

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2025



UNIVERSITÉ DE  
MONTPELLIER





**L**e 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, objectives et accessibles à chacun dans l'établissement.

Recueil de données, de statistiques et d'indicateurs, ce RSU 2025 offre une vision consolidée permettant un suivi des actions au long cours et démontrant le dynamisme de l'Université en matière de ressources humaines et d'accompagnement des parcours professionnels. Il contribue ainsi à 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.

Il apporte des éléments de suivi et d'analyse de la mise en œuvre de notre projet d'établissement dans les domaines

des ressources humaines, de la politique sociale et de la qualité de vie et des conditions de travail. Autant de champs qui contribuent à définir et à déployer une stratégie pluriannuelle cohérente et structurée.

Cette stratégie sera formalisée dans le cadre du schéma directeur des ressources humaines, dont l'élaboration est en cours et qui va s'organiser autour de 4 axes : l'attractivité, l'accueil et l'intégration des nouveaux personnels, l'accompagnement et la valorisation des agents et la formation et le développement des compétences.

Depuis plusieurs années, les RSU s'enrichissent en termes de contenu, de présentation et d'affichage afin de proposer une lecture plus agréable et plus pertinente. Une nouveauté pour cette édition 2025 : chaque chapitre débutera par une synthèse des données permettant de disposer d'une vision rapide des principaux indicateurs.

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 2025, l'Université de Montpellier a poursuivi sa stratégie de développement, année marquée par la campagne d'évaluation du HCÉRES (formation, recherche et établissement) qui a mobilisé un nombre important de personnels. Dans ce cadre, nous avons collectivement réaffirmé nos ambitions : 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 en faveur de l'ensemble des agents.

Cette stratégie 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

<b>1. PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER</b> .....	<b>8</b>
1.1. L'organigramme au 31/12/2025 .....	8
1.2. Chiffres clés .....	9
<b>2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS</b> .....	<b>28</b>
2.1. Les emplois .....	28
2.2. Les effectifs .....	31
2.2.1. Effectif global .....	31
2.2.2. Effectif des personnels titulaires BIATSS .....	44
2.2.3. Effectif des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants .....	49
2.2.4. Effectif des personnels contractuels et vacataires d'enseignement .....	56
2.3. Démographie .....	72
2.3.1. Pyramide des âges de l'effectif global .....	72
2.3.2. Pyramide des âges de l'effectif BIATSS, enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels chercheurs et doctorants .....	73
2.3.3. Âge moyen et médian des personnels, ventilé par catégorie statutaire .....	74
2.3.4. Âge moyen et médian des personnels, ventilé par catégorie Fonction publique .....	75
<b>3. LES CARRIÈRES</b> .....	<b>78</b>
3.1. Les recrutements .....	78
3.1.1. Recrutement des personnels BIATSS .....	78
3.1.2. Recrutement des personnels enseignants-chercheurs et enseignants .....	79
3.2. Les départs à la retraite et autres départs définitifs ou temporaires .....	82
3.2.1. Départs à la retraite des personnels BIATSS titulaires .....	82
3.2.2. Départs à la retraite des personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires .....	83
3.2.3. Départs à la retraite des personnels contractuels .....	84
3.2.4. Autres départs définitifs ou temporaires .....	84
3.3. Les concours, les promotions et les cédésations .....	87
3.3.1. Concours des personnels BIATSS par filière .....	87
3.3.2. Promotions des personnels BIATSS .....	88
3.3.3. Cédésation des personnels contractuels .....	95
3.3.4. Concours des personnels enseignants-chercheurs .....	96
3.3.5. Promotions des personnels enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants .....	97
3.3.6. Promotions des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires .....	100
3.4. La formation des personnels .....	101
3.5. L'accompagnement des personnels .....	109
3.6. Le réseau des correspondants RH .....	112
3.7. Les entretiens professionnels .....	114
3.8. Les contentieux .....	116

<b>4.LA MASSE SALARIALE</b> .....	<b>120</b>
4.1. La masse salariale globale .....	120
4.1.1. Consommation mensuelle de la masse salariale (en euros).....	120
4.1.2. Masse salariale ventilée par catégorie de dépenses .....	122
4.2. La masse salariale ventilée par catégorie de personnels.....	123
4.2.1. Masse salariale des personnels titulaires BIATSS .....	123
4.2.2. Masse salariale des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants .....	123
4.2.3. Masse salariale des personnels contractuels, des vacataires d'enseignement et des heures de cours complémentaires des personnels enseignants permanents.....	125
4.3. Les régimes indemnitaires de personnels .....	132
4.3.1. Personnels BIATSS titulaires .....	132
4.3.2. Personnels enseignants-chercheurs et enseignants.....	145
4.3.3. Personnels contractuels BIATSS.....	146
<b>5.LES PERSONNELS HÉBERGÉS</b> .....	<b>151</b>
5.1. La répartition des personnels hébergés à l'UM .....	151
5.2. Les personnels hébergés affectés à la recherche .....	153
<b>6.LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	<b>159</b>
6.1. Le temps de travail et les congés .....	159
6.1.1. L'organisation du temps de travail.....	159
6.1.2. Les congés et autres absences .....	165
6.2. Le télétravail.....	179
6.2.1. L'organisation de la campagne de télétravail 2024-2025 .....	179
6.2.2. Synthèse de la campagne des demandes de télétravail 2024-2025 .....	180
6.2.3. Enquête de satisfaction sur la campagne 2024-2025 .....	181
6.2.4. Le télétravail dérogatoire.....	184
6.3. Le bien-être et la qualité de vie au travail (QVT) .....	186
6.4. La santé au travail.....	196
6.5. Personnels en situation de handicap .....	199
6.6. Les indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux (RPS).....	208
6.7. L'hygiène et la sécurité.....	210
<b>7.LES RELATIONS PROFESSIONNELLES</b> .....	<b>227</b>
7.1. Les instances de l'établissement.....	227
7.2. L'exercice du droit syndical.....	228
<b>8.L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE</b> .....	<b>232</b>
8.1. Budget .....	232
8.2. L'action sociale .....	233
8.3. Les activités culturelles, sportives et de loisirs .....	240
<b>SIGLES ET ABRÉVIATIONS</b> .....	<b>248</b>

Toutes les qualités visées par le présent document s'entendent tant au féminin qu'au masculin



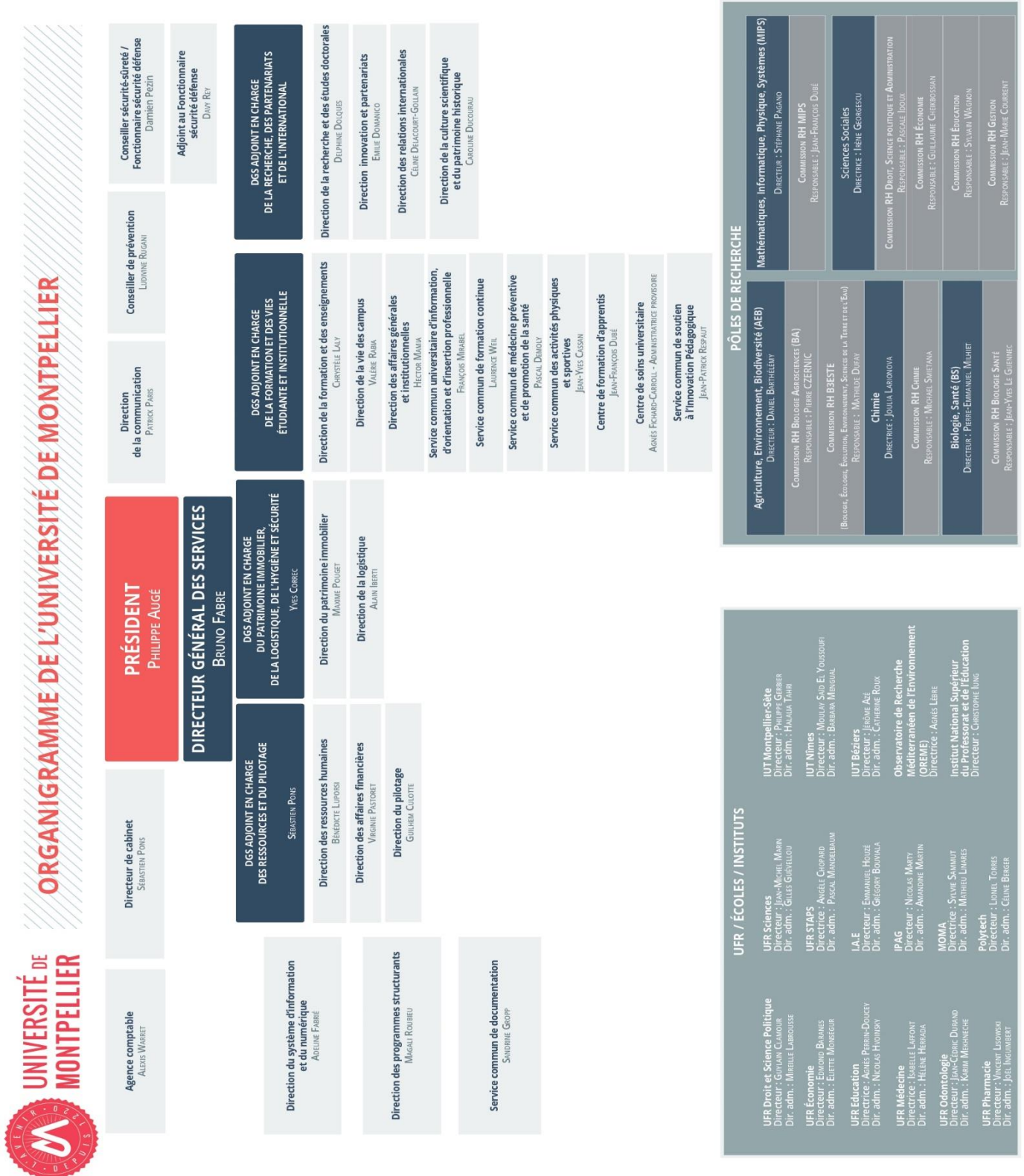
The background consists of a complex arrangement of overlapping triangles in various shades of red, from light pink to deep maroon. A large, white, irregularly shaped polygon is positioned in the upper-left to center area, serving as a backdrop for the text.

# **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 2025.

## 1.1.L'organigramme au 31/12/2025



## 1.2. Chiffres clés

### Les emplois et les effectifs de l'UM

L'effectif global de l'établissement recensé au 31/12/2025 est composé 5 379 personnes physiques dont 53% de femmes et 47% d'hommes :

- 1 731 enseignants-chercheurs et enseignants titulaires :
  - 1 113 enseignants-chercheurs mono-appartenants
  - 270 enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires
  - 337 enseignants du second degré
  - 11 enseignants du premier degré
- 1 422 BIATSS titulaires :
  - 1 028 personnels de la filière ITRF
  - 304 personnels de la filière AENES
  - 4 personnels de santé
  - 85 personnels des bibliothèques et du patrimoine
  - 1 assistant service social
- 420 contractuels enseignants-chercheurs et enseignants :
  - 232 enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires
  - 105 attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)
  - 31 enseignants associés et invités
  - 33 enseignants (contractuels LRU)
  - 17 enseignants-chercheurs (dont 10 CPJ<sup>1</sup>)
  - 2 lecteurs
- 733 contractuels doctorants et chercheurs :
  - 612 doctorants
  - 121 chercheurs
- 1 073 contractuels BIATSS :
  - 899 CDD
  - 147 CDI
  - 26 apprentis
  - 1 pacte

Au cours de l'année 2025, l'établissement a par ailleurs recruté 1 435 contractuels de courte durée, dont :

- 1 208 contractuels étudiants
- 227 contractuels rémunérés à l'heure (surveillances d'examen, inscriptions administratives, contrats dans le secteur de la recherche notamment pour les animaleries, contrats inférieurs à 21 jours)

Au cours de l'année universitaire 2024/2025, 3 875 vacataires d'enseignements ont dispensé des heures d'enseignement au sein des UFR, Écoles et Instituts de l'Université de Montpellier.

---

<sup>1</sup> 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 31/12/2025 est composé de 5 540 personnes physiques dont :

- 5 107 affectés au sein des structures de recherche de l'Université de Montpellier
- 433 affectés hors recherche dont 253 avec une affectation temporaire

## La masse salariale de l'UM

La masse salariale globale<sup>2</sup> de l'établissement s'est élevée à 380 330 501 €, dont :

- charges à payer : 295 637 €
- dépenses hors PSOP<sup>3</sup> : 806 418 €

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

- rémunérations principales : 187 173 734 € 49,4%
- primes et indemnités : 39 619 329 € 10,4%
- cotisations : 150 953 279 € 39,8% dont 101 894 895 € de CAS pension<sup>4</sup>
- prestations sociales : 1 482 105 € 0,4%

Répartition des dépenses de masse salariale par catégorie de personnels :

- titulaires enseignants-chercheurs et enseignants : 202 135 770 € 53,3%
- titulaires BIATSS : 86 374 308 € 22,8%
- contractuels enseignants-chercheurs et enseignants : 13 329 656 € 3,5%
- contractuels doctorants et chercheurs : 28 456 482 € 7,5%
- contractuels BIATSS : 40 158 818 € 10,6%
- contractuels de courte durée et contractuels étudiants : 1 685 070 € 0,4%
- vacataires d'enseignement : 7 088 343 € 1,9%

## 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

1 375 242 € dont :

- action sociale : 1 083 482 €
- activités culturelles : 227 560 €
- activités de loisirs : 64 200 €

## La formation professionnelle des personnels de l'UM

La dépense globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à 289 780 € dont :

- 269 353 € dédiés aux actions de formation des personnels de l'établissement
- 20 427 € dédiés aux formations de personnels externes (réseau interuniversitaire, personnels hébergés)

<sup>2</sup> La masse salariale hors dépenses hors PSOP et charges à payer 2025 s'est élevée à 379 228 447€

<sup>3</sup> 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.

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

3 077 stagiaires<sup>5</sup> ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement dont :

- 2 730 personnels BIATSS
- 347 personnels enseignants-chercheurs et enseignants

356 personnels externes à l'établissement ont également bénéficié d'une action de formation (formations inter-universitaires et formations d'hébergés relevant d'une politique de site).

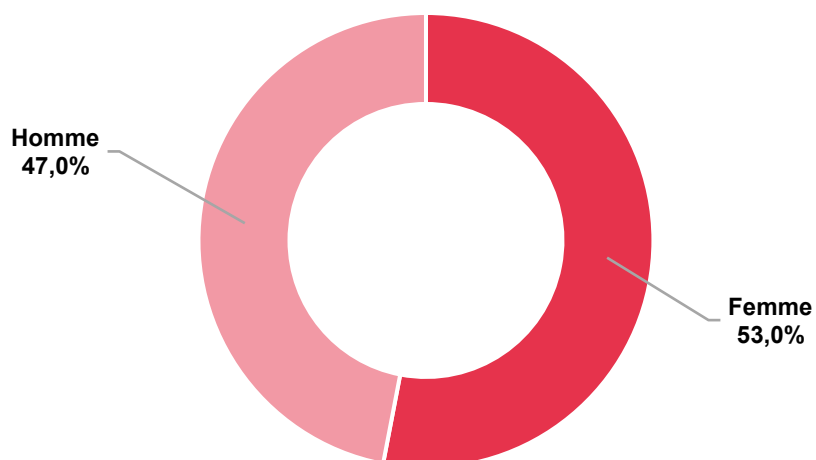
La formation a représenté un volume de 3 857 jours et 23 126 heures de formation répartis en 11 domaines de formation.

---

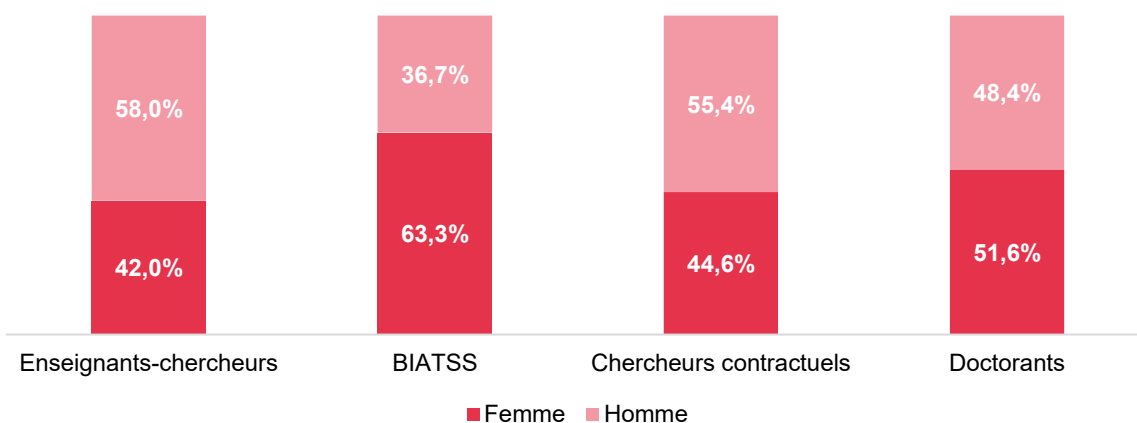
<sup>5</sup> *Stagiaire : le nombre de stagiaires est comptabilisé en fonction du nombre de formations suivies (1 agent qui a suivi 3 formations sera comptabilisé 3 fois).*

## Synthèse des chiffres clés au 31/12/2025 de l'Université de Montpellier

### Effectif global par genre

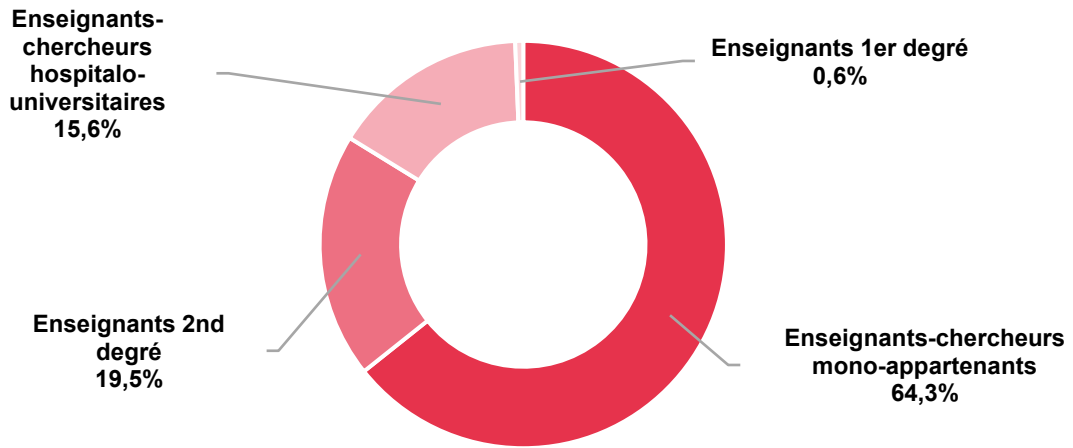


### Répartition de l'effectif global par genre

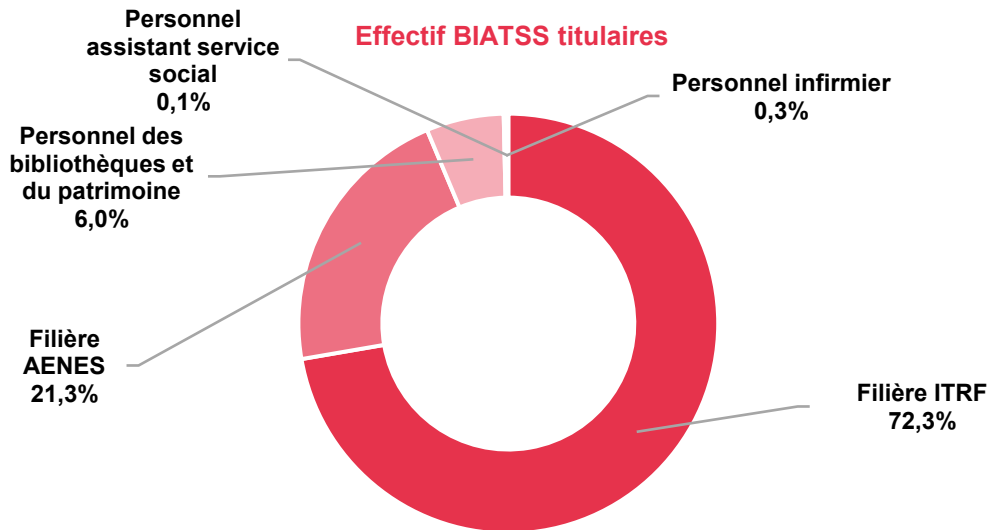


L'effectif global est composé de 5 379 agents (en PP) dont 2 151 enseignants-chercheurs, 2 495 BIATSS, 121 chercheurs contractuels et 612 doctorants.

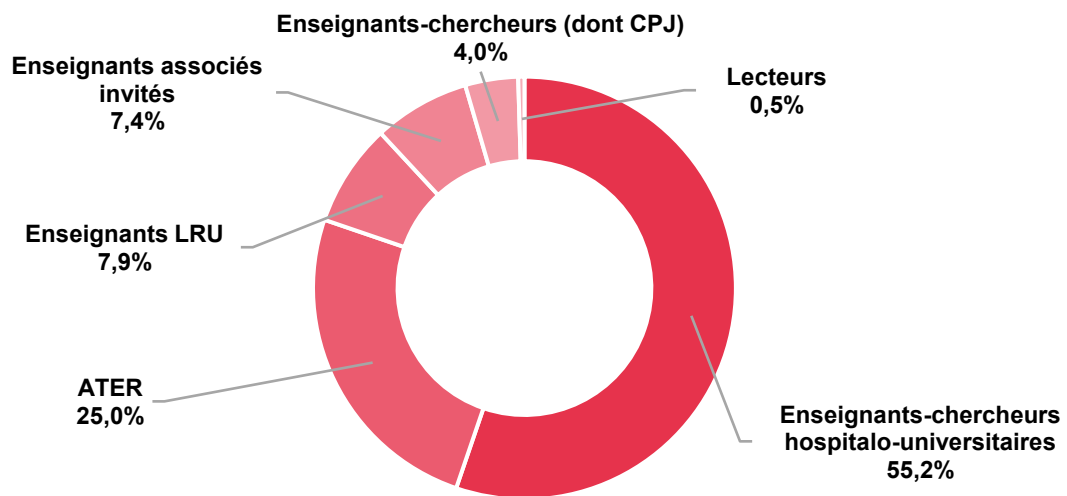
### Effectif enseignants-chercheurs et enseignants titulaires



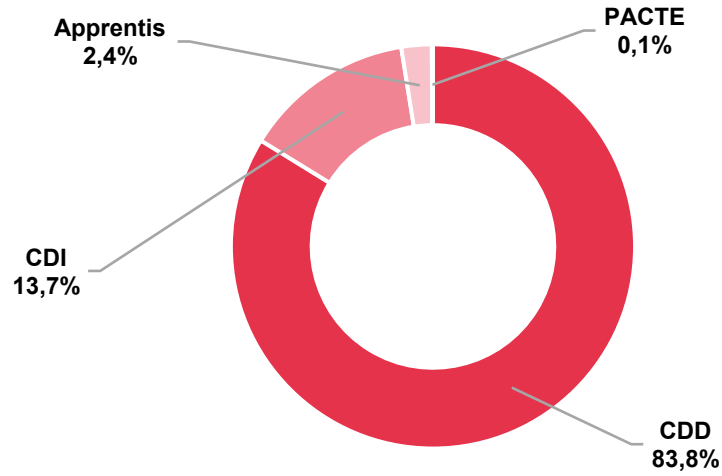
### Effectif BIATSS titulaires



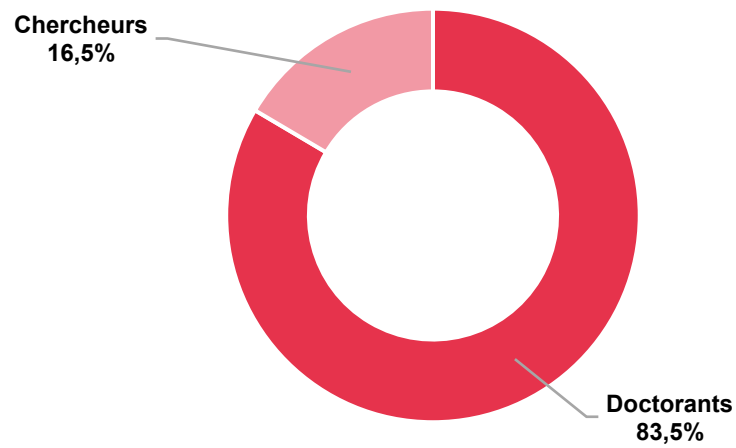
### Effectif enseignants-chercheurs et enseignants contractuels



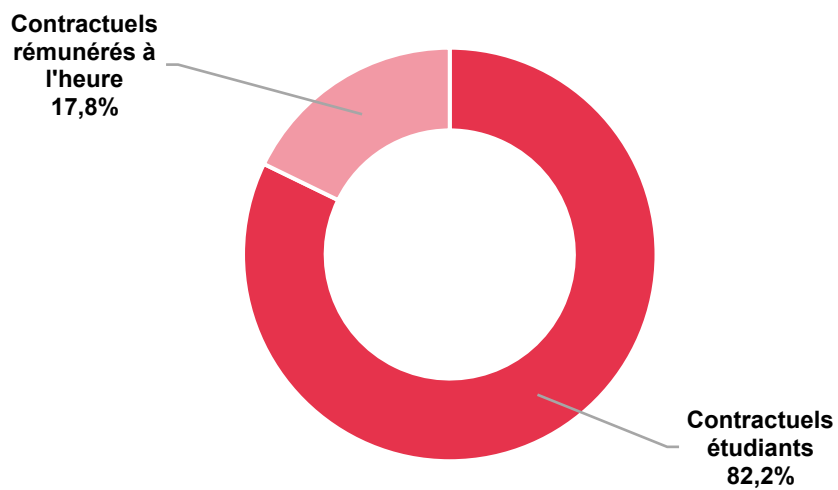
### Effectif des personnels BIATSS contractuels



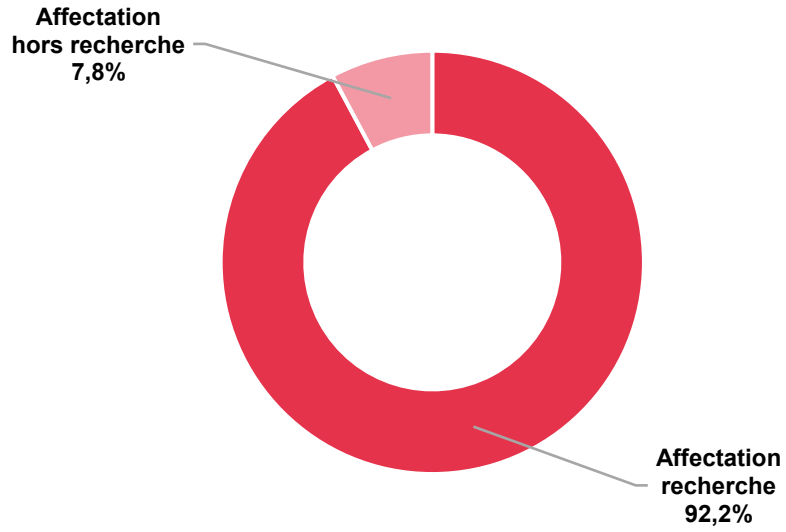
### Effectif des doctorants et chercheurs contractuels



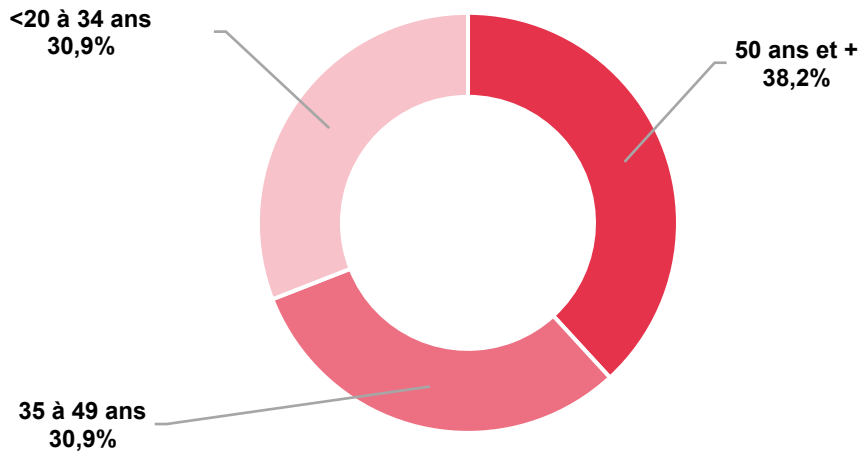
### Effectif des contractuels de courte durée



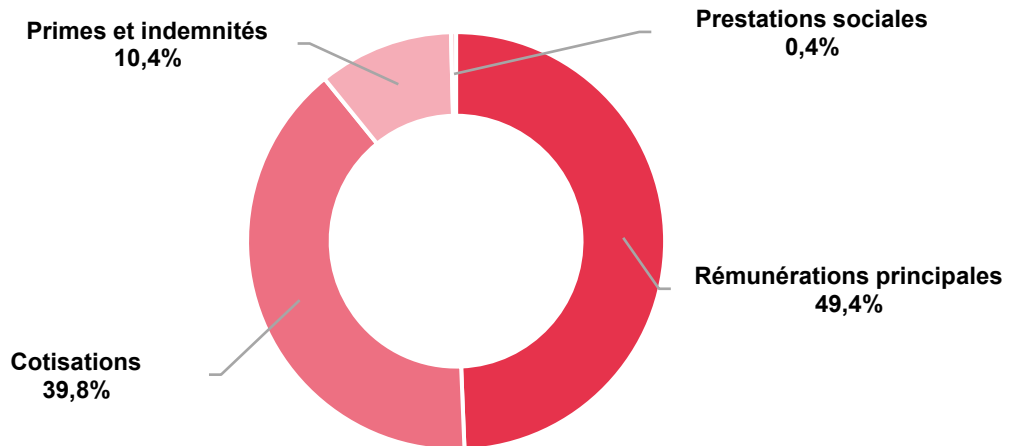
### Effectif des personnels hébergés



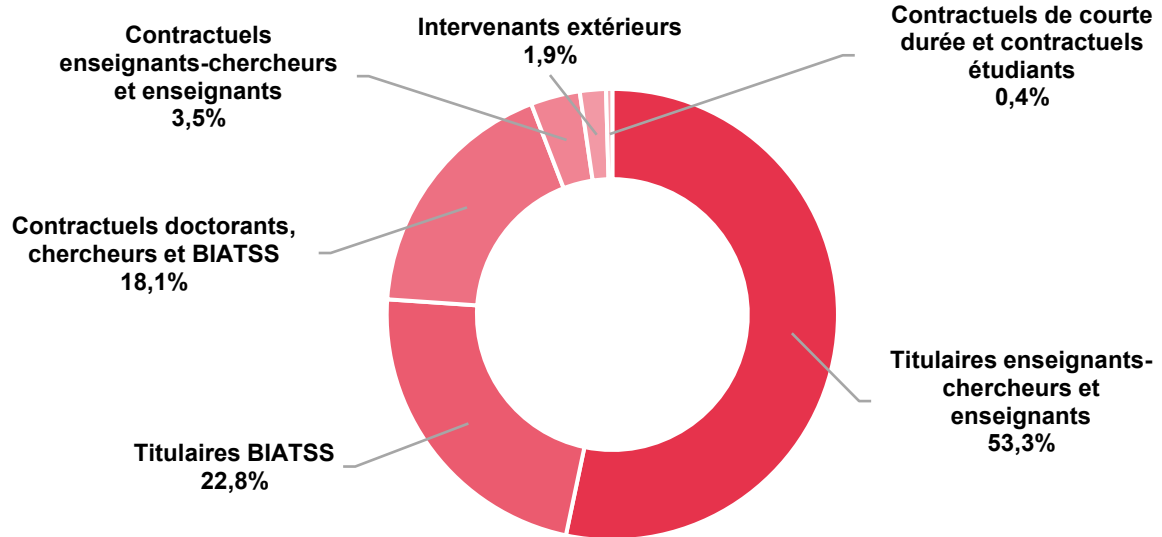
### Répartition de l'effectif global par tranche d'âge



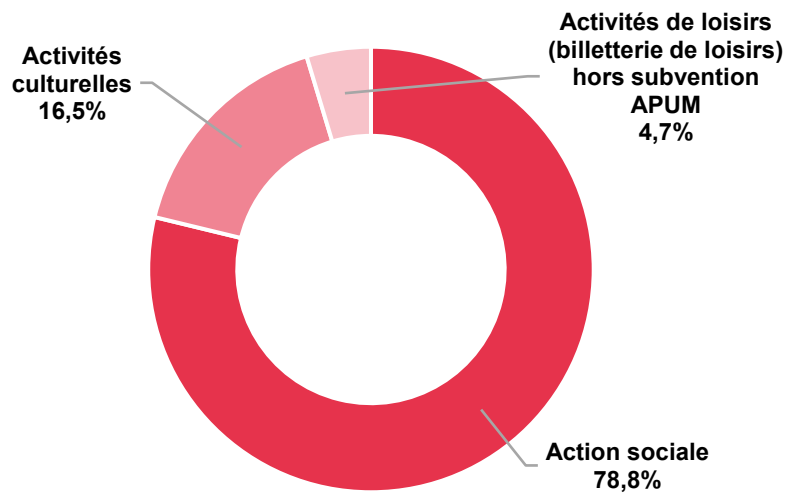
### Répartition de la masse salariale en euros et pourcentage (sans les dépenses hors PSOP et charges à payer)



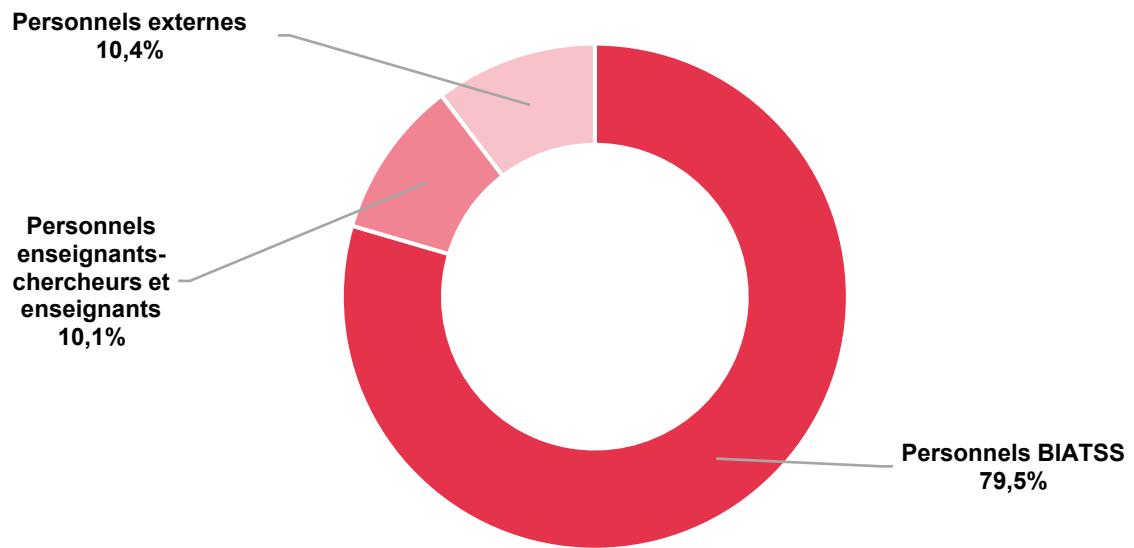
### Répartition de la masse salariale par catégorie de personnels



### 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](http://www.enscm.fr).

### Les emplois et effectifs de l'ENSCM

Le plafond d'emplois 2025 voté au budget initial de l'ENSCM est de 120,93 ETPT. Au 31/12/2025 l'ENSCM a consommé 114,60 ETPT dont :

- 97,51 ETPT financés par l'État
- 17,08 ETPT financés sur les ressources propres de l'établissement

L'effectif global de l'établissement recensé au 31/12/2025 est composé de 120 agents dont 46% de femmes et 54% d'hommes :

- 39 enseignants-chercheurs et enseignants titulaires :
  - 34 enseignants-chercheurs mono-appartenants
  - 5 enseignants du second degré
- 34 BIATSS titulaires :
  - 25 personnels de la filière ITRF
  - 9 personnels de la filière AENES
- 4 attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)
- 25 contractuels doctorants
- 2 CDD chercheurs
- 1 post-doctorant
- 15 contractuels BIATSS :
  - 9 CDD
  - 3 CDI
  - 3 apprentis

L'établissement a par ailleurs recruté 13 contractuels étudiants.

Au cours de l'année universitaire 2024/2025, 114 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 31/12/2025 est composé de 9 personnes physiques dont 3 personnels UM, 5 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 9 161 104 €, dont :

- dépenses hors PSOP : 72 765 €

Répartition des dépenses de la masse salariale (sans les dépenses hors PSOP et charges à payer) par catégorie :

- rémunérations principales : 4 450 230 € 48,97%
- primes et indemnités : 977 941 € 10,76 %
- cotisations : 3 630 383 € 39,95 % dont 2 519 333 € de CAS pension
- prestations sociales : 29 784 € 0,33 %

Répartition des dépenses de masse salariale par catégorie de personnels :

- titulaires enseignants-chercheurs et enseignants : 4 792 687 € 52,74 %
- titulaires BIATSS : 2 528 947 € 27,83 %
- contractuels doctorants, post doc et chercheurs: 1 025 081 € 11,28 %
- contractuels BIATSS : 492 090 € 5,41 %
- vacataires d'enseignement: 115 775 € 1,27 %
- ATER : 122 067 € 1,34 %
- Contractuels étudiants : 11 692 € 0,13 %

## 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 33 990 €, dont :

- action sociale : 25 394 €
- activités culturelles et sportives : 8 596 €

## La formation professionnelle des personnels de l'ENSCM

La dépense globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à 45 853 € dont :

- 33 303 € dédiés aux actions de formation des personnels de l'établissement : enseignants, enseignants -chercheurs, BIATSS, CDD enseignants recherche.
- 12 550 € affectés aux actions de formation des personnels sous contrat d'apprentissage

Au cours de l'année, 57 actions de formation ont été organisées, bénéficiant à 248 stagiaires de l'établissement.

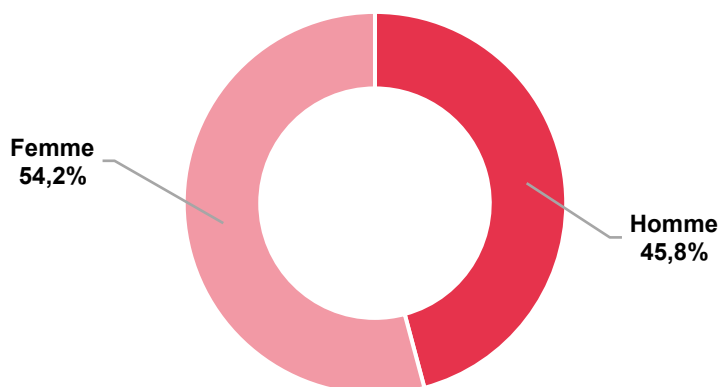
Ces actions ont concerné 148 stagiaires BIATSS correspondant à 47 agents, ainsi que 100 stagiaires issus des personnels enseignants-chercheurs et enseignants, représentant 58 agents.

Par ailleurs, 16 stagiaires externes à l'établissement ont également bénéficié d'une action de formation, dont 4 enseignants-chercheurs et enseignants et 12 personnels BIATSS.

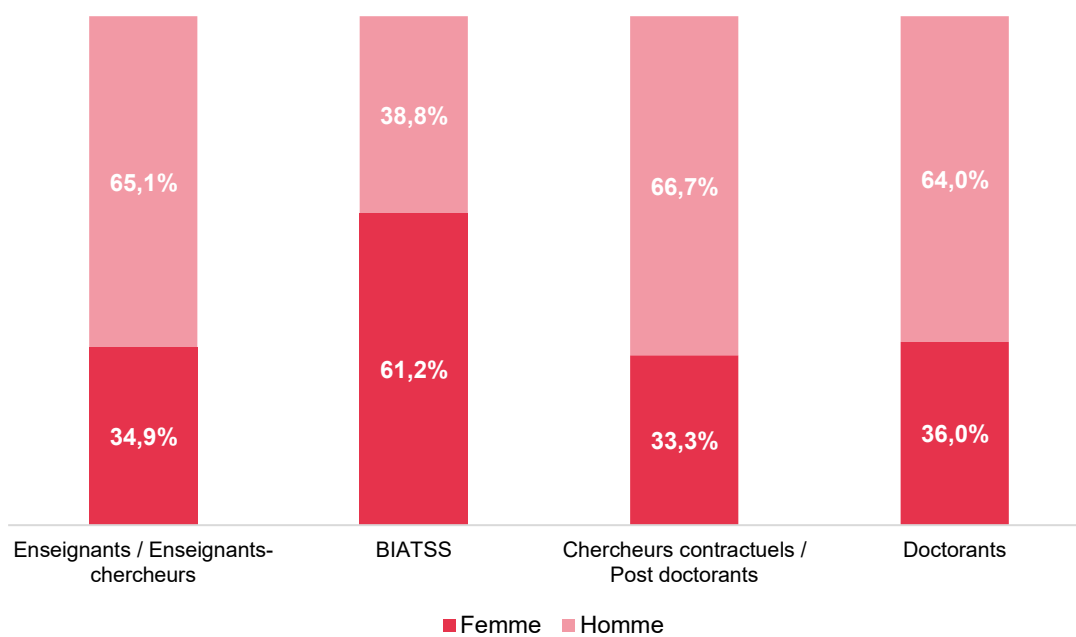
L'ensemble des actions de formation a représenté un volume total de 298 jours, sur la base de 6 heures de formation par jour, répartis selon 8 axes de formation

## Synthèse des chiffres clés au 31/12/2025 de l'ENSCM

### Effectif global par genre



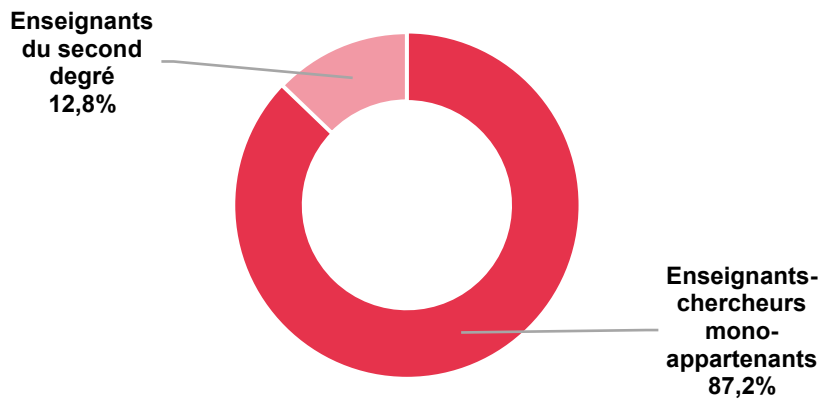
### Répartition de l'effectif global par genre



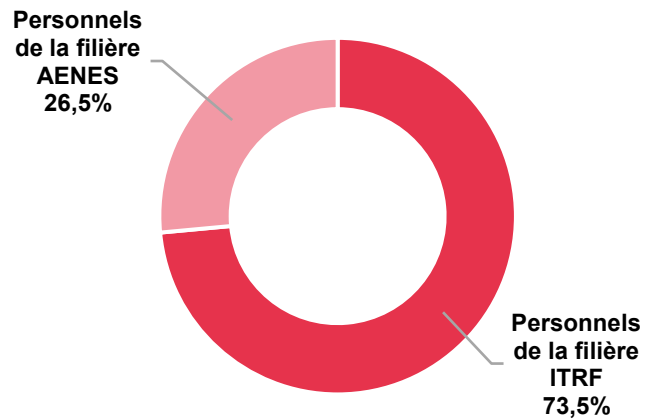
L'effectif global est composé de 117 agents<sup>6</sup> (en PP) dont 43 enseignants-chercheurs, 49 BIATSS, 4 chercheurs contractuels et 21 doctorants.

<sup>6</sup> Hors apprentis

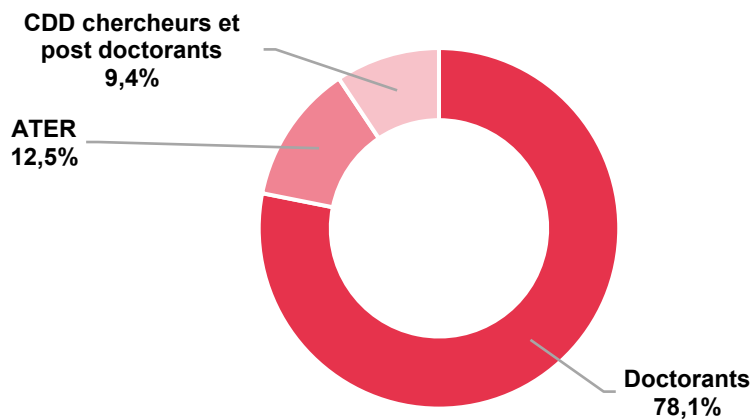
### Effectif enseignants-chercheurs et enseignants titulaires



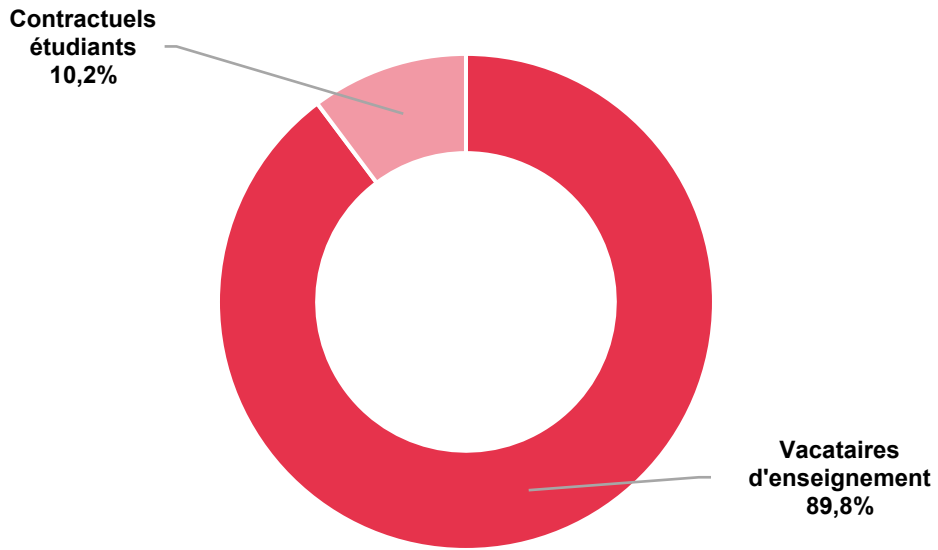
### Effectif BIATSS titulaires



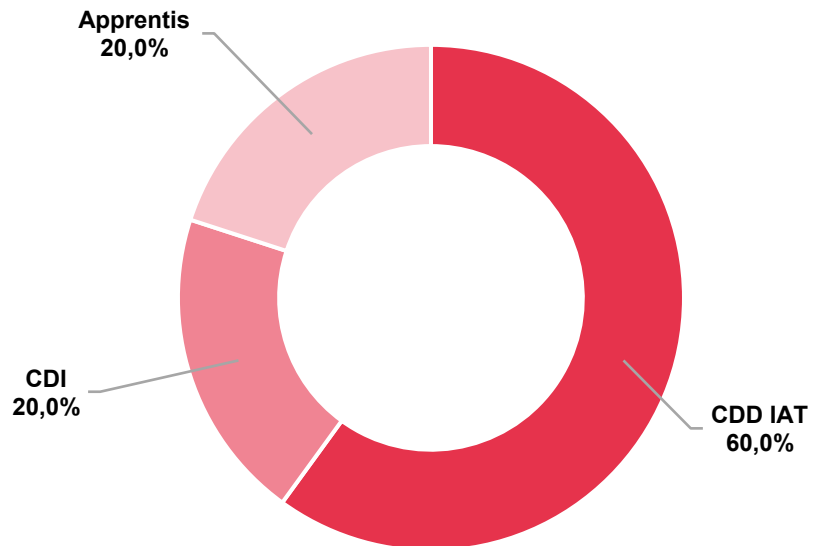
### Effectif enseignants-chercheurs et doctorants contractuels



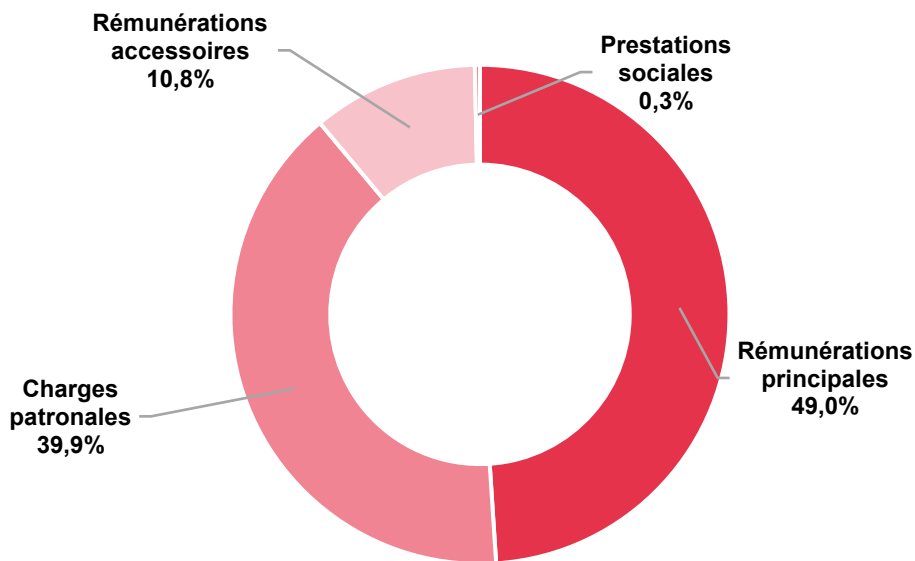
### Effectif contractuels de courte durée



### Effectif BIATSS contractuels

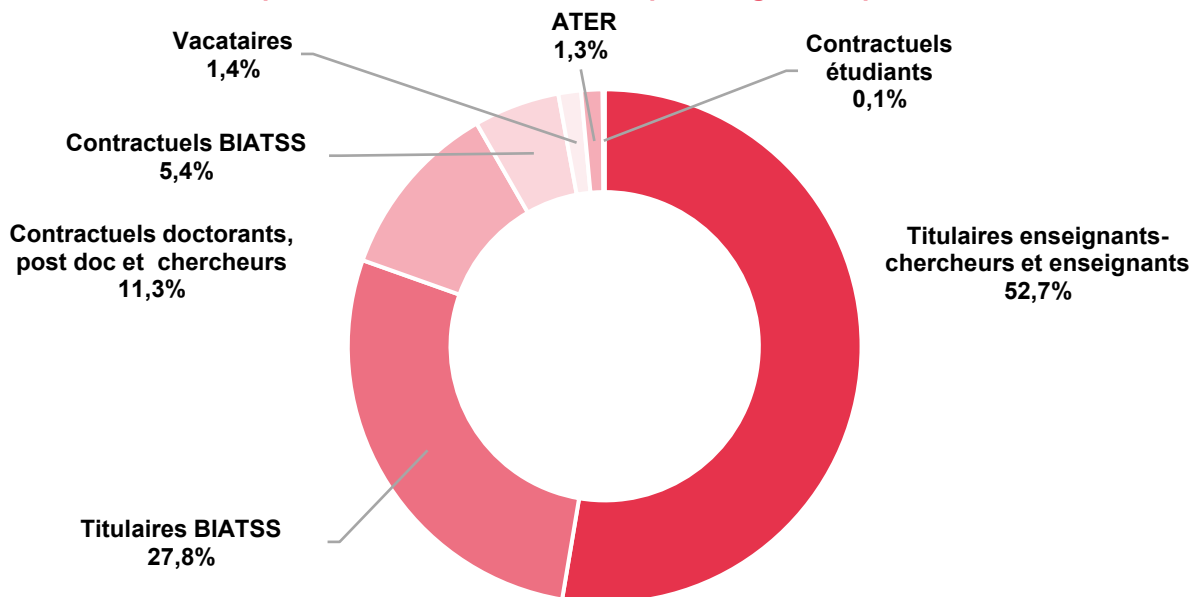


### Répartition de la masse salariale sans les dépenses hors PSOP et charges à payer

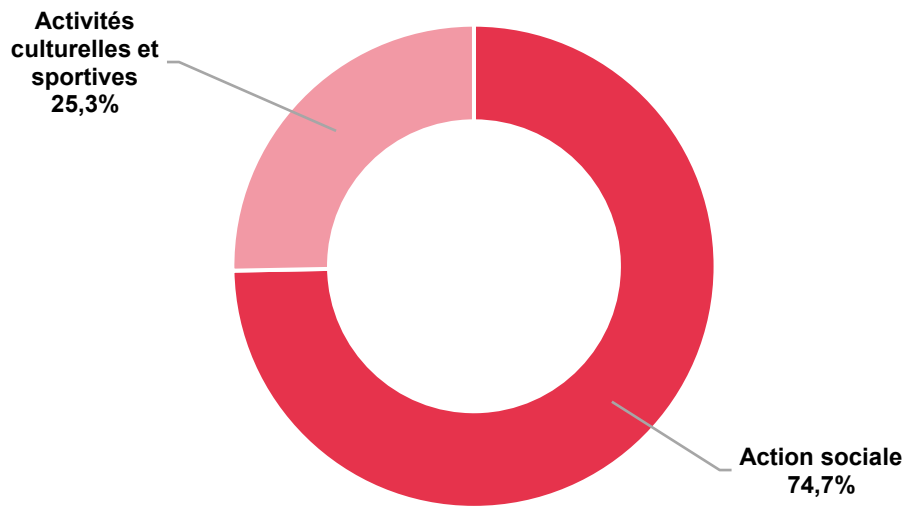


Dépenses Hors-PSOP : les dépenses hors Paiement Sans Ordonnancement Préalable (PSOP) regroupent certaines dépenses d'actions sociales, les dépenses liées aux accidents de travail ou de trajet et les versements de capitaux décès.

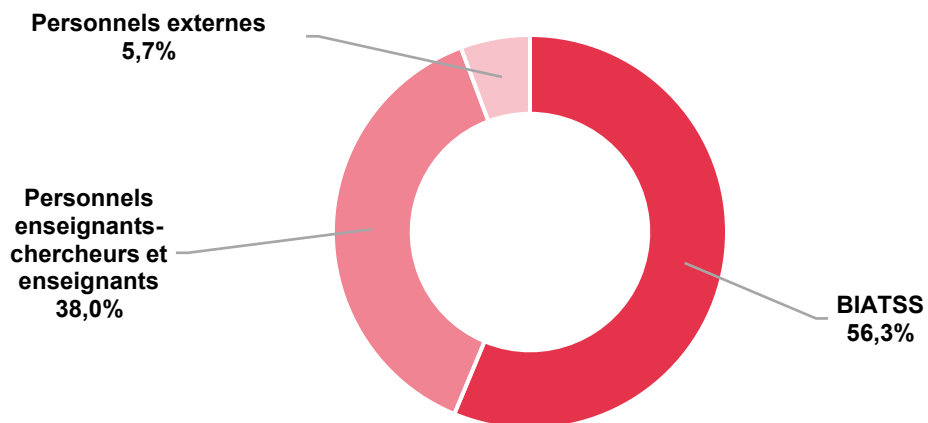
### Répartition de la masse salariale par catégorie de personnel



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



### Formation professionnelle des personnels





# **LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS**



# CHIFFRES CLÉS EMPLOIS & EFFECTIFS

## PLAFOND D'EMPLOI : 5 112,58 ETPT



Le plafond d'emploi voté par l'établissement sur ressources propres progresse de 38,78 ETPT par rapport à 2024



Liés notamment aux recrutements de personnels contractuels BIATSS financés par des contrats de recherche et autres ressources spécifiques (COMP).

## EFFECTIFS GLOBAUX



**53,6%** Personnels enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants



**46,4%** Personnels des bibliothèques, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS)

## PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE : 2 884 AGENTS

- 1 268** enseignants-chercheurs titulaires et contractuels
- 502** enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires titulaires et contractuels
- 381** enseignants du 1<sup>er</sup>/2<sup>nd</sup> degré titulaires et contractuels
- 121** chercheurs contractuels
- 612** doctorants contractuels

1 731 titulaires  
**60%**



1 153 contractuels  
**40%**

## PERSONNELS BIATSS : 2 495 AGENTS

147 contractuels CDI  
**6%**



1 422 titulaires  
**57%**

926 contractuels CDD  
**37%**

- 1 028** BIATSS titulaires ITRF
- 304** BIATSS titulaires AENES
- 85** BIATSS titulaires personnels des bibliothèques et du patrimoine
- 5** BIATSS titulaires infirmiers et assistants de service social

## RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE

A Catégorie A : 37%

B Catégorie B : 25%

C Catégorie C : 38%



Diminution des personnels de catégorie C liée notamment aux repyramidages

## RÉSEAU D'INTERVENANTS PONCTUELS



**3 875** vacataires d'enseignement

**1 208** contractuels étudiants

**227** contractuels rémunérés à l'heure



Progression des contractuels étudiants, en lien direct avec la mise en œuvre du COMP et au développement des dispositifs visant à soutenir la réussite et l'accompagnement des étudiants

## DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES



Les agents de l'Université ont en moyenne **44 ans**

**38,2%** ont 50 ans et plus

**30,9%** ont 35 ans et 49 ans

**30,9%** ont moins de 35 ans

## RÉPARTITION FEMME-HOMME

Personnels BIATSS  
titulaires et contractuels



**63%** de femmes



**37%** d'hommes



Personnels enseignants,  
enseignants-chercheurs titulaires  
et contractuels, chercheurs et  
doctorants



**44%** de femmes



**56%** d'hommes



Progression de la féminisation chez les BIATSS (61% de femmes en 2020).

Progression de la féminisation chez les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants (41% de femmes en 2020).

## 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 31/12/25 ainsi que les vacataires d'enseignement et autres personnels contractuels ayant assuré une activité de courte durée en 2025. Il présente également les principaux indicateurs démographiques des populations recensées au 31/12/25.

### 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 (MESRE) 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 ETPT<sup>7</sup> pour l'année civile, de même que la délégation d'emplois transmise par le MESRE 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 spécifiques<sup>8</sup> 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'offre<sup>9</sup>).
- 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).

<sup>7</sup> 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

<sup>8</sup> Les emplois spécifiques concernent les emplois affectés à une mission nationale pour une durée déterminée ou indéterminée et dont la répartition relève de l'État. Ils concernent la catégorie d'emplois des astronomes et physiciens, les personnels de santé (Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires), les Doctorants contractuels sur appel d'offres, les conservateurs du patrimoine de Tautavel et les personnels titulaires de l'AMUE (Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements).

<sup>9</sup> Contrats doctoraux sur appel d'offre : concernent les emplois réservés aux normaliens et polytechniciens alloués à l'établissement par le MESRE

## Le plafond des emplois de l'Université de Montpellier (ETPT)

		2025	2024	2023
Dotation d'emplois État		<b>4 138,00</b>	<b>4 140,00</b>	4 134,66
Dont emplois spécifiques (1)	Astronomes et physiciens	<b>5,00</b>	<b>4,00</b>	4,00
	Personnels de santé	<b>470,67</b>	<b>467,50</b>	466,00
	PUPH en surnombre	<b>1,00</b>	<b>3,00</b>	3,00
	Contrats doctoraux sur appel d'offre (2)	<b>1,00</b>	<b>2,34</b>	4,00
Emplois hors autorisations spécifiques (3)		<b>3 658,50</b>	<b>3 663,00</b>	3 657,66
Prévision de consommation des emplois financés par l'État (a)		<b>4 023,78</b>	<b>4 002,17</b>	4 027,60
Prévision de consommation des emplois financés sur ressources propres (b)		<b>1 088,80</b>	<b>1 049,41</b>	933,47
Plafond d'emploi voté par l'établissement (a+b)		<b>5 112,58</b>	<b>5 051,58</b>	4 961,07

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

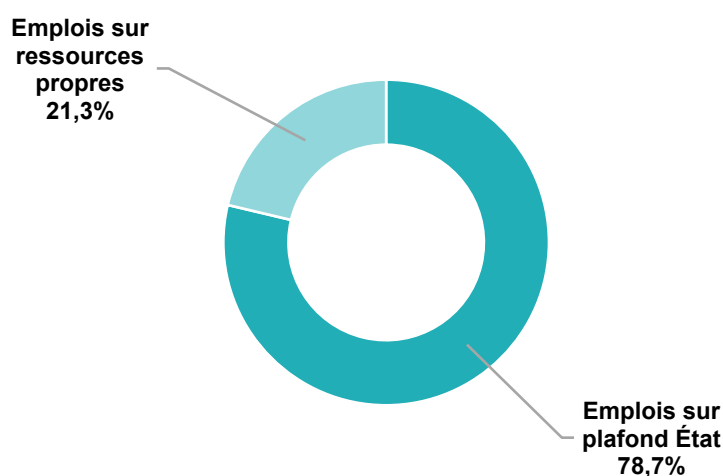
Le plafond d'emploi voté par l'établissement en CA correspond à une prévision de consommation directement corrélée au schéma d'emplois de l'établissement (recrutements prévisionnels des agents titulaires et contractuels). L'augmentation du plafond d'emplois concerne à la fois le périmètre Etat (principale variation constatée sur les personnels contractuels enseignants) et les Ressources propres (contractuels financés par les UEI et les structures de recherche).

(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 MESRE (contrats doctoraux fléchés ENSX).

(3) Emplois hors autorisations spécifiques : concernent les emplois non fléchés par le MESRE (emplois titulaires BIATSS, enseignants-chercheurs, contrats doctoraux...).

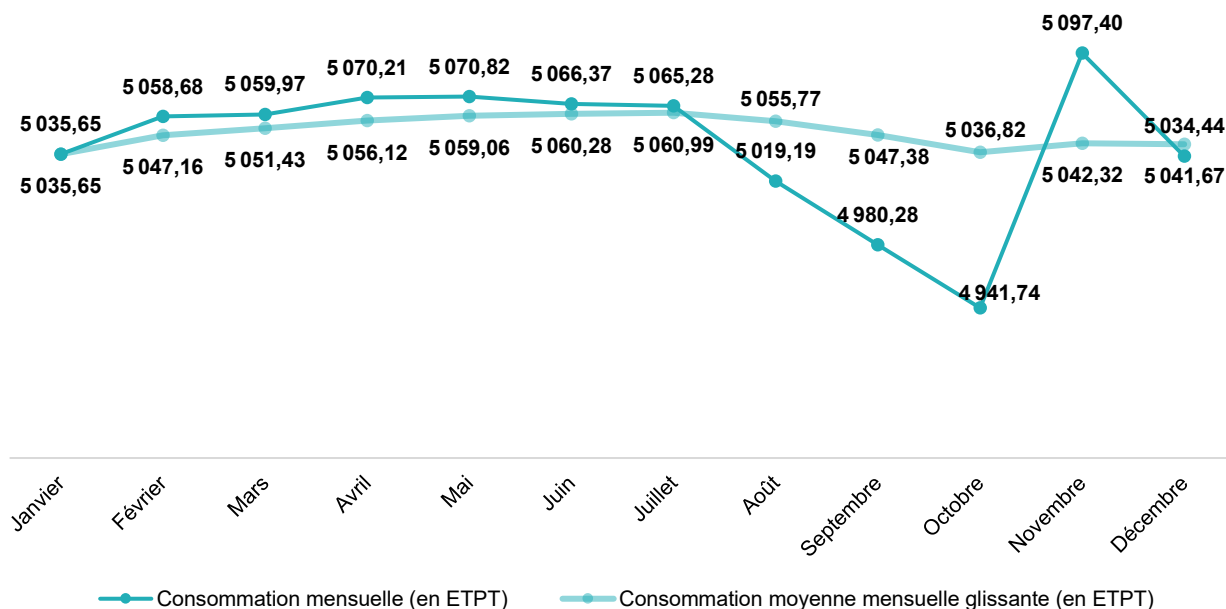
### Répartition du plafond d'emplois 2025



## Le décompte du plafond d'emploi en 2025

Le décompte du plafond de l'établissement s'effectue en ETPT et il est calculé en moyenne annualisée<sup>10</sup>.

### La consommation du plafond d'emplois de l'Université de Montpellier en 2025



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 2025

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Plafond État	4 010,45	3 992,24	3 991,13	3 987,67	3 992,30	3 985,87	3 977,43	3 966,14	3 949,52	3 922,09	4 021,02	3 981,22
Plafond ressources propres	1 025,20	1 066,44	1 068,84	1 082,54	1 078,53	1 080,50	1 087,84	1 053,06	1 030,76	1 019,65	1 076,38	1 053,22
Consommation mensuelle en ETPT	5 035,65	5 058,68	5 059,97	5 070,21	5 070,82	5 066,37	5 065,28	5 019,19	4 980,28	4 941,74	5 097,40	5 034,44

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

<sup>10</sup> 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 31/12/2025. Ils concernent tous les personnels gérés administrativement par l'Université :

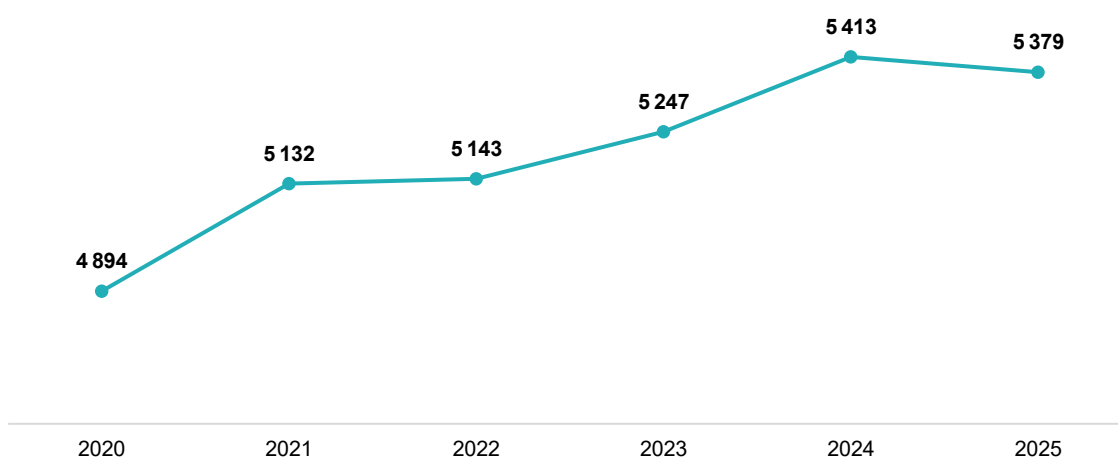
- Les personnels titulaires, qu'ils soient en position d'activité au sein de l'établissement ou en position de détachement ou de mise à disposition auprès d'un autre établissement.
- Les personnels contractuels à l'exception des personnels dont le contrat est de courte durée : ces derniers concernent 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 étudiants), la volumétrie des recrutements a été recensée sur la période annuelle de 2025.

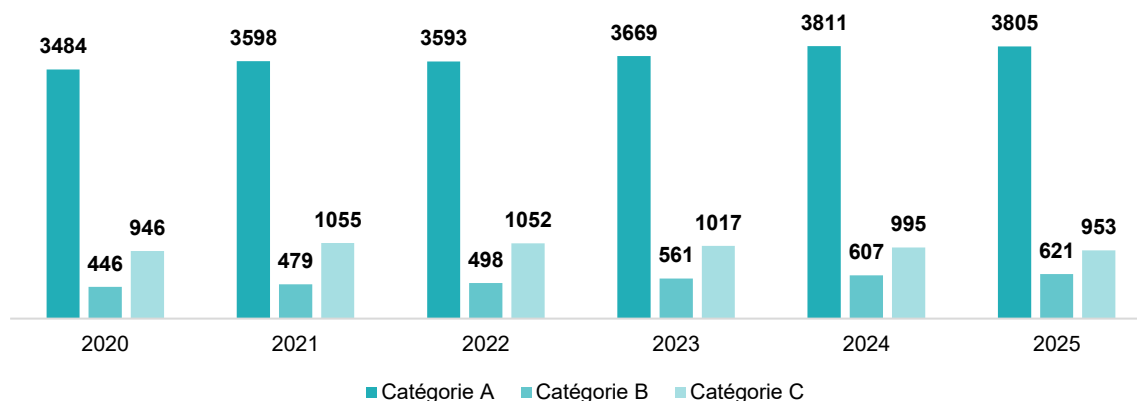
Enfin, les vacataires d'enseignement ont fait l'objet d'un recensement au titre de l'année universitaire 2024/2025.

### 2.2.1. Effectif global

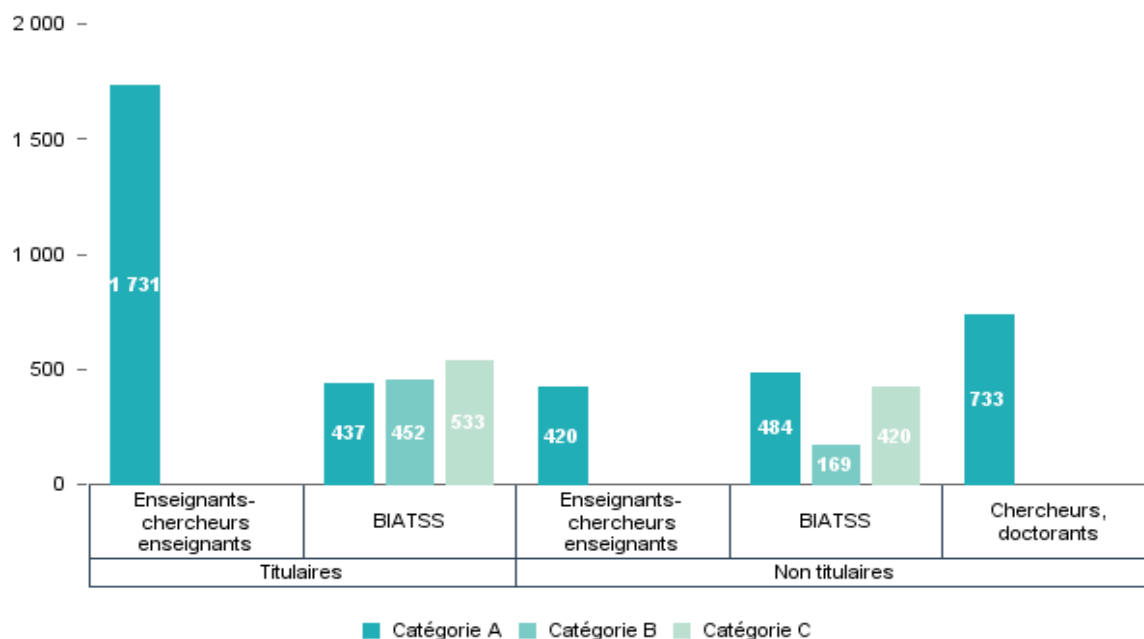
Evolution de l'effectif global (en PP) depuis 2020



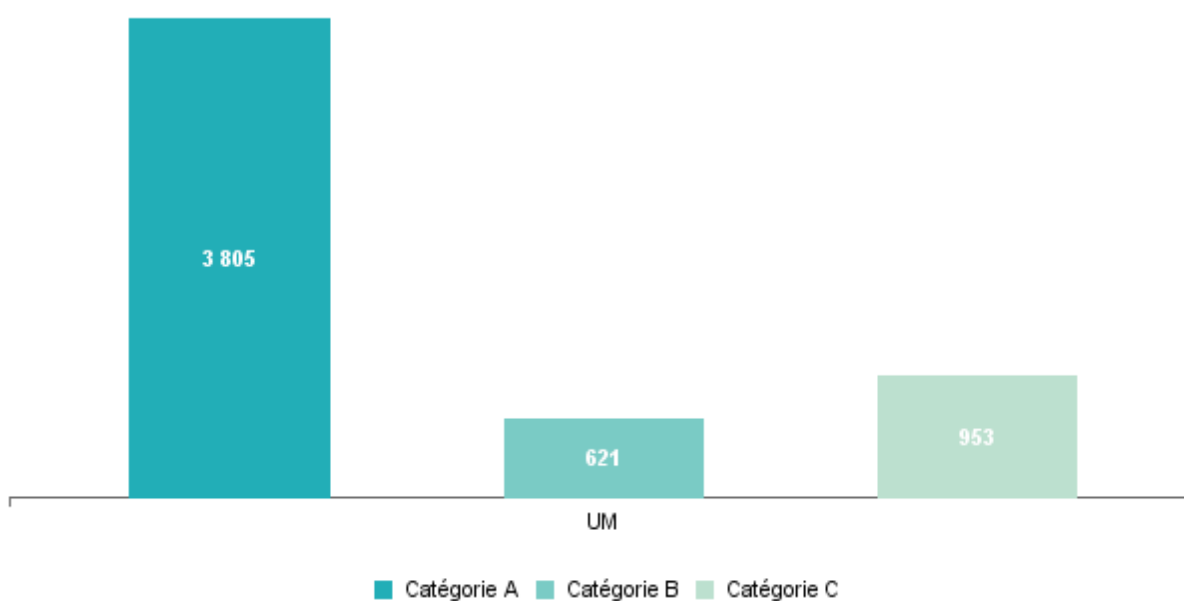
Evolution de l'effectif global (en PP) depuis 2020 par catégorie de Fonction publique



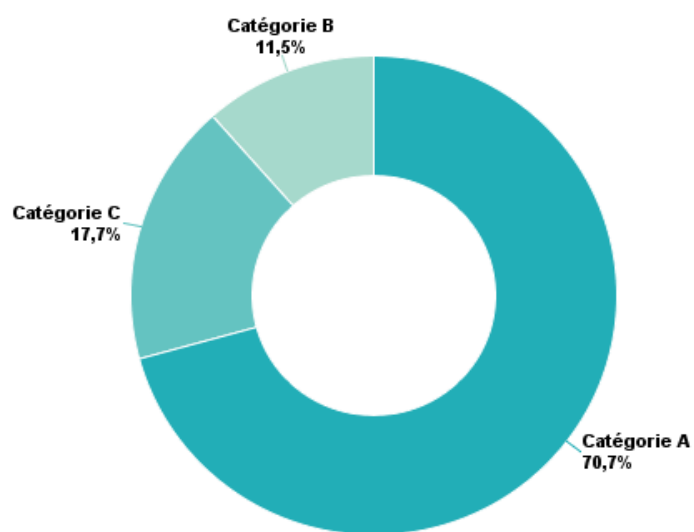
### Effectif physique ventilé par population et par catégorie Fonction publique



### Effectif par catégorie Fonction publique



### Effectif par catégorie Fonction publique



## L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2025 réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie Fonction publique

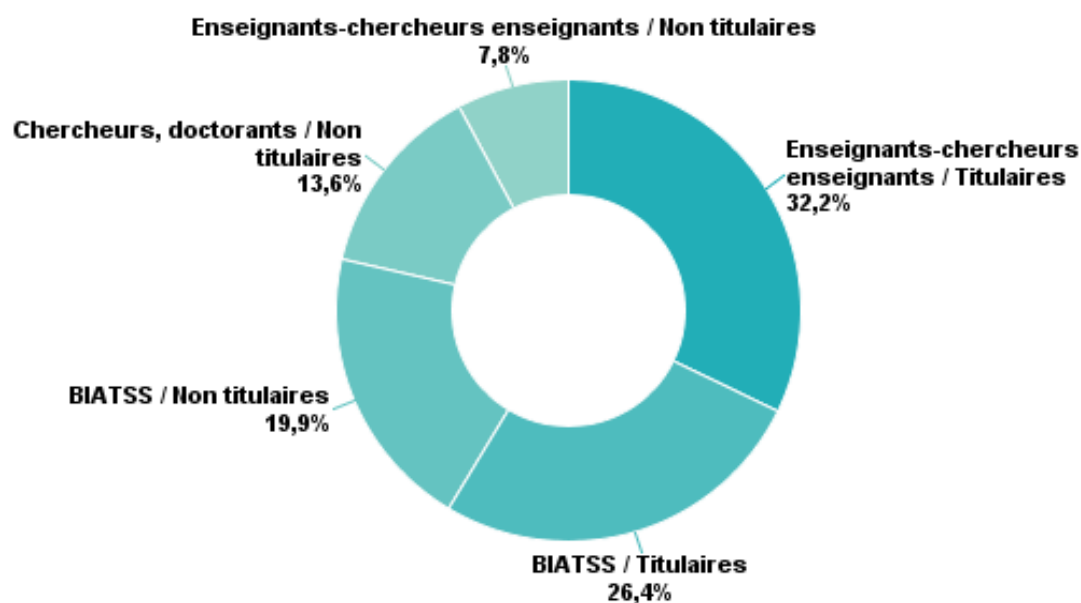
	Catégorie de personnels	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectif 2025	Effectif 2024	Effectif 2023	
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total				
Titulaires	Enseignants-chercheurs mono-appartenants	427	686	1 113							1 113	1 119	1 116	
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	87	183	270							270	278	275	
	Enseignants 1er degré	6	5	11							11	11	9	
	Enseignants 2nd degré	160	177	337							337	332	334	
	Enseignants-chercheurs enseignants	680	1 051	1 731							1 731	1 740	1 734	
	AENES	26	21	47	84	9	93	145	19	164	304	311	296	
	Personnel assistant service social	1		1							1	1	1	
	ITRF	191	168	359	191	144	335	179	155	334	1 028	1 042	1 051	
	Personnel des bibliothèques et du patrimoine	20	6	26	18	6	24	25	10	35	85	90	88	
	Personnel infirmier	4		4							4	5	5	
	<b>BIATSS</b>	<b>242</b>	<b>195</b>	<b>437</b>	<b>293</b>	<b>159</b>	<b>452</b>	<b>349</b>	<b>184</b>	<b>533</b>	<b>1 422</b>	<b>1 449</b>	<b>1 441</b>	
Non titulaires	ATER	56	49	105							105	103	102	
	Enseignants	25	8	33							33	35	30	
	Enseignants associés et invités	11	20	31							31	33	33	
	Enseignants hospitalo-universitaires	122	110	232							232	213	208	
	Lecteurs	1	1	2							2	2	4	
	Enseignants-chercheurs	8	9	17							17	11	9	
	Enseignants-chercheurs enseignants	223	197	420							420	397	386	
	Personnels BIATSS	292	192	484	103	66	169	300	120	420	1 073	1 073	1 003	
		<b>BIATSS</b>	<b>292</b>	<b>192</b>	<b>484</b>	<b>103</b>	<b>66</b>	<b>169</b>	<b>300</b>	<b>120</b>	<b>420</b>	<b>1 073</b>	<b>1 073</b>	<b>1 003</b>
	Chercheurs	54	67	121							121	138	100	
Doctorants	316	296	612							612	616	583		
	<b>Chercheurs, doctorants</b>	<b>370</b>	<b>363</b>	<b>733</b>						<b>733</b>	<b>754</b>	<b>683</b>		
<b>Effectif en PP au 31/12/2025</b>		<b>1 807</b>	<b>1 998</b>	<b>3 805</b>	<b>396</b>	<b>225</b>	<b>621</b>	<b>649</b>	<b>304</b>	<b>953</b>	<b>5 379</b>	<b>5 413</b>	<b>5 247</b>	

<b>Effectif en PP au 31/12/2024</b>	1 766	2 045	3 811	379	228	607	667	328	995	5 413
<b>Effectif en PP au 31/12/2023</b>	1 658	2 011	3 669	351	210	561	682	335	1 017	5 247

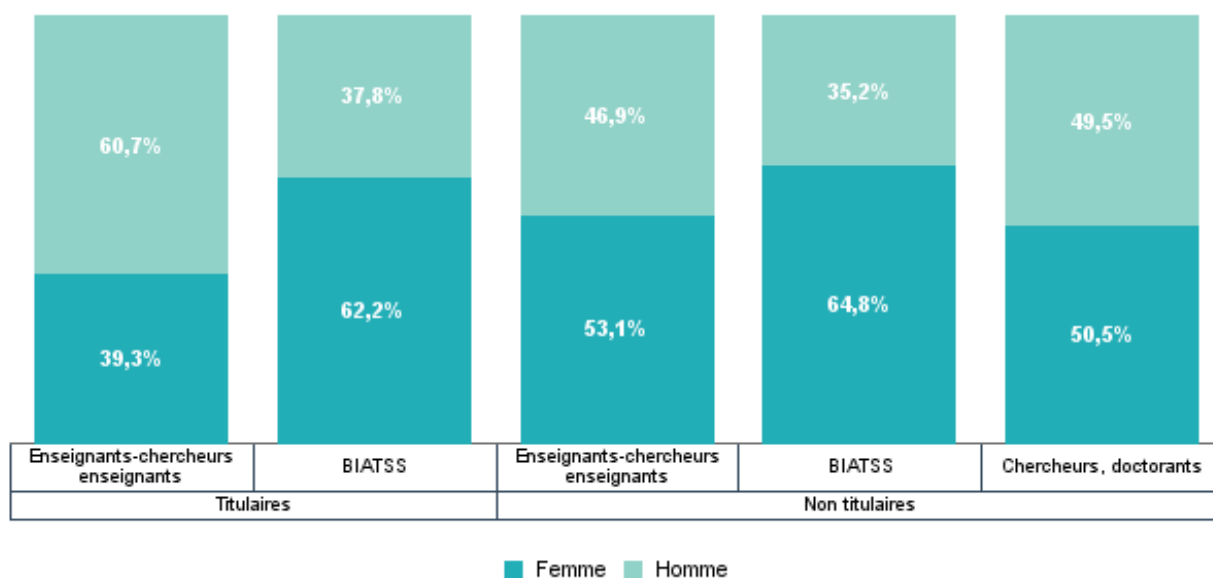
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- 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 53% de l'ensemble des effectifs, sont plus représentées chez les personnels BIATSS titulaires (62,2%) et non titulaires (64,8%), et nettement moins chez les enseignants-chercheurs et les enseignants titulaires avec 39,3% des effectifs. Cependant, les femmes sont majoritaires chez les enseignants-chercheurs et les enseignants non titulaires ainsi que chez les chercheurs et doctorants contractuels.

**L'effectif global au 31/12/2025 en ETP<sup>11</sup> réparti par catégorie de personnels,  
ventilé par genre et par catégorie Fonction publique**

	Catégorie de personnels	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectif 2025	Effectif 2024	Effectif 2023
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Titulaires	Enseignants-chercheurs mono-appartenants	422,9	682,6	<b>1 105,5</b>							<b>1 105,5</b>	1 113,1	1 110,5
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	87,0	182,7	<b>269,7</b>							<b>269,7</b>	277,0	274,5
	Enseignants 1er degré	5,0	4,5	<b>9,5</b>							<b>9,5</b>	9,5	8,0
	Enseignants 2nd degré	139,8	164,0	<b>303,8</b>							<b>303,8</b>	299,0	303,9
	Enseignants-chercheurs enseignants	<b>654,7</b>	<b>1 033,8</b>	<b>1 688,5</b>							<b>1 688,5</b>	<b>1 698,6</b>	<b>1 696,9</b>
	AENES	25,6	21,0	<b>46,6</b>	81,2	9,0	<b>90,2</b>	138,1	18,8	<b>156,9</b>	<b>293,7</b>	303,0	285,4
	Personnel assistant service social	0,8		<b>0,8</b>							<b>0,8</b>	0,5	1,0
	ITRF	184,5	165,8	<b>350,3</b>	185,5	140,9	<b>326,4</b>	171,4	152,0	<b>323,4</b>	<b>1 000,1</b>	1 016,5	1 026,0
	Personnel des bibliothèques et du patrimoine	18,7	5,8	<b>24,5</b>	17,0	6,0	<b>23,0</b>	23,5	9,6	<b>33,1</b>	<b>80,6</b>	85,5	83,4
	Personnel infirmier	3,8		<b>3,8</b>							<b>3,8</b>	4,8	4,8
	<b>BIATSS</b>	<b>233,4</b>	<b>192,6</b>	<b>426,0</b>	<b>283,7</b>	<b>155,9</b>	<b>439,6</b>	<b>333,0</b>	<b>180,4</b>	<b>513,4</b>	<b>1 379,0</b>	<b>1 410,3</b>	<b>1 400,6</b>
Non titulaires	ATER	53,0	48,0	<b>101,0</b>							<b>101,0</b>	99,0	96,0
	Enseignants	21,6	7,5	<b>29,1</b>							<b>29,1</b>	30,2	26,0
	Enseignants associés et invités	5,5	10,0	<b>15,5</b>							<b>15,5</b>	16,5	16,5
	Enseignants hospitalo-universitaires	117,0	103,5	<b>220,5</b>							<b>220,5</b>	205,1	197,3
	Lecteurs	1,0	1,0	<b>2,0</b>							<b>2,0</b>	2,0	4,0
	Enseignants-chercheurs	8,0	9,0	<b>17,0</b>							<b>17,0</b>	11,0	9,0
	Enseignants-chercheurs enseignants	<b>206,1</b>	<b>179,0</b>	<b>385,1</b>							<b>385,1</b>	<b>363,8</b>	<b>348,8</b>
	Personnels BIATSS	277,2	186,8	<b>464,0</b>	99,3	65,5	<b>164,8</b>	290,0	119,0	<b>409,0</b>	<b>1 037,8</b>	1 037,9	972,0
	<b>BIATSS</b>	<b>277,2</b>	<b>186,8</b>	<b>464,0</b>	<b>99,3</b>	<b>65,5</b>	<b>164,8</b>	<b>290,0</b>	<b>119,0</b>	<b>409,0</b>	<b>1 037,8</b>	<b>1 037,9</b>	<b>972,0</b>
	Chercheurs	53,8	67,0	<b>120,8</b>							<b>120,8</b>	134,3	98,8
	Doctorants	316,0	296,0	<b>612,0</b>							<b>612,0</b>	616,0	583,0
<b>Chercheurs, doctorants</b>	<b>369,8</b>	<b>363,0</b>	<b>732,8</b>							<b>732,8</b>	<b>750,3</b>	<b>681,8</b>	
<b>Effectif en ETP 2025</b>		<b>1 741,2</b>	<b>1 955,2</b>	<b>3 696,4</b>	<b>383,0</b>	<b>221,4</b>	<b>604,4</b>	<b>623,0</b>	<b>299,4</b>	<b>922,4</b>	<b>5 223,2</b>	<b>5 260,9</b>	<b>5 100,1</b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

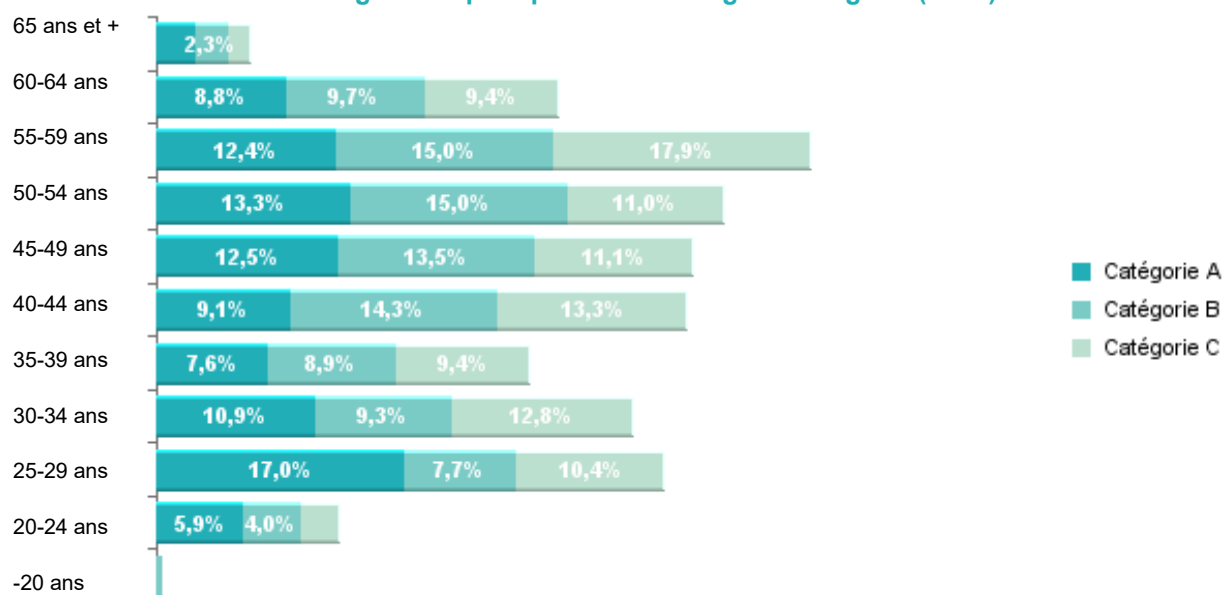
<sup>11</sup> ETP : Équivalent temps plein. L'ETP tient compte de la quotité de travail à la date d'observation.

## L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2025 ventilé par tranche d'âge et par genre

Tranche d'âge	Titulaires					Non titulaires							Effectif 2025	Effectif 2024	Effectif 2023
	Enseignants-chercheurs enseignants		BIATSS		Total	Enseignants-chercheurs enseignants		BIATSS		Chercheurs, doctorants		Total			
	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H				
-20 ans								2				2	2	5	6
20-24 ans							1	61	35	103	75	275	275	288	288
25-29 ans	3	7	16	8	34	65	40	147	97	202	209	760	794	794	772
30-34 ans	18	24	44	33	119	88	92	132	78	40	45	475	594	585	533
35-39 ans	46	57	79	30	212	26	26	89	46	13	22	222	434	485	461
40-44 ans	85	105	147	72	409	11	11	84	38	6	4	154	563	566	590
45-49 ans	150	180	135	91	556	10	7	58	25	3	5	108	664	680	643
50-54 ans	140	216	148	104	608	11	11	46	25	2	1	96	704	719	742
55-59 ans	134	214	178	125	651	7	5	50	18	1	2	83	734	706	688
60-64 ans	82	186	111	65	444	3	2	23	13			41	485	461	413
65 ans et +	22	62	26	10	120	2	2	3	3			10	130	124	111
<b>Effectif</b>	<b>680</b>	<b>1 051</b>	<b>884</b>	<b>538</b>	<b>3 153</b>	<b>223</b>	<b>197</b>	<b>695</b>	<b>378</b>	<b>370</b>	<b>363</b>	<b>2 226</b>	<b>5 379</b>	<b>5 413</b>	<b>5 247</b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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



## L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2025 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 2025	Effectif 2024	Effectif 2023
		Enseignants-chercheurs enseignants	BIATSS	BIATSS	Doctorants			
Services centraux	Agence Comptable (AC)		29	19		48	46	46
	Autres (DGS Accueil Présidence, ex DHS, Service Conseil et prévention des risques...)		13	6		19	21	21
	Centre de soins universitaire (CSU)		3	12		15	13	12
	Direction de la communication (DCOM)		7	7		14	15	14
	Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique (DCSPH)		14	15	3	32	31	26
	Direction de la Formation et des Enseignements (DFE)		18	14		32	34	33
	Direction de la Logistique (DLO)		41	19		60	63	61
	Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales (DRED)		7	9		16	15	15
	Direction de la Vie des Campus (DVC)		22	28		50	52	49
	Direction des Affaires Financières (DAF)		30	14		44	44	38
	Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI)		13	13		26	29	28
	Direction des programmes structurants (DPS)		2	39		41	43	40
	Direction des Relations Internationales (DRI)		7	17		24	25	23
	Direction des Ressources Humaines (DRH)		66	47		113	116	107
	Direction du Patrimoine Immobilier (DPI)		33	17		50	48	44
	Direction du Pilotage (DPIL)		9	5		14	14	13
	Direction du Système d'Information et du Numérique (DSIN)		71	39		110	109	104
	Direction Innovation et Partenariats (DIPA)		5	29		34	34	28
Services communs	Autres services (Services Mutualisés du site Richter)		14	8		22	23	24
	Centre de Formation d'Apprentis régional de l'Enseignement Supérieur (CFAENSUP LR)		6	35		41	41	37
	Service Commun de Documentation (SCD)		79	30		109	103	99
	Service Commun de la Formation Continue (SCFC)		12	27		39	34	37
	Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS)		10	28		38	38	39
	Service Commun de Soutien à l'Innovation Pédagogique (SCSIP)			5		5	6	6
	Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (SCUIO-IP)		14	9		23	24	24
	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)	11	3	3		17	17	18
<b>Effectifs des services centraux et communs en 2025</b>		<b>11</b>	<b>528</b>	<b>491</b>	<b>3</b>	<b>1 033</b>	<b>1 035</b>	<b>983</b>
<b>Effectifs des services centraux et communs en 2024</b>		<b>10</b>	<b>538</b>	<b>484</b>	<b>3</b>	<b>1 035</b>		
<b>Effectifs des services centraux et communs en 2023</b>		<b>11</b>	<b>526</b>	<b>444</b>	<b>2</b>	<b>983</b>		

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 2025	Effectif 2024	Effectif 2023
		Enseignants-chercheurs enseignants	BIATSS	Total	Enseignants-chercheurs enseignants	BIATSS	Doctorants	Total			
IAE		17	15	32	1	12	1	14	46	48	46
INSPE			2	2					2	2	2
IPAG		3	3	6	4	2		6	12	12	12
IUT BEZIERS		37	13	50	3	9	1	13	63	60	62
IUT MONTPELLIER-SÈTE		167	66	233	13	22	3	38	271	274	270
IUT NÎMES		85	38	123	10	7	3	20	143	144	142
MOMA		62	31	93	11	29	10	50	143	143	150
POLYTECH		103	31	134	14	15	3	32	166	169	169
UFR FACULTÉ D'ÉDUCATION	Carcassonne	22	8	30		1		1	31	31	30
	Mende	6	4	10		2		2	12	13	13
	Montpellier	91	36	127		22	1	23	150	152	149
	Nîmes	24	8	32		5		5	37	38	39
	Perpignan	18	6	24		4		4	28	29	29
UFR MÉDECINE	Montpellier	193	88	281	170	47		217	498	490	474
	Nîmes	49	20	69	42	10		52	121	123	119
UFR DROIT-SCIENCE POLITIQUE		97	28	125	30	29	21	80	205	207	202
UFR ÉCONOMIE		38	12	50	12	3	4	19	69	70	72
UFR FACULTÉ DES SCIENCES		443	94	537	45	37	99	181	718	718	715
UFR ODONTOLOGIE		32	12	44	29	8		37	81	77	80
UFR PHARMACIE		135	73	208	26	39	3	68	276	270	269
UFR STAPS		61	24	85	11	8		19	104	106	114
<b>Effectifs des UFR, Écoles et Instituts en 2025</b>		<b>1 680</b>	<b>612</b>	<b>2 292</b>	<b>420</b>	<b>311</b>	<b>149</b>	<b>880</b>	<b>3 172</b>	<b>3 172</b>	<b>3 153</b>
<b>Effectifs des UFR, Écoles et Instituts en 2024</b>		1 683	615	2 298	397	313	164	874	3 172		
<b>Effectifs des UFR, Écoles et Instituts en 2023</b>		1 677	616	2 293	384	310	166	860	3 153		

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 recherche<sup>12</sup>

Pôles de recherche		Titulaires			Non titulaires					Effectif 2025	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	191	60	251	31	68	39	150	288	539	517	476
	Pôle de Recherche Biologie Santé - BS	314	67	381	37	92	32	183	344	725	754	714
	Pôle de Recherche Chimie	164	53	217	10	33	17	68	128	345	345	346
	Pôle de Recherche Mathématiques, Informatique, Physique, Systèmes - MIPS	343	52	395	32	62	22	145	261	656	672	650
	Pôle de Recherche Sciences Sociales - SSOC	289	10	299	64	23	7	61	155	454	454	442
<b>Effectifs des pôles de recherche</b>		<b>1 296</b>	<b>240</b>	<b>1 536</b>	<b>174</b>	<b>276</b>	<b>117</b>	<b>602</b>	<b>1 169</b>	<b>2 705</b>	<b>2 731</b>	<b>2 615</b>

<sup>12</sup> 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 2025	Effectif 2024	Effectif 2023
		BIATSS	E-C / E	TOT	BIATSS	Chercheurs	Doctorants	E-C / E	TOT			
ECOLE DOCTORALES	Ecole Doctorale Biodiversité, Agriculture, Environnement, Alimentation, Terre, Eau - GAIA	1		1	2				2	3	4	2
	Ecole Doctorale Droit Sce Pol. - DSP	1		1	1				1	2	2	2
	Ecole Doctorale Economie Gestion - EDEG	1		1						1	1	1
	Ecole Doctorale Information, Structures, Systèmes - I2S	1		1	1				1	2	2	2
	Ecole Doctorale Sciences Chimiques Balard - SCB				1				1	1	1	1
	Ecole Doctorale Sciences Chimiques et Biologiques pour la Santé - CBS2	2		2						2	3	2
AUTRES	Programmes Investissements d'Avenir (1)				4				4	4	49	60
	Structures externes (2)		54	54	2	4	10	205	221	275	248	253
<b>Effectifs des structures de recherche</b>		<b>6</b>	<b>54</b>	<b>60</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>205</b>	<b>230</b>	<b>290</b>	<b>308</b>	<b>322</b>

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. Ces structures ont successivement été clôturées dans SIHAM pour intégration dans des UAR ou autres plateaux techniques. Les clôtures étant majoritairement effectives au 01/01/25, expliquent la baisse des effectifs reportés sur les UAR.

(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 2025	Effectif 2024
	BIATSS	BIATSS		
Fondations (Université de Montpellier, Van Allen)	2	2	4	4

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Structures d'affectation	Titulaires		Non titulaires	Effectif 2025	Effectif 2024
	Enseignants-chercheurs enseignants	BIATSS	BIATSS		
Sans affectation UM (1)	40	78	2	120	135

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- (1) Structures externes : concerne les personnels non affectés à une structure de l'Université de Montpellier au 31/12/2025. 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.

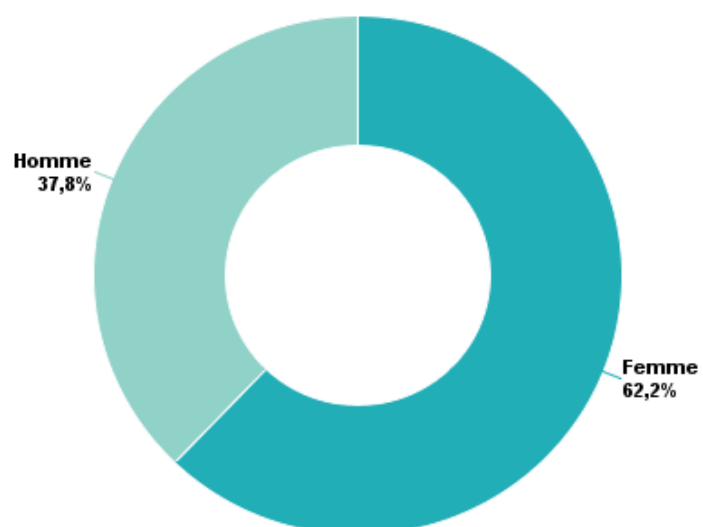
## 2.2.2. Effectif des personnels titulaires BIATSS

### Répartition de l'effectif BIATSS en personnes physiques au 31/12/2025 ventilé par filière, par corps, par catégorie Fonction publique et par genre

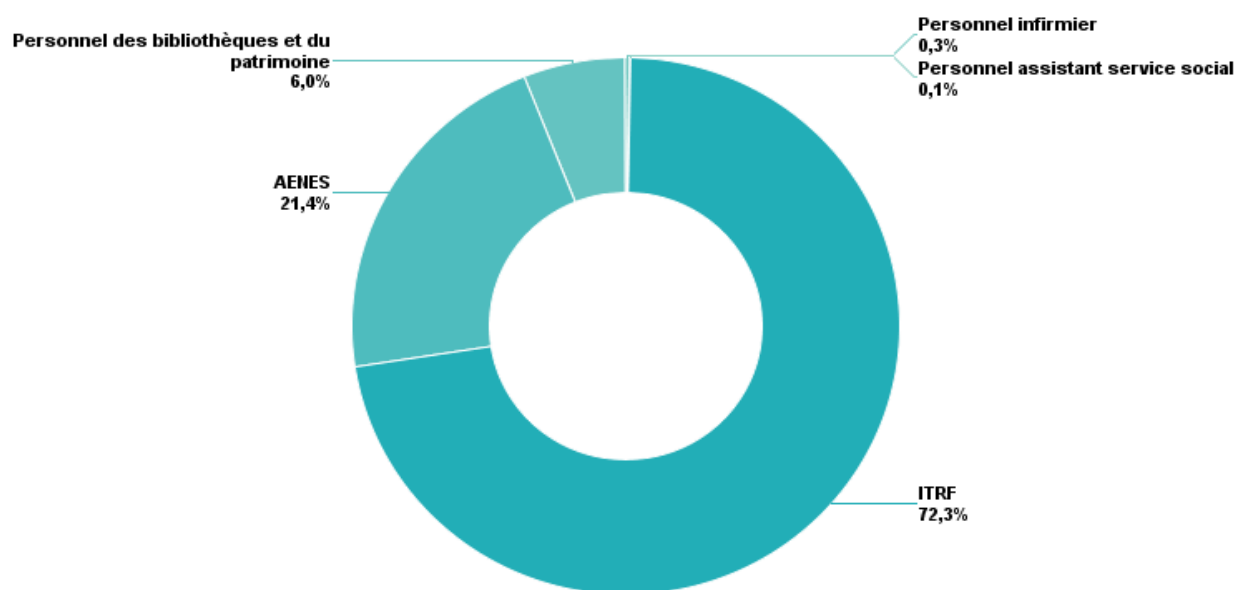
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL 2025	TOTAL 2024
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Administrateur (AENESR)	2	3	5							5	5
Attaché d'administration de l'Etat (AAE)	24	18	42							42	45
Secrétaire administratif (SAENES)				84	9	93				93	90
Adjoint administratif (ADJAENES)							145	19	164	164	171
<b>AENES</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>47</b>	<b>84</b>	<b>9</b>	<b>93</b>	<b>145</b>	<b>19</b>	<b>164</b>	<b>304</b>	<b>311</b>
Assistant service social	1		1							1	1
Personnel assistant service social	1		1							1	1
Ingénieur de recherche (IGR)	26	31	57							57	53
Ingénieur d'études (IGE)	110	92	202							202	201
Assistant ingénieur (ASI)	55	45	100							100	95
Technicien (TECH)				191	144	335				335	327
Adjoint technique (ATRF)							179	155	334	334	366
<b>ITRF</b>	<b>191</b>	<b>168</b>	<b>359</b>	<b>191</b>	<b>144</b>	<b>335</b>	<b>179</b>	<b>155</b>	<b>334</b>	<b>1 028</b>	<b>1 042</b>
Conservateur général des bibliothèques	2		2							2	2
Conservateur des bibliothèques	9	3	12							12	13
Conservateur du patrimoine	2		2							2	2
Bibliothécaire	7	3	10							10	11
Bibliothécaire assistant spécialisé				18	6	24				24	24
Magasinier des bibliothèques							25	10	35	35	38
<b>Personnel des bibliothèques et du patrimoine</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>85</b>	<b>90</b>
Infirmier	4		4							4	5
Personnel infirmier	4		4							4	5
<b>Effectifs BIATSS</b>	<b>242</b>	<b>195</b>	<b>437</b>	<b>293</b>	<b>159</b>	<b>452</b>	<b>349</b>	<b>184</b>	<b>533</b>	<b>1 422</b>	<b>1 449</b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

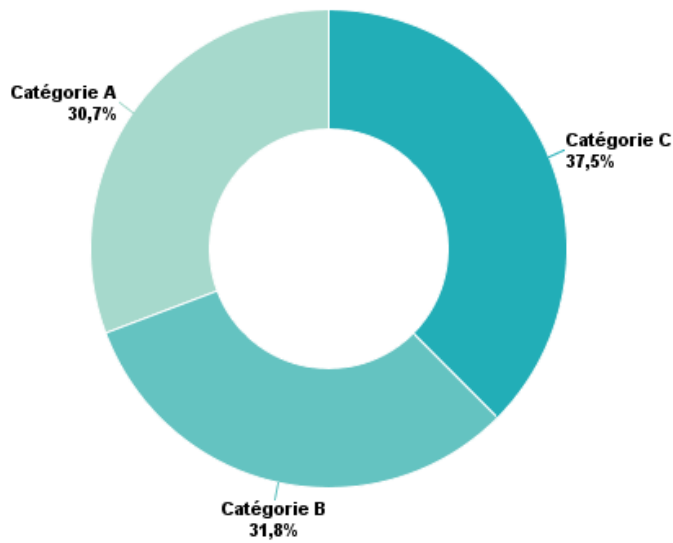
Effectif des personnels BIATSS par genre



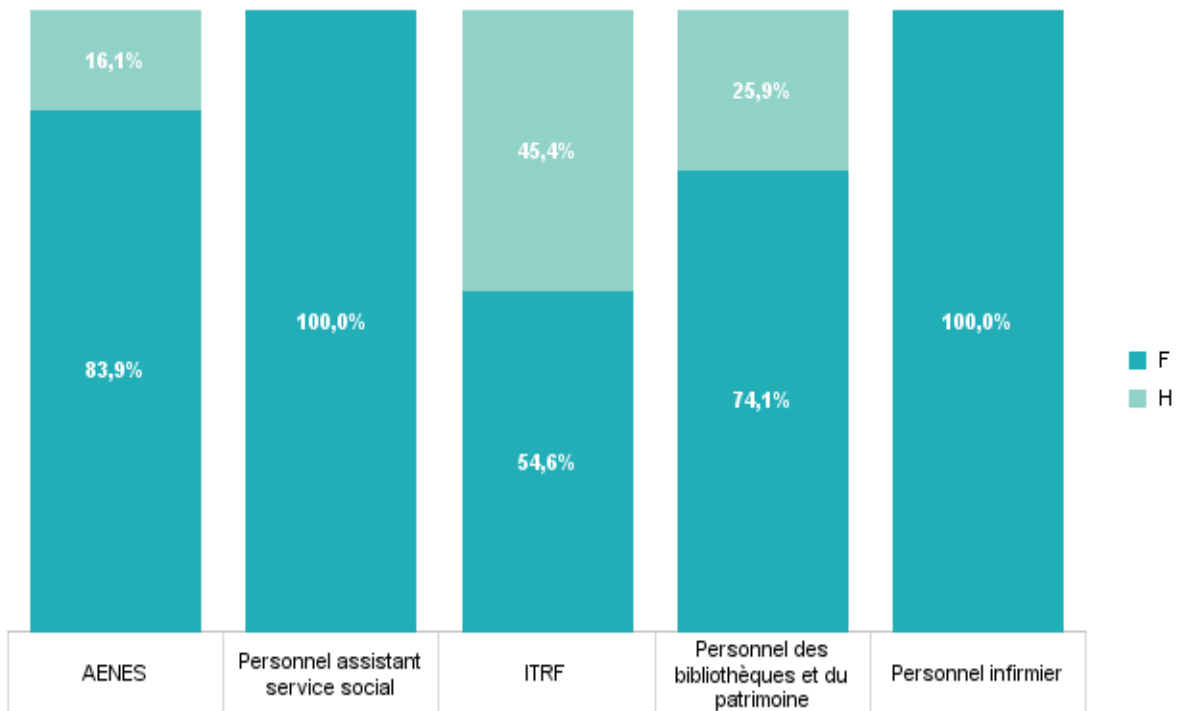
Effectif des personnels BIATSS ventilé par filière



### Effectif des personnels BIATSS ventilé par catégorie 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 (83,9%) ainsi que parmi les personnels des bibliothèques et du patrimoine (74,1%).
- La représentation des hommes dans la filière ITRF et parmi les personnels des bibliothèques et du patrimoine diminue légèrement par rapport à 2024

## 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 :

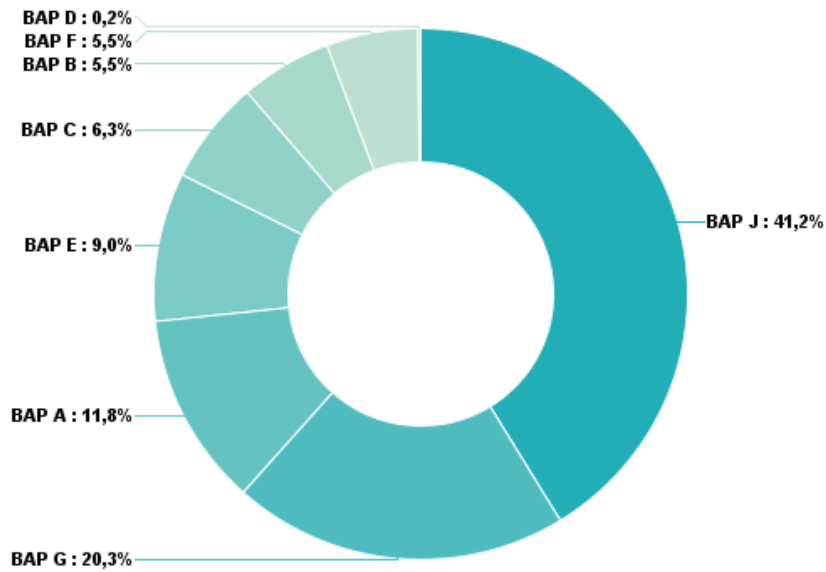
- BAP A : sciences du vivant, de la terre et de l'environnement
- BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux
- BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- BAP D : sciences humaines et sociales
- BAP E : informatique, statistiques et calcul scientifique
- BAP F : culture, 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 2025	TOT 2024
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T		
BAP A	3	2	5	20	12	32	14	5	19	32	22	54	6	5	11	121	123
BAP B	2	6	8	4	6	10	6	3	9	12	14	26	1	3	4	57	58
BAP C	1	5	6	2	18	20	2	8	10	1	24	25		4	4	65	65
BAP D				2		2										2	3
BAP E	4	7	11	13	32	45		14	14		23	23				93	96
BAP F	1	1	2	12	6	18	3	5	8	6	14	20	4	5	9	57	56
BAP G	1	5	6	3	5	8	3	5	8	6	36	42	29	116	145	209	216
BAP J	14	5	19	54	13	67	27	5	32	134	11	145	139	22	161	424	425
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>57</b>	<b>110</b>	<b>92</b>	<b>202</b>	<b>55</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>191</b>	<b>144</b>	<b>335</b>	<b>179</b>	<b>155</b>	<b>334</b>	<b>1 028</b>	<b>1 042</b>

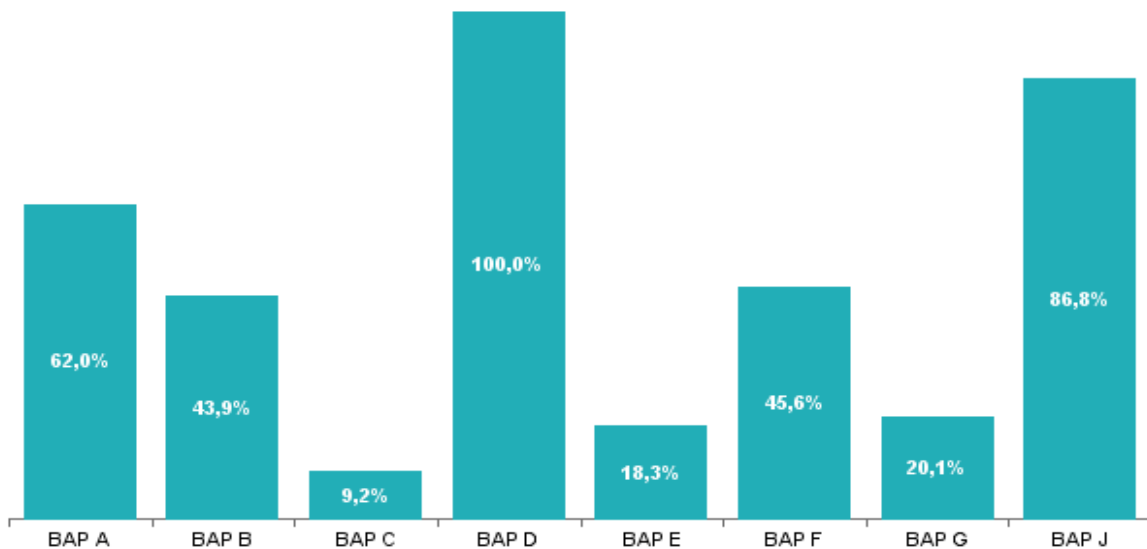
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

### 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 41,2%, vient ensuite la branche d'activité professionnelle « patrimoine, logistique, prévention et restauration » (BAP G) avec 20,3%.
- 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 (86,8%). Les femmes sont également bien représentées dans la BAP A « sciences du vivant » (62%). Le taux de féminisation le plus bas concerne la BAP C « Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique » avec seulement 9,2% des effectifs.

### Taux de féminisation des BAP de la filière ITRF



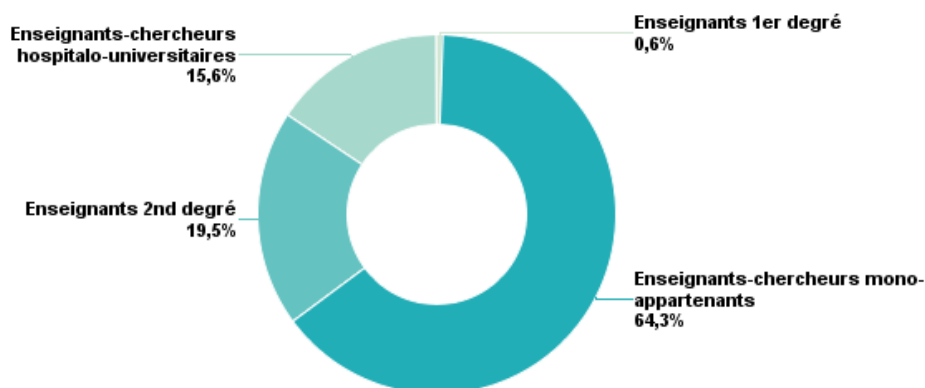
## 2.2.3. Effectif des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants

### Répartition de l'effectif titulaire enseignants-chercheurs et enseignants en personnes physiques au 31/12/2025 ventilé par corps et par genre

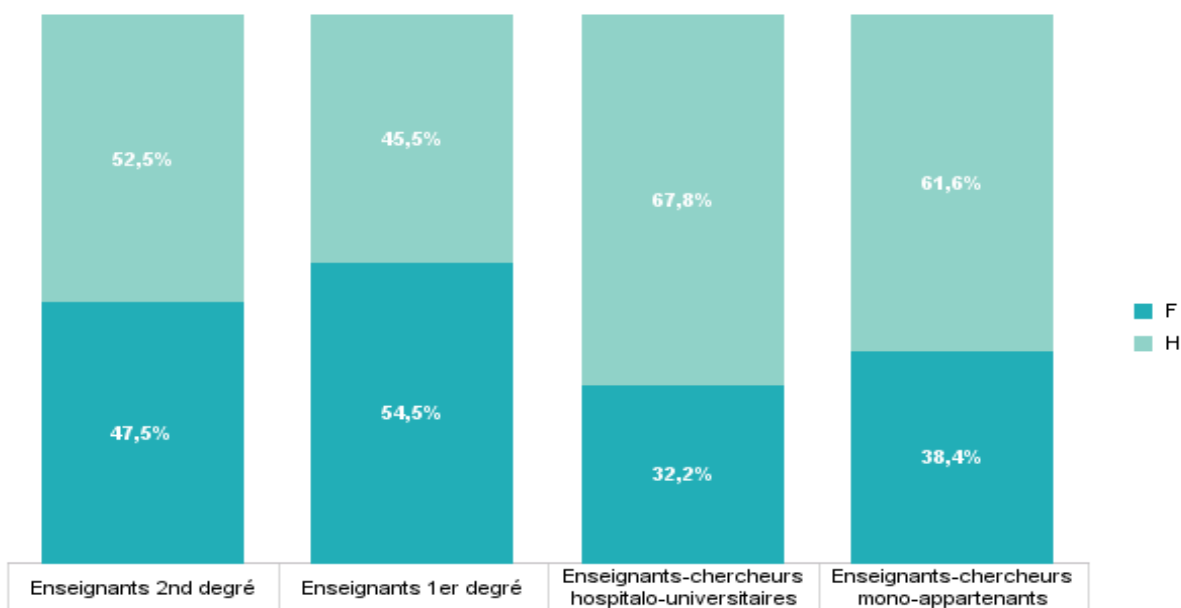
	Femme	Homme	Total 2025	Total 2024
Professeur des universités (PU)	140	282	<b>422</b>	417
Maître de conférences (MCF)	285	402	<b>687</b>	698
Astronome	2	1	<b>3</b>	3
Physicien		1	<b>1</b>	1
<b>Enseignants-chercheurs mono-appartenants</b>	<b>427</b>	<b>686</b>	<b>1 113</b>	<b>1 119</b>
Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)	45	154	<b>199</b>	198
Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)	42	29	<b>71</b>	80
<b>Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires</b>	<b>87</b>	<b>183</b>	<b>270</b>	<b>278</b>
Professeur des écoles (PREC)	6	5	<b>11</b>	11
<b>Enseignants 1er degré</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
Professeur agrégé (PRAG)	86	94	<b>180</b>	176
Professeur certifié (PRCE)	58	52	<b>110</b>	112
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)	9	20	<b>29</b>	27
Professeur de l'ENSAM		5	<b>5</b>	5
Professeur de lycée professionnel (PLP)	5	6	<b>11</b>	10
Conseiller principal d'éducation (CPE)	2		<b>2</b>	2
<b>Enseignants 2nd degré</b>	<b>160</b>	<b>177</b>	<b>337</b>	<b>332</b>
<b>Effectif total</b>	<b>680</b>	<b>1 051</b>	<b>1 731</b>	<b>1 740</b>

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 1 113 PP) est inférieur à celui des enseignants du second degré (47% sur un total de 337 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 270 PP).

**Effectif des enseignants-chercheurs mono-appartenants en personnes physiques au 31/12/2025  
réparti par section CNU, ventilé par corps et par genre**

Sections CNU		Professeur des universités (PU)			Maître de conférences (MCF)			Astronome			Physicien			Total 2025
		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	17	14	31							55
CNU 0200	Droit public	9	10	19	7	9	16							35
CNU 0300	Histoire du droit et des institutions	1	2	3	1	2	3							6
CNU 0400	Science politique		5	5	2	3	5							10
CNU 0500	Sciences économiques	1	14	15	9	13	22							37
CNU 0600	Sciences de gestion et du management	18	12	30	33	25	58							88
CNU 0700	Sciences du langage : linguistique et phonéti		1	1	2	1	3							4
CNU 0900	Langue et littérature françaises	1		1	4	1	5							6
CNU 1100	Études anglophones				1	2	3							3
CNU 1400	Études romanes				2		2							2
CNU 1600	Psychologie et ergonomie				4		4							4
CNU 1700	Philosophie					1	1							1
CNU 1800	Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle				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	21	24							35
CNU 2600	Mathématiques appliquées & applicat° maths	6	8	14	10	19	29							43
CNU 2700	Informatique	10	15	25	8	35	43							68
CNU 2800	Milieus denses et matériaux	6	20	26	14	19	33							59
CNU 2900	Constituants élémentaires		1	1		6	6							7
CNU 3100	Chimie théorique, physique, analytique	2	7	9	6	10	16							25
CNU 3200	Chimie organique, minérale, industrielle	6	15	21	14	19	33							54
CNU 3300	Chimie des matériaux	3	9	12	9	7	16							28
CNU 3400	Astronomie, astrophysique		3	3		4	4							7
CNU 3500	Structure et évolu° Terre et autres planètes	2	4	6	6	7	13							19
CNU 3600	Terre solide : géodynamique enveloppes sup	2	6	8	5	7	12							20
CNU 6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	18	19	5	20	25							44
CNU 6100	Génie info Automatique & traitmt signal		10	10	3	12	15							25
CNU 6200	Energétique, génie des procédés	3	4	7	4	5	9							16
CNU 6300	Génie électrique Electronique Photonique ...	2	25	27	6	35	41							68
CNU 6400	Biochimie et biologie moléculaire	7	6	13	13	8	21							34
CNU 6500	Biologie cellulaire	6	5	11	8	10	18							29
CNU 6600	Physiologie	3	6	9	13	9	22							31
CNU 6700	Biologie des populations et écologie	7	13	20	10	12	22							42
CNU 6800	Biologie des organismes	3	1	4	2	5	7							11
CNU 6900	Neurosciences	3	2	5	5	4	9							14
CNU 7000	Sciences de l'éducation et de la formation	1	4	5	6	8	14							19
CNU 7100	Sciences de l'informatique et de la communicat					2	2							2
CNU 7200	Epistémologie Histoire des Sc & techniques	1		1										1
CNU 7400	Sc & techniques activités phys & sportives	3	9	12	6	14	20							32
CNU 8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	5	6	11	13	11	24							35
CNU 8600	Sc du médicament & autres produits santé	10	7	17	16	9	25							42

Sections CNU		Professeur des universités (PU)			Maître de conférences (MCF)			Astronome			Physicien			Total 2025
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
CNU 8700	Sc biologiques, fondamentales et cliniques	5	8	13	11	7	18							31
CNU 9000	Maïeutique				1		1							1
CNU 9100	Disciplines sciences rééducation réadaptation	1	1	2	2	2	4							6
<b>TOTAL</b>		<b>140</b>	<b>282</b>	<b>422</b>	<b>285</b>	<b>402</b>	<b>687</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1 113</b>

### Effectif des enseignants hospitalo-universitaires (médecine, odontologie et pharmacie) en personnes physiques au 31/12/2025, 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 2025
		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		4	4				4
CNU 4302	Radiologie et imagerie médicale	3	7	10				10
CNU 4401	Biochimie et biologie moléculaire		3	3	2		2	5
CNU 4402	Physiologie		5	5	2		2	7
CNU 4403	Biologie cellulaire		2	2	1		1	3
CNU 4404	Nutrition	1	1	2				2
CNU 4501	Bactériologie-virologie Hygiène hosp (2 opt°)		3	3	4	1	5	8
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	2	2
CNU 4602	Médecine et santé au travail					1	1	1
CNU 4603	Médecine légale et droit de la santé	1	1	2		1	1	3
CNU 4604	Biostatistique, info médicale & techno de 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°)	3	6	9				9
CNU 4703	Immunologie		1	1	2		2	3
CNU 4704	Génétique	1	1	2	2	1	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		2	2				2
CNU 4901	Neurologie	2	3	5				5
CNU 4902	Neurochirurgie		4	4		1	1	5
CNU 4903	Psychiatrie d'adultes addictologie (2 opt°)	3	4	7				7
CNU 4904	Pédopsychiatrie addictologie (2 opt°)	2		2	1		1	3
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-vénérologie	1	2	3				3
CNU 5004	Chirurgie plast, reconstructrice (2 opt°)		1	1				1
CNU 5101	Pneumologie addictologie (2 opt°)		3	3		1	1	4

Sections CNU		Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)			Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)			Total 2025
		F	H	T	F	H	T	
CNU 5102	Cardiologie	1	4	5				5
CNU 5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire		2	2				2
CNU 5104	Chirurgie vasculaire Méd vasculaire (2 opt*)	3	2	5				5
CNU 5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie (3 opt*)	1	4	5		1	1	6
CNU 5202	Chirurgie viscérale et digestive	1	6	7				7
CNU 5203	Néphrologie	1	1	2				2
CNU 5204	Urologie		2	2				2
CNU 5301	Médecine interne ; addictologie (2 options)	1	4	5		1	1	6
CNU 5303	Médecine générale	1	1	2	2	1	3	5
CNU 5304	Gériatrie		1	1	1		1	2
CNU 5401	Pédiatrie		7	7				7
CNU 5402	Chirurgie infantile		1	1				1
CNU 5403	Gynécologie Obstétrique Gynécologie méd (2 opt*)		4	4	1		1	5
CNU 5404	Endocrinologie Diabète maladie métab.(2 opt*)		1	1	1		1	2
CNU 5405	Biologie Méd du dév & repro Gynéco méd (2 opt*)	3		3				3
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	3	1	4	7
CNU 5801	Dent. rest Endodon Proth Fonct Imag Biomat		4	4	4	5	9	13
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	4	6	3	2	5	11
<b>TOTAL</b>		<b>45</b>	<b>154</b>	<b>199</b>	<b>42</b>	<b>29</b>	<b>71</b>	<b>270</b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

**Effectif des enseignants du second degré en personnes physiques au 31/12/2025 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 2025
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	H	T	F	H	T	
ENS G9972	CHIMIE : OPTION MATERIAUX										1	1				1
ENS G9981	CONSTRUCTION ELECTRIQUE										1	1				1
ENS G9983	INFORMATIQUE INDUSTRIELLE										1	1				1
ENS G9984	MECANIQUE OPTION MATERIAUX										1	1				1
ENS G9986	MECANIQUE : OPTION STRUCTURES										1	1				1
SEC S0062	COORDINATION ET INGENIERIE DE FORMATION				1		1									1
SEC S0080	DOCUMENTATION				4		4									4
SEC S0100	PHILOSOPHIE	1	2	3	1		1									4
SEC S0200	LETTRES	1		1	3		3									4
SEC S0202	LETTRES MODERNES	9		9	5		5									14
SEC S0210	LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE												1		1	1
SEC S0211	HISTOIRE GEO LETTRES													1	1	1
SEC S0421	ALLEMAND	1		1												1
SEC S0422	ANGLAIS	16	3	19	23	7	30						2	1	3	52
SEC S0426	ESPAGNOL	3	1	4	1		1									5
SEC S0486	CATALAN LETTRES	1		1												1
SEC S0488	OCCITAN HISTOIRE - GEOGRAPHIE					1	1									1
SEC S1000	HISTOIRE-GEOGRAPHIE	1	6	7	2	2	4									11
SEC S1100	SC. ECO. ET SOCIALES	1		1												1
SEC S1300	MATHEMATIQUES	6	13	19	1	8	9							1	1	29
SEC S1315	MATHEMATIQUES-SCIENCES PHYSIQUES				1		1									1
SEC S1400	TECHNOLOGIE				1	2	3									3
SEC S1414	SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE		1	1										1	1	2
SEC S1415	SII OPTION INGENIERIE ELECTRIQUE					1	1									1
SEC S1500	PHYSIQUE - CHIMIE	5	1	6	1	2	3						1		1	10
SEC S1510	SCIEN.PHY. -PHY.APPLI	5	7	12		1	1									13
SEC S1511	MESURES PHYSIQUES ET CHIMIQUES		1	1												1
SEC S1600	SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE	6	3	9	2		2									11
SEC S1615	SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUES	1		1												1
SEC S1700	EDUCATION MUSICALE		1	1	3		3									4
SEC S1800	ARTS PLASTIQUES	3		3	1		1									4
SEC S1900	EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	9	14	23				9	20	29						52
SEC S3000	GENIE CIVIL	1	4	5		3	3							1	1	9
SEC S4100	GENIE MECANIQUE - MECANIQUE	2	10	12		5	5									17
SEC S5100	GENIE ELECTRIQUE		9	9		5	5									14

Discipline		Professeur agrégé (PRAG)			Professeur certifié (PRCE)			Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)			Professeur de l'ENSAM		Professeur de lycée professionnel (PLP)			Tot 2025
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	H	T	F	H	T	
SEC S5101	ELECTRONIQUE		2	2		1	1									3
SEC S6500	ARTS APPLIQUES					1	1						1		1	2
SEC S7100	BIOCHIMIE-GENIE BIOL.-BIOTECHNO.	5	3	8	1	1	2									10
SEC S8010	ECONOMIE ET GESTION	9	10	19	3	4	7									26
SEC S8030	INFORMATIQUE ET GESTION		2	2	2	8	10									12
SEC S8031	ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION				1		1									1
SEC S8037	ECO-GEST OPTION COMMERCE ET VENTE													1	1	1
SEC S8050	ECO ET GEST.OPTION COMM, ORG, GRH				1		1									1
SEC S8053	ECO-GEST.OPTION CONCEPTION ET GESTION SI		1	1												1
<b>TOTAL</b>		<b>86</b>	<b>94</b>	<b>180</b>	<b>58</b>	<b>52</b>	<b>110</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>335<sup>13</sup></b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

<sup>13</sup> Hors CPE

## 2.2.4. Effectif des personnels contractuels et vacataires d'enseignement

### Répartition de l'effectif physique au 31/12/2025 par nature de contrat et par genre

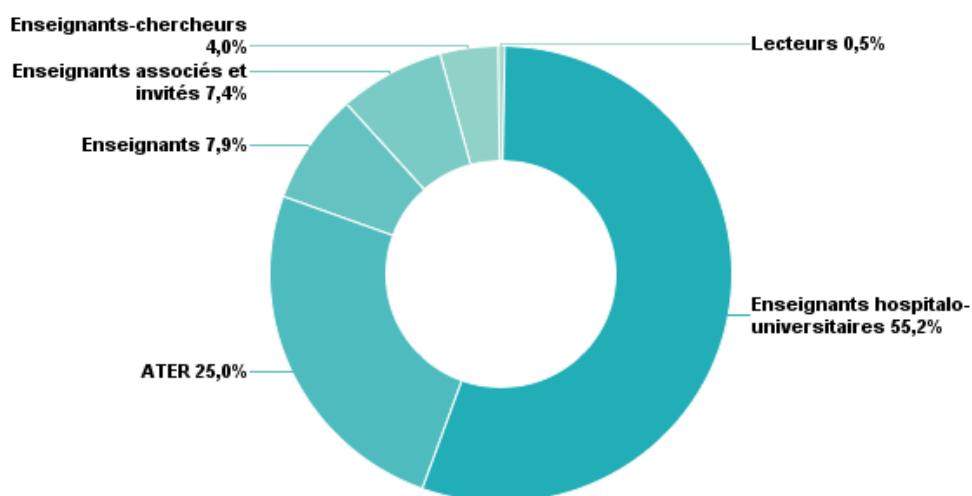
Type de contrat		Femme	Homme	Total 2025	Total 2024
ATER	ATER	50	47	97	95
	ATER mi-temps	6	2	8	8
ATER		56	49	105	103
Enseignants	Contractuel Enseignant LRU (1)	25	8	33	35
Enseignants		25	8	33	35
Enseignants associés et invités	Associé MCF mi-tps	9	15	24	26
	Associé professeur mi-tps	2	5	7	7
Enseignants associés et invités		11	20	31	33
Enseignants hospitalo-universitaires	Assistant hospitalier universitaire	13	16	29	26
	Associé assistant tps plein		1	1	1
	Associé chef clinique tps plein	1	1	2	
	Associé MCF hosp-U tps plein	1		1	
	Associé MCF hosp-U mi-tps	1	1	2	1
	Associé prof hosp-U mi-tps	1	3	4	1
	Associé prof hosp-U tps plein		1	1	
	Associé MCF Médecine générale mi-temps	5	3	8	7
	Associé Prof Médecine générale mi-temps	1	4	5	4
	Chef clinique univ-assistant des hôpitaux	91	69	160	154
	Chef clinique univ méd générale	5	3	8	9
	Praticien hospitalier universitaire	3	8	11	10
Enseignants hospitalo-universitaires		122	110	232	213
Lecteurs	Lecteur langue étrangère à titre personnel	1	1	2	2
Lecteurs		1	1	2	2
Enseignants-chercheurs	Contractuel Enseignant Chercheur LRU	1	2	3	1
	Professeur des universités (CPJ) (2)	7	7	14	10
	Post-doctorant				
Enseignants-chercheurs		8	9	17	11
<b>TOTAL</b>		<b>223</b>	<b>197</b>	<b>420</b>	<b>397</b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

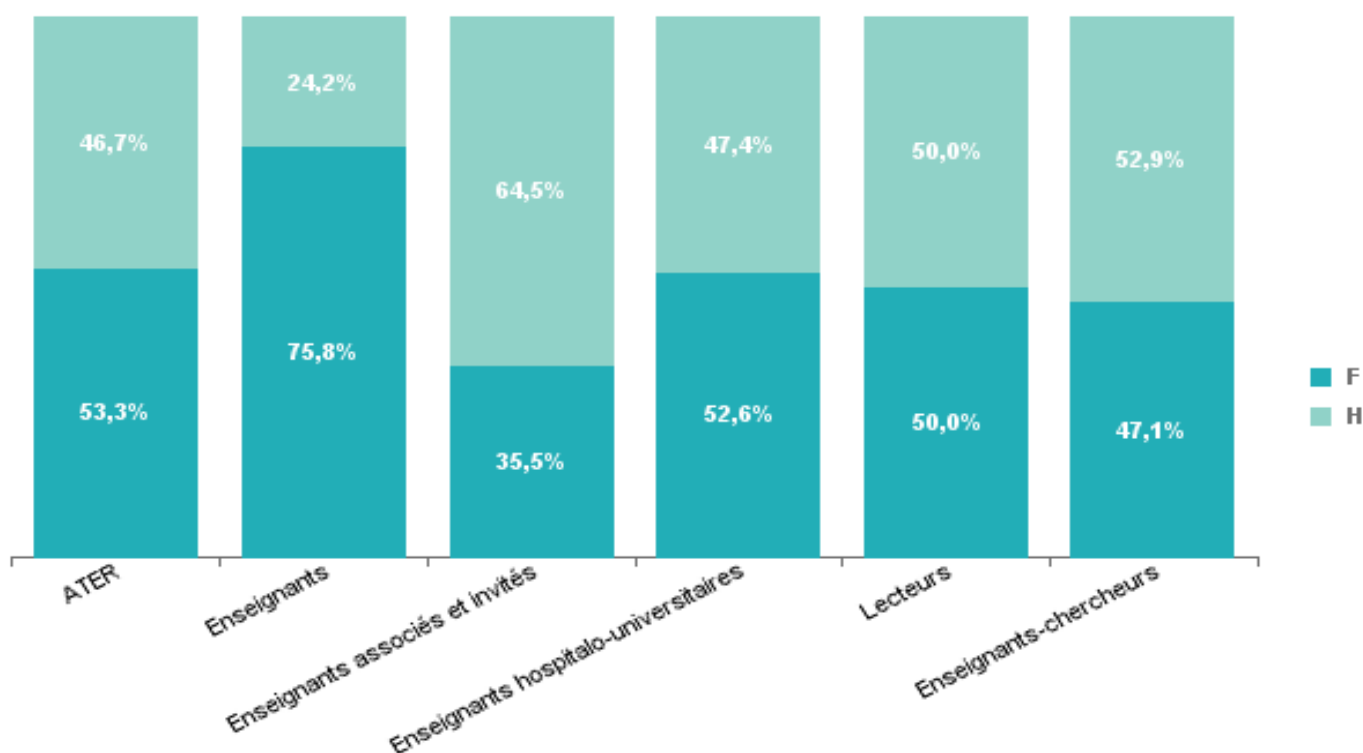
(1) Mise en place par la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU), Article L954-3 du Code de l'Éducation.

(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 (75,8%) et les ATER (53,3%).
- Les taux de féminisation le plus bas concerne la population des enseignants associés et invités (35,5%).

**Effectif des personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants en personnes physiques au 31/12/2025 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 2025
		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	6	2	8					3	3							1		1	12
CNU 0200	Droit public	5	3	8				2	3	5								1	1	14
CNU 0300	Histoire du droit et des institutions		2	2																2
CNU 0400	Science politique		3	3																3
CNU 0500	Sciences économiques	3	5	8														2	2	10
CNU 0600	Sciences de gestion et du management	6	5	11				1	5	6							1		1	18
CNU 1100	Études anglophones													1	1	2				2
CNU 1900	Sociologie, démographie	1		1					1	1										2
CNU 2500	Mathématiques	5	1	6																6
CNU 2600	Mathématiques appliquées & applicat° maths	1		1													1		1	2
CNU 2700	Informatique	1	10	11														1	1	12
CNU 3100	Chimie théorique, physique, analytique	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	2		2																2
CNU 4201	Anatomie											3	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										1		1							1
CNU 4302	Radiologie et imagerie médicale											3	4	7						7
CNU 4400	Biochimie Biologie cellulaire & moléculaire		1	1																1
CNU 4401	Biochimie et biologie moléculaire											1	1							1
CNU 4402	Physiologie											2	3	5						5
CNU 4404	Nutrition											1	1							1
CNU 4501	Bactériologie-virologie Hygiène hosp (2 opt°)											1	1	2						2

Section CNU / Discipline		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			Enseignants-chercheurs			Total 2025
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
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											1	1	2						2
CNU 4603	Médecine légale et droit de la santé											1		1						1
CNU 4604	Biostatistique, info médicale & techno de com												1	1						1
CNU 4701	Hématologie transfusion (2 opt°)											3	1	4						4
CNU 4702	Cancérologie radiothérapie (2 opt°)											1	4	5						5
CNU 4703	Immunologie												2	2						2
CNU 4704	Génétique											1	1	2						2
CNU 4801	Anesthésiologie-réanimation											5	5	10						10
CNU 4802	Médecine intensive-réanimation												2	2						2
CNU 4803	Pharmacologie fondamentale Clinique (3 opt°)											1		1						1
CNU 4804	Thérapeutique addictologie (2 options)											1	1	2						2
CNU 4805	Médecine d'urgence											3	3	6						6
CNU 4901	Neurologie											7		7						7
CNU 4902	Neurochirurgie												1	1						1
CNU 4903	Psychiatrie d'adultes addictologie (2 opt°)											2	2	4						4
CNU 4904	Pédopsychiatrie addictologie (2 opt°)											2	2	4						4
CNU 4905	Médecine physique et de réadaptation											2	1	3						3
CNU 5001	Rhumatologie											1	3	4						4
CNU 5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique											3	3	6						6
CNU 5003	Dermato-vénéréologie											2	1	3						3
CNU 5004	Chirurgie plast, reconstructrice (2 opt°)												1	1						1
CNU 5101	Pneumologie addictologie (2 opt°)											2	1	3						3
CNU 5102	Cardiologie											3	2	5						5
CNU 5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire											1		1						1
CNU 5104	Chirurgie vasculaire Méd vasculaire (2 opt°)											2	2	4						4

Section CNU / Discipline		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			Enseignants-chercheurs			Total 2025
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
CNU 5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie (3 opt)										5	4	9							9
CNU 5202	Chirurgie viscérale et digestive										2	3	5							5
CNU 5203	Néphrologie										2	1	3							3
CNU 5204	Urologie										2	2	4							4
CNU 5301	Médecine interne ; addictologie (2 options)										5	4	9							9
CNU 5303	Médecine générale										11	10	21							21
CNU 5401	Pédiatrie										8	3	11							11
CNU 5402	Chirurgie infantile											1	1							1
CNU 5403	GynécologieObstétrique Gynécologie méd 2 opt°										5	4	9							9
CNU 5404	EndocrinologieDiabète maladie métab (2 opt°)										3		3							3
CNU 5405	Biologie Méd du dév & repro Gynéco méd (2 opt°)											1	1							1
CNU 5501	Oto-rhino-laryngologie										3	2	5							5
CNU 5502	Ophtalmologie										3	2	5							5
CNU 5503	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie										1		1							1
CNU 5601	Odont. Ped, Orth. Dento-facial										6		6							6
CNU 5602	Prév, épid, éco santé, odont lég										1		1							1
CNU 5701	Chirurgie oral, parodont, biologie orale										1	6	7							7
CNU 5801	Dent. rest Endodon Proth Fonct Imag Biomat										8	6	14							14
CNU 6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	3	4													1	1	2	6
CNU 6100	Génie info Automatique & traitmt signal	2	2	4																4
CNU 6300	Génie électrique Electronique Photonique		2	2																2
CNU 6400	Biochimie et biologie moléculaire	4		4														1	1	5
CNU 6500	Biologie cellulaire	1		1																1
CNU 6600	Physiologie	2	1	3																3
CNU 6700	Biologie des populations et écologie	3		3				1	1								3	2	5	9
CNU 6800	Biologie des organismes																1		1	1
CNU 6900	Neurosciences	1		1																1

Section CNU / Discipline		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			Enseignants-chercheurs			Total 2025
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
CNU 7400	Sc & techniques activités phys & sportives	2	2	4				6	6											10
CNU 8100	Sc du médicament et autres produits santé										2	2								2
CNU 8200	Sc biologiques, fondamentales et cliniques										1	1								1
CNU 8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	3	2	5				1	2	3										8
CNU 8600	Sc du médicament & autres produits santé	3	2	5				5		5	1	1	2							12
CNU 8700	Sc biologiques, fondamentales et cliniques	1	2	3																3
ENS G9968	Organisation et gestion des entreprises				2		2													2
SEC S0000	Discipline non renseignée				5	1	6													6
SEC S0202	Lettres modernes				1		1													1
SEC S0422	Anglais				11	3	14													14
SEC S1900	Education phys.et sportive					1	1													1
SEC S5500	Génie elec. : informatique et télématique					1	1													1
SEC S7300	Sciences tech.médico-sociales				1	1	2													2
SEC S8010	Economie et gestion				4	1	5													5
SEC S8035	Eco-gest option comm. et org.				1		1													1
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>49</b>	<b>105</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	<b>122</b>	<b>110</b>	<b>232</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>420</b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

### Effectif physique des personnels contractuels enseignants au 31/12/2025 ventilé par type de contrat et par type de financement

Type de contrat	Ressources État	Ressources propres de l'établissement	Total 2025	Total 2024
ATER	105		105	103
Enseignants	23	10	33	35
Enseignants associés et invités	30	1	31	33
Enseignants hospitalo-universitaires	232		232	213
Lecteurs	2		2	2
Enseignants-chercheurs	17		17	11
<b>Total</b>	<b>409</b>	<b>11</b>	<b>420</b>	<b>397</b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

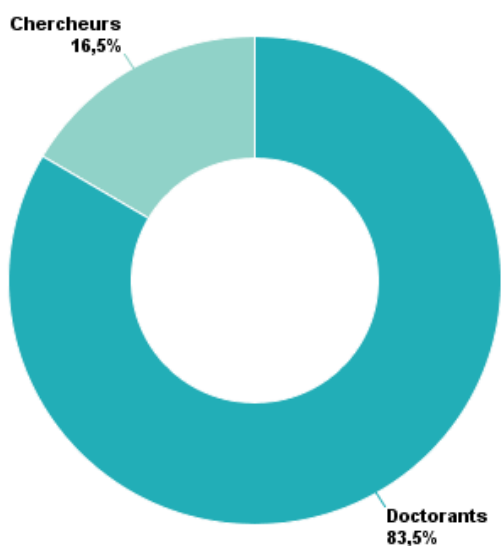
97,2% de l'effectif contractuels enseignants est financé par les ressources allouées par l'État.

**Effectif des personnels contractuels chercheurs et doctorants en personnes physiques au 31/12/2025 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie Fonction publique et par genre**

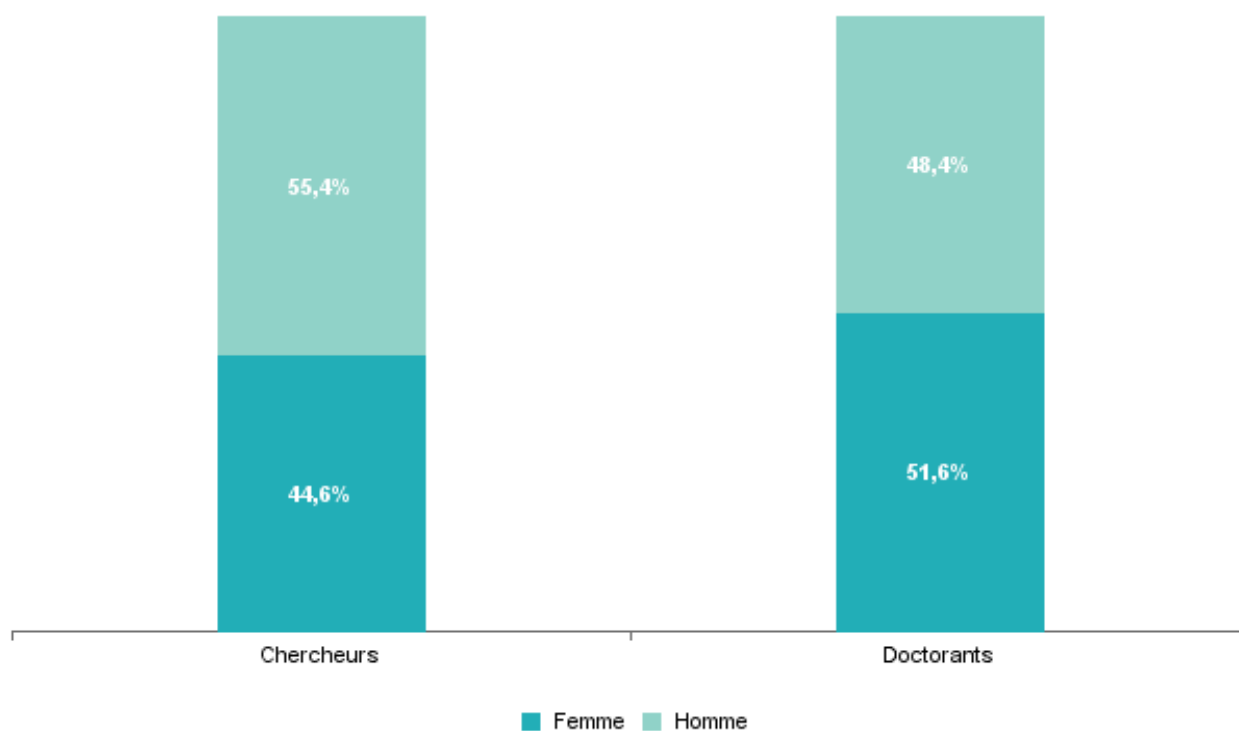
Population	Type de contrat	Catégorie A		Total 2025	Total 2024
		Femme	Homme		
Chercheurs	CDD	52	62	114	131
	CDI	2	5	7	7
<b>Chercheurs</b>		<b>54</b>	<b>67</b>	<b>121</b>	<b>138</b>
Doctorants	CDD	316	296	612	616
<b>Doctorants</b>		<b>316</b>	<b>296</b>	<b>612</b>	<b>616</b>
<b>Total</b>		<b>370</b>	<b>363</b>	<b>733</b>	<b>754</b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

**Effectif contractuel chercheurs et doctorants**



### Effectif contractuel chercheurs et doctorants ventilé par genre



- Chez les chercheurs contractuels le taux de féminisation (44,6%) est en légère augmentation (39,1% en 2024).
- Chez les doctorants contractuels nous pouvons observer une quasi-parité entre les femmes et les hommes.

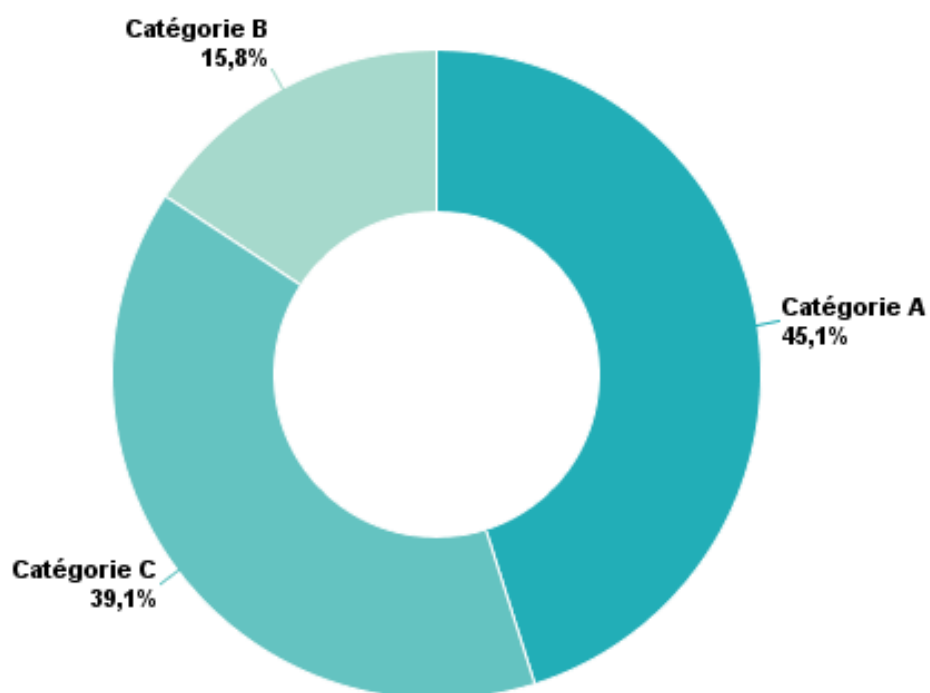
### Effectif des personnels contractuels BIATSS<sup>14</sup> en personnes physiques au 31/12/2025 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie Fonction publique et par genre

Population	Type de contrat	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total 2025	Total 2024
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL		
BIATSS	Apprenti	7	7	14	6	5	11	1		1	26	28
	CDD	234	160	394	89	53	142	259	104	363	899	917
	CDI	51	25	76	8	8	16	40	15	55	147	128
	PACTE								1	1	1	
<b>TOTAL</b>		<b>292</b>	<b>192</b>	<b>484</b>	<b>103</b>	<b>66</b>	<b>169</b>	<b>300</b>	<b>120</b>	<b>420</b>	<b>1 073</b>	<b>1 073</b>

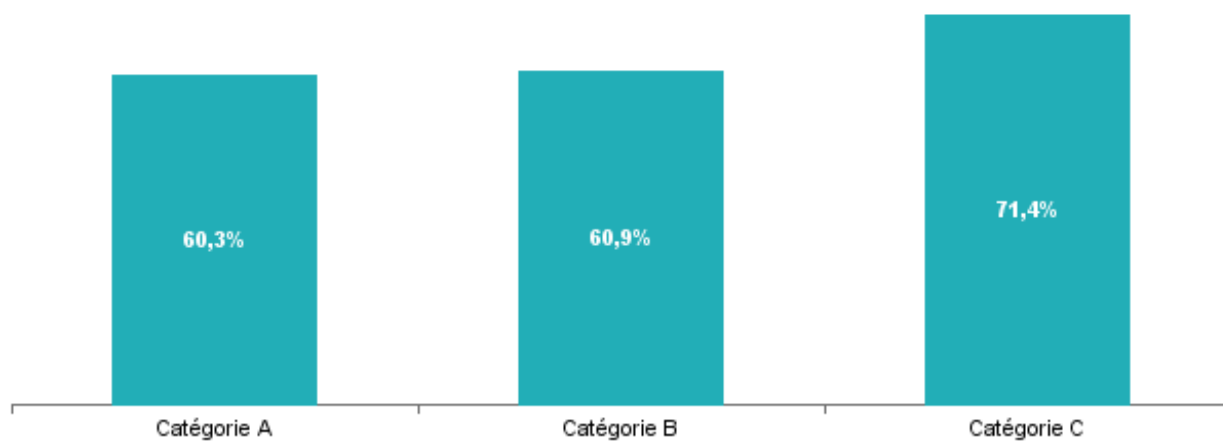
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

<sup>14</sup> 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 (65%).

### Typologie de contrat des agents contractuels BIATSS au 31/12/2025

Type de contrat	Nbre d'agents
Apprentissage	26
PACTE	1
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	3
Contrat de projet / mission scientifique	135
Accroissement temporaire d'activités	19
Remplacement momentané d'un fonctionnaire ou contractuel absent	22
Accroissement saisonnier d'activités	3
Autres contrats (postes vacants, renforts, postes supplémentaire...)	717
<b>Total CDD</b>	<b>926</b>
<b>Total CDI</b>	<b>147</b>
<b>Total général</b>	<b>1 073</b>

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 926 agents, soit 86 % de l'effectif total des BIATSS contractuels même s'il est à noter une augmentation des CDI.

### Typologie de contrat des agents chercheurs contractuels au 31/12/2025

Type de contrat	Nombre d'agents
Chercheur	27
Contrat de projet	79
Post-doctorant	8
<b>Total CDD</b>	<b>114</b>
<b>Total CDI</b>	<b>7</b>
<b>Total général</b>	<b>121</b>

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

Au total, 121 chercheurs contractuels sont recensés avec une grande majorité recrutée en CDD (94% de l'effectif total des chercheurs contractuels).

## Les apprentis accueillis à l'UM au cours de l'année 2025

Affectation	Diplôme préparé	H / F / âge	Etablissement dispensant la formation
EPUM	Master Entrepreneuriat et Management de Projet	F/24	MOMA
FDS	Master Management Public	F/25	MOMA
US - ISDM	Master Informatique – parcours Intelligence Artificielle et Sciences des Données	H/23	FDS
FDS	Master Administration Publique	H/26	IPAG
CFA	BUT Techniques de Commercialisation – Marketing digital, e-business et entrepreneuriat (34)	F/21	IUT MONTPELLIER
UMR - QUALISUD	Master Informatique – parcours Intelligence Artificielle et Sciences des Données	F/22	FDS
DSIN	BUT Réseaux et Télécommunications – parcours Développement Systèmes et Cloud	H/21	IUT BEZIERS
IUT MS	TP Technicien Supérieur Systèmes et Réseaux	H/27	AFPA ENTREPRISES
UFR STAPS	BUT GEA (Gestion des Entreprises et des Administrations)	F/21	IUT MONTPELLIER
UFR MEDECINE	BUT INFOCOM	F/23	IUT RODEZ
UMR - ICGM	BUT Chimie – parcours Synthèse (Montpellier)	F/22	IUT MONTPELLIER
UMR - IEM	Master mention Sciences de l'Eau – parcours Contaminants, Eau, Santé	F/22	PHARMACIE
DAF	BUT GEA (Gestion des Entreprises et des Administrations)	H/21	IUT MONTPELLIER
UFR DROIT SP	BUT Informatique – parcours Réalisation d'Applications	H/22	IUT MONTPELLIER
DAF	BUT GEA (Gestion des Entreprises et des Administrations)	F/21	IUT MONTPELLIER
DAF	BUT GEA (Gestion des Entreprises et des Administrations)	F/21	IUT MONTPELLIER
DAF	BUT Gestion des Entreprises et des Administrations Opt Gestion et Pilotage des Ressources Humaines	F/21	IUT MONTPELLIER
DRH	BUT Gestion des Entreprises et des Administrations Option Gestion et Pilotage des Ressources Humaines	F/21	IAE MONTPELLIER
FDS	Master Management Public	H/22	MOMA
UMR - CRBM	BUT Génie Biologique – parcours Biologie Médicale et Biotechnologie	F/19	IUT MONTPELLIER
IUT de Béziers	BUT Réseaux et Télécommunications – parcours Cybersécurité	F/20	IUT BEZIERS
UMR - IATE	BUT 3 GB SAB (Sciences de l'Aliment et Biotechnologies)	F/22	IUT MONTPELLIER
FDS	Master Management Public	H/24	MOMA
DSIN	BUT Réseaux et Télécommunications : Cybersécurité	H/20	IUT BEZIERS
DAGI	Licence professionnelle mention Gestion des Achats et des Approvisionnements	H/28	IUT MONTPELLIER
DSIN	BUT Intégration d'Applications et Management du Système d'Information	H/21	IUT MONTPELLIER
DSIN	BUT Intégration d'Applications et Management du Système d'Information	H/21	IUT MONTPELLIER
DSIN	BTS Cybersécurité, Informatique et Réseaux, Électronique	H/30	IUT BEZIERS
EPUM	BUT Réseaux et Télécommunications – parcours Cybersécurité	H/20	IUT BEZIERS
IUT MS	BUT Techniques de Commercialisation	F/20	IUT MONTPELLIER
DCSPH	Master Gestion de l'Environnement et de la Biodiversité	F/23	FDS
UMR - ICGM	BUT Chimie – Matériaux et Produits Formulés	H/21	IUT MONTPELLIER
UFR ECO	Master Management Public	F/25	MOMA

Affectation	Diplôme préparé	H / F / âge	Etablissement dispensant la formation
PR SSOC	Master Marketing, Vente – Marketing, Innovation et Territoires	F/22	MOMA
IAE	Master Management Public / Management des Universités et Technologies de l'Information	F/23	IAE MONTPELLIER
UFR MEDECINE	Licence Sciences, Technologies, Santé – mention Informatique	H/21	CNAM Occitanie
CFA	BUT Techniques de Commercialisation – Marketing digital, e-business et entrepreneuriat (34)	F/20	IUT MONTPELLIER
DAGI	Licence professionnelle mention Gestion des Achats et des Approvisionnements	H/20	IUT MONTPELLIER
UMR - ICGM	BTS Métiers de la Chimie	F/18	CFA SAINTE MARIE
DSIN	Gestionnaire en Maintenance et Support Informatique (RNCP niveau 5)	H/35	Campus CESI MONTPELLIER
UMR - ICGM	BUT Mesures Physiques – parcours Techniques d'Instrumentation	H/20	IUT MONTPELLIER
IAE	Master mention Management de l'Innovation – E-marketing	F/22	IAE MONTPELLIER
UMR - IATE	BUT 3 (Sciences de l'Aliment et Biotechnologies)	F/20	IUT MONTPELLIER
SCFC	Master Contrôle de Gestion et Audit Organisationnel	H/27	MOMA
IUT MS	TP Administrateur d'Infrastructures Sécurisées	H/22	AFPA ENTREPRISES

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

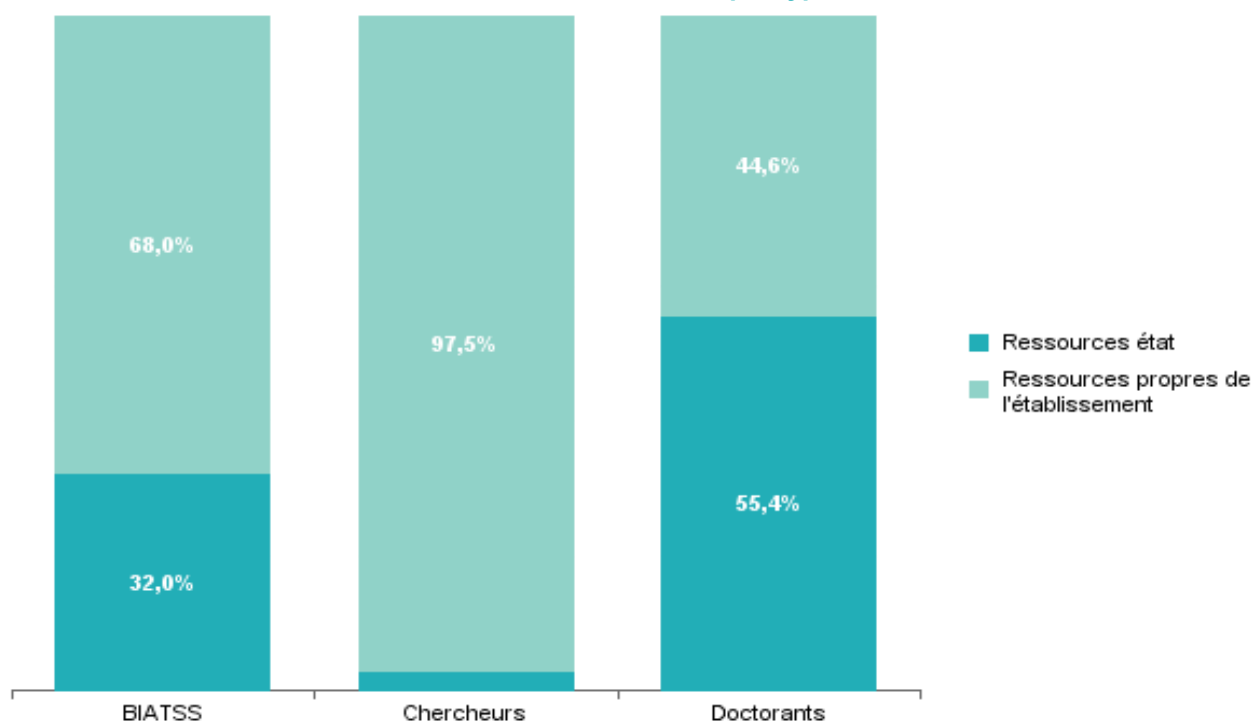
- 45 apprentis (24 femmes et 21 hommes) ont été accueillis à l'UM en 2025. La moyenne d'âge est de 23 ans (24 ans chez les hommes et 22 ans chez les femmes).
- Les apprentis bénéficient à l'UM des mêmes conditions d'accueil que les autres personnels BIATSS : aspects RH, action sociale, accompagnement 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 2025 des apprentis s'élève à 443 177,39€ (coût total employeur).

## Effectif physique des personnels contractuels chercheurs, doctorants et BIATSS au 31/12/2025 ventilé par type de contrat et par type de financement

Population	Type de contrat	Ressources État				Ressources propres de l'établissement				Total 2025	Total 2024
		A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL		
BIATSS	CDD	41	57	183	281	367	96	182	645	926	945
	CDI	17	6	39	62	59	10	16	85	147	128
BIATSS		58	63	222	343	426	106	198	730	1 073	1 073
Chercheurs	CDD					114			114	114	131
	CDI	3			3	4			4	7	7
Chercheurs		3			3	118			118	121	138
Doctorants	CDD	339			339	273			273	612	616
	Doctorants	339			339	273			273	612	616
Total		400	63	222	685	817	106	198	1 121	1 806	1 827

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

### Effectif contractuels chercheurs, doctorants et BIATSS par type de financement



- Les 1 073 contractuels BIATSS sont financés à 32% sur plafond État.
- Le financement des 612 doctorants est assuré à 55,4 % par le financement de l'État.
- Sur les 121 chercheurs contractuels, 118 sont financés sur ressources propres.

## Les agents contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2025

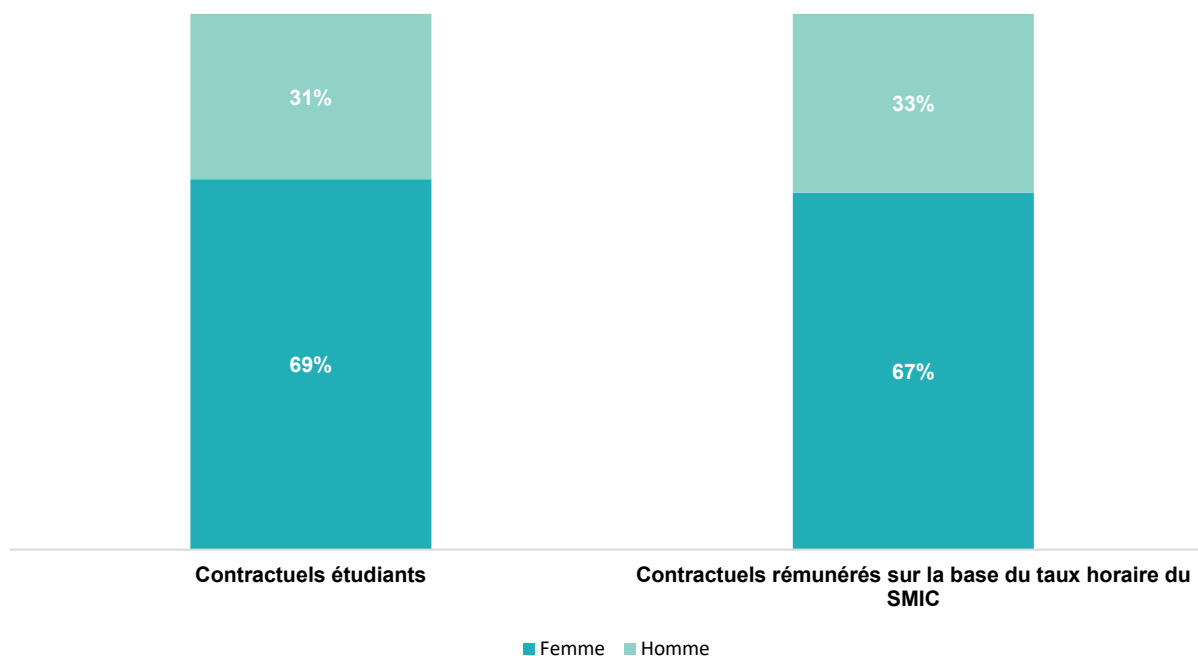
Les personnels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée sont les contractuels étudiants et les agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés (exemple : surveillance d'examen) : ces derniers sont rémunérés sur la base du taux horaire du SMIC.

En 2025, l'Université de Montpellier a recruté 1 208 étudiants et 227 agents pour des missions ponctuelles.

	Femme	Homme	Total
Contractuels étudiants	799	409	1 208
Contractuels rémunérés sur la base du taux horaire du SMIC	157	70	227
<b>Total</b>	<b>956</b>	<b>479</b>	<b>1 435</b>

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 2025.

## Les vacataires d'enseignement

Au cours de l'année universitaire 2024/2025, 3 875 personnes ont assuré des vacances d'enseignement au sein des différentes structures de l'Université de Montpellier.

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

Catégorie socio-professionnelle	H	F	TOTAL	Nombre d'intervenants (en %)
Activités non salariées	490	515	<b>1 005</b>	25,9%
Étudiants	26	39	<b>65</b>	1,7%
Fonctionnaires titulaires et stagiaires	592	520	<b>1 112</b>	28,7%
Intervenants à titre gracieux ou par convention (1)	65	35	<b>100</b>	2,6%
Personnels du secteur public non titulaires (1)	210	205	<b>415</b>	10,7%
Retraités	31	25	<b>56</b>	1,4%
Salariés du secteur privé	570	424	<b>994</b>	25,7%
Autres CSP	63	65	<b>128</b>	3,3%
<b>Total (2)</b>	<b>2 047</b>	<b>1 828</b>	<b>3 875</b>	<b>100%</b>

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

(1) Intervenants non rémunérés par l'établissement.

(2) Vacataires d'enseignement en 24/25 (rémunérés en 2025 ainsi que les intervenants non rémunérés par l'établissement).

## Les vacataires d'enseignement (en PP) rémunérés en 2025

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	35	17	1	1			36	18	54
DRED	3	6					3	6	9
ECOLES DOCTORALES	5	4					5	4	9
EPUM	179	59	19	10	3	5	201	74	275
DRI	3	6					3	6	9
IAE	67	49	11	10	13	4	91	63	154
IPAG	40	45	6	4	3	1	49	50	99
IUT BÉZIERS	30	13	10	9	4	5	44	27	71
IUT MONTPELLIER-SÈTE	152	132	25	17	11	12	188	161	349
IUT NÎMES	76	16	16	10	11	9	103	35	138
MOMA	199	147	42	32	37	35	278	214	492
SCFC	50	43	3	7	4	2	57	52	109
SUAPS	3	3	1	1	3	3	7	7	14
UFR DROIT SP	260	222	31	37	10	9	301	268	569
UFR ÉCONOMIE	54	35	6	6	9	1	69	42	111
FDE	43	85	13	25		4	56	114	170
FDS	297	197	17	11	6	3	320	211	531
UFR MÉDECINE	143	367	4	29	3	8	150	404	554
UFR ODONTOLOGIE	8	9				1	8	10	18
UFR PHARMACIE	91	136	3	2	1	2	95	140	235
UFR STAPS	134	50	21	5	3	2	158	57	215
<b>TOTAL</b>	<b>1 872</b>	<b>1 641</b>	<b>229</b>	<b>216</b>	<b>121</b>	<b>106</b>	<b>2 222</b>	<b>1 963</b>	<b>4 185<sup>15</sup></b>

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

Genre	Nombre d'intervenants (en PP)	Nombre d'intervenants (en %)
Femme	1 828	47%
Homme	2 047	53%
<b>TOTAL</b>	<b>3 875</b>	<b>100%</b>

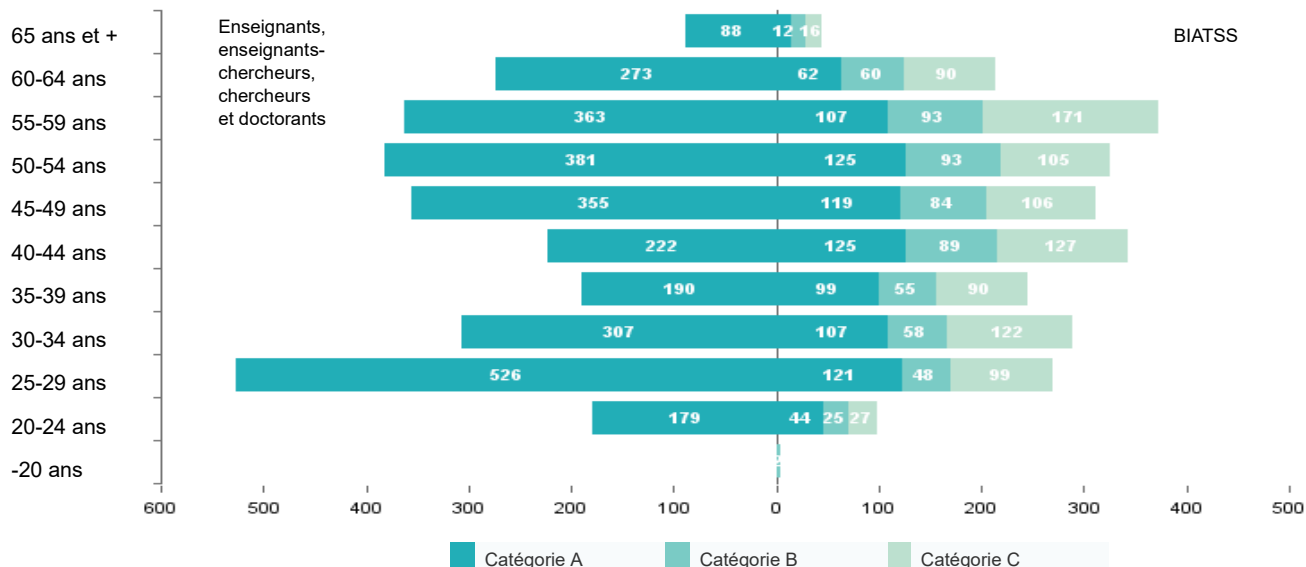
Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE)

<sup>15</sup> Les intervenants dispensant des heures dans plusieurs structures sont comptabilisés dans chacune d'entre elles. Les intervenants à titre gracieux ne sont pas comptabilisés

## 2.3. Démographie

### 2.3.1. Pyramide des âges de l'effectif global

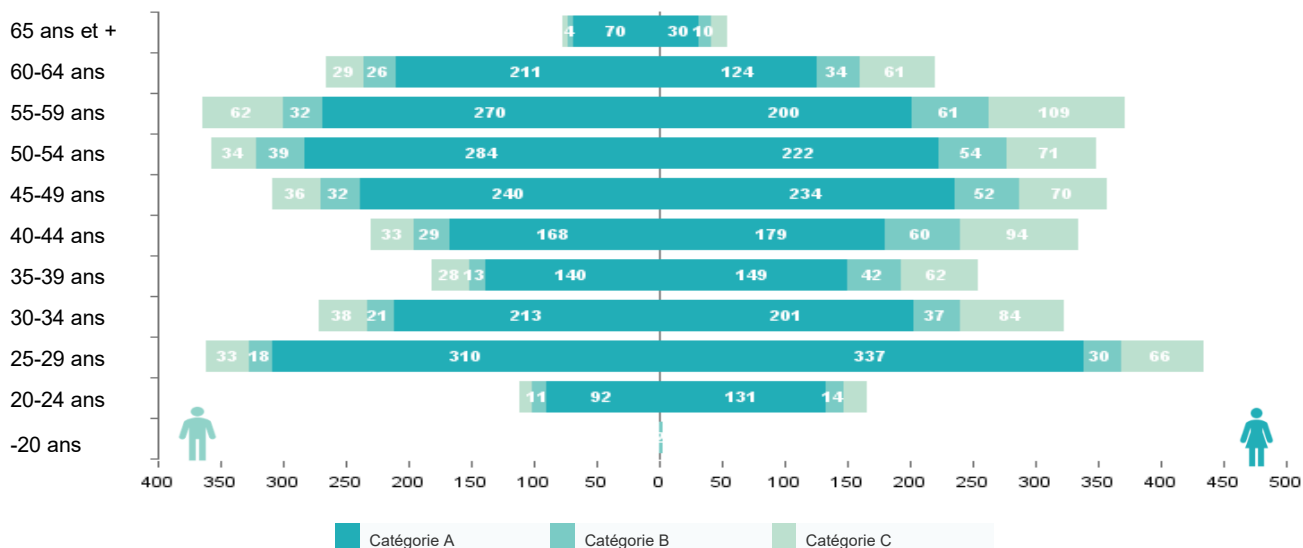
Pyramide des âges de l'effectif global réparti par population et par catégorie Fonction publique



Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- La tranche d'âge des 65 ans et + concerne essentiellement les enseignants-chercheurs titulaires. Ils représentent 67% de l'effectif de cette tranche (33% pour les BIATSS)
- La tranche d'âge des moins de 25 ans concerne les contractuels doctorants à hauteur de 64% et les personnels BIATSS à hauteur de 35%.

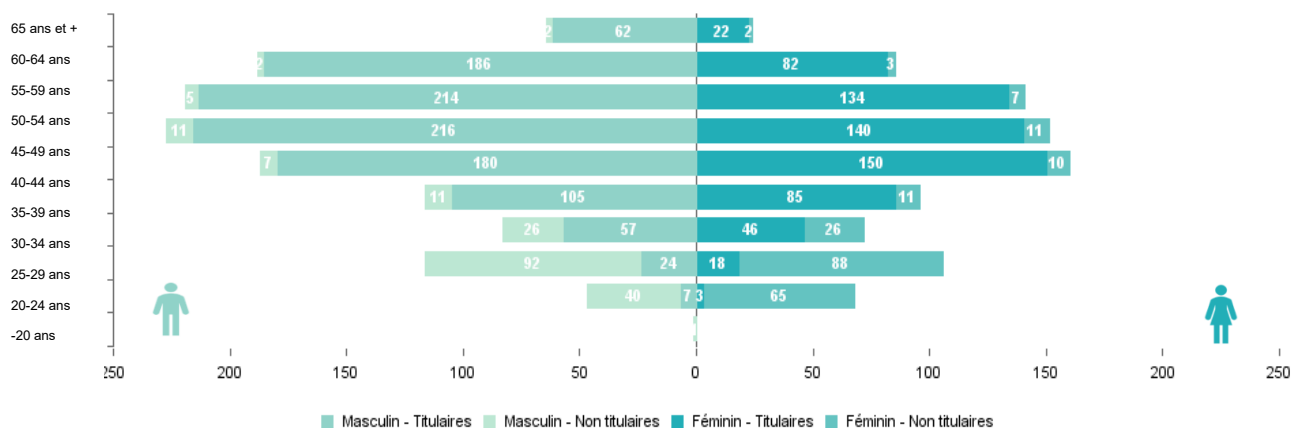
Pyramide des âges de l'effectif global réparti par genre et par catégorie Fonction publique



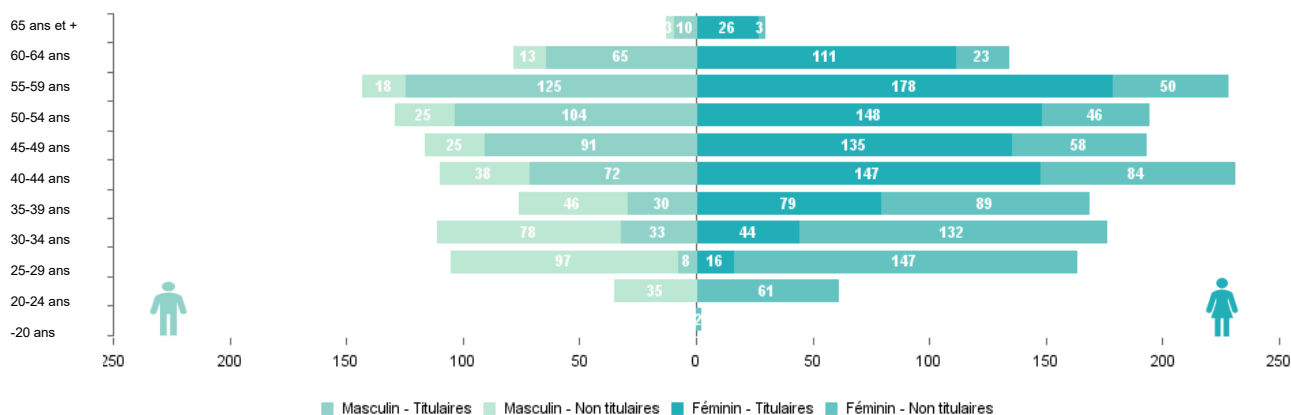
- Le taux de féminisation de l'effectif global de l'établissement est de 53%.
- La catégorie A est représentée à hauteur de 53% par les hommes et 47% par les femmes. Elle est en grande majorité constituée des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants.

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

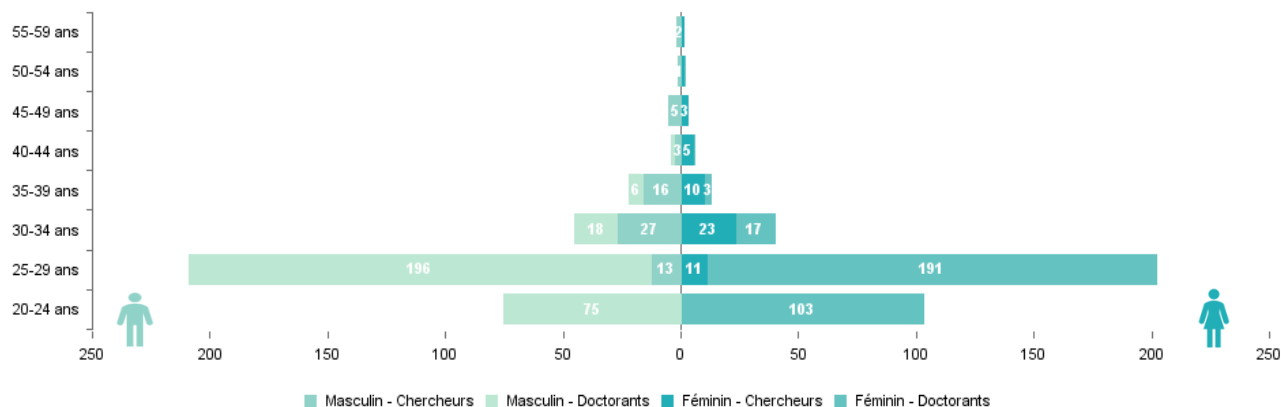
### Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et contractuels



### 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 moyen<sup>16</sup> des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie et ventilés par genre

		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Enseignants-chercheurs enseignants	51 ans et 2 mois	52 ans et 11 mois	<b>52 ans et 3 mois</b>
	BIATSS	50 ans	50 ans et 5 mois	<b>50 ans et 2 mois</b>
Ensemble personnels titulaires		<b>50 ans et 6 mois</b>	<b>52 ans et 1 mois</b>	<b>51 ans et 4 mois</b>
Non titulaires	Enseignants-chercheurs enseignants	35 ans et 2 mois	35 ans et 6 mois	<b>35 ans et 4 mois</b>
	BIATSS	38 ans	36 ans et 9 mois	<b>37 ans et 6 mois</b>
	Chercheurs	35 ans et 2 mois	35 ans et 4 mois	<b>35 ans et 2 mois</b>
	Doctorants	26 ans et 4 mois	26 ans et 8 mois	<b>26 ans et 6 mois</b>
Ensemble personnels non titulaires		<b>34 ans et 6 mois</b>	<b>33 ans et 3 mois</b>	<b>34 ans</b>
Ensemble des effectifs		<b>43 ans et 3 mois</b>	<b>45 ans et 1 mois</b>	<b>44 ans et 1 mois</b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

#### Âge médian<sup>17</sup> des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie et ventilés par genre

		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Enseignants-chercheurs enseignants	51 ans et 3 mois	53 ans et 8 mois	<b>52 ans et 10 mois</b>
	BIATSS	50 ans et 10 mois	51 ans et 12 mois	<b>51 ans et 6 mois</b>
Ensemble personnels titulaires		<b>51 ans</b>	<b>53 ans et 2 mois</b>	<b>52 ans et 4 mois</b>
Non titulaires	Enseignants-chercheurs enseignants	31 ans et 6 mois	32 ans et 3 mois	<b>31 ans et 11 mois</b>
	BIATSS	35 ans et 6 mois	33 ans et 6 mois	<b>34 ans et 7 mois</b>
	Chercheurs	33 ans et 9 mois	33 ans et 5 mois	<b>33 ans et 8 mois</b>
	Doctorants	25 ans et 9 mois	26 ans et 1 mois	<b>25 ans et 11 mois</b>
Ensemble personnels non titulaires		<b>31 ans</b>	<b>30 ans et 2 mois</b>	<b>30 ans et 7 mois</b>
Ensemble des effectifs		<b>43 ans et 9 mois</b>	<b>46 ans et 9 mois</b>	<b>45 ans et 3 mois</b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

La moyenne d'âge des personnels titulaires (51 ans) est nettement supérieure à celle des personnels contractuels (34 ans). Le constat est le même pour l'âge médian (30 ans chez les contractuels et 52 ans chez les titulaires).

Chez les personnels titulaires :

- L'âge moyen des hommes (52 ans) est légèrement plus élevé que celui des femmes (50 ans).
- Une tendance similaire est observée chez 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 (respectivement 26 et 25 ans).
- L'âge moyen est plus élevé chez les personnels BIATSS non-titulaires (37 ans) que chez l'ensemble des autres personnels non-titulaires.

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> 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

Répartition par catégorie		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Catégorie A	51 ans et 1 mois	52 ans et 7 mois	<b>51 ans et 11 mois</b>
	Catégorie B	49 ans et 1 mois	50 ans et 6 mois	<b>49 ans et 7 mois</b>
	Catégorie C	50 ans et 1 mois	50 ans	<b>50 ans et 1 mois</b>
Ensemble personnels titulaires		<b>50 ans et 6 mois</b>	<b>52 ans et 1 mois</b>	<b>51 ans et 4 mois</b>
Non titulaires	Catégorie A	32 ans et 8 mois	32 ans	<b>32 ans et 4 mois</b>
	Catégorie B	35 ans et 7 mois	36 ans et 8 mois	<b>36 ans</b>
	Catégorie C	39 ans et 7 mois	38 ans et 9 mois	<b>39 ans et 4 mois</b>
Ensemble personnels non titulaires		<b>34 ans et 6 mois</b>	<b>33 ans et 3 mois</b>	<b>34 ans</b>
Ensemble des effectifs		<b>43 ans et 3 mois</b>	<b>45 ans et 1 mois</b>	<b>44 ans et 1 mois</b>

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 et 5 mois	53 ans et 5 mois	<b>52 ans et 6 mois</b>
	Catégorie B	49 ans et 2 mois	52 ans et 1 mois	<b>50 ans et 11 mois</b>
	Catégorie C	51 ans et 8 mois	52 ans et 8 mois	<b>52 ans et 2 mois</b>
Ensemble personnels titulaires		<b>51 ans</b>	<b>53 ans et 2 mois</b>	<b>52 ans et 4 mois</b>
Non titulaires	Catégorie A	29 ans et 7 mois	29 ans et 9 mois	<b>29 ans et 8 mois</b>
	Catégorie B	32 ans et 9 mois	31 ans et 9 mois	<b>32 ans et 3 mois</b>
	Catégorie C	37 ans et 2 mois	35 ans	<b>36 ans et 6 mois</b>
Ensemble personnels non titulaires		<b>31 ans</b>	<b>30 ans et 2 mois</b>	<b>30 ans et 7 mois</b>
Ensemble des effectifs		<b>43 ans et 9 mois</b>	<b>46 ans et 9 mois</b>	<b>45 ans et 3 mois</b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Chez les personnels titulaires :

- C'est dans la catégorie A que les âges moyens et médians sont les plus élevés (respectivement 51 et 52 ans).

Chez les personnels contractuels :

- C'est dans la catégorie C que les âges moyens et médians sont les plus élevés (respectivement 39 et 36 ans).
- Les âges moyens et médians des personnels de catégorie A restent quant à eux les moins élevés (32 ans et 29 ans).

# LES CARRIÈRES



# CHIFFRES CLÉS LES CARRIÈRES

## RECRUTER ET FIDÉLISER LES PERSONNELS

526 agents recrutés en 2025

Femmes  
64%



BIATSS  
titulaires\*

Hommes  
36%

Femmes  
44%



Enseignants-chercheurs,  
enseignants titulaires\*

Femmes  
48%



Enseignants-chercheurs  
hospitalo-universitaires  
titulaires et contractuels

Hommes  
52%

Femmes  
59%



BIATSS contractuels  
(hors renouvellements  
de contrat, contrats à taux horaire...)

Hommes  
41%

\*Les chiffres incluent les promotions  
internes par concours

## DES CONCOURS ATTRACTIFS ET DES POSTES LARGEMENT POURVUS



86% des postes AENES pourvus



93% des postes ITRF pourvus



97% des postes enseignants-chercheurs pourvus

## FORMER ET ACCOMPAGNER

- » Augmentation du nombre de stagiaires formés dans les domaines relatifs à la santé et à la sécurité, aux outils bureautiques, numériques et collaboratifs
- » Nouvelles formations proposées en 2025 dans le domaine de l'intelligence artificielle

1 737\* agents ont été formés  
289 780€ de budget  
2,6 jours de formation par agent en moyenne

151 agents accompagnés individuellement  
97 % des entretiens professionnels BIATSS réalisés

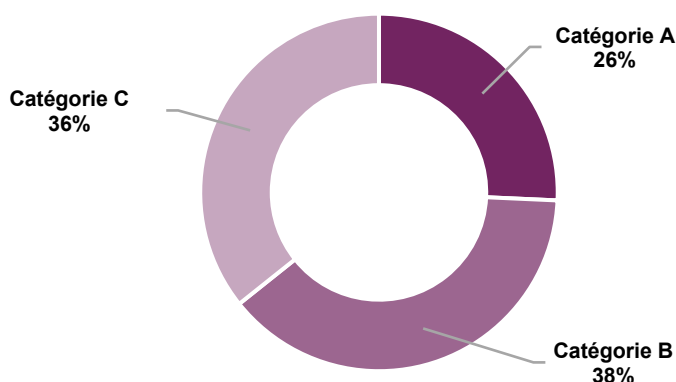
\*Un même agent peut suivre plusieurs formations



En 2025, 64 % des recrutements de titulaires parmi les personnels BIATSS concernent des femmes. Cela représente 45 femmes recrutées (contre 61 en 2024), dont 16 en catégorie C.

- Les recrutements dans les postes de catégorie C représentent 36% des recrutements, 38% en catégorie B et 26% en catégorie A.
- En catégorie C, les postes d'adjoints techniques (ATRF) représentent 64% de la catégorie, les postes d'adjoints administratifs (ADJAENES) représentent 36%.
- Au sein de la catégorie B, les techniciens (TECH) représentent 55,5% de la catégorie, les postes de secrétaires administratifs (SAENES) représentent 37,1% et les bibliothécaires assistants spécialisés (BIBAS) représentent 7,4% en 2025.

### Répartition des recrutements BIATSS par catégorie Fonction publique



### 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	T	H	F	T	
Concours	9	4	13	10	9	19	32
Mutation	1		1	2	1	3	4
Détachement							
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>36</b>

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

- En 2025, les recrutements de personnels enseignants-chercheurs mono-appartenants ont concerné 22 hommes et 14 femmes.
- Sur 36 recrutements, 32 résultent de concours (dont 4 femmes dans le corps des PR, soit 31% et 9 femmes dans le corps des MCF, soit 47%).
- Les recrutements d'enseignants-chercheurs mono-appartenants titulaires sont passés de 44 agents en 2024 à 36 en 2025.

**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	T	H	F	T	
Droit, économie, gestion					3	3	3
Lettres et sciences humaines					1	1	1
Sciences	10	3	13	9	4	13	26
Santé mono-appartenants				1	2	3	3
Pluridisciplinaire		1	1	2		2	3
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>36</b>

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	9	4	13	2	1	3	16
Mutation							
<b>UFR Médecine</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>16</b>
Concours							
Mutation							
<b>UFR Odontologie</b>							
Concours	1		1				1
Mutation							
<b>UFR Pharmacie</b>	<b>1</b>		<b>1</b>				<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>17</b>

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	5	6	11	2	3	5	2		2		1	1	19
Détachement entrant													
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>		<b>2</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>19</b>

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)	3	3	6
Chef de Clinique des Universités-Assistant des Hôpitaux (CCU-AH)	29	34	63
Assistant Hospitalier Universitaire (AHU)	7	4	11
Chef de clinique des Universités associé de Médecine Générale			
Chef de clinique des Universités de Médecine Générale (CCU-MG)			
Chef de clinique associé des universités	1		1
Maitre de Conférences associé de Médecine Générale	2	1	3
Professeur associé de Médecine Générale	1		1
Professeur associé	1	1	2
<b>UFR Médecine</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>87</b>
Chef de Clinique des Universités-Assistant des Hôpitaux (CCU-AH)	2	6	
<b>UFR Odontologie</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
Assistant Hospitalier Universitaire (AHU)	1		1
<b>UFR Pharmacie</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>96</b>

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

En 2025, les recrutements d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires contractuels concernent 49% d'hommes et 51% 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.

Les données prennent également en compte la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 relative au financement de la sécurité sociale pour 2026 (LFSS 2026) qui a pour effet la suspension de la réforme des retraites, de 2023, jusqu'en 2028. Il est à noter qu'il est difficile de comparer les données de prévisions de départ à la retraite avec celles de l'année 2024 du fait de ces 2 lois successives.

### 3.2.1. Départs à la retraite des personnels BIATSS titulaires

Au cours de l'année 2025, 31 départs à la retraite (25 en 2024) ont été recensés parmi les personnels titulaires BIATSS dont 17 femmes et 14 hommes. Les femmes représentent 55% des départs à la retraite.

L'âge moyen de départ à la retraite pour la filière ITRF est plus élevé chez les hommes (64 ans et 4 mois contre 61 ans et 1 mois chez les femmes). Pour la filière AENES, il est de 63 ans et 6 mois chez les femmes. Aucun départ recensé en 2025 chez les hommes. Pour la filière BIB, aucun départ recensé en 2025.

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

Filière	Homme	Femme	Total nombre d'agents
ITRF	14	11	25
AENES		6	6
BIB			
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>31</b>

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	64 ans et 4 mois	61 ans et 1 mois
AENES	Aucun départ recensé	63 ans et 6 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 2026 et 2030, ventilés par filière et par genre

Filière	2026		2027		2028		2029		2030		Total agents
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
ITRF	14	17	16	24	12	11	11	15	12	15	147
AENES et SANTE		7	1	5	1	7	1	4	1	10	37
BIB		3		2	1	2	1	2	1	2	14
<b>Total par année et par genre</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>198</b>
<b>Total par année</b>	<b>41</b>		<b>48</b>		<b>34</b>		<b>34</b>		<b>41</b>		<b>198</b>

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 2025, 44 départs à la retraite (37 en 2024) ont été recensés parmi les personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires dont 13 femmes et 31 hommes.

L'âge moyen de départ à la retraite des personnels enseignants du second degré (65 ans et 1 mois en moyenne) est inférieur à l'âge moyen de départ à la retraite des personnels enseignants-chercheurs (68 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	18	4	22
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	9	3	12
Enseignants du 2nd degré	4	6	10
Enseignants du 1er degré	Aucun départ recensé	Aucun départ recensé	
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>44</b>

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

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

Corps	Homme	Femme
Enseignants-chercheurs mono-appartenants	66 ans et 4 mois	66 ans
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	68 ans et 4 mois	69 ans et 4 mois
Enseignants du 2nd degré	65 ans et 6 mois	64 ans et 8 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 2026 et 2030, ventilés par corps et par genre

Corps	2026		2027		2028		2029		2030		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Enseignants-chercheurs mono-appartenants	19	11	23	17	21	8	19	11	19	9	<b>157</b>
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	3	1	8	5	6	3	8		1	6	<b>41</b>
Enseignants du 2nd degré	8	9	16	4	7	3	7	11	6	6	<b>77</b>
Enseignants du 1er degré											
<b>Total par année et par genre</b>	<b>30</b>	<b>21</b>	<b>47</b>	<b>26</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>275</b>
<b>Total par année</b>	<b>51</b>		<b>73</b>		<b>48</b>		<b>56</b>		<b>47</b>		<b>275</b>

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 2025, 1 contractuel enseignant-chercheur ainsi que 2 agents contractuels BIATSS sont partis à la retraite.

#### Personnels contractuels atteignant l'âge règlementaire de départ à la retraite entre 2026 et 2030, ventilés par type de population et par genre

Corps	2026		2027		2028		2029		2030		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Enseignants-chercheurs et enseignants					1	1				2	4
BIATSS	4	6	1	2	2	7	2	5	1	5	35
Chercheurs										1	1
<b>Total par année et par genre</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>40</b>
<b>Total par année</b>	<b>10</b>		<b>3</b>		<b>11</b>		<b>7</b>		<b>9</b>		<b>40</b>

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 ou personnelles.

#### 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	1		1	2	1	3		4	4	8
Concours ou recrutement sortant	1		1		2	2	1	6	7	10
Congés pour événements familiaux supérieurs à six mois					1	1				1
Détachement sortant	1		1	1	1	2		1	1	4
Fin de détachement entrant	1	1	2							2
Disponibilité	1	2	3	1	2	3	1	5	6	12
Rupture conventionnelle	1	1	2					1	1	3
Radiation		1	1	1	2	3	1	1	2	6
Décès	1		1		1	1	3	2	5	7
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>26</b>	<b>53</b>

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

En 2025, 53 agents (43 en 2024) BIATSS titulaires ont quitté leurs fonctions.

### 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	2	8	10	2	3	5	15
Délégation				51	20	71	71
Démission				4		4	4
Détachement	2	3	5	16	3	19	24
Disponibilité	1	3	4	17	6	23	27
Rupture conventionnelle					1	1	1
Mise à disposition sortante				1	1	2	2
Décès				1	1	2	2
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>92</b>	<b>35</b>	<b>127</b>	<b>146</b>

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

En 2025, 146 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	T
Délégation	1		1
Démission	7	9	16
Fin de contrat	32	20	52
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>29</b>	<b>69</b>

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

En 2025, 69 agents contractuels de la filière hospitalo-universitaire ont quitté leurs fonctions.

### Départs des personnels BIATSS contractuels

Motifs du départ temporaire ou définitif	Sans catégorie (1)			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	T
Abandon de poste							2		2	1		1	3
Démission	6	9	15	7	14	21	7	2	9	9	17	26	71
Départ volontaire													
Rupture conventionnelle													
Fin de contrat	233	496	729	43	62	105	10	15	25	36	48	84	943
Fin de contrat durant la période d'essai				1		1					1	1	2
Licenciement											1	1	1
Décès				2		2							2
<b>Total</b>	<b>239</b>	<b>505</b>	<b>744</b>	<b>53</b>	<b>76</b>	<b>129</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>46</b>	<b>67</b>	<b>113</b>	<b>1 022</b>

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

(1) Les personnels sans catégorie sont en contrat étudiant ou contrat à taux horaire.

En 2025, 1 022 agents contractuels BIATSS ont quitté leurs fonctions, dont 729 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			
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	T
Abandon de poste													
Démission	5	7	12	3	2	5		1	1	4		4	22
Départ volontaire													
Rupture conventionnelle													
Fin de contrat	33	21	54	71	59	130	5	2	7	25	29	54	245
Licenciement				1		1							1
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>28</b>	<b>66</b>	<b>75</b>	<b>61</b>	<b>136</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>58</b>	<b>268</b>

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

En 2025, 268 agents contractuels doctorants et enseignants-chercheurs ont quitté leurs fonctions.

### 3.3. Les concours, les promotions et les cédésations

#### 3.3.1. Concours des personnels BIATSS par filière

##### Les concours BIATSS de la filière ITRF ouverts en 2025 à l'Université de Montpellier

	Catégorie A						Catégorie B				Catégorie C						TOTAL			
	IGR		IGE		ASI		TECH		TECH détach. BOE		ATRF Principal 2ème Cl.		ATRF sans concours		ATRF Principal 2ème Cl. (BOE)				ATRF (PACTE)	
Nb de postes ouverts	3		9		5		11		1		5		4		2		1		<b>41</b>	
Nb d'inscrits	63		262		170		258		9		121		158		21		6		<b>1 068</b>	
Nb d'admissibles	3		40		20		46		5		14		25		8		4		<b>165</b>	
Nb d'admis	3		8		5		11		1		4		4		2				<b>38</b>	
Dont :	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
	2	1	3	5	2	3	4	7		1		4	1	3	1	1			13	25

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

- 93% (88% en 2024) des postes BIATSS de la filière ITRF proposés au recrutement en 2025 ont été pourvus.
- Sur les 38 agents BIATSS (37 en 2024) recrutés par concours, 66% sont des femmes (65% en 2024).
- En 2025, la composition des membres de jurys de concours a été répartie à 51% de femmes et 49 % d'hommes.
- Les présidents de jury ont été répartis de la manière suivante : 51% de femmes et 49% d'hommes.

##### Les concours BIATSS de la filière AENES ouverts en 2025 à l'Université de Montpellier

	Catégorie A		Catégorie B				Catégorie C				Total	
	AAE		SAENES		SAENES détach. BOE		ADJAENES		ADJAENES BOE			
Nb de postes ouverts			7		1		5		1		<b>14</b>	
Nb d'inscrits (1)					13				32		<b>45</b>	
Nb d'admissibles			26		5		13		6		<b>50</b>	
Nb d'admis			7		1		3		1		<b>12</b>	
Dont :	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
				7		1	1	2		1	1	11

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.

85% des postes BIATSS de la filière AENES proposés au recrutement en 2025 ont été pourvus. Sur les 12 agents BIATSS (22 en 2023) recrutés, 92% sont des femmes (72% en 2024).

### 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 68 agents titulaires BIATSS promus dans un grade supérieur en 2025 (72 promus en 2024), 45 agents (66,1%) relèvent de la filière ITRF, 15 agents (22,1%) relèvent de la filière AENES, 1 agent relève de la filière santé social (1,5%), 5 agents relèvent des filières BIB et patrimoine (10,3%)
- 14,7% des promus appartiennent à la catégorie A (10 agents), 29,4% à la catégorie B (20 agents) et 55,9% à la catégorie C (38 agents)
- Le taux de féminisation des agents titulaires BIATSS promus dans un grade supérieur en 2025 est de 66,8%.

#### 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)	2	1	3				1		1
	Hors classe (1)	5	2	7						
	Principal	2	4	6	2	3	5			
Secrétaire administratif (SAENES)	Classe exceptionnelle	3	10	13	3	8	11		1	1
	Classe supérieure		10	10		8	8		3	3
Adjoint administratif (ADJAENES)	Principal 1ère classe	6	52	58	4	40	44		10	10
	Principal 2ème classe		1	1						
Total Agent		18	80	98	9	59	68	1	14	15

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)<sup>19</sup> par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière AENES correspond à 15,3% (14,58% en 2024).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière AENES correspond à 93% (78,57% en 2024), le vivier étant très féminisé.

<sup>19</sup> 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	9	5	14	5	4	9	1		1
	Hors classe	9	15	24	3	10	13		1	1
Ingénieur d'études (IGE)	Hors classe	27	29	56	15	16	31	1	3	4
Technicien (TECH)	Classe exceptionnelle	21	26	47	9	14	23	2	3	5
	Classe supérieure	17	16	33	4	6	10	4	6	10
Adjoint technique (ATRF)	Principal 1ère classe	45	38	83	15	21	36	4	11	15
	Principal 2ème classe	16	17	33	6	3	9	6	3	9
<b>Total Agents</b>		<b>144</b>	<b>146</b>	<b>290</b>	<b>57</b>	<b>74</b>	<b>131</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>45</b>

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

- Le taux de promotion par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière ITRF correspond à 15,52% (17,15% en 2024).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière ITRF est de 60% (64,15% en 2024).
- En 2025, dans le corps des Adjoints Techniques (ATRF), 100% des agents ayant candidaté pour l'accès au grade de Principal de 2<sup>e</sup> classe ont été promus, il en est de même pour les TECH CS.

### 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
Infirmiers	Hors classe		1	1		1	1		1	1
	Classe supérieure									
<b>Total Agents</b>			<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>

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)

## Les promotions TA des filières bibliothèque et patrimoine

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus		
		H	F	T	H	F	T	H	F	T
Conservateur du Patrimoine	Conservateurs en chef du patrimoine		2	2					1	1
Conservateurs des bibliothèques	Conservateurs en chef	1	1	2	1	1	2			
Bibliothécaire (BIB)	Hors classe	2	2	4	2	1	3	1		1
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS)	Classe exceptionnelle	2	4	6	2	3	5			
	Classe supérieure		1	1		1	1		1	1
Magasiniers (MAG)	Principal 1ère classe	3	6	9	3	5	8	2		2
	Principal 2ème classe	1	2	3	1	2	3		2	2
<b>Total Agents</b>		<b>9</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

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

- Le taux de promotion par tableau d'avancement relatif aux corps des filières bibliothèque et patrimoine correspond à 26% (17,2% en 2024).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein des filières bibliothèque et patrimoine est de 57,1% (40% en 2024).

## 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.

## 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		1	1
Secrétaire administratif (SAENES)				4	39	43		1	1
<b>Total Agents</b>				<b>4</b>	<b>48</b>	<b>52</b>		<b>2</b>	<b>2</b>

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)	82	87	169	30	29	59	1		1
Ingénieur d'études (IGE)	22	19	41	12	11	23	3		3
Assistant ingénieur (ASI)	82	106	188	48	65	113	1	2	3
Technicien (TECH)	127	149	276	61	79	140	2	5	7
<b>Total Agents</b>	<b>313</b>	<b>361</b>	<b>674</b>	<b>151</b>	<b>184</b>	<b>335</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>

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 2,08% (2,30% en 2024).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière ITRF correspond à 50% (56,25% en 2024).

### 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	1	7	8		2	2			
Conservateur	3	6	9						
Bibliothécaire (BIB)	6	15	21	2	3	5			
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS)	11	16	27	5	11	16			
<b>Total Agents</b>	<b>21</b>	<b>44</b>	<b>65</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>23</b>			

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 d'études (IGE)	18	17	35	6	4	10	1	2	3
Assistant ingénieur (ASI) (2)							5	4	9
Technicien (TECH)	134	142	276	59	67	126	8	9	17
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>159</b>	<b>311</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>136</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>29</b>

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 et le nombre de candidats ne sont pas suivis par les services de la Direction des Ressources Humaines.

Le taux de promotion (ratio promus/promouvables) par liste d'aptitude exceptionnelle relatif aux corps de la filière ITRF correspond à 9,3% (7,2% en 2024).

Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière ITRF correspond à 51,7% (59,4% en 2024).

## 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'ingénieur d'études hors classe (IGE 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		1	1
<b>Total Agents</b>			2	2

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
Ingénieur d'études (IGE) (1)	Hors classe	5	6	11
Technicien (TECH)	Classe exceptionnelle	1	4	5
	Classe supérieure	3	3	6
Adjoint technique (ATRF) (2)	Principal 2ème Classe			
<b>Total Agents</b>		10	13	23

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

- (1) Nouveauté : l'année 2025 a été marquée par l'ouverture de l'accès au grade d'IGE HC par la voie de l'examen professionnel.
- (2) Pour l'ATRF P2, aucun poste n'a été ouvert pour l'académie de Montpellier en 2025.

### Les réussites aux examens professionnels de la filière bibliothèque

En 2025, 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)	3	1	4
	Assistant ingénieur (ASI)			
Catégorie B	Technicien (TECH)	5	6	11
Catégorie C	Adjoint technique (ATRF)	8	14	22
<b>Total agents</b>		<b>16</b>	<b>21</b>	<b>37</b>

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

- 57% des personnels contractuels lauréats de concours sont des femmes (58% en 2024).

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

Catégorie FP	Corps	Lauréats		
		H	F	Total
Catégorie A	Ingénieur d'études (IGR)			
	Ingénieur d'études (IGE)		1	1
	Assistant ingénieur (ASI)		1	1
Catégorie B	Technicien (TECH)		1	1
Catégorie C	Adjoint technique (ATRF)	1	3	4
<b>Total agents</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

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

- 7 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 2025

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 2025, 31 agents en contrat à durée déterminée ont bénéficié d'un passage en contrat à durée indéterminée au sein de l'établissement (29 agents en 2024) :

Catégorie FP	Homme	Femme	Total
<b>BIATSS</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>31</b>
Catégorie A	7	8	<b>15</b>
Catégorie B	1	1	<b>2</b>
Catégorie C	4	10	<b>14</b>
<b>Enseignants-chercheurs</b>			
Chercheurs			
Enseignants			
<b>Total agents</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>31</b>

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 31/12/2025

Ancienneté au sein de l'Université de Montpellier	Nombre d'agents
<b>BIATSS CDD dont apprentis (hors BOE)</b>	<b>893</b>
<b>Inférieure à 4 ans</b>	
Nombre d'agents en CDD au 31/12/2025	746
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2026)	27
<b>Entre 4 et 6 ans</b>	
Nombre d'agents en CDD au 31/12/2025	122
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2026)	1
<b>Supérieure à 6 ans</b>	
Non cédésiables actuellement (1)	25
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2026)	0

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

## Cartographie de l'ancienneté des chercheurs en contrat à durée déterminée au 31/12/2025

Ancienneté au sein de l'Université de Montpellier		Nombre d'agents
<b>Chercheurs CDD</b>		<b>104</b>
<b>Inférieure à 4 ans</b>		
Nombre d'agents en CDD au 31/12/2025		91
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2026)		8
<b>Entre 4 et 6 ans</b>		
Nombre d'agents en CDD au 31/12/2025		9
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2026)		1
<b>Supérieure à 6 ans</b>		
Non cédés actuellement (1)		4
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2026)		1

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

- (1) Dans la Fonction publique d'État, un agent contractuel doit être cédé après six années de service continu, à condition de rester dans la même catégorie statutaire de la Fonction publique. Toutes les situations des agents ayant une ancienneté supérieure à 6 ans et n'étant pas sous contrat de projet ont été vérifiées. Elles relèvent de contrats précédents (ATER, doctorants, etc.) n'étant pas pris en compte ou d'une interruption significative dans le parcours à l'Université de Montpellier.
- La situation des agents est observée au 31/12/2025. Le nombre d'agents ayant quitté l'établissement depuis cette date est renseigné dans le tableau (date d'observation 1er avril 2026).
  - Pour les agents qui ne sont plus en contrat, plusieurs motifs sont identifiés (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 2025 à l'Université de Montpellier

	Professeurs des Universités (PR)			Maître de conférences (MCF)			TOTAL		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Nb de postes ouverts			15			22			37
Nb d'inscrits	87	42	129	313	230	543	400	272	672
Nb de recevables	72	37	109	285	208	493	357	245	602
Nb d'admissibles (1)	26	18	44	100	82	182	126	100	226
Nb d'admis (2)	10	4	14	12	10	22	22	14	36

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

- 97% (98% en 2024) des postes enseignants chercheurs proposés au recrutement en 2025 ont été pourvus. Sur les 36 agents (44 en 2024) recrutés par concours, 39% sont des femmes (45% en 2024).
- 1 recrutement de PR infructueux

### 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 CNU<sup>20</sup> : 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 MESRE<sup>21</sup> 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	62	27	89	21	5	26	4	3	7
	Classe exceptionnelle 1er échelon	76	34	110	26	8	34	2	2	4
	1ère classe	41	47	88	14	11	25	5	1	6
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	134	78	212	34	24	58	9	4	13
	Hors classe échelon exceptionnel	33	21	54	13	14	27	3	2	5
<b>Total</b>		<b>346</b>	<b>207</b>	<b>553</b>	<b>108</b>	<b>62</b>	<b>170</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>35</b>

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

<sup>20</sup> CNU : Conseil National des Universités

<sup>21</sup> MESRE : 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	58	23	<b>81</b>	17	2	<b>19</b>	3	2	<b>5</b>
	Classe exceptionnelle 1er échelon	7	73	33	<b>106</b>	24	6	<b>30</b>	5	2	<b>7</b>
	1ère classe	8	35	48	<b>83</b>	9	10	<b>19</b>	4	4	<b>8</b>
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	9	125	74	<b>199</b>	26	19	<b>45</b>	5	4	<b>9</b>
	Hors classe échelon exceptionnel	2	30	19	<b>49</b>	10	12	<b>22</b>		2	<b>2</b>
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>321</b>	<b>197</b>	<b>518</b>	<b>86</b>	<b>49</b>	<b>135</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>31</b>

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	4	3	<b>7</b>	3	2	<b>5</b>				<b>12</b>
	Classe exceptionnelle 1er échelon	2	2	<b>4</b>	5	2	<b>7</b>				<b>11</b>
	1ère classe	5	1	<b>6</b>	4	4	<b>8</b>				<b>14</b>
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	9	4	<b>13</b>	5	4	<b>9</b>				<b>22</b>
	Hors classe échelon exceptionnel	3	2	<b>5</b>		2	<b>2</b>				<b>7</b>
<b>Total</b>		<b>23</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>31</b>				<b>66</b>

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

- Sur les 66 agents promus en 2025 (66 en 2024), 56% sont des professeurs des universités et 44% des maîtres de conférences.
- Le taux de féminisation des enseignants-chercheurs mono-appartenants promus est de 39% (33% en 2024).
- Le taux des femmes promues (quelle que soit la procédure, locale comme CNU) s'élève à 41% contre 59% 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 2025, 9 enseignants du 2nd degré (10 en 2024) 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)	3	2	5				5
Professeur certifié (PRCE)	1	2	3	NC (1)	NC		3
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)	1		1	NC	NC		1
Professeur de lycée professionnel (PLP)				NC	NC		
Conseiller principal d'éducation (CPE)				NC	NC		
<b>Total Agents</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>				<b>9</b>

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

(1) NC : 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 44% (70% en 2024).

### Procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités (repyramidage LPR)

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.

	Nombre d'agents		
	F	H	T
Nombre de promouvables	21	31	52
Nombre de candidatures	19	18	37
<b>Promus</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

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

En 2025, 8 maîtres de conférences ont été promus professeurs des universités 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 2025, 35 enseignants-chercheurs de la filière hospitalière ont été promus au grade supérieur (28 en 2024).

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)	89	30	119	38	13	51	20	6	26
Professeur des universités - Médecine Générale (PU-MG)		1	1		1	1			
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	6	11	17	4	2	6	2		2
Maitre de conférences - Médecine Générale (MC-MG)	1	1	2	1	1	2			
<b>UFR Médecine</b>	<b>96</b>	<b>43</b>	<b>139</b>	<b>43</b>	<b>17</b>	<b>60</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>28</b>
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PU-PH)	6	3	9	4	3	7	3	1	4
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	2	3	5						
<b>UFR Odontologie</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PU-PH)	4	3	7	2	1	3			
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	3	2	5	2	1	3	2	1	3
<b>UFR Pharmacie</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Total agents</b>	<b>111</b>	<b>54</b>	<b>165</b>	<b>51</b>	<b>22</b>	<b>73</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>35</b>

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

- Dans le corps des professeurs des universités de la filière hospitalo-universitaire, le taux de féminisation des promus est passé de 21% en 2024 à 23% en 2025 (39% chez les enseignants-chercheurs mono-appartenants) mais il faut tenir compte de l'effectif : les femmes PU-PH représentent seulement 32% de l'effectif total des personnels enseignants-chercheurs dans ce corps<sup>22</sup>.
- Dans le corps des maitres de conférences praticiens-hospitaliers, le taux de féminisation des promus est de 25% en 2025 (67% en 2024). Dans ce corps, l'effectif total compte 59% de femmes<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> Effectif des PU-PH titulaires recensé au 31/12/2025 : 199 agents dont 45 femmes et 154 hommes.

<sup>23</sup> Effectif des MCU-PH titulaires recensé au 31/12/2025 : 71 agents dont 42 femmes et 29 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 2025 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 SCSIP, Biocampus, l'EAFIC, l'AMUE, les services communs de formation continue des EPST et EPSCP, etc...

En 2025, 3 077 stagiaires<sup>24</sup> de l'Université de Montpellier ont été formés et 356 stagiaires externes (personnels du réseau interuniversitaire et personnels hébergés) dont 5 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 / MOOC, supports, guides, tutoriels... (non comptabilisés 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 sur l'année 2025, l'offre de formations sur la thématique « intelligence artificielle » a été enrichie (prompt partie : l'IAg dans notre quotidien professionnel, atelier d'expérimentation sur le prompting, comprendre le fonctionnement des lag...). Des nouvelles formations ont été également proposées cette année dans différents domaines et notamment dans le domaine de la transition écologique (la fresque des déchets...).

---

<sup>24</sup> Stagiaire : concerne un agent qui est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi une formation

## Volumétrie des stagiaires et agents formés en 2025

L'effectif global de l'établissement ayant suivi une action de formation représente 1 439 agents soit un ratio de 27% d'agents formés en rapport avec l'effectif global<sup>25</sup>.

Population	Stagiaires inscrits	Stagiaires présents	Nb d'agents formés
Personnels de l'Université de Montpellier	4 938	3 077	1 439
Personnels Externes dont :	477	356	298
Personnels du réseau interuniversitaire	251	193	156
Personnels hébergés	226	163	142
<b>Total</b>	<b>5 415</b>	<b>3 433</b>	<b>1 737</b>

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

## Les personnels de l'Université de Montpellier formés en 2025

	Nombre stagiaires présents (1)	Nombre agents formés (2)	Effectif au 31/12/2025
Personnels BIATSS	2 730	1 231	2 495
Personnels enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants	347	208	2 884
<b>Total</b>	<b>3 077</b>	<b>1 439</b>	<b>5 379</b>

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

- Sur les 3 077 stagiaires de l'université de Montpellier formés en 2025, 2 730 (soit 89%) sont des personnels BIATSS et 347 (soit 11%) sont des enseignants-chercheurs et enseignants.
- 49% des personnels BIATSS et 7% 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 formations.

(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 2025, la dépense globale consacrée à la formation des personnels (en intégrant le budget formation du SCD) s'est élevée à 289 780 € (316 589 € en 2024) dont :

- 269 353 € dédiés à la formation des personnels de l'établissement,
- 20 427 € dédiés aux formations de personnels externes (réseau interuniversitaire).

<sup>25</sup> Effectif global recensé au 31/12/2025 : 5 379 agents.

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

Dépense de la formation professionnelle 2025	Montant
Actions de formation des agents de l'Université de Montpellier :	269 353 €
Dont actions de formation	265 858 €
Dont frais de missions des agents de l'Université de Montpellier	3 495 €
Formations du réseau interuniversitaire	20 427 €
<b>Total</b>	<b>289 780 €</b>

## 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	Catégorie A	
Homme	31 360 €	19 205 €	11 873 €	<b>62 438 €</b>	9 798 €	<b>72 236 €</b>
Femme	72 122 €	54 335 €	78 357 €	<b>204 814 €</b>	12 730 €	<b>217 544 €</b>
<b>Total</b>	<b>103 482 €</b>	<b>73 540 €</b>	<b>90 230 €</b>	<b>267 252 €</b>	<b>22 528 €</b>	<b>289 780 €</b>

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 2025, les dépenses de formation ont diminué de 8,5% par rapport à 2024, principalement en raison d'une diminution générale des coûts (pédagogiques et de gestion) dans 64% des domaines de formation.

Les domaines ayant enregistré les diminutions les plus significatives sont les suivants :

- Transition écologique : - 55% liée à la réduction du nombre de formations proposées en réponse à la diminution des demandes.  
Outils bureautiques, numériques et collaboratifs : - 40 % qui s'explique par la baisse des demandes individuelles de formation par rapport à 2024, par l'annulation de certaines formations dont plusieurs ont un coût significatif (Python et Word initiation).

A l'inverse, une hausse est observée dans les domaines « préparation aux concours », « management », « formation métiers – environnement pro » et « responsabilité sociétale ».

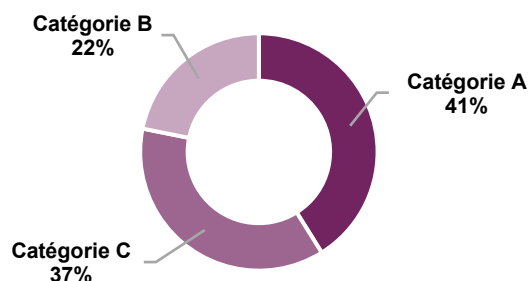
## Répartition du nombre de stagiaires par type d'action, par catégorie Fonction publique et par genre

Type d'action	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total stagiaires
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	
Formation professionnelle continue	379	822	1 201	139	491	630	280	756	1 036	2 867
Préparation aux examens et concours	22	40	62	11	30	41	21	81	102	205
Formation statutaire PACTE							1		1	1
Congé de formation professionnel (CFP)										
Compte personnel de formation (CPF)	1	1	2	1		1		1	1	4
<b>Total</b>	<b>402</b>	<b>863</b>	<b>1 265</b>	<b>151</b>	<b>521</b>	<b>672</b>	<b>302</b>	<b>838</b>	<b>1 140</b>	<b>3 077</b>

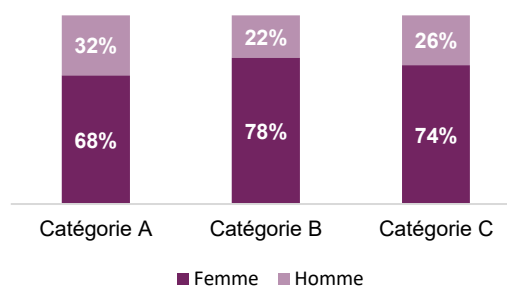
Source : Direction des Ressources Humaines Service Recrutement, Formation et Accompagnement (SRFA)

- Toutes formations confondues, 37% des stagiaires sont des personnels de catégorie C, 22% sont des personnels de catégorie B et 41% des personnels de catégorie A.
- En 2025, une formation statutaire PACTE a été dispensée pour un agent en BAP G.
- Trois demandes de Congé de Formation Professionnelle (CFP) ont reçu un avis favorable de la commission de formation restreinte dont une qui n'a finalement pas été engagée par l'agent. Ces congés débutent en 2025 et seront finalisés et comptabilisés dans le RSU 2026.
- 4 demandes d'utilisation de Compte Personnel de Formation (CPF) sont comptabilisées.

### Répartition des stagiaires par catégorie FP



### Répartition des stagiaires par catégorie FP et par genre



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

## Répartition du nombre de stagiaires présents et agents formés par tranche d'âge

Tranche d'âge	Stagiaires présents			Agents formés			Moyenne formation/agent
	H	F	Total	H	F	Total	
<25 ans	60	85	145	20	38	58	2,5
26 à 35 ans	246	594	840	126	219	345	2,4
36 à 45 ans	219	635	854	97	277	374	2,3
46 à 55 ans	206	609	815	121	302	423	1,9
56 à 60 ans	114	293	407	69	160	229	1,8
>60 ans	10	6	16	6	4	10	1,6
<b>Total</b>	<b>855</b>	<b>2 222</b>	<b>3 077</b>	<b>439</b>	<b>1 000</b>	<b>1 439</b>	

## Répartition des 3 077 stagiaires formés par domaine de formation



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

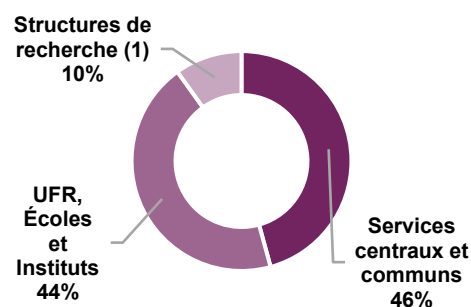
Dans le cadre de la formation professionnelle, les domaines privilégiés par les stagiaires concernent les formations relatives à la santé et sécurité (16,4% des effectifs présents), aux applications de gestion (15,2%), suivies des formations aux outils bureautiques, numériques et collaboratifs (15%) et aux métiers – environnement professionnel (13,7%).

En comparaison à 2024, on observe :

- Une stabilité tant dans les domaines privilégiés par les stagiaires que dans la proportion de stagiaires formés dans ces mêmes domaines, rapportée à l'effectif total présent.
- Une augmentation des stagiaires formés dans les domaines de la santé et sécurité et des outils bureautiques, numériques et collaboratifs du fait de la mise en place de formations sur l'intelligence artificielle pour l'ensemble des personnels.
- Une diminution dans les domaines des langues (- 91 stagiaires), du management (- 64 stagiaires) ainsi que de l'enseignement et la recherche (- 64 stagiaires).
- Une légère augmentation du nombre de stagiaires est constatée pour les autres domaines.

## Répartition des stagiaires par structure d'affectation

Structures d'affectation	Nombre de stagiaires	Nombre d'agents formés	Effectif au 31/12/2025	Ratio des agents formés
Services centraux et communs	1 407	590	1 033	57,12%
UFR, Écoles et Instituts	1 365	671	3 172	21,15%
Structures de recherche (1)	305	178	2 999	5,94%
<b>Total</b>	<b>3 077</b>	<b>1439</b>		



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.

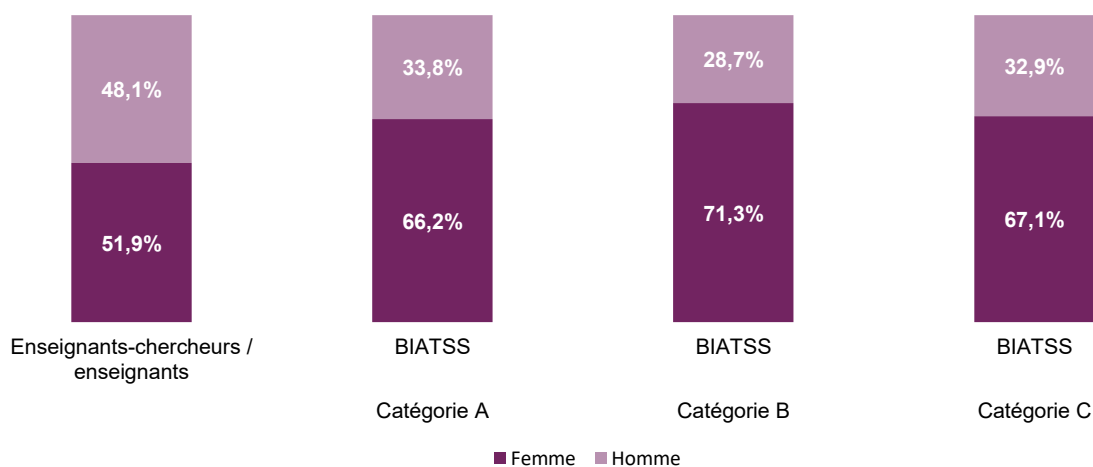
## Volumétrie des jours de formation

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

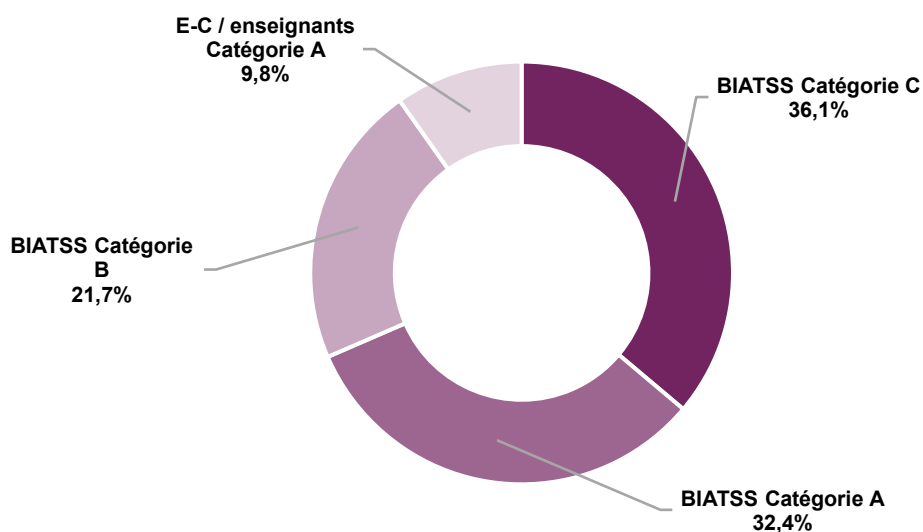
Stagiaires	Catégorie FP	Nombre de jours de formation		
		Homme	Femme	Total
Enseignants-chercheurs / enseignants	Catégorie A	182	196	<b>378</b>
BIATSS	Catégorie A	422	826	<b>1 248</b>
	Catégorie B	240	597	<b>837</b>
	Catégorie C	459	935	<b>1 394</b>
<b>Total</b>		<b>1 303</b>	<b>2 554</b>	<b>3 857</b>

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

## Jours de formation ventilés par stagiaire, par statut et par genre



### Jours de formations suivis par catégorie de stagiaires

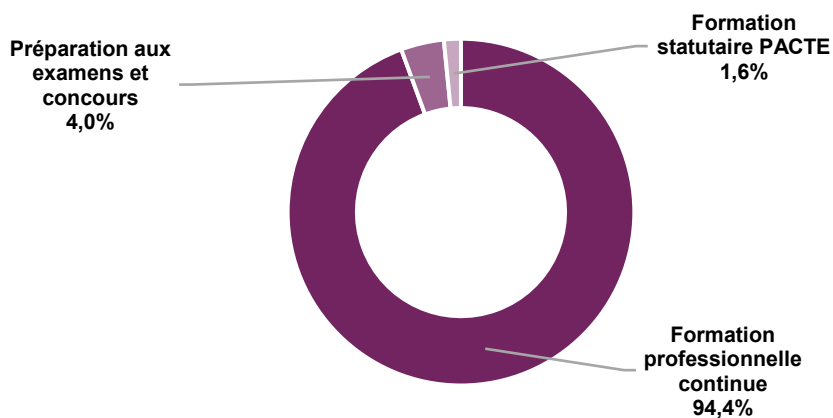


### Répartition du nombre de jours de formation global par type d'action, par catégorie Fonction publique et par genre

Type d'action	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Tot. jours
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	
Formation professionnelle continue	588	994	1 582	231	577	808	381	870	1 251	3 641
Préparation aux examens et concours	16	28	44	9	20	29	17	65	82	155
Formation statutaire PACTE							61		61	61
<b>Total</b>	<b>604</b>	<b>1 022</b>	<b>1 626</b>	<b>240</b>	<b>597</b>	<b>837</b>	<b>459</b>	<b>935</b>	<b>1 394</b>	<b>3 857</b>

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

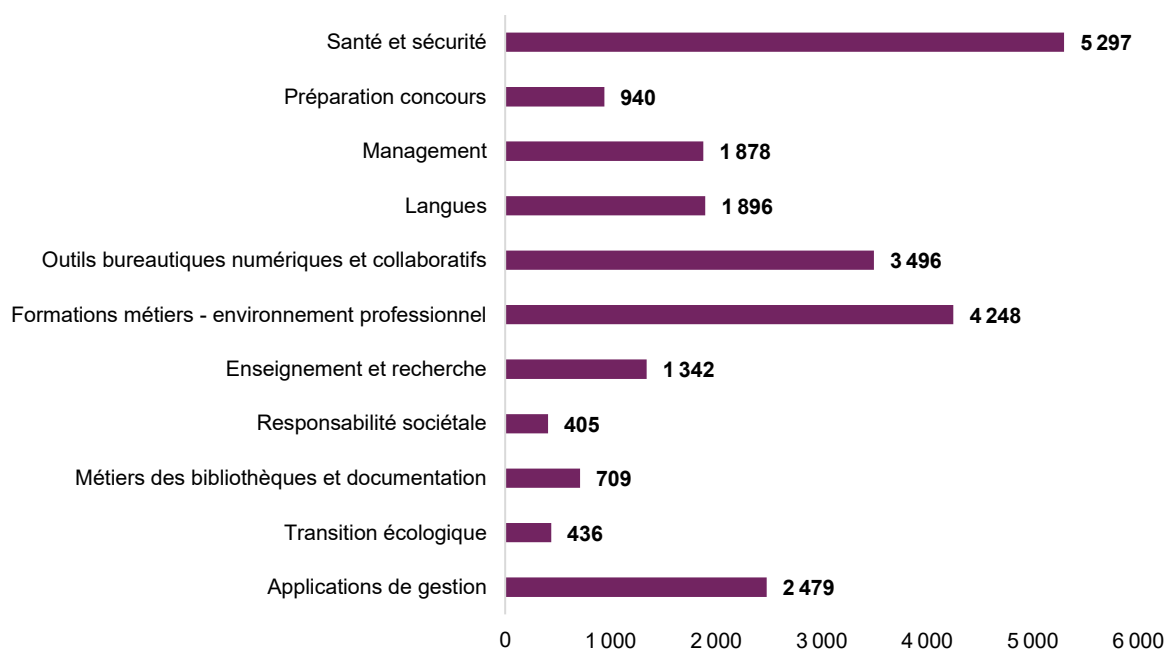
Catégorie statutaire	E-C et enseignants			BIATSS			Total global	
	E-C	Enseignants 2nd degré	Total Jours	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		Total Jours
Titulaires	220	66	286	429	519	519	1 467	1 753
Contractuels	89	3	92	819	318	875	2 012	2 104
<b>Total</b>	<b>309</b>	<b>69</b>	<b>378</b>	<b>1 248</b>	<b>837</b>	<b>1 394</b>	<b>3 479</b>	<b>3 857</b>

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

## Volumétrie des heures de formation

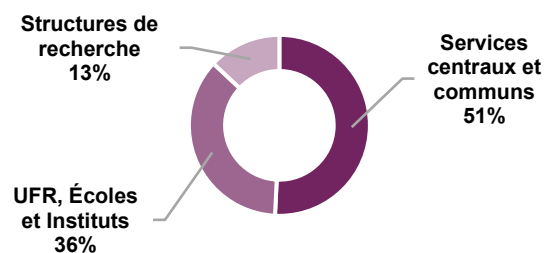
En 2025, 3 077 stagiaires de l'Université de Montpellier ont bénéficié de 23 126 heures de formation réparties sur 11 domaines de formation.

### 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	11 742	1 407	8
UFR, Écoles et Instituts	8 373	1 365	6
Structures de recherche (1)	3 011	305	10
<b>Total</b>	<b>23 126</b>	<b>3 077</b>	<b>8</b>



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 2025, 151 agents ont été reçus. Au total, 188 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 5 demandes. Toutes ces demandes ont fait l'objet d'un accompagnement : 1 demande de la BAP J vers la BAP F, 2 demandes de la BAP G vers la BAP J, 1 demande de la BAP C vers la BAP G et 1 demande de la BAP F vers la BAP B.

#### Nombre d'agents reçus et nombre d'entretiens et accompagnements réalisés en 2025

Synthèse Accompagnement Individuel	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	E-C / E titulaires et contractuels	Chercheurs	Doctorants	Services civiques	TOT 2025	TOT 2024
Nombre d'agents reçus (accompagnements + informations)	73	45	24	3	3	3	151	167
dont nombre d'agents ayant une RQTH	15	6					21	12
Nombre d'entretiens réalisés	101	51	25	5	3	3	188	187
Nombre d'accompagnements terminés	36	28	22	3	3		92	110
Nombre d'accompagnements en cours au 31 décembre 2025	34	12	2			3	51	39
Nombre d'accompagnements en suspens	3	5					8	18

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 2025

Motifs de l'accompagnement	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	E-C / E titulaires et contractuels	Chercheurs	Doctorants	Services civiques	Total agents
Mobilité interne / externe / recherche d'emploi	34	7	2	1			44
Reconversion professionnelle (1)	6	4	1	1			12
Réorientation professionnelle (2)		1	1				2
Changement de BAP	5						5
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)		1					1
Projet de formation	4	2	1				7
Informations diverses (détachement, disponibilité, ...)	19	30	19	1	3	3	75
Réintégration (après disponibilité, CLM...)	5						5
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>45</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>151</b>

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 2025

Résultats des demandes d'accompagnement		BIATSS Titulaires	BIATSS Contractuels	E-C / E Titulaires et Contractuels	Chercheurs	Doctorants	Total
Mobilité	Nombre de demandes de mobilités internes / mobilités externes / recherches d'emploi	34	4	2	1		41
	Dont nombre de mobilités internes / externes / recherches d'emploi effectives (1)	12		2	1		15
Reconversion professionnelle	Nombre de demandes de reconversions professionnelles	6	4	1	1		12
	Dont nombre de reconversions professionnelles effectives (1)		1		1		2
Réorientation	Nombre de demandes de réorientation		1	1			2
	Dont nombre de réorientations effectives (1)						
Changement de BAP	Nombre demandes de changement de BAP	5					5
	Dont nombre de demandes de changement de BAP effectives (1)	5					5
VAE	Nombre de demande de Validation des acquis de l'expérience		1				1
	Dont nombre de demandes de VAE effectives (1)						
Projet de formation (CPF, CFP, ...)	Nombre de formations demandées	4	2	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, certaines demandes d'accompagnement sont toujours en cours.

## 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.

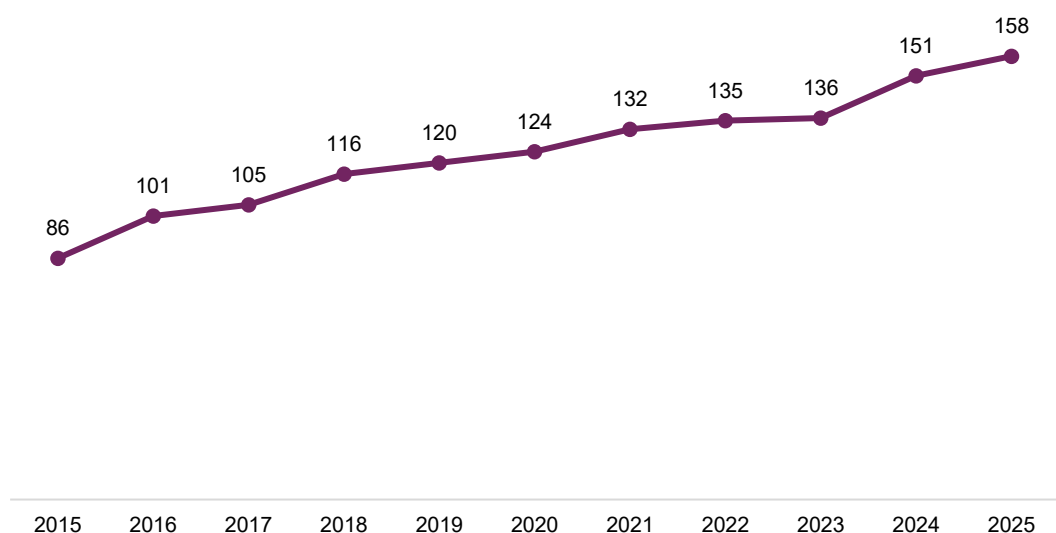
Ce réseau a pour objectif de donner aux correspondants RH les outils et les informations nécessaires pour assurer une mission de proximité avec les personnels de leur structure.

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<sup>26</sup>

Evolution du nombre de CRH depuis 2015



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

Depuis sa création en 2015, le réseau des Correspondants RH connaît une croissance significative, passant de 86 agents à 158 agents au 31 décembre 2025.

À cette date, les CRH se répartissent comme suit :

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

<sup>26</sup> Suite à une erreur de périmètre, le nombre de CRH indiqué dans le RSU 2024 était de 159 au lieu de 151.

## Ateliers organisés en 2025

Depuis la création du réseau en 2015, 63 ateliers ont été réalisés (ateliers thématiques, de formation ou d'échanges de pratique).

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

Le taux moyen de participation des CRH à un atelier est de 45,9%.

Ce taux est variable car il tient compte de la nature des thématiques abordées qui ne visent pas tous les publics. En 2025, 7 ateliers ont été organisés.

Thématiques des ateliers	Date	Nombre de CRH invités	Nombre de CRH participants	Taux de participation
Atelier portant sur l'offre de formation et sur la présentation du calendrier de gestion	17/01/2025	150	53	35,3%
Atelier portant sur l'action sociale de l'UM	25/03/2025	137	69	50,4%
Atelier de présentation du calendrier de gestion pour la période de mai à août	29/04/2025	137	66	48,2%
Atelier de lancement du réseau CRH 2025-2026	11/09/2025	139	82	59,0%
Atelier relatif à l'utilisation des applications PLANUM/LOGECA	14/10/2025	138	65	47,1%
Atelier de présentation de la protection sociale complémentaire et du calendrier de gestion 2025-2026	28/11/2025	141	70	49,6%
Atelier portant sur les évolutions de Beetween et sur l'accompagnement des personnels en situation de handicap	09/12/2025	141	45	31,9%
<b>Taux moyen de participation</b>				<b>45,9%</b>

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 45,9% en 2025.

### 3.7. Les entretiens professionnels

La campagne des entretiens professionnels des personnels de l'Université de Montpellier s'est déroulée du 19 mai au 25 juillet 2025, prolongée jusqu'au 12 septembre 2025. 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 2025, la campagne des entretiens professionnels a concerné 2 045 agents BIATSS et 81 chercheurs contractuels.

Pour les personnels BIATSS, 97% des entretiens professionnels ont été réalisés.

Les entretiens professionnels non réalisés (3%) concernent ceux qui n'ont pas été renseignés et validés dans l'application UMC2 ni renseignés au format papier. Les agents placés en congés de maladie durant la campagne sont exclus.

Pour les chercheurs contractuels, le compte-rendu d'entretien, rédigé au format papier, (dont le contenu a été simplifié), est adapté aux missions de cette population. 57% des comptes-rendus d'entretiens professionnels ont été réalisés.

#### Répartition des fiches de poste et des entretiens professionnels réalisés en 2025

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	796	6	0,8%	778	97,7%	7	0,9%
Services centraux et communs	890	24	2,7%	863	97,0%	3	0,3%
Structures de la Recherche	359	12	3,3%	296	82,5%	37	10,3%
<b>Total</b>	<b>2 045</b>	<b>42</b>	<b>2,1%</b>	<b>1 937</b>	<b>94,7%</b>	<b>47</b>	<b>2,3%</b>

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

- (1) Fiches de poste : pour la campagne 2025, 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	81	46	57%

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

## Répartition des entretiens professionnels non réalisés / non validés en 2025 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
Refus d'entretien				
Demande de révision du compte-rendu				
Entretiens professionnels non validés	11	24	26	<b>61</b>
dont refus de signature				
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>61</b>

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
Refus d'entretien		
Demande de révision du compte-rendu		
Entretiens professionnels non retournés signés	35	<b>35</b>
dont refus de signature		
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>35</b>

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

## 3.8. Les contentieux

### Nombre de requêtes introduites

Suite donnée	2025	2024
Médiation (1)	1	1
Référé (2)		
Fond (3)	3	5
Appel (4)	1	-
Recours en premier ressort devant le Conseil d'État	0	-
Pourvoi en cassation devant le Conseil d'État		-
<b>Total de requêtes introduites</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

(1) Médiation : mise en œuvre d'une procédure visant à mettre fin au litige sur la base des articles L. 213-7 et suivants du code de justice administrative.

(2) Référé : un référé est une procédure qui permet de demander des mesures provisoires à une juridiction pour régler les cas urgents.


(3) Fond : renvoie aux dispositions légales réglementaires ou contractuelles par références auxquelles le juge détermine les droits de l'une ou l'autre des parties.

(4) Appel : requête introduite auprès d'une Cour Administrative d'Appel.

Personnels	Objet	2025	2024
<b>Personnels BIATSS titulaires</b>	Carrière		
	Congés		
	Maladie	1	1
	Position administrative		
	Protection fonctionnelle (1)	1	2
<b>Personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires</b>	Salaire		2
	Mesures conservatoires	1	2
	Discipline		
	Recrutement		
	Carrière	1	1
	Protection fonctionnelle (1)	7	11
<b>Personnels contractuels</b>	Salaire		
	Contrat		

Source : Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI)

(1) La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance mise en œuvre 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**



# CHIFFRES CLÉS LA MASSE SALARIALE

UNE MASSE SALARIALE EN PROGRESSION

**379,2 M€**

en 2025



Augmentation de **3,5%**  
par rapport à 2024

## Répartition par population

**202,1 M€**

Enseignants-chercheurs et  
enseignants titulaires

**90,7 M€**

Personnels  
contractuels BIATSS,  
enseignants-chercheurs,  
enseignants, chercheurs,  
doctorants

**86,4 M€**

BIATSS titulaires



**66%**

Personnels enseignants, enseignants-chercheurs,  
chercheurs, doctorants



**34%**

Personnels des bibliothèques, ingénieurs,  
administratifs, techniques, sociaux et de santé

## Éléments explicatifs



- Augmentation du CAS PENSION
- Taux de rémunération doctorants contractuels (LPR)
- Augmentation des effectifs BIATSS titulaires, enseignants contractuels et des BIATSS contractuels sur ressources propres



### Pour les BIATSS titulaires (+1,5 M€):

- Revalorisation de l'IFSE des catégorie C au 01/01/2025
- Revalorisation de l'IFSE au 1er septembre 2024 (effet année pleine en 2025)



### Pour les BIATSS contractuels (+1,2 M€) :

- Mise en œuvre de la IAC et de la CIAC au 1<sup>er</sup> septembre 2024 (effet année pleine en 2025)



### Pour les enseignants-chercheurs :

- Revalorisation de la C1 du RIPEC (+900 k€ soit 14%)
- Revalorisations catégorielles : prime d'enseignement supérieur (+11%), prime d'enseignement supérieur HU (+25%)

## 299 968 HEURES COMPLÉMENTAIRES ET HEURES DE VACATIONS RÉALISÉES



Une dépense globale de **15,1 M€**



**91 %** sur diplômes nationaux  
**274 076** heures réalisées (diminution de 223k€ soit 1,6%)



**9%** sur diplômes d'établissement  
**25 892** heures réalisées (augmentation de 176 k€ soit 14,7%)

## 4. LA MASSE SALARIALE

Ce chapitre présente la répartition des dépenses de masse salariale réalisées en 2025 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	Doctorants	Chercheurs	Contractuels étudiants et courte durée	Vacataires d'enseignement (1)	TOTAL masse salariale 2025	TOTAL masse salariale 2024
Jan	13 342 808	2 598 372	7 045 224	1 129 745	3 342 108	2 068 352	479 203	156 291	958 455	31 120 558	29 122 569
Fevr	13 348 299	2 657 362	7 028 665	1 059 553	3 365 996	1 929 567	492 564	245 384	853 418	30 980 808	29 628 051
Mars	13 693 350	2 656 120	7 180 581	1 117 275	3 386 453	1 935 381	483 149	184 129	678 751	31 315 189	31 299 589
Avril	13 606 488	2 572 926	7 531 016	1 061 591	3 392 718	1 896 642	471 385	143 886	729 989	31 406 640	29 454 152
Mai	13 358 174	2 638 067	7 037 871	1 076 100	3 317 163	1 896 658	464 571	153 819	762 903	30 705 326	29 389 794
Juin	13 591 551	2 898 070	7 334 260	1 058 938	3 398 197	1 887 794	464 379	179 458	896 740	31 709 388	31 121 006
Juil	17 098 906	2 725 188	7 031 856	1 208 214	3 361 347	1 880 210	464 918	197 192	759 741	34 727 572	33 091 417
Aout	13 447 326	2 662 375	7 023 746	1 063 385	3 267 675	1 866 151	445 589	111 912	468 955	30 357 114	29 603 039
Sept	13 652 934	2 621 073	7 023 478	989 544	3 172 950	1 793 971	447 149	67 266	8 747	29 777 111	28 879 994
Oct	13 358 610	2 560 736	6 990 080	1 114 624	3 345 806	1 618 214	445 430	55 650	461 265	29 950 414	29 351 445
Nov	17 650 635	2 570 936	7 090 689	1 291 668	3 330 190	2 131 998	504 403	75 336	352 772	34 998 626	34 432 402
Déc	14 097 674	2 727 791	8 056 842	1 159 020	3 478 216	1 919 688	469 114	114 747	156 608	32 179 701	31 066 813
<b>TOT</b>	<b>170 246 755</b>	<b>31 889 015</b>	<b>86 374 308</b>	<b>13 329 656</b>	<b>40 158 818</b>	<b>22 824 627</b>	<b>5 631 855</b>	<b>1 685 070</b>	<b>7 088 343</b>	<b>379 228 447</b>	<b>366 440 271</b>
									Charges à payer (3)	295 637	390 142
									Dépenses Hors PSOP (2)	806 418	617 415
									<b>Masse salariale globale 2025</b>	<b>380 330 501</b>	<b>367 447 827</b>

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'établissement, 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 2025 et celles de 2024

### Détail des dépenses hors PSOP

Type de dépense hors PSOP	Montant 2025
RAFP	14 690 €
IRCANTEC	7 244 €
Cotisations autres organismes sociaux	4 158 €
Prestations directes	244 774 €
Œuvres sociales	219 176 €
Pension civile	282 234 €
Rémunérations principales (1)	18 930 €
Cotisation assurance maladie	15 211 €
<b>TOTAL</b>	<b>806 418 €</b>

(1) Annulation de trop perçu, régularisation IJSS.

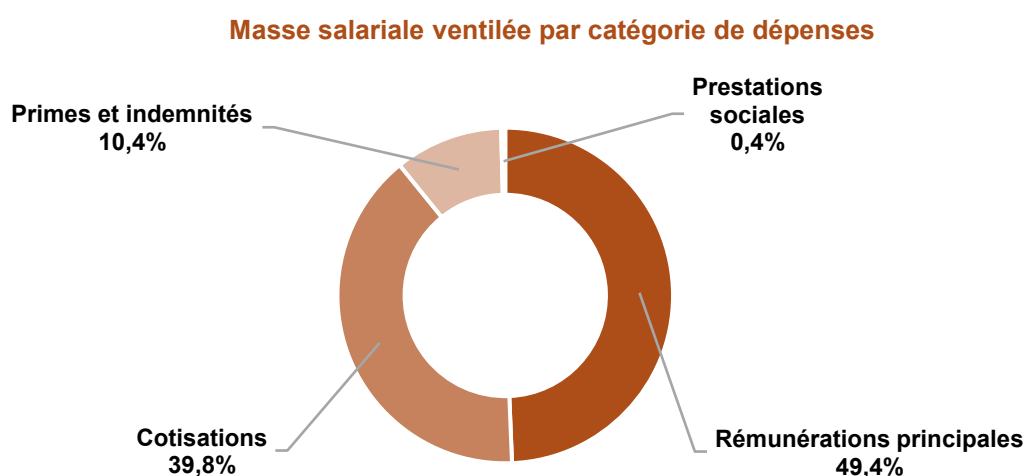
#### 4.1.2. Masse salariale ventilée par catégorie de dépenses

	Titulaires		Contractuels		MS 2025 (hors dépenses hors PSOP et hors charges à payer)	Masse salariale 2024
	Enseignants-chercheurs, enseignants	BIATSS titulaires	Ens., cher., doct, vac d'ens.	BIATSS contractuels		
Rémunérations principales	93 485 529 €	38 077 270 €	29 284 292 €	26 326 643 €	<b>187 173 734 €</b>	<b>184 491 556 €</b>
Primes et indemnités	18 973 838 €	10 947 638 €	7 308 094 €	2 389 760 €	<b>39 619 329 €</b>	<b>36 909 661 €</b>
Cotisations	89 262 124 €	36 639 959 €	13 830 014 €	11 221 182 €	<b>150 953 279 €</b>	<b>143 616 565 €</b>
<i>Dont CAS PENSION &amp; ATI</i>	72 251 745 €	29 551 177 €	73 374 €	18 600 €	101 894 895 €	95 701 115 €
Prestations sociales	414 279 €	709 442 €	137 151 €	221 234 €	<b>1 482 105 €</b>	<b>1 422 488 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>202 135 770 €</b>	<b>86 374 308 €</b>	<b>50 559 550 €</b>	<b>40 158 818 €</b>	<b>379 228 447 €</b>	<b>366 440 271 €</b>

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...).



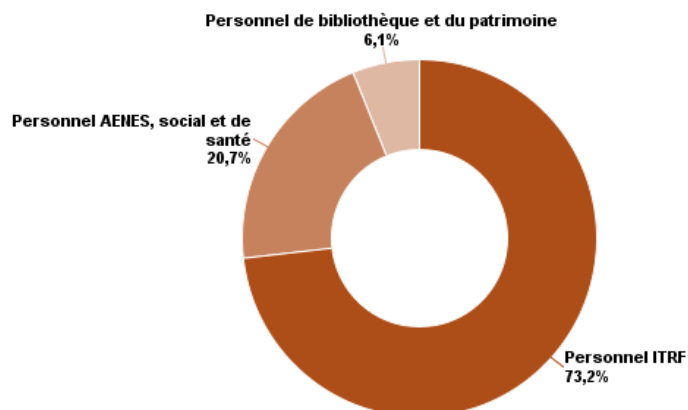
## 4.2. La masse salariale ventilée par catégorie de personnels

### 4.2.1. Masse salariale des personnels titulaires BIATSS

#### Répartition de la masse salariale BIATSS par filière

Filière	Montant 2025	Montant 2024
Personnel AENES, social et de santé	17 859 338 €	16 762 901 €
Personnel de bibliothèque et du patrimoine	5 292 069 €	4 953 043 €
Personnel ITRF	63 222 901 €	60 747 626 €
<b>Total</b>	<b>86 374 308 €</b>	<b>82 463 570 €</b>

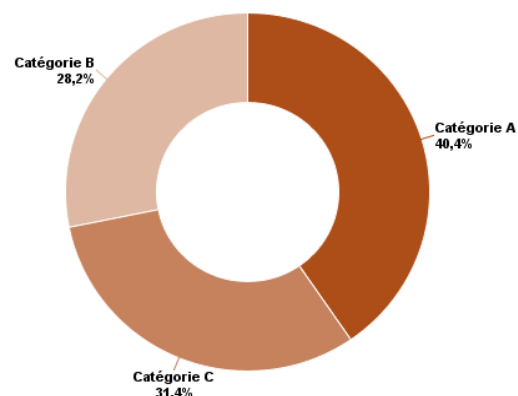
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



#### Répartition de la masse salariale BIATSS par catégorie Fonction publique

Catégorie Fonction publique	Montant 2025	Montant 2024
Catégorie A	34 909 132 €	33 039 646 €
Catégorie B	24 324 244 €	21 701 005 €
Catégorie C	27 140 933 €	27 722 918 €
<b>Total</b>	<b>86 374 308 €</b>	<b>82 463 570 €</b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

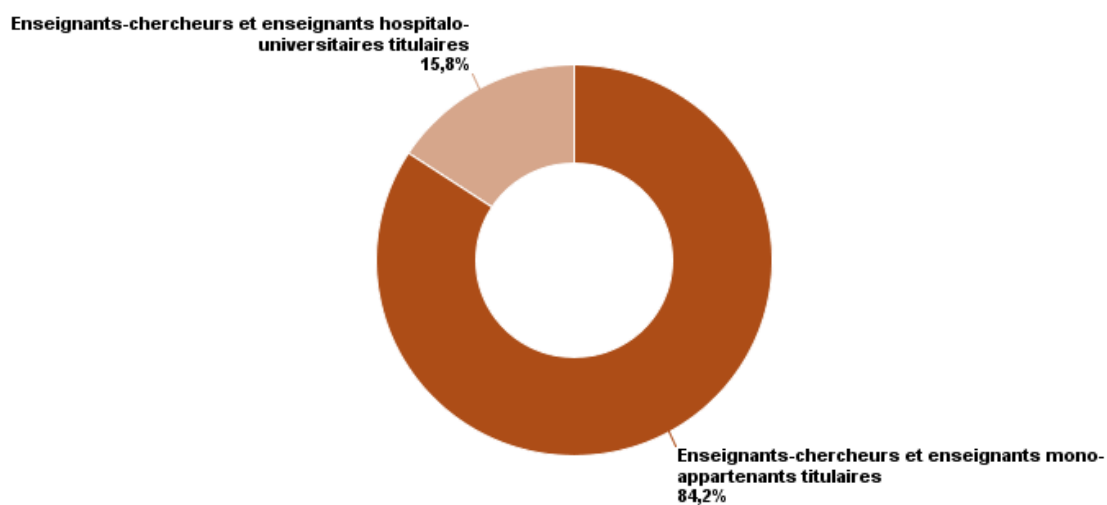


### 4.2.2. Masse salariale des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants

Filière	Montant 2025	Montant 2024
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants titulaires	170 246 755 €	165 220 434 €
Enseignants-chercheurs et enseignants hospitalo-universitaires titulaires	31 889 015 €	31 084 153 €
<b>Total</b>	<b>202 135 770 €</b>	<b>196 304 588 €</b>

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 2025	Montant 2024
UFR Médecine	26 047 601 €	25 367 523 €
UFR Odontologie	3 057 977 €	3 201 194 €
UFR Pharmacie	2 783 437 €	2 515 436 €
<b>Total</b>	<b>31 889 015 €</b>	<b>31 084 153 €</b>

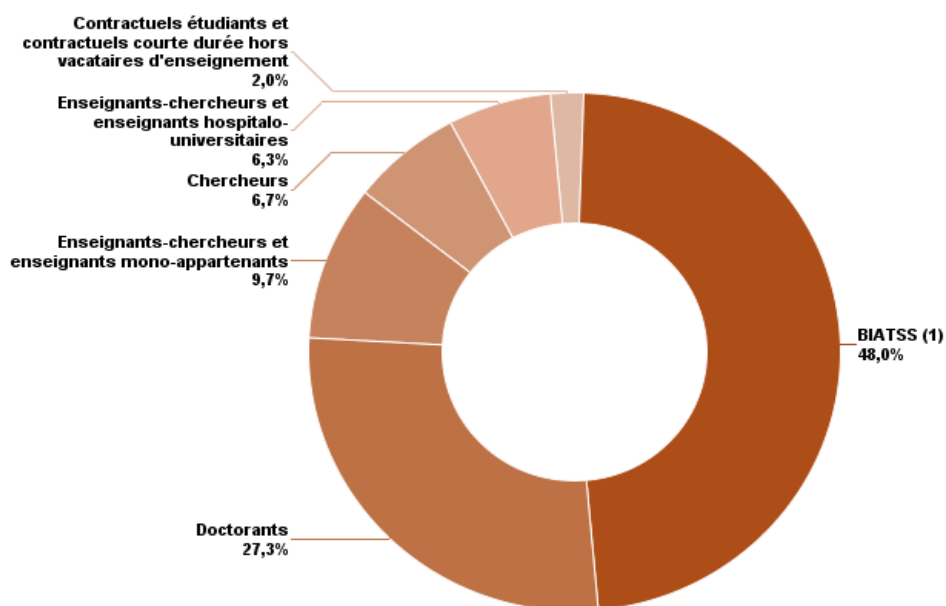
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

#### 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 2025	Montant 2024
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants	8 089 663 €	7 783 184 €
Enseignants-chercheurs et enseignants hospitalo-universitaires	5 239 993 €	5 021 768 €
Doctorants	22 824 627 €	21 310 971 €
Chercheurs	5 631 855 €	6 184 543 €
BIATSS <sup>27</sup>	40 158 818 €	38 536 971 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors vacataires d'enseignement	1 685 070 €	1 667 041 €
<b>Total</b>	<b>83 630 025 €</b>	<b>80 504 478 €</b>

##### Répartition de la masse salariale des personnels contractuels par population



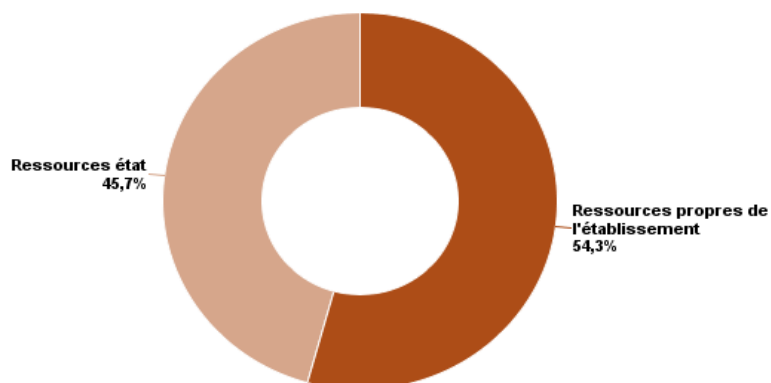
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

<sup>27</sup> BIATSS : dont contrats d'apprentissage (443 117 €) et contrats PACTE (30 444 €)

## 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 2025	Montant 2024
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants	7 471 428 €	618 235 €	8 089 663 €	7 783 184 €
Enseignants-chercheurs et enseignants hospitalo-universitaires	5 239 993 €		5 239 993 €	5 021 768 €
Doctorants	13 145 895 €	9 678 732 €	22 824 627 €	21 310 971 €
Chercheurs	208 577 €	5 423 278 €	5 631 855 €	6 184 543 €
BIATSS (1)	11 888 261 €	28 270 557 €	40 158 818 €	38 536 971 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors vacataires d'enseignement	265 955 €	1 419 114 €	1 685 070 €	1 667 041 €
<b>Total</b>	<b>38 220 109 €</b>	<b>45 409 916 €</b>	<b>83 630 025 €</b>	<b>80 504 478 €</b>

(1) BIATSS : dont contrats d'apprentissage (443 177 €) et contrats PACTE (30 444 €)



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 2025	Montant 2024
Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants	A	7 471 428 €	618 235 €	8 089 663 €	7 783 184 €
Enseignants-chercheurs et enseignants hospitalo-universitaires	A	5 239 993 €		5 239 993 €	5 021 768 €
Doctorants	A	13 145 895 €	9 678 732 €	22 824 627 €	21 310 971 €
Chercheurs	A	208 577 €	5 423 278 €	5 631 855 €	6 184 543 €
BIATSS (1)	A	2 587 770 €	18 140 112 €	20 727 882 €	19 805 589 €
	B	2 165 891 €	3 380 042 €	5 545 933 €	5 150 612 €
	C	7 134 599 €	6 750 404 €	13 885 003 €	13 580 769 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors vacataires d'enseignement	C	265 955 €	1 419 114 €	1 685 070 €	1 667 041 €
<b>Total</b>		<b>38 220 109 €</b>	<b>45 409 916 €</b>	<b>83 630 025 €</b>	<b>80 504 478 €</b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

(1) BIATSS : dont contrats d'apprentissage (443 177 €) et contrats PACTE (30 444 €)

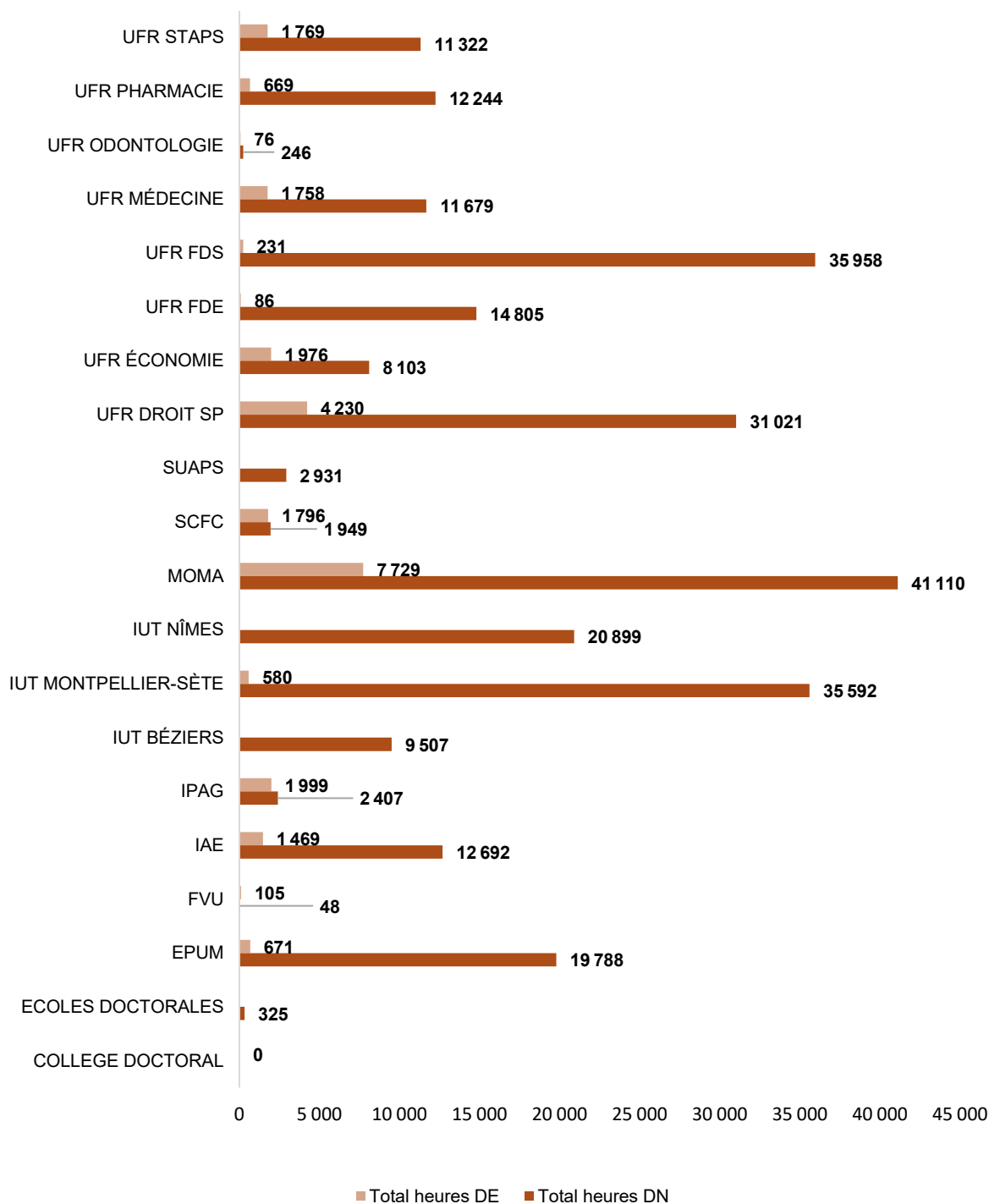
## Répartition par structure des heures de cours complémentaires et de vacances d'enseignement dispensées au cours de l'année universitaire 2024/2025 (HETD)

Composantes	Diplômes nationaux (DN)							Diplômes d'établissement (DE)							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	22	116	727	356	749	472	1 221								1 221
DRED	16	32	14	91	30	123	153								153
ECOLES DOCTORALES	77	125	68	56	145	181	325								325
EPUM	8 866	4 095	4 562	2 264	13 428	6 360	19 788	463	143	66		528	143	671	20 459
FVU	27	19	2		29	19	48	87	18			87	18	105	153
DRI		63		12		75	75	293	353	53	50	345	403	748	823
IAE	3 184	4 194	3 393	1 921	6 577	6 115	12 692	229	211	605	425	834	635	1 469	14 162
IPAG	970	250	775	412	1 745	662	2 407	228	104	844	823	1 072	927	1 999	4 405
IUT BÉZIERS	3 561	2 194	1 955	1 797	5 516	3 991	9 507								9 507
IUT MONTPELLIER-SÈTE	14 764	9 518	5 835	5 474	20 599	14 993	35 592	307	66	79	128	386	194	580	36 171
IUT NÎMES	10 325	3 958	4 283	2 333	14 608	6 291	20 899								20 899
MOMA	12 636	9 821	10 737	7 915	23 373	17 737	41 110	1 575	457	2 725	2 972	4 300	3 429	7 729	48 839
SCFC	323	66	1 011	550	1 333	616	1 949	214	244	625	713	838	957	1 796	3 744
SUAPS	1 287	565	539	541	1 825	1 106	2 931								2 931
UFR DROIT SP	8 859	8 736	6 570	6 857	15 429	15 593	31 021	1 311	1 311	1 060	549	2 371	1 859	4 230	35 252
UFR ÉCONOMIE	4 114	1 327	1 935	726	6 050	2 053	8 103	756	30	746	444	1 502	474	1 976	10 078
FDE	4 283	4 801	1 746	3 976	6 028	8 777	14 805	24	15	31	16	55	31	86	14 891
FDS	16 068	9 660	6 118	4 112	22 186	13 772	35 958	50	98		84	50	182	231	36 189
UFR MÉDECINE	1 360	2 080	2 008	6 232	3 368	8 311	11 679	38	29	447	1 245	484	1 274	1 758	13 438
UFR ODONTOLOGIE	31	5	56	154	87	159	246	2		38	36	40	36	76	322
UFR PHARMACIE	4 584	4 659	1 378	1 623	5 962	6 282	12 244	155	151	121	243	276	393	669	12 913
UFR STAPS	5 128	2 039	2 933	1 224	8 060	3 262	11 322	720	129	826	94	1 546	223	1 769	13 091
<b>Total</b>	<b>100 485</b>	<b>68 324</b>	<b>56 642</b>	<b>48 625</b>	<b>157 128</b>	<b>116 949</b>	<b>274 076</b>	<b>6 450</b>	<b>3 358</b>	<b>8 264</b>	<b>7 820</b>	<b>14 714</b>	<b>11 179</b>	<b>25 892</b>	<b>299 969</b>

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 2024/2025. Ces heures, payées en 2025, n'englobent pas les reliquats des années antérieures.

**Répartition des heures de cours complémentaires et des vacances d'enseignements DE et DN dispensées au sein des différentes structures au cours de l'année universitaire 2024/2025 (HETD)**



**Répartition des heures de cours complémentaires et de vacances d'enseignement par diplômes nationaux (DN) et par diplômes d'établissement (DE) dispensées au cours de l'année universitaire 2024/2025**

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	2 712	1 670	117 954 €	72 624 €	167 494 €	103 126 €
	Titulaires de la Fonction publique	97 774	66 654	4 253 163 €	2 899 467 €	4 465 821 €	3 044 440 €
<b>Total enseignants permanents</b>		<b>100 485</b>	<b>68 324</b>	<b>4 371 117 €</b>	<b>2 972 090 €</b>	<b>4 633 315 €</b>	<b>3 147 566 €</b>
Vacataires d'enseignement	Non titulaires de la Fonction publique	54 863	46 268	2 386 523 €	2 012 675 €	3 093 860 €	2 642 738 €
	Titulaires de la Fonction publique	1 780	2 356	77 419 €	102 503 €	109 935 €	145 554 €
<b>Total vacataires d'enseignement</b>		<b>56 642</b>	<b>48 625</b>	<b>2 463 942 €</b>	<b>2 115 178 €</b>	<b>3 203 795 €</b>	<b>2 788 292 €</b>
<b>Total général</b>		<b>157 128</b>	<b>116 949</b>	<b>6 835 058 €</b>	<b>5 087 268 €</b>	<b>7 837 111 €</b>	<b>5 935 858 €</b>
		274 076		11 922 326 €		13 772 968 €	

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

Diplômes d'établissement (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	171	113	7 453 €	4 899 €	10 583 €	6 956 €
	Titulaires de la Fonction publique	6 278	3 246	273 104 €	141 183 €	286 759 €	148 242 €
<b>Total enseignants permanents</b>		<b>6 450</b>	<b>3 358</b>	<b>280 557 €</b>	<b>146 082 €</b>	<b>297 342 €</b>	<b>155 198 €</b>
Vacataires d'enseignement	Non titulaires de la Fonction publique	8 116	7 687	353 062 €	334 399 €	445 538 €	427 095 €
	Titulaires de la Fonction publique	148	133	6 438 €	5 786 €	9 142 €	8 215 €
<b>Total vacataires d'enseignement</b>		<b>8 264</b>	<b>7 820</b>	<b>359 500 €</b>	<b>340 185 €</b>	<b>454 680 €</b>	<b>435 310 €</b>
<b>Total général</b>		<b>14 714</b>	<b>11 179</b>	<b>640 057 €</b>	<b>486 267 €</b>	<b>752 022 €</b>	<b>590 509 €</b>
		25 892		1 126 323 €		1 342 530 €	

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 est de 43,50 € depuis le 1er juillet 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 RAFP<sup>28</sup> 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 2024 (15 162 484 €) et 2025 (15 115 499 €) est de - 0,3% (entre 2023 et 2024 : + 4,57%).

La dépense des heures dispensées sur diplômes d'établissement, intégralement financée sur les ressources propres des composantes, a augmenté de 176 062 € par rapport à la dépense de 2024. La dépense des heures relatives aux diplômes nationaux affiche une diminution de 223 048 € par rapport à la dépense de 2024.

Ainsi, la part de la dépense des heures dispensées sur diplômes nationaux par rapport à la dépense globale est passée de 92,31% en 2024 à 91,12% en 2025. Celle des heures assurées sur diplômes d'établissement augmente : le taux passe de 7,69% en 2024 à 8,88% en 2025.

---

<sup>28</sup>RAFP : Régime de Retraite Additionnelle de la Fonction publique.

## 4.3. Les régimes indemnitaires de personnels

### 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 2025, elle a été versée à 27 agents pour un montant total de 10 500 €.

#### 4.3.1. Personnels BIATSS titulaires

Au 1er janvier 2016, l'Université de Montpellier a mis en place<sup>29</sup> 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)<sup>30</sup> 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, 1er septembre 2024 et 1er janvier 2025. Cette dernière revalorisation s'est traduite par une augmentation annuelle de 240 € pour les agents de 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 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.

En 2025, la dépense relative au régime indemnitaire des personnels titulaires BIATSS s'élève à 10 308 962 €, soit une augmentation d'environ 16,8 % par rapport à 2024 (8 821 951). Cette augmentation s'explique en partie par la revalorisation de l'IFSE des agents de catégorie C appliquée au 1er janvier 2025.

La dépense relative à l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) allouée aux personnels concerne plus de 87% du régime indemnitaire BIATSS.

<sup>29</sup> 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.

<sup>30</sup> 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.

## Répartition de la dépense indemnitaire des personnels titulaires BIATSS

Primes et indemnités	Genre		Montant 2025	Montant 2024
	Homme	Femme		
Indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) (1)	3 742 677 €	5 253 238 €	8 995 915 €	7 519 767 €
Complément Indemnitaire Annuel (CIA) (2)	488 655 €	809 959 €	1 298 614 €	1 263 125 €
Garantie Indemnitaire (GI)	5 487 €	3 480 €	8 968 €	34 161 €
Autres indemnités (3)	5 380 €	85 €	5 465 €	4 898 €
<b>Total</b>	<b>4 242 199 €</b>	<b>6 066 762 €</b>	<b>10 308 962 €</b>	<b>8 821 951 €</b>

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.

## 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 2025 en raison d'absence (CLM, CLD, disponibilité...) ne sont pas comptabilisés dans les tableaux suivants.

**IFSE Attaché d'administration de l'État - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2025<sup>31</sup>**

Groupe	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	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 €			
2	AAE HC	241,67 €	987,80 €	1		1
	APAE	208,33 €	824,94 €	2	6	8
	AAE CN	145,83 €	657,94 €	4	5	9
3	AAE HC	241,67 €	972,35 €			
	APAE	208,33 €	809,49 €	2	5	7
	AAE CN	145,83 €	646,75 €	2	3	5

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

**IFSE SAENES - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2025**

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 €		8	8
	SAENES CN	112,50 €	550,69 €		11	11
2	SAENES CE	129,17 €	576,85 €		4	4
	SAENES CS	120,83 €	567,94 €	1	4	5
	SAENES CN	112,50 €	546,61 €		12	12
3	SAENES CE	129,17 €	573,49 €			
	SAENES CS	120,83 €	558,01 €	2	9	11
	SAENES CN	112,50 €	542,52 €	5	29	34

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

<sup>31</sup> Le taux moyen mensuel est fixé par arrêté interministériel et le montant moyen mensuel est versé pour un agent à temps complet

### IFSE ADJAENES - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2025

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 €	392,61 €	3	29	32
	ADJAENES principal 2ème classe	112,50 €	390,49 €	5	36	41
	ADJAENES	100,00 €	386,24 €		2	2
2	ADJAENES principal 1ère classe	112,50 €	386,24 €	2	33	35
	ADJAENES principal 2ème classe	112,50 €	384,11 €	7	30	37
	ADJAENES	100,00 €	379,86 €	1	5	6

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

### IFSE Infirmier - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2025

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 €		2	2
	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 01/09/2025

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 01/09/2025

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 €	2	3	5
2	Hors classe	291,67 €	987,80 €	7	4	11
	Classe normale	266,67 €	929,12 €	6	7	13
3	Hors classe	291,67 €	972,35 €	4		4
	Classe normale	266,67 €	913,67 €	7	5	12

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

### IFSE IGE - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2025

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 €			
	Classe normale	233,33 €	675,61 €	2	2	4
2	Hors classe	250,00 €	682,80 €	20	13	33
	Classe normale	233,33 €	657,94 €	25	28	53
3	Hors classe	250,00 €	667,35 €	16	22	38
	Classe normale	233,33 €	646,75 €	24	35	59

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

### IFSE ASI - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2025

Groupe	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Total
				H	F	
1	ASI	183,33 €	597,45 €	20	25	45
2	ASI	183,33 €	582,00 €	20	23	43

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

### IFSE Technicien - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2025

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 €	8	11	19
	Classe supérieure	145,83 €	577,22 €	5	9	14
	Classe normale	137,50 €	550,69 €	7	12	19
2	Classe exceptionnelle	154,17 €	576,85 €	7	16	23
	Classe supérieure	145,83 €	567,94 €	9	10	19
	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 €	16	19	35
	Classe normale	137,50 €	542,52 €	53	65	118

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

### IFSE ATRF - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2025

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 €	392,61 €	31	30	61
	ATRF principal 2ème classe	133,33 €	390,49 €	55	43	98
	ATRF	112,50 €	386,24 €	12	13	25
2	ATRF principal 1ère classe	133,33 €	386,24 €	15	28	43
	ATRF principal 2ème classe	133,33 €	384,11 €	38	48	86
	ATRF	112,50 €	379,86 €	9	20	29

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 01/09/2025**

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 €		1	1
	Conservateur	308,33 €	891,89 €			
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 01/09/2025**

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 01/09/2025

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 €	1	3	4
	Conservateur	250,00 €	809,49 €	1	2	3

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

### IFSE Bibliothécaire - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2025

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 €			
	Bibliothécaire	216,67 €	657,94 €	1	3	4
2	Bibliothécaire HC	241,67 €	667,35 €	1	1	2
	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 01/09/2025

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	2	4
	Classe supérieure	145,83 €	577,22 €	1	1	2
	Classe normale	137,50 €	550,69 €	2	4	6
2	Classe exceptionnelle	154,17 €	576,85 €		7	7
	Classe supérieure	145,83 €	567,94 €	1	3	4
	Classe normale	137,50 €	546,61 €			

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

## IFSE Magasinier - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 01/09/2025

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 €	392,61 €	1	4	5
	Magasinier principal 2ème classe	133,33 €	390,49 €	2	7	9
	Magasinier	112,50 €	386,24 €		3	3
2	Magasinier principal 1ère classe	133,33 €	386,24 €	4	3	7
	Magasinier principal 2ème classe	133,33 €	384,11 €	2	4	6
	Magasinier	112,50 €	379,86 €	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 fonctionnaires chargés du traitement de l'information appartenant à la BAP E de l'ITRF et 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 01/09/2025

Type indemnité complémentaire	Montant mensuel indemnité complémentaire	Nombre de bénéficiaires		Montant total
		H	F	
Type 1	525	20	6	163 800 €
Type 2	350	16	5	88 200 €
Type 3	330	14		55 440 €
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>11</b>	<b>307 440 €</b>

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

## Le complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Depuis le 1<sup>er</sup> 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 2025, la dépense relative au Complément Indemnitaire Annuel s'est élevée à 1 298 614 €.

### Prime des assistants de prévention

Par délibération du Conseil d'Administration<sup>32</sup> et après avis du Comité Technique<sup>33</sup>, 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 2025, la dépense relative à la prime des assistants de prévention s'est élevée à 28 450 €.

### Majorations de primes

Une majoration exceptionnelle des primes est susceptible d'être attribuée aux personnels titulaires BIATSS en juin et en décembre<sup>34</sup>.

- 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 2025, les projets et actions retenus concernent la mise en œuvre de dossiers spécifiques au premier semestre 2025 (tels que la préparation et le déploiement des réformes nationales dans le domaine de la formation et de la recherche, la participation à l'évaluation HCERES, la mise en œuvre d'appels à projet nationaux et du Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP), ...), ainsi que l'implication des agents dans le déploiement de projets nationaux ou d'établissement.

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 €

<sup>32</sup> Délibération du CA lors de sa séance du 10 octobre 2016.

<sup>33</sup> Avis du CT lors de sa séance du 26 septembre 2016.

<sup>34</sup> 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.

### Majoration de prime de juin

En juin 2025, 747 agents ont bénéficié d'une majoration de prime (746 en 2024).

#### Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2025 par taux, par catégorie Fonction publique et par genre

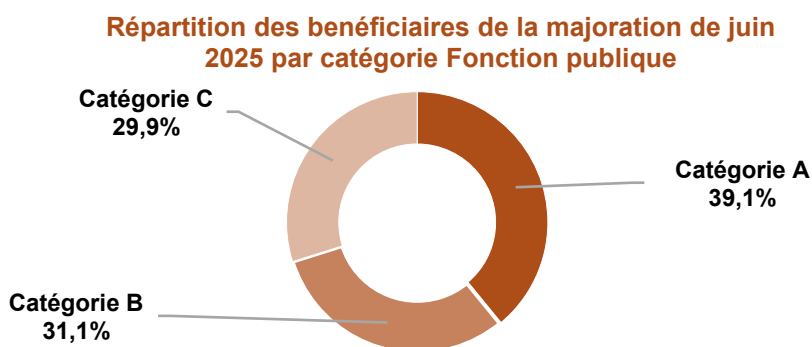
	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total agents	Montant Total
	H	F	Tot	Montant	H	F	Tot	Montant	H	F	Tot	Montant		
Majoration au taux soutenu	47	29	<b>76</b>	13 675 €	21	47	<b>68</b>	11 785 €	42	94	<b>136</b>	20 790 €	<b>280</b>	<b>46 250 €</b>
Majoration au taux exceptionnel	83	133	<b>216</b>	162 505 €	41	123	<b>164</b>	55 630 €	23	64	<b>87</b>	22 800 €	<b>467</b>	<b>240 935 €</b>
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>162</b>	<b>292</b>	<b>176 180 €</b>	<b>62</b>	<b>170</b>	<b>232</b>	<b>67 415 €</b>	<b>65</b>	<b>158</b>	<b>223</b>	<b>43 590 €</b>	<b>747</b>	<b>287 185 €</b>

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

#### Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2025 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€	69	49	<b>118</b>	23 695 €	40	96	<b>136</b>	28 810 €	64	150	<b>214</b>	40 290 €	<b>468</b>	<b>92 795 €</b>
Supérieur à 300€	61	113	<b>174</b>	152 485 €	22	74	<b>96</b>	38 605 €	1	8	<b>9</b>	3 300 €	<b>279</b>	<b>194 390 €</b>
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>162</b>	<b>292</b>	<b>176 180 €</b>	<b>62</b>	<b>170</b>	<b>232</b>	<b>67 415 €</b>	<b>65</b>	<b>158</b>	<b>223</b>	<b>43 590 €</b>	<b>747</b>	<b>287 185 €</b>

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



## Majoration de prime de décembre

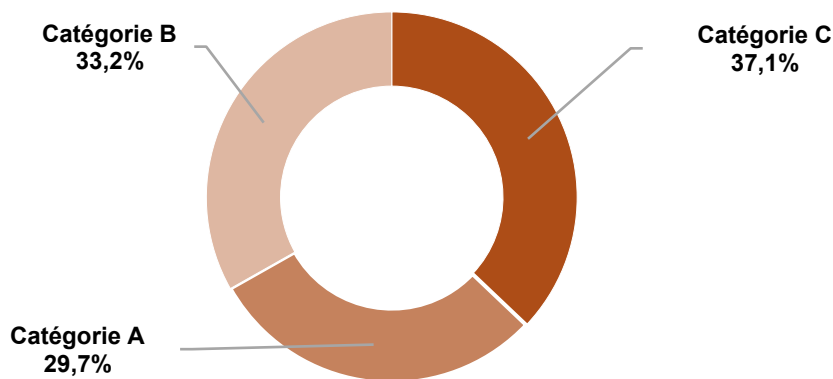
En décembre 2025, 1 332 agents ont bénéficié d'une majoration de prime (1 335 en 2024).

### Répartition des bénéficiaires de la majoration de décembre 2025 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	6	2	8	1 200 €	2	1	3	450 €	8	7	15	2 250 €	26	3 900 €
Taux 2	7	5	12	3 240 €	20	7	27	7 290 €	15	24	39	10 530 €	78	21 060 €
Taux 3	59	51	110	57 070 €	70	114	184	95 430 €	94	178	272	141 550 €	566	294 050 €
Égale ou supérieure au taux 4	106	160	266	359 528 €	66	162	228	178 777 €	54	114	168	121 540 €	662	659 844 €
<b>Total</b>	<b>178</b>	<b>218</b>	<b>396</b>	<b>421 038 €</b>	<b>158</b>	<b>284</b>	<b>442</b>	<b>281 947 €</b>	<b>171</b>	<b>323</b>	<b>494</b>	<b>275 870 €</b>	<b>1 332</b>	<b>978 854 €</b>

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

### Répartition des bénéficiaires de la majoration de décembre 2025 par catégorie Fonction publique



## 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 2025, le montant versé au titre de la Garantie indemnitaire s'est élevé à 8 968 €.

## La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)<sup>35</sup> 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 2025 pour les emplois des UFR, Écoles, Instituts, Structures de recherche, Services centraux et communs.

En 2025, 3 680 points majorés ont été attribués à 160 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 01/09/2025
	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	59	1 385	18	290	2	40	79	1 715
Structures de recherche	18	355	5	90	1	20	24	465
Services centraux et communs	46	1 335	9	140	2	25	57	1 500
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>3 075</b>	<b>32</b>	<b>520</b>	<b>5</b>	<b>85</b>	<b>160</b>	<b>3 680</b>

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 Montpellier<sup>36</sup>. 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 2025, 2 135 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 01/09/2025
	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	185	35	585	4	50	50	820
Structures de recherche	6	120	3	60			9	180
Services centraux et communs	52	915	15	220			67	1 135
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>1 220</b>	<b>53</b>	<b>865</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>126</b>	<b>2 135</b>

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

<sup>35</sup> 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.

<sup>36</sup> 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 et adoptées par le Conseil d'Administration et disponibles sur l'ENT dans « Les cadrages de la DRH ».

#### 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 2025
		Homme	Femme	Homme	Femme		
Indemnité liée au grade (C1)	EC mono-appartenants	677	428	3 168 231 €	1 987 811 €	1105	5 156 042 €
	<b>Total</b>	<b>677</b>	<b>428</b>	<b>3 168 231 €</b>	<b>1 987 811 €</b>	<b>1105</b>	<b>5 156 042 €</b>
Indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières (C2)	EC mono-appartenants	145	110	450 848 €	388 631 €	255	839 479 €
	<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>110</b>	<b>450 848 €</b>	<b>388 631 €</b>	<b>255</b>	<b>839 479 €</b>
Prime individuelle (C3)	EC mono-appartenants	349	229	1 347 733 €	932 027 €	578	2 279 760 €
	<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>229</b>	<b>1 347 733 €</b>	<b>932 027 €</b>	<b>578</b>	<b>2 279 760 €</b>
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	EC hospitalo-universitaires	37	18	75 236 €	36 865 €	55	112 101 €
	EC médecine générale		2		1 968 €	2	1 968 €
	<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>20</b>	<b>75 236 €</b>	<b>38 833 €</b>	<b>57</b>	<b>114 069 €</b>
Prime d'enseignement supérieur (PES) / Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	EC mono-appartenants	44	37	52 890 €	44 208 €	81	97 098 €
	Enseignants 1er et 2nd degré	186	178	565 892 €	505 591 €	364	1 071 483 €
	<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>215</b>	<b>618 782 €</b>	<b>549 799 €</b>	<b>445</b>	<b>1 168 581 €</b>
Prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR)	EC hospitalo-universitaires	90	46	150 640 €	77 280 €	136	227 920 €
	EC médecine générale	2	3	3 360 €	5 040 €	5	8 400 €
	<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>49</b>	<b>154 000 €</b>	<b>82 320 €</b>	<b>141</b>	<b>236 320 €</b>
Prime de charges administratives (PCA)	EC hospitalo-universitaires	25	5	104 582 €	16 973 €	30	121 555 €
	Enseignants 1er et 2nd degré	22	20	45 040 €	44 352 €	42	89 391 €
	Vacataires d'enseignement	2	5	7 075 €	18 300 €	7	25 375 €
	<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>30</b>	<b>156 696 €</b>	<b>79 625 €</b>	<b>79</b>	<b>236 321 €</b>
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	EC hospitalo-universitaires	45	13	190 000 €	52 650 €	58	242 650 €
	EC mono-appartenants	76	40	379 583 €	175 696 €	116	555 279 €
	<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>53</b>	<b>569 583 €</b>	<b>228 346 €</b>	<b>174</b>	<b>797 929 €</b>
Prime d'intéressement brevet	EC hospitalo-universitaires	5	1	1 536 €	240 €	6	1 776 €
	EC mono-appartenants	18	10	41 553 €	5 233 €	28	46 786 €
	Vacataires d'enseignement	10	2	7 487 €	270 €	12	7 757 €
	<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>13</b>	<b>50 576 €</b>	<b>5 743 €</b>	<b>46</b>	<b>56 319 €</b>
<b>Total général</b>		<b>1 733</b>	<b>1 147</b>	<b>6 591 686 €</b>	<b>4 293 134 €</b>	<b>2 880</b>	<b>10 884 820 €</b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

### 4.3.3. Personnels contractuels BIATSS

Par une délibération en date du 10 juin 2024, le Conseil d'Administration a validé de nouvelles modalités indemnitaires applicables aux personnels BIATSS contractuels à compter du 1er septembre 2024.

La PIAC (prime indemnitaire des agents contractuels) a été supprimée et remplacée par deux nouveaux dispositifs :

- IAC : Indemnité des agents contractuels.
- CIAC : Complément indemnitaire des agents contractuels.

Durant l'année 2024, ces trois primes ont donc coexisté.

À partir du 1er janvier 2025, seuls l'IAC et le CIAC sont désormais appliqués pour les personnels contractuels BIATSS

#### 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, L332-3, L332-6, L332-7, L332-22 du code général de la fonction publique, au titre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat PACTE. 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 01/01/2025 au 31/12/2025

Grade	Montant moyen	H	F	Nombre total de bénéficiaires
IGR	212,90 €	50	38	105
IGE	196,61 €	133	215	378
ASI	176,42 €	47	61	120
TECH	138,63 €	89	110	214
ATRF	99,58 €	161	321	521

### Moyenne montant brut par mois et par genre

Mois de paye	Montant brut	H	F	Nombre total de bénéficiaires
Janvier	138,94 €	372	665	1 037
Février	145,83 €	382	682	1 064
Mars	146,06 €	377	684	1 061
Avril	136,24 €	389	696	1 085
Mai	141,72 €	384	694	1 078
Juin	135,04 €	382	692	1 074
Juillet	137,45 €	379	686	1 065
Août	142,19 €	376	666	1 042
Septembre	146,37 €	353	642	995
Octobre	125,17 €	356	673	1 029
Novembre	144,75 €	369	681	1 050
Décembre	144,21 €	357	669	1 026

En 2025, 1 338 agents ont bénéficié de la IAC et la dépense s'est élevée à 1 849 599,82€

### Le Complément Indemnitaires 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.

### Répartition par genre des bénéficiaires de la CIAC par taux en fonction en décembre 2025

	H	F	Nombre de bénéficiaires
Taux 1	237	110	347
Taux 2	367	209	576
Taux exceptionnel	3	4	7
<b>Total</b>	<b>607</b>	<b>323</b>	<b>930</b>

En décembre 2025, 930 agents ont bénéficié du complément indemnitaire pour un total de 214 941,77 €.

The background consists of various shades of green in geometric shapes, including triangles and polygons, creating a modern, abstract pattern. A large white triangle is positioned in the upper right quadrant, containing the text.

# **LES PERSONNELS HÉBERGÉS**



# CHIFFRES CLÉS LES PERSONNELS HÉBERGÉS

## UNE RECHERCHE STRUCTURÉE ET PARTENARIALE

5



Pôles de recherche

81



Unités de recherche

- 50 unités mixtes de recherche
- 1 unité mobile interdépartementale
- 17 unités de recherche
- 13 unités d'appui et de recherche

## 5 540 PERSONNELS HÉBERGÉS

92 % de personnels affectés en unité de recherche



4 273

Affectations  
pérennes



1 267

Affectations  
temporaires

## UNE FORTE REPRÉSENTATION DES ORGANISMES NATIONAUX DE RECHERCHE

3 024 personnels issus de ces organismes

Enseignants,  
enseignants chercheurs

52%



Personnels ingénieurs,  
administratifs et techniques

48%

## 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 92% d'effectifs d'hébergés affectés à la recherche répartis dans ses 81 structures de recherche, implantées sur différents sites. En 2025, 4 unités d'appui et de recherche (UAR) ont été créées : Montpellier-Ecologie, Evolution, Biodiversité (MEEB), Plateforme d'Analyses et de Caractérisations (PAC) Chimie Balard, ICS et Centre Spatial de l'Université de Montpellier (CSUM). Par ailleurs, 11 plateformes technologiques ou centres de services pour la recherche ont fermés.

#### Les effectifs des personnels hébergés en personnes physiques (PP) au 31/12/2025

Affectation au sein d'une structure UM	Personnels hébergés	Affectation recherche	Affectation hors recherche	TOTAL
Affectation pérenne	Chercheurs EPST-EPIC	1 950	2	1 952
	Chercheurs hors EPST-EPIC	68	1	69
	Enseignants-Chercheurs	269	165	434
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	1 806	12	1 818
<b>Affectation pérenne</b>		<b>4 093</b>	<b>180</b>	<b>4 273</b>
Affectation temporaire	Conventions, personnels invités (1)	188	213	401
	Doctorants (2)	581	2	583
	Eméritat hors UM	26		26
	Eméritat UM	107	31	138
	Stagiaires hors UM	35	5	40
	Stagiaires UM	77	2	79
<b>Affectation temporaire</b>		<b>1 014</b>	<b>253</b>	<b>1 267</b>
<b>Effectif total</b>		<b>5 107</b>	<b>433</b>	<b>5 540</b>

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 31/12/2025

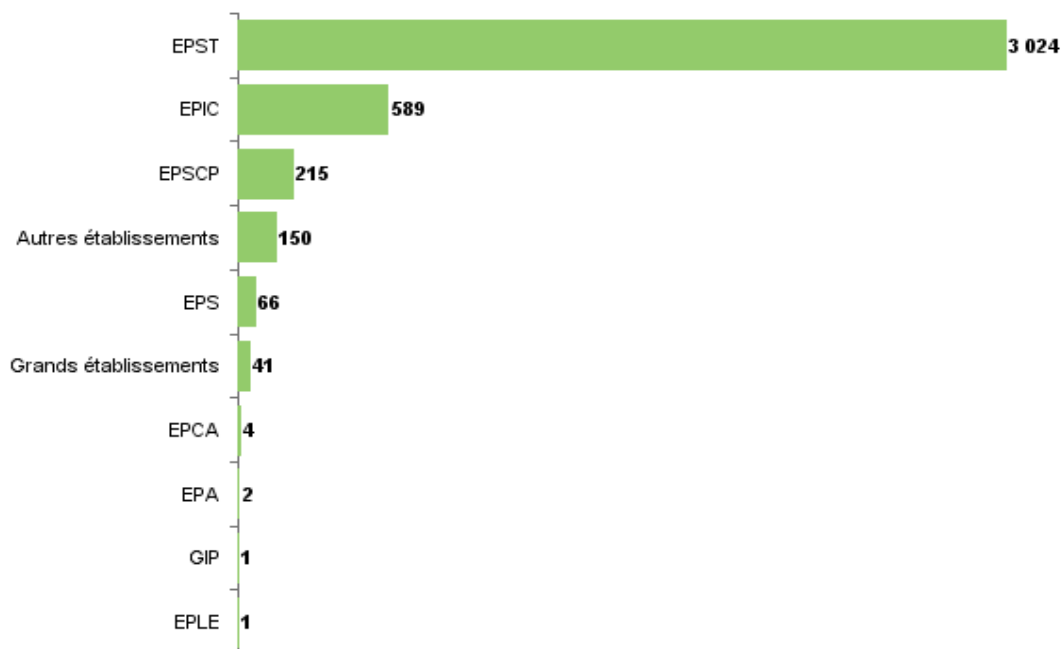
Structure	Affectation	Total
Autre recherche	Autre affectation recherche	1
	Investissement d'Avenir	33
	Recherche hors UM	21
<b>Autre recherche</b>		<b>55</b>
Directions et services communs	Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique	3
	Direction de la Vie des Campus	2
	Direction des programmes structurants	4
	Direction du Système d'Information et du Numérique	1
	Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé	3
	Service Commun de Soutien à l'Innovation Pédagogique	1
	Service Commun Universitaire d'information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle	1
<b>Directions et services communs</b>		<b>15</b>
Ecoles doctorales	ED I2S	1
	ED SCB	1
<b>Ecoles doctorales</b>		<b>2</b>
Fondations	Fondation Van Allen	4
<b>Fondations</b>		<b>4</b>
Partenaires extérieurs	Entités hébergés	164
	Instituts para-médicaux	17
<b>Partenaires extérieurs</b>		<b>181</b>
Pôles de recherche	Pôle de Recherche Agriculture, Environnement, Biodiversité - AEB	2 077
	Pôle de Recherche Biologie Santé - BS	1 482
	Pôle de Recherche Chimie	537
	Pôle de Recherche Mathématiques, Informatique, Physique, Systèmes - MIPS	734
	Pôle de Recherche Sciences Sociales - SSOC	226
<b>Pôles de recherche</b>		<b>5 050</b>
Structures externes	Autres affectations	1
	Autres positions	27
	Enseignement hors UM	2
	Vacations d'enseignement	161
<b>Structures externes</b>		<b>191</b>
UFR / Écoles / Instituts	Economie	2
	Faculté d'éducation	2
	Faculté des sciences	5
	Institut d'Administration des Entreprise	2
	IUT Béziers	1
	IUT Montpellier-Sète	3
	Médecine	17
	Montpellier Management	1
	Odontologie	2
	Pharmacie	2
	Polytech	4
	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives	1
<b>UFR / Ecoles / Instituts</b>		<b>42</b>
<b>Effectif total</b>		<b>5540</b>

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 4 093 personnels au 31/12/2025.

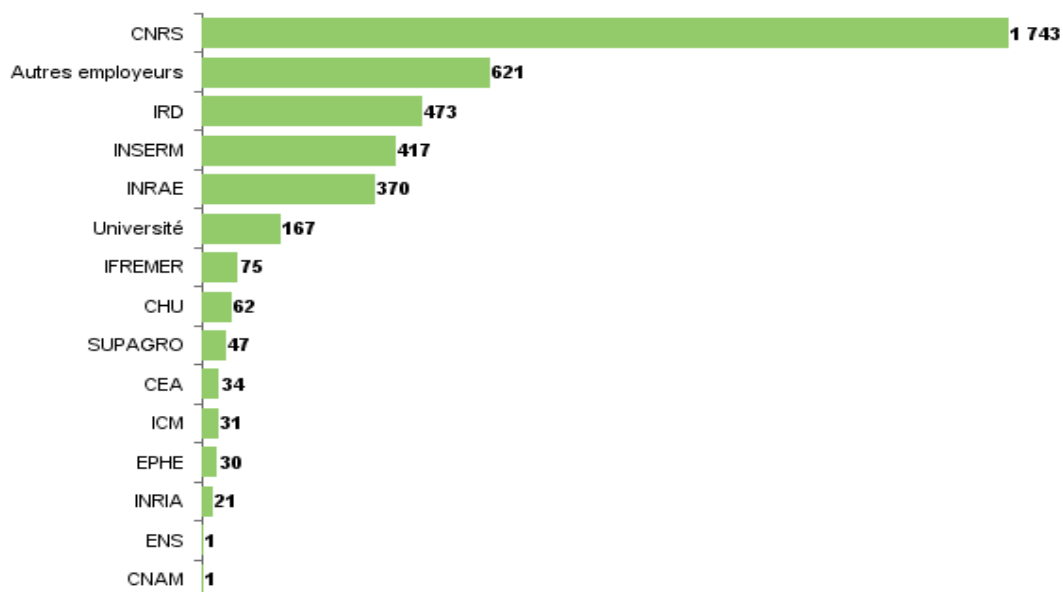
### Les hébergés affectés à la recherche ventilés par typologie d'établissements



Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

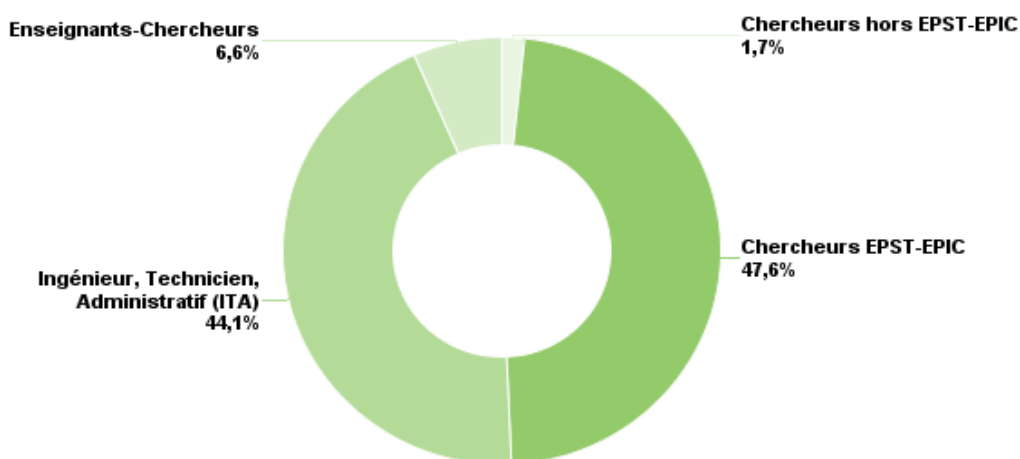
### Les hébergés affectés à la recherche ventilés par employeur



Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Autres Employeurs : dont établissements privés français et étrangers.

### Les hébergés affectés à la recherche ventilés par statut



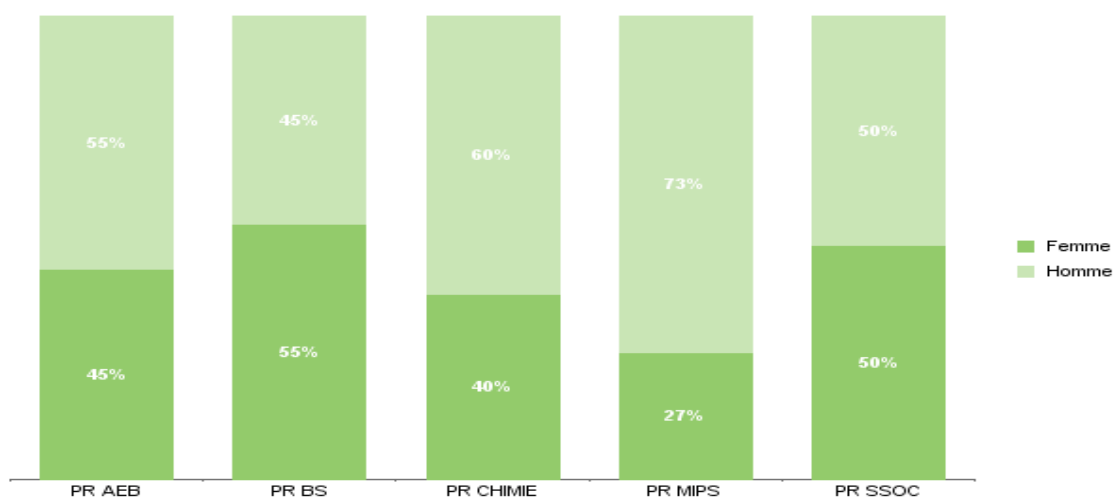
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

	Femme	Homme	TOTAL
Pôle de Recherche Agriculture, Environnement, Biodiversité - AEB	830	1 013	1 843
Pôle de Recherche Biologie Santé - BS	715	591	1 306
Pôle de Recherche Chimie	140	212	352
Pôle de Recherche Mathématiques, Informatique, Physique, Systèmes - MIPS	122	327	449
Pôle de Recherche Sciences Sociales - SSOC	74	73	147
<b>Effectif total</b>	<b>1 881</b>	<b>2 212</b>	<b>4 093</b>

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 74% de l'effectif total des hébergés affectés à titre pérenne au sein des structures de recherche de l'Université (4 093 personnes).

52,3% de ces personnels sont des chercheurs et 47,7% des personnels Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA).

EPST	Chercheurs EPST	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	TOTAL
CNRS	914	829	1743
INRAE	157	213	370
INRIA	14	7	21
INSERM	218	199	417
IRD	280	193	473
<b>Effectif total</b>	<b>1583</b>	<b>1441</b>	<b>3024</b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

### Répartition des hébergés EPST par catégorie de personnels

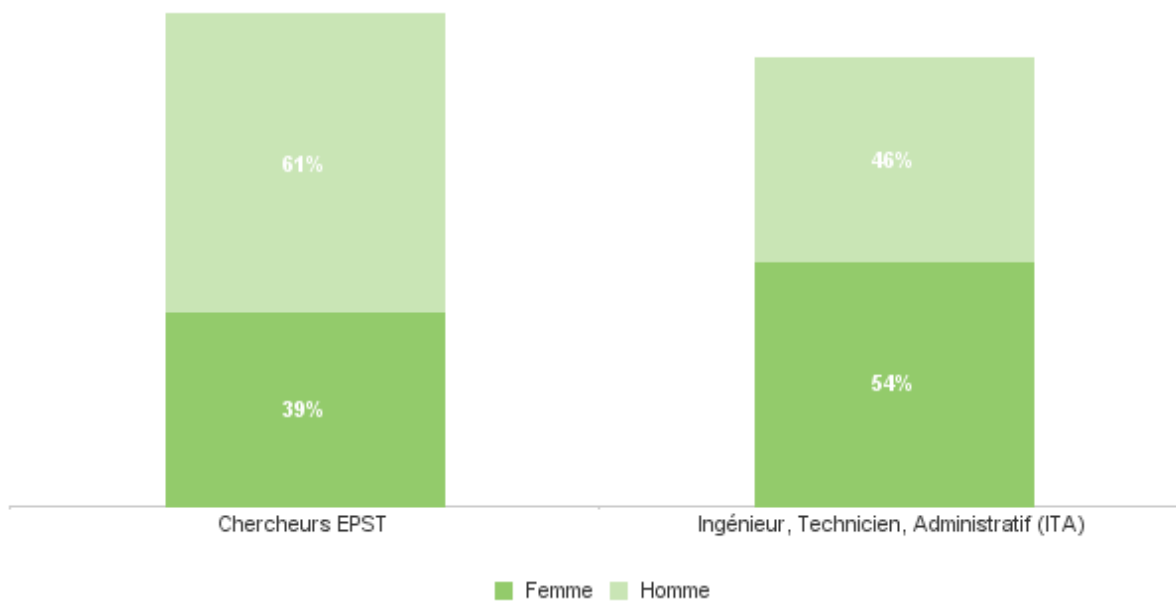


### Répartition des hébergés des EPST par genre

EPST	Catégorie de personnels	Femme	Homme	TOTAL
CNRS	Chercheurs EPST	370	544	914
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	420	409	829
INRAE	Chercheurs EPST	74	83	157
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	118	95	213
INRIA	Chercheurs EPST	4	10	14
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)		7	7
INSERM	Chercheurs EPST	86	132	218
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	131	68	199
IRD	Chercheurs EPST	83	197	280
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	115	78	193
<b>Effectif total</b>		<b>1 401</b>	<b>1 623</b>	<b>3 024</b>

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 39% chez les chercheurs.

# **LES CONDITIONS DE TRAVAIL**



# CHIFFRES CLÉS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

## DES EMPLOIS MAJORITAIREMENT À TEMPS PLEIN



**89%** des personnels BIATSS titulaires et contractuels travaillent à temps plein



**94%** des enseignants-chercheurs, enseignants titulaires et contractuels et chercheurs contractuels travaillent à temps plein

## CONGÉS ET ABSENCES DES PERSONNELS



**1 008** agents ont bénéficié d'un congé pour raison de santé (80% de personnels BIATSS)

**131** agents ont bénéficié d'un congé lié à la famille

**33** enseignants-chercheurs ont bénéficié d'un congé pour recherches ou conversions thématiques (4 076 jours)

**9** enseignants-chercheurs ont bénéficié d'un congé pour projet pédagogique (969 jours)

## TÉLÉTRAVAIL : UN DISPOSITIF INSTALLÉ



Augmentation de **7%** des demandes en 2024-2025

**99,6 %** d'avis favorables

**1 332** agents télétravailleurs au 31 août 2025

**46%** d'agents contractuels et **54%** de titulaires

## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : UN ENGAGEMENT RENFORCÉ



Hausse des accompagnements effectués par les psychologues

Meilleure visibilité de la cellule d'écoute

Ateliers bien-être diversifiés

## INCLUSION ET HANDICAP : UNE POLITIQUE D'ÉTABLISSEMENT AFFIRMÉE



Progression du taux d'emploi direct → 5,9% en 2025 (5,3% en 2024)

Engagement renforcé de l'UM en matière d'inclusion, amélioration des politiques de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap

## 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 afin de mieux 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

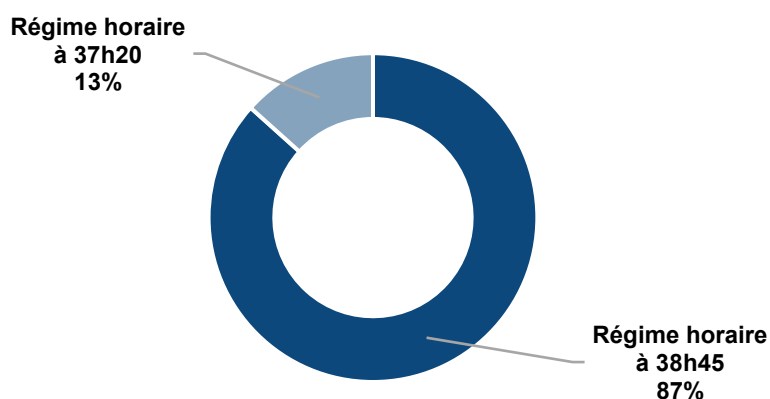
##### Le dispositif horaires et congés des personnels BIATSS

Le dispositif horaires et congés des personnels BIATSS<sup>37</sup> 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)<sup>38</sup>

87% des personnels BIATSS ont opté pour le régime horaire de 38h45 pour l'année 2025 (86% en 2024).

##### Répartition en pourcentage des régimes horaires des personnels BIATSS pour l'année universitaire 2024/2025



Source : logiciel LOGECA

<sup>37</sup>Le Conseil d'Administration de l'Université de Montpellier a fixé le dispositif applicable aux horaires et aux congés des personnels titulaires et contractuels BIATSS lors de la délibération du CA en séance du 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

<sup>38</sup> Ces deux régimes horaires concernent une durée de temps de travail à temps complet. Pour une durée de travail à temps partiel ou incomplet, le décompte est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail de l'agent.

## La répartition des effectifs selon la durée du travail<sup>39</sup>

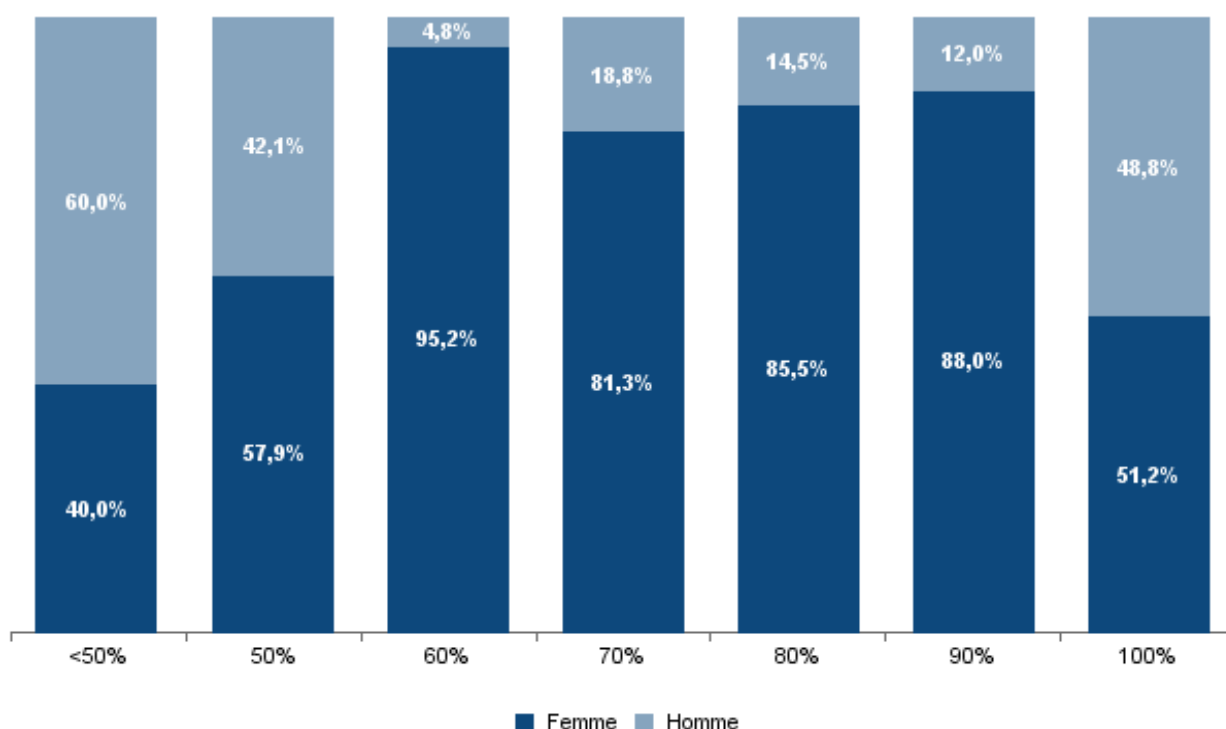
### Effectif global réparti selon la quotité du temps de travail et ventilé par catégorie de personnels et par genre

Quotité	Titulaires					Non titulaires					Effectif 2025	Effectif 2024		
	Enseignants-chercheurs enseignants		BIATSS		T	Enseignants-chercheurs enseignants		BIATSS		Chercheurs, doctorants				
	F	H	F	H		F	H	F	H	T				
<50%								2	3			5	5	6
50%	43	31	13	10	97	31	34	26	7			98	195	197
60%	1		9	1	11	1		9				10	21	17
70%	3	2	3	1	9			7				7	16	18
80%	12	5	107	16	140			39	6	1		46	186	169
90%	1	1	15	2	19			6				6	25	27
100%	620	1 012	737	508	2 877	191	163	606	362	369	363	2 054	4 931	4 979
<b>Total</b>	<b>680</b>	<b>1 051</b>	<b>884</b>	<b>538</b>	<b>3 153</b>	<b>223</b>	<b>197</b>	<b>695</b>	<b>378</b>	<b>370</b>	<b>363</b>	<b>2 226</b>	<b>5 379</b>	<b>5 413</b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- 92% des personnels exercent leur fonction à temps plein.
- Les femmes représentent 76% des agents à temps partiel.

### Répartition par genre selon la quotité du temps de travail



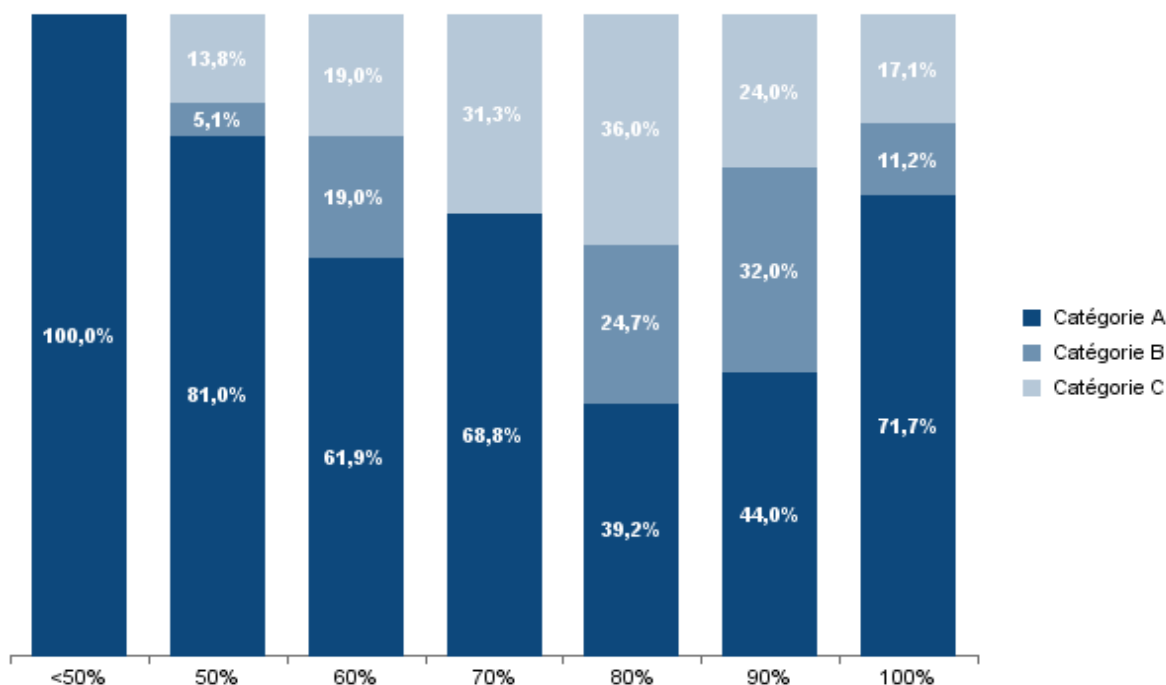
<sup>39</sup>Effectifs en personnes physiques recensés au 31/12/2025.

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

Quotité	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectif 2025
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
<50%	2	3	5							5
50%	88	70	158	5	5	10	20	7	27	195
60%	13		13	4		4	3	1	4	21
70%	9	2	11				4	1	5	16
80%	53	20	73	41	5	46	65	2	67	186
90%	9	2	11	7	1	8	6		6	25
100%	1 633	1 901	3 534	339	214	553	551	293	844	4 931
<b>Total</b>	<b>1 807</b>	<b>1 998</b>	<b>3 805</b>	<b>396</b>	<b>225</b>	<b>621</b>	<b>649</b>	<b>304</b>	<b>953</b>	<b>5 379</b>

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

## Quotité de service par catégorie Fonction publique



Quotité travaillée	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Effectif 2025
Temps partiel ou incomplet	271	68	109	448
Temps complet	3 534	553	844	4 931
<b>Total</b>	<b>3 805</b>	<b>621</b>	<b>953</b>	<b>5 379</b>

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 hospitalo-universitaires			Enseignants 1er degré			Enseignants 2nd degré			Effectif 2025
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
Temps complet	100%	413	676	1 089	87	182	269	4	4	8	116	150	266	1 632
Temps incomplet	50%							2	1	3	35	24	59	62
Temps partiel de droit pour élever un enfant	80%										1		1	1
	70%	1		1										1
Temps partiel de droit pour soins	80%	1		1										1
	70%										1		1	1
Temps partiel pour raison thérapeutique	80%	1		1										1
	70%					1	1							1
	50%	3	1	4							1		1	5
Temps partiel sur autorisation	90%	1	1	2										2
	80%	5	4	9							4	1	5	14
	70%	1		1								1	1	2
	60%										1		1	1
	50%	1	4	5							1	1	2	7
<b>Total</b>		<b>427</b>	<b>686</b>	<b>1 113</b>	<b>87</b>	<b>183</b>	<b>270</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>160</b>	<b>177</b>	<b>337</b>	<b>1 731</b>

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 2025
		F	H	T	F	T	F	H	T	F	H	T	F	T	
Temps complet	100%	215	48	263			475	440	915	44	20	64	3	3	1 245
Temps partiel de droit au titre du handicap	80%	4		4	1	1	5		5	2		2			12
	60%									1		1			1
	50%	1		1			1	1	2						3
Temps partiel de droit pour élever un enfant	80%	2	1	3			14	2	16						19
	50%														
Temps partiel de droit pour soins	80%	1		1			1		1	2		2	1	1	5
Temps partiel pour raison thérapeutique	80%	1		1			1		1						2
	70%						1	1	2	1		1			3
	60%	1		1			2		2						3
	50%	2		2			7	4	11						13
Temps partiel sur autorisation	90%	1		1			11	2	13	3		3			17
	80%	22		22			40	12	52	10	1	11			85
	70%						1		1						1
	60%	4		4			1		1		1	1			6
	50%	1		1			1	5	6						7
<b>Total</b>		<b>255</b>	<b>49</b>	<b>304</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>561</b>	<b>467</b>	<b>1 028</b>	<b>63</b>	<b>22</b>	<b>85</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1 422</b>

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 2025
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
Temps complet	100%	191	163	354	606	362	968	53	67	120	316	296	612	2 054
Temps incomplet	90%				2		2							2
	80%				11	2	13							13
	70%				3		3							3
	60%	1		1	5		5							6
	50%	31	34	65	25	5	30							95
	<50%				2	3	5							5
Temps partiel de droit au titre du handicap	80%				3		3							3
	70%				1		1							1
	60%				1		1							1
	50%													
Temps partiel de droit pour élever un enfant	80%				7	3	10							10
	70%				1		1							1
Temps partiel de droit pour soins	80%				2		2							2
Temps partiel pour raison thérapeutique	80%				1		1							1
	70%													
	60%				1		1							1
	50%				1	1	2							2
Temps partiel sur autorisation	90%				4		4							4
	80%				15	1	16	1		1				17
	70%				2		2							2
	60%				2		2							2
	50%					1	1							1
<b>Total</b>		<b>223</b>	<b>197</b>	<b>420</b>	<b>695</b>	<b>378</b>	<b>1 073</b>	<b>54</b>	<b>67</b>	<b>121</b>	<b>316</b>	<b>296</b>	<b>612</b>	<b>2 226</b>

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)<sup>40</sup> est un dispositif permettant aux agents de droit public d'épargner, sous certaines conditions, certains jours de congés non utilisés au cours de l'année universitaire.

Les demandes d'ouverture, d'alimentation, d'exercice du droit d'option<sup>41</sup> et d'utilisation du CET sont à la discrétion de l'agent.

Le CET concerne les personnels BIATSS titulaires et contractuels ainsi que les chercheurs contractuels. Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants ne sont pas éligibles à ce dispositif.

### Répartition de l'exercice du droit d'option en janvier 2025 par population et par genre

Exercice du droit d'option en janvier 2025	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 2025	10	13			23
Nombre de jours versés au régime de retraite additionnelle de la Fonction publique (1) en 2025	73	90			163
Nombre d'agents indemnisés en mars 2025 au titre de l'indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés	96	115	4	3	218
Nombre de jours indemnisés en 2025 au titre de l'indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés	920	957	3	56	1 936
Maintien des jours au sein du CET	1 440	2 155	3	141	3 739

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).

### Répartition de l'exercice du droit d'option en janvier par population et par catégorie Fonction publique

Exercice du droit d'option en janvier 2025	BIATSS titulaires			BIATSS Contractuels			Chercheurs	Total
	A	B	C	A	B	C		
Nombre d'agents ayant versé des jours de congés au régime de retraite additionnelle de la Fonction publique en janvier 2025	10	9	4					23
Nombre d'agents indemnisés en mars 2025 au titre de l'indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés	102	69	40	7				218
Nombre d'agents ayant maintenus des jours au sein du CET	111	66	58	10		2		247

<sup>40</sup> Compte Épargne temps (CET) institué dans la Fonction publique de l'État par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002.

<sup>41</sup> 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) pour les titulaires ou d'une utilisation sous forme de maintien des jours ou d'une utilisation sous forme de congés.

## Indicateurs

	BIATSS titulaires		BIATSS contractuels		Chercheurs contractuels		Total
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
Nombre d'agents disposant d'un CET au 31 décembre 2025	274	391	16	28	1		<b>710</b>
Dont Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2025	9	15	4	3			<b>31</b>
Nombre d'agents ayant déposé des jours de congés dans un CET en 2025	164	218	7	14			<b>403</b>
Nombre de jours épargnés en 2025	1 480	1 752	47	106	10		<b>3 395</b>
Nombre de jours CET pris sous forme de congés en 2025	196	334		39			<b>569</b>

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

### Répartition du montant de l'indemnisation 2025 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	56	584	87 600 €
	Femme	46	442	66 300 €
	<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>1 026</b>	<b>153 900 €</b>
Catégorie B	Homme	20	170	17 000 €
	Femme	49	387	38 700 €
	<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>557</b>	<b>55 700 €</b>
Catégorie C	Homme	20	166	13 778 €
	Femme	20	128	10 624 €
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>294</b>	<b>24 402 €</b>
<b>Total</b>		<b>211</b>	<b>1 877</b>	<b>234 002 €</b>

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

### Répartition du montant de l'indemnisation 2025 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	4	42	6 300 €
	Femme	3	17	2 550 €
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>59</b>	<b>8 850 €</b>
Catégorie B	Homme			
	Femme			
	<b>Total</b>			
Catégorie C	Homme			
	Femme			
	<b>Total</b>			
<b>Total général</b>		<b>7</b>	<b>59</b>	<b>8 850 €</b>

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 ministériel<sup>42</sup>, sur une base forfaitaire par catégorie Fonction publique :

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

En 2025, 218 agents BIATSS (7 contractuels et 211 titulaires) ont opté pour une indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés au CET (250 agents titulaires en 2024).

#### Répartition des jours de CET versés au titre de la RAFP<sup>43</sup> en 2025 par catégorie Fonction publique et genre des agents

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés
Catégorie A	Homme	6	53
	Femme	4	17
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>70</b>
Catégorie B	Homme	2	9
	Femme	7	68
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>77</b>
Catégorie C	Homme	2	11
	Femme	2	5
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>16</b>
<b>Total</b>		<b>23</b>	<b>163</b>

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

<sup>42</sup> 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.

<sup>43</sup> Le versement des jours à la RAFP consiste en la conversion des jours en valeur chiffrée (sur la même base forfaitaire qu'une indemnisation monétisée) dans un premier temps ; en calcul des cotisations de la RAFP sur la base de la valeur chiffrée déterminée dans un deuxième temps ; et en détermination du nombre des points RAFP sur la base des cotisations versées dans un troisième temps.

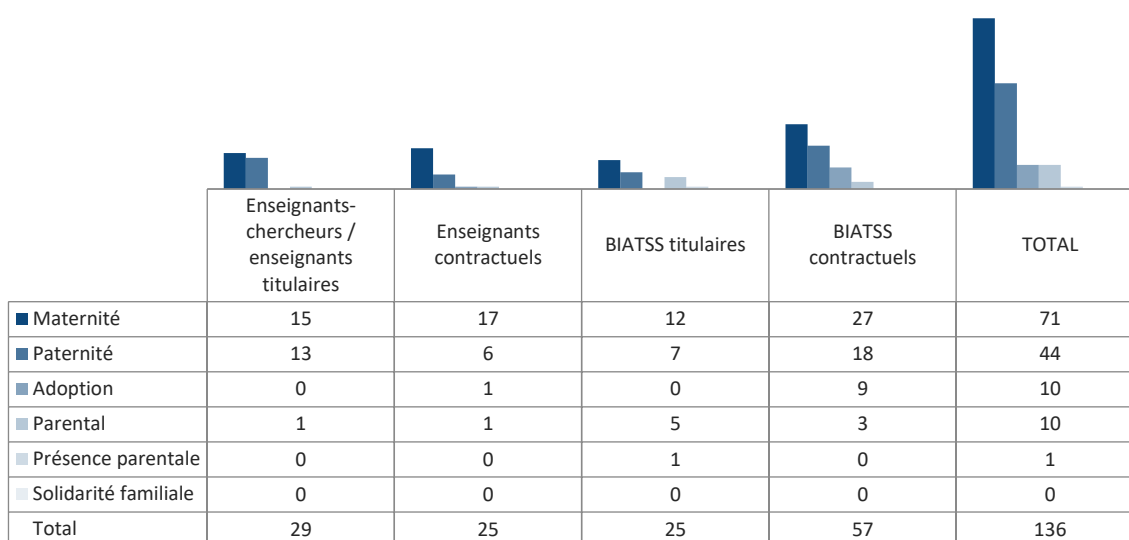
## Les congés liés à la famille

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

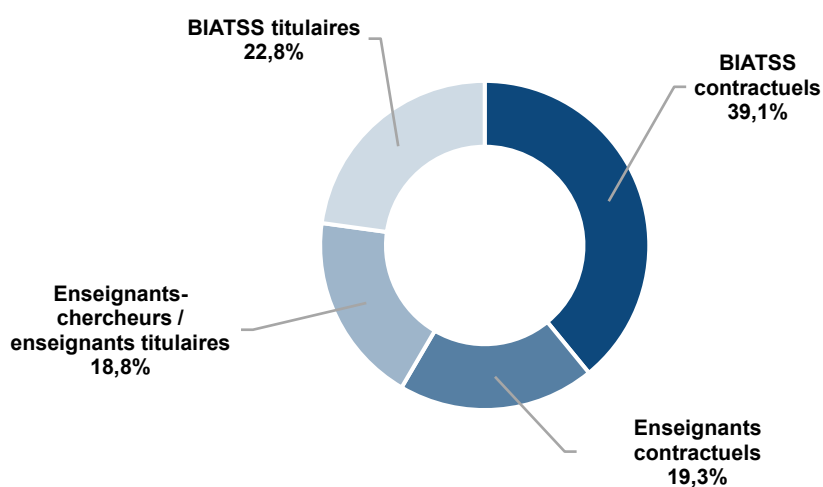
En 2025, 136 agents ont bénéficié d'un congé lié à la famille (113 en 2024), dont 52% pour congé de maternité.

60% des absences concernent des personnels BIATSS et 40% 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 FP	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		12		1			13
		Jours d'absence		299		244			543
	F	Agents	15	1					16
		Jours d'absence	1 165	29					1 194
<b>Total agents</b>			<b>15</b>	<b>13</b>		<b>1</b>			<b>29</b>
<b>Total jours d'absence</b>			<b>1 165</b>	<b>328</b>		<b>244</b>			<b>1 737</b>

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	Adoption	Parental	Présence parentale	Solidarité familiale	Total
A	H	Agents							
		Jours d'absence							
	F	Agents	2						2
		Jours d'absence	194						194
B	H	Agents		4		1			5
		Jours d'absence		110		141			251
	F	Agents	2			1	1		4
		Jours d'absence	195			327	61		583
C	H	Agents		3					3
		Jours d'absence		46					46
	F	Agents	8			3			11
		Jours d'absence	761			279			1 040
<b>Total agents</b>			<b>12</b>	<b>7</b>		<b>5</b>	<b>1</b>		<b>25</b>
<b>Total jours d'absence</b>			<b>1 150</b>	<b>156</b>		<b>747</b>	<b>61</b>		<b>2 114</b>

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		11	6				17
		Jours d'absence		256	18				274
	F	Agents	13	1	1	3			18
		Jours d'absence	1 417	24	4	267			1 712
B	H	Agents		3					3
		Jours d'absence		57					57
	F	Agents	2						2
		Jours d'absence	217						217
C	H	Agents		3	2				5
		Jours d'absence		53	7				60
	F	Agents	12						12
		Jours d'absence	1 301						1 301
<b>Total nombre d'agents</b>			<b>27</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>3</b>			<b>57</b>
<b>Total jours d'absence</b>			<b>2 935</b>	<b>390</b>	<b>29</b>	<b>267</b>			<b>3 621</b>

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		1	1				2
		Jours d'absence		25	4				29
	F	Agents	2	1					3
		Jours d'absence	208	25					233
<b>Total agents</b>			<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>				<b>5</b>
<b>Total jours d'absence</b>			<b>208</b>	<b>50</b>	<b>4</b>				<b>262</b>

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		93					93
	F	Agents	15			1			16
		Jours d'absence	1 376			61			1 437
<b>Total agents</b>			<b>15</b>	<b>4</b>		<b>1</b>			<b>20</b>
<b>Total jours d'absence</b>			<b>1 376</b>	<b>93</b>		<b>61</b>			<b>1 530</b>

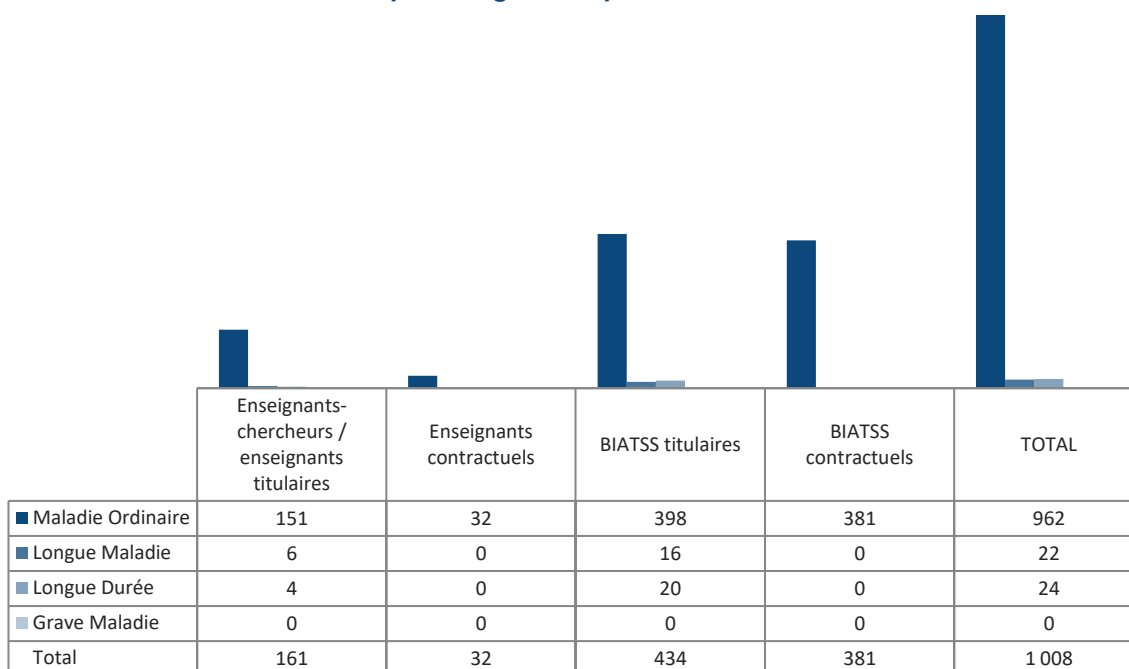
Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE)

## Les absences pour raison de santé

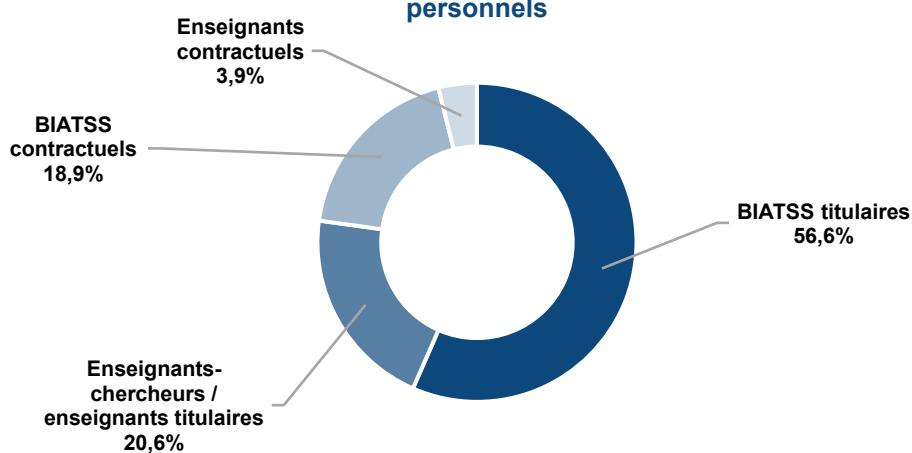
En 2025, les absences pour raison de santé ont concerné 1 008 agents (1 026 en 2024) dont 95% pour congé de maladie ordinaire.

Les absences pour raison de santé sont recensées majoritairement chez les personnels BIATSS (81% 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	74	5	2	81
	Jours d'absence	2 607	893	730	4 230
F	Agents	77	1	2	80
	Jours d'absence	2 066	96	442	2 604
<b>Total agents</b>		<b>151</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>161</b>
<b>Total jours d'absence</b>		<b>4 673</b>	<b>989</b>	<b>1 172</b>	<b>6 834</b>

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	148	7	2	157
	Jours d'absence	3 622	1 185	378	5 185
F	Agents	250	9	18	277
	Jours d'absence	6 110	1 975	5 500	13 585
<b>Total agents</b>		<b>398</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>434</b>
<b>Total jours d'absence</b>		<b>9 732</b>	<b>3 160</b>	<b>5 878</b>	<b>18 770</b>

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	106		106
	Jours d'absence	1 678		1 678
F	Agents	275		275
	Jours d'absence	4 602		4 602
<b>Total agents</b>		<b>381</b>		<b>381</b>
<b>Total jours d'absence</b>		<b>6 280</b>		<b>6 280</b>

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		<b>6</b>
	Jours d'absence	192		<b>192</b>
F	Agents	8		<b>8</b>
	Jours d'absence	196		<b>196</b>
<b>Total agents</b>		<b>14</b>		<b>14</b>
<b>Total jours d'absence</b>		<b>388</b>		<b>388</b>

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	Total
H	Agents	4		<b>4</b>
	Jours d'absence	113		<b>113</b>
F	Agents	14		<b>14</b>
	Jours d'absence	791		<b>791</b>
<b>Total agents</b>		<b>18</b>		<b>18</b>
<b>Total jours d'absence</b>		<b>904</b>		<b>904</b>

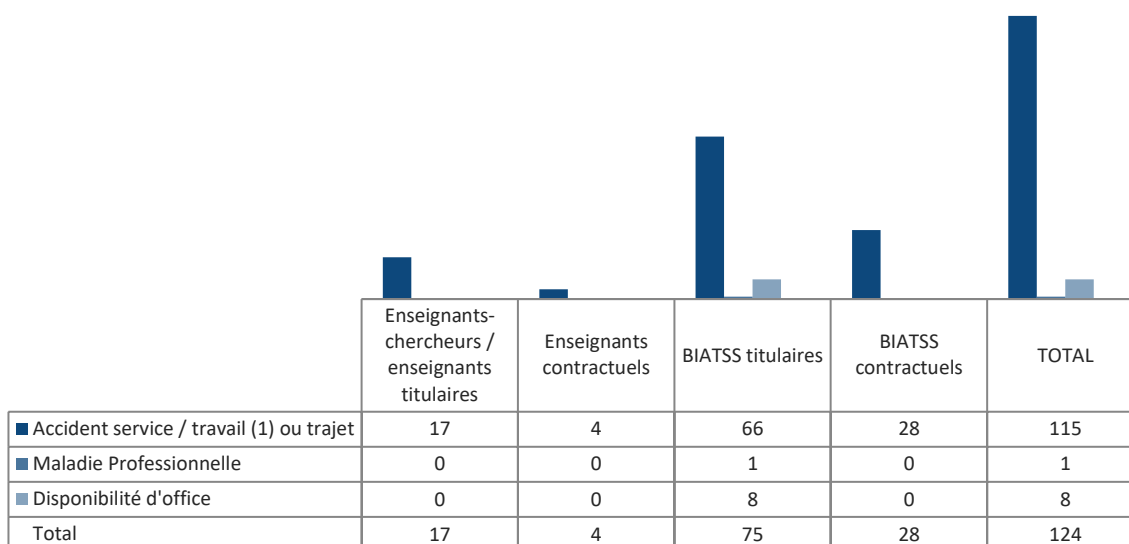
Source : Direction des Ressources Humaines Service de Gestion des Personnels Enseignants (SGPE)

(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 124 agents en 2025 (82 agents en 2024).

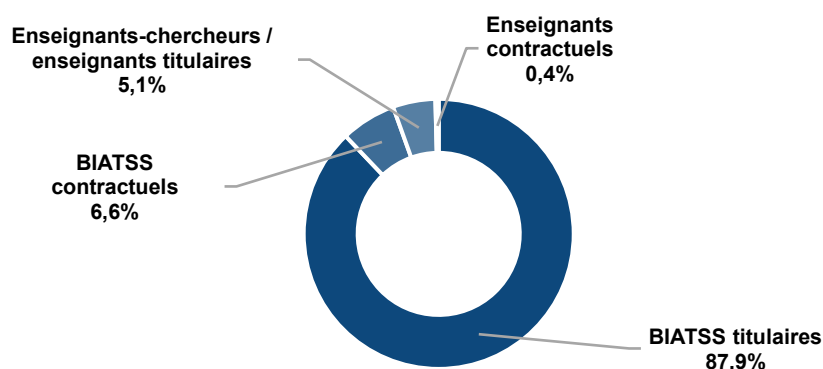
### Répartition des agents en congé accident de service/trajet, maladie professionnelle ou placés en disponibilité d'office, par catégorie de personnels



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

- 12 accidents de service n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires.
- 30 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 (1)	Accident de service ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle (1)	Disponibilité d'office	Total	Dont accidents de trajets
H	Agents	3	6			9	6
	Jours d'absence	250				250	61
F	Agents	2	6			8	3
	Jours d'absence	10				10	9
<b>Total agents</b>		<b>5</b>	<b>12</b>			<b>17</b>	<b>9</b>
<b>Total jours d'absence</b>		<b>260</b>				<b>260</b>	<b>70</b>

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	20	7	1	1	29	2
	Jours d'absence	1 835		342	29	2 206	432
F	Agents	16	23		7	46	13
	Jours d'absence	769			1 505	2 274	607
<b>Total agents</b>		<b>36</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>75</b>	<b>15</b>
<b>Total jours d'absence</b>		<b>2 604</b>		<b>342</b>	<b>1 534</b>	<b>4 480</b>	<b>1 039</b>

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

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

### BIATSS contractuels

Genre	Nb agents (en PP) /Nb de jours d'abs.	Accident de travail ou de trajet AVEC arrêt de travail (1)	Accident de travail ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle (1)	Total	Dont accidents de trajet
H	Agents	6	1		7	4
	Jours d'absence	86			86	62
F	Agents	11	10		21	10
	Jours d'absence	251			251	62
<b>Total agents</b>		<b>17</b>	<b>11</b>		<b>28</b>	<b>14</b>
<b>Total jours d'absence</b>		<b>337</b>			<b>337</b>	<b>124</b>

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 (1)	Accident de travail ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle (1)	Total	Dont accidents de trajet
H	Agents					
	Jours d'absence					
F	Agents	1	1		2	1
	Jours d'absence	1			1	1
<b>Total agents</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Total jours d'absence</b>		<b>1</b>			<b>1</b>	<b>1</b>

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 (1)	Accident de service ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle (1)	Total	Dont accidents de trajets
H	Agents					
	Jours d'absence					
F	Agents	2			2	2
	Jours d'absence	19			19	19
<b>Total agents</b>		<b>2</b>			<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Total jours d'absence</b>		<b>19</b>			<b>19</b>	<b>19</b>

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

(1) Ces données prennent en compte les jours d'absence en 2025 en lien avec un accident de service ou de trajet, une maladie professionnelle ou une disponibilité d'office dont la reconnaissance date de 2025 ou avant.

## Les autres congés : CRCT et CPP

En 2025, 33 enseignants-chercheurs mono-appartenant ont bénéficié d'un congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT)<sup>44</sup>.

Genre	Nb agents (en PP) / Nb de jours.	Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)		TOTAL
		CNU	Etablissement	
H	Agents	5	14	19
	Jours	608	2 074	2 682
F	Agents	5	9	14
	Jours	608	786	1 394
Total agents		10	23	33
Total jours		1 216	2 860	4 076

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

En 2025, 7 enseignants-chercheurs mono-appartenants et 2 enseignants du second degré ont bénéficié d'un congé pour projet pédagogique (CPP)<sup>45</sup>.

### Enseignants-chercheurs mono appartenants

Genre	Nb agents (en PP) / Nb de jours	Congé pour projet pédagogique (CPP) / Etablissement
H	Agents	4
	Jours	549
F	Agents	3
	Jours	302
Total agents		7
Total jours		851

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

### Enseignants second degré

Genre	Nb agents (en PP) / Nb de jours	Congé pour projet pédagogique (CPP) / Etablissement
H	Agents	1
	Jours	59
F	Agents	1
	Jours	59
Total agents		2
Total jours		118

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

<sup>44</sup> CRCT prévu par l'article 19 du décret n°84-431 du 6 juin 1984.

<sup>45</sup> 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 2024-2025

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.

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 télétravail 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.

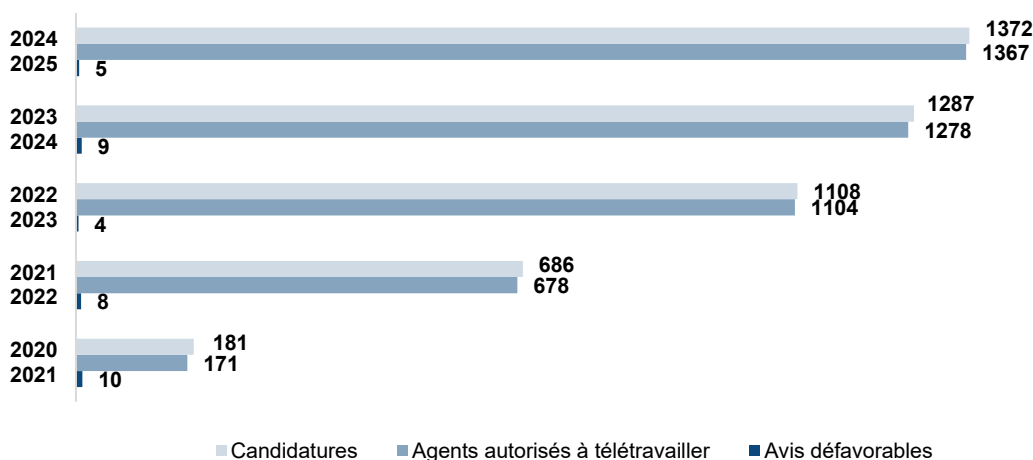
#### Bilan des avis des commissions télétravail

	Commission du 16/07/2024	Commission du 21/01/2025	Total pour l'année 2024/2025	%
Nombre de candidatures	1 247	125	1 372	
Total avis favorables	1 243	124	<b>1 367</b>	<b>99,6%</b>
Total avis défavorables (activités non éligibles au télétravail, nécessité de présence sur site)	4	1	5	<b>0,4%</b>
<b>Nombre d'agents en télétravail au 31/08/2025 (fin de période)</b>	<b>1 209</b>	<b>123</b>	<b>1 332</b>	

Le nombre de candidatures augmente progressivement chaque année (+7% par rapport 2023-2024 et + 100% par rapport 2021/2022).

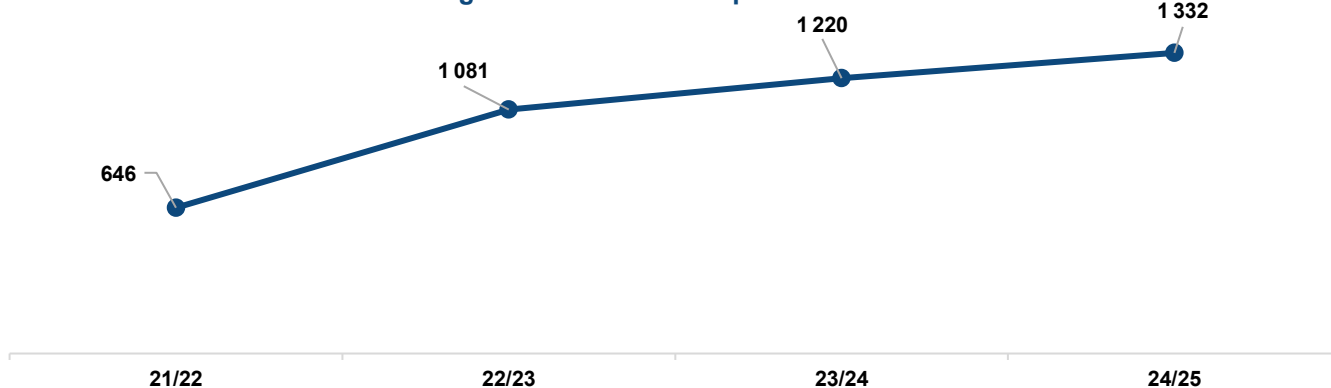
Le pourcentage d'avis défavorables rendus par la commission reste inférieur à 1% depuis 2022.

#### Évolution des autorisations de télétravail versus candidatures en PP



## 6.2.2. Synthèse de la campagne des demandes de télétravail 2024-2025

Évolution du nombre d'agents télétravailleurs par année universitaire au 31/12/2025

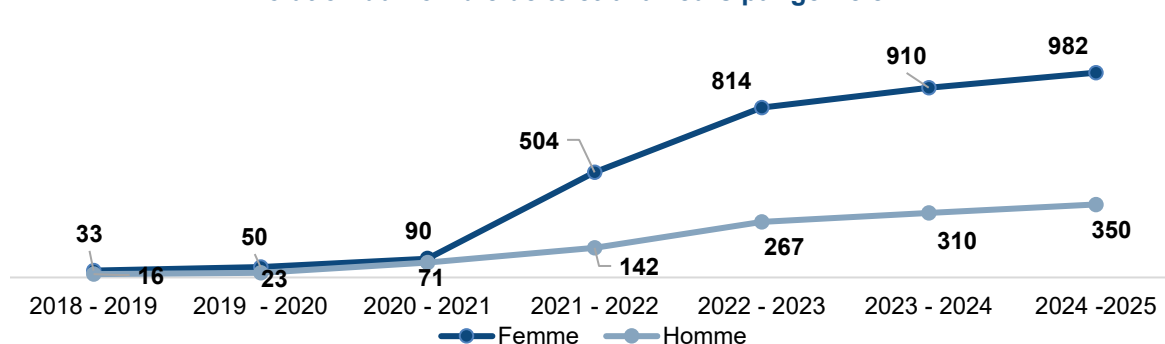


Le nombre d'agents en télétravail au 31/08/2025 poursuit sa progression atteignant 1 332 télétravailleurs, contre 1 220 l'année précédente.

En 2024-2025, 53,3% des personnels BIATSS titulaires et contractuels bénéficient du télétravail, en hausse de 4,1 % par rapport à 2023-2024.

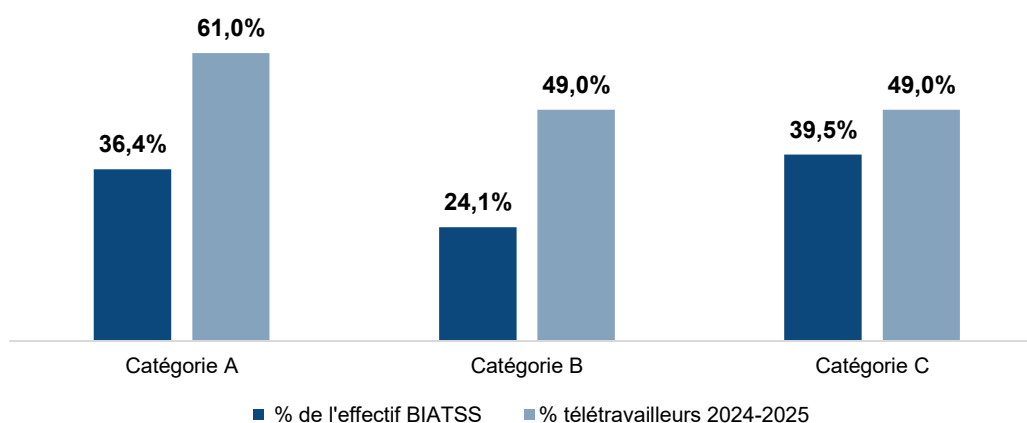
Les agents contractuels représentent 46% des télétravailleurs.

Évolution du nombre de télétravailleurs par genre en PP



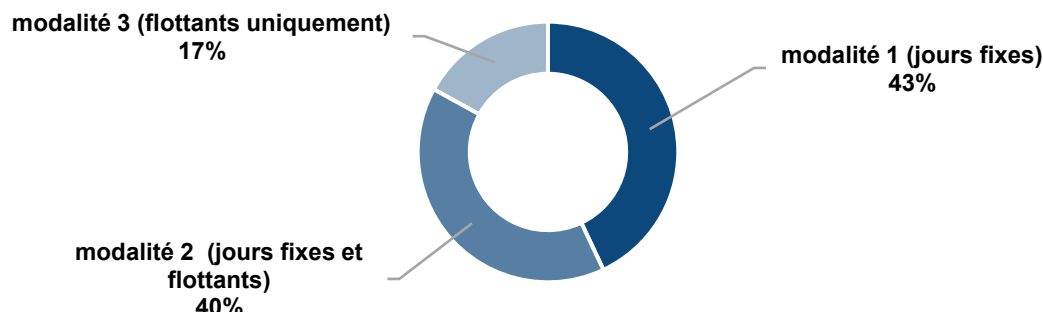
Le télétravail concerne majoritairement des femmes, qui représentent 73,7 % des agents télétravailleurs. Cette proportion doit toutefois être interprétée à la lumière de la forte féminisation des effectifs BIATSS, plutôt que comme le signe d'une surreprésentation spécifique des femmes dans le dispositif de télétravail.

Nombre télétravailleurs vs effectif BIATSS titulaires et contractuels



Entre 2023-2024 et 2024-2025, la surreprésentation des télétravailleurs de catégorie A passe de +2,6 points de % à +5,6 points de %, tandis que la catégorie B reste alignée sur son effectif et la catégorie C, auparavant légèrement sous-représentée, tend vers l'équilibre.

### Répartition des modalités



Le nombre de télétravailleurs progresse principalement au sein des structures de la recherche (39 % en 24-25 vs 31% en 23-24). Il demeure globalement stable au sein des UFR, Écoles et Instituts (54 %) et des services centraux (59 %). Par ailleurs, les modalités de télétravail sont réparties de manière stable depuis 2023-2024.

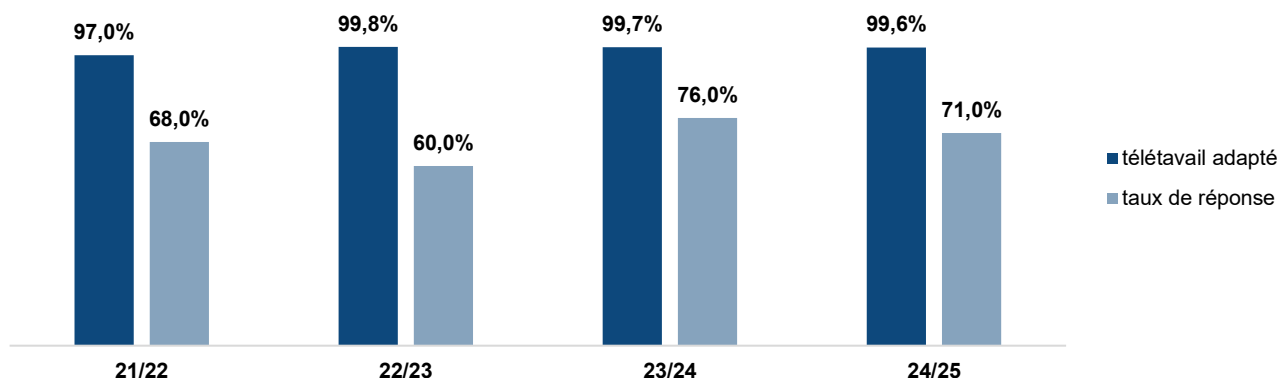
### 6.2.3. Enquête de satisfaction sur la campagne 2024-2025

L'enquête a été réalisée auprès des agents télétravailleurs et de leurs encadrants en juin 2025 au travers de questionnaires anonymes

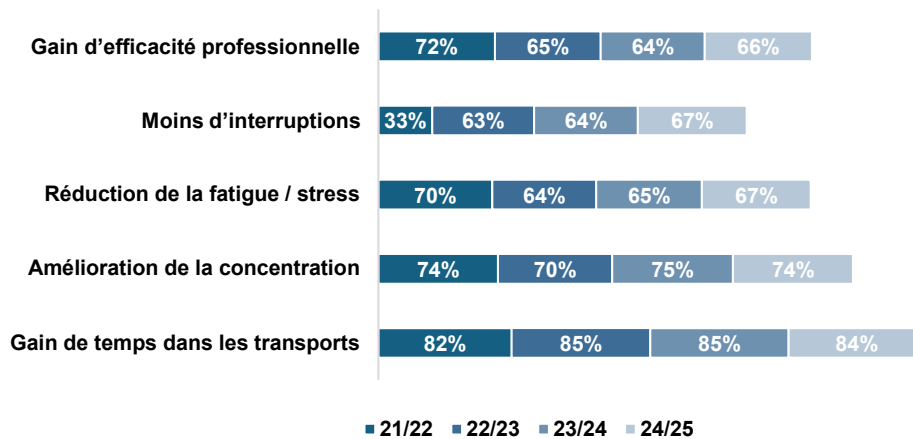
#### Les résultats de l'enquête de satisfaction auprès des agents télétravailleurs

- 949 agents ont répondu à l'enquête sur les 1 332 agents en télétravail encore actifs à l'UM à la date du 31 août 2025 (tenant compte des départs d'agents en cours d'année). Le taux de réponse est de 71% (76% en 2023-2024).
- Près de 97% des télétravailleurs déclarent à la fin de l'enquête avoir fait une demande de renouvellement lors de la campagne suivante. Les 3% restants déclarent n'avoir pas fait de demande de renouvellement (motifs : départ de l'UM ou changement de poste).

#### Pourcentage d'agents estimant le télétravail adapté et taux de réponse à l'enquête

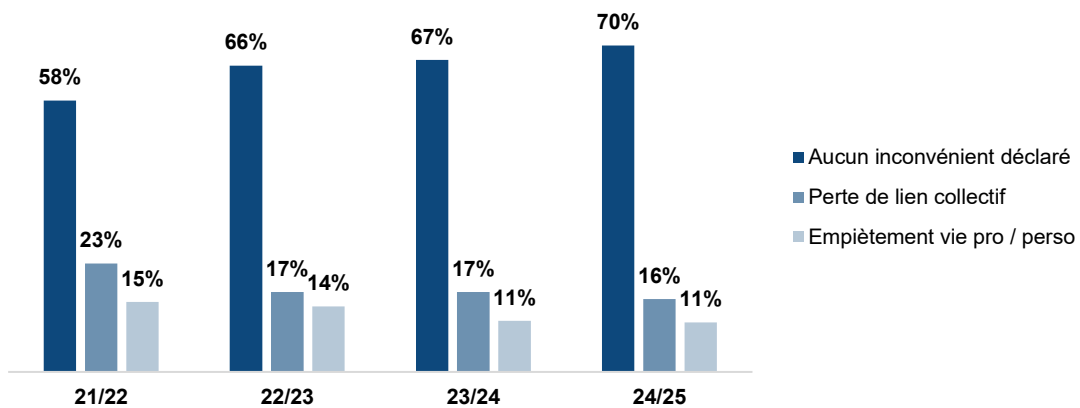


### Bénéfices du télétravail selon les agents



Les bénéfices du télétravail sont clairement identifiés et se confirment d'une année sur l'autre. Les résultats montrent une forte adhésion des agents au dispositif ainsi qu'un haut niveau de satisfaction globale, témoignant d'un mode d'organisation désormais bien installé et perçu comme stable dans le temps.

### Inconvénients du télétravail selon les agents



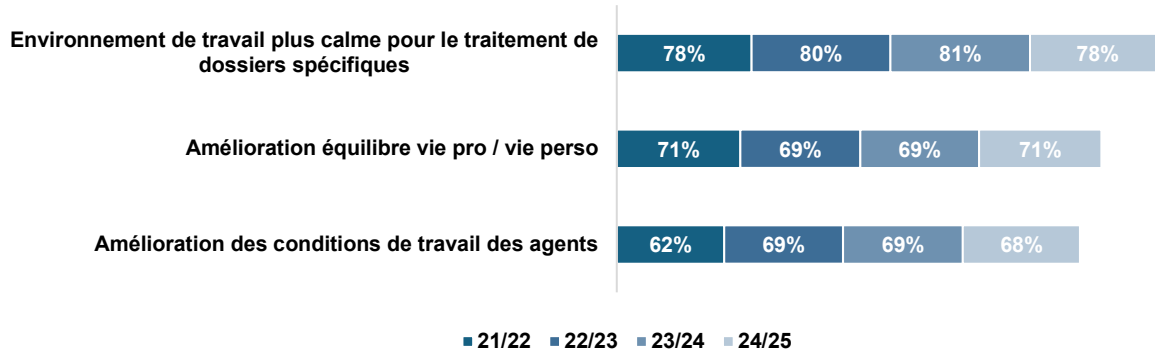
Les inconvénients et points de vigilance restent limités. Une attention doit toutefois être portée à la perte de lien collectif, même si une majorité croissante d'agents ne signale pas de difficultés particulières.

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

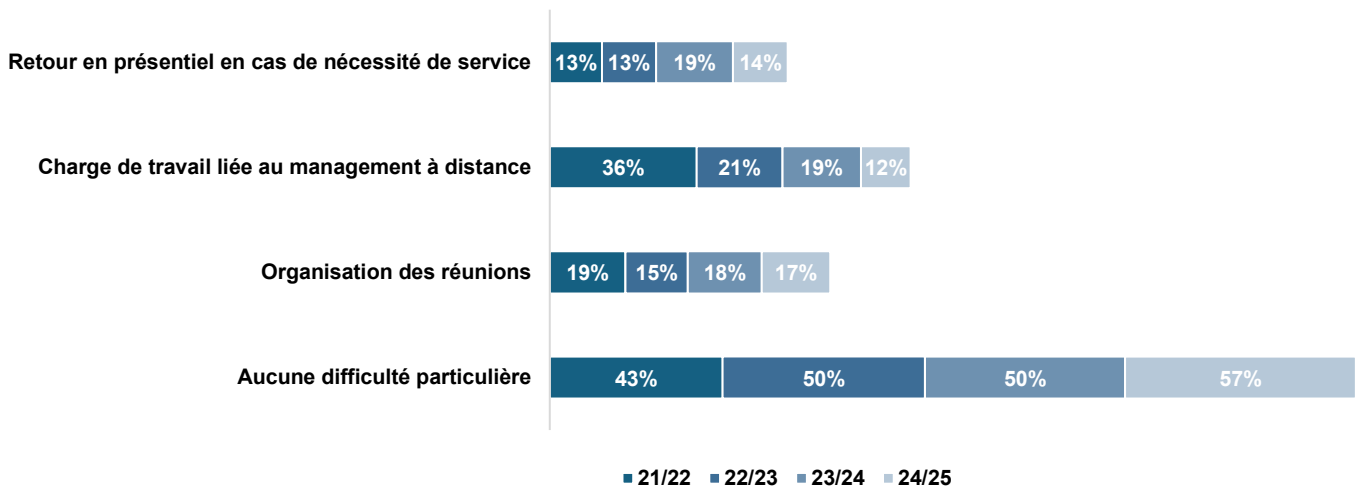
- 349 encadrants d'agents télétravailleurs ont répondu à l'enquête. Le taux de réponse est de 71% (sur la base de 489 encadrants en fonction au 31/08/25). Le taux de réponse à l'enquête a augmenté de 9 points de % par rapport à 2023-2024.
- Il est à noter que 98,3% (stable) des encadrants estiment que le rythme du télétravail est adapté au fonctionnement du service.

Les encadrants identifient de manière stable, depuis 2021-2022, plusieurs avantages liés au télétravail. Les bénéfices mentionnés concernent principalement la possibilité pour les agents de s'isoler afin de traiter des dossiers spécifiques, l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que l'amélioration générale de leurs conditions de travail.

### Avantages du télétravail pour les encadrants



### Evolution des difficultés rencontrées par les encadrants



Les résultats mettent en évidence une diminution des difficultés évoquées au fil des années par les encadrants.

#### 6.2.4. Le télétravail dérogatoire

Instauré depuis 2022 conformément aux évolutions réglementaires, le télétravail dérogatoire s'applique aux personnels BIATSS titulaires et contractuels de l'Université de Montpellier. Il est accordé à titre individuel pour raison de santé, état de grossesse ou situation de proche aidant, dans le cadre défini par l'article 8 de la Charte du télétravail 2022.

Les demandes sont déposées au fil de l'eau et examinées mensuellement par une commission santé composée des médecins de prévention, de la Vice-présidente chargée de la formation et de la vie universitaire et de la DRH. En cas d'urgence, la commission peut être réunie en formation restreinte.

Les demandes sont soumises à la commission après visa hiérarchique et, le cas échéant, avis du médecin de prévention. Une dérogation au plafond réglementaire de télétravail peut être accordée pour une durée maximale de six mois, renouvelable sur nouvelle demande.

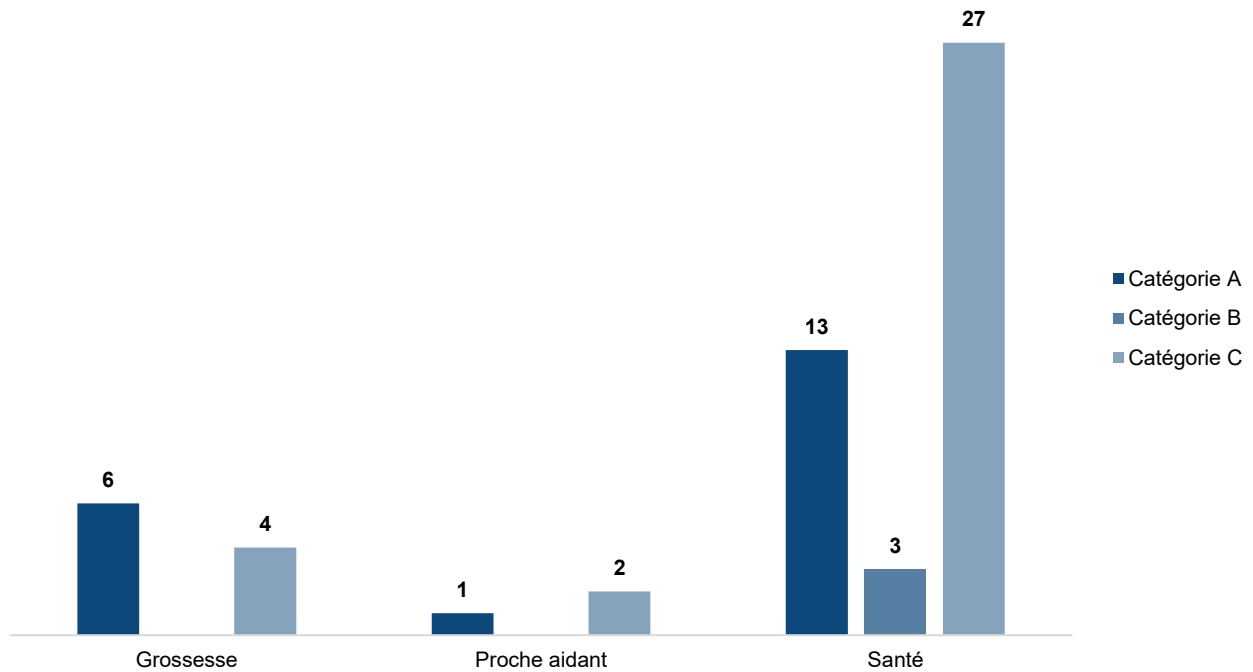
L'organisation repose principalement sur des jours fixes, avec une progression des autorisations couvrant l'année universitaire. La durée moyenne des autorisations diminue, tandis que les renouvellements augmentent, traduisant un suivi régulier des situations individuelles.

Sur l'année universitaire 2024/2025, 56 demandes de télétravail dérogatoire ont été effectuées (77 en 2024), toutes ont reçu un avis favorable de la commission.

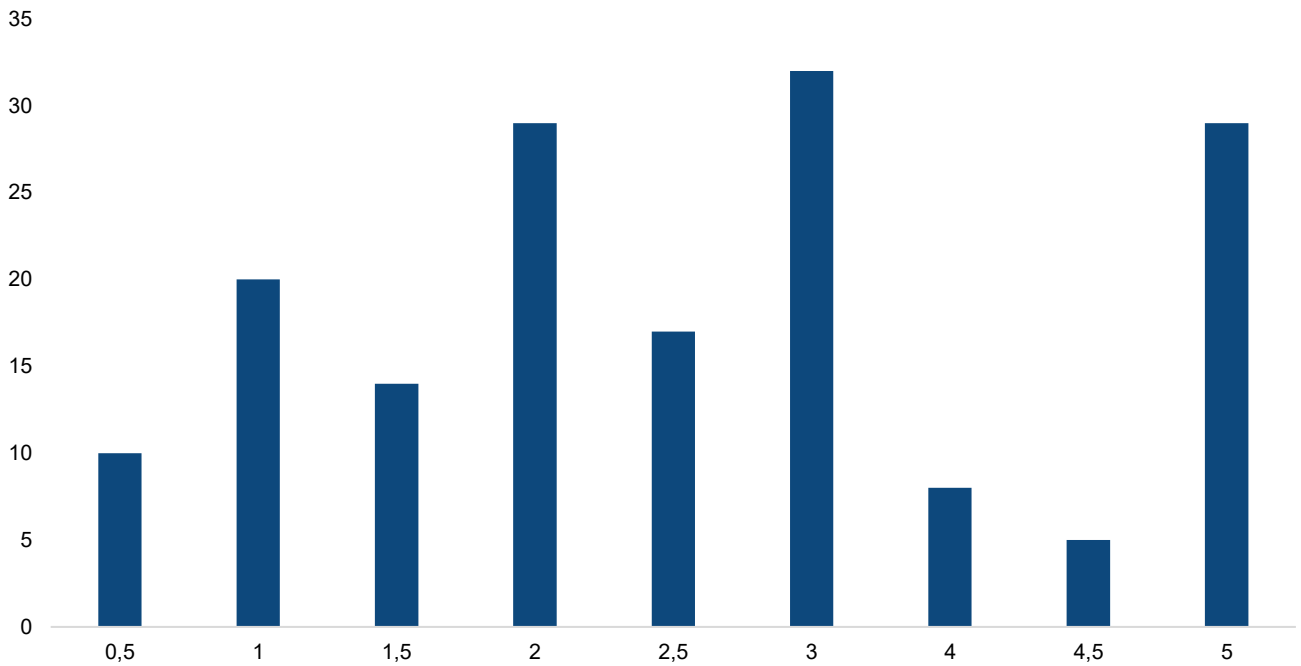
#### Répartition des demandes de télétravail par type de dérogation et genre



### Répartition des demandes de télétravail par type de dérogation et catégorie Fonction publique



### Répartition des demandes de télétravail dérogatoire par nombre de jours hebdomadaires



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

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

En 2025, l'Université de Montpellier s'est dotée d'un nouveau programme d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) et de prévention des risques psychosociaux (RPS) pour la période 2025-2026. Élaboré par le comité de pilotage dédié, composé de représentantes et représentants de l'administration, de professionnels de l'accompagnement, et de représentantes et représentants d'organisations syndicales, ce programme se décline en 20 actions, structurées autour de cinq axes stratégiques :

- Analyser les risques ;
- Agir en faveur de la QVT à l'échelle de l'établissement ;
- Former, communiquer et favoriser la participation ;
- Prévenir, détecter et accompagner ;
- Formaliser les procédures.

Ce programme vise à favoriser durablement le bien-être des personnels de l'Université de Montpellier. Il mobilise de nombreux acteurs engagés sur ces thématiques (DRH, SASL, SCMPPS...), et est piloté par le service qualité de vie au travail (QVT), rattaché à la direction vie des campus.

Les missions du service QVT s'articulent autour de trois axes principaux :

- Axe 1 : concevoir et déployer des projets et des actions favorisant le bien-être au travail des personnels, des étudiantes et des étudiants ;
- Axe 2 : assurer l'accompagnement des personnels ;
- Axe 3 : lutter contre les discriminations, agir contre les violences sexistes et sexuelles, et promouvoir la diversité ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes.

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

Le bilan ci-dessous présente quelques actions emblématiques portées par le service QVT, sans viser l'exhaustivité des initiatives menées par l'établissement en faveur du 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, et sur de nombreux sites de l'Université ou en distanciel, des ateliers de bien-être et de développement personnel.

Pour un total de 85 séances, 4 ateliers différents ont été organisés en 2025 :

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

244 agents se sont inscrits à ces ateliers et 28 d'entre eux ont suivi les séances en distanciel.

De plus, très prisés par les personnels, des « massages bien-être » proposés sur table ou sur chaise ont bénéficié à 257 agents, répartis sur 16 sites.

## Les ateliers organisés en 2025

Atelier	Site	Sessions	Nombre de séances	Nombre d'inscrits	Nombre d'inscrits par type d'atelier
Prise de parole en public - Trouver sa voix	Triolet	Mars-avril	5	13	23
	Triolet	Novembre-décembre	8	10	
Gymnastique respiratoire et énergétique (QI GONG)	Triolet	Janvier-février	4	13	63
	Tous sites (1)	Janvier-février	4	14	
	Triolet + CSU	Fête personnel	2	30	
	Odontologie	Novembre-décembre	4	6	
Sophrologie	Médecine Montpellier	Janvier-février	5	15	92
	Triolet + CSU	Fête personnel	2	35	
	CV Institut Biologie	Novembre-décembre	5	8	
	Triolet	Novembre-décembre	5	12	
	Médecine Nîmes	Novembre-décembre	4	8	
	Tous sites (1)	Novembre-décembre	5	14	
Méditation	IUT Montpellier	Janvier-février	3	15	66
	Triolet + CSU	Fête personnel	2	35	
	Pharmacie	Novembre-décembre	4	16	
Pause bien-être (massage bien-être)	Multi-sites	Janvier-février	10	97	257
	Multi-sites	Mars-avril	3	27	
	Triolet + CSU	Fête personnel	2	64	
	FDE Carcassonne	Octobre	1	5	
	Multi-sites	Novembre-décembre	7	64	
<b>Total</b>			<b>85</b>	<b>501</b>	<b>501</b>

(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.

Au-delà de ce temps festif, l'édition 2025 de la semaine de la qualité de vie au travail a été, pour les agents de l'UM, l'opportunité de partager leur regard sur la qualité de vie au travail via un concours photo pour lequel plus de 500 agents ont pris part au vote.

## 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 2025.

Trois coachs externes, dont l'une anglophone, ont ainsi reçu 52 doctorantes et 19 doctorants durant 155 séances de coaching, dont 12 accompagnements en anglais.

En complément, au sein du service QVT, tout au long de l'année, deux professionnels reçoivent en entretien individuel et accompagnent en toute confidentialité les agents qui le souhaitent :

- 1 coach (0,2 ETP, fonction assurée par la responsable de service)
- 1 psychologue du travail (0,5 ETP)

### 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)

La psychologue du travail a accompagné 48 agents dont 41 femmes et 7 hommes.

Parmi ces personnes,

- 24 ont été reçues entre 1 et 3 fois
- 24 ont été reçues plus de 3 fois

### Répartition des consultations par population

Population	Nombre d'agents	Dont femmes	Dont hommes	En %
BIATSS	40	35	5	83,3%
Enseignants-chercheurs enseignants chercheurs	8	6	2	16,7%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>41</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

### Répartition des consultations par catégorie Fonction publique

Catégorie Fonction publique	Nombre d'agents	Dont femmes	Dont hommes	En %
Catégorie A	28	25	3	58,3%
Catégorie B	6	3	3	12,5%
Catégorie C	14	13	1	29,2%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>41</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

### Répartition des consultations par tranche d'âge

Tranche d'âge	Nombre d'agents	Dont femmes	Dont hommes	En %
25 à 29 ans	4	4		8,3%
30 à 34 ans	7	6	1	14,6%
35 à 39 ans	5	5		10,4%
40 à 44 ans	8	8		16,7%
45 à 49 ans	9	8	1	18,8%
50 à 54 ans	7	5	2	14,6%
55 à 59 ans	6	4	2	12,5%
60 à 64 ans	2	1	1	4,2%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>41</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

### Répartition des consultations par statut

Statut	Nombre d'agents	Dont femmes	Dont hommes	En %
Titulaires	35	29	6	72,9%
Contractuels	13	12	1	27,1%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>41</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

### Répartition des consultations par motif

Motif	Nombre d'agents	En %
Sentiment de souffrance au travail	27	56,3%
Relations conflictuelles	15	31,3%
Organisation et charge de travail	5	10,4%
Médiation	1	2,1%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

### Répartition des consultations par origine de l'orientation

Origine de l'orientation	Nombre de consultations	En %
Décision individuelle	23	47,9%
Service de Médecine préventive	16	33,3%
DRH	3	6,3%
Hiérarchie	3	6,3%
Assistants(es) de service social/ Coach	2	4,2%
Vice-Présidente Formation et Vie Universitaire - Référente égalité Femmes/Hommes"	1	2,1%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100,0%</b>

### Bilan de l'accompagnement des personnels par la coach

L'activité de la coach interne est orientée vers l'accompagnement et l'épanouissement professionnel des agents.

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 2025, la coach du service QVT a accompagné en présentiel 13 personnels dont 6 femmes et 7 hommes.

Parmi ces personnes :

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

### Répartition des consultations par population

Population	Nombre d'agents	Dont femmes	Dont hommes	En %
BIATSS	13	6	7	100,0%
Enseignants-chercheurs enseignants chercheurs				
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

### Répartition des consultations par catégorie Fonction publique

Catégorie Fonction publique	Nombre d'agents	Dont femmes	Dont hommes	En %
Catégorie A	4	3	1	30,8%
Catégorie B	2	1	1	15,4%
Catégorie C	7	2	5	53,8%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

### Répartition des consultations de coaching par tranche d'âge

Tranche d'âge	Nombre d'agents	Dont femmes	Dont hommes	En %
20 à 24 ans	2		2	15,4%
25 à 29 ans	1		1	7,7%
30 à 34 ans				
35 à 39 ans				
40 à 44 ans	4	3	1	30,8%
44 à 49 ans	2	2		15,4%
50 à 54 ans	2		2	15,4%
55 à 59 ans	2	1	1	15,4%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

### Répartition des consultations par statut

Statut	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes	En %
Titulaires	6	3	3	46,2%
Contractuels	7	3	4	53,8%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

### Répartition des consultations par motifs

Motif	Nombre d'agents	En %
Prise de parole pour les oraux de concours	5	25,0%
Aide à la prise de décision	4	20,0%
Difficultés relationnelles hiérarchie / collègues	3	15,0%
Regagner confiance en soi / Motivation	3	15,0%
Préparation à la conduite d'un entretien	2	10,0%
Manque d'intérêt pour le poste	2	10,0%
Gestion du temps	1	5,0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

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	4	30,8%
Collègue / hiérarchie	3	23,1%
DRH	2	15,4%
Psychologue du travail	2	15,4%
Service Handiversité	1	7,7%
Assistants de service social	1	7,7%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

### **Axe 3 : Lutter contre les discriminations, agir contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), promouvoir la diversité ainsi que l'égalité entre les femmes et les 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.

#### **Egalité femmes-hommes et lutte contre les VSS**

Cet engagement de l'UM en faveur de l'égalité femmes-hommes se formalise dans un second plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes, comportant trente actions regroupées en six axes et portant sur la période 2023-2025. Son état d'avancement est présenté régulièrement à un COPIL dédié, animé par la chargée de mission égalité.

L'année 2025 a été jalonnée par le déploiement du plan égalité femmes-hommes et la mise en œuvre de différentes actions de sensibilisation, de formation et d'accompagnement. Un focus de certaines d'entre elles est présenté ci-dessous :

##### **« Donner des Elles à l'UM »**

Point d'orgue des actions de sensibilisation menées tout au long de l'année en matière d'égalité femmes-hommes, l'évènement « Donner des Elles à l'UM » rythme le mois de mars et invite la communauté universitaire à s'interroger sur les enjeux d'égalité.

L'édition 2025, composée de 12 actions et consacrée à « la place des hommes dans le féminisme », a permis de sensibiliser près de 600 personnels, étudiantes et étudiants.

Deux temps forts ont marqué cette édition :

- Une table ronde réunissant Aurélia Blanc, journaliste et autrice de *Tu seras un homme féministe, mon fils*, Noëlla Bugni Dubois, créatrice du compte *Nos alliés les hommes*, ainsi que Guillaume Daudin, journaliste et co-scénariste de *L'arnaque des nouveaux pères* ;
- Un stand « *T'as tes règles ou quoi ?* », animé par l'association Endozen, qui proposait aux participants de tester un simulateur de douleurs menstruelles.

L'une des actions a également permis de former 64 chargées et chargés de communication de l'UM à la communication égalitaire et à la prévention des stéréotypes de genre.

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

Proposé depuis plus de 10 ans, ce programme 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. 24 femmes en ont bénéficié en 2025 : 3 enseignantes et enseignantes chercheuses, 9 BIATSS en situation d'encadrement et 12 sans situation d'encadrement.

##### **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, 16 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 en proposant différentes actions : atelier d'autodéfense, représentation théâtrale et sensibilisation des enseignantes et enseignants aux VSS.

## Lutte contre les discriminations

Première université française à avoir signé la charte de l'association l'Autre Cercle en 2016, l'UM a, en 2025, renouvelé son engagement. Une nouvelle signature de la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de l'Enseignement s'est tenue le 4 novembre 2025 au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace. Ainsi l'établissement poursuit ses actions visant à garantir un environnement d'études et de travail respectueux et inclusif pour toutes et tous, quel que soit le genre ou l'orientation sexuelle.

Dans cette dynamique, tout au long de l'année, différentes semaines thématiques viennent renforcer cette lutte contre toutes formes de discriminations.

### Semaine de lutte contre les LGBT+phobies

Organisée en novembre, la semaine de lutte contre les LGBT+phobies s'inscrit dans un engagement fort et de longue date de l'UM. L'édition 2025 a permis d'organiser un ciné-débat consacré aux thérapies de conversion, et de proposer une courte vidéo, visionnée près de 600 fois, destinée à favoriser la compréhension de la diversité des identités, à déconstruire les préjugés et à promouvoir une culture du vivre-ensemble fondée sur le respect et l'inclusion.

### 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 organisé, fin mars, une semaine dédiée à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme. L'édition 2025 s'est inscrite sous le signe de la réflexion, invitant chacune et chacun à apprendre du passé pour construire l'avenir. Ce temps fort a notamment été marqué par la représentation du spectacle Esther, retraçant le parcours d'une survivante du camp d'Auschwitz-Birkenau.

### Laïcité, l'UM s'engage

A l'occasion des 120 ans de la loi de 1905, l'Université de Montpellier a invité sa communauté à s'interroger sur la portée de cette loi portant séparation des églises et de l'État. Un procès fictif autour de la question « faut-il modifier la loi de 1905 ? », proposé en partenariat avec la Faculté de Droit et Science Politique, a marqué le point d'orgue de cette réflexion.

## 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 2025, 54 situations problématiques<sup>46</sup> ont été remontées à la cellule d'écoute dont :

- 25 situations entre membres du personnel
- 16 situations entre étudiants
- 10 situations entre membres du personnel et étudiants
- 2 situations entre un membre de la communauté universitaire (un agent et un étudiant) et une personne extérieure à l'Université de Montpellier
- 1 situation pour laquelle le manque d'information sur l'identité de l'auteur ou de la victime ne permet pas d'identifier son statut

---

<sup>46</sup> 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...).

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

- 18 violences sexistes et sexuelles
- 16 situations de souffrance au travail ou sur son lieu d'études
- 13 situations de « harcèlement moral »
- 4 actes de discrimination ou de violence liées à l'origine ou la religion
- 1 acte de discrimination ou de violences liées à l'identité de genre
- 2 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, les réponses ont été personnalisées et diversifiées afin de répondre efficacement à leurs besoins.

Elles comptaient :

- 11 interventions de la DRH, de la hiérarchie ou des responsables d'UEI
- 11 entretiens de « recadrage »
- 2 saisines du procureur de la République
- 4 saisines de la section disciplinaire
- 2 contacts avec la cellule d'écoute ou la DRH d'autres structures
- 1 enquête interne diligentée

### **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, une projection de courts-métrages, a été proposé aux personnels, étudiantes et étudiants du site de Carcassonne de la faculté d'Education.
- Lors de l'édition 2025 de « Donner des Elles à l'UM », cette volonté de rayonner sur tous les sites de l'UM a donné corps à plusieurs événements : projection cinéma sur les sites de Perpignan et Mende de la Faculté d'Education, présentation d'une exposition sur celui de Mende, sorties théâtre à Perpignan et tenue d'une conférence, ouvertes à tous et toutes, en distanciel.
- Toute l'année, des ateliers bien-être ont été proposés à Nîmes ou en visioconférence.

En 2025, les personnels du site de Carcassonne de la faculté d'Education, ont également pu bénéficier d'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 2025 a particulièrement été marquée par l'organisation :

- d'un webinaire sur la ménopause (24/11/2025) – également disponible sur l'Intranet de l'UM ;
- d'une campagne de vaccination contre la grippe (20/11/2025) ;
- 6 ateliers en nutrition sur les campus.

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 3 médecins (1.8 ETPT) ,1 infirmière (1 ETPT) et 2 secrétaires (1,5 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	3	1,8
Infirmière	1	1
Psychologue-clinicien	6	4,2
Diététicien-nutritionniste	1	0,5
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>7,5</b>

(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.

Un docteur Junior en santé au travail a rejoint le pôle de médecine de prévention des personnels à compter de novembre 2025, pour un semestre.

## Les activités générales du SCMPPS en 2025

### Tableau général des consultations

Consultations et actes	Nombre
Convocations de personnels	2192
Consultations de personnels suite à convocation	1578
Réponses aux convocations (en %)	72%
Consultations de personnels venus spontanément	405
Consultations pour risques professionnels	511
Consultations psychologiques	92
Actes infirmiers	769

### Bilans demandés

Nature de l'acte	Nombre
Examens sanguins	280
Exploration Fonctionnelle Respiratoire (EFR) et Radios pulmonaires	4
Analyse d'urines	587
Dépistage des troubles visuels (Visio Tests)	908
Examens audiométriques	34
Vaccinations	194

### Situations particulières

Objet	Nombre
Orientations vers médecin traitant/spécialiste	343
Cas d'urgences	103
Surveillances médicales particulières (3)	379

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 2025, à la suite d'un évènement ayant un impact collectif de santé :

- 7 agents ont été reçus par un médecin du travail
- 2 étudiants ont été reçus par l'infirmière
- 5 agents ont été reçus par les psychologues du service

## 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 troisième Schéma Directeur Handicap (SDH) de l'Université.

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 2025, **332 BOE** ont été recensés, soit une augmentation de 45 personnes par rapport à l'année 2024.

## 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	0	1	1
	IGE	6	4	10
	ASI	5	2	7
	AAE	1	0	1
	BIBLIOTHECAIRE / CONSERVATEUR	3	0	3
	Autre corps de personnels <sup>47</sup>	3	0	3
<b>TOTAL catégorie A</b>		<b>18</b>	<b>7</b>	<b>25</b>
Catégorie B	TECH	33	24	57
	SAENES	10	3	13
	BIBAS	4	1	5
<b>TOTAL catégorie B</b>		<b>47</b>	<b>28</b>	<b>75</b>
Catégorie C	ATRF	26	22	48
	ADJAENES	28	5	33
	MAGASINIER	4	0	4
<b>Total catégorie C</b>		<b>58</b>	<b>27</b>	<b>85</b>
<b>TOTAL</b>		<b>123</b>	<b>62</b>	<b>185</b>

Source : Direction de la Vie des Campus (DVC)

Personnels Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires				
Catégorie	Corps	F	H	TOTAL
Catégorie A	PU / PUPH	7	6	13
	MCF / MCFPH	14	18	32
	Enseignants 2nd degré	5	8	13
	Enseignants 1er degré	1	0	1
<b>TOTAL</b>		<b>27</b>	<b>32</b>	<b>59</b>

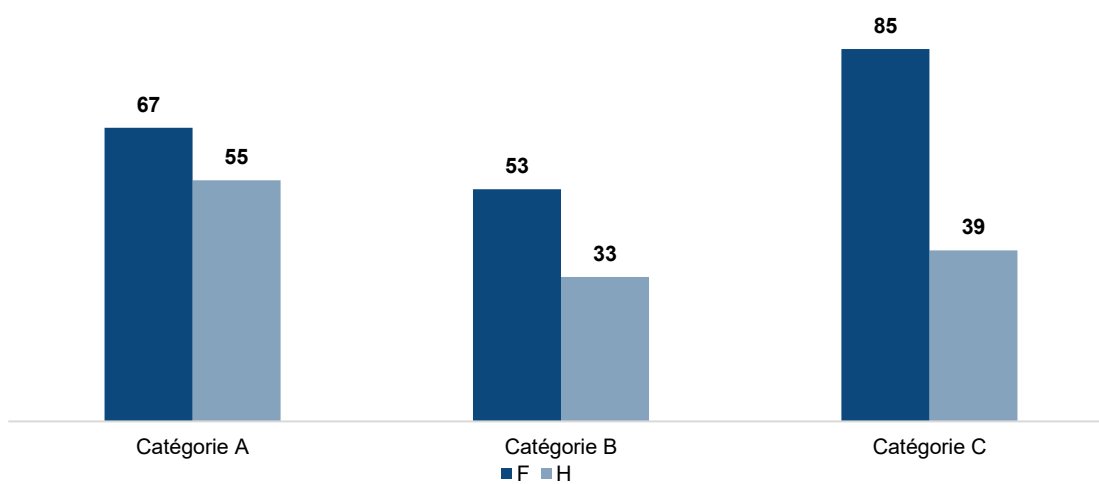
<sup>47</sup> Afin de préserver l'anonymisation, plusieurs corps ont été fusionnés

Source : Direction de la Vie des Campus (DVC)

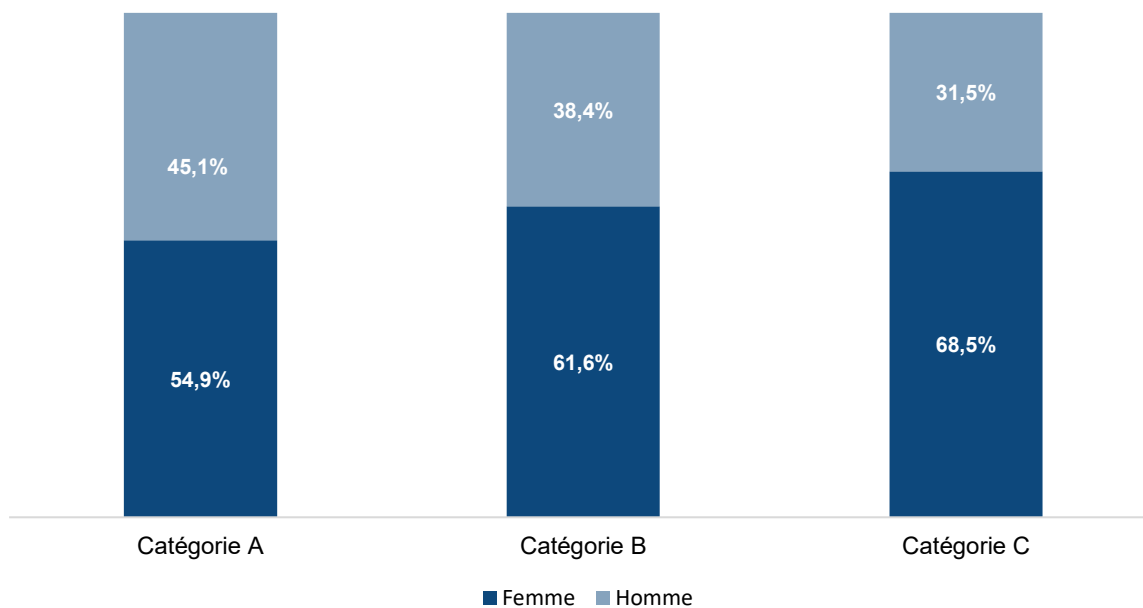
Personnels contractuels			
Catégorie	F	H	TOTAL
Catégorie A	22	16	38
Catégorie B	6	5	11
Catégorie C	27	12	39
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>33</b>	<b>88</b>

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	3	5	8	2,4%
25 à 29 ans	8	9	17	5,1%
30 à 34 ans	5	6	11	3,3%
35 à 39 ans	9	8	17	5,1%
40 à 44 ans	30	8	38	11,4%
45 à 49 ans	32	15	47	14,2%
50 à 54 ans	30	24	54	16,3%
55 à 59 ans	49	22	71	21,4%
60 à 64 ans	30	24	54	16,3%
65 à 69 ans	8	5	13	3,9%
+ de 70 ans	1	1	2	0,6%
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>127</b>	<b>332</b>	<b>100%</b>

Source : Direction de la Vie des Campus (DVC)

Sur un effectif global de **332** bénéficiaires de l'obligation d'emploi, **61,7% sont des femmes**.

La **tranche d'âge** la plus représentée est celle des **55 à 59 ans** avec **21,4%** de l'effectif global BOE.

Le taux d'emploi direct<sup>48</sup> des personnels en situation de handicap a augmenté de 9,9% entre 2024 et 2025 (0,6 point), date d'observation au 31/12/25.

	2019	2020	2021	2022	2023 <sup>49</sup>	2024	2025
Taux d'emploi direct	4,6%	4,7%	4,6%	4,8%	5,3%	5,3%	5,9%

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.

<sup>48</sup> Taux d'emploi direct : correspond au ratio des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sur l'effectif total au 31/12 de l'année écoulée déterminé selon des critères spécifiques établis par le FIPHP.

<sup>49</sup> Suite à une erreur de calcul, le taux a été corrigé.

L'acte 3 de la plaquette Manager la diversité, intitulé « Inclusion des personnels en situation de handicap », a été élaboré et publié en 2025. Destinée aux personnels d'encadrement, cette plaquette permet de sensibiliser à certains aspects du handicap dans la pratique managériale ou encore de faire connaître les personnes ressources de l'UM.

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

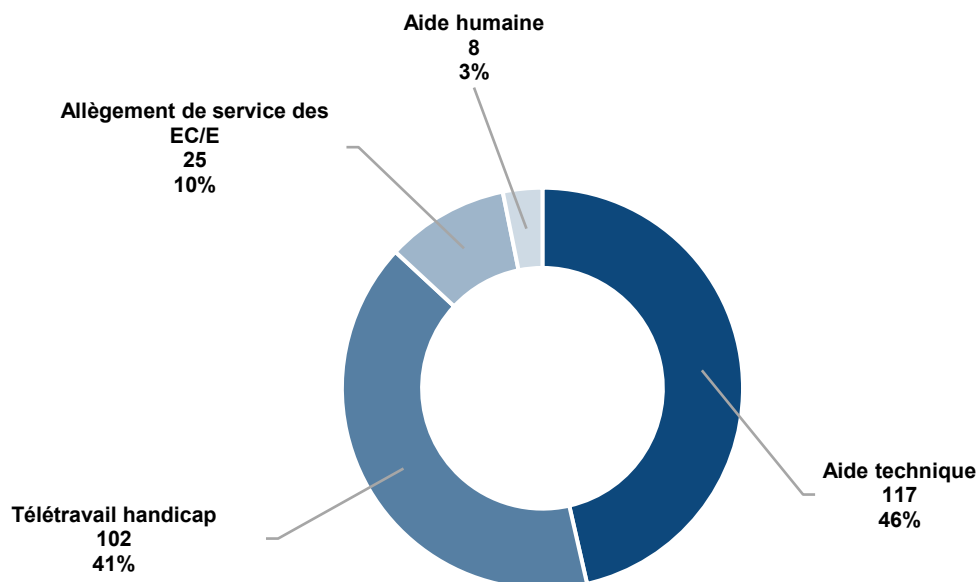
Les situations les plus complexes sont analysées par une commission dédiée, composée de la Vice-présidente formation et vie universitaire, référente handicap, de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction Vie des Campus/service Handiversité, des médecins de prévention et des assistants de service social

### 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 31/12/2025, **197 personnels** en situation de handicap bénéficient d'un **aménagement de poste** pour un total de **252** aménagements mis en place, une même personne pouvant bénéficier de plusieurs types d'aménagements. **58** de ces aménagements ont été mis en place pour la première fois durant l'année 2025 pour **52** personnels concernés.

### Répartition des types d'aménagement de poste



Source : Direction de la Vie des Campus (DVC)

### Répartition totale des personnels ayant bénéficié d'un aménagement de poste en 2025 par genre et tranche d'âge

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
20 à 24 ans	2	1	3
25 à 29 ans	1	4	5
30 à 34 ans	1	4	5
35 à 39 ans	4	6	10
40 à 44 ans	4	24	28
45 à 49 ans	6	22	28
50 à 54 ans	11	16	27
55 à 59 ans	8	35	43
60 à 64 ans	17	23	40
65 à 69 ans	3	5	8
+ de 70 ans			
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>140</b>	<b>197</b>

Source : Direction de la Vie des Campus (DVC)

### Répartition des personnels ayant bénéficié d'un premier ou nouvel aménagement de poste en 2025 par genre et tranche d'âge

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
15 à 19 ans			
20 à 24 ans	1	1	2
25 à 29 ans		2	2
30 à 34 ans	1		1
35 à 39 ans	1	2	3
40 à 44 ans	1	6	7
45 à 49 ans	1	7	8
50 à 54 ans	3	6	9
55 à 59 ans	2	9	11
60 à 64 ans	4	5	9
65 à 69 ans			
+ de 70 ans			
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>52</b>

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. Ce dispositif spécifique de télétravail 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 est 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.

Ce dispositif concerne les personnels BIATSS, les chercheurs contractuels et doctorants rémunérés par l'Université de Montpellier.

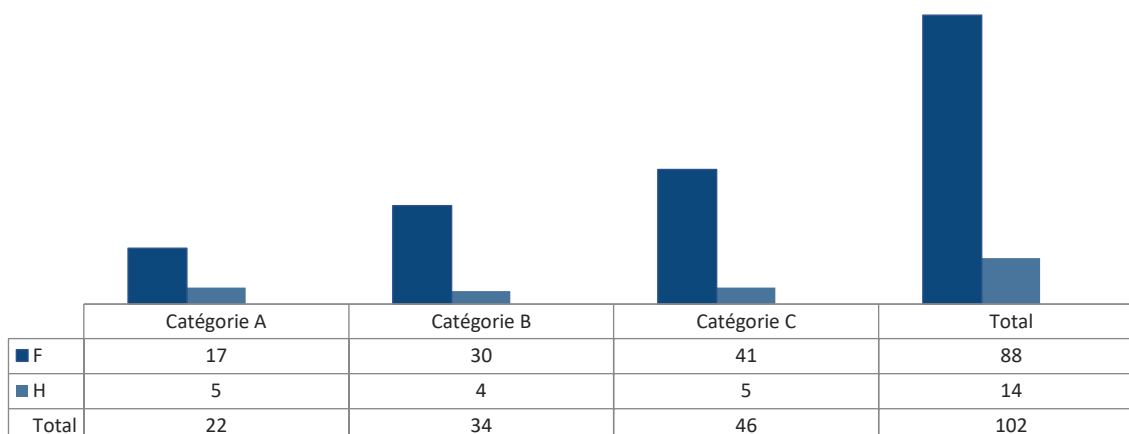
Au total, **102 agents** ont bénéficié de cet aménagement durant l'année 2025.

### 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	17	5	30	4	41	5	<b>102</b>
<b>Total</b>	<b>22</b>		<b>34</b>		<b>46</b>		<b>102</b>

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	13	30	35	<b>78</b>
Contractuel	9	4	11	<b>24</b>
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>46</b>	<b>102</b>

## 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.

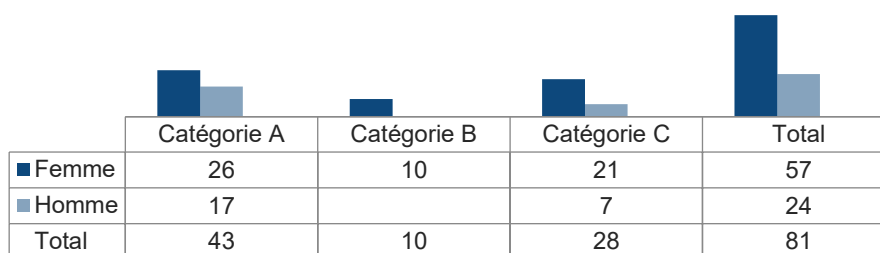
Par ailleurs, dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, une conférence a été proposée à l'ensemble de la communauté universitaire le 18 novembre 2025. Cette conférence, animée par Ariane Sultan, Professeure des universités spécialisée en diabétologie, endocrinologie et nutrition, responsable du service Nutrition-Diabète au CHU Lapeyronie de Montpellier, avait pour thématique « Diabète : quand alimentation rime avec santé et plaisir ». 160 personnes se sont inscrites à cette conférence pour y assister en présentiel.

## Les entretiens et accompagnements des personnels

- Dans la constitution de dossiers administratifs ;
- En vue de la mise en place d'un aménagement de poste ;
- En vue d'une reconversion professionnelle ;
- En vue d'une mobilité ou mutation ;
- Dans le cadre de la sensibilisation d'un collectif de travail ;
- Dans le cadre d'une médiation.

En 2025, **81 personnels** ont bénéficié d'un **entretien/accompagnement**, une même personne pouvant bénéficier de plusieurs entretiens (98 entretiens/accompagnements ont été menés).

## Répartition des agents bénéficiant d'un entretien d'accompagnement par catégorie fonction publique et par genre



Source : Direction de la Vie des Campus (DVC)

## 6.6. Les indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux (RPS)<sup>50</sup>

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)<sup>51</sup>. 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 travail<sup>52</sup>.

### Taux d'absentéisme des agents

Absentéisme pour raison de santé	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Maladie ordinaire	1,30%	1,20%	1,40%	1,20%	1,20%	1,12%
Longue durée/Longue maladie/grave maladie	0,80%	0,70%	0,70%	0,80%	0,71%	0,57%
Accident travail	0,10%	0,08%	0,10%	0,10%	0,11%	0,16%
Maladie professionnelle	0,02%	0,03%	0,03%	0,00%	0,02%	0,02%
<b>Taux d'absentéisme médical (1)</b>	<b>2,22%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,23%</b>	<b>2,10%</b>	<b>1,99%</b>	<b>1,87%</b>

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 2025, le taux d'absentéisme est de 1,87%. Le taux d'absentéisme global a baissé en 2025 (-0,12 point).

### Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/25 (1)

Absentéisme pour raison de santé	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Maladie ordinaire	4,6	4,4	5,1	4,3	4,2	4,1
Longue durée/Longue maladie/grave maladie	2,8	2,5	2,6	2,8	2,6	2,1
Accident travail	0,3	0,3	0,5	0,3	0,4	0,6
Maladie professionnelle	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
<b>Effectif global</b>	<b>4 894</b>	<b>5 132</b>	<b>5 143</b>	<b>5 247</b>	<b>5 413</b>	<b>5 379</b>
<b>Nombre de jours moyen d'absence (2)</b>	<b>7,80</b>	<b>7,30</b>	<b>8,30</b>	<b>7,50</b>	<b>7,28</b>	<b>6,83</b>

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.

En 2025, le nombre de jours moyen d'absence pour raison médicale est de 6,8 jours calendaires par agent.

<sup>50</sup> 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.

<sup>51</sup> 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.

<sup>52</sup> Le Programme "Amélioration de la Qualité de Vie au Travail et Prévention des Risques Psycho-sociaux 2025-2026" de l'UM a été adopté lors du Conseil d'Administration du 4 avril 2025.

### Taux de visite sur demande au médecin de prévention depuis 2020

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nb de demandes de visites spontanées au médecin de prévention	101	236	292	232	304	405
Taux de visite (3)	2,06%	4,60%	5,67%	4,42%	5,61%	7,53%

(3) Prévention pour 100 agents

## 6.7. L'hygiène et la sécurité

### Bilan des actions menées par le Service Conseil et Prévention des Risques Professionnels en 2025

- Structuration et coordination du réseau des 207 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...).

### Les assistants de prévention

Les Assistants de Prévention (AP) sont chargés d'assister et de conseiller le chef de service auprès duquel ils sont placés, dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail.

Ils constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention de l'Université de Montpellier. Leurs rôles et leurs missions sont fixés par Décret<sup>53</sup>.

En 2025, l'Université de Montpellier comptabilise 152 assistants de prévention et 55 assistants de prévention hébergés (CNRS, INSERM, INRAE, IRD...). Soit au total 207 assistants de prévention sur le périmètre de l'Université de Montpellier.

Le réseau des assistants de prévention constituant un réel enjeu dans l'organisation et l'animation de la politique de prévention de l'Université.

Une journée plénière avec l'ensemble des AP a été organisée le 13/10/2025, avec les thématiques suivantes :

- Interventions du Président et du Directeur Général des Services
- Vidéo témoignage des assistants de prévention
- Informations générales
- Bilan de la campagne EVRP 2025
- Mesures d'atmosphères chimiques
- Secourisme
- Accompagnement des personnels en situation de handicap
- Violences sexistes et sexuelles : définitions et dispositif d'écoute
- Jeux de piste : « La prévention, un chemin à suivre... » dans le Jardin des Plantes

---

<sup>53</sup> 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 assistants de prévention

Moodle est une plateforme pédagogique via laquelle le service Conseil et Prévention des Risques a choisi d'animer le réseau des assistants de prévention.

Cette plateforme permet de mettre à disposition des assistants de prévention, des documents relatifs à la prévention des risques (consignes, procédures, plan de prévention, etc.).

L'application a été réorganisée avec les responsables de l'outil. Des thématiques pertinentes ont été ajoutées selon le contexte.

Le forum est régulièrement utilisé, il a donné lieu à de nombreux échanges au quotidien entre les assistants de prévention. Cet outil leur permet d'interagir et de s'échanger des informations. Des retours très positifs ont été reçus concernant la mise en place de cet espace. Les assistants de prévention 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 2025 :

Intitulés	Dates
Documents relatifs à la JAP 2024	10/01/2025
Conférence risques batteries	04/02/2025
Campagne CMR	04/02/2025
DPI – gestion des défibrillateurs	18/02/2025
Atelier analyse d'accident et arbres des causes	20/02/2025
Formation KAPTITUDE	04/03/2025
Acide picrique – retour d'expérience	20/03/2025
Prévention des risques liés à l'utilisation de nanomatériaux	04/04/2025
Formation – Risque lié à la manipulation de l'acide fluorhydrique	22/04/2025
Formation gestes et postures	29/04/2025
Formation EVRP	30/04/2025
Campagne EVRP	07/05/2025
Atelier risque chimique	03/06/2025
Enquête de prévention	04/06/2025
JAP 2025	02/09/2025
Recherche AP animation module retour d'expérience formation initiale	17/09/2025

Intitulés	Dates
Documents JAP 2025	15/10/2025
Etude concernant les postures sédentaires au travail	20/10/2025
Web conférence « Isoflurane en animalerie	23/10/2025
Permanence prévention – échange table ronde AP	27/10/2025

## 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 permet de faire le point, lors de l'entretien annuel entre l'AP et son responsable hiérarchique. Ce document rappelle les principes généraux de prévention, et permet de faire une check list des outils mis à disposition dans l'unité comme le suivi du registre, le nombre de notifications, le bilan EVRP, la formation continue...

## Bilan des formations des Assistants de Prévention 2025

Formations initiales	Nombre d'AP UM formés
2 Formations AP inter-tutelles	9
Formations continues	Nombre d'AP formés
Risques et prévention ATEX	3
Toxicité et risques pour la santé	13
Stockage des produits chimiques	12
Manipulation de l'acide fluorhydrique	10
Niveau de confinement en laboratoire de biologie	8
Nanomatériaux	11
EVRP	29

La formation initiale des assistants de prévention a été conduite en collaboration avec les établissements partenaires de l'Université de Montpellier : CNRS, INSERM, INRAE, SUPAGRO, IRD, ENSCM, Université de Montpellier Paul Valéry et Université de Perpignan.

La première session s'est tenue en janvier/février 2025 dans les locaux de l'Université de Montpellier. Paul Valéry Elle avait pour objectif de proposer une formation mutualisée entre les différentes tutelles afin d'harmoniser les pratiques, de renforcer la connaissance des dispositifs de prévention et de mieux appréhender les enjeux spécifiques aux structures hébergées.

Les intervenants étaient tous des professionnels de la prévention issus des établissements partenaires. Cette session, d'une durée de six jours, a permis de former quatre stagiaires de l'Université de Montpellier.

Une seconde session s'est tenue en novembre/décembre 2025. Pilotée par l'Université de Perpignan et elle s'est déroulée dans les locaux du CNRS. Cinq stagiaires de l'Université de Montpellier y ont participé.

## Thématiques abordées lors des formations :

- Présentation des services santé sécurité au travail par les conseillers de prévention des établissements – Quiz de démarrage
- 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, travail isolé et le risque mission
- Intervention des entreprises extérieures : plan de prévention, protocole de sécurité
- Sensibilisation à la communication non violente
- La nomination, le rôle et les missions des assistants de prévention
- Les ambiances de travail et l'ergonomie
- Méthodologie d'analyse d'accident

La formation s'est clôturée par un temps d'échange et de retours d'expérience des assistants de prévention, favorisant le partage de bonnes pratiques et le renforcement du réseau professionnel.

## 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	16	25	37	19	21	19	74	63	137
Enseignants-chercheurs enseignants	4	3					4	3	7
Contractuels	1	0	2	2	2	1	5	3	8
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>39</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>83</b>	<b>69</b>	<b>152</b>

## La Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail

La Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail de l'Université de Montpellier (F3SCT) est composée de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants représentant le personnel.

La F3SCT s'est réunie 5 fois durant l'année 2025 (4 fois en 2024). Elle a émis 15 avis sur les informations suivantes :

- Approbation du procès-verbal de la F3SCT du 12 décembre 2024
- Désignation du secrétaire de la F3SCT
- Désignation du secrétaire suppléant de la F3SCT
- Désignation du référent violences, discriminations, harcèlements, agissements sexistes
- Approbation du procès-verbal de la F3SCT du 27 mars 2025
- Avis sur le retour de l'enquête interne au département génie biologique de l'IUT de Montpellier
- Avis sur la visite conjointe avec l'INSERM de l'UMR LPHI
- Approbation du procès-verbal de la F3SCT du 17 juin 2025
- Désignation du référent violence, discrimination, harcèlement, agissements sexistes
- Avis sur la visite conjointe UM/CNRS de l'UMR 5299- LUPM
- Avis sur l'enquête F3SCT à l'IUT de Béziers
- Approbation du procès-verbal de la F3SCT du 30 septembre 2025
- Avis sur la désignation de deux personnes compétentes en radioprotection
- Avis sur le programme annuel de formation en santé sécurité au travail année 2026
- Avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels 2025-2026

Un groupe de travail a été constitué pour établir les protocoles de visites et enquêtes conformément aux orientations stratégiques du Ministère.

### **Document unique d'évaluation des risques (DUER)**

L'évaluation a priori des risques professionnels s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale, qui incombe au chef d'établissement, de prendre toutes les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents.

Elle consiste à identifier et à classer les risques auxquels sont soumis les agents de l'établissement dans chaque « unité de travail » du fait de leur activité. L'objectif est de mettre en place des actions de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles.

Il s'agit d'une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans un « Document Unique ».

Cette évaluation figure parmi les principes généraux de prévention énoncés dans le code du travail (articles 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 septième année avec le logiciel EVRP, les objectifs ont été de :

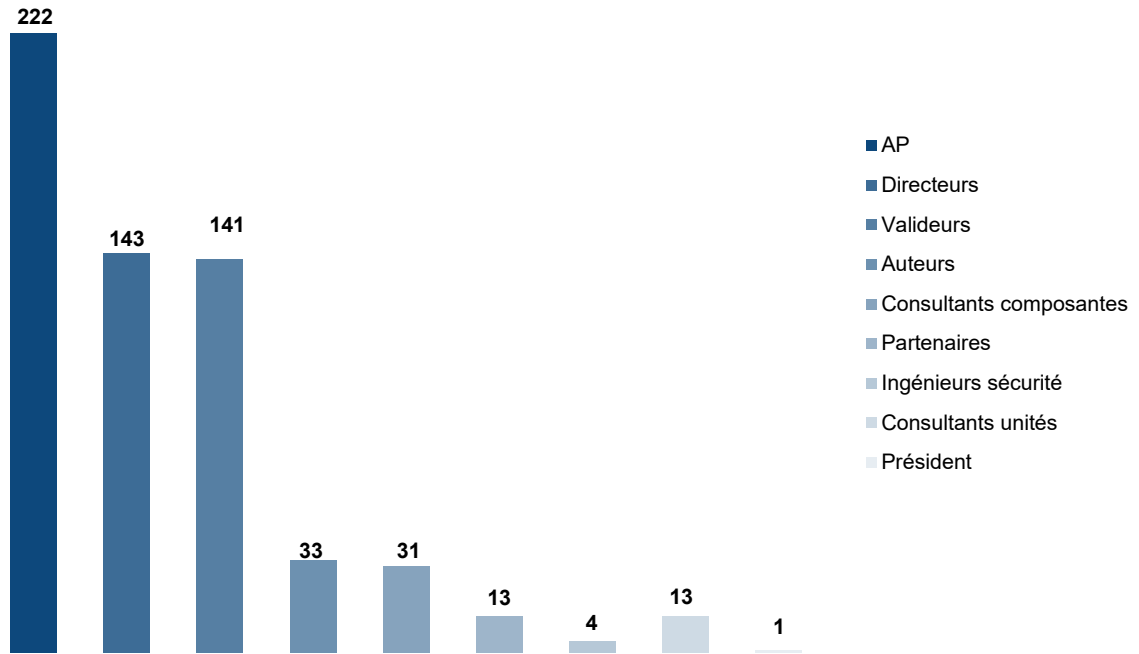
- Créer les pôles de recherche et intégrer les unités dans leur pôle respectif à l'aide de l'organigramme de l'université
- Continuer l'aide à l'utilisation de ce logiciel pour l'ensemble des utilisateurs
- Sensibiliser l'ensemble des acteurs de la prévention sur cet outil
- Sensibiliser les directeurs 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 2025 s'est déroulée du 06 mai au 20 juin 2025.

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 2025



En 2025, le logiciel compte 601 utilisateurs.

## Bilan de la campagne EVRP 2025

L'Université de Montpellier comptabilise 206 unités de travail.

La déclaration des documents uniques a été réalisée à 97%.

Sur les 192 unités de travail actives déclarées : 1 174 risques ont été intégrés dans le logiciel en 2025 avec des propositions d'action qui seront mises en œuvre à court, moyen ou long terme.



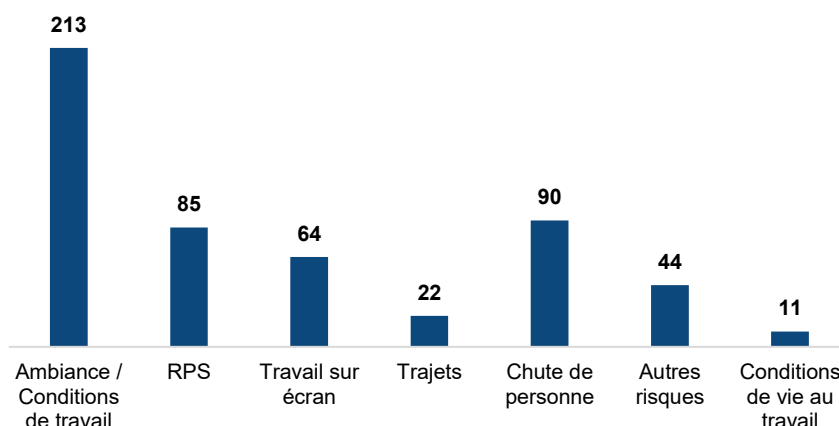
L'examen des données révèle une forte concentration des risques sur quelques catégories majeures. Les ambiances constituent le facteur le plus fréquent avec 213 déclarations, suivies des risques divers (186) et des équipements (109). Les conditions de travail (90) et les risques psychosociaux (RPS) (85) complètent le groupe des risques prioritaires.

Ces résultats indiquent :

- Une prédominance des risques liés à l'environnement et à la sécurité générale.
- Des problématiques matérielles et organisationnelles (équipements, conditions de travail).
- Une présence notable des RPS, nécessitant des actions ciblées pour le bien-être au travail.

Les autres facteurs (incendie, manutention, liquides, rayonnements, etc.) présentent des fréquences d'expositions plus faibles mais doivent rester sous surveillance en raison de leur gravité potentielle.

## Risques tertiaires



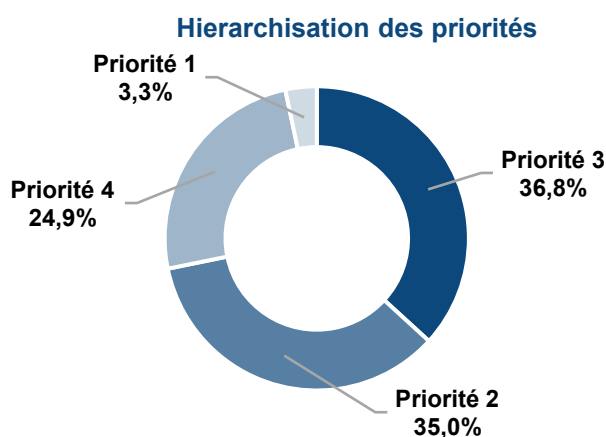
Le bruit est le risque dominant, suivi de la température élevée (étude de bruit et réalisation de protections auditives moulées)

Les risques liés à l'environnement physique (température élevée, pollution, odeurs) sont très présents, les actions associées sont l'achat de sorbonnes, d'extracteurs d'air, d'achat de climatiseurs et le déménagement dans des salles adaptées.

Les facteurs ergonomiques gestes et postures ne sont pas négligeables, représentés par le temps de saisie prolongé, l'ergonomie au poste de travail, l'éclairage. Les mesures associées sont la mise en place de formation gestes et postures.

Le faible signalement de l'amiante ne doit pas minimiser sa dangerosité.

Cette année, l'évaluation des risques professionnels est de très grande qualité, les assistants de prévention sont très impliqués et par la même, leurs responsables hiérarchiques avec lesquels ils collaborent.



**3,3% sont critiques** : Bien que minoritaires, ils peuvent avoir des conséquences graves et doivent être traités en urgence.

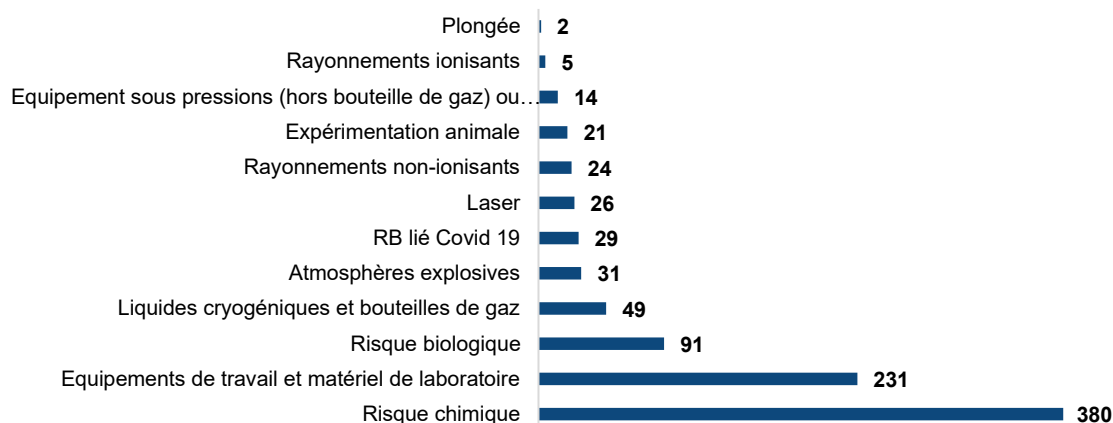
**35 % des risques sont modérés** : Cela indique une large zone d'amélioration possible par des actions simples mais régulières.

**36,8 % sont élevés** : Ces risques devraient être ciblés en priorité dans les plans d'action.

**24,9 % sont faibles** : Ces risques sont probablement bien gérés, mais il ne faut pas les négliger.

## Risques Scientifiques – Propositions d’actions par facteur de risque EVRP 2025

### Nombre de propositions d’actions déclarées en 2025



Les propositions d’actions pour les différents risques scientifiques déclarés en 2025 montrent que les risques chimiques et les risques liés aux équipements de laboratoire concentrent la majorité des actions. Viennent ensuite les risques biologiques, avec notamment le risque biologique général et le risque lié au Covid-19.

Pour certaines thématiques, comme la plongée ou les rayonnements ionisants, le nombre de propositions est faible, car ces risques sont considérés comme encadrés par des mesures de sécurité strictes et des procédures rigoureuses déjà en place.

Globalement, les préoccupations principales portent sur les risques chimiques et les équipements de laboratoire.

À noter que les délais d’exécution de ces actions varient de 6 mois à 2 ans, ce qui peut dépasser la durée d’une campagne annuelle d’évaluation des risques.

### Types d’actions par sous facteurs de risques liés aux équipements de travail et au matériel de laboratoire

	Équipement	Formation	Humain	Organisationnel	Technique	Vérification
Expositions à des produits émis lors du fonctionnement des équipements	12	4	4	8	2	3
Petit matériel de laboratoire	7	8	6	6	4	3
Risque de brûlure	13	8	7	7	6	3
Risque de contact avec des parties de machines en mouvement	7	5	2	7	5	5
Risques de projection de matières et d’éléments des équipements lors de leur utilisation	12	7	7	8	5	4
Verrerie	6	5	6	2	4	0
Vibrations liées aux équipements	5	3	2	4	3	4
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>42</b>	<b>29</b>	<b>22</b>

La répartition des actions proposées montre un fort niveau d'engagement des unités de travail dans la prévention des risques liés aux équipements et au matériel de laboratoire. Les unités privilégient des actions opérationnelles, directement applicables, traduisant une appropriation concrète des enjeux de sécurité et une volonté d'agir au plus près des situations de travail.

Cette dynamique reflète une culture de prévention active et partagée, fondée sur la responsabilisation des acteurs de terrain et orientée vers l'amélioration continue des pratiques professionnelles.

### Types d'actions par sous facteurs de risques - Risques chimiques

Sous facteurs de risques chimiques	Équipement	Formation	Humain	Immobilier	Organisationnel	Technique	Vérification
Produits corrosifs, irritants ou sensibilisants	59	4	10	1	15	8	2
Produits toxiques	56	8	9	1	10	8	3
Produits dangereux pour l'environnement	52	3	6	1	10	7	2
Produits cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction	39	6	6	5	11	7	2
Produits de synthèse de dangerosité inconnue	3	1	1		3		
Nanoparticules / nanomatériaux	4	1	1		2		
Produits instables		1	1		2		
<b>Total</b>	<b>213</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	<b>8</b>	<b>53</b>	<b>30</b>	<b>9</b>

L'analyse des actions engagées par les unités de travail face aux différents sous-facteurs du risque chimique révèle une dynamique structurée mais encore perfectible. Les efforts se concentrent majoritairement sur les leviers techniques, organisationnels et matériels, traduisant une volonté de sécurisation des environnements et des processus.

En revanche, la faible présence d'actions à caractère humain ou pédagogique — telles que la formation, la sensibilisation ou l'implication directe des agents — révèle un certain déséquilibre dans la stratégie de prévention. Il est toutefois possible que cette sous-représentation résulte d'une moindre visibilité de ces actions dans les données, certaines étant intégrées au quotidien sans être systématiquement consignées dans l'EVRP.

## Principales propositions d'actions face au risque chimique

- Protection collective :
  - Achat et contrôle des hottes à flux laminaire, sorbonnes, Bras Orientable Articulé d'aspiration (BOA), armoires spécifiques ventilées de stockage, douches de sécurité et bacs de rétention.
  - Installation d'aspirations localisées.
- Protection individuelle :
  - Mise à disposition et port obligatoire de gants, lunettes, blouses et autres EPI adaptés aux risques.
- Organisation, procédures et formations :
  - Formation des agents (SST, risque chimique).
  - Élaboration des procédures et renforcement de l'affichage sécurité.
  - Mise en place d'une gestion documentaire (classeur mural, listing des produits).
  - Suivi technique régulier (maintenance, réparations, contrôle des hottes et centrales de traitement d'air).

## Principales actions proposées pour le risque laser dans l'évaluation des risques professionnels 2025

- Réduction du risque à la source :
  - Maintien obligatoire des capots de protection pour les lasers de classe 3B et 4.
  - Mise en place d'une signalisation adaptée.
  - Aménagement de salles dédiées aux activités concernées.
- Protection individuelle :
  - Port obligatoire de lunettes de sécurité adaptées à chaque manipulation de laser.
- Organisation, procédures et formations :
  - Formation de référents laser.
  - Mise en place d'une surveillance médicale adaptée.
  - Affichage et mise à jour régulière des consignes de sécurité.

## Principales actions proposées pour le risque biologique dans l'évaluation des risques professionnels 2025

- Protection collective :
  - Renforcement des pratiques d'hygiène et de la gestion des déchets.
  - Respect des mesures de confinement et maintenance des installations pour les locaux de niveaux L2 et L3.
- Protection individuelle :
  - Utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux risques biologiques.
- Organisation, procédures et formations :
  - Mise en conformité réglementaire relative aux OGM (déclarations, registres, traçabilité).
  - Mise en œuvre des formations spécifiques du personnel conformément à la réglementation applicable aux niveaux de confinement biologique L2 et L3.

## Les registres sécurité

- Le Registre de Danger Grave et Imminent

Le Registre de Danger Grave et Imminent (DGI) est un registre qui recense l'ensemble des déclarations de Danger Grave et Imminent dans l'établissement. Il est renseigné par un membre de la F3SCT lorsqu'un agent est dans l'incapacité de réaliser son activité à la suite de l'apparition d'un DGI et qu'il exerce son droit de retrait.

On parle de danger grave et imminent lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique ou à sa santé, dans un délai très rapproché.

Aucun droit de retrait n'a été exercé pour 2025

- Le Registre de Santé et Sécurité au Travail

Le registre de santé et 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 (SCPRP) 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 doit disposer de l'ensemble des registres SST en format papier et doit les porter à l'attention de la F3SCT dans les plus brefs délais.

Un tableau partagé entre la DRH, le SCMPPS, le 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 de santé et 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, SCPRP, DRH). Ce registre ne remplace en aucun cas le registre papier et vient en complément de celui-ci. Les signalements effectués sur le registre dématérialisé ont tous fait l'objet d'une analyse (mail et/ou visite sur site).

- Tableau recensant le bilan des annotations 2025 par composante « EVRP » reçues au SCPRP dans la zone d'échange : M:\\_InterUM\DRH-SCMPPS-SCPR-F3SCT

216 notifications RSST ont été transmises au SCPRP sur l'ensemble du périmètre UM.

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 l'Université. C'est un outil de prévention au même titre que l'EVRP.

Une nette diminution des déclarations d'incidents a été constatée. 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 qu'une forte augmentation des incidents a également été observée dans certains services administratifs. Il est primordial de rester vigilant et proactif dans l'identification des risques ainsi que dans la mise en œuvre de mesures préventives adaptées aux risques tertiaires.

Les assistants de prévention sont encouragés à continuer de documenter scrupuleusement tous les incidents dans les registres de santé et sécurité au travail. Cette démarche permet non seulement d'analyser les causes profondes des incidents, mais aussi de mettre en place des actions correctives efficaces afin de prévenir leur récurrence.

### Exposition aux risques professionnels

	Homme	Femme	Total
Nombre total d'accidents de service et de travail avec arrêt	29	32	61
Nombre total de jours d'arrêt de travail	2 171	1 050	3 221
Effectifs (en Personnes Physiques)	2 852	2 527	5 379
<b>Indice de fréquence (1)</b>	<b>10,17</b>	<b>12,66</b>	<b>11,34</b>
<b>Taux de fréquence (2)</b>	<b>6,33</b>	<b>7,88</b>	<b>7,06</b>
<b>Taux de gravité (3)</b>	<b>0,47</b>	<b>0,26</b>	<b>0,37</b>

(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 2025, 1 maladie professionnelle imputable au service a été recensée.

## Les Établissements Recevant du Public (ERP)

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 de sécurité émet ensuite un avis favorable ou défavorable à la poursuite de leur exploitation.

En 2025, les bâtiments des sites suivants ont été visités :

- Site Triolet : Bâtiments 1, 2, 4, 7, 8, 12, 14, 16, 25, 29, 31, 34, 35, 36, 38
- Saint-Priest : Bâtiment 2
- Institut de Biologie
- IUT de Montpellier-Sète site de Montpellier : Bâtiments A, E, K, N
- IUT de Béziers
- UFR de Médecine : Bâtiment Historique
- UFR Pharmacie : Bâtiments ABCDEIJ, G
- Richter : Bâtiments A, B, C, D, E
- UFR Odontologie : Bâtiments A, E

Visite de réception de travaux ayant fait l'objet d'une demande d'autorisation de travaux ou d'un permis de construire :

- Site Triolet : Bâtiments 4, 7, 8, 25, 29
- Institut de Biologie
- IUT de Montpellier-Sète site de Montpellier : Bâtiments E, IJ
- UFR Odontologie
- Site Richter : Bâtiments A, B, D

L'Université comptabilise 109 ERP avec une moyenne de 20 visites des commissions de sécurité par an.

En 2025, les commissions de sécurité ont effectués 32 visites périodiques (3 avis défavorables à l'exploitation ont été levés) et 12 visites de réception de travaux.

## Exercices d'évacuation

Dans les établissements recevant du public (ERP)<sup>54</sup>, notamment de type R (établissements d'enseignement et de formation) et de type S (bibliothèques), des exercices pratiques d'évacuation<sup>55</sup> doivent avoir lieu au cours de l'année universitaire. Ils ont pour but de familiariser les personnels et les étudiants avec la tonalité des avertisseurs, la configuration de l'établissement et de les entraîner sur la conduite à tenir en cas d'incendie.

Les exercices d'évacuation doivent être organisés deux fois dans l'année universitaire, le premier devant se dérouler durant le mois qui suit la rentrée des étudiants, le deuxième étant réalisé au cours du premier trimestre de l'année civile suivante.

Ils doivent être représentatifs d'une situation réaliste préparée à l'avance et être l'occasion d'une information des élèves et du personnel. Les conditions de leur déroulement et le temps d'évacuation doivent être consignés sur le registre de sécurité.

Dans les bâtiments classés en code du travail, la consigne de sécurité incendie prévoit des essais et visites périodiques du matériel et des exercices<sup>56</sup> au cours desquels les travailleurs apprennent à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à se servir des moyens de premier secours et à exécuter les diverses manœuvres nécessaires.

Ces exercices et essais périodiques ont lieu au moins tous les six mois. Leur date et les observations auxquelles ils peuvent avoir donné lieu sont consignées sur un registre tenu à la disposition de l'inspection du travail.

En 2025, les exercices ont été réalisés dans ces deux types de bâtiments :

- le premier sur la période de septembre - octobre.
- le second sur la période de février - mars.

Le service Contrôles et Radioprotection (SCRIP) de la DPI organise ces exercices sur les sites suivants : campus Triolet, site Jeanbrau (IEM-MSE), centre sportif universitaire de la motte rouge, campus Saint-Priest, services centraux centre-ville, Institut de Botanique et Institut de Biologie, soit un total de 55 bâtiments.

Les UFR, Écoles et Instituts situés sur les autres sites, ainsi que le SMR sur Richter et la Station Méditerranéenne de Sète (SMEL) organisent les exercices de manière autonome et transmettent ensuite 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). Ce document permet de présenter les différents scénarios de manifestations, d'anticiper les risques, de définir les mesures compensatoires nécessaires et de réduire les délais d'instruction administrative, tout en garantissant un niveau de sécurité compatible avec l'exploitation des locaux. Pour toute manifestation exceptionnelle à caractère récurrent, la DPI se charge de rédiger un cahier des charges des manifestations exceptionnelles qui est soumis à l'approbation de la commission de sécurité.

---

<sup>54</sup> Les ERP, définis à l'article R 143-2 du Code de la Construction et de l'habitation sont des « bâtiments, locaux et enceintes dans lesquels des personnes sont admises, soit librement soit moyennant une rétribution ou une participation quelconque, ou dans lesquels sont tenues des réunions ouvertes à tout venant ou sur invitation, payantes ou non. »

<sup>55</sup> Article R 33 du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP)

<sup>56</sup> Article R 4227-39 du Code du Travail

## Les dépenses en matière de sécurité

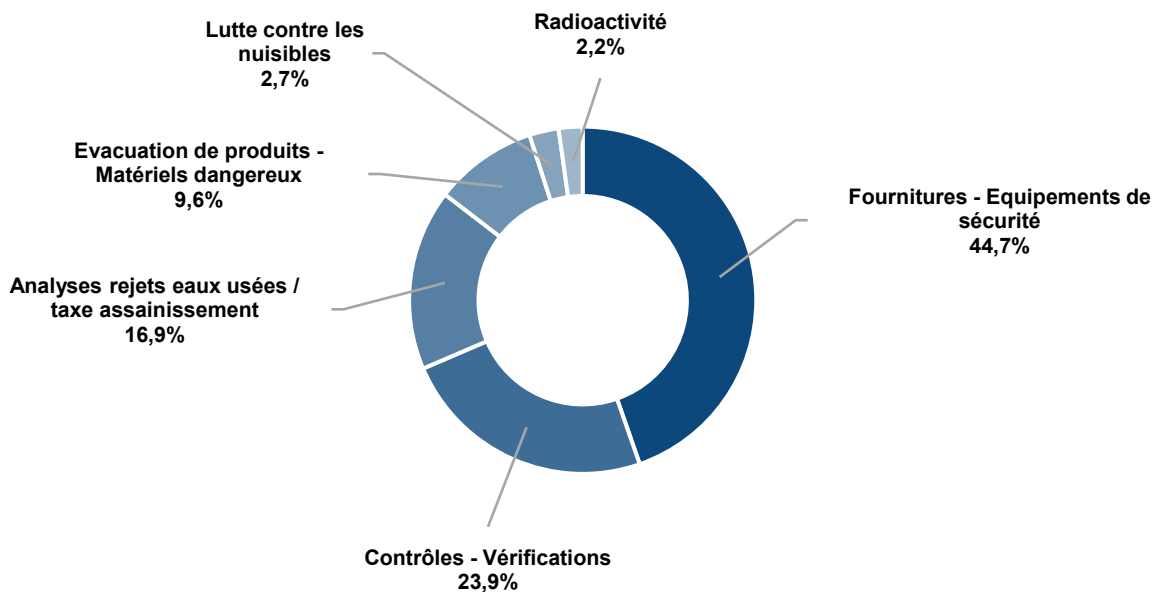
En 2025, les dépenses de sécurité engagées s'élèvent à **1 575 987 €** soit une augmentation de 17,4% par rapport à 2024 (1 372 031 €).

### Répartition des dépenses de sécurité

Nature de la dépense	Montant
Analyses rejets eaux usées / taxe assainissement	265 896 €
Fournitures - Equipements de sécurité	703 452 €
Evacuation de produits - Matériels dangereux	151 736 €
Contrôles - Vérifications	376 758 €
Lutte contre les nuisibles	43 040 €
Radioactivité	35 105 €
<b>Total</b>	<b>1 575 987 €</b>

Les dépenses indiquées pour 2025 incluent l'ensemble des dépenses de l'UM.

### Répartition des dépenses en matière de sécurité



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	6	4
Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels (CCPAC)	5	3	2	6
Formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail (F3SCT)	7	3	7	3

#### Nombre de séances des instances de l'établissement tenues en 2025

	Plénières	Restreintes
Conseil d'Administration (CA)	13	16
Conseil Académique (CAC)	8	41
Comité Social d'Administration (CSA)	8	
Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels (CCPAC))	3	
Formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail (F3SCT)	1	4

	En formation restreinte groupe 1	En formation restreinte groupe 2	En formation restreinte groupe 3	En formation plénière
Commission Paritaire d'Etablissement CPE	1			
Commission Consultative Carrière et 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 2024/2025.

Durant l'année universitaire 2024/2025, 10 personnels BIATSS ont bénéficié d'une décharge syndicale représentant un total de 3 274 heures.

### Nombre de personnels enseignants-chercheurs et enseignants bénéficiaires de décharges syndicales nationales au titre de l'année universitaire 2024/2025.

Durant l'année universitaire 2024/2025, 13 personnels enseignants-chercheurs et enseignants ont bénéficié d'une décharge syndicale représentant un total de 288,44 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 dark brown, geometric pattern of overlapping triangles. A large white triangle is positioned in the upper left, pointing towards the top right. Below it, a semi-circle with a fine, dark grey dot pattern is visible. The text is centered within the white triangle.

**L'ACTION SOCIALE  
CULTURELLE ET  
SPORTIVE**



# L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE & SPORTIVE

## CHIFFRES CLÉS

### UN BUDGET EN PROGRESSION

1 375 242 € en 2025 → augmentation de 64% depuis 2020



### UNE ACTION SOCIALE EN HAUSSE

+ 30 % depuis 2020

147 919  
repas subventionnés



Des dépenses d'actions sociales sont dédiées aux repas



1 056

Bons cadeaux de Noël

Prestations spécifiques UM attribuées

4 387

Dont 173 prestations interministérielles (hors restauration)



1 757

Bons culturels

dont une hausse de 15 % pour les agents en situation de handicap

469 dossiers pour la billetterie de loisirs subventionnée

## UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL CIBLÉ

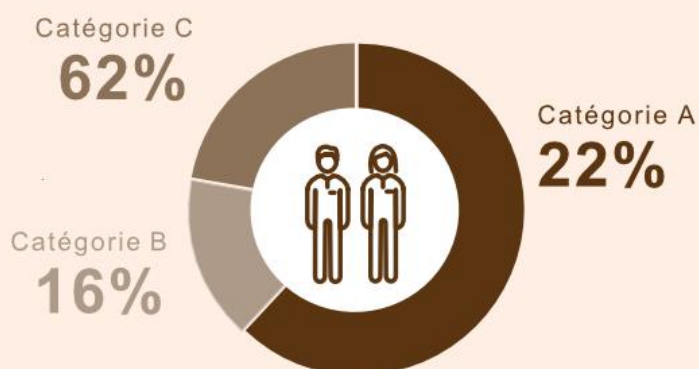
**188** agents accompagnés par les assistants de service social



**487** entretiens réalisés

### Principaux motifs d'entretiens

- Logement
- Famille
- Finances
- Maladie



## CULTURE, LOISIRS ET SPORTS : UNE OFFRE RICHE



**2 360** adhésions VegaCE prises en charge par l'établissement  
→ augmentation de **14,6%**

**4 004** billets de loisirs vendus dont **3 569** billets subventionnés,  
pour un montant de **5 867 €**



**50** activités sportives accessibles gratuitement aux personnels  
**625** personnels inscrits

## 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 2025 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 2025, le budget total<sup>57</sup> dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs des personnels de l'Université s'est élevé à 1 375 242 € (1 360 551 € en 2024).

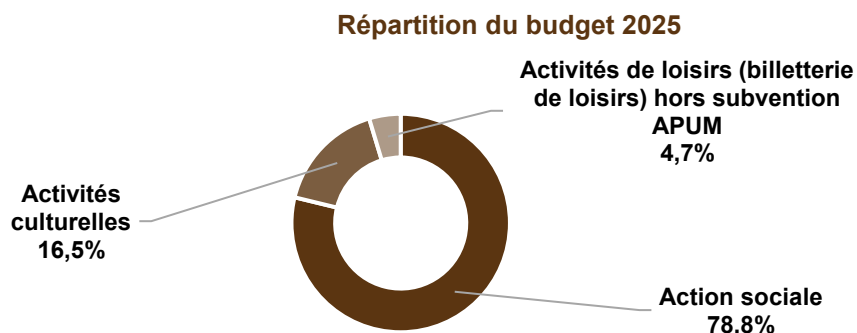
La dépense consacrée à l'action sociale représente 79% du budget total (stable par rapport à 2024)

En 2025, l'UM a contribué à la qualité de vie au travail et à l'accès aux loisirs des agents en subventionnant l'Association<sup>58</sup> des Personnels de l'Université de Montpellier (APUM) à hauteur de 145 000 €. Cette association 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 restaurant administratif Minerve sur le campus Triolet et du Centre de Loisirs (CL). Elle propose également des activités de loisirs, culturelles et sportives.

#### Répartition du budget 2025 dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs

	Montant
Action sociale	1 083 482 €
Activités culturelles	227 560 €
• dont service art et culture	138 560 €
• dont DCSPH <sup>59</sup>	89 000 €
Activités de loisirs (billetterie de loisirs) hors subvention APUM	64 200 €
<b>Total</b>	<b>1 375 242 €</b>

Source : Direction de la Vie des Campus, DCSPH



<sup>57</sup> 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.

<sup>58</sup> Association régie par la loi du 1er juillet 1901

<sup>59</sup> Hors budget RH et opérations pluriannuelles

## 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 2025

#### Accompagnement social des personnels

Le bilan de l'accompagnement individuel par les assistants de service social est relativement stable par rapport à 2025 avec un nombre quasi équivalent de sollicitations et d'entretiens (- 2 %).

En 2025, les assistants de service social ont proposé trois actions collectives sur les thématiques « Manger bien avec un budget malin », « Comprendre les principales règles de la transmission patrimoniale » et « Le financement de la dépendance » en partenariat avec la CASDEN et l'association Finances et pédagogie. Ces interventions, réalisées en format visio-tchat, ont permis, à partir d'exemples concrets, de délivrer des renseignements et des conseils pratiques. 374 personnes se sont inscrites à ces visio-tchats.

#### 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 52 % des dépenses de l'action sociale.

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.

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).

- Prestations à caractère social

En 2025, la dépense globale liée 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 près de 15 % en moyenne par rapport à l'année 2024. La plus forte progression concerne notamment l'aide aux parents d'enfants handicapés (APEH) et l'aide aux activités sportives ou culturelles (+20 %).

- Billetterie, bons culturels

Afin de favoriser l'accès de ses agents à la culture, l'Université attribue des chèques culturels (bon lecture ou spectacle) aux personnels qui en font la demande. En 2025, la demande de chèques lecture et spectacle a augmenté de 8 % par rapport à l'année précédente. À noter, le nombre de bons culturels majorés attribués aux agents en situation de handicap augmente régulièrement. Ainsi, on enregistre en 2025 une hausse de 15 %.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'activité billetterie, celle-ci a légèrement diminué en 2025.

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 65 personnels en 2025.

La fête de Noël a réuni près 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 dématérialisé d'un montant de 20 € a été attribué aux enfants à cette occasion. On observe que la participation des personnels à la fête de Noël reste constante, bien que moins d'enfants aient été concernés en 2025.

- Réservation de places en crèches

Le nombre place en crèche réservées à titre onéreux par l'Université pour les enfants des personnels est de 20 unités en 2025. Celles-ci sont réparties dans plusieurs structures partenaires pour assurer un maillage plus large, afin de permettre aux personnels de trouver une place en crèche proche de leur lieu de résidence ou de travail. Ce dispositif mis en place en 2014 comportait initialement 6 places. En 2025, les dépenses liées à la réservation de places ont diminué, en raison d'un nombre plus important de désistements des familles prépositionnées sur les différentes crèches du dispositif.

- 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 Nîmes, Béziers, Mende et Carcassonne, 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.

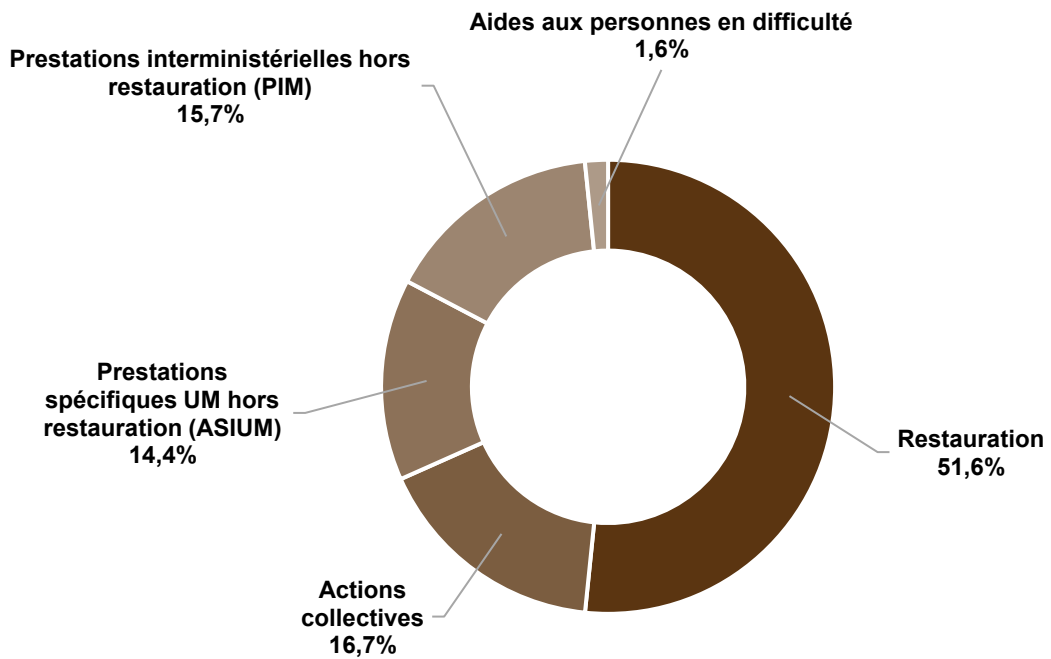
Parmi l'ensemble des personnels accompagnés par les assistants de service social en 2025, 18 personnes reçues en entretien étaient des agents affectés sur des sites distants, soit 10 %.

## Les dépenses d'action sociale en 2025

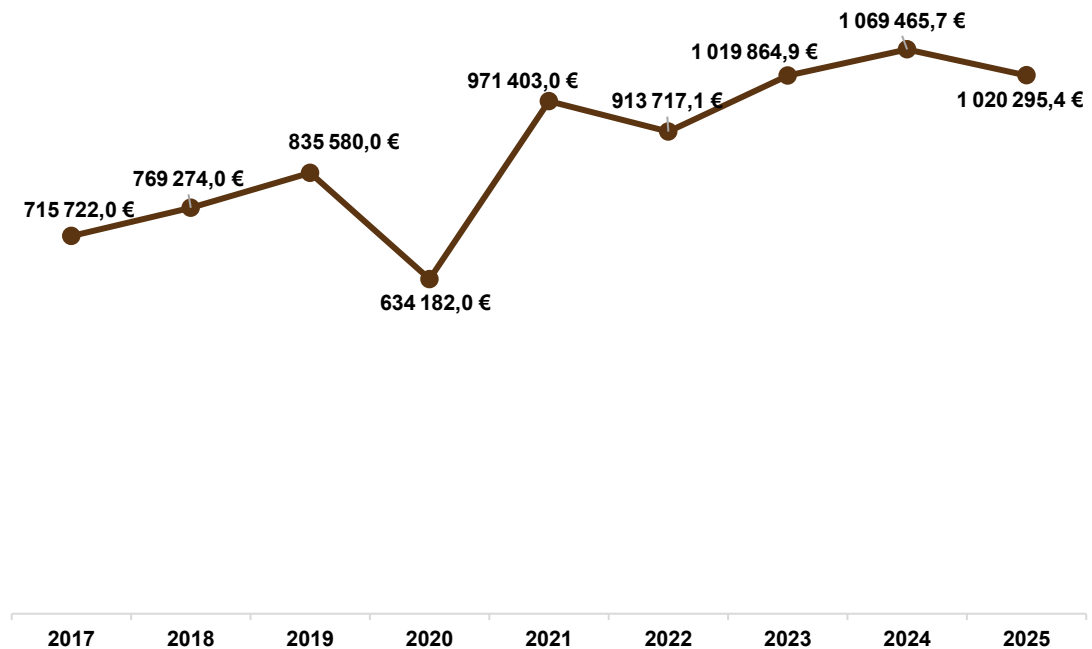
Prestation sociale	Poste de dépenses	Montant en euros (€)	Nombre de bénéficiaires ou de dossiers
<b>Prestations interministérielles hors restauration (PIM)</b>		<b>159 816 €</b>	<b>173</b>
	APEH (enfants handicapés - de 20 ans)	145 851 €	75
	ASJAH (jeunes handicapés 20-27 ans)	3 261 €	3
	Séjours d'enfants (cadre éducatif)	141 €	5
	Séjours d'enfants (centres loisirs sans hébergement)	8 436 €	73
	Séjours d'enfants (colonies)	2 127 €	17
	Séjours d'enfants (spécialisés)	0 €	0
	Séjours d'enfants (séjours linguistiques)	0 €	0
<b>Prestations spécifiques UM hors restauration (ASIUM)</b>		<b>146 499 €</b>	<b>4 387</b>
	Accueil périscolaire	2 177 €	60
	Aide au BAFA	107 €	2
	Aide aux activités sportives culturelles - Agents	6 944 €	217
	Aide aux activités sportives et culturelles - Agents en situation de handicap	1 484 €	33
	Aide aux activités sportives culturelles - Enfants	4 590 €	110
	Aide aux parents d'enfants lycéens ou étudiants	2 898 €	4
	Séjours familiaux	19 354 €	104
	Soins coûteux	5 316 €	33
	Aide aux concours	120 €	2
	Bons cadeaux de Noël	20 448 €	1 056
	Chèques mariage	5 300 €	53
	Chèques naissance	3 660 €	51
	Chèques rentrée scolaire	15 960 €	436
	Bons culture : chèque lecture - chèque spectacle	50 385 €	1 703
	Bons culture pour les agents en situation de handicap	1 890 €	54
	Subventions billetterie de loisirs	5 867 €	469
<b>Restauration</b>		<b>526 652 €</b>	
	Subventions repas (ASIUM + PIM)	526 652 €	147 919 repas
<b>Actions collectives</b>		<b>170 481 €</b>	
	Événementiel (Noël, retraités...),	170 481 €	
	Places en crèche, divers (hot line juridique, équipement repas...)		
<b>Aides aux personnes en difficulté</b>		<b>16 848 €</b>	
	Aides financières exceptionnelles	16 848 €	30
<b>Total</b>		<b>1 020 295 €</b>	

Source : Direction de la Vie des Campus

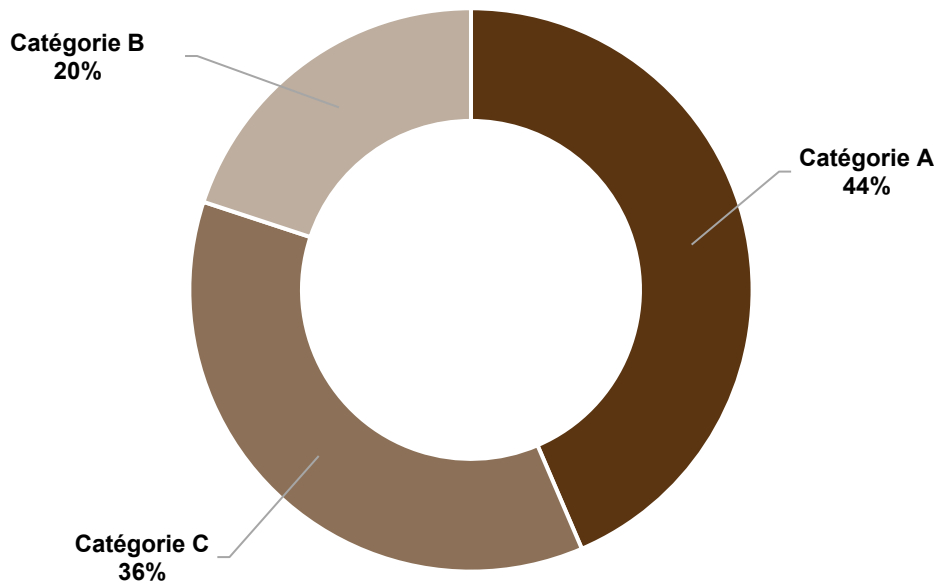
### Répartition de la dépense d'action sociale



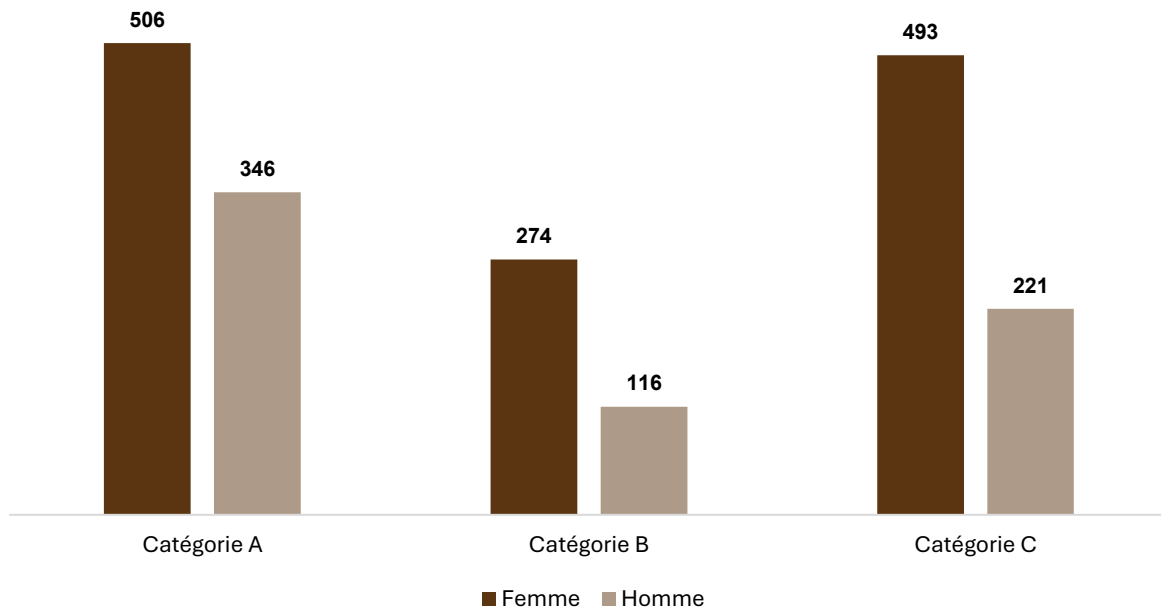
### Évolution de la dépense d'action sociale depuis 2017



### Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par catégorie Fonction publique



### Répartition des bénéficiaires de prestations sociales(1) par genre et par catégorie Fonction publique



(1) Hors aide à la restauration

## Le bilan des consultations des assistants de service social en 2025

Au cours de l'année 2025, les assistants de service social ont rencontré 188 personnels dont 143 femmes et 45 hommes, certains agents ont été reçus en entretien à plusieurs reprises. Au total, les assistants de service social ont réalisé 487 entretiens (- 2 %)

Répartition par population	Homme	Femme	Total	En %
BIATSS	37	133	170	90%
Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs	8	10	18	10%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>143</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>

Source : Direction de la Vie des Campus

Répartition par catégorie statutaire	Homme	Femme	Total	En %
Titulaires	31	79	110	59%
Contractuels	14	64	78	41%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>143</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>

Source : Direction de la Vie des Campus

Répartition par catégorie Fonction publique	Homme	Femme	Total	En %
Catégorie A	12	29	41	22%
Catégorie B	6	24	30	16%
Catégorie C	27	90	117	62%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>143</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>

Source : Direction de la Vie des Campus

Répartition par tranche d'âge	Homme	Femme	Total	En %
20 à 24 ans	2	9	11	6%
25 à 29 ans	4	19	23	12%
30 à 34 ans	3	20	23	12%
35 à 39 ans	6	27	33	18%
40 à 44 ans	6	18	24	13%
45 à 49 ans	9	17	26	14%
50 à 54 ans	7	16	23	12%
55 à 59 ans	4	11	15	8%
60 à 64 ans	4	6	10	5%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>143</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>

Source : Direction de la Vie des Campus.

Répartition des consultations d'assistants de service social par motifs de sollicitation en %	Homme	Femme	Total
Logement	8%	24%	32%
Difficultés familiales	4%	19%	23%
Difficultés financières	3%	11%	14%
Maladie	4%	9%	13%
Difficultés professionnelles	2%	6%	8%
Garde des enfants	2%	2%	4%
Difficultés administratives	0%	3%	3%
Surendettement	1%	2%	3%
<b>Total</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>100%</b>

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 138 560 € en 2025, 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.

### 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 2025 le développement d'actions spécifiques sur les sites de Carcassonne, Mende et Perpignan de la Faculté d'Éducation.

### Les actions menées en 2025

- 34 ateliers et stages de pratique artistique (353 heures d'ateliers)

Création sonore, danse, design graphique, dessin botanique, écriture, gravure, illustration, linogravure, musique assistée par ordinateur, peinture, photographie, podcast, programmation de courts-métrages, sérigraphie, théâtre...

- Sur 395 participantes et participants aux ateliers, 91 sont des personnels (soit 23%). À noter aussi, un nombre important de personnes inscrites sur liste d'attente pour certains ateliers.
- 3 résidences d'artistes

L'Université de Montpellier programme des résidences artistiques pour accueillir un ou une artiste ou une équipe artistique pour une immersion dans l'environnement universitaire et scientifique, qui va nourrir la création d'une ou plusieurs 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.

- « La pensée du corps en mouvement » de Leonardo Montecchia, chorégraphe et danseur LIRMM et Euromov DHM – Montpellier – Année universitaire 2023/2024 et 2024/2025
  - « La peine » de Mathis Benestebe, artiste photographe Campus Triolet – Montpellier – Année universitaire 2024/2025 et 2025/2026
  - « Moby Dick » de la Compagnie Belle Pagaille, cie de théâtre Maison Des Etudiants Aimé Schoenig et campus Triolet – Montpellier – Année universitaire 2025/2026
- 41 événements sur les campus, ouverts aux personnels :

Le service art & culture dynamise la vie des campus en organisant ou en participant à différents événements de l'établissement : fête des personnels, expositions, rencontres, Nuits de la lecture, projections, restitutions d'ateliers, spectacles, concerts, concours photo...

Sur 6502 participantes et participants aux événements, 1201 sont des personnels (soit 18%).

- 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 2025, c'est l'artiste Erica Urzua, qui a créé le calendrier. Il a été édité à 3 400 exemplaires et distribué aux personnels de l'UM.

- 18 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 : rencontres avec les artistes, répétitions scéniques et un parcours « Culturesponsible ».

- Exemples de sorties :

« Monde Nouveau » de Nathalie Garraud & Olivier Saccomano - Théâtre des 13 vents – CDN le 05/06/2025

« A place of safety » d'Enrico Baraldi et Nicola Borghesi - Théâtre des 13 vents – CDN le 13/11/2025

Sur 247 participantes et participants aux actions de médiation, 144 sont des personnels (soit 58%).

### **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 2025, 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 89 000 € (hors RH) auquel s'ajoute un budget destiné aux opérations pluriannuelles d'un montant de 123 697 € (CROSS, SAPS et UM VIA des sciences).

En 2025, la DCSPH a mené plusieurs actions de mise en valeur du patrimoine historique et de diffusion de la culture scientifique, en **organisant ou co-organisant des expositions**, en particulier dans le cadre du **projet UM VIA des Sciences** porté par l'UM en partenariat avec la Métropole de Montpellier, adossé au label ministériel « Science avec et pour la Société » (**SAPS**) :

- LITTERATURE : Lézignan-Corbières (21/01/2025 – 22/02/2025) ; fréquentation : grand public (900), scolaires (80)
- Zooscopies : médiathèque Victor Hugo, Montpellier (03/09/2025 – 08/11/2025)
- NOUNOURS : médiathèque Émile Zola, Montpellier (22/09/2025 – 14/11/2025)
- LITTERATURE : médiathèque Jules Verne, Saint-Jean-de-Védas (29/09/2025 – 31/10/2025) ; fréquentation : grand public (562), scolaires (82)
- Biodiversité (in)visible : médiathèque William Shakespeare, Montpellier (03/10 – 03/11/2025), 140 scolaires, et médiathèque La Gare, Pignan (05/11-24/11/2025)
- LITTERATURE : médiathèque Federico García Lorca, Montpellier (20/11/2025 – 15/01/2026) ; fréquentation : grand public (150), scolaires (50)
- NOUNOURS : médiathèque de Marmande (04/12/2025 – 05/01/2026)
- Les expositions LITTERATURE et NOUNOURS furent couplées à 10 sessions de formation à la médiation (10 bibliothécaires par formation)
- Les projets LITTERATURE et NOUNOURS ont été déployés dans le cadre de 8 événements culturels et festivals (Festival TURFU-Caen, Partir en Livre, Fête de la Nature, Musée des confluences-Lyon, UTOPIALES-Nantes, Forum Science et Société Occitanie, workshop Science société)

En parallèle, la co-construction du projet avec les services de la Métropole – le Réseau des médiathèques et de la culture scientifique ainsi que la Direction déléguée à la médiation écologique (DDME) – a permis de mener plusieurs actions :

- la programmation de 8 animations scientifiques par des associations de médiation scientifique dans le cadre du programme « Cours d'école ouverte », organisé dans une école du quartier de la Mosson du 8 juillet au 8 août 2025 ;
- le lancement d'un club de sciences hebdomadaire accueillant une dizaine d'enfants de 10 à 11 ans à la Maison pour tous George Brassens, dans le quartier de la Mosson, piloté par la médiathèque Jean-Jacques Rousseau.

La DCSPH a également mis en œuvre des prêts pour la réalisation d'expositions d'institutions partenaires :

- - « Origines et splendeurs de la collection Farnèse au XVI<sup>e</sup> siècle », Musei Capitolini, Villa Caffarelli de Rome, du 10/10/2024 au 04/05/2025. Prêt d'un dessin du musée Atger.
- - « Luxe, calme et volupté », Centre d'art La Malmaison de Cannes, du 01/02 au 30/04. Prêt d'un tableau de Max Leenhardt, *Etudiants fêtant le VI<sup>e</sup> centenaire près de la cathédrale de Maguelone*.

- - « Eprouver l'inconnu », MO.CO Montpellier Contemporain, 15/02 au 18/05, prêt de 6 planches de dessin de botanique, 13 modèles anatomiques en papier-mâché, 12 modèles expérimentaux en plâtre, 4 planches anatomiques et 5 oiseaux naturalisés.
- « Cactus », Villa Sauber de Monaco, 5/07/2025 au 11/01/2026. Prêt de 10 planches de dessins de botanique de la collection de François-Toussaint Node-Véran, 21 planches d'herbier MPU, 3 documents d'archives de l'herbier MPU. Fréquentation : 13 000 visiteurs.
- « Zooscopie », médiathèque Victor Hugo de Montpellier, du 03/09 au 08/11. Prêt de 4 animaux naturalisés et 2 vitrines.
- « Raies, requins, chimères », Aquarium Planet Océan de Montpellier, du 01/10/2025 au 30/03/2026. Prêt de 14 mâchoires de requins.
- « Anatomie comparée des espèces imaginaires » au Musée de Lodève, du 18/10/2025 au 15/03/2026. Prêt de 19 spécimens ostéologiques d'animaux.
- « La croyance est synthétique - La prophétie est une mémoire » de Mona Young-eun Kim à l'espace Bagouet du 26/11/2025 au 18/01/2026 ; prêt de 2 fac-similés de manuscrits. 11 171 visiteurs. Exposition organisée dans le contexte de candidature au registre Mémoire du monde de l'UNESCO, relative à l'histoire de l'enseignement de la médecine à Montpellier du XII<sup>e</sup> au XIX<sup>e</sup> siècle, portée par l'UM et plusieurs partenaires (Département de l'Hérault, Métropole et Ville de Montpellier).

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 300 personnes. Un Bar des sciences Hors-série pour les étudiants a également eu lieu au Space.
- Fête de la science en Hérault : Le service culture scientifique, événements et diffusion des savoirs a assuré la coordination départementale de la Fête de la science dans l'Hérault (initiatives locales avec 4 446 participants, dont 1 021 scolaires). Le service a également organisé l'ouverture régionale de la Fête de la science en Occitanie, intitulée «Léonardologie(s)», le 3 octobre au lycée professionnel Léonard de Vinci à Montpellier (500 élèves). Par ailleurs, le service a assuré l'organisation du Village des sciences de Montpellier à la Faculté d'éducation le samedi 4 et dimanche 5 octobre à destination du grand public (1 267 personnes) et le lundi 6 octobre pour les scolaires (542 élèves du CP au lycée). À cette occasion, un parcours scolaire pilote accessible aux personnes sourdes et malentendantes a été proposé à la classe option LSF du lycée Joffre, réunissant 15 élèves sourds ou malentendants et 15 élèves entendants.
- Fête de la science en Lozère : coordination départementale de la Lozère par le service de culture scientifique, événements et diffusion des savoirs (fréquentation : 1387 scolaires + ouverture au grand public avec près de 200 personnes).
- Festival du film scientifique « Sud de Sciences » (8<sup>e</sup> édition) du 2 au 7 décembre. Partenariats : CIRAD, CNRS, INRAE, IRD, INSERM, Faculté de sciences, CIST, Montpellier Méditerranée Métropole, Ville de Montpellier, Arte, Arte Campus, Radio Aviva. Fréquentation : 572 personnes grand public (18 intervenants, 10 séances, 6 lieux : campus Triolet, cinéma Nestor Burma, médiathèques de Castelnaule-Lez, Castries, Clapiers, médiathèque centrale Émile Zola) ; une séance inclusive envers les personnes sourdes et malentendantes avec notamment la présence d'une classe du lycée Joffre - option LSF pour présenter le film et intervenants (action « SAPS ») ; une journée de rencontre professionnelle et étudiante (action « SAPS »).

- Une semaine à l'UM, du 15 au 19 décembre : accueil de collégiens dans le cadre de leur stage de 3<sup>e</sup> autour d'un programme découverte des métiers au sein de l'UM. Fréquentation : 29 élèves issus de 15 collèges de Montpellier et alentour.
- Cordées de la réussite :
  - EAU - Encordés A l'Université, l'eau dans toutes les sciences : 7 établissements impliqués (5 collèges et 2 lycées de Lozère) ; plus de 200 élèves impliqués. De nombreuses activités ont eu lieu au sein des établissements encordés ainsi que 6 accueils organisés au sein de l'UM (Chimie, Univerlacity, Campus Triolet, Jardin des plantes). Ces différentes actions ont impliqué des enseignants-chercheurs et des étudiants-tuteurs de l'UM. 5 vidéos ont été produites et publiées sur la chaîne Youtube Ecran de Savoir.
  - VEST - Vers les Etudes Scientifiques et Technique : 6 établissements impliqués (2 collèges, dont un également encordé à la Cordée EAU, 4 lycées). De nombreuses activités ont eu lieu au sein des établissements encordés ainsi que des accueils organisés au sein de l'UM. Ces différentes actions ont impliqué des enseignants-chercheurs et des étudiants-tuteurs de l'UM.
- Journée de remerciements des lycéens pour leur vote à Ma thèse en 180s : co-organisation avec le Collège Doctoral de l'UM, de l'accueil sur le campus Triolet d'une centaine de lycéens des établissements ayant le plus participé au prix lycée MT180. Les élèves ont assisté à des présentations d'Anne Charmantier (Médaille d'argent du CNRS 2024), de responsables de formation et parcours universitaire et de table rondes avec des doctorants de l'UM.
- UniverlaCité : 100 interventions dans les établissements scolaires (primaire-collège-lycée) ou au sein de l'Université, pour environ 2700 élèves et l'implication d'étudiants de l'UM lors des interventions.
- Objets Scientifiques Non Identifiés (OSNI) : BU Sciences (3 sessions en mars/avril, - septembre/octobre et novembre/décembre) et BU Pharmacie (3 sessions en mars/avril, - septembre/octobre et novembre/décembre).  
Dans le cadre des Nuits de la lecture qui se sont tenues du 23 au 26 janvier 2025, trois OSNI ont été présentés en simultané dans les bibliothèques universitaires.
- Visites des collections par le service du patrimoine historique (244 visiteurs), par le service des collections patrimoniales documentaires (84 visiteurs).

La DCSPH participe à la valorisation scientifique du patrimoine historique en direction des chercheurs au niveau national et international :

- Accueils de chercheurs : 93 pour les collections patrimoniales documentaires, 23 pour les archives historiques de la Faculté de médecine, 28 pour les collections scientifiques (botanique et paléontologie, dont 16 internationaux)
- Accueil de 3 doctorants pour la consultation des collections botaniques dans le cadre de leurs travaux
- Réponses aux chercheurs à distance : 157 pour les collections patrimoniales documentaires, 73 pour les archives historiques de la Faculté de médecine, 25 pour l'Herbier MPU.
- Numérisations à la demande : 39 pour les collections patrimoniales documentaires, 103 pour les archives historiques de la Faculté de médecine
- Numérisation, informatisation et mise en ligne sur le portail national Récolnat de 10 ensembles botaniques de l'herbier MPU (plus de 6100 spécimens) dans le cadre d'un AAP MESRE 2025

- 295 ouvrages mis en ligne dans la bibliothèque numérique Foli@, 26 116 consultations des documents UM sur cette interface
- Signalement des collections patrimoniales documentaires : 25 356 notices créées ou enrichies dans le catalogue Sudoc de l'ABES (imprimés) ; 999 notices créées ou enrichies dans le catalogue Calames de l'ABES (manuscrits). Les notices Calames décrivant les manuscrits de l'UM ont donné lieu à 3 056 consultations en 2025 contre 2 358 en 2024 (lié à la mise en ligne des microfilms des manuscrits sur l'interface Foli@)

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 - Science & Société : formation de 37 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) : 10 doctorants, dont 3 ont proposé un stand pour la Fête de la Science
- Interventions dans le Master Collections et Musées d'Art et d'Histoire (UMPV), le Master Valorisation/Médiation du patrimoine (UMPV), le Master2 Gestion de l'Information et Métiers de la Documentation (UMPV), le Master 1 Bioget (UM), le Master Access (UM), le Master BioDivCom – UE muséologie (UM), dans le Master 1 Master Humanités Médicales), dans le Master 2 Master Anthropologie (UE de Paléopathologie Humaine) (AMU), UE Histoire de la médecine (UM).
- Encadrement de services civiques, de stagiaires et d'étudiants projets tutorés : 1 service civique, 3 stagiaires Archives, projet étudiant du master Biodiversité Écologie Évolution (UM) en lien avec l'Herbier MPU (réalisation de 5 vidéos publiées sur les réseaux sociaux dans le cadre d'un projet de recherche sur les joncs européens numérisés sur GBIF).

### 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 2025, 2 360 adhésions annuelles auprès du 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. (+15 %)

A contrario de cette augmentation du nombre d'adhésions billetterie, on note une diminution du volume d'achat de billets d'activités de loisirs par les personnels de l'UM, par rapport à l'année 2024.

4 004 billets d'activités de loisirs ont été achetés par les personnels auprès du SASL en 2025 (-24 % par rapport à 2024) dont 3 569 billets subventionnés pour un montant total de 5 867 € de subventionnement.

Des activités de loisirs sont également proposées par l'Association des Personnels de l'Université de Montpellier (APUM).

Cette association organise des animations et des ateliers divers à l'attention des personnels de l'Université de Montpellier, ainsi que des sorties.

En 2025, 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 2024-2025, 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 31/12/2025, il est recensé 625 personnels inscrits aux activités sportives de l'établissement.

## Structures et installations sportives

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

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

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

## Lettre B

<b>B3ESTE</b>	Biologie, Écologie, Évolution, Environnement, Sciences de la Terre et de l'Eau
<b>BAFA</b>	Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Éducateurs
<b>BAP</b>	Branche d'Activités Professionnelles
<b>BIATSS</b>	Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Social, Santé
<b>BOE</b>	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
<b>BU</b>	Bibliothèque Universitaire

## Lettre C

<b>CASDEN</b>	Caisse d'Aide Sociale de l'Éducation Nationale
<b>CAS Pensions</b>	Compte d'Affectation Spéciale « Pensions »
<b>CBS2</b>	Sciences Chimiques et Biologiques pour la Santé
<b>CCCM</b>	Commission Consultative Carrière Mobilité
<b>CCPAC</b>	Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels
<b>CCPDC</b>	Commission Consultative Paritaire des Doctorants Contractuels
<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée
<b>CEA</b>	Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives
<b>CET</b>	Compte Épargne Temps
<b>CFAENSUP</b>	Centre de Formation d'Apprentis régional de l'Enseignement Supérieur
<b>CHU</b>	Centre Hospitalier Universitaire
<b>CIA</b>	Complément Indemnitaire Annuel
<b>CIRAD</b>	Centre de coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement
<b>CLE</b>	Centre de Loisirs Éducatifs
<b>CNES</b>	Centre National d'Études Spatiales
<b>CNFM</b>	Coordination Nationale pour la Formation à la Microélectronique et nanotechnologies
<b>CNRS</b>	Centre National de la Recherche Scientifique
<b>CNU</b>	Conseil National des Universités
<b>CPE</b>	Conseiller Principal d'Éducation
<b>CPE</b>	Commission Paritaire d'Établissement
<b>CROUS</b>	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
<b>CSERD</b>	Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaires

## Lettre D

<b>DAF</b>	Direction des Affaires Financières
<b>DAFPEN</b>	Délégation Académique à la Formation des Personnels de l'Éducation Nationale
<b>DAGI</b>	Direction des Affaires Générales et Institutionnelles
<b>DCSPH</b>	Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique
<b>DFE</b>	Direction des Formations et des Enseignements
<b>DGI</b>	Danger Grave Imminent
<b>DGS</b>	Directeur Général des Services
<b>DGSA</b>	Directeur Général des Services Adjoint
<b>DIPA</b>	Direction de l'innovation et des Partenariats
<b>DLO</b>	Direction de la Logistique
<b>DN</b>	Diplôme National
<b>DPI</b>	Direction du Patrimoine Immobilier
<b>DPIL</b>	Direction du Pilotage
<b>DPS</b>	Direction des Programmes Structurants
<b>DRAC</b>	Direction Régionale des Affaires Culturelles
<b>DRED</b>	Direction de la Recherche et des Études Doctorales
<b>DRH</b>	Direction des Ressources Humaines
<b>DRI</b>	Direction des Relations Internationales
<b>DSIN</b>	Direction du Système d'Information et du Numérique
<b>DSP</b>	Droit et Science Politique
<b>DU</b>	Diplôme Universitaire
<b>DVC</b>	Direction de la Vie des Campus

## Lettre E

<b>E / EC</b>	Enseignant / enseignant-chercheur
<b>EDEG</b>	École Doctorale Économie et Gestion
<b>EDSMH</b>	École Doctorale Sciences du Mouvement Humain
<b>EFS</b>	Établissement Français du Sang
<b>EMA</b>	École des Mines d'Alès
<b>ENAP</b>	École Nationale d'Administration Pénitentiaire
<b>ENSAM</b>	École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers
<b>ENSCM</b>	École Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier
<b>EPA</b>	Établissement Public Administratif
<b>EPCA</b>	Établissement Public à Caractère Administratif
<b>EPHE</b>	École Pratique des Hautes Études
<b>EPIC</b>	Établissement Public à caractère Industriel et Commercial
<b>EPS</b>	Établissement Public de Santé
<b>EPSCP</b>	Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
<b>EPST</b>	Établissements publics à caractère Scientifique et Technologique
<b>ERD</b>	Emploi Réservé Défense
<b>ERP</b>	Établissement Recevant du Public
<b>ESENER</b>	École Supérieure de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
<b>ESR</b>	Enseignement Supérieur et Recherche
<b>ETP</b>	Équivalent Temps Plein
<b>ETPT</b>	Équivalent Temps Plein Travaillé

## Lettre F

<b>FDE</b>	Faculté d'Éducation
<b>FDS</b>	Faculté des Sciences
<b>FP</b>	Fonction Publique

## Lettre G

<b>GI</b>	Garantie Indemnitare
<b>GIPA</b>	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
<b>GAIA</b>	École doctorale Biodiversité, Agriculture, Alimentation, Environnement, Terre, Eau
<b>GP</b>	Gestion et pilotage

## Lettre I

<b>I2S</b>	Information, Structures, Systèmes
<b>IAE</b>	Institut Administration des Entreprises
<b>ICM</b>	Institut du Cancer de Montpellier
<b>ICS</b>	Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
<b>ICS</b>	Indemnité Compensatoire de Sujétion
<b>IDCCET</b>	Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE
<b>IDEFI</b>	Initiatives d'Excellence en Formations Innovantes
<b>IF</b>	Indice de Fréquence
<b>IFREMER</b>	Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la Mer
<b>IFSE</b>	Indemnité de Fonction, Sujétion et d'Expertise
<b>IGE</b>	Ingénieur d'Études
<b>IGR</b>	Ingénieur de Recherche
<b>INED</b>	Institut National d'Études Démographiques
<b>INRAE</b>	Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'alimentation et l'environnement
<b>INRAP</b>	Institut National de Recherches Archéologiques Préventives
<b>INRIA</b>	Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique
<b>INSERM</b>	Institut National de la Santé Et de la Recherche Médicale
<b>IPAG</b>	Institut de Préparation à l'Administration Générale
<b>IPC</b>	Indice des Prix à la Consommation
<b>IRD</b>	Institut de Recherche pour le Développement
<b>IRSS</b>	Institut de Recherche en Sciences de la Santé
<b>IRSTEA</b>	Institut National de Recherche en Sciences et Technologies pour l'Environnement et l'Agriculture
<b>ITRF</b>	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et Formation
<b>IUT</b>	Institut Universitaire de Technologie
<b>IVF</b>	In Vitro Fertilisation

## Lettre L

<b>LABEX</b>	Laboratoire d'Excellence
<b>LRMP</b>	Languedoc Roussillon Midi Pyrénées
<b>LRU</b>	Libertés et Responsabilités des Universités (Loi dite LRU)

## Lettre M

<b>MCF</b>	Maître de Conférences
<b>MCU-PH</b>	Maître de Conférences des Universités –Praticien Hospitalier

## Lettre N

<b>NBI</b>	Nouvelle Bonification Indiciaire
------------	----------------------------------

## Lettre P

<b>PACTE</b>	Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction publique Territoriale, hospitalière et d'État
<b>PCA</b>	Prime de Charges Administratives
<b>PEDR</b>	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

<b>PIAC</b>	Prime d'Investissement des Agents Contractuels
<b>PIM</b>	Prestations Interministérielles
<b>PLP</b>	Professeur de Lycée Professionnel
<b>PLPR</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration
<b>PP</b>	Personne Physique
<b>PRAG</b>	Professeur Agrégé
<b>PRCE</b>	Professeur Certifié
<b>PREPS</b>	Professeur d'Éducation Physique et Sportive
<b>PRES</b>	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
<b>PRP</b>	Prime de Responsabilités Pédagogiques
<b>PSOP</b>	Paie Sans Ordonnancement Préalable
<b>PTB</b>	Prime de Technicité de personnels Bibliothécaires
<b>PU</b>	Professeur des Universités
<b>PUPH</b>	Professeur des Universités, Praticien Hospitalier

### Lettre Q

<b>QVT</b>	Qualité de Vie au Travail
------------	---------------------------

### Lettre R

<b>RAFP</b>	Retraite Additionnelle de la Fonction Publique
<b>RIFSEEP</b>	Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction publique
<b>RIPEC</b>	Régime indemnitare des personnels enseignants et chercheurs
<b>RPS</b>	Risques Psychosociaux
<b>RQTH</b>	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
<b>RSST</b>	Référent en Santé et Sécurité au Travail

### Lettre S

<b>SAENES</b>	Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
<b>SASL</b>	Service d'Action Sociale et de Loisirs
<b>SCD</b>	Service Commun de Documentation
<b>SCMPPS</b>	Service Commun de la Médecine Préventive et Promotion de la Santé
<b>SCPRP</b>	Service Conseil et Prévention des Risques Professionnels
<b>SCSM</b>	Sciences Chimiques Sciences de Matériaux
<b>SCUIO-IP</b>	Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle
<b>SFC</b>	Service de la Formation Continue
<b>SFT</b>	Supplément Familial de Traitement
<b>SHS</b>	Sciences Humaines et Sociales
<b>SIIS</b>	Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation Scientifique
<b>SST</b>	Santé et Sécurité au Travail
<b>STAPS</b>	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
<b>SUAPS</b>	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
<b>SV</b>	Sciences du vivant

### Lettre T

<b>TD</b>	Travaux Dirigés
<b>TECH</b>	Technicien
<b>TF</b>	Taux de Fréquence
<b>TG</b>	Taux de Gravité
<b>TIB</b>	Traitement Indiciaire Brut

### Lettre U

<b>UFR</b>	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 – 2026*

*Comité Social d'Administration du 29 juin 2026*

*Conseil d'Administration du 6 juillet 2026*



**UNIVERSITÉ DE  
MONTPELLIER**