2024 au 16 mars 2025. Prêt de la Vénus au repos (collection Spitzner).

La DCSPH a par ailleurs organisé plusieurs événements de diffusion de la culture scientifique à destination du grand public et des scolaires :

- 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, Médiathèque Emile Zola, Radio Aviva. La saison a fait intervenir 19 scientifiques et a rassemblé 380 personnes.
- Fête de la science Hérault : 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 les samedi 05 et dimanche 06 octobre pour le grand public (fréquentation : 900 personnes). La journée du lundi 07 octobre a été consacrée à l'accueil de scolaires (fréquentation : 420 élèves du CP au collège).
- Fête de la science Lozère : coordination départementale de la Lozère par le service culture scientifique événements, diffusion des savoirs et communication (fréquentation : 2000 scolaires). Journée d'inauguration au collège Bourrillon de Mende organisée par le service avec plus de 10 animations pour 140 élèves de 4e le vendredi 4 octobre 2024.
- Festival du film scientifique « Sud de Sciences » (7ème édition) du 27 novembre au 1er décembre. Partenariats : CIRAD, CNRS, INRAE, IRD, INSERM, Faculté de sciences, CIST, Montpellier Méditerranée Métropole, Ville de Montpellier. Fréquentation : 402 personnes grand public (22

intervenants, 9 séances, 7 lieux : campus Triolet, cinéma Nestor Burma, médiathèques de Castelnaule-Lez, Castries, Clapiers, Saint-Jean-de-Védas, médiathèque centrale Émile Zola) ; une séance d'ouverture inclusive envers les personnes en situation de handicap ; une rencontre professionnelle et étudiante.

- Une semaine à l'UM, du 16 au 20 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 : 26 élèves de 3ème issus de 6 collèges de Montpellier et alentour.
- Cordée de la réussite - EAU : Encordés A l'Université, l'eau dans toutes les Sciences : fin de la 2e année et lancement de la 3e année avec 7 établissements impliqués : 5 collèges, 2 lycées. 251 élèves impliqués pour la 2e année. De nombreuses activités ont eu lieu au sein des établissements encordés (création d'une mare, aquaponie, accueil d'étudiants UM dans les établissements), en région, à Toulouse, dans d'autres établissements de la cordée, ainsi que 6 accueils organisés au sein de l'UM (chimie, Univerlacity, campus triolet, jardin des plantes, droguier de la faculté de pharmacie). Ces différentes actions ont impliqué des enseignants-chercheurs et des étudiants-tuteurs de l'UM via une Unité d'Enseignement de culture générale (UE HA2G15H) et le dispositif Univerlacity. Le rassemblement de cordée le 22 avril 2024 a rassemblé 94 élèves de la cordée parmi les établissements qui ont pu participer. Cinq vidéos ont été produites et publiées sur la chaîne Youtube Ecran de Savoie, relatives à l'accueil des établissements sur les campus de l'UM (363 vues).
- Objets Scientifiques Non Identifiés (OSNI) : BU Sciences (3 sessions en février/mars, mars/mai et octobre/novembre) et BU Pharmacie (2 sessions en février/mars et novembre/décembre).
- Visites des collections par le service du patrimoine historique : 398 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, SHHNH, Co-Sciences, Délires 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 : 25 médiathèques touchées en 2024.
 - Des ateliers naturalistes en lien avec la littérature jeunesse,
 - Un site web, siège d'un inventaire participatif de la biodiversité dans la littérature jeunesse.
 - Nouveauté 2024 : diffusion de 300 exemplaires du Guide du biblio-explorateur auprès des médiathèques partenaires

LITTERNATURE et les partenaires impliqués ont organisé ou participé à plusieurs événements pour le grand public ou les scolaires : Festival TURFU à Caen, Fête de la Nature, Fête de la science, etc...

La DCSPH participe enfin à la formation des étudiants à travers plusieurs actions :

- 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 35 étudiants qui 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) : 9 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 services civiques, de stagiaires et d'étudiants projets tutorés

Les activités de loisirs

Les activités de loisirs sont gérées, pour partie, par le Service d'Action Sociale et de Loisirs de la Direction 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 2024, 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.

5 306 billets d'activité de loisirs ont été achetés par les personnels auprès du SASL en 2024 (- 5% par rapport à 2023) dont 4 587 billets subventionnés (86%, - 2% par rapport à 2023) pour un montant total de 7 702 € de subventionnement (-10%).

Des activités de loisirs sont également proposées par l'Association des Personnels de l'Université de Montpellier (APUM). Cette association⁶³ 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 2024, l'APUM a été subventionnée par l'établissement à hauteur de 145 000 €.

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 2023-2024, 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 31/12/2024, il est recensé 620 personnels inscrits aux activités sportives de l'établissement.

Il y a donc une augmentation de 15% des inscriptions par rapport au 31/12/2023. Cette forte évolution est liée à la simplification d'inscription mise en place par le SUAPS. Le service est constamment dans une recherche de la simplification grâce à la numérisation de la gestion des adhésions.

⁶³ Association régie par la loi du 1er juillet 1901

Structures et installations sportives

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

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 : 391h30
- Nîmes : 25h30
- Béziers : 2h30
- Sète : 4h00
- Carcassonne : 2h00

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 ; sauvetage ;
- 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.

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

Lettre 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
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

Lettre 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

Lettre C

CAPA	Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat
CASDEN	Caisse d'Aide Sociale de l'Éducation Nationale
CAS Pensions	Compte d'Affectation Spéciale « Pensions »
CBS2	Sciences Chimiques et Biologiques pour la Santé
CCCM	Commission Consultative Carrière Mobilité
CCPAC	Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels
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

CPE	Conseiller Principal d'Éducation
CPE	Commission Paritaire d'Établissement
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CSERD	Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaires

Lettre 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
DGI	Danger Grave Imminent
DGS	Directeur Général des Services
DGSA	Directeur Général des Services Adjoint
DIPA	Direction des Partenariats
DLO	Direction de la Logistique
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 Relations 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

Lettre E

EDEG	École Doctorale Économie et Gestion
EDSMH	École Doctorale Sciences du Mouvement Humain
EFS	Établissement Français du Sang
EMA	École des Mines d'Alès
ENAP	École Nationale d'Administration Pénitentiaire
ENSAM	École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers
ENSCM	École Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier
EPA	Établissement Public Administratif
EPCA	Établissement Public à Caractère Administratif
EPHE	École Pratique des Hautes Études
EPIC	Établissement Public à caractère Industriel et Commercial
EPS	Établissement Public de Santé
EPSCP	Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
EPST	Établissements publics à caractère Scientifique et Technologique
ERD	Emploi Réservé Défense
ERP	Établissement Recevant du Public
ESENER	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

Lettre F

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

Lettre G

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

Lettre H

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

Lettre I

I2S	Information, Structures, Systèmes
IAE	Institut Administration 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 Recherche pour l'Agriculture, l'alimentation et l'environnement
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
ITA	Ingénieur, Technicien, Administratif
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et Formation
IUT	Institut Universitaire de Technologie
IVF	In Vitro Fertilisation

Lettre L

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

Lettre M

MCF	Maître de Conférences
MCU-PH	Maître de Conférences des Universités –Praticien Hospitalier

Lettre N

NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
------------	----------------------------------

Lettre 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
PIM	Prestations Interministérielles
PLP	Professeur de Lycée Professionnel
PLPR	Patrimoine, logistique, prévention et restauration
PP	Personne Physique
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	Paie Sans Ordonnancement Préalable
PTB	Prime de Technicité de personnels Bibliothécaires
PU	Professeur des Universités
PUPH	Professeur des Universités, Praticien Hospitalier

Lettre Q

QVT	Qualité de Vie au Travail
------------	---------------------------

Lettre 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

Lettre 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
SCPRP	Service Conseil et Prévention des Risques Professionnels
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
SST	Santé et Sécurité au Travail
STAPS	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
SV	Sciences du vivant

Lettre T

TD	Travaux Dirigés
TECH	Technicien
TF	Taux de Fréquence

TG	Taux de Gravité
TIB	Traitement Indiciaire Brut
TICE	Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement

Lettre 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 (DCOM).

Édité par : Université de Montpellier

Directeur de la publication : Philippe Augé

Rédaction : DRH – Service de Coordination des Missions Transverses

Tous droits réservés – 2025

Comité Social d'Administration du 30 juin 2025
Conseil d'Administration du 7 juillet 2025



UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER