



UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

CSA du 29/06/2023 - CA du 03/07/2023

L'édito du Président

Le Rapport Social Unique (RSU) de l'Université de Montpellier constitue un document de référence proposant une photographie détaillée de ce qui fait la richesse de notre établissement : ses ressources humaines.

Il agrège les données chiffrées relatives à la vie des personnels : informations liées à l'emploi, aux recrutements, aux effectifs, aux rémunérations et primes, à la formation mais aussi aux conditions d'hygiène et de sécurité, à la qualité de vie au travail, aux actions sociales, artistiques et culturelles.

Construit selon les normes règlementaires, ce RSU 2022 constitue un véritable outil d'informations et de pilotage à destination de tous les acteurs de la communauté universitaire. Il est une photographie de la diversité et de la richesse de notre établissement qui peut nous aider à anticiper l'évolution de nos besoins et à prendre les décisions adaptées en termes de gestion des emplois et de masse salariale. Recueil de chiffres, de statistiques et d'indicateurs, il offre la possibilité d'un suivi des actions au long cours et démontre le dynamisme de l'Université en matière de ressources et de parcours professionnels. Il permet ainsi un meilleur pilotage des dispositifs RH par la maîtrise des données, dans un objectif de cohérence et d'amélioration continue, en lien avec les lignes directrices de gestion.

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

En 2022, l'Université de Montpellier a poursuivi sa stratégie de développement et de structuration. La transformation de notre Université en établissement public expérimental (EPE), conformément aux dispositions de l'ordonnance du 12 décembre 2018, témoigne de cette trajectoire, avec notamment l'intégration de l'École Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier comme établissement-composante de l'Université.

L'année 2022 est également celle de la pérennisation de l'I-SITE, label d'excellence attribué par l'État dans le cadre du Programme d'Investissement Avenir (PIA). Véritable levier de développement, il valorise les atouts thématiques de notre Université en matière de recherche, de formation, d'ouverture internationale et de réussite étudiante.

2022 a donc été une année de grandes réussites pour notre établissement, confirmant sa place parmi les grandes universités françaises dans les classements internationaux et contribuant à cette occasion au rayonnement de l'enseignement supérieur français.

Si de tels succès ont pu voir le jour, c'est bien grâce aux 5 000 agents qui s'impliquent avec détermination dans le domaine de la formation, pour la réussite et l'insertion professionnelle des étudiantes et des étudiants, ainsi que dans les secteurs de la recherche et de l'innovation.

Dans un environnement complexe et mouvant, marqué par de nombreuses réformes, l'Université de Montpellier a su se forger une identité singulière, en plaçant au cœur de ses préoccupations sa responsabilité sociale. Notre stratégie commune ne peut se déployer que par l'engagement des femmes et des hommes qui œuvrent quotidiennement aux missions de service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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

Philippe Augé, Président de l'Université de Montpellier

SOMMAIRE

TITRE 1	PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ET CHIFFRES CLÉS	6
1.1	L'organigramme de l'Université de Montpellier au 31/12/2022	7
1.2	Chiffres clés	8
TITRE 2.	LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS	17
2.1	Les emplois	18
2.2	Les effectifs	22
2.3	Démographie	61
TITRE 3.	LES CARRIÈRES	67
3.1	Les recrutements	68
3.2	Les départs à la retraite et autres départs définitifs ou temporaires	73
3.3	Les concours, les promotions et les cédés des personnels BIATSS	78
3.4	La formation des personnels	96
3.5	L'accompagnement des personnels	105
3.6	Le réseau des correspondants RH	108
3.7	Les entretiens professionnels	110
3.8	Les contentieux	112
TITRE 4.	LA MASSE SALARIALE	113
4.1	La masse salariale globale	114
4.2	La masse salariale ventilée par catégorie de personnels	117
4.3	Les régimes indemnitaires des personnels	126
TITRE 5.	LES PERSONNELS HÉBERGÉS	150
5.1	La répartition des personnels hébergés à l'UM	151
5.2	Les personnels hébergés affectés à la recherche	154
TITRE 6.	LES CONDITIONS DE TRAVAIL	159
6.1	Le temps de travail et les congés	160
6.2	Le télétravail	182
6.3	Le bien-être et la qualité de vie au travail (QVT)	191
6.4	La santé au travail	204
6.5	Personnels en situation de handicap	207
6.6	Les indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux (RPS)	217
6.7	L'hygiène et la sécurité	219
TITRE 7.	LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	232
7.1	Les instances de l'établissement	233
7.2	L'exercice du droit syndical	234
TITRE 8.	L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE	235
8.1	Budget	236
8.2	L'action sociale	237
8.3	Les activités culturelles, sportives et de loisirs	244
	GLOSSAIRE DES SIGLES	256

TITRE 1. PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ET CHIFFRES CLÉS

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

Ce chapitre présente l'organigramme et les principaux chiffres clés de l'Université de Montpellier en 2022.



ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

PRÉSIDENT
PHILIPPE AUGÉ

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES
BRUNO FABRE

Agence comptable
LAURENT FERRÉ

Agence Comptable

Directeur de cabinet
SÉBASTIEN PONS

Cheffe de cabinet
NATHALIE GIBAUD

Direction
de la communication
PATRICK PARS

Conseiller de prévention
LUDOVINE RUGANI

Conseiller sécurité-sûreté /
Fonctionnaire sécurité défense
ROLAND RENÉ HUON

Direction du système d'information
et du numérique
AOLINE FABRIE

Direction des programmes structurants
MAGALI ROUBEU

Service commun de documentation
SANDRINE GROPP

**DGS ADJOINT EN CHARGE
DES RESSOURCES ET DU PILOTAGE**
SÉBASTIEN PONS

Direction des ressources humaines
BÉNÉDICTE LUPORSI

Direction des affaires financières
VIRGINIE PASTORET

Direction du pilotage
GUILLAUME CILLOTTE

**DGS ADJOINT EN CHARGE
DU PATRIMOINE IMMOBILIER,
DE LA LOGISTIQUE, DE L'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**
YVES CORREC

Direction du patrimoine immobilier
MONIQUE LAMBERT-SEBASTIANI

Direction de la logistique
ALAIN IBEET

**DGS ADJOINT EN CHARGE
DE LA FORMATION ET DES VIES
ÉTUDIANTE ET INSTITUTIONNELLE**
PASCALE SKURT

Direction de la formation et des enseignements
CHRISTÈLE FORGES

Direction de la vie des campus
VALÉRIE RABIA

Direction des affaires générales
et institutionnelles
HECTOR MAMIA

Service commun universitaire d'information,
d'orientation et d'insertion professionnelle
FRANÇOIS MIRABEL

Service commun de formation continue
LAURENCE WEIL

Service commun de médecine préventive
et de promotion de la santé
PIERRE DUJOLS

Service commun des activités physiques
et sportives
JEAN-YVES CASSAN

Centre de formation d'apprentis
PHILIPPE PIERROT

Centre de soins universitaire
AGNÈS FICHED-CARROLL - ADMINISTRATRICE PROVISORE

Service commun de soutien
à l'innovation Pédagogique
JEAN-PATRICK RESPAUT

**DGS ADJOINT EN CHARGE
DE LA RECHERCHE, DES PARTENARIATS
ET DE L'INTERNATIONAL**

Direction de la recherche et des études doctorales
AINE BANCEL

Direction innovation et partenariats
GAËLAN LAN SUN LUK

Direction des relations internationales
CÉLINE DELACOURT-GOLLAIN

Direction de la culture scientifique
et du patrimoine historique
CAROLINE DUCOURAU

UFR / ÉCOLES / INSTITUTS			
UFR Droit et Science Politique Directeur : GUYAIN CLAMOUR Dir. adm. : MIREILLE LEBROUSSE	UFR Sciences Directeur : JEAN-MICHEL MARIN Dir. adm. : JUSTIN CHARETTE	IUT Montpellier-Sète Directeur : MATTEO VALENZA Dir. adm. : JUSTIN CHARETTE	IUT Nîmes Directeur : MOULAY SAÏD EL YOUSSEFI Dir. adm. : BARBARA MENGUA
UFR Économie Directeur : FRANÇOIS MIRABEL Dir. adm. : EULETTE MONSIEUR	UFR STAPS Directrice : ANGELE CROPPARD Dir. adm. : JOËL INGUIMBERT	IUT Béziers Directeur : JÉRÔME AZÉ Dir. adm. : CATHERINE ROUX	IUT Béziers Directeur : JÉRÔME AZÉ Dir. adm. : CATHERINE ROUX
UFR Éducation Directrice : AGNÈS PERRIN-DOUCEY Dir. adm. : MICHÈLE DEWAT	I.A.E. Directeur : EMMANUEL HOUZÉ Dir. adm. : GREGORY BOUVALA	Observatoire de Recherche Méditerranéenne de l'Environnement (OREME) Directeur : ERIC SEVAT	Observatoire de Recherche Méditerranéenne de l'Environnement (OREME) Directeur : ERIC SEVAT
UFR Médecine Directrice : HÉLÈNE LAFONT Dir. adm. : HÉLÈNE HERBADA	IPAG Directeur : NICOLAS MARTY Dir. adm. : Amandine DAVIS	MOMA Directrice : SILVIE SAMMUT Dir. adm. : PASCAL MANDEBAUM	Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation Nouvelle politique de site Directeur : CHRISTOPHE LUNG
UFR Odontologie Directeur : JEAN VALCARCEL Dir. adm. : PHILIPPE HERVANDEZ	Polytech Directeur : LIONEL TORRES Dir. adm. : CÉLINE BEGER		
UFR Pharmacie Directeur : ALBERT LECROIX Dir. adm. : KARIM MANNICHE			

PÔLES DE RECHERCHE (soumis prochainement à la validation du CA)			
Agriculture, Environnement, Biodiversité PRÉFIGURATEUR : DANIEL BARTHÉLÉMY	Biologie, Santé PRÉFIGURATEUR : PIERRE-EMMANUEL MUHET	Chimie PRÉFIGURATEUR : PHILIPPE MIELE	Mathématiques, Informatique Physique, Systèmes PRÉFIGURATEUR : LIONEL TORRES
Sciences Sociales PRÉFIGURATRICE : MARIE-CHRISTINE SORDINO			

1.2 Chiffres clés

Les chiffres clés de l'Université de Montpellier en 2022

Les emplois et les effectifs

Le **plafond d'emplois 2022** de l'Université de Montpellier est de **4 966,98 ETPT¹** dont :

- 4 130,68 ETPT financés par l'État.
- 836,30 ETPT financés sur les ressources propres de l'établissement.

L'**effectif global** de l'établissement recensé au 31/12/2022 est composé **5 143 agents** dont **51,22% de femmes** et **48,78% d'hommes** :

- **1 734 Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires** dont :
 - ▶ 1 120 Enseignants-chercheurs mono-appartenants
 - ▶ 272 Enseignants-chercheurs bi-appartenants
 - ▶ 333 Enseignants du second degré
 - ▶ 9 Enseignants du premier degré
- **1 448 BIATSS titulaires** dont :
 - ▶ 1 053 personnels de la filière ITRF
 - ▶ 300 personnels de la filière AENES
 - ▶ 5 personnels de santé
 - ▶ 89 personnels des bibliothèques et du patrimoine
 - ▶ 1 assistant service social
- **372 contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants** dont :
 - ▶ 197 Enseignants hospitalo-universitaires
 - ▶ 103 Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)
 - ▶ 30 Enseignants associés et invités
 - ▶ 34 Enseignants (contractuels LRU)
 - ▶ 3 Enseignants-chercheurs (CPJ²)
 - ▶ 5 Lecteurs
- **701 contractuels Doctorants et Chercheurs** dont :
 - ▶ 602 Doctorants
 - ▶ 99 Chercheurs
- **888 contractuels BIATSS**
 - ▶ 766 CDD
 - ▶ 99 CDI
 - ▶ 23 Apprentis

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

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

Au cours de l'année 2022, l'établissement a par ailleurs recruté **1 331 contractuels de courte durée**, dont :

- 1152 contractuels étudiants,
- 179 contractuels rémunérés à l'heure (surveillances d'examen, contrats dans le secteur de la recherche notamment pour les animaleries, contrats inférieurs à 15 jours).

Au cours de l'année universitaire 2021/2022, **3 669 vacataires d'enseignements** ont dispensé des heures d'enseignement au sein des UFR, écoles et instituts de l'Université de Montpellier.

Les personnels hébergés

L'effectif des personnels hébergés recensé au 31/12/2022 est composé de 5 106 personnes physiques dont :

4 655 affectés au sein des structures de recherche de l'Université de Montpellier

451 affectés hors recherche dont 252 avec une affectation temporaire

La masse salariale

La **masse salariale globale**³ de l'établissement s'est élevée à **332 786 096 €** dont :

- charges à payer : **1 614 €**
- dépenses hors psop⁴ : **451 863 €**

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

- rémunérations principales : **168 111 371 €** 50,6%
- primes et indemnités : **30 260 473 €** 9,1%
- cotisations : **132 922 845 €** 40% dont 91 001 829 € de CAS pension⁵
- prestations sociales : **1 037 931 €** 0,3%

Répartition des dépenses de masse salariale par catégorie de personnels :

- | | | |
|--|----------------------|--------|
| • titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants | 183 189 993 € | 55,12% |
| • titulaires BIATSS | 77 939 493 € | 23,45% |
| • contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants | 10 617 265 € | 3,19% |
| • contractuels Doctorants et Chercheurs | 23 753 643 € | 7,15% |
| • contractuels BIATSS | 29 027 794 € | 8,75% |
| • contractuels de courte durée et contractuels étudiants | 1 356 055 € | 0,40% |
| • intervenants extérieurs | 6 448 377 € | 1,94% |

³ La **masse salariale hors dépenses hors PSOP et charges à payer 2022 s'est élevée à 332 332 619 €**

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

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

L'action sociale, culturelle et sportive

Le budget global dédié à **l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs** s'est élevé à **1 200 222 €** dont :

- action sociale : 917 180 €
- activités culturelles : 236 200 €
- activités de loisirs : 46 842 €

La formation professionnelle des personnels

La dépense globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à 292 045 € dont :

- **262 126 €** dédiés aux **actions de formation des personnels de l'établissement**
- **29 929 €** dédiés aux formations de **personnels externes** (réseau interuniversitaire, personnels hébergés)

2 992 stagiaires⁶ ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement dont :

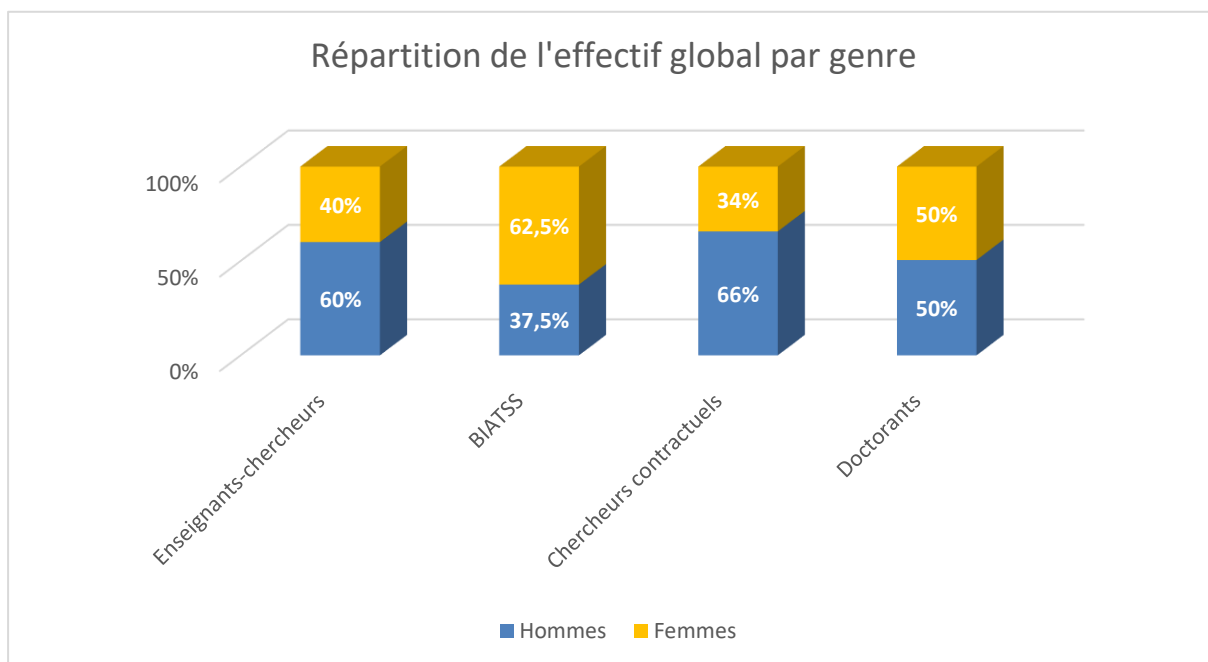
- 2 799 personnels BIATSS
- 193 personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants

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

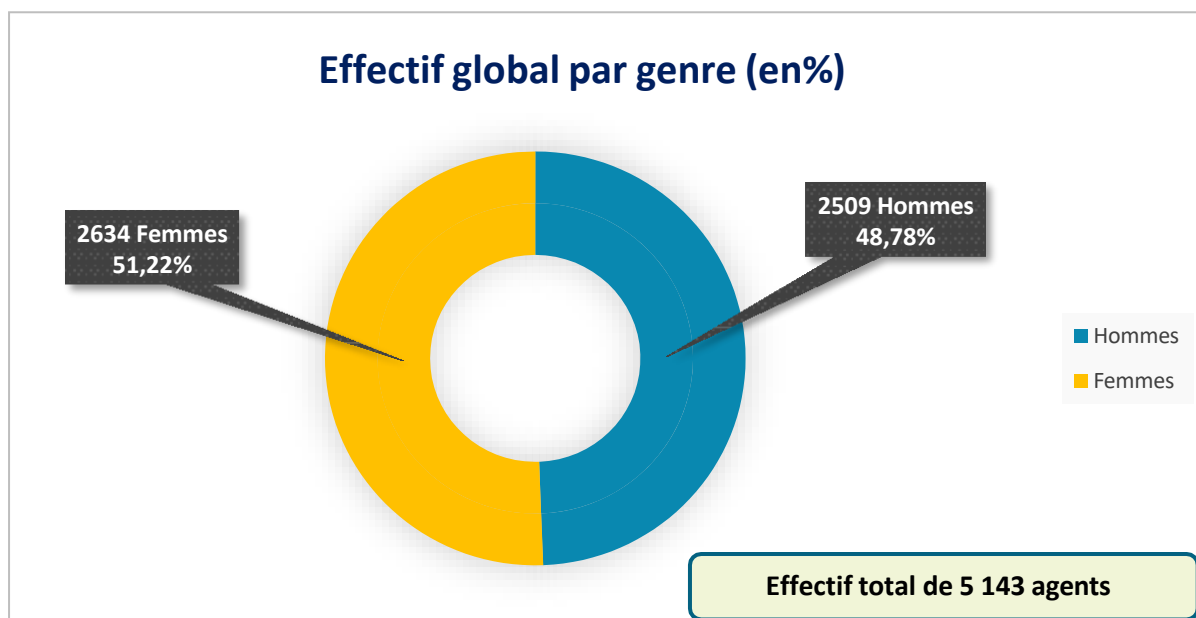
La formation a représenté un volume de 3 945 jours et 23 670 heures de formation répartis en 11 domaines de formation.

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

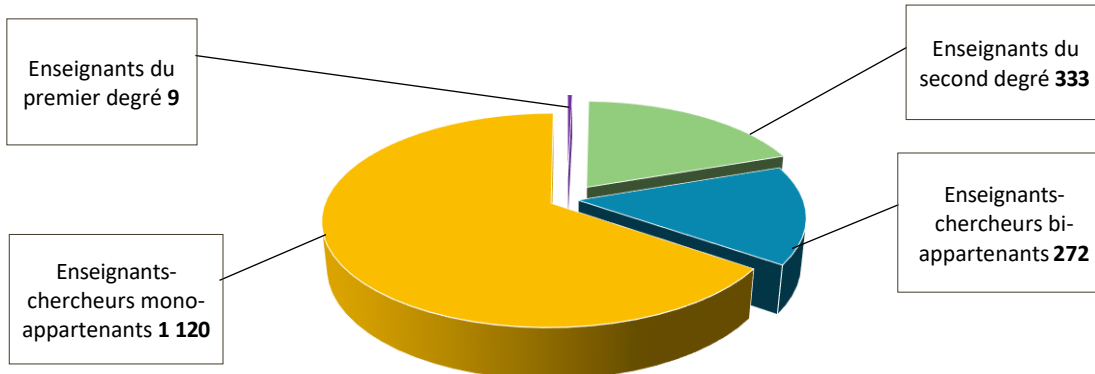
EFFECTIF GLOBAL 5 143 Agents *(Personnes Physiques)*



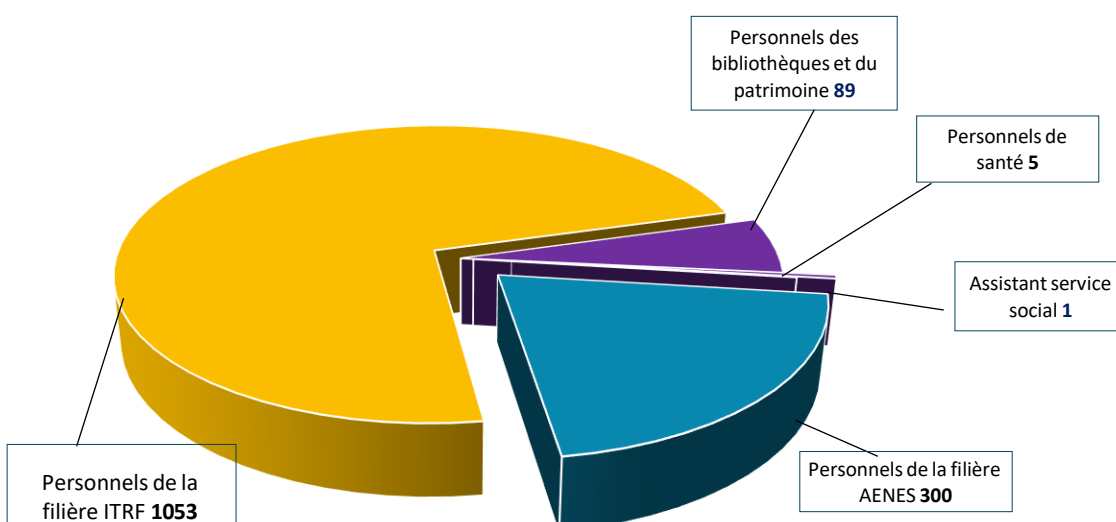
2 106 Enseignants-chercheurs, 2 336 BIATSS, 99 Chercheurs contractuels, 602 Doctorants



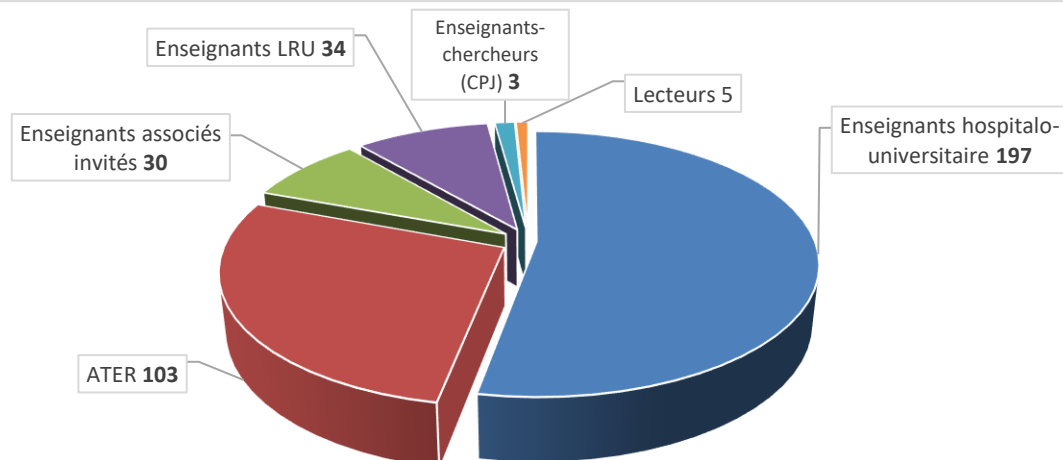
EFFECTIF GLOBAL PAR POPULATION



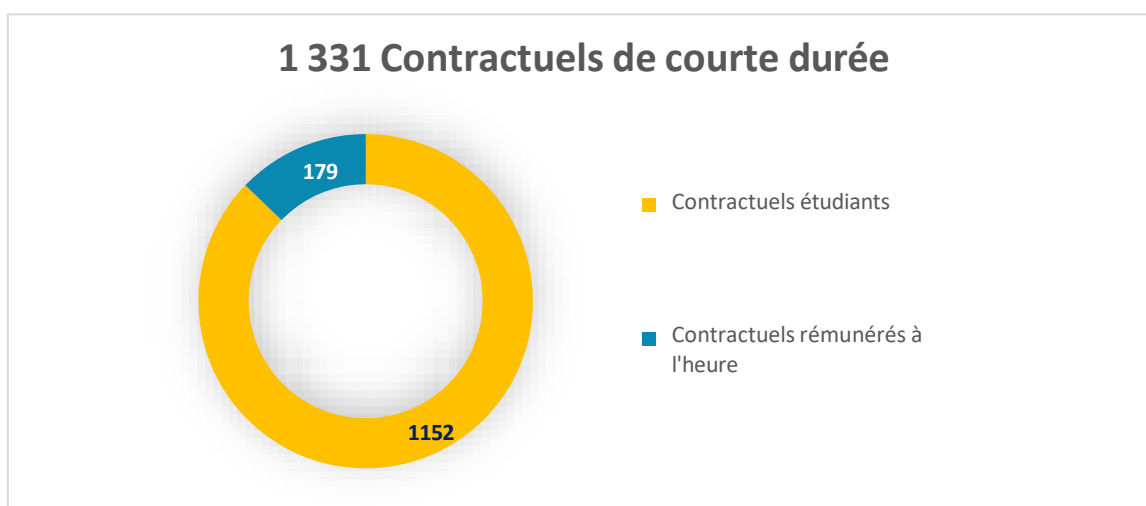
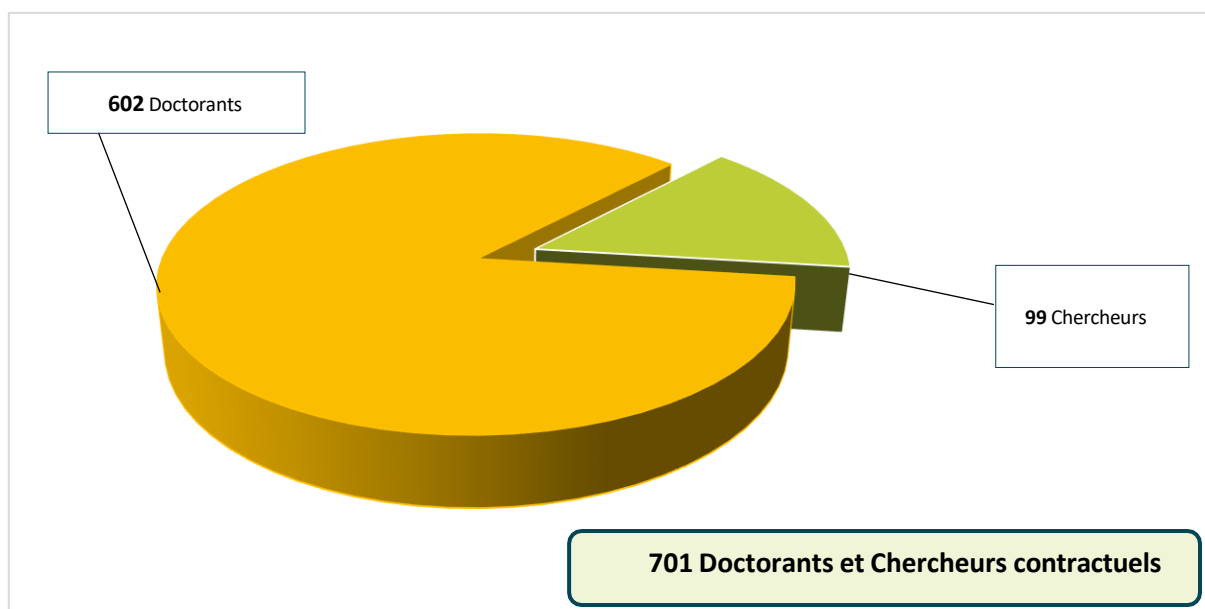
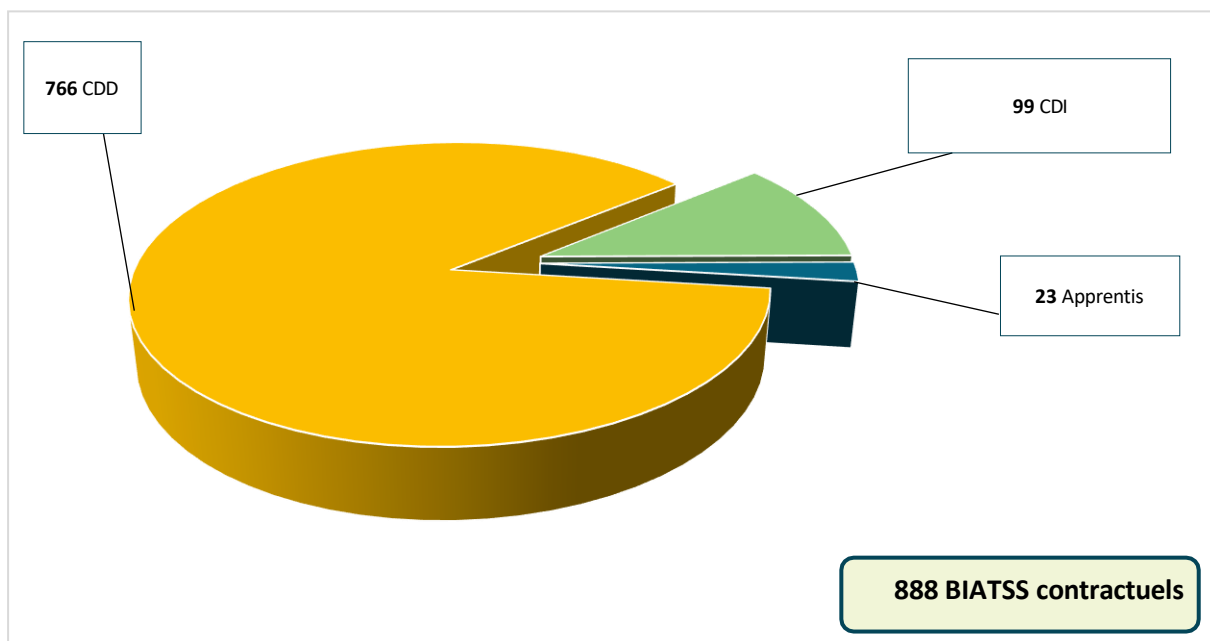
1 734 Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires

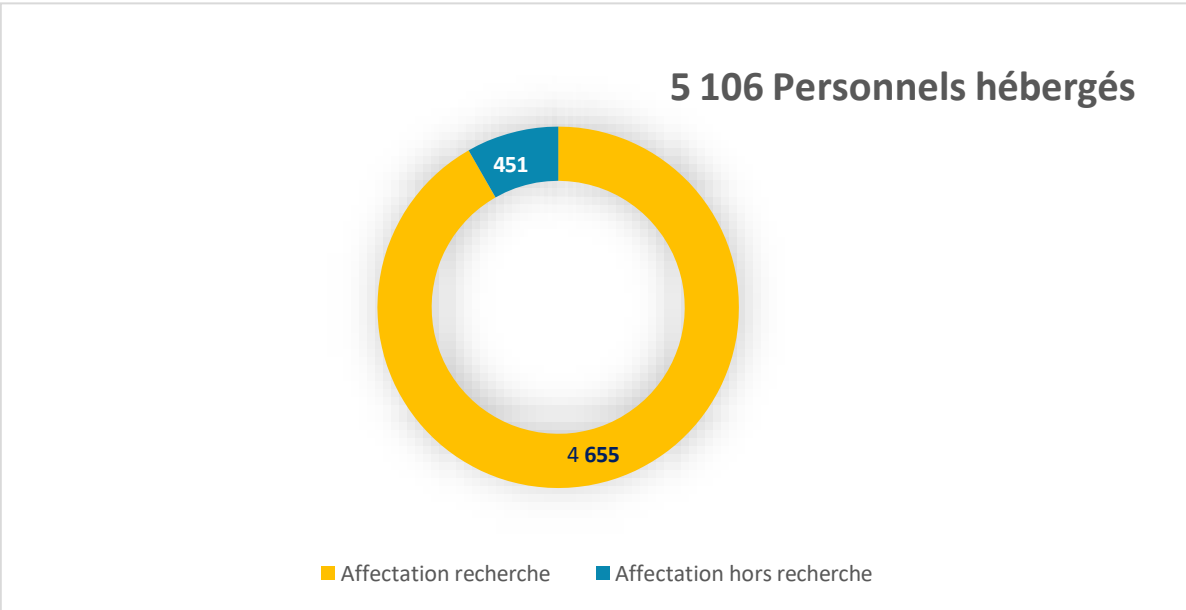


1 448 BIATSS titulaires

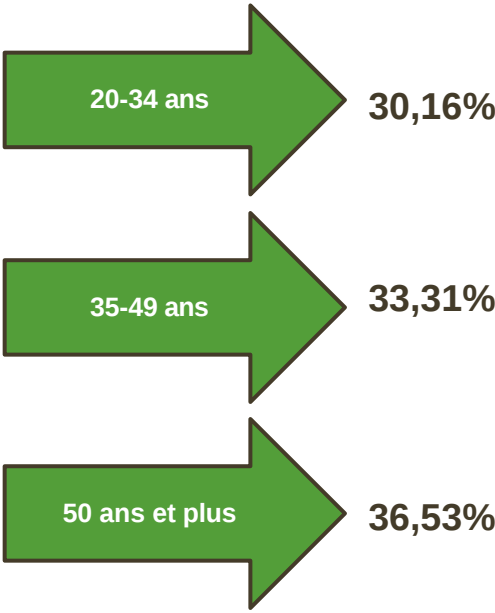


372 Personnels contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants

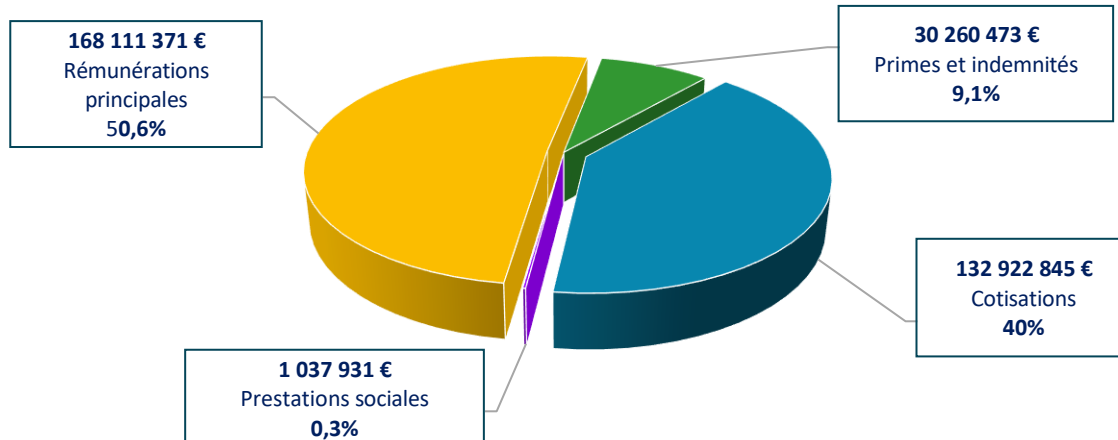




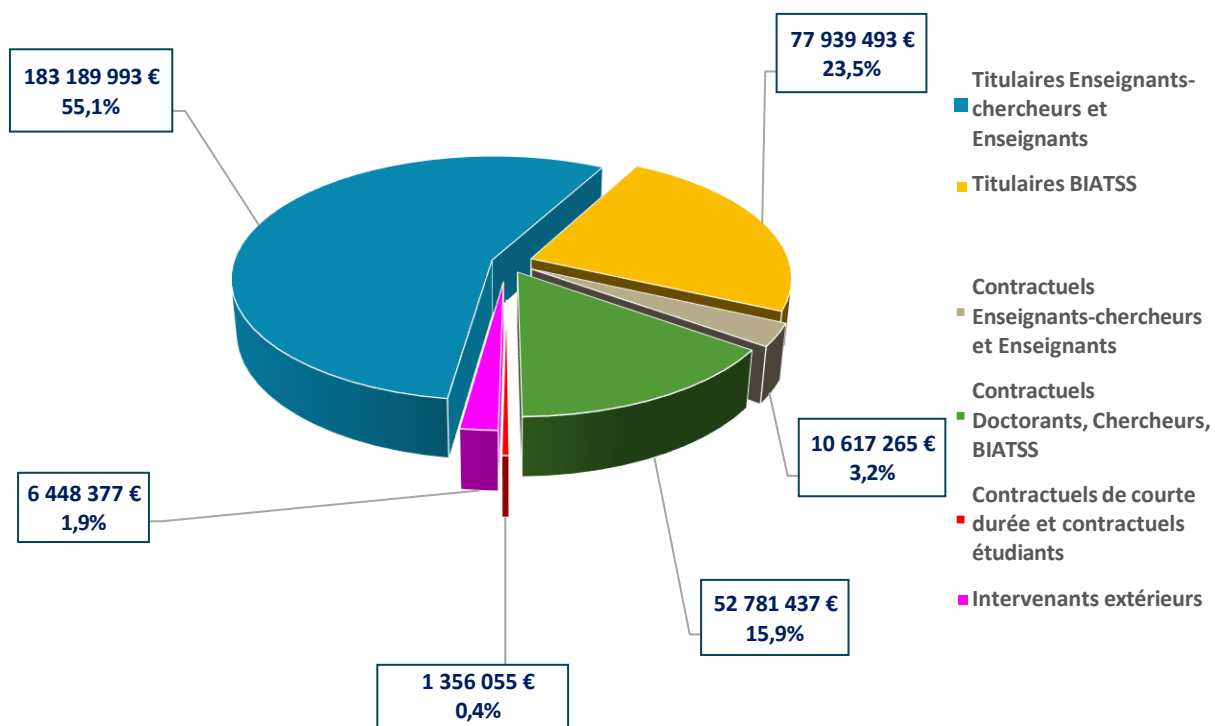
LA RÉPARTITION DE L'EFFECTIF GLOBAL PAR TRANCHE D'AGE (en%) :



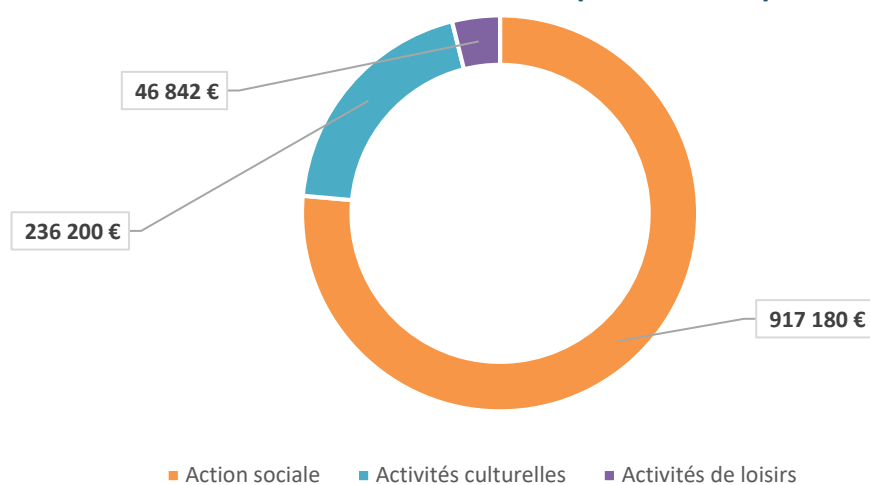
Répartition de la masse salariale 2022 (hors dépenses, hors PSOP et charges à payer)



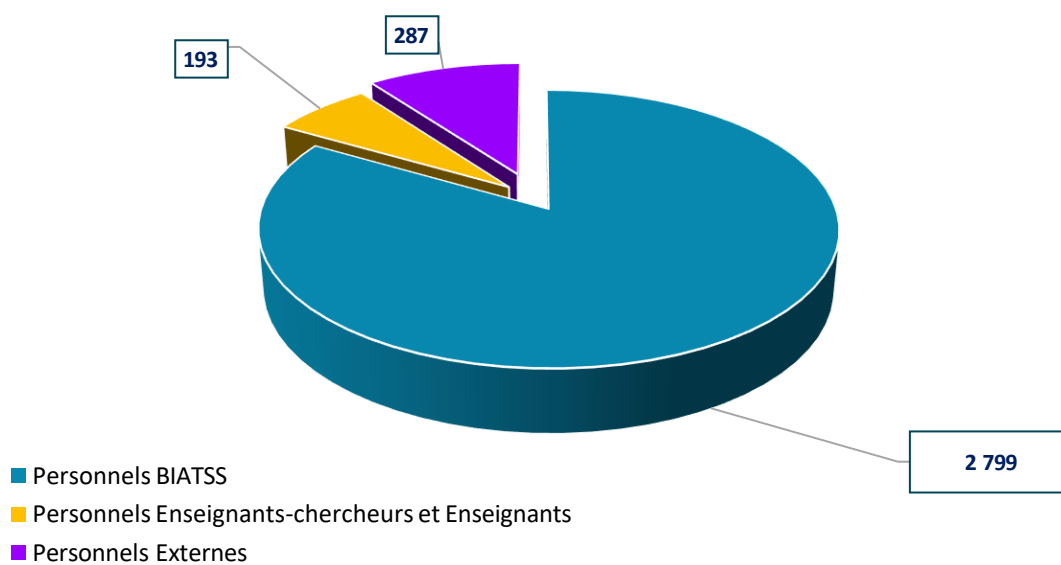
Répartition de la masse salariale par catégorie de personnels



Répartition du budget global dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs (1 200 222 €)



3 279 stagiaires formés
(formation professionnelle des personnels)



TITRE 2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

2.1 LES EMPLOIS	18
2.2 LES EFFECTIFS	22
2.2.1 EFFECTIF GLOBAL	23
2.2.2 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES BIATSS	34
2.2.3 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	39
2.2.4 EFFECTIF DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT	47
2.3 DEMOGRAPHIE	61
2.3.1 PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF GLOBAL	61
2.3.2 PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF BIATSS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS, CONTRACTUELS CHERCHEURS ET DOCTORANTS	63
2.3.3 AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS, VENTILE PAR CATEGORIE STATUTAIRE	64
2.3.4 AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS, VENTILE PAR CATEGORIE FONCTION PUBLIQUE	66

Ce chapitre présente le plafond des emplois de l'établissement, la répartition des effectifs titulaires et contractuels recensés au 31/12/22 ainsi que les vacataires d'enseignement et autres personnels contractuels ayant assuré une activité de courte durée en 2022. Il présente également les principaux indicateurs démographiques des populations recensées au 31/12/2022.

2.1 Les emplois

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

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

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

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

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

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

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

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

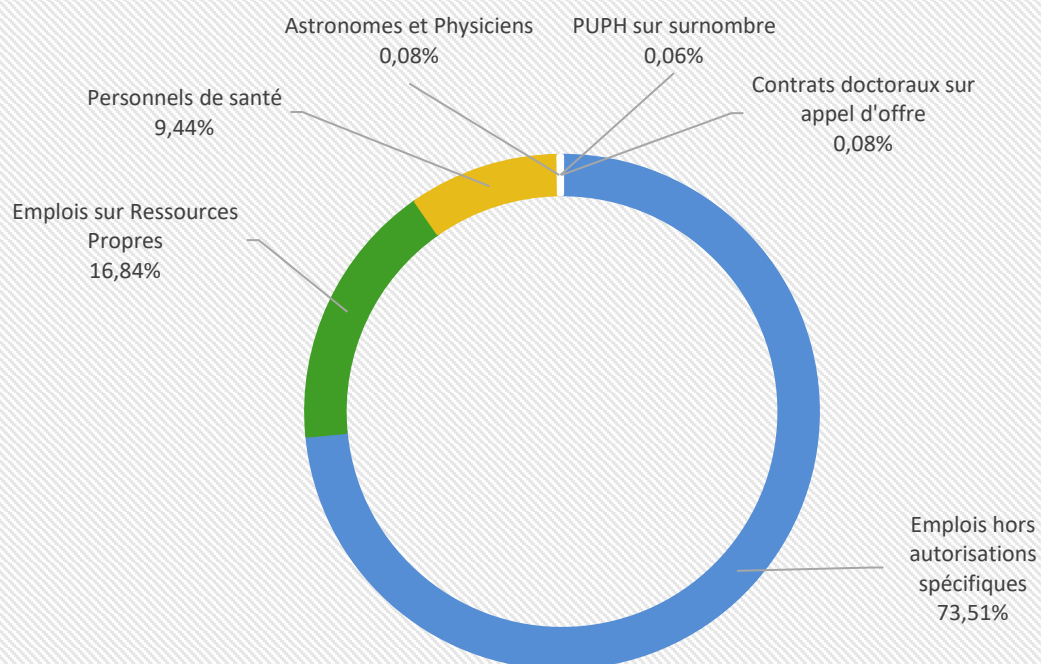
¹⁰ **Contrats doctoraux sur appel d'offre** : concernent les emplois réservés aux normaliens et polytechniciens alloués à l'établissement par le MESR.

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

		2022	2021	2020
Dotation d'Emplois ETAT		4 130,68	4 122,51	4 015,17
Dont Emplois Spécifiques (1)	Astronomes et Physiciens	4,00	4,00	4,00
	Personnels de santé	468,68	469,17	466,50
	PUPH en surnombre	3,00	2,33	6,00
	Contrats doctoraux sur appel d'offre (2)	4,00	3,34	2,00
Emplois hors autorisations spécifiques (3)		3 651,00	3 643,67	3 536,67
Emplois sur Ressources propres		836,30	795,43	718,00
PLAFOND D'EMPLOIS ETABLISSEMENT		4966,98	4 917,94	4 733,00

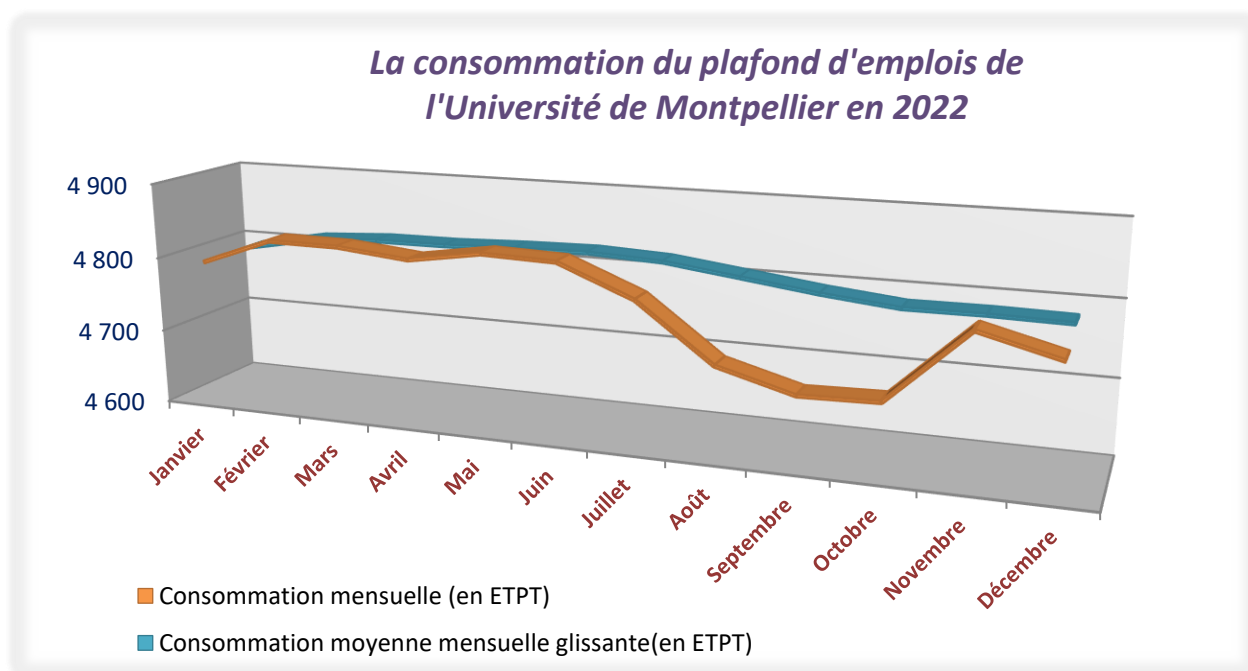
- ▶ **(1) Emplois spécifiques** : ces emplois concernent les emplois affectés à une mission nationale pour une durée déterminée ou indéterminée et dont la répartition relève de l'État.
- ▶ **(2) Contrats doctoraux sur appel d'offre** : concernent les contrats doctoraux réservés aux normaliens et polytechniciens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

Répartition du plafond d'emplois 2022 de l'Université de Montpellier (en%)



Le décompte du plafond d'emplois en 2022

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



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

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

Décompte du plafond des emplois 2022

Consommation mensuelle en ETPT 2022	Jan	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept	Oct.	Nov.	Déc
Plafond État	3 956	3 967	3 961	3 950	3 960	3 952	3 929	3 894	3 913	3 911	3 977	3 966
Plafond ressources propres	837	861	866	868	873	879	862	823	777	781	812	797
Consommation mensuelle en ETPT	4 793	4 828	4 827	4 818	4 833	4 830	4 791	4 717	4 690	4 692	4 789	4 763

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

2.2 Les effectifs

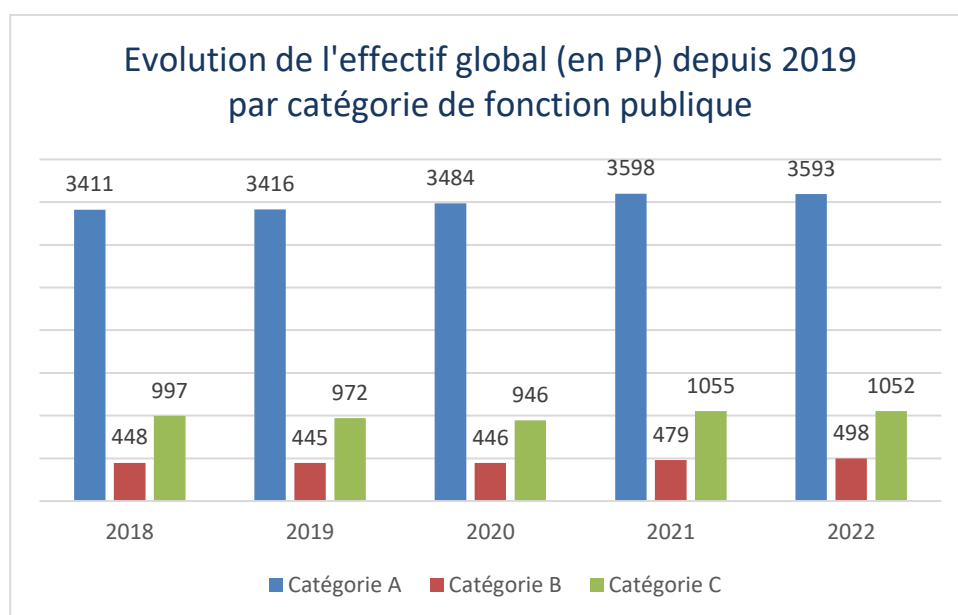
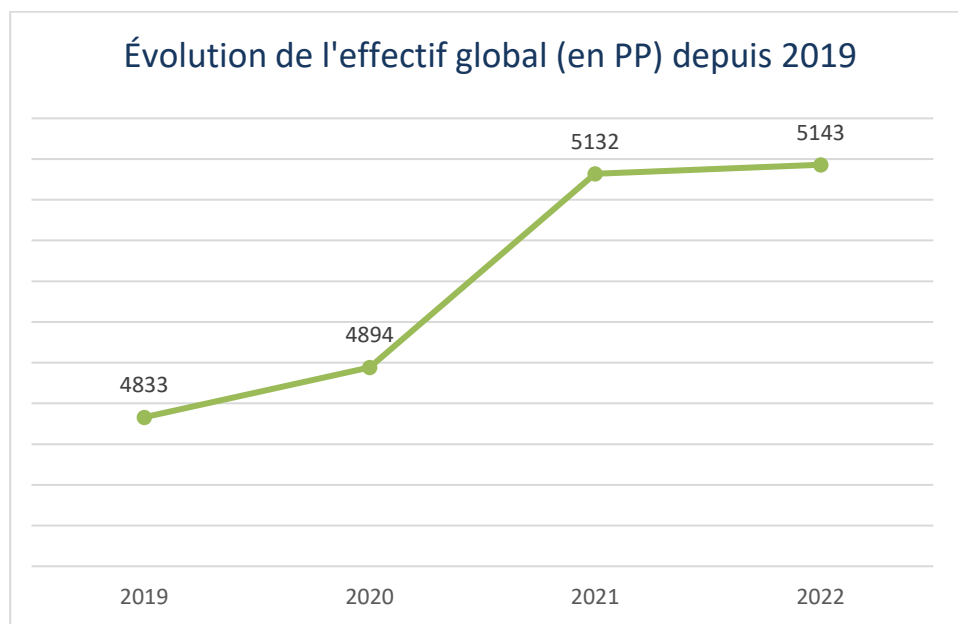
Les effectifs de l'Université de Montpellier ont été recensés au 31/12/2022. Ils concernent tous les personnels gérés administrativement par l'Université :

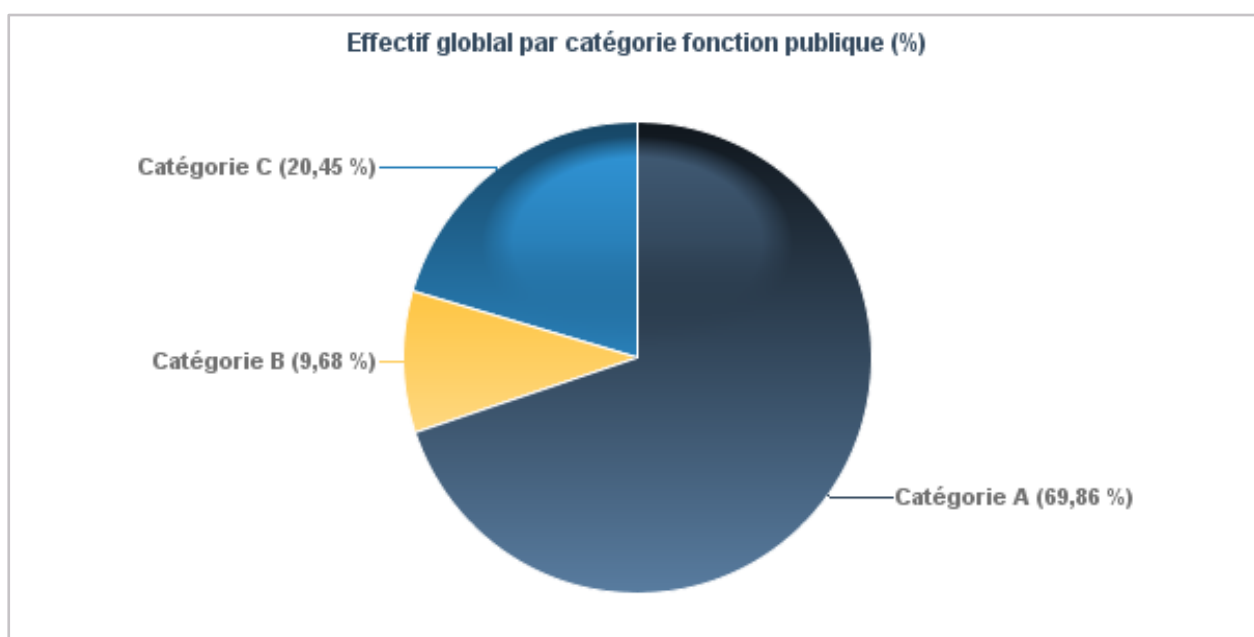
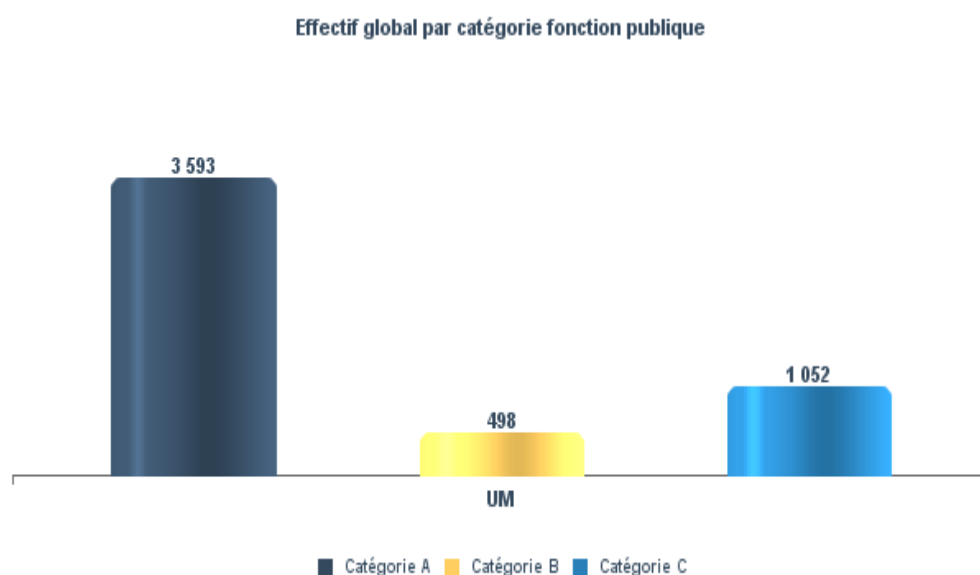
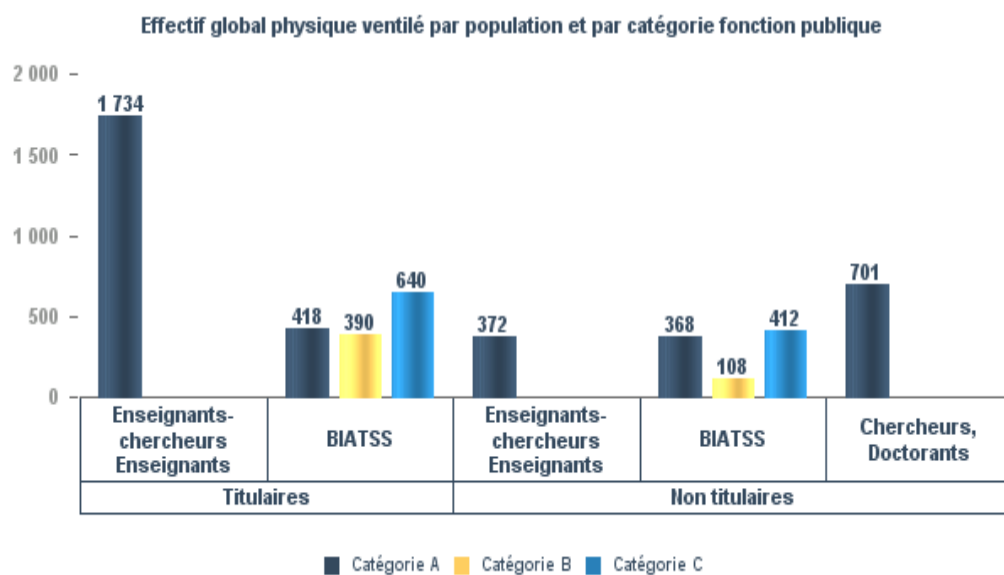
- **Les personnels titulaires** qu'ils soient en position d'activité au sein de l'établissement ou en position de détachement ou de mise à disposition auprès d'un autre établissement ;
- **Les personnels contractuels** à l'exception des personnels dont le contrat est de courte durée : ces derniers concernent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

S'agissant des personnels dont le contrat est de courte durée (**contractuels étudiant**), la volumétrie des recrutements a été recensée sur la période annuelle de 2022.

Enfin, les **vacataires d'enseignement** ont fait l'objet d'un recensement au titre de l'année universitaire 2021/2022.

2.2.1 Effectif global





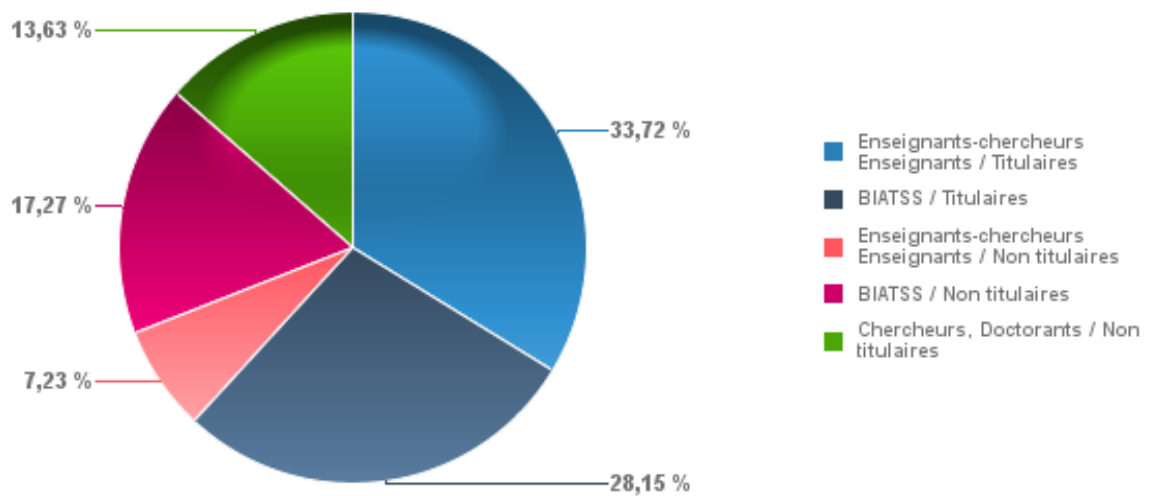
L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2022 réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie fonction publique

	Catégorie de personnels	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectif global 2022	Effectif global 2021	Effectif global 2020
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Titulaires	Enseignants-chercheurs mono-appartenants	418	702	1120							1120	1133	1144
	Enseignants-chercheurs bi-appartenants	83	189	272							272	267	263
	Enseignants 1er degré	6	3	9							9	9	7
	Enseignants 2nd degré	155	178	333							333	335	337
	Enseignants-chercheurs Enseignants	662	1072	1734							1734	1744	1751
	AENES	26	23	49	74	5	79	157	15	172	300	301	306
	Personnel assistant service social	1		1							1	1	1
	ITRF	174	161	335	162	127	289	232	197	429	1053	1059	1067
	Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	20	8	28	15	7	22	25	14	39	89	86	5
	Personnel infirmier	5		5							5	5	5
BIATSS		226	192	418	251	139	390	414	226	640	1448	1452	1384
Non titulaires	ATER	49	54	103							103	83	76
	Enseignants	22	12	34							34	28	23
	Enseignants associés et invités	11	19	30							30	31	32
	Enseignants hospitalo-universitaires	94	103	197							197	205	216
	Lecteurs	2	3	5							5	4	4
	Enseignants-Chercheurs	2	1	3							3		
	Enseignants-chercheurs Enseignants	180	192	372							372	351	351
	Personnels BIATSS	226	142	368	63	45	108	280	132	412	888	868	747
	BIATSS	226	142	368	63	45	108	280	132	412	888	868	747
	Chercheurs	34	65	99							99	107	88
	Doctorants	298	304	602							602	610	573
Chercheurs, Doctorants		332	369	701							701	717	661
Effectif global en PP au 31/12/2022		1626	1967	3593	314	184	498	694	358	1052	5143	5132	4894
Effectif global en PP au 31/12/2021		1627	1971	3598	307	172	479	696	359	1055	5132		
Effectif global en PP au 31/12/2020		1561	1923	3484	283	163	446	632	332	964	4894		

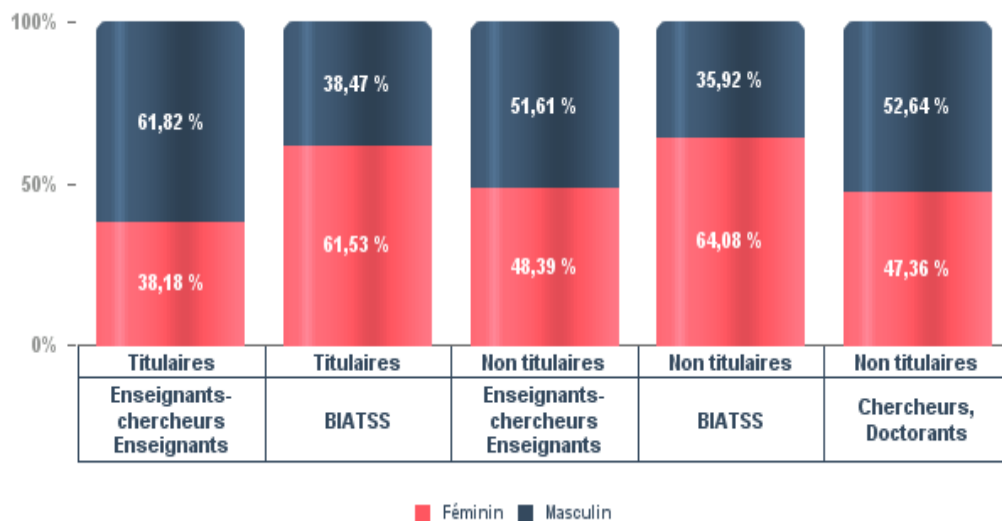
Source : Direction du pilotage – SCGAP (Système d'Information Décisionnel RH)

- **ATER** : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche.
- **Enseignants contractuels** relevant de l'Article L954-3 du Code de l'Éducation (dispositif de recrutement de contractuels Enseignants créé par la Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités – loi LRU).

Effectif global par population (%)



Effectif global physique réparti par population et par genre



- Les femmes, qui représentent 51,21% de l'ensemble des effectifs, sont plus représentées chez les personnels BIATSS (61,53%), et nettement moins chez les Enseignants et Enseignants-chercheurs titulaires avec 38,18% des effectifs.

L'effectif global au 31/12/2022 en ETP¹² réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie fonction publique

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectif global 2022	Effectif global 2021	Effectif global 2020
	Catégorie de personnels	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Titulaires	Enseignants-chercheurs mono-appartenants	416,4	697,7	1 114,1							1 114,1	1 127,3	1 139,3
	Enseignants-chercheurs bi-appartenants	83,0	189,0	272,0							272,0	266,0	263,0
	Enseignants 1er degré	4,5	3,0	7,5							7,5	8,0	7,0
	Enseignants 2nd degré	137,5	165,3	302,8							302,8	301,2	308,5
	Enseignants-chercheurs Enseignants	641,4	1 055,0	1 696,4							1 696,4	1 702,5	1 717,8
	AENES	26,0	23,0	49,0	70,7	5,0	75,7	150,4	15,0	165,4	290,1	290,5	293,4
	Personnel assistant service social	1,0		1,0							1,0	0,5	1,0
	ITRF	167,7	160,7	328,4	157,4	125,0	282,4	221,1	193,4	414,5	1 025,3	1 031,7	1 044,2
	Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	19,2	7,8	27,0	13,7	6,6	20,3	24,1	13,6	37,7	85,0	82,2	5,0
	Personnel infirmier	4,8		4,8							4,8	4,8	5,0
	BIATSS	218,7	191,5	410,2	241,8	136,6	378,4	395,6	222,0	617,6	1 406,2	1 409,7	1 348,6
Non titulaires	ATER	45,5	49,5	95,0							95,0	76,5	63,5
	Enseignants	19,0	11,5	30,5							30,5	26,5	22,0
	Enseignants associés et invités	5,5	9,5	15,0							15,0	15,5	16,0
	Enseignants hospitalo-universitaires	91,8	99,5	191,3							191,3	200,5	212,5
	Lecteurs	2,0	3,0	5,0							5,0	4,0	4,0
	Enseignants-Chercheurs	2,0	1,0	3,0							3,0		
	Enseignants-chercheurs Enseignants	165,8	174,0	339,8							339,8	323,0	318,0
	Personnels BIATSS	212,6	136,7	349,3	61,5	44,5	106,0	272,1	130,1	402,2	857,5	839,6	722,0
	BIATSS	212,6	136,7	349,3	61,5	44,5	106,0	272,1	130,1	402,2	857,5	839,6	722,0
	Chercheurs	33,7	64,7	98,4							98,4	106,7	86,9
	Doctorants	297,5	304,0	601,5							601,5	610,0	571,8
	Chercheurs, Doctorants	331,2	368,7	699,9							699,9	716,7	658,7
Effectif global en ETP 2022		1 569,7	1 925,9	3 495,6	303,3	181,1	484,4	667,7	352,1	1 019,8	4 999,8	4 991,5	4 765,05

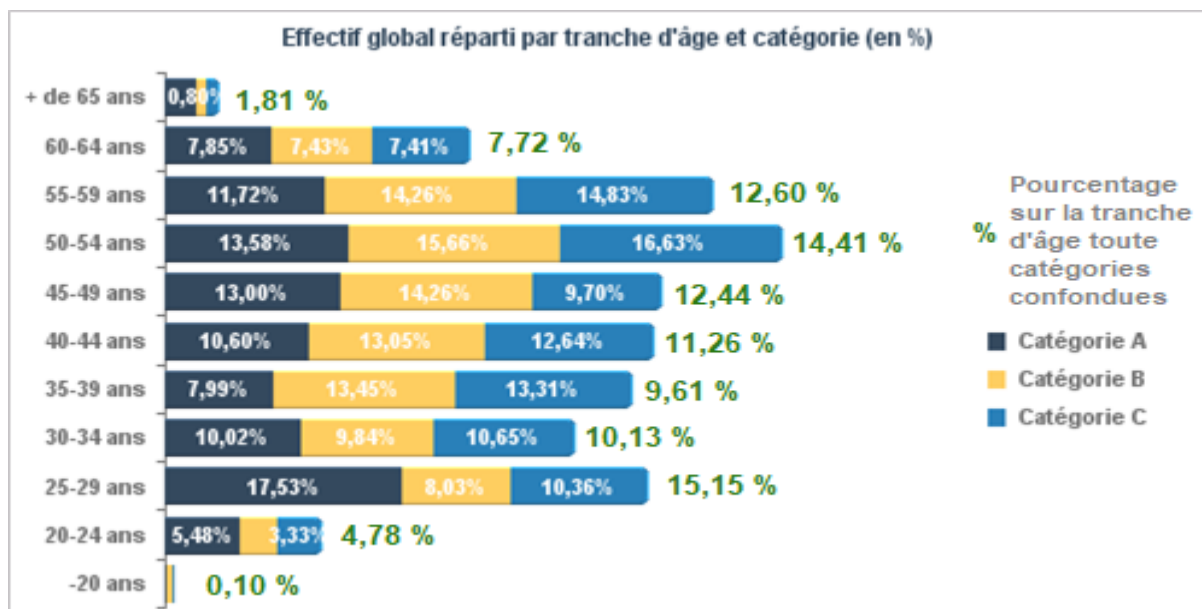
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2022 ventilé par tranche d'âge et par genre

Tranche d'âge	Titulaires				TOTAL	Non titulaires								TOTAL	Effectif global 2022	Effectif global 2021	Effectif global 2020
	Enseignants-chercheurs Enseignants		BIATSS			Enseignants-chercheurs Enseignants		BIATSS		Chercheurs		Doctorants					
	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	F	H				
-20 ans								1	4					5	5	1	2
20-24 ans						1		51	43			80	71	246	246	273	239
25-29 ans		2	20	12	34	49	48	139	88	4	15	190	212	745	779	748	695
30-34 ans	22	21	50	26	119	85	90	96	52	11	26	23	19	402	521	540	512
35-39 ans	58	74	112	62	306	12	16	90	44	10	13	1	2	188	494	518	515
40-44 ans	105	148	136	79	468	11	10	53	21	5	7	4		111	579	588	587
45-49 ans	146	196	128	88	558	6	12	38	20	3	3			82	640	647	637
50-54 ans	136	216	182	134	668	7	5	41	19		1			73	741	742	691
55-59 ans	114	218	152	100	584	3	5	42	14					64	648	603	565
60-64 ans	68	146	99	49	362	6	4	17	8					35	397	385	369
+ de 65 ans	13	51	12	7	83		2	1	6	1				10	93	87	82
Effectif global	662	1072	891	557	3182	180	192	569	319	34	65	298	304	1961	5143	5132	4894

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2022 ventilé par structure d'affectation

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

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

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

Structures d'affectation		Titulaires		Non titulaires		Effectif global 2022	Effectif global 2021	Effectif global 2020
		Enseignants-chercheurs Enseignants	BIATSS	BIATSS	Chercheurs Doctorants			
Services centraux	Agence Comptable (AC)		32	14		46	45	44
	Autres (DGS Accueil Présidence, Service Conseil et prévention des risques...)		13	8		21	21	22
	Centre de soins universitaire (CSU)		1	8		9	10	8
	Direction de la communication (DCOM)		7	5		12	11	10
	Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique (DCSPH)		15	9	2	26	26	20
	Direction de la Formation et des Enseignements (DFE)		18	6		24	26	21
	Direction de la Logistique (DLO)		44	14		58	56	58
	Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales (DRED)		9	8		17	15	12
	Direction de la Vie des Campus (DVC)		24	22		46	43	41
	Direction des Affaires Financières (DAF)		24	12		36	34	32
	Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI)		15	9		24	22	22
	Direction des programmes structurants (DPS)		2	24		26		
	Direction des Relations Internationales (DRI)		10	14		24	25	25
	Direction des Ressources Humaines (DRH)		62	43		105	104	103
	Direction du Patrimoine Immobilier (DPI)		38	8		46	47	47
	Direction du Pilotage (DPIL)		9	3		12	13	12
	Direction du Système d'Information et du Numérique (DSIN)		66	32		98	98	99
	Direction Innovation et Partenariats (DIPA)		6	22		28	26	26
Services communs	Autres services (Services Mutualisés du site Richter)		15	8		23	23	23
	Centre de Formation d'Apprentis régional de l'Enseignement Supérieur (CFAENSUP LR)		5	27		32	32	28
	Service Commun de Documentation (SCD)		78	18		96	95	
	Service Commun de la Formation Continue (SCFC)		12	21		33	31	28
	Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS)		12	28		40	36	34
	Service Commun de Soutien à l'Innovation Pédagogique (SCSIP)		1	4		5		
	Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (SCUIO-IP)		15	8		23	25	24
	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)	10	4	5		19	19	17
Effectifs des services centraux et communs en 2022		10	537	379	2	928	883	756

Effectifs en 2021	11	543	321		6	883
Effectifs en 2020	11	474	266	1	4	756

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- Une augmentation des effectifs des services centraux et communs est à noter en raison de la création de la DPS et du SCSIP en 2022.

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

Structure d'affectation UFR / Ecoles / Instituts		Titulaires			Non titulaires				Effectif global 2022	Effectif global 2021	Effectif global 2020
		Enseignants -chercheurs Enseignants	BIATSS	Total	Enseignants -chercheurs Enseignants	BIATSS	Doctorants	Total			
IAE		16	16	32	4	12	2	18	50	48	54
INSPE			2	2					2	2	2
IPAG		3	3	6	4	1		5	11	11	11
IUT BEZIERS		32	16	48	2	6	2	10	58	57	59
IUT MONTPELLIER-SÈTE		170	65	235	7	23	6	36	271	267	272
IUT NÎMES		85	41	126	6	10	3	19	145	150	151
MOMA		64	28	92	16	32	5	53	145	147	145
POLYTECH		98	36	134	17	13	8	38	172	166	170
UFR FACULTÉ D'ÉDUCATION	Carcassonne	18	7	25	1	2		3	28	31	28
	Mende	7	5	12		1		1	13	13	12
	Montpellier	89	42	131		14	2	16	147	149	144
	Nîmes	28	4	32		8		8	40	40	37
	Perpignan	18	7	25		3		3	28	31	30
UFR MÉDECINE	Montpellier	188	80	268	139	48		187	455	458	460
	Nîmes	50	20	70	36	10		46	116	122	118
UFR DROIT-SCIENCE POLITIQUE		95	32	127	28	26	24	78	205	201	199
UFR ÉCONOMIE		40	12	52	12	4	5	21	73	69	69
UFR FACULTÉ DES SCIENCES		444	91	535	37	43	100	180	715	712	674
UFR ODONTOLOGIE		38	12	50	28	7		35	85	82	84
UFR PHARMACIE		136	75	211	20	31	3	54	265	260	259
UFR STAPS		64	27	91	15	5	4	24	115	112	112
Effectifs des UFR, Écoles et Instituts en 2022		1680	621	2301	372	299	161	832	3133	3123	3090
Effectifs des UFR, École et Instituts en 2021		1691	624	2315	351	287	170	808	3123		
Effectifs des UFR, École et Instituts en 2020		1704	638	2342	354	249	145	748	3090		

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- Le total des agents affectés dans les composantes UFR, École et Instituts est de 3 133. Les doubles affectations des agents apparaissent dans les totaux en ligne par composante mais ne sont pas répercutées dans l'effectif total.

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

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

Structure d'affectation		Titulaires			TOTAL	Non titulaires				TOTAL	Effectif global 2022	Effectif global 2021	Effectif global 2020
		BIATSS	Enseignants -chercheurs	Enseignants		BIATSS	Chercheurs	Doctorants	Enseignants -chercheurs	Enseignants			
DEPARTEMENTS SCIENTIFIQUES	Biologie-Agrosciences - DS-BA	18	64		82	7	3	40	6	56	138	140	135
	Biologie, Ecologie, Evolution, Environnement, Sciences, Terre Eau - DS-B3ESTE	43	127		170	27	17	103	15	162	332	338	298
	Biologie Santé - DS-BS	70	313		383	68	26	185	44	323	706	703	640
	Chimie - DS-CHIMIE	58	163		221	19	17	65	9	110	331	346	340
	Droit et Sce Politique - DS-DSP	6	111		117	6		26	31	63	180	173	169
	Economie - DS-ECO		35		35	3	3	11	10	27	62	55	52
	Education - DS-EDU	1	53		54	4	1	6	4	15	69	63	65
	Gestion - DS-GEST	2	88		90	5	3	16	20	44	134	137	130
	Mathématiques, informatique, Physique et Systèmes - DS-MIPS	57	340		397	62	27	148	24	261	658	673	685
ECOLES DOCTORALES	Ecole Doctorale BALARD - Sciences Chimiques											1	1
	Ecole Doctorale Biodiversité, Agriculture, Environnement, Alimentation, Terre, Eau - GAIA	1			1	1				1	2	2	2
	Ecole Doctorale Droit Sce Pol. - DSP	1			1	1				1	2	2	2
	Ecole Doctorale Economie Gestion - EDEG	1			1						1	1	1
	Ecole Doctorale Information, Structures, Systèmes - I2S	1			1	1				1	2	1	2
	Ecole Doctorale Sciences Chimiques et Biologiques pour la Santé - CBS2	1			1	1				1	2	3	2
	Ecole Doct. Sces Ch. Balard - SCB					1				1	1		
AUTRES	Programmes Investissements d'Avenir (1)					24	2	34		60	60	85	71
	Structures externes (2)		68		68	3	5	9	165	182	250	275	318
RECHERCHE TRANSDISCIPLINAIRE	Inst. de Science Données de Mtp - ISDM	1			1	2				2	3	2	1
Effectifs des structures de recherche		259	1357	1616		222	99	602	327	1250	2866	2906	2837

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

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

Répartition de l'effectif physique : autres structures

	Titulaires	Non titulaires			Effectif global 2022	Effectif global 2021
Structures d'affectation	BIATSS	BIATSS	Chercheurs	Doctorants		
Fondations (Université de Montpellier, Van Allen et MUSE) (1)	1	18	14	11	44	81
Total	1	18	14	11	44	81

	Titulaires		Non titulaires	Effectif global 2022
Structures d'affectation	Enseignants-chercheurs Enseignants	BIATSS	BIATSS	
Structures externes (2)	42	79	3	124

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

(2) **Structures externes** : concerne les personnels non affectés à une structure de l'Université de Montpellier au 31/12/2022. 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.

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

Personnels MUSE	2022	2021	2020	2019
BIATSS Titulaires	-	2	2	2
BIATSS Contractuels	17	41	37	37
Chercheurs Contractuels	14	13	12	15
Doctorants Contractuels	11	23	42	32
Total	42	79	93	86

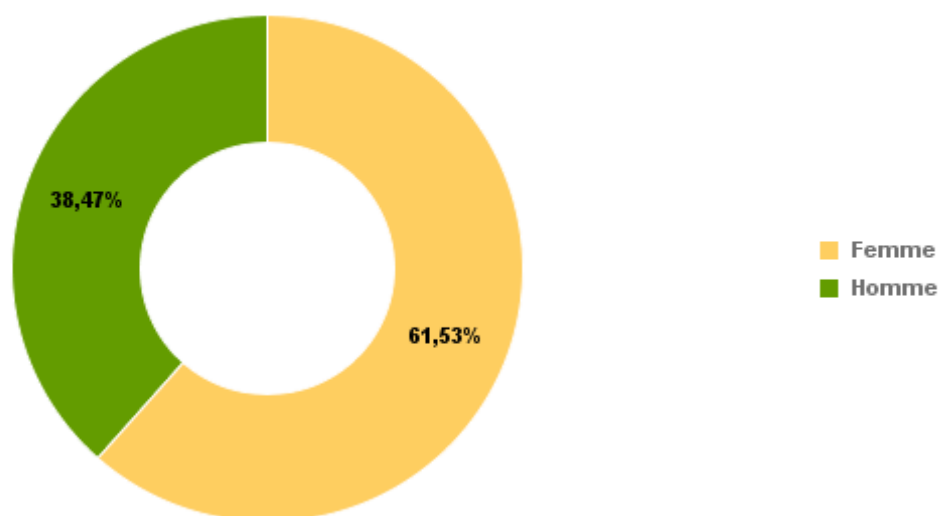
2.2.2 Effectif des personnels titulaires BIATSS

Répartition de l'effectif BIATSS en personnes physiques au 31/12/2022 ventilé par filière, par corps, par catégorie fonction publique et par genre

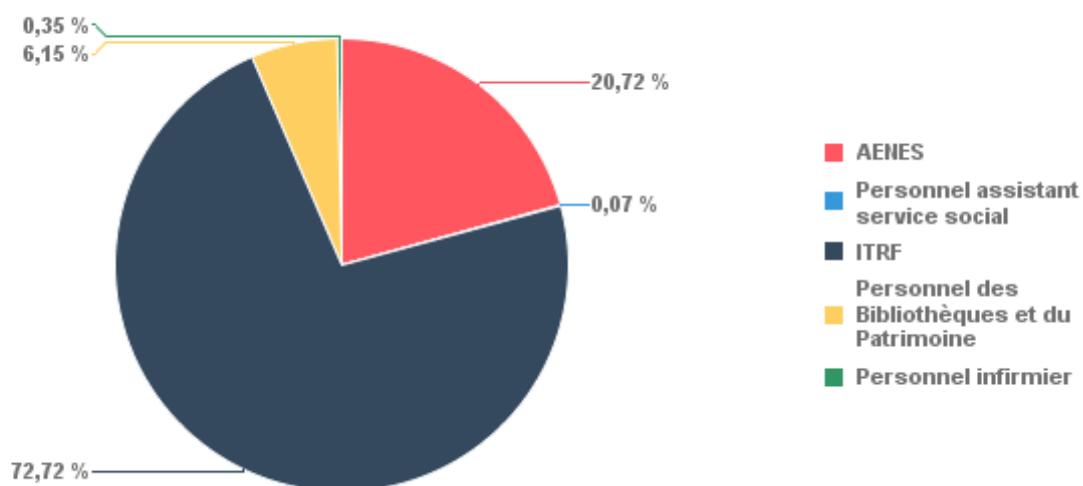
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL 2022	TOTAL 2021
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Administrateur (AENESR)	2	3	5							5	4
Attaché d'administration de l'Etat (AAE)	24	20	44							44	46
Secrétaire administratif (SAENES)				74	5	79				79	73
Adjoint administratif (ADJAENES)							157	15	172	172	178
AENES	26	23	49	74	5	79	157	15	172	300	301
Assistant service social	1		1							1	1
Personnel assistant service social	1		1							1	1
Ingénieur de recherche (IGR)	25	24	49							49	46
Ingénieur d'études (IGE)	102	91	193							193	184
Assistant ingénieur (ASI)	47	46	93							93	91
Technicien (TECH)				162	127	289				289	278
Adjoint technique (ATRF)							232	197	429	429	460
ITRF	174	161	335	162	127	289	232	197	429	1053	1059
Conservateur général des bibliothèques	2		2							2	2
Conservateur des bibliothèques	9	4	13							13	13
Conservateur du patrimoine	2	1	3							3	3
Assistant bibliothèque											
Magasinier des bibliothèques							25	14	39	39	35
Bibliothécaire	7	3	10							10	9
Bibliothécaire assistant spécialisé				15	7	22				22	24
Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine	20	7	28	15	7	22	25	14	39	89	86
Infirmier	5		5							5	5
Personnel infirmier	5		5							5	5
Effectifs BIATSS	226	191	418	251	139	390	414	226	640	1448	1452

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

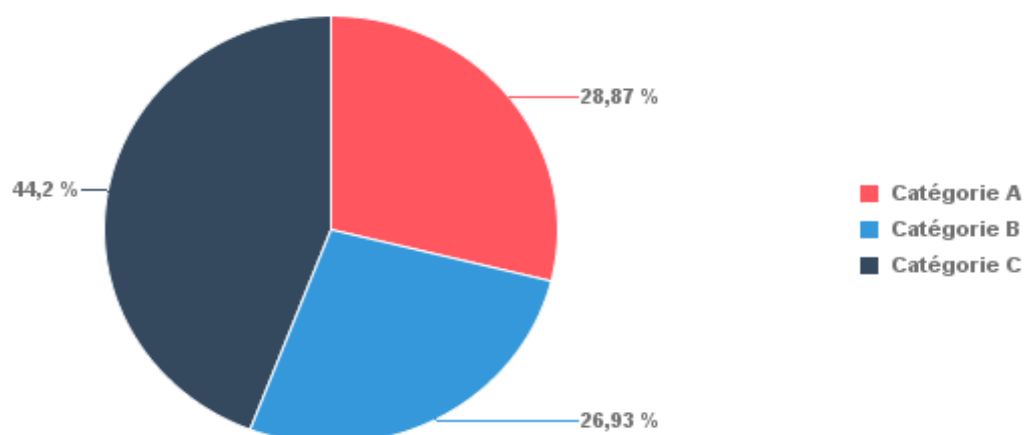
Effectif des personnels BIATSS par genre (%)

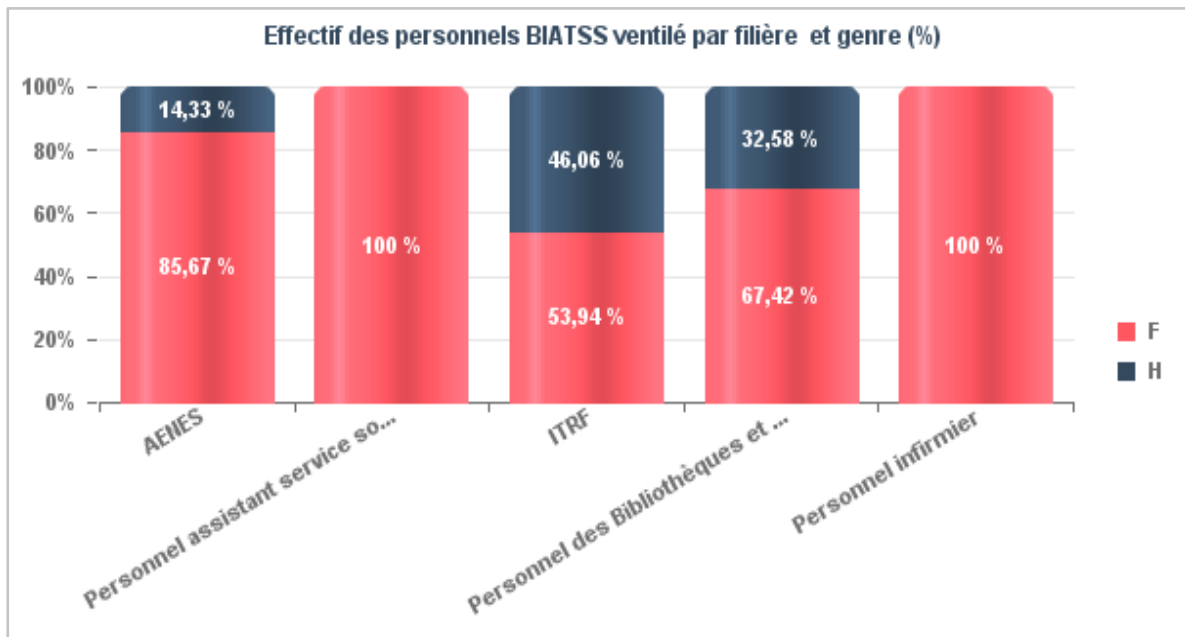


Effectif des personnels BIATSS ventilé par filière (%)



Effectif des personnels BIATSS ventilé par catégorie (%)





- Chez les personnels BIATSS titulaires, les femmes sont fortement représentées dans la filière AENES (85,67%). Dans les filières « *Personnel assistant service social* » et « *Personnel infirmier et de santé* » l'effectif est entièrement féminin.
- La représentation entre les hommes et les femmes dans la filière ITRF est relativement proche de la parité.

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

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

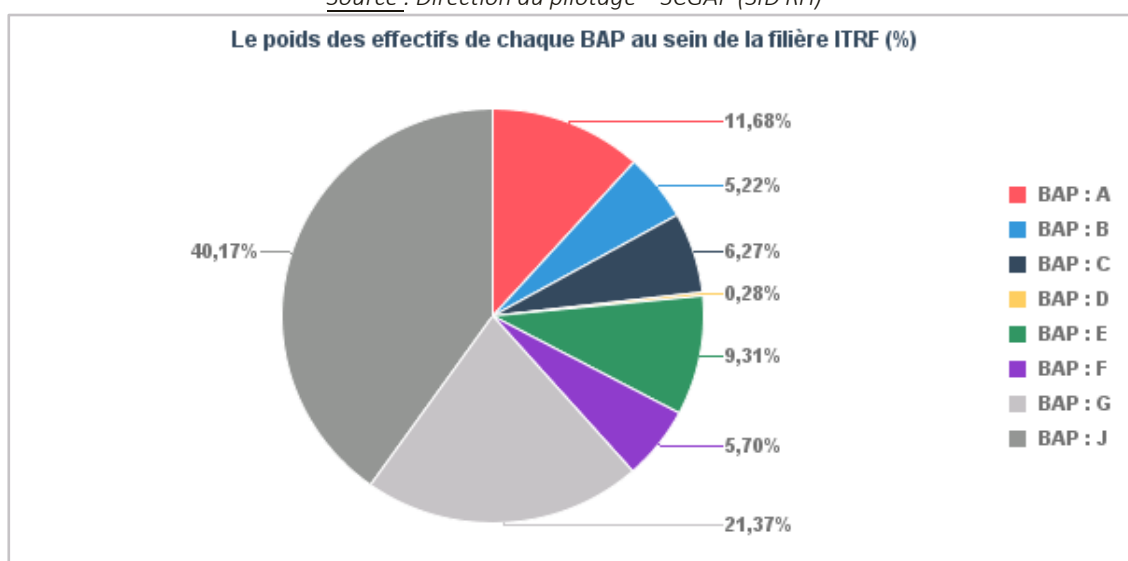
Ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

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

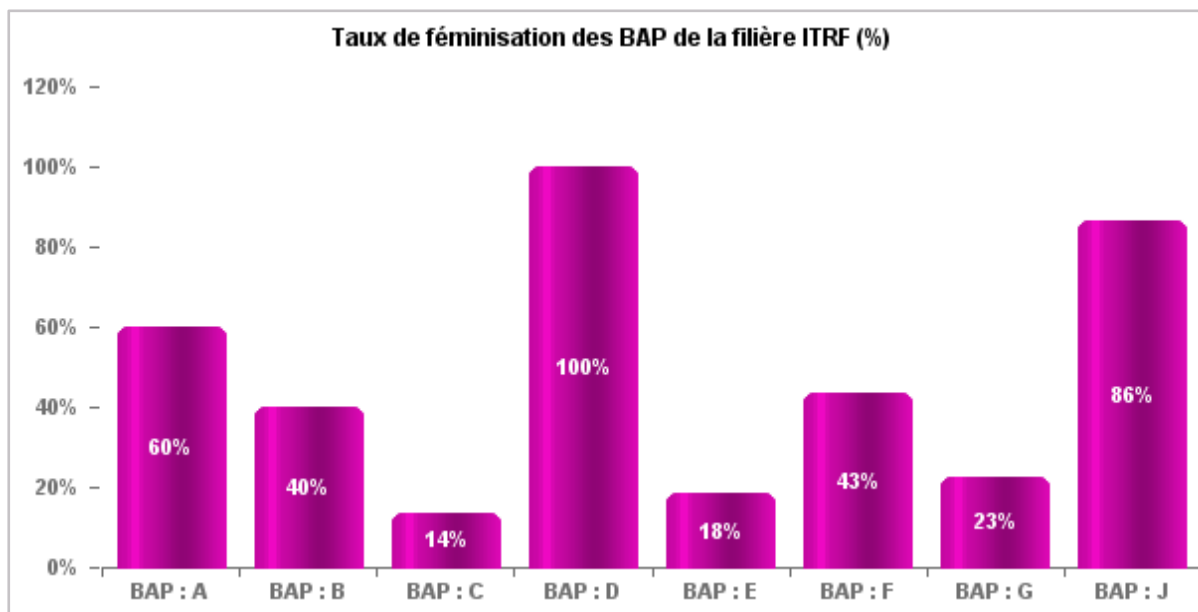
L'effectif de la filière ITRF ventilé par BAP, par corps, et par genre

	Ingénieur de recherche (IGR)			Ingénieur d'études (IGE)			Assistant ingénieur (ASI)			Technicien (TECH)			Adjoint technique (ATRF)			TOTAL 2022	TOTAL 2021
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL		
BAP : A	3	2	5	16	10	26	11	5	16	34	16	50	10	16	26	123	127
BAP : B	1	4	5	5	6	11	3	4	7	9	10	19	4	9	13	55	55
BAP : C	1	3	4	2	20	22	3	6	9	2	22	24	1	6	7	66	62
BAP : D				3		3										3	2
BAP : E	4	8	12	11	29	40	2	17	19	1	24	25		2	2	98	98
BAP : F	1	1	2	12	5	17	3	4	7	4	10	14	6	14	20	60	58
BAP : G	2	3	5	3	8	11	2	4	6	8	30	38	36	129	165	225	231
BAP : J	13	3	16	50	13	63	23	6	29	104	15	119	175	21	196	423	426
TOTAL	25	24	49	102	91	193	47	46	93	162	127	289	232	197	429	1053	1059

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



- La branche d'activité professionnelle « gestion et pilotage » (BAP J) concentre à elle seule plus d'un tiers des effectifs de la filière ITRF avec **40,17%**, vient ensuite la branche d'activité professionnelle « patrimoine, logistique, prévention et restauration » (BAP G) avec **21,37%**.
- La part des femmes d'une branche d'activité à l'autre est très variable.
L'effectif de la BAP D (sciences humaines et sociales) est exclusivement féminin, dans la BAP J le taux de féminisation est très élevé (86%). Les femmes sont également bien représentées dans la branche d'activité professionnelle « sciences du vivant » (60%). Le taux de féminisation le plus bas concerne la BAP C « Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique » avec seulement 14% des effectifs.

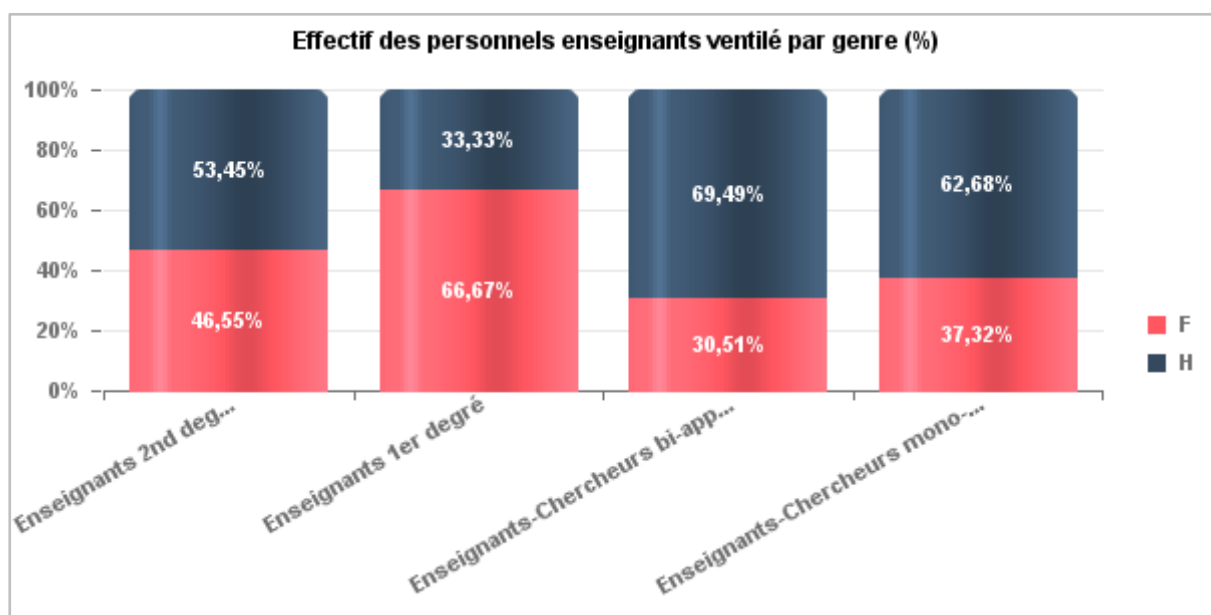
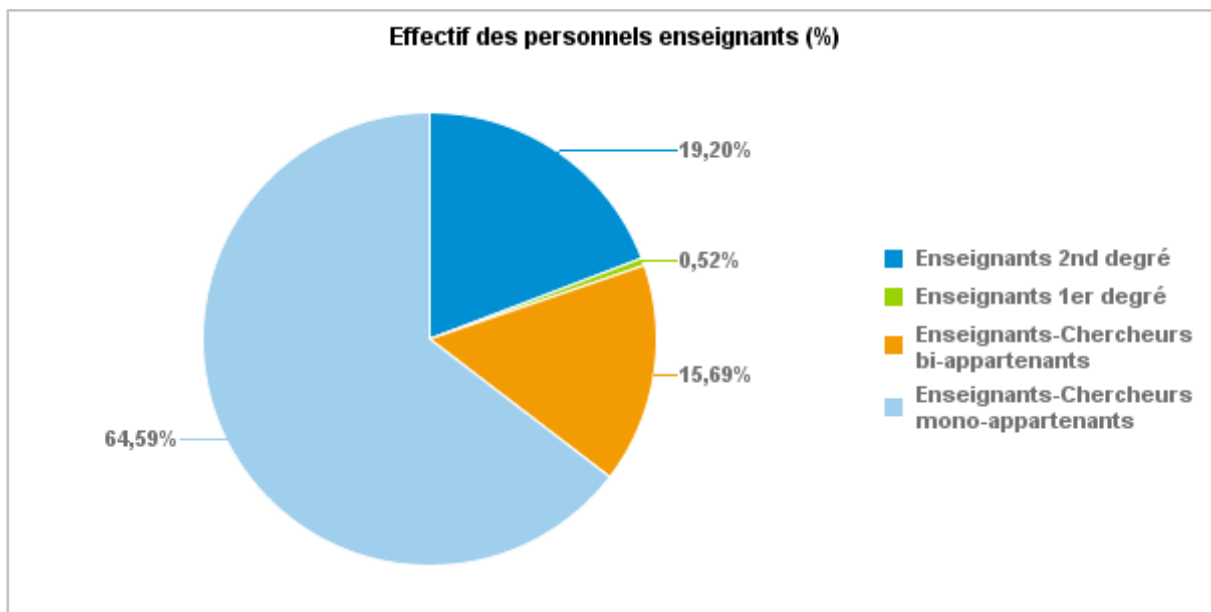


2.2.3 Effectif des personnels titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants

Répartition de l'effectif titulaire Enseignants-chercheurs et enseignant en personnes physiques au 31/12/2022 ventilé par corps et par genre

	Femme	Homme	Total 2022	Total 2021
Professeur des universités (PU)	106	282	388	380
Maître de conférences (MCF)	310	419	729	750
Astronome	2	1	3	3
Enseignants-chercheurs mono-appartenants	418	702	1120	1133
Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)	38	152	190	185
Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH)	45	37	82	82
Enseignants-chercheurs bi-appartenants	83	189	272	267
Professeur des écoles (PREC)	6	3	9	9
Enseignants 1er degré	6	3	9	9
Professeur agrégé (PRAG)	82	95	177	175
Professeur certifié (PRCE)	60	51	111	115
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)	7	20	27	27
Professeur de l'ENSAM		5	5	6
Professeur de lycée professionnel (PLP)	5	6	11	11
Conseiller principal d'éducation (CPE)	1	1	2	1
Enseignants 2nd degré	155	178	333	335
Effectifs Enseignants-chercheurs et enseignants	662	1072	1734	1744

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



- Le taux de féminisation chez les personnels Enseignants-chercheurs titulaires mono-appartenants (**37% sur un total de 1 120 PP**) est inférieur à celui des Enseignants du second degré (**46% sur un total de 333 PP**). En revanche il est supérieur chez les Enseignants du premier degré (**66% sur un total de 9 PP**). On observe un taux de féminisation relativement bas dans la filière hospitalo-universitaire (**30% sur un total de 272 PP**).

Effectif des Enseignants-chercheurs mono-appartenants en personnes physiques au 31/12/2022
réparti par section CNU, ventilé par corps et par genre

		Professeur des universités (PU)			Maître de conférences (MCF)			Astronome			TOTAL
Sections CNU		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CNA A8000	Astronomie							2	1	3	3
CNU 0100	Droit privé et sciences criminelles	9	12	21	16	16	32				53
CNU 0200	Droit public	9	10	19	5	11	16				35
CNU 0300	Histoire du droit et des institutions	1	4	5	1	2	3				8
CNU 0400	Science politique		4	4	2	3	5				9
CNU 0500	Sciences économiques	1	14	15	9	13	22				37
CNU 0600	Sciences de gestion et du management	14	14	28	37	24	61				89
CNU 0700	Sciences du langage : linguistique et phonétique		1	1	3	2	5				6
CNU 0900	Langue et littérature françaises				4	1	5				5
CNU 1100	Études anglophones				1	2	3				3
CNU 1400	Études romanes				2		2				2
CNU 1600	Psychologie et ergonomie				5		5				5
CNU 1700	Philosophie					1	1				1
CNU 1800	Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle				1	2	3				3
CNU 1900	Sociologie, démographie		1	1	1		1				2
CNU 2000	Ethnologie, préhistoire & anthro po biologique	1		1							1
CNU 2200	Histoire & civilisation mondes modernes/contemporain				1	1	2				2
CNU 2300	Géographie physique, humaine, éco & régionale					1	1				1
CNU 2500	Mathématiques		11	11	3	21	24				35
CNU 2600	Mathématiques appliquées & application maths	3	10	13	12	17	29				42
CNU 2700	Informatique	9	16	25	10	37	47				72

		Professeur des universités (PU)			Maître de conférences (MCF)			Astronome			TOTAL
Sections CNU		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CNU 2800	Milieux denses et matériaux	6	20	26	14	20	34				60
CNU 2900	Constituants élémentaires		1	1		5	5				6
CNU 3100	Chimie théorique, physique, analytique	1	8	9	6	10	16				25
CNU 3200	Chimie organique, minérale, industrielle	6	14	20	14	21	35				55
CNU 3300	Chimie des matériaux	2	9	11	9	7	16				27
CNU 3400	Astronomie, astrophysique		2	2		4	4				6
CNU 3500	Structure et évolu° Terre et autres planètes		6	6	7	7	14				20
CNU 3600	Terre solide : géodynamique enveloppes sup	1	4	5	7	9	16				21
CNU 6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	14	15	5	22	27				42
CNU 6100	Génie info Automatique & traitemt signal		8	8	2	14	16				24
CNU 6200	Energétique, génie des procédés	3	4	7	4	5	9				16
CNU 6300	Génie électrique Electronique Photonique ...	2	25	27	7	36	43				70
CNU 6400	Biochimie et biologie moléculaire	5	7	12	15	10	25				37
CNU 6500	Biologie cellulaire	6	4	10	12	9	21				31
CNU 6600	Physiologie	2	7	9	14	8	22				31
CNU 6700	Biologie des populations et écologie	6	10	16	11	16	27				43
CNU 6800	Biologie des organismes		1	1	5	5	10				11
CNU 6900	Neurosciences	2	2	4	5	5	10				14
CNU 7000	Sciences de l'éducation et de la formation		4	4	6	8	14				18
CNU 7100	Sciences de l'information et de la communicat					2	2				2
CNU 7200	Epistémologie Histoire des Sc & techniques	1		1							1
CNU 7400	Sc & techniques activités phys & sportives	2	9	11	7	14	21				32
CNU 8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	3	9	12	17	13	30				42
CNU 8600	Sc du médicament & autres produits santé	6	8	14	16	8	24				38
CNU 8700	Sc biologiques, fondamentales et cliniques	4	8	12	12	6	18				30
CNU 9000	Maïeutique				1		1				1
CNU 9100	Disciplines sciences rééducation réadaptation		1	1	1	1	2				3
TOTAL		106	282	388	310	419	729	2	1	3	1120

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Effectif des Enseignants-chercheurs bi-appartenants (médecine, odontologie et pharmacie) en personnes physiques au 31/12/2022, réparti par section CNU, ventilé par corps et par genre

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

		Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)			Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU- PH)			TOTAL
Sections CNU		F	H	Total	F	H	Total	
CNU 5001	Rhumatologie	2	2	4				4
CNU 5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique		3	3				3
CNU 5003	Dermato-vénéréologie		3	3	1		1	4
CNU 5004	Chirurgie plastique, reconstructrice (2 options)		1	1				1
CNU 5101	Pneumologie ; addictologie (2 options)		3	3				3
CNU 5102	Cardiologie	1	4	5				5
CNU 5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire		2	2				2
CNU 5104	Chirurgie vasculaire Méd vasculaire (2 options)	2	2	4				4
CNU 5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie (3 options)	1	4	5				5
CNU 5202	Chirurgie viscérale et digestive		6	6	1	1	2	8
CNU 5203	Néphrologie	1	1	2				2
CNU 5204	Urologie		2	2				2
CNU 5301	Méd interne ; gériatrie ; bio vieillissement		7	7	1	1	2	9
CNU 5303	Médecine générale		1	1	2	2	4	5
CNU 5401	Pédiatrie		6	6				6
CNU 5402	Chirurgie infantile		1	1				1
CNU 5403	Gynécologie Obstétrique Gynécologie méd (2 options)		3	3	1		1	4
CNU 5404	Endocrinologie Diabète maladie métab.(2 options)	1	1	2				2
CNU 5405	Biologie Méd du dév & repro Gynéco méd (2 options)	1	1	2	2		2	4
CNU 5501	Oto-rhino-laryngologie		5	5				5
CNU 5502	Ophthalmologie		2	2				2
CNU 5601	Odont. Ped, Orth. dento_facial	2	1	3	1	2	3	6
CNU 5602	Prév, épid, éco santé, odont lég		1	1	1	2	3	4
CNU 5701	Chirurgie oral, parodont, biologie orale	1	2	3	3	3	6	9
CNU 5801	Dent. rest Endodon Proth Fonct Imag Biomat	3	3	6	3	6	9	15
CNU 8000	Sc. physico-chimique & ingénierie appl santé		1	1	1	1	2	3
CNU 8100	Sc. du médicament et autres produits santé	1	2	3	4	2	6	9
CNU 8200	Sc. biologiques, fondamentales et cliniques	2	3	5	3	3	6	11
TOTAL		38	152	190	45	37	82	272

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Effectif des Enseignants du second degré¹⁵ en personnes physiques au 31/12/2022 réparti par discipline, ventilé par corps et par genre

		Professeur agrégé (PRAG)			Professeur certifié (PRCE)			Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)			Professeur de l'ENSAM		Professeur de lycée professionnel (PLP)			TOTAL
Discipline		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	H	Total	F	H	Total	
ENS G9972	CHIMIE : OPTION MATÉRIAUX										1	1				1
ENS G9981	CONSTRUCTION ÉLECTRIQUE										1	1				1
ENS G9983	INFORMATIQUE INDUSTRIELLE										1	1				1
ENS G9984	MÉCANIQUE OPTION MATÉRIAUX										1	1				1
ENS G9986	MÉCANIQUE : OPTION STRUCTURES										1	1				1
SEC S0062	COORDINATION ET INGÉNIERIE DE FORMATION				2		2									2
SEC S0080	DOCUMENTATION				5		5									5
SEC S0100	PHILOSOPHIE	1	1	2	1	1	2									4
SEC S0200	LETTRES				5		5									5
SEC S0202	LETTRES MODERNES	7		7	4		4									11
SEC S0210	LETTRES HISTOIRE GÉOGRAPHIE															
SEC S0211	HISTOIRE GEO LETTRES												1		1	1
SEC S0222	LETTRES ANGLAIS												1		1	1
SEC S0226	LETTRES ESPAGNOL															
SEC S0421	ALLEMAND	1	1	2												2
SEC S0422	ANGLAIS	17	2	19	22	8	30						2		2	51
SEC S0426	ESPAGNOL	3		3	2	1	3									6
SEC S0484	CATALAN ESPAGNOL				1		1									1
SEC S0486	CATALAN LETTRES															
SEC S0488	OCCITAN HISTOIRE - GÉOGRAPHIE					1	1									1
SEC S1000	HISTOIRE- GÉOGRAPHIE	1	6	7	2	2	4									11
SEC S1100	SC. ECO. ET SOCIALES	1		1												1
SEC S1300	MATHÉMATIQUES	7	12	19	2	7	9									28
SEC S1315	MATHÉMATIQUES- SCIENCES PHYSIQUES				1		1									1
SEC S1400	TECHNOLOGIE					2	2									2

¹⁵ Effectif Enseignants du second degré : 2 Conseillers Principaux d'Éducation non comptabilisés (sans discipline).

		Professeur agrégé (PRAG)			Professeur certifié (PRCE)			Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)			Professeur de l'ENSAM		Professeur de lycée professionnel (PLP)			TOTAL
Discipline		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	H	Total	F	H	Total	
SEC S1414	SII OPTION INGÉNIERIE MECANIQUE												1	1		1
SEC S1500	PHYSIQUE - CHIMIE	6	1	7		3	3									10
SEC S1510	SC. PHY.-PHY.APPLI	4	7	11		1	1									12
SEC S1511	MESURES PHYSIQUES ET CHIMIQUES		1	1												1
SEC S1600	SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE	5	3	8	1	1	2									10
SEC S1615	SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUES	1		1												1
SEC S1700	ÉDUCATION MUSICALE		1	1	3		3									4
SEC S1800	ARTS PLASTIQUES	3		3	2		2									5
SEC S1900	ÉDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	8	18	26				7	20	27						53
SEC S3000	GÉNIE CIVIL	1	3	4		3	3						1	1		8
SEC S4100	GÉNIE MÉCANIQUE - MÉCANIQUE	2	10	12		3	3									15
SEC S5100	GÉNIE ELECTRIQUE		10	10		5	5									15
SEC S5101	ÉLECTRONIQUE		2	2		1	1									3
SEC S6500	ARTS APPLIQUES					1	1						1	1	2	3
SEC S7100	BIOCHIMIE-GÉNIE BIOLOG.-BIOTECHNO.	6	3	9	1	1	2									11
SEC S7300	SCIENCES TECH. MÉDICO-SOCIALES				1		1									1
SEC S8010	ÉCONOMIE ET GESTION	8	12	20	2	4	6						1		1	27
SEC S8011	COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE															
SEC S8030	INFORMATIQUE ET GESTION		1	1	2	6	8									9
SEC S8031	ÉCONOMIE : INFORMATIQUE ET GESTION				1		1									1
SEC S8043	VENTE PLP												1	1	2	2
SEC S8053	ECO-GEST.OPTION CONCEPTION ET GESTION SI		1	1												1
TOTAL		82	95	177	60	51	111	7	20	27	5	5	5	6	11	331 (1)

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

► (1) 331 Enseignants du second degré hors Conseillers principaux d'éducation (CPE).

2.2.4 Effectif des personnels contractuels et vacataires d'enseignement

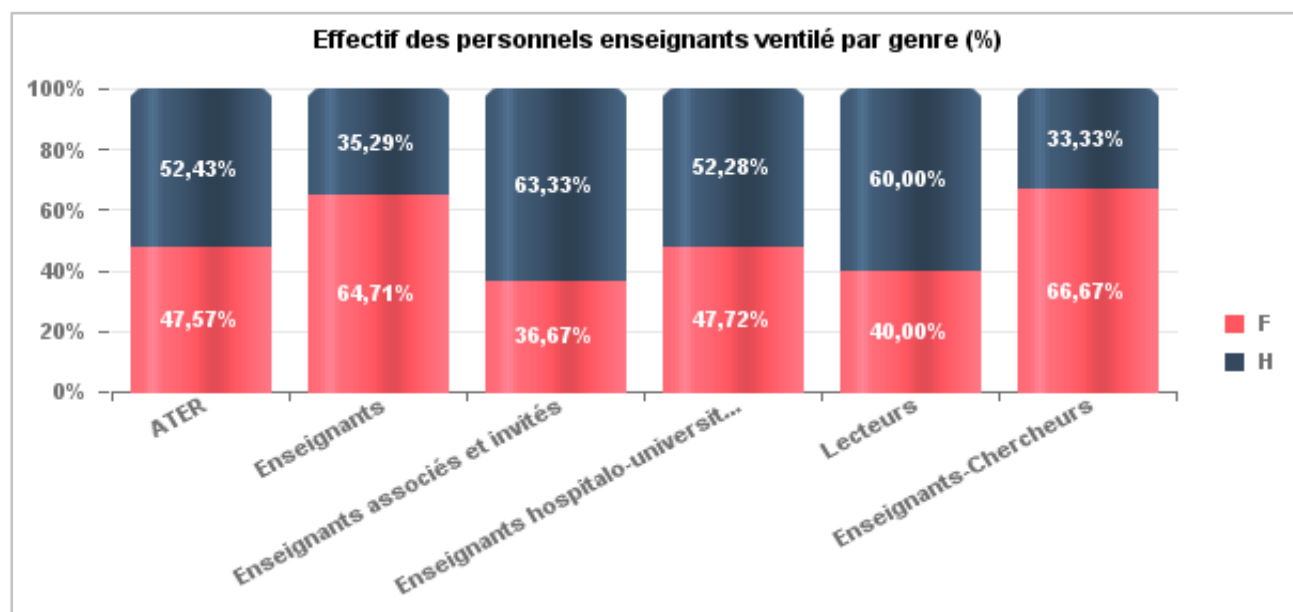
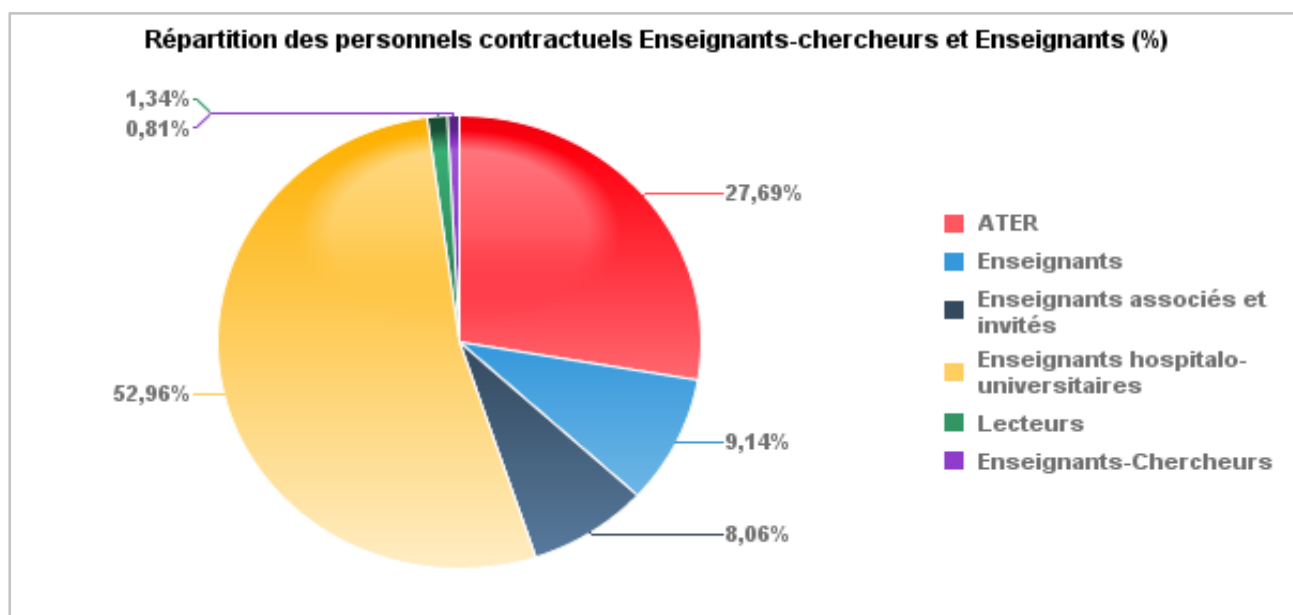
Les personnels contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants

Répartition de l'effectif physique au 31/12/2022 par nature de contrat et par genre

Type de contrat		Femme	Homme	Total 2022	Total 2021
ATER	ATER	42	45	87	70
	ATER mi-temps	7	9	16	13
ATER		49	54	103	83
Enseignants	Contractuel Enseignant LRU (1)	22	12	34	28
	Enseignants	22	12	34	28
Enseignants associés et invités	Associé MCF mi-tps	9	15	24	24
	Associé professeur mi-tps	2	4	6	7
Enseignants associés et invités		11	19	30	31
Enseignants hospitalo-universitaires	Assistant hospitalier universitaire	16	13	29	
	Assistant hosp-U des CSERD				20
	Assistant hosp-U médecine				25
	Assistant hosp-U pharmacie				2
	Associé assistant tps plein		1	1	1
	Associé chef clinique tps plein	5	1	6	5
	Associé MCF hosp-U mi-tps				5
	Associé prof hosp-U mi-tps		1	1	2
	Associé prof hosp-U tps plein		1	1	1
	Associé MCF Médecine générale mi-temps	2	4	6	2
	Associé Prof Médecine générale mi-temps	2	2	4	
	Chef clinique univ-assistant des hôpitaux	65	72	137	131
	Chef clinique univ méd générale	3	1	4	3
	Praticien hospitalier universitaire	1	7	8	8
Enseignants hospitalo-universitaires		94	103	197	205
Lecteurs	Lecteur langue étrangère à titre personnel	2	3	5	4
	Lecteurs	2	3	5	4
Enseignants-Chercheurs	Professeur des universités (CPJ) (2)	2	1	3	
	Enseignants-Chercheurs	2	1	3	
TOTAL		180	192	372	351

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- **(1) Contractuels Enseignants** créés par la Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU), Article L954-3 du Code de l'Éducation.
- (2) Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la **chaire de professeur junior (CPJ)** constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche (décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021).



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

- Il est plus important chez les personnels Enseignants LRU (64,7%) et Enseignants-chercheurs CPJ (66,7%) ;
- On observe une quasi parité entre hommes et femmes chez les Enseignants hospitalo-universitaires et les ATER ;
- Les taux de féminisation le plus bas concerne la population des Enseignants associés et invités (36%).

Effectif des personnels contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants en personnes physiques au 31/12/2022 réparti par section CNU/discipline, ventilé par type de contrat et par genre

		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			Enseignants-Chercheurs			TOTAL
Section CNU/Discipline		F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	
CNU 0100	Droit privé et sciences criminelles	6	3	9					3	3										12
CNU 0200	Droit public	3	7	10				2	2	4										14
CNU 0300	Histoire du droit et des institutions		1	1																1
CNU 0400	Science politique	1	2	3																3
CNU 0500	Sciences économiques	5	5	10		1	1													11
CNU 0600	Sciences de gestion et du management	5	10	15		1	1	1	5	6										22
CNU 0800	Langues et littératures anciennes																			
CNU 1100	Études anglophones													2	3	5				5
CNU 1800	Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle																			
CNU 1900	Sociologie, démographie		1	1																1
CNU 2500	Mathématiques	1	1	2																2
CNU 2600	Mathématiques appliquées & applicat° maths	2		2																2
CNU 2700	Informatique	1	1	2																2
CNU 3200	Chimie organique, minérale, industrielle							1		1										1
CNU 3300	Chimie des matériaux	1		1																1
CNU 3500	Structure et évolu° Terre et autres planètes	3	2	5																5
CNU 3600	Terre solide : géodynamique enveloppes sup	1		1																1
CNU 4201	Anatomie										3		3							3
CNU 4203	Anatomie et cytologie pathologiques										2		2							2
CNU 4301	Biophysique et médecine nucléaire											1	1							1
CNU 4302	Radiologie et imagerie médicale										2	5	7							7
CNU 4401	Biochimie et biologie moléculaire										1	1	2							2
CNU 4402	Physiologie										3	1	4							4
CNU 4403	Biologie cellulaire											1	1							1
CNU 4501	Bactériologie-virologie Hygiène hosp (2 opt°)										2		2							2
CNU 4502	Parasitologie et mycologie											1	1							1
CNU 4503	Maladie infectieuse Maladie tropicale -2 opt°										2	1	3							3
CNU 4601	Epidémiologie, économie de la santé et préven											1	1							1

		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			Enseignants-chercheurs			TOTAL
Section CNU/Discipline		F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	
CNU 4603	Médecine légale et droit de la santé										1		1							1
CNU 4604	Biostatistique, info médicale & techno de com											2	2							2
CNU 4701	Hématologie ; transfusion (2 opt°)										1	1	2							2
CNU 4702	Cancérologie ; radiothérapie (2 opt°)										1	3	4							4
CNU 4703	Immunologie											1	1							1
CNU 4704	Génétique											2	2							2
CNU 4801	Anesthésiologie-réanimation										2	8	10							10
CNU 4802	Médecine intensive-réanimation											2	2							2
CNU 4803	Pharmacologie fondamentale Clinique... 3 opt°											1	1							1
CNU 4804	Thérapeutique ; addictologie (2 options)										1		1							1
CNU 4805	Médecine d'urgence										1	2	3							3
CNU 4901	Neurologie										4	2	6							6
CNU 4902	Neurochirurgie										1	2	3							3
CNU 4903	Psychiatrie d'adultes; addictologie (2 opt°)										1	2	3							3
CNU 4904	Pédopsychiatrie; addictologie (2 opt°)																			
CNU 4905	Médecine physique et de réadaptation										1	2	3							3
CNU 5001	Rhumatologie										3	1	4							4
CNU 5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique										1	3	4							4
CNU 5003	Dermato-vénéréologie										3		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										2	2	4							4
CNU 5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire											2	2							2
CNU 5104	Chirurgie vasculaire Méd vasculaire 2 opt°										1	2	3							3
CNU 5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie 3 opt°										1	4	5							5
CNU 5202	Chirurgie viscérale et digestive										2	4	6							6
CNU 5203	Néphrologie										2	1	3							3
CNU 5204	Urologie										2	1	3							3
CNU 5301	Méd interne; gériatrie; bio vieillissement										3	4	7							7
CNU 5303	Médecine générale										9	8	17							17
CNU 5401	Pédiatrie										5	3	8							8
CNU 5402	Chirurgie infantile											2	2							2
CNU 5403	GynécologieObstétrique Gynécologie méd 2 opt°										5	1	6							6
CNU 5404	EndocrinologieDiabète maladie metab...2 opt°										3	1	4							4

		ATER			Enseignants			Enseignants associés et invités			Enseignants hospitalo-universitaires			Lecteurs			Enseignants-chercheurs			TOTAL
Section CNU/Discipline		F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	
CNU 5405	Biologie Méd du dév & repro Gynéco méd 2 opt°										1		1							1
CNU 5501	Oto-rhino-laryngologie										2	4	6							6
CNU 5502	Ophtalmologie										2	1	3							3
CNU 5503	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie										1		1							1
CNU 5601	Odont. Ped, Orth. dento facial										6	1	7							7
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										6	6	12							12
CNU 6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	3	4	7				1	1								1		1	9
CNU 6100	Génie info Automatique & traitmt signal		5	5																5
CNU 6300	Génie électrique Electronique Photonique ...		3	3																3
CNU 6400	Biochimie et biologie moléculaire	4	2	6																6
CNU 6500	Biologie cellulaire																			
CNU 6700	Biologie des populations et écologie	2		2				1		1							1	1	2	5
CNU 6800	Biologie des organismes	1		1																1
CNU 6900	Neurosciences	1	1	2																2
CNU 7400	Sc & techniques activités phys & sportives	1	4	5				2	5	7										12
CNU 8100	Sc du médicament et autres produits santé											2	2							2
CNU 8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	1	1	2				2	2											4
CNU 8600	Sc du médicament & autres produits santé	4	1	5				4	1	5	1		1							11
CNU 8700	Sc biologiques, fondamentales et cliniques	3		3																3
SEC S0000	Discipline non renseignée				2	1	3													3
SEC S0080	Documentation				1		1													1
SEC S0202	Lettres modernes				1		1													1
SEC S0422	Anglais				6	3	9													9
SEC S0426	Espagnol				1		1													1
SEC S0499	Autre langue vivante																			
SEC S1900	éducation phys. et sportive					2	2													2
SEC S2073	Chef de travaux techn.biolog.médicales				1		1													1
SEC S4201	mecanique generale				1		1													1
SEC S5101	Electronique				1		1													1
SEC S5500	Génie élec. : informatique et télématique					1	1													1
SEC S7000	Sc biol et sc sociales appliquées				2		2													2
SEC S7300	Sciences tech. médico-sociales				1		1													1
SEC S8010	Économie et gestion				3	1	4													4
SEC S8030	Informatique et gestion				1	2	3													3
SEC S8035	Eco-gest option comm et org				1		1													1
TOTAL		49	54	103	22	12	34	11	19	30	94	103	197	2	3	5	2	1	3	372

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Effectif physique des personnels contractuels Enseignants au 31/12/2022 ventilé par type de contrat et par type de financement

Type de contrat	Ressources état	Ressources propres de l'établissement	Total 2022	Total 2021
ATER	103		103	83
Enseignants	24	10	34	28
Enseignants associés et invités	30		30	31
Enseignants hospitalo-universitaires	197		197	205
Lecteurs	5		5	4
Enseignants-Chercheurs	3		3	
TOTAL	362	10	372	351

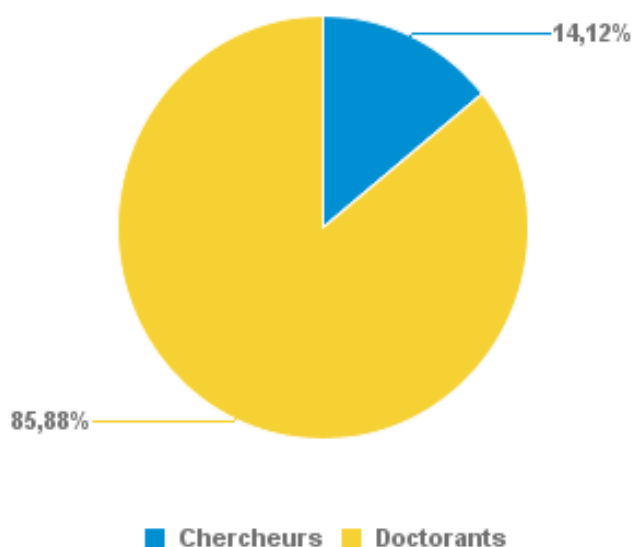
- **97%** de l'effectif contractuel enseignant est financé par les ressources allouées par l'État.

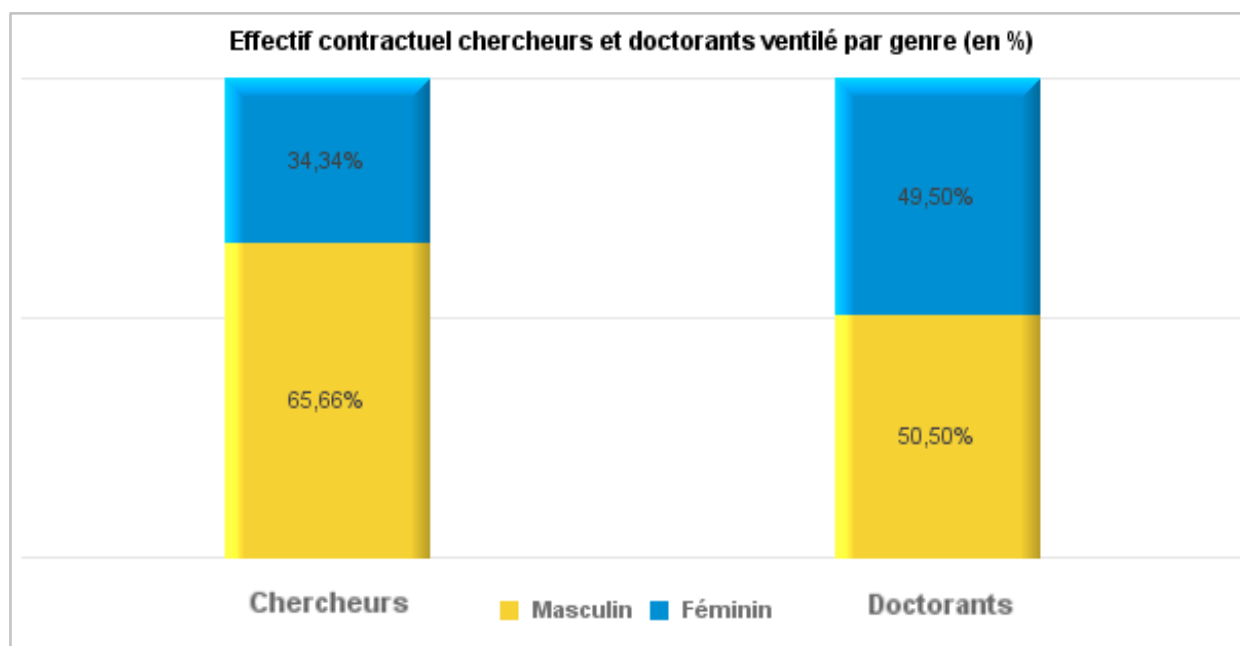
Les personnels contractuels Chercheurs, Doctorants, et BIATSS

Effectif des personnels contractuels Chercheurs et Doctorants en personnes physiques au 31/12/2022 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie fonction publique et par genre

Type de contrat		Catégorie A		Total 2022	Total 2021
		Femme	Homme		
Chercheurs	CDD	33	61	94	102
	CDI	1	4	5	5
Chercheurs		34	65	99	107
Doctorants	CDD	298	304	602	610
Doctorants		298	304	602	610
TOTAL		332	369	701	717

Effectif contractuel chercheurs et doctorants (en %)



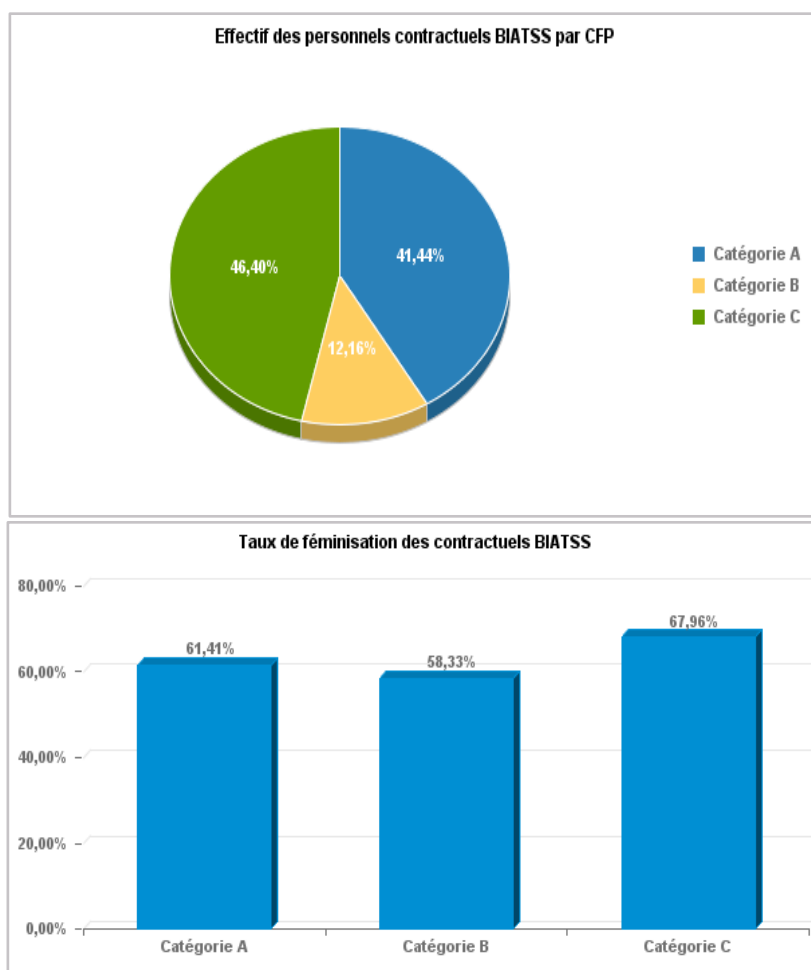


- En 2021 on observait une augmentation du nombre d'hommes contractuels Chercheurs (58,88% contre 51% en 2020).
- Cette augmentation se poursuit en 2022 avec plus de 65% de chercheurs contractuels masculins.
- Chez les doctorants contractuels nous pouvons observer une quasi parité entre les femmes et les hommes.

Effectif des personnels contractuels BIATSS¹⁶ en personnes physiques au 31/12/2022 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie fonction publique et par genre

Type de contrat		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total 2022	2021
		F	H	T	F	H	T	F	H	T		
BIATSS	Apprentis	7	8	15	2	4	6	1	1	2	23	18
	CDD	184	121	305	56	39	95	247	119	366	766	755
	CDI	35	13	48	5	2	7	32	12	44	99	95
TOTAL		226	142	368	63	45	108	280	132	412	888	868

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



- Les personnels contractuels BIATSS sont majoritairement des femmes (63%).
- Les femmes sont particulièrement représentées en catégorie C (68%) alors que les taux en catégorie A (61%) et B (58%) sont légèrement plus faibles. À noter que si le taux de féminisation en catégorie A et C reste stable par rapport à 2021, celui des catégorie B a chuté de 10%.

¹⁶ Contractuels BIATSS hors contractuels de courte durée et contractuels étudiants

Les apprentis à l'UM

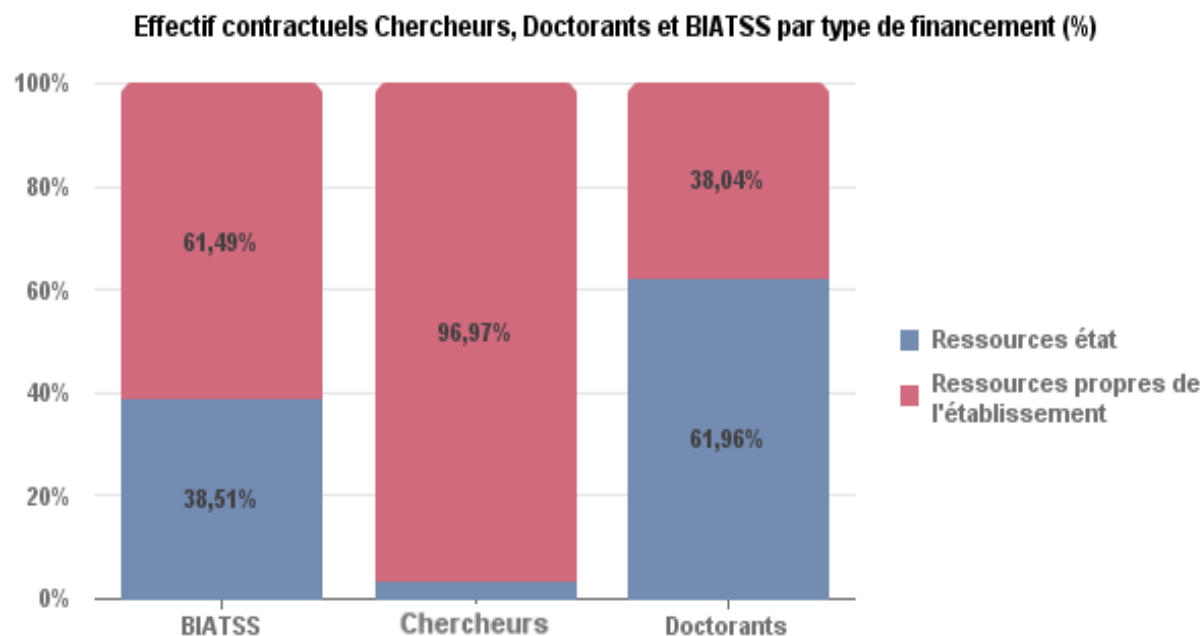
Affectation	Diplôme préparé	Homme / Femme et âge	Établissement dispensant la formation
LabEx ENTREPRENDRE	Expert en stratégie digitale -IESA Multimédia	F / 21 ans	CFA ESGCV
LabEx ENTREPRENDRE	Master Mention Management des PME-PMI Parcours Direction Générale de PME	H / 22 ans	CFA EnSup-LR UM
CFAENSUP LR	Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	F / 19 ans	CFA IUT de Montpellier
DAF	Manager Opérationnel d'activités	H / 23 ans	KEYCE ACADEMY
DAF	Master Management Public Management des universités et technologies de l'information	H / 23 ans	CFA EnSup-LR UM
DAF	Master Administration Publique parcours Carrières Supérieures de l'Etat	F / 24 ans	CFA EnSup-LR UM
DAGI	Licence Professionnelle mention Gestion des achats et des approvisionnements parcours Gestion des achats dans le secteur public	H / 21 ans	CFA EnSup-LR UM
UAR 3426 - BCM	Master santé : épidémiologie, données de santé et biostatistique, sous parcours data analyste pour les sciences du vivant	F / 23 ans	CFA EnSup-LR UM
UMR 5635 - IEM	BUT Chimie parcours Analyse, contrôle-qualité et environnement (2 et 3A)	H / 33 ans	CFA EnSup-LR UM
UMR 5214 - IES	Master Electronique, Energie électrique, Automatique parcours Capteurs, Electronique & Objets connectés	H / 26 ans	UM FDS
UMR 5175 - CEFE	MASTER BIO-INFORMATIQUE	F / 36 ans	CFA EnSup-LR UM
DPS	Master 2 entrepreneuriat et management de projet parcours accompagnement entrepreneurial	H / 22 ans	UM MOMA MTP
DSIN	Gestionnaire en Maintenance et Support Informatique	H / 35 ans	CESI CFA SUP UM
FDS	Master mention Information Communication parcours Communications numériques et organisations	F / 21 ans	CFA EnSup-LR UM
FDS	Licence générale 3 administration publique	H / 23 ans	CFA EnSup-LR UM
IAE	Master management Public	F / 21 ans	CFA EnSup-LR UM
IAE	Master management de l'Innovation	F / 23 ans	CFA EnSup-LR UM
IAE	Licence Professionnelle Métiers du Numérique	H / 21 ans	CFA EnSup-LR UM
IUT B	BUT réseaux et télécommunications parcours Cybersécurité (2 et 3A)	H / 19 ans	CFA EnSup-LR UM
IUT MS	Master mention communication	F / 26 ans	UPVM IUT BEZIERS
MEDECINE	Master mention Information Communication parcours changement organisationnel et personnel	F / 42 ans	CFA UPVM
POLYTECH	BUT réseaux et télécommunications parcours Cybersécurité (2 et 3A)	H / 18 ans	UM IUT Béziers
POLYTECH	BUT Gestion des entreprises et des Administrations option Gestion comptable fiscale et financière 34 (2 et 3A)	H / 19 ans	UM IUT Montpellier Sete

- 23 apprentis (10 femmes et 13 hommes) ont été accueillis à l'UM en 2022 (5 apprentis de plus par rapport à 2021). La moyenne d'âge est de 24 ans, 23 ans chez les hommes et 25 ans chez les femmes. Sur ces 23 apprentis, 20 suivent une formation dispensée par l'Université de Montpellier.
- 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 2022 des apprentis s'élève à 313 693,24 € (coût total employeur).

Effectif physique des personnels contractuels Chercheurs, Doctorants et BIATSS au 31/12/2022 ventilé par type de contrat et par type de financement

Population	Type de contrat	Ressources État				Ressources propres de l'établissement				Total 2022	Total 2021
		A	B	C	Total	A	B	C	Total		
BIATSS	CDD	37	49	218	304	283	52	150	485	789	773
	CDI	8	2	28	38	40	5	16	61	99	95
BIATSS		45	51	246	342	323	57	166	546	888	868
Chercheurs	CDD	1			1	93			93	94	102
	CDI	2			2	3			3	5	5
Chercheurs										99	107
Doctorants	CDD	373			373	229			229	602	610
Doctorants		373			373	229			229	602	610
TOTAL		421	51	246	718	648	57	166	871	1589	1585

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



- Le financement des 602 Doctorants est assuré à 62 % par le financement de l'État.
- Les 888 contractuels BIATSS sont financés à 38% sur plafond État.
- Les 99 Chercheurs contractuels sont quant à eux financés à 97% sur ressources propres.

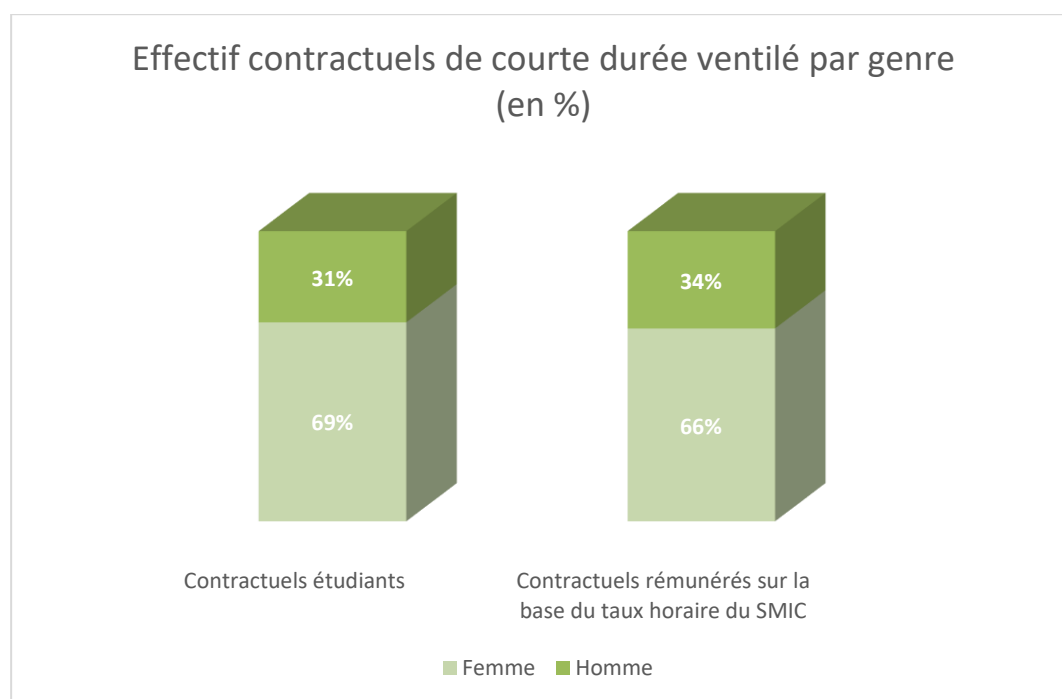
Les agents contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2022

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 2022, l'Université de Montpellier a recruté **1152 étudiants** et a rémunéré **179 agents** pour des missions ponctuelles.

	Femme	Homme	Total
Contractuels étudiants	790	362	1152
Contractuels rémunérés sur la base du taux horaire du SMIC	119	60	179
Total	909	422	1331

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



On observe un personnel majoritairement féminin chez les contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2022.

Les vacataires d'enseignement

Au cours de l'année universitaire 2021/2022, **3 793 personnes (1)** ont assuré des vacations d'enseignement au sein des différentes structures de l'Université de Montpellier.

Année universitaire - 2021/2022									
Structure	Nombre de personnes physiques ayant exercé (2)						Total		
	Moins de 50 heures équivalent TD		Entre 50 heures et 100 heures équivalent TD		Plus de 100 heures équivalent TD				
	H	F	H	F	H	F	H	F	TOT
DRED	3	5					3	5	8
ECOLES DOCTORALES	2	2					2	2	4
EPUM	145	50	19	10	4	7	168	67	235
DRI	1	1					1	1	2
IAE	77	40	14	14	11	4	102	58	160
IPAG	30	21	5	9	4	1	39	31	70
IUT BÉZIERS	27	23	13	7	2	3	42	33	75
IUT MONTPELLIER-SÈTE	166	131	24	33	12	18	202	182	384
IUT NÎMES	84	24	24	15	15	9	123	48	171
MOMA	183	132	37	34	40	26	260	192	452
SCFC	49	41	3	6	7	1	59	48	107
SUAPS	5	3			1	2	6	5	11
UFR DROIT SP	294	220	25	28	6	6	325	254	579
UFR ÉCONOMIE	43	23	8	5	8	7	59	35	94
UFR FDE	50	83	13	20	4	1	67	104	171
UFR FDS	225	149	11	14	2	6	238	169	407
UFR MÉDECINE	119	275	3	12	2	6	124	293	417
UFR ODONTOLOGIE	7	6					7	6	13
UFR PHARMACIE	97	117	1	3	1	2	99	122	221
UFR STAPS	142	45	11	9	4	1	157	55	212
TOTAL	1 749	1 391	211	219	123	100	2 083	1 710	3 793

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

- (1) Les intervenants dispensant des heures dans plusieurs structures sont comptabilisés dans chacune d'entre elles. Les intervenants à titre gracieux ne sont pas comptabilisés.
- (2) Vacations d'enseignement en 2021/2022 rémunérées en 2022.

Répartition des vacataires d'enseignement par type d'intervenants

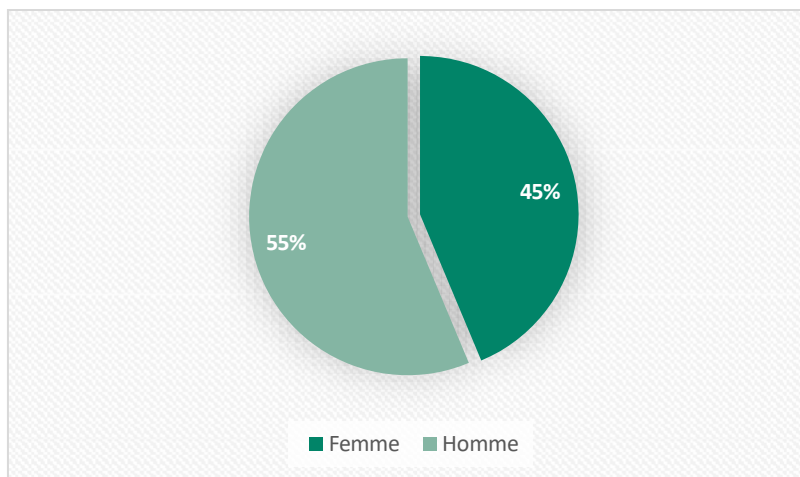
Catégorie socio-professionnelle	Nombre d'intervenants (en PP)		TOTAL	Nombre d'intervenants (en%)
	H	F		
Activités non salariées	445	433	878	23,9%
Étudiants	37	45	82	2,2%
Fonctionnaires titulaires et stagiaires (1)	568	465	1033	28,2%
Intervenants à titre gracieux ou par convention (2)	135	71	206	5,6%
Personnels BIATSS titulaires	32	28	60	1,6%
Personnels BIATSS contractuels	40	44	84	2,3%
Personnels du secteur public non titulaires (1)	156	155	311	8,5%
Retraités	26	15	41	1,1%
Salariés du secteur privé	581	366	947	25,8%
Autres CSP	14	13	27	0,8%
Total (3)	2 034	1 635	3 669	100%

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

- (1) Personnels hors Université de Montpellier.
- (2) Intervenants non rémunérés par l'établissement.
- (3) Vacataires d'enseignement en 21/22 (rémunérés en 2022 ainsi que les intervenants non rémunérés par l'établissement).

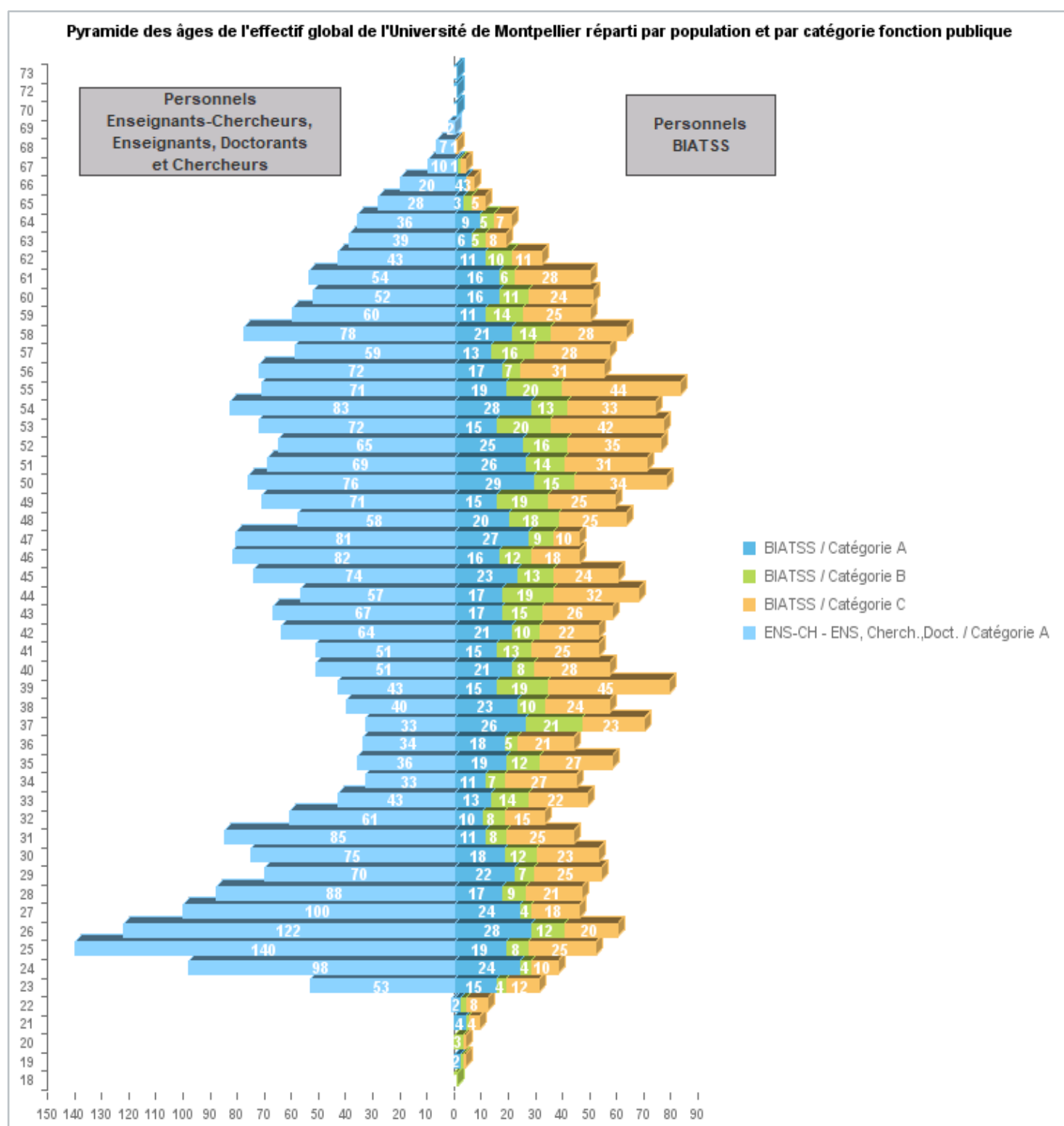
Genre	Nombre d'intervenants (en PP)	Nombre d'intervenants (en%)
Femme	1 635	45%
Homme	2 034	55%
TOTAL	3 669	100%

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



2.3 Démographie

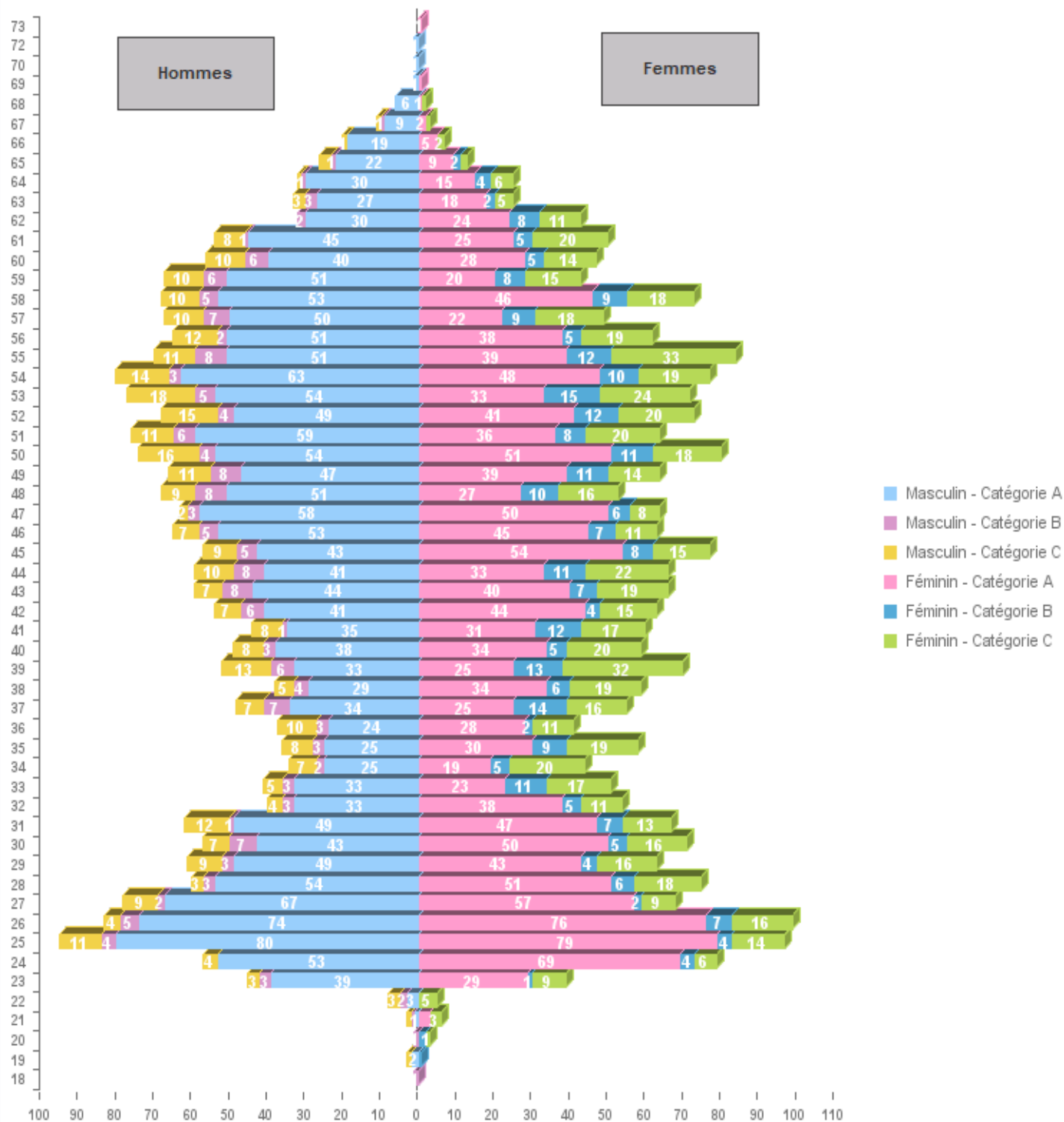
2.3.1 Pyramide des âges de l'effectif global



Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- **La tranche d'âge des plus de 65 ans** concerne essentiellement les Enseignants-chercheurs titulaires. Ils représentent 78% de l'effectif de cette tranche (22% pour les BIATSS titulaires).
- **La tranche d'âge des moins de 25 ans** concerne les contractuels Doctorants à hauteur de 60% et les personnels BIATSS à hauteur de 40%.

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



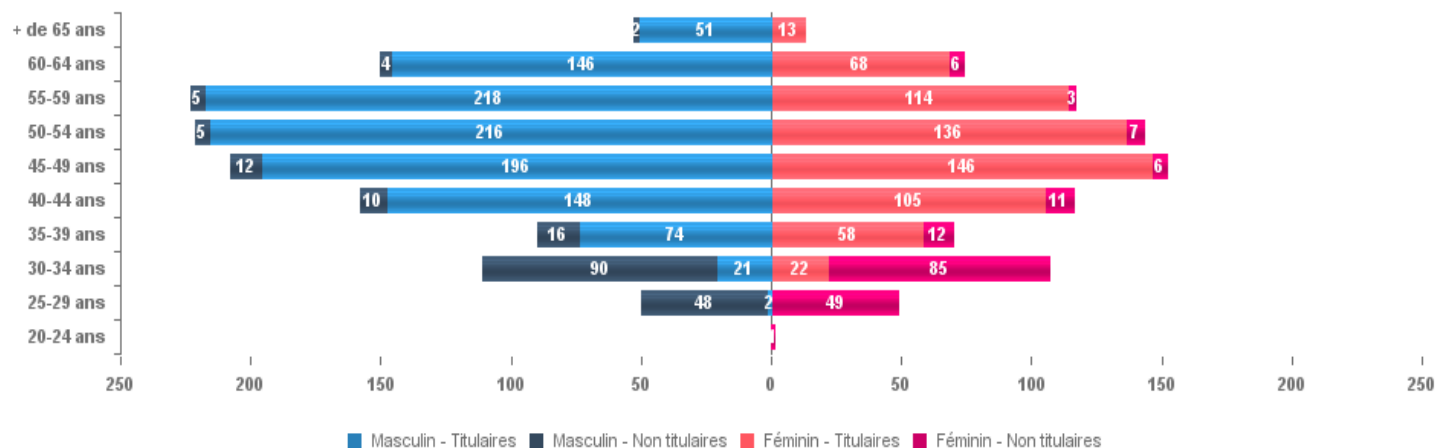
Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- **Le taux de féminisation** de l'effectif global de l'établissement est de **51,2%**.
- **La catégorie A est représentée à hauteur de 54,7% par les hommes et 45,3% par les femmes**. Elle est en grande majorité constituée des Enseignants-chercheurs, Enseignants, Chercheurs et Doctorants.

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

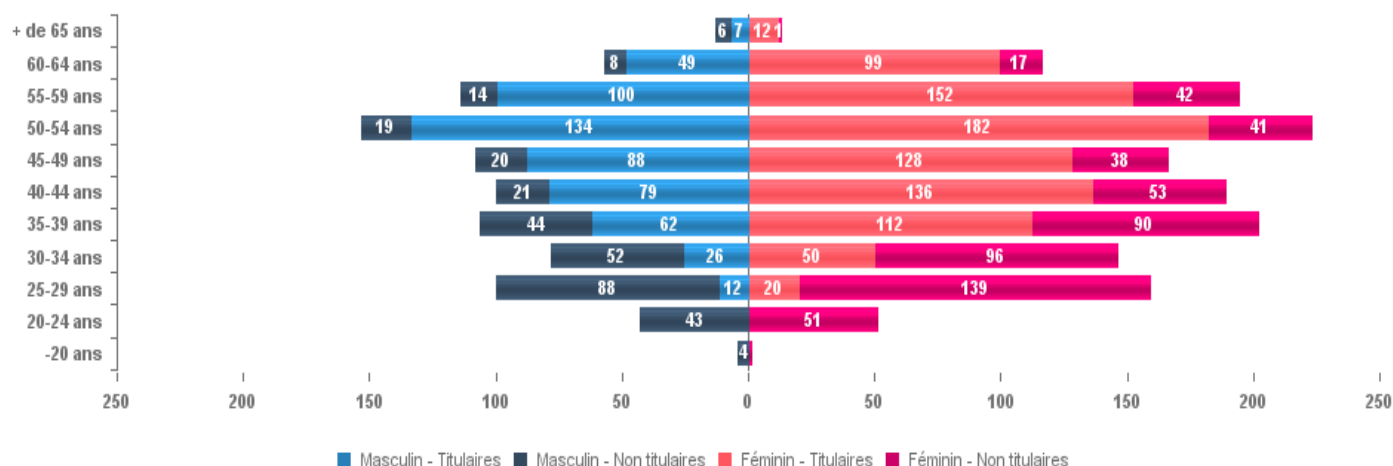
Pyramide des âges des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires et contractuels

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



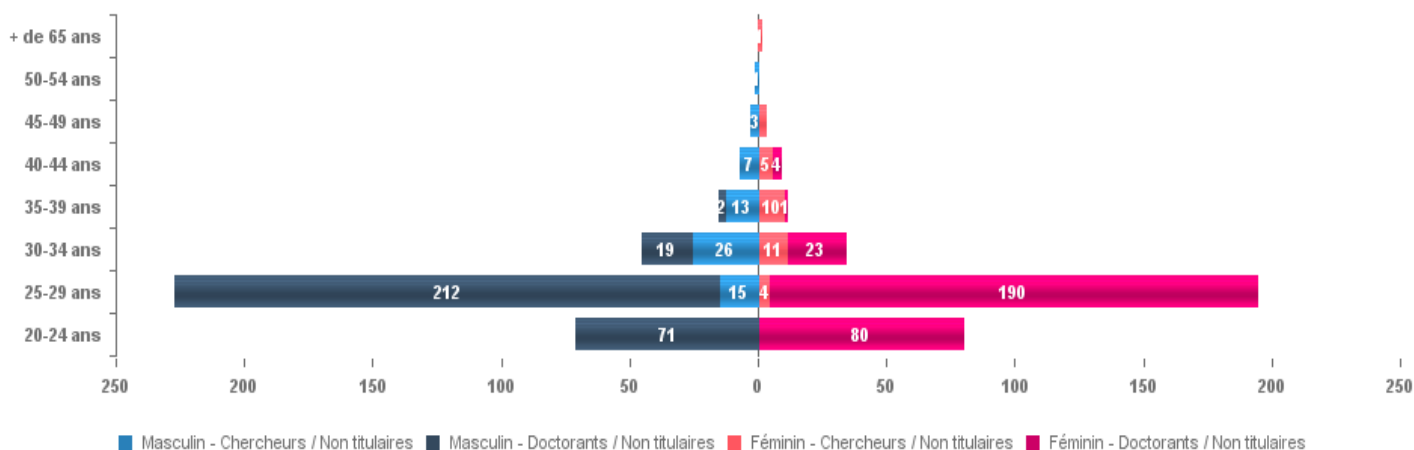
Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et contractuels

Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et contractuels



Pyramide des âges des personnels Chercheurs et Doctorants contractuels

Pyramide des âges des chercheurs et doctorants contractuels



Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

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

		Age moyen		
		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Enseignants-chercheurs Enseignants	49 ans et 12 mois	51 ans et 10 mois	51 ans et 1 mois
	BIATSS	48 ans et 11 mois	49 ans et 2 mois	48 ans et 12 mois
Ensemble personnels Titulaires		49 ans et 4 mois	50 ans et 11 mois	50 ans et 2 mois
Non titulaires	Enseignants-chercheurs Enseignants	34 ans et 7 mois	35 ans et 3 mois	34 ans et 11 mois
	BIATSS	37 ans et 3 mois	35 ans et 7 mois	36 ans et 8 mois
	Chercheurs	36 ans et 5 mois	34 ans et 7 mois	35 ans et 3 mois
	Doctorants	26 ans et 8 mois	26 ans et 7 mois	26 ans et 8 mois
Ensemble personnels Non titulaires		33 ans et 10 mois	32 ans et 4 mois	33 ans et 2 mois
Ensemble des effectifs		42 ans et 12 mois	44 ans et 5 mois	43 ans et 8 mois

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

		Age médian		
		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Enseignants-chercheurs Enseignants	49 ans et 12 mois	52 ans et 3 mois	51 ans et 4 mois
	BIATSS	49 ans et 12 mois	50 ans et 4 mois	50 ans et 2 mois
Ensemble personnels Titulaires		49 ans et 12 mois	51 ans et 6 mois	50 ans et 9 mois
Non titulaires	Enseignants-chercheurs Enseignants	31 ans et 6 mois	31 ans et 10 mois	31 ans et 8 mois
	BIATSS	34 ans et 11 mois	31 ans et 12 mois	33 ans et 11 mois
	Chercheurs	35 ans et 1 mois	33 ans et 8 mois	34 ans et 1 mois
	Doctorants	26 ans et 0 mois	26 ans et 3 mois	26 ans et 1 mois
Ensemble personnels Non titulaires		30 ans et 5 mois	29 ans et 4 mois	29 ans et 10 mois
Ensemble des effectifs		43 ans et 5 mois	45 ans et 11 mois	44 ans et 8 mois

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

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

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

Chez les personnels titulaires

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

Chez les personnels contractuels

- La moyenne d'âge reste inférieure à 34 ans quels que soient le genre et la catégorie de personnels.
- C'est au sein de la population des Doctorants que l'âge moyen et l'âge médian sont les plus bas (26 ans).
- L'âge moyen est plus élevé chez les personnels BIATSS non-titulaires que chez l'ensemble des autres personnels non-titulaires.
- L'âge moyen est légèrement plus élevé chez les femmes contractuelles (près de 34 ans) que chez les hommes (32 ans).

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

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

		Age moyen		
		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Catégorie A	50 ans et 1 mois	51 ans et 6 mois	50 ans et 11 mois
	Catégorie B	48 ans et 0 mois	47 ans et 8 mois	47 ans et 11 mois
	Catégorie C	48 ans et 6 mois	49 ans et 5 mois	48 ans et 10 mois
Ensemble personnels Titulaires		49 ans et 4 mois	50 ans et 11 mois	50 ans et 2 mois
Non titulaires	Catégorie A	32 ans et 1 mois	31 ans et 2 mois	31 ans et 7 mois
	Catégorie B	34 ans et 11 mois	35 ans et 7 mois	35 ans et 2 mois
	Catégorie C	38 ans et 4 mois	37 ans et 8 mois	38 ans et 1 mois
Ensemble personnels Non titulaires		33 ans et 10 mois	32 ans et 4 mois	33 ans et 2 mois
Ensemble des effectifs		42 ans et 12 mois	44 ans et 5 mois	43 ans et 8 mois

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

		Age médian		
		Femme	Homme	Ensemble
Titulaires	Catégorie A	50 ans et 2 mois	51 ans et 10 mois	51 ans et 2 mois
	Catégorie B	49 ans et 0 mois	48 ans et 6 mois	48 ans et 8 mois
	Catégorie C	49 ans et 11 mois	51 ans et 9 mois	50 ans et 8 mois
Ensemble personnels Titulaires		49 ans et 12 mois	51 ans et 6 mois	50 ans et 9 mois
Non titulaires	Catégorie A	29 ans et 2 mois	28 ans et 7 mois	28 ans et 10 mois
	Catégorie B	31 ans et 8 mois	32 ans et 9 mois	31 ans et 12 mois
	Catégorie C	35 ans et 6 mois	35 ans et 10 mois	35 ans et 7 mois
Ensemble personnels Non titulaires		30 ans et 5 mois	29 ans et 4 mois	29 ans et 10 mois
Ensemble des effectifs		43 ans et 5 mois	45 ans et 11 mois	44 ans et 8 mois

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

Chez les personnels titulaires

- C'est dans la catégorie A que la moyenne d'âge de l'effectif global est la plus élevée (près de 51 ans).
- L'âge moyen des personnels de catégorie A (50 ans) est supérieur à celui de catégorie B et C.

Chez les personnels contractuels

- C'est dans la catégorie C que la moyenne d'âge de l'effectif global est la plus élevée (autour des 38 ans).
- L'âge moyen des personnels de catégorie A reste le moins élevé (31 ans).

TITRE 3. LES CARRIÈRES

3.1 LES RECRUTEMENTS	68
3.1.1 RECRUTEMENT DES PERSONNELS BIATSS	68
3.1.2 RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	70
3.2 LES DEPARTS A LA RETRAITE ET AUTRES DEPARTS DEFINITIFS OU TEMPORAIRES	73
3.2.1 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES	73
3.2.2 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	74
3.2.3 DEPARTS A LA RETRAITE DES PERSONNELS CONTRACTUELS	75
3.2.4 AUTRES DEPARTS DEFINITIFS OU TEMPORAIRES	76
3.3 LES CONCOURS, LES PROMOTIONS ET LES CEDEISATIONS DES PERSONNELS BIATSS	78
3.3.1 CONCOURS DES PERSONNELS BIATSS PAR FILIERE	78
3.3.2 CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	79
3.3.3 PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATSS	80
3.3.4 CEDEISATION DES PERSONNELS CONTRACTUELS	89
3.3.5 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS	91
3.3.6 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS BI-APPARTENANTS	95
3.4 LA FORMATION DES PERSONNELS	96
3.5 L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS	105
3.6 LE RESEAU DES CORRESPONDANTS RH	108
3.7 LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS	110
3.8 LES CONTENTIEUX	112

Ce chapitre présente les mouvements de personnels, les concours et les examens professionnels ouverts à l'Université de Montpellier en 2022 ainsi que les différents dispositifs de promotion des agents titulaires et contractuels. Il développe les thèmes de la formation des personnels (domaines de formation, volumétrie des agents formés et dépenses de formation) et de la campagne annuelle des entretiens professionnels. Un bilan des actions menées auprès du réseau des correspondants RH (CRH) est également reporté.

3.1 Les recrutements

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

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

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

3.1.1 Recrutement des personnels BIATSS

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

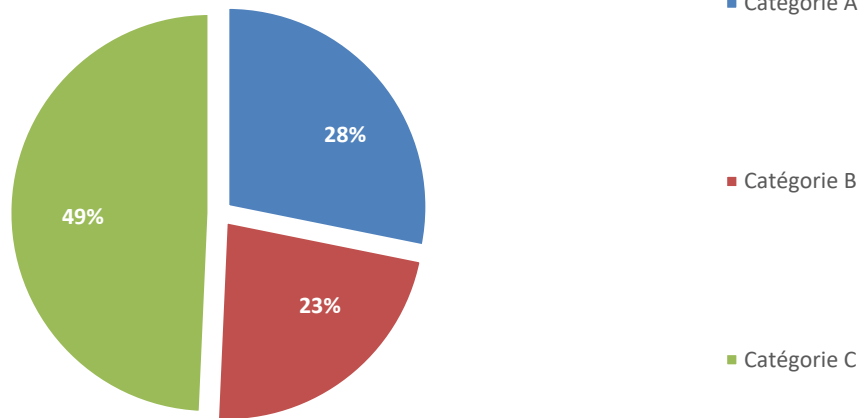
Voie d'accès	Catégorie A												Catégorie B						Catégorie C						Total Agents		
	IGR		IGE		AAE		ASI		ASSAE		CONS		BIB		TECH		SAENES		BIBAS		ATRF		ADJAENES			MAG	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		H	F
Détachement entrant		1			1	2											1										5
Recrutement (sans concours) dont PACTE																					2	8				2	12
Concours Internes et externes	2		1	3			3	2						3	7		3		1	5	6		10			46	
BOE																1						2				3	
Mutation suite à une publication PEP			1	1	1	1																				4	
Réintégration suite à un détachement sortant				1																						1	
Total	2	1	2	5	2	3	3	2						3	7		5		1	7	14		12		2	71	

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

- Chez les personnels BIATSS, **73%** des recrutements de titulaires en 2022 concernent des femmes, soit 52 femmes (dont 28 en catégorie C).
- Les recrutements dans les postes de **catégorie C** représentent **49% des recrutements**, **23% en catégorie B** et **28 % en catégorie A**.
- En catégorie C, les postes **d'Adjoints techniques** (ATRF) représentent **60%** de la catégorie, les postes **d'Adjoints administratifs** (ADJAENES) en représentent **34%**, et les **Magasiniers des bibliothèques** 6%.
- Au sein de la catégorie B, les **Techniciens** (TECH) représentent **63%** de la catégorie, les postes de **Secrétaires administratifs** (SAENES) en représentent **31%**, et les **Bibliothécaires Assistants Spécialisés** (BIBAS) 6%.

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

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



3.1.2 Recrutement des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants

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

	PR		Total PR	MCF		Total MCF	Total Agents
Voie d'accès	H	F		H	F		
Concours	6	3	9	7	7	14	23
Mutation	1		1	4	1	5	6
Détachement							
Total	7	3	10	11	8	19	29

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

- En 2022, les recrutements de personnels Enseignants-chercheurs mono-appartenants ont concerné **18 hommes et 11 femmes**.
- Sur 29 recrutements, 23 résultent de concours (dont 3 femmes dans le corps des PR, soit **33%** et 7 femmes dans le corps des MCF, soit **67%**).
- Les recrutements d'Enseignants-chercheurs mono-appartenants titulaires sont passés de 24 agents en 2021 à 29 en 2022.

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

	PR		Total PR	MCF		Total MCF	Total Agents
Secteur de formation	H	F		H	F		
Droit, Economie, Gestion				3	1	4	4
Santé maïeutique					1	1	1
Lettres et sciences humaines	1		1	2	4	6	7
Sciences	6	3	9	6	2	8	17
Total	7	3	10	11	8	19	29

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

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

Voie d'accès	Enseignants-chercheurs BI-Appartenants Titulaires						
	PU-PH		Total PU-PH	MCU-PH		Total MCU-PH	Total Agents
	H	F		H	F		
Concours	8	2	10	1	2	3	13
Mutation					1	1	1
UFR Médecine	8	2	10	1	3	4	14
Concours, examen professionnel et sélection professionnelle							
Détachement		1	1				1
UFR Odontologie		1	1				1
Concours, examen professionnel et sélection professionnelle							
Mise à disposition				1	1	2	2
UFR Pharmacie				1	1	2	2
Total	8	3	11	2	4	6	17

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

Les recrutements dans les corps des **maîtres de conférences praticiens-hospitaliers** (MCU PH) sont minoritaires, ils représentent 35,3% de l'effectif recruté (64,7% pour le corps des **professeurs des universités praticiens-hospitaliers** (PU PH)).

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

Voie d'accès	Enseignants 2nd degré														Total Agents	
	PRAG		Total PRAG	PRCE		Total PRCE	PLP		Total PLP	PREPS		Total PREPS	CPE			Total CPE
	H	F		H	F		H	F		H	F		H	F		
Mutation	5	6	11	5	4	9	1		1	1	1		1	1	23	
Détachement entrant																
Total	5	6	11	5	4	9	1		1	1	1		1	1	23	

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

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

Enseignants-chercheurs BI-Appartenants Contractuels			
Type de contrat	Homme	Femme	Total Agents
Praticien hospitalier universitaire (PHU)	3		3
Chef de Clinique des Universités-Assistant des Hôpitaux (CCU-AH)	28	33	61
Chef de clinique des Universités associé de Médecine Générale	1		1
Chef de clinique des Universités de Médecine Générale (CCU-MG)		1	1
Chef de clinique associé des universités		1	1
Maitre de Conférences associé de Médecine Générale		1	1
Professeur associé de Médecine Générale		2	2
Professeur associé	1		1
Assistant Hospitalier Universitaire (AHU)	5	7	12
UFR Médecine	38	45	83
Chef de Clinique des Universités-Assistant des Hôpitaux (CCU-AH)	6	7	13
UFR Odontologie	6	7	13
Assistant Hospitalier Universitaire (AHU)	1	0	1
UFR Pharmacie	1	0	2
Total	45	52	97

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

En 2022, les recrutements d'Enseignants-chercheurs bi-appartenants contractuels concernent **46,4%** d'hommes et **53,6%** de femmes. Le recrutement d'Enseignants-chercheurs bi-appartenants contractuels a augmenté de 17,5% en 2022 (80 agents en 2021).

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

3.2.1 Départs à la retraite des personnels BIATSS titulaires

Au cours de l'année 2022, **31 départs à la retraite** (36 en 2021) ont été recensés parmi les personnels titulaires BIATSS dont **16 femmes et 15 hommes**. Les femmes représentent **52%** des départs à la retraite.

L'âge moyen de départ à la retraite pour la filière ITRF est plus élevé chez les femmes (**63 ans et 2 mois** contre **62 ans et 9 mois** chez les hommes). Pour la filière AENES, il est de **63 ans et 6 mois** chez les femmes contre **65 ans** chez les hommes. Pour la filière BIBAS, il est de **62 ans** chez les hommes.

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

Filière	Homme	Femme	Total Nombre d'agents
ITRF	12	6	18
AENES	2	10	12
BIB	1	0	1
Total	15	16	31

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

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

Filière	Homme	Femme
ITRF	62 ans 9 mois	63 ans 2 mois
AENES	65 ans	63 ans 6 mois
BIB	62 ans	-

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

Personnels BIATSS atteignant l'âge réglementaire de départ à la retraite entre 2023 et 2027, ventilés par filière et par genre

	2023		2024		2025		2026		2027		Total Agents
Filière	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
ITRF	12	27	22	20	18	16	17	34	19	24	209
AENES et SANTE		1		3		1	1	3	1	4	14
BIB	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	13
Total par année et par genre	13	29	23	24	19	19	19	39	21	30	236
Total par année	42		47		38		58		51		236

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

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

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

Au cours de l'année 2022, **44 départs à la retraite** (41 en 2021) ont été recensés parmi les personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires dont **14 femmes** et **30 hommes**.

En 2022, **1 départ à la retraite** parmi les personnels enseignants du premier degré – **1 femme** (aucun en 2021).

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

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

Corps	Homme	Femme	Total Agents
Enseignants-chercheurs Mono-appartenants	19	9	28
Enseignants-chercheurs BI-appartenants	6		6
Enseignants du 2 nd degré	5	4	9
Enseignants du 1 ^{er} degré		1	1
Total	30	14	44

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

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

Corps	Homme	Femme
Enseignants-chercheurs Mono-appartenants	65 ans 10 mois	66 ans 3 mois
Enseignants-chercheurs BI-appartenants	66 ans 10 mois	66 ans 8 mois
Enseignants du 2 nd degré	64 ans 5 mois	64 ans 10 mois
Enseignants du 1 ^{er} degré	Aucun départ recensé	62 ans

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

Personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants atteignant l'âge réglementaire de départ à la retraite entre 2023 et 2027, ventilés par corps et par genre

	2023		2024		2025		2026		2027		Total Agents
CORPS	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Enseignants-chercheurs Mono-appartenants	18	4	22	11	25	8	28	18	26	9	169
Enseignants-chercheurs Bi-appartenants	11	1	4	3	5	1	7	4	8	4	48
Enseignants du 2 nd degré	10	7	5	6	10	6	12	9	9	2	76
Enseignants du 1 ^{er} degré	1						1				2
Total par année et par genre	40	12	31	20	40	15	48	31	43	15	295

Total par année	52	51	55	79	58	295
------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

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

3.2.3 Départs à la retraite des personnels contractuels

Au cours de l'année 2022, **2 agents contractuels BIATSS** sont partis à la retraite. Les Enseignants-chercheurs et Enseignants contractuels n'ont pas été concernés en 2022.

Personnels contractuels atteignant l'âge réglementaire de départ à la retraite en 2023, ventilés par type de population, par catégorie de fonction publique et par genre

	2023		2024		2025		2026		2027		Total Agents
CORPS	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Enseignants-chercheurs et Enseignants		3	1		2				1		7
BIATSS	4	12	5	4	7	12			4	14	62
Total par année et par genre	4	15	6	4	9	12			5	14	69

Total par année	19	10	21	0	19	69
------------------------	-----------	-----------	-----------	----------	-----------	-----------

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

3.2.4 Autres départs définitifs ou temporaires

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

Départs des personnels BIATSS titulaires

Motifs du départ définitif ou temporaire	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Catégorie C		Total C	Total Agents
	H	F		H	F		H	F		
Affectation dans une autre administration	1	3	4	1	4	5	1	5	6	15
Concours ou recrutement sortant		2	2	1	4	5	1	4	5	12
Congés pour événements familiaux supérieurs à six mois		1	1		1	1		1	1	3
Décès			0	1	1	2	1		1	3
Détachement	2	1	3		2	2		2	2	7
Fin de détachement		1	1			0		1	1	2
Disponibilité		3	3	1	1	2	3	4	7	12
Radiation			0			0	1		1	1
Total	3	11	14	4	13	17	7	17	24	55

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

Départs des personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants titulaires

Motifs du départ temporaire ou définitif	Enseignants			Enseignants-chercheurs			Total Agents
	H	F	Total	H	F	Total	
Mutation externe		4	4	3	3	6	10
Délégation				50	15	65	65
Démission				4		4	4
Détachement	2	2	4	17	3	20	24
Disponibilité	1	2	3	13	7	20	23
Mise à disposition sortante	2		2	1		1	3
Rupture conventionnelle					1	1	1
Total	5	8	13	88	29	117	130

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

Départs des personnels contractuels de la filière hospitalo-universitaire

Motifs du départ définitif ou temporaire	Genre		Total Agents
	H	F	
Délégation			
Démission	5	3	8
Fin de contrat	32	47	79
Décès			
Total	37	50	87

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

Départs des personnels BIATSS contractuels

Motifs du départ définitif ou temporaire	Sans catégorie		Total sans catégorie (1)	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Catégorie C		Total C	Total Agents
	H	F		H	F		H	F		H	F		
Abandon de poste			0			0	1		1	3		3	4
Décès			0			0			0		1	1	1
Démission	1	2	3	14	25	39	2	5	7	7	19	26	75
Départ volontaire			0	1	3	4			0		1	1	5
Fin de contrat	217	493	710	63	77	140	9	22	31	83	224	307	1188
Licenciement			0	1	1	2			0	3	1	4	6
Retraite			0	1		1			0		1	1	2
Total	218	495	713	80	106	186	12	27	39	96	247	343	1281

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

(1) : les personnels sans catégorie sont des étudiants

Départs des personnels Doctorants et Enseignants-chercheurs contractuels

Motifs du départ définitif ou temporaire	Chercheur		Total Chercheur	Doctorants		Total Doc	Enseignants		Total ENS	Enseignants-chercheurs		Total EC	Total agents
	H	F		H	F		H	F		H	F		
Abandon de poste			0	1		1			0			0	1
Démission	12	5	17	8	11	19			0	3	1	4	40
Départ volontaire			0			0			0			0	0
Fin de contrat	28	31	59	76	72	148	4	7	11	26	29	55	273
Licenciement			0	1		1			0			0	1
Retraite			0			0			0	1	1	2	2
Total	40	36	76	86	83	169	4	7	11	30	31	61	317

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

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

3.3.1 Concours des personnels BIATSS par filière

*Les concours BIATSS de la filière ITRF
ouverts en 2022 à l'Université de Montpellier*

	Catégorie A			Catégorie B		Catégorie C								Total					
	IGR	IGE	ASI	TECH	TECH (BOE)	ATRF Principal		ATRF (sans concours)		ATRF Principal 2ème Cl. (BOE)		ATRF (PACTE)							
Nb de postes ouverts	2	4	6	10		8		8		1		1		40					
Nb d'inscrits	18	118	150	274		179		203		1		6		949					
Nb d'admissibles	11	42	61	74		48		47		1		4		288					
Nb d'admis (1)	2	4	5	9	0	7		8		0		0		35					
Dont :	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
	2	0	1	3	3	2	3	6	0	0	3	4	2	6	0	0	0	0	14

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

- **88%** des postes BIATSS de la filière ITRF proposés au recrutement en 2022 ont été pourvus.
- Sur les **35 agents BIATSS** recrutés par concours, **60% sont des femmes**.
- En 2022, la composition des membres de jurys de concours a été répartie à **50,8%** de femmes et **49,2%** d'hommes.
- Les Présidents de jury ont été répartis de la manière suivante : **44,4% de femmes** et **55,6% d'hommes**.

*Les concours BIATSS de la filière AENES ouverts en 2022
à l'Université de Montpellier*

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C						Total	
	AAE		SAENES		SAENES BOE		ADJAENES		ADJAENES BOE			
Nb de postes ouverts			4		1		10		2		17	
Nb d'inscrits (1)											NC	
Nb d'admissibles (2)											NC	
Nb d'admis			4		1		10		2		17	
Dont :	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
				4		1		10		2	0	17

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

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

3.3.2 Concours des personnels Enseignants-chercheurs

*Les concours des personnels Enseignants-chercheurs ouverts en 2022
à l'Université de Montpellier*

	Professeurs des Universités (PR)		Total PR	Maître de conférences (MCF)		Total MCF	TOTAL		
	H	F		H	F		H	F	Total
Nb de postes ouverts	11			18			29		
Nb d'inscrits	69	16	85	399	293	692	468	309	777
Nb de recevables	61	15	76	366	277	643	427	292	719
Nb d'admissibles (1)	18	12	30	38	31	69	56	43	99
Nb d'admis (2)	7	3	10	11	7	18	18	10	28

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

- (1) **Nombre d'admissibles** : sélectionnés pour l'audition par le comité de sélection.
- (2) **Nombre d'admis** : retenus sur le poste
 - 3 postes ont été publiés au fil de l'eau (tous MCF).

3.3.3 Promotions des personnels BIATSS

Les personnels BIATSS titulaires

Les promotions par tableaux d'avancement (TA)

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

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

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

- Sur les **81 agents titulaires BIATSS promus** dans un grade supérieur en 2022 (58 promus en 2021), 57 agents (70%) relèvent de la filière ITRF, 16 agents (20%) relèvent de la filière AENES, 2 agents (2%) relèvent de la filière santé social, 6 agents relèvent de la filière BIB (8%) ;
6% des promus appartiennent à la **catégorie A** (5 agents), **16%** à la **catégorie B** (13 agents) et **78%** à la **catégorie C** (63 agents)
- Le **taux de féminisation** des agents titulaires BIATSS promus dans un grade supérieur en 2022 est de **67%**.

Les promotions TA de la filière AENES

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
		H	F		H	F		H	F	
Attaché d'administration de l'État (AAE) Echelon spécial										
Attaché d'administration de l'État (AAE) (1)	Hors Classe	3	3	6						
Attaché principal d'administration de l'État (APAE)			3	3		1	1			
Secrétaire administratif (SAENES)	Classe Exceptionnelle	2	8	10	1	3	4		2	2
	Classe Supérieure	1	11	12		8	8		1	1
Adjoint administratif (ADJAENES)	Principal 1 ^{ère} Classe	10	72	82	7	66	73		13	13
	Principal 2 ^{ème} Classe		4	4		2	2			
Total Agents		16	101	117	8	80	88		16	16

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

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

- Le **taux de promotion** (ratio promus/promouvables)²¹ par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière AENES correspond à **13,68%** (10,14% en 2021).
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière AENES correspond à 100% (85,71% en 2021).

Les promotions TA de la filière ITRF

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
		H	F		H	F		H	F	
Ingénieur de recherche (IGR)	Echelon Spécial									
	Hors Classe		1	1						
	1 ^{ère} Classe	3	6	9		5	5		2	2
Ingénieur d'études (IGE)	Hors Classe	25	33	58	15	12	27			
Technicien (TECH)	Classe Exceptionnelle	21	28	49	12	20	32	1	2	3
	Classe Supérieure	26	27	53	9	16	25	4	2	6
Adjoint technique (ATRF)	Principal 1 ^{ère} Classe	69	61	130	36	32	68	13	13	26
	Principal 2 ^{ème} Classe	34	45	79	13	15	28	8	12	20
Total Agents		178	201	379	85	100	185	26	31	57

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 **15,03%** (9,73% en 2021).
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière ITRF est de 54,4% (57,5% en 2021).

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

Les promotions TA de la filière SANTÉ SOCIAL

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
		H	F		H	F		H	F	
Infirmiers	Hors Classe		2	2		2	2		2	2
	Classe Supérieure		1	1		1	1			
Total Agents			3	3		3	3		2	2

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

En 2022, deux agents infirmiers ont bénéficié d'une promotion par tableau d'avancement.

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

Les promotions TA de la filière bibliothèque

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
		H	F		H	F		H	F	
Conservateurs (CONS)	Conservateurs en chef	2		2	1		1			0
Bibliothécaire (BIB)	Hors Classe	2	3	5	2	3	5	1		1
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS)	Classe Exceptionnelle	2	6	8	1	5	6		1	1
	Classe supérieure									0
Magasiniers (MAG)	Principal 1ère Classe	5	8	13	4	8	12		3	3
	Principal 2ème Classe	1	3	4	1	3	4		1	1
Total Agents		12	20	32	9	19	28	1	5	6

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

- Le **taux de promotion** par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière Bibliothèque correspond à **18,75%**.
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière Bibliothèque est de 83,3%.

Les promotions par listes d'aptitude (LA)

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

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

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

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

Les promotions LA de la filière AENES

	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
	H	F		H	F		H	F	
Accès au corps									
Attaché d'administration de l'État (AAE)				1	6	7			
Secrétaire administratif (SAENES)				4	37	41		2	2
Total Agents				5	43	48		2	2

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

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

Les promotions LA de la filière ITRF

	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
	H	F		H	F		H	F	
Accès au corps									
Ingénieur de recherche (IGR)	77	85	162	21	23	44			
Ingénieur d'études (IGE)	32	33	65	16	21	37	2	2	4
Assistant ingénieur (ASI)	98	116	214	47	63	110	1	1	2
Technicien (TECH)	169	190	359	71	97	168	2	4	6
Total Agents	376	424	800	155	204	359	5	7	12

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 **1,5%** (1,7% en 2021).
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière ITRF correspond à 58,3% (64,3% en 2021).

Les promotions LA de la filière Bibliothèque

Corps	Accès au grade	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
		H	F		H	F		H	F	
Conservateurs (CONS)	Conservateur général									
	Conservateur	3	6	9		2	2			
Bibliothécaire (BIB)		5	15	20	3	4	7		1	1
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS)		9	17	26	5	11	16			
Total Agents		17	38	55	8	17	25		1	1

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 bibliothèque correspond à **1,8%**.
- Le **taux de féminisation** des agents promus au sein de la filière bibliothèque correspond à 100%.

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

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

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

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

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

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

Les promotions LAE et EPE de la filière ITRF

	Nombre de promouvables		Total	Nombre de candidats		Total	Nombre de promus		Total
	H	F		H	F		H	F	
Accès au corps									
Ingénieur de recherche (IGR)	63	59	122	12	18	30		1	1
Ingénieur d'études (IGE)	27	31	58	12	13	25	2	6	8
Assistant ingénieur (ASI) (1)							4	7	11
Technicien (TECH)	162	200	362	66	94	160	10	17	27
Total Agents	252	290	542	90	125	215	16	31	47

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

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

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

Les examens professionnels

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

- Ils concernent l'accès aux grades d'Ingénieur de Recherche hors classe (IGR HC), d'Attaché Principal d'Administration de l'État (APAE), de Bibliothécaire Hors Classe (Bib HC), de Technicien classe exceptionnelle (TECH CE), de Technicien classe supérieure (TECH CS), de Secrétaire Administratif classe exceptionnelle (SAENES CE), de Secrétaire Administratif classe supérieure (SAENES CS), de Bibliothécaire Assistant Spécialisé classe exceptionnelle (BIBAS CE), de Bibliothécaire Assistant Spécialisé classe supérieure (BIBAS CS), d'Adjoint Technique Principal 2^{ème} classe (ATRF P2) et de Magasinier de Bibliothèque Principal 2^{ème} classe (Mag P2).

Les réussites aux examens professionnels de la filière AENES

Corps	Grade	Nombre de promus		Total
		H	F	
Attaché principal d'administration de l'État (APAE)			2	2
Secrétaire administratif (SAENES)	Classe exceptionnelle		2	2
	Classe supérieure	1	4	5
Total Agents		1	8	9

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

Les réussites aux examens professionnels de la filière ITRF

Corps	Accès au grade	Nombre de promus		Total
		H	F	
Ingénieur de recherche (IGR)	Hors Classe	1	1	2
Technicien (TECH)	Classe exceptionnelle	1	2	3
	Classe supérieure	7	7	14
Adjoint technique (ATRF)	Principal 2 ^{ème} Classe	4	3	7
Total Agents		13	13	26

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

Les réussites aux examens professionnels de la filière Bibliothèque

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

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

Les personnels BIATSS contractuels

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

Catégorie FP	Corps	Lauréats		
		H	F	Total
Catégorie A	Ingénieur de recherche (IGR)			
	Ingénieur d'études (IGE)	1	1	2
	Assistant ingénieur (ASI)	1		1
Catégorie B	Technicien (TECH)	3	1	4
	Secrétaire administratif (SAENES)		1	1
Catégorie C	Adjoint technique (ATRF)	5	10	15
	Adjoint administratif (ADJAENES)		12	12
	Magasinier de bibliothèque		2	2
Total Agents		10	27	37

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

- Sur les 37 agents contractuels lauréats de concours BIATSS en 2022 (33 en 2021), **8%** d'entre eux ont intégré un corps de la catégorie A, **14%** de la catégorie B, **78%** de la catégorie C.
- **73%** des lauréats de concours des personnels contractuels sont des femmes (**76%** en 2021).

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

Catégorie FP	Corps	Lauréats		
		H	F	Total
Catégorie A	Ingénieur d'études (IGR)			
	Ingénieur d'études (IGE)		2	2
	Assistant ingénieur (ASI)		1	1
	Attaché d'administration de l'État classe normale (AAENES)			
Catégorie B	Technicien (TECH)			
	Secrétaire administratif (SAENES)			
Catégorie C	Adjoint technique (ATRF)	1	3	4
	Adjoint administratif (ADJAENES)			
Total Agents		1	6	7

7 contractuels BIATSS en CDI ont été lauréats de concours cette année, dont 6 femmes (86%).

3.3.4 Cédésation des personnels contractuels

Passage des personnels contractuels CDD en CDI au cours de l'année 2022

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 2022, **21 agents** sous contrat à durée déterminée ont bénéficié d'un passage en contrat à durée indéterminée au sein de l'établissement (56 agents en 2021) :

Catégorie FP	Homme	Femme	Total
BIATSS	5	15	20
Catégorie A	2	6	8
Catégorie B		1	1
Catégorie C	3	8	11
Enseignants-chercheurs		1	1
Chercheurs			
Enseignants		1	1
Total Agents	5	16	21

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 31/12/2022

Ancienneté au sein de l'Université de Montpellier	Nombre d'agents
BIATSS CDD	786
Inférieure à 4 ans	
Nombre d'agents en CDD au 31/12/2022	689
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2023)	54
Entre 4 et 6 ans	
Nombre d'agents en CDD au 31/12/2022	87
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2023)	7
Supérieure à 6 ans	
Non cédés actuellement	10
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2023)	0

- La situation des agents est observée au 31/12/2022. Le nombre d'agents ayant quitté l'établissement depuis cette date est renseigné dans le tableau (date d'observation avril 2023).
- Pour les agents qui ne sont plus en contrat, plusieurs motifs sont à prendre en compte (démission, départ à la retraite, réussite concours, fin de projet...).

Cartographie de l'ancienneté des chercheurs en contrat à durée déterminée au 31/12/2022

Ancienneté au sein de l'Université de Montpellier	Nombre d'agents
Chercheurs CDD	94
Inférieure à 4 ans	
Nombre d'agents en CDD au 31/12/2022	85
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2023)	22
Entre 4 et 6 ans	
Nombre d'agents en CDD au 31/12/2022	6
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2023)	1
Supérieure à 6 ans	
Non cédés actuellement	3
(dont départ de l'établissement depuis le 01/01/2023)	1

3.3.5 Promotions des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants mono-appartenants

L'avancement de grade des Enseignants-chercheurs

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

- **La procédure CNU²²** : le dossier des Enseignants-chercheurs est examiné par les sections CNU dans la limite des promotions offertes par discipline sur le plan national.
- **La procédure locale** : le MESR ²³ attribue un contingent de possibilités de promotions aux établissements. Le Conseil Académique de l'Université, en formation restreinte, établit les propositions dans la limite des promotions offertes à l'établissement, toutes disciplines confondues.
- **La procédure spécifique d'avancement** : elle est réservée aux Enseignants-chercheurs qui exercent des fonctions autres que l'enseignement et la recherche (Président et Vice-président d'universités, Directeurs d'UFR...).

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

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

Avancement de grade par la procédure CNU

		PROCEDURE CNU								
Corps	Accès au grade	Nb de Promouvables		Total Promouvables	Nb de Candidats		Total Candidats	Nb de Promus		Total Promus
		H	F		H	F		H	F	
Professeur des universités (PR)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	54	22	76	19	5	24	6	1	7
	Classe exceptionnelle 1er Échelon	94	26	120	29	5	34	5	2	7
	1ère Classe	42	23	65	20	8	28	6	0	6
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	136	88	224	41	25	66	14	13	27
	Hors classe Echelon exceptionnel	15	15	30	8	6	14	3	2	5
Total		341	174	515	117	49	166	34	18	52

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

Avancement de grade par la procédure locale

		PROCEDURE LOCALE									
		Quota Etablissement	Nb de Promouvables		Total Promouvables	Nb de candidats		Total Candidats	Nb de Promus		Total Promus
Corps	Accès au grade		H	F		H	F		H	F	
Professeur des universités (PR)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	6	54	22	76	13	4	17	5	1	6
	Classe exceptionnelle 1er Échelon	8	94	26	120	24	3	27	6	2	8
	1ère Classe	5	42	23	65	14	8	22	2	3	5
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	22	136	88	224	27	12	39	15	7	22
	Hors classe Echelon exceptionnel	5	15	15	30	5	4	9	2	3	5
Total		46	341	174	515	83	31	114	30	16	46

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

Le taux des femmes promues (quelle que soit la procédure, locale comme CNU) s'élève à 35% contre 65% pour les hommes.

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

Répartition générale des promotions des Enseignants-chercheurs mono-appartenants

		PROCEDURE CNU			PROCEDURE LOCALE			PROCEDURE SPECIFIQUE			
		Nb de Promus		Total Promus	Nb de Promus		Total Promus	Nb de Promus		Total Promus	
Corps	Accès au grade	H	F			H		F			H
Professeur des universités (PR)	Classe exceptionnelle 2ème Échelon	6	1	7	5	1	6				13
	Classe exceptionnelle 1er Échelon	5	2	7	6	2	8				15
	1ère Classe	6	0	6	2	3	5				11
Maître de conférences (MCF)	Hors classe	14	13	27	15	7	22				49
	Hors classe Echelon exceptionnel	3	2	5	2	3	5				10
Total		34	18	52	30	16	46				98

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

- Sur les 98 agents promus en 2022 (103 en 2021), 40% sont des Professeurs des Universités et 60% des Maîtres de Conférences (en 2020, sur les 93 agents promus, 48% étaient des Professeurs d'Universités et 52% des Maîtres de Conférences).
- Le taux de féminisation des Enseignants-chercheurs mono-appartenants est de 35% (39% en 2021).

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

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

En 2022, **24 Enseignants du 2nd degré** (42 en 2021) ont été promus au **grade supérieur** par tableau d'avancement. Aucun enseignant du 1^{er} ou 2nd degré n'a été promu au sein du **corps supérieur** par liste d'aptitude.

Corps	Tableau d'avancement		Total	Liste d'aptitude		Total	Total Promus
	H	F		H	F		
Professeur agrégé (PRAG)	7	9	16	0	0	0	16
Professeur certifié (PRCE)	2	4	6	NC	NC	NC	6
Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS)	2	0	2	NC	NC	NC	2
Professeur de lycée professionnel (PLP)				NC	NC	NC	
Conseiller principal d'éducation (CPE)				NC	NC	NC	
Total Agents	11	13	24	0	0	0	24

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

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

Dans le corps des Enseignants du 2nd degré, le taux de féminisation global des promus par Tableau d'Avancement est de 55% (60% en 2021).

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

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

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

Années 2021 et 2022	Nombre d'agents		Total
	F	H	
Nombre de promouvables	45	38	83
Nombre de Candidatures	44	31	75
Total attributions	10	6	16

Accès au corps	Nombre de promus		Total
	F	H	
Professeur (PR) Au compte de l'année 2021	6	2	8
Professeur (PR) Au compte de l'année 2022	4	4	8
Total Agents	10	6	16

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

En 2022, 8 PR ont été promus via la procédure de promotion interne au titre de l'année 2021 et 8 au titre de l'année 2022.

3.3.6 Promotions des personnels Enseignants-chercheurs bi-appartenants

Les modalités d'avancement de grade des Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires sont spécifiques. La procédure d'avancement s'effectue uniquement par le Conseil National des Universités (CNU).

En 2022, **39** Enseignants-chercheurs de la filière hospitalière ont été promus au grade supérieur (25 en 2021).

Corps	PROCEDURE CNU								
	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PU-PH)	109	21	130	35	8	43	22	5	27
Professeur des universités - Médecine Générale (PU-MG)	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	5	10	15	4	4	8	2	4	6
Maitre de conférences - Médecine Générale (MC-MG)	1	0	1	1	0	1	0	0	0
UFR Médecine	117	31	148	40	12	52	24	9	33
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PU-PH)	5	2	7	4	2	6	2	2	4
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	2	5	7	1	3	4	1	1	2
UFR Odontologie	7	7	14	5	5	10	3	3	6
Professeur des universités - Praticien hospitalier (PU-PH)	5	3	8	4	0	4	0	0	0
Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH)	3	1	4	2	0	2	0	0	0
UFR Pharmacie	8	4	12	6	0	6	0	0	0
Total Agents	132	42	174	51	17	68	27	12	39

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 25% en 2021 à 23% en 2022 (35% chez les enseignant-Chercheurs mono-appartenants) mais il faut tenir compte de l'effectif : les femmes PU-PH représentent seulement 20% de l'effectif total des personnels Enseignants-chercheurs dans ce corps²⁴.
- En revanche, dans le corps des maitres de conférences praticiens-hospitaliers, le taux de féminisation des promus est plus élevé (63%) compte tenu d'un effectif beaucoup plus proche de la parité dans ce corps (55% de femmes)²⁵.

²⁴ Effectif des PU-PH titulaires recensé au 31/12/2022 : 190 agents dont 38 femmes et 152 hommes.

²⁵ Effectif des MCU-PH titulaires recensé au 31/12/2022 : 82 agents dont 45 femmes et 37 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 2022 a donné la priorité aux axes suivants :

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

L'offre de formation qui en découle se traduit par l'organisation d'actions de formation collectives organisées par le bureau de la gestion et du développement des compétences de la DRH ou l'inscription individuelle d'agents à des formations à l'extérieur de l'établissement lorsqu'il s'agit de demandes particulières. Cette offre est également enrichie des formations proposées par d'autres structures partenaires et internes telles que le CSIP²⁶, BIO CAMPUS²⁷, l'EAF²⁸, l'IH2EF²⁹, la PFRH³⁰, l'AMUE³¹, les services communs de formation continue des EPST³² et EPSCP³³, etc.

En 2022, 2992 stagiaires de l'Université de Montpellier ont été formés et 287 stagiaires externes (personnels du réseau interuniversitaire, et personnels hébergés) ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement.

Dans la continuité de ce qui a été proposé en 2021 et 2022, et en complément des formations organisées par l'établissement, des formations gratuites en ligne / MOOC³⁵, supports, guides, tutoriels... (non comptabilisé dans les données prises en compte ci-après) ont été relayés par le bureau de la gestion et du développement des compétences.

Par ailleurs, il est à noter que de nouvelles formations ont été proposées cette année dans différents domaines : enseignement et recherche (le protocole de Nagoya : protection de la diversité, conduite responsable en recherche), management (perfectionner ses pratiques managériales), formations relatives à l'environnement professionnel (démarche d'amélioration simplifiée).

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

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

²⁸ **EAF** : Ecole Académique de la formation continue.

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

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

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

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

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

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

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

Volumétrie des stagiaires et des agents formés en 2022

L'effectif global de l'établissement ayant suivi une action de formation représente **1453 agents** soit un ratio de **28%** d'agents formés en rapport avec l'effectif global³⁶.

Les stagiaires formés en 2022

Population	Stagiaires inscrits	Stagiaires présents	Nb d'agents Formés
Personnels de l'Université de Montpellier	3 340	2 992	1 453
Personnels Externes dont :	349	287	208
<i>Personnels du réseau interuniversitaire</i>	308	247	173
<i>Personnels hébergés</i>	41	40	35
Total	3 689	3 279	1 661

Source : Direction des Ressources Humaines Bureau de la gestion et du développement des compétences

- Sur les **2992 stagiaires** de l'université de Montpellier formés en 2022, **2799** (soit 93,5%) sont des BIATSS et **193** (soit 6,5%) sont des Enseignants-chercheurs et Enseignants.
- **57% des personnels BIATSS** ont suivi une formation. L'effectif des personnels **Enseignants-chercheurs et Enseignants** formés représente environ **4%** de l'effectif global de cette population.

Les personnels de l'Université de Montpellier formés en 2022

Personnels de l'Université de Montpellier	Nombre stagiaires formés (1)	Nombre agents formés (2)	Effectif au 31/12/2022
Personnels BIATSS	2 799	1 337	2 336
Personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Chercheurs et Doctorants	193	116	2 807
Total	2 992	1 453	5 143

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

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

³⁶ Effectif global recensé au 31/12/2022 : **5 143 agents**.

Le budget de la formation des personnels

En 2022, le budget alloué à la formation des personnels (dont la formation des agents du SCD) s'est élevé à 300 000 € (287 000 € en 2021).

La dépense globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à 292 045 € (277 480 € en 2021) dont :

- **262 116 €** dédiés à la **formation des personnels de l'établissement** ;
- **29 923 €** dédiés aux formations de **personnels externes** (réseau interuniversitaire).

Le changement du logiciel de gestion de la formation (GEFORP) au 1er janvier 2022 n'a pas permis d'extraire les données budgétaires relatives aux personnels hébergés.

Dépense de la formation professionnelle 2022	Montant
Actions de formation des agents de l'Université de Montpellier	262 116 €
<i>dont actions de formation</i>	<i>257 386 €</i>
<i>dont frais de missions des agents de l'Université de Montpellier</i>	<i>4 730 €</i>
Formations du réseau interuniversitaire	29 929 €
Total	292 045 €

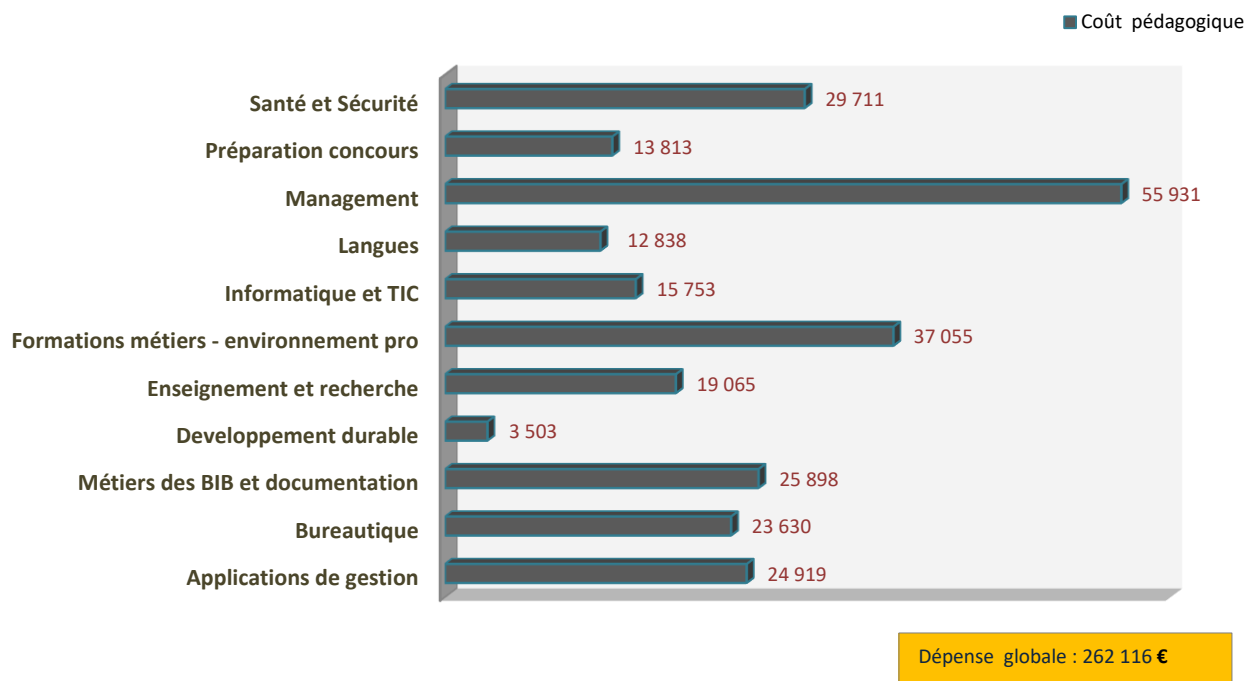
Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences

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

Genre	BIATSS			Total BIATSS	Enseignants-chercheurs Enseignants	Dépense Totale
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		Catégorie A	
Homme	26 909 €	19 003 €	34 085 €	79 997 €	6 644 €	86 641 €
Femme	49 699 €	36 278 €	79 465 €	165 442 €	10 033 €	175 475 €
Total	76 608 €	55 281 €	113 550 €	245 439 €	16 677 €	262 116 €

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

La dépense des actions de formation par domaine



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

En 2022, les dépenses de formation ont légèrement augmenté par rapport à 2021 (+ 4%), en raison de la mise en place de nouvelles formations et l'augmentation des sessions de formation déjà existantes notamment dans les domaines de la bureautique, du management et des applications de gestion. Cette augmentation est surtout visible sur le domaine bureautique car il y a eu une forte demande (+ 117%). Nous constatons la baisse la plus importante sur le domaine informatique et TIC (- 70%).

Volumétrie des stagiaires formés

En 2022, **2992 stagiaires** de l'établissement ont bénéficié d'actions de formation.

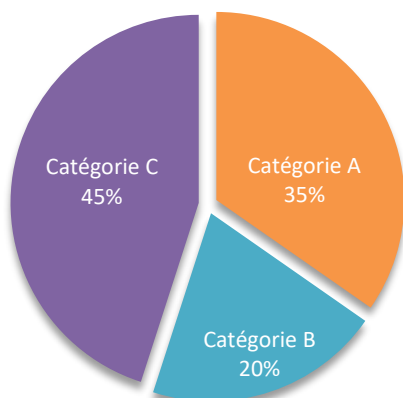
*Répartition du nombre de stagiaires par type d'action,
par catégorie fonction publique et par genre*

Type d'action	Catégorie A		Total Cat. A	Catégorie B		Total Cat. B	Catégorie C		Total Cat. C	Total Stagiaires
	H	F		H	F		H	F		
Formation professionnelle continue	286	620	906	143	359	502	283	797	1080	2488
Préparation aux examens et concours	35	97	132	30	75	105	61	206	267	504
Total	321	717	1038	173	434	607	344	1003	1347	2992

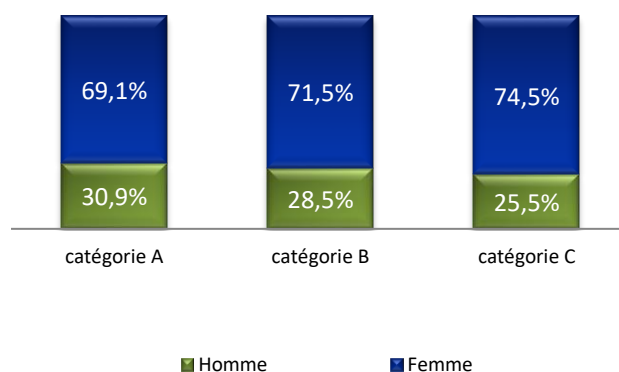
Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences

- Toutes formations confondues, **45%** des stagiaires sont des personnels de **catégorie C**, **20%** sont des personnels de **catégorie B** et **35%** des personnels de **catégorie A**.
- En 2022, aucune formation statutaire PACTE ³⁷ n'a été dispensée, le recrutement ayant été infructueux.

*Répartition des stagiaires par catégorie FP
(en %)*



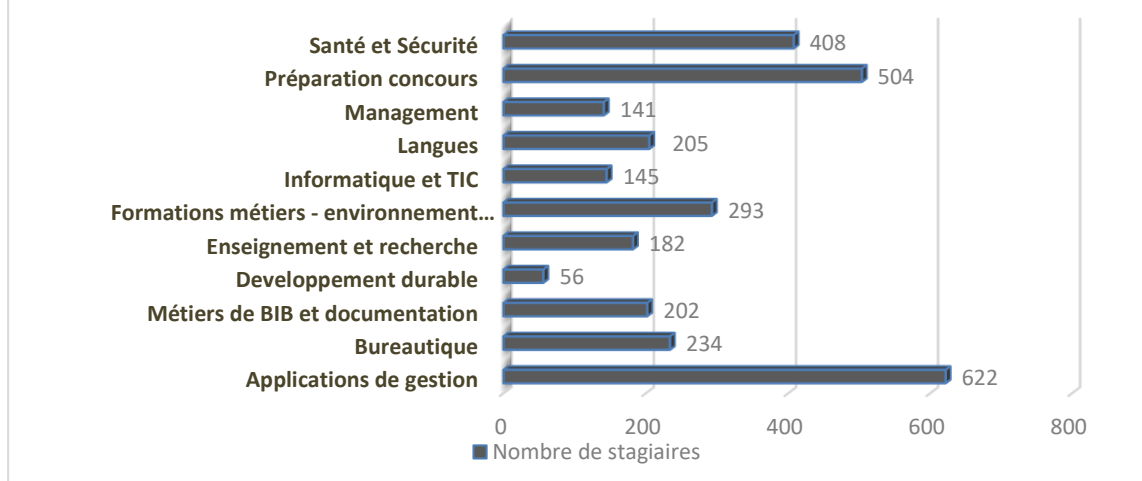
*Répartition des stagiaires par catégorie FP
et par genre (en %)*



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

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

Répartition des 2992 stagiaires formés par domaine de formation



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

Dans le cadre de la formation professionnelle, les domaines privilégiés par les stagiaires concernent les formations aux **applications de gestion (20,8% des effectifs formés)**, suivies des formations relatives aux **préparations aux concours (16,8%)**, à la **santé et sécurité (13,6%)**, et de **l'environnement professionnel (9,8%)**.

En comparaison à 2021, on observe :

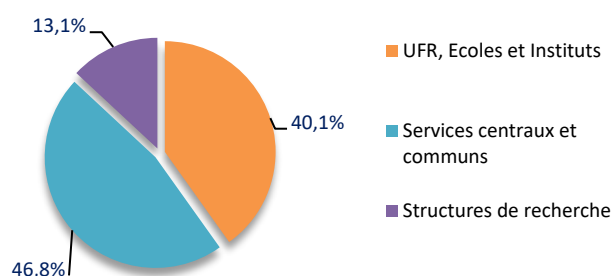
- Une diminution dans les domaines du management (- 234 stagiaires), des formations métiers environnement professionnel (- 133), informatique et TIC (- 132).
- Une hausse très marquée des stagiaires formés en application de gestion (+ 197), en langues (+ 113), en bureautique (+ 112) consécutive notamment à des demandes de service dans le domaine des langues et la constante évolution des demandes de formation dans les domaines des applications de gestion et de la bureautique.

Répartition des stagiaires par structure d'affectation

Structures d'affectation	Nombre de stagiaires
UFR, Écoles et Instituts	1 201
Services centraux et communs	1 400
Structures de recherche (1)	391
Total	2 992

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

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



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

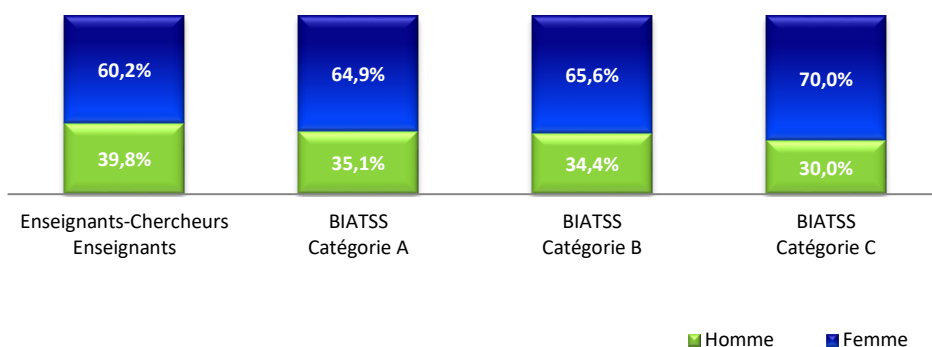
Volumétrie des jours de formation

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

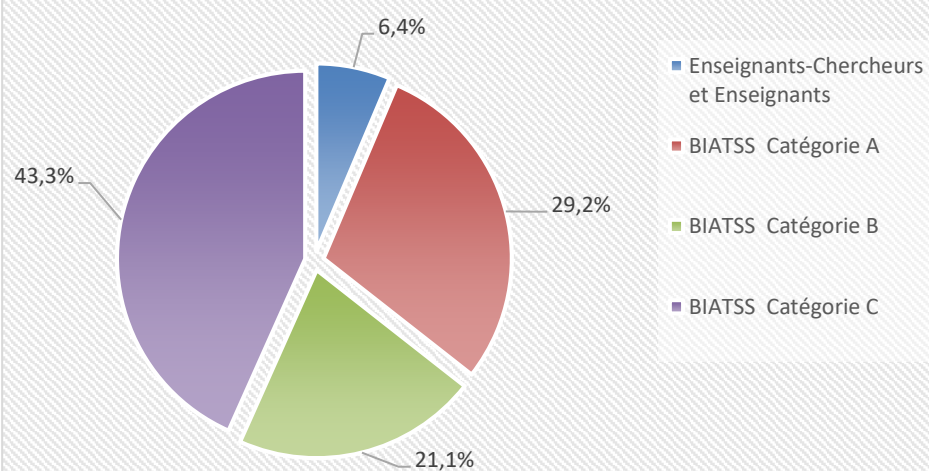
Stagiaires	Catégorie FP	Nombre de jours de formation		
		Homme	Femme	Total
Enseignants-chercheurs Enseignants	Catégorie A	100	151	251
BIATSS	Catégorie A	405	748	1153
	Catégorie B	286	546	832
	Catégorie C	513	1196	1709
Total		1304	2641	3945

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

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



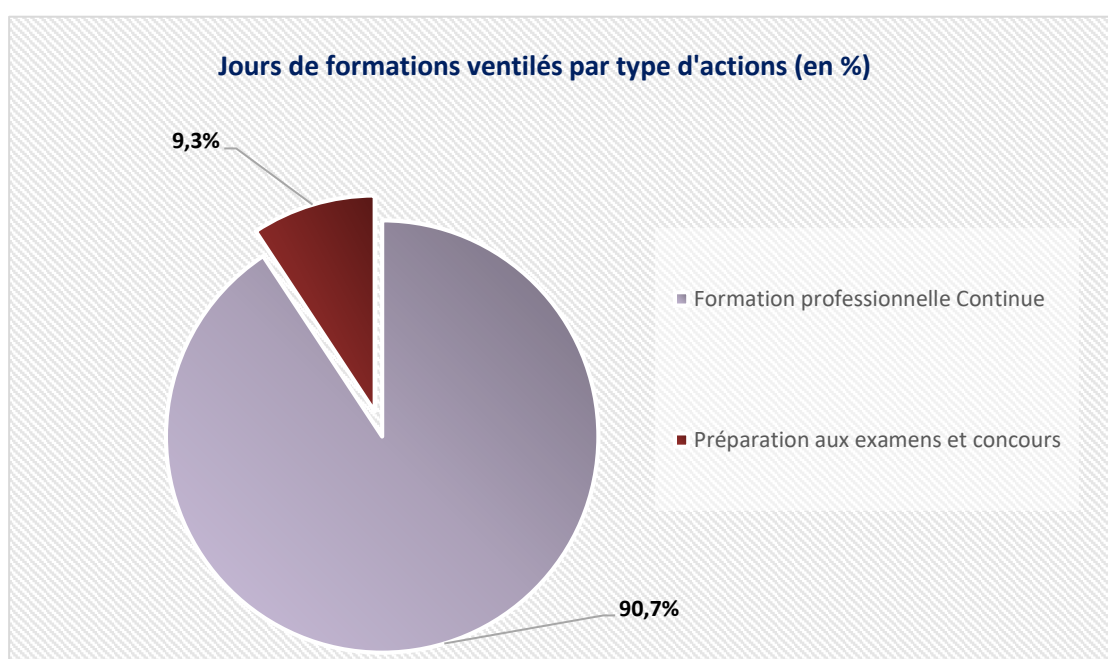
Jours de formations ventilés par stagiaires (en %)



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

Type d'action	Catégorie A		Total Cat. A	Catégorie B		Total Cat. B	Catégorie C		Total Cat. C	Total Nb de jours
	H	F		H	F		H	F		
Formation professionnelle continue	476	824	1300	267	497	764	468	1047	1515	3579
Préparation aux examens et concours	29	75	104	19	49	68	45	149	194	366
Formation statutaire PACTE										
Total	505	899	1404	286	546	832	513	1196	1709	3945

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



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

Catégorie statutaire	Enseignants-chercheurs Et Enseignants		Total Jours	BIATSS			Total Jours	Total Jours de formation
	Enseignants-Chercheurs	Enseignants Second degré		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		
Titulaires	182	46	228	537	599	724	1860	2088
Contractuels	23		23	616	233	985	1834	1857
Total	205	46	251	1153	832	1709	3694	3945

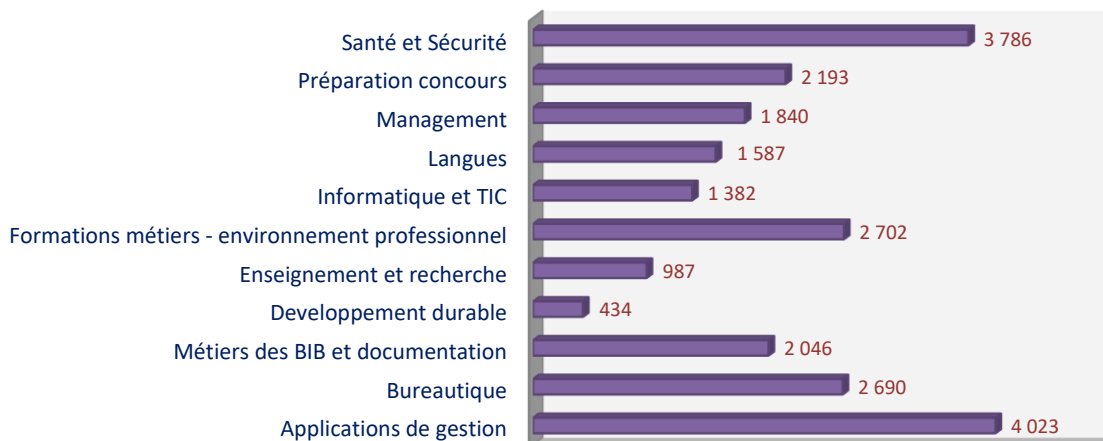
Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences

Volumétrie des heures de formation

En 2022, 2 992 stagiaires de l'Université de Montpellier ont bénéficié de **23 670 heures de formation** réparties sur **11** domaines de formation.

Les heures de formation ventilées par domaine de formation

■ Nombre d'heures stagiaires



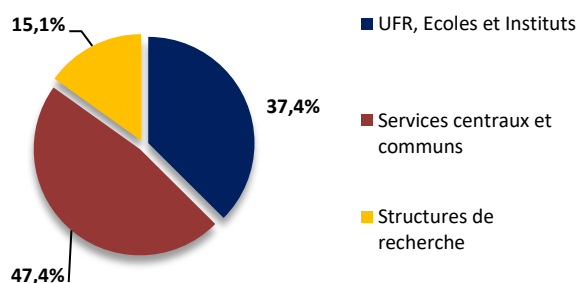
Nombre d'heures globales : 23 670 h

Les heures de formation dispensées par structure d'affectation

Structures d'affectation	Nombre d'heures de formation
UFR, Écoles et Instituts	8 864
Services centraux et communs	11 224
Structures de recherche (1)	3 582
Total	23 670

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

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



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

3.5 L'accompagnement des personnels

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

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

Au cours de l'année 2022, 58 agents ont été reçus (84 en 2021). Au total, 111 entretiens individuels ont été menés par le BGDC ce qui représente une moyenne d'environ 2 entretiens par agent.

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

Nombre d'agents reçus et nombre d'entretiens et accompagnements réalisés en 2022

Synthèse Accompagnement Individuel	Titulaires BIATSS	Contractuels BIATSS	Enseignants	Chercheurs	Services civiques	TOTAL
Nombre d'agents reçus (accompagnements + informations)	37	9	11	1		58
<i>dont nombre d'agents ayant une RQTH</i>	4	1				5
Nombre d'entretiens réalisés	78	15	17	1		111
Nombre d'accompagnements terminés	17	7	3	1		28
Nombre d'accompagnements en cours au 31 décembre 2022	14	1	3			18
Nombre d'accompagnements en suspens	6	1	5			12

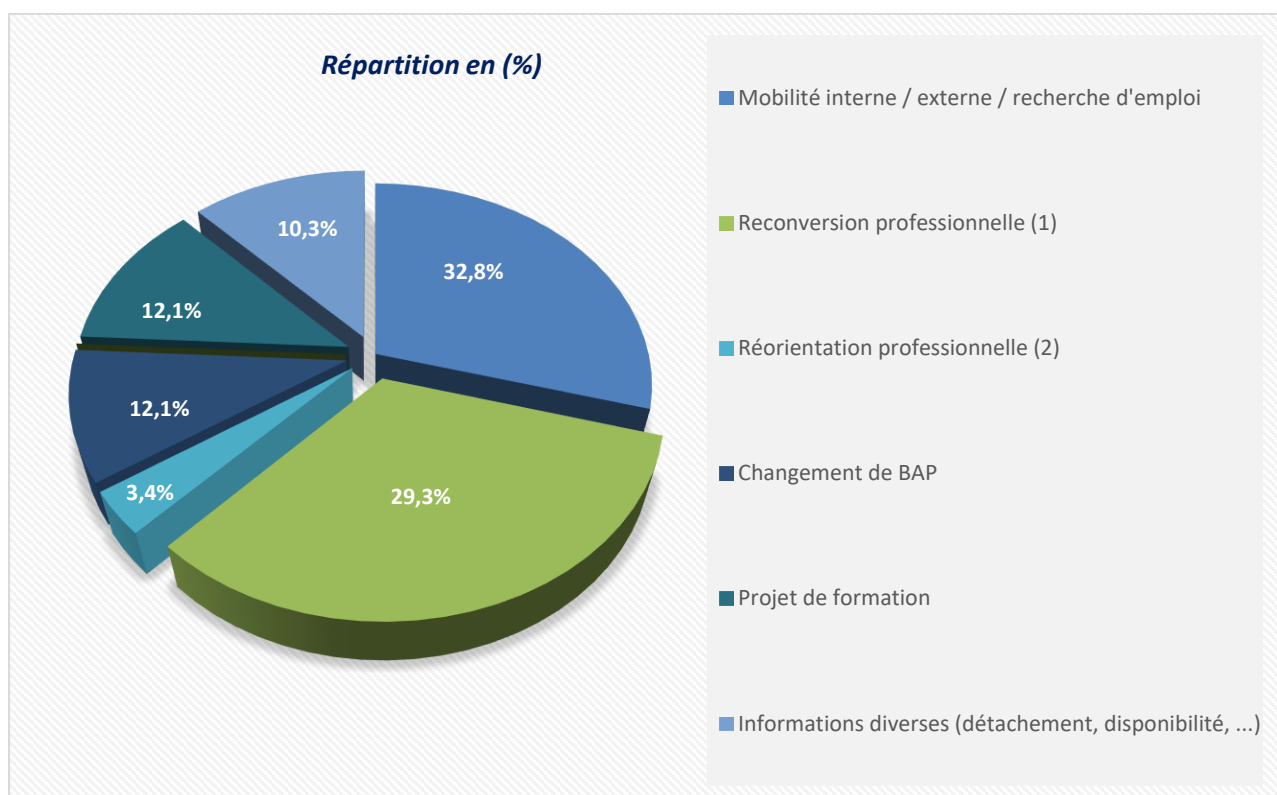
Source : Direction des Ressources Humaines - Bureau de la gestion et du développement des compétences

Répartition des agents reçus par motif d'accompagnement en 2022

Motifs de l'accompagnement	BIATSS Titulaires	BIATSS Contractuels	Enseignants-chercheurs et Enseignants Titulaires et Contractuels	Chercheurs	Services civiques	Total Agents
Mobilité interne / externe / recherche d'emploi	10	4	3			29,3%
Reconversion professionnelle ⁽¹⁾	12	3	4			32,8%
Réorientation professionnelle ⁽²⁾		1	1			3,4%
Changement de BAP	6					10,3%
Projet de formation	6		1			12,1%
Informations diverses (détachement, disponibilité, ...)	3	1	2	1		12,1%
TOTAL	37	9	11	1		58

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

- ▶ (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 2022

Résultats des demandes d'accompagnement		BIATSS Titulaires	BIATSS Contractuels	Enseignants	Chercheurs	Total Agents
Mobilité	Nombre de demandes de mobilités internes	2				2
	<i>Dont nombre de mobilités internes effectives</i>					
	Nombre de demandes de mobilités externes	2	4	1		7
	<i>Dont nombre de mobilités externes effectives</i>	1	4	1		6
	Agents n'ayant pas engagé de demande de mobilité	4		2		6
Reconversion professionnelle	Nombre de demandes de reconversions professionnelles	4	3	2		9
	<i>Dont nombre de reconversions professionnelles effectives</i>	1	2			3
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de reconversion professionnelle	8		2		10
Réorientation	Nombre de demandes de réorientation		1	1		2
	<i>Dont nombre de réorientations effectives</i>		1			1
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de réorientation					
Changement de BAP	Nombre demandes de changement de BAP	6				6
	<i>Dont nombre de demandes de changement de BAP effectives</i>	6				6
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de changement de BAP					
VAE	Nombre de demande de Validation des acquis de l'expérience					
	<i>Dont nombre de demandes de VAE effectives</i>					
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de VAE					
Projet de formation	Nombre de formation demandées	1		1		2
	<i>Dont nombre de formations effectives (en cours ou finies)</i>	1		1		2
	Agents n'ayant pas engagé de démarche de formation	5				5

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

Il est à noter que des entretiens sont également menés au sein des services de gestion de la DRH à la demande des agents pour différents motifs (mobilité, reconversion professionnelle, réintégration après disponibilité, congés longs...).

3.6 Le réseau des correspondants RH

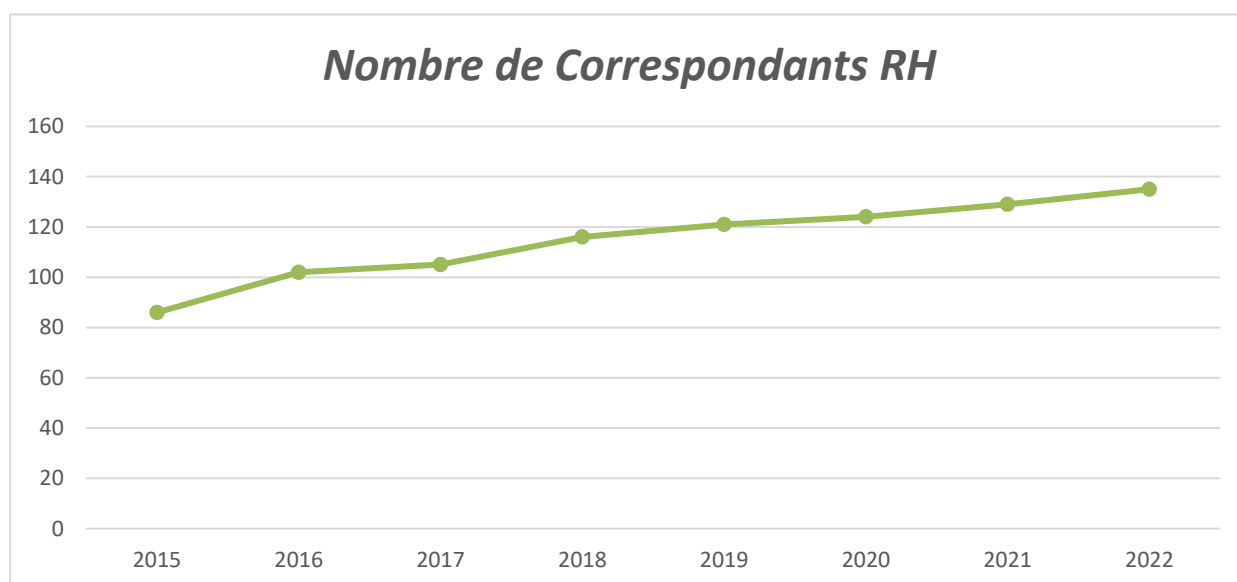
Le réseau des Correspondants RH est constitué des différents acteurs de la gestion des ressources humaines de l'Université.

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

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

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

L'évolution du réseau des CRH



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

Depuis la création du réseau des Correspondants RH en 2015, le nombre de CRH est passé de **86** à **135³⁸** agents au 31 décembre 2022.

³⁸ 135 agents déclarés sur les 147 structures que compte l'UM au 31/12/2022

Le réseau CRH en 2022

Au 31 décembre 2022, le réseau compte 135 correspondants RH dont :

- 75 sont affectés au sein d'une structure de Recherche (certaines structures sont organisées en plusieurs UMR qui n'ont qu'un CRH pour toutes les UMR)
- 32 au sein des UFR, Écoles ou Instituts
- 28 au sein des services centraux et communs de l'Université

Ateliers organisés en 2022

Depuis la création du réseau, **41** ateliers ont été réalisés (ateliers thématiques, de formation ou d'échanges de pratique).

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

Le taux moyen de participation des CRH à un atelier est de **39,10%**.

Ce taux est variable car il tient compte de la nature des thématiques abordées qui ne visent pas tous les publics. En 2022, 8 ateliers ont été organisés.

Thématiques des ateliers proposés aux CRH	Date	Nombre de CRH invités	Nombre de CRH participants	Taux de participation
Atelier de présentation du plan de formation et de l'application GEFORP	13/01/2022	134	46	34,33%
Atelier mobilité interne des personnels BIATSS	21/04/2022	138	50	36,23%
Atelier campagne de télétravail (sur 2 journées)	24 et 30/05/2022	138	66	47,83%
Présentation du cadrage interne relatif aux personnels contractuels de l'UM	07/07/2022	138	61	44,20%
Atelier de lancement du réseau CRH	26/09/2022	138	63	45,65%
Atelier grandes notions de GRH et nouveautés 2022	06/10/2022	135	53	39,26%
Atelier accompagnement des personnels en situation de handicap	18/10/2022	135	39	28,89%
Atelier ASAR et DématUM – Demandes d'autorisation de télétravail dérogatoire, raison de santé, grossesse ou proche aidant	15/11/2022	135	49	36,30%
Taux moyen de participation	-	-	-	39,10%

3.7 Les entretiens professionnels

La **campagne des entretiens professionnels** des personnels de l'Université de Montpellier s'est déroulée du 9 mai au 27 juillet 2022, prolongée du 29 août au 30 septembre. 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 2022, la campagne des entretiens professionnels a concerné **2106 agents BIATSS et 72 chercheurs contractuels**.

Pour les personnels BIATSS, **93% des entretiens professionnels ont été réalisés**. Les entretiens professionnels non réalisés (7%) concernent ceux qui n'ont pas été renseignés et validés dans l'application DEPFOS ni renseignés au format papier ainsi que les agents placés en congés de maladie durant la campagne.

Pour les chercheurs contractuels, le compte-rendu d'entretien a été rédigé sur format papier, dont le contenu simplifié, est adapté aux missions de cette population. **61% des comptes rendus d'entretiens professionnels ont été adressés à la DRH**.

Cette année, 1 demande de révision de compte-rendu d'entretien et 2 refus de signature par des agents BIATSS sont à signaler. Concernant ces refus, la DRH apporte un suivi adapté à ces situations individuelles pour trouver une issue favorable lors de la campagne 2023.

Répartition des fiches de poste et des entretiens professionnels réalisés en 2022

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés	Fiches de poste		Entretiens professionnels DEPFOS		Entretiens professionnels Format papier	
		Personnes physiques	En%	Personnes physiques	En%	Personnes physiques	En%
UFR, écoles et instituts	871	847	97%	838	96%	4	0%
Services centraux et communs	801	764	95%	715	89%	17	2%
Structures de la Recherche	434	392	90%	373	86%	8	2%
Total	2 106	2 003	95%	1 926	91%	29	2%

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés	Entretiens professionnels Chercheurs contractuels	
		Personnes physiques	En%
Structures de la Recherche	72	44	61%
Total	72	44	61%

*Répartition des fiches de poste et des entretiens professionnels
non réalisés en 2022*

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés	Fiches de poste		Entretiens professionnels DEPFOS	
		Personnes physiques	En%	Personnes physiques	En%
UFR, écoles et instituts	871	24	3%	29	3%
Services centraux et communs	801	37	5%	69	9%
Structures de la Recherche	434	42	10%	53	12%
Total	2 106	103	5%	151	7%

Structure d'affectation	Nombre d'agents concernés	Entretiens professionnels Chercheurs contractuels	
		Personnes physiques	En%
Structures de la Recherche	72	28	39%
Total	72	28	39%

*Répartition des fiches de poste et des entretiens professionnels non finalisées
en 2022 (motifs)*

Motif de non réalisation des entretiens professionnels des personnels BIATSS	UFR, Écoles, Instituts	Services centraux et communs	Structures de Recherche	Total Agents
Demande de révision du compte-rendu	0	1	0	1
Refus d'entretien	0	0	0	0
Refus de signature	1	0	1	2
Fiches de poste et entretiens professionnels non validés	20	31	39	90
Fiches de poste validées et entretiens professionnels non validés	4	33	10	47
Congés de maladie	4	4	3	11
Total	29	69	53	151

Motif de non réalisation des entretiens professionnels des Chercheurs contractuels	Total Agents
Demande de révision du compte-rendu	0
Refus d'entretien	0
Refus de signature	0
Entretiens professionnels non retournés signés	28
Congés de maladie	0
Total	28

Source : Direction des Ressources Humaines, service accompagnement.

3.8 Les contentieux

Nombre de requêtes introduites		
Suite donnée	2022	2021
Médiation (1)	-	-
Référé (2)	2	4
Fond (3)	5	4
Appel (4)	2	-
Pourvoi en cassation devant le Conseil d'État	1	1
Total de requêtes introduites	10	9

- (1) **Médiation** : mise en œuvre d'une procédure visant à mettre fin au litige sur la base des articles L. 213-7 et suivants du code de justice administrative.
- (2) **Référé** : un référé est une procédure qui permet de demander des mesures provisoires à une juridiction pour régler les cas urgents.
- (3) **Fond** : renvoie aux dispositions légales réglementaires ou contractuelles par références auxquelles le juge détermine les droits de l'une ou l'autre des parties.
- (4) **Appel** : requête introduite auprès d'une Cour Administrative d'Appel.

Personnels	Objet	2022	2021
Personnels BIATSS titulaires	Carrière	1	3
	Congés	-	-
	Maladie	1	2
	Position administrative	-	1
Personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires	Salaire	2	-
	Discipline	2	-
	Recrutement	1	1
	Protection fonctionnelle (1)	-	-
Personnels contractuels	Salaire	1	1
	Contrat	2	1

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

Source : Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI)

TITRE 4. LA MASSE SALARIALE

4.1	LA MASSE SALARIALE GLOBALE	114
4.1.1	CONSUMMATION MENSUELLE DE LA MASSE SALARIALE (€)	114
4.1.2	MASSE SALARIALE VENTILEE PAR CATEGORIE DE DEPENSES	116
4.2	LA MASSE SALARIALE VENTILEE PAR CATEGORIE DE PERSONNELS	117
4.2.1	MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES BIATSS	117
4.2.2	MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	118
4.2.3	MASSE SALARIALE DES PERSONNELS CONTRACTUELS, DES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT ET DES HEURES DE COURS COMPLEMENTAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PERMANENTS	119
4.3	LES REGIMES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS	126
4.3.1	PERSONNELS BIATSS	126
4.3.2	PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	143
4.3.3	PERSONNELS CONTRACTUELS BIATSS	147

Ce chapitre présente la répartition des dépenses de masse salariale réalisées en 2022 ainsi que les primes et indemnités versées aux personnels titulaires et contractuels de l'établissement.

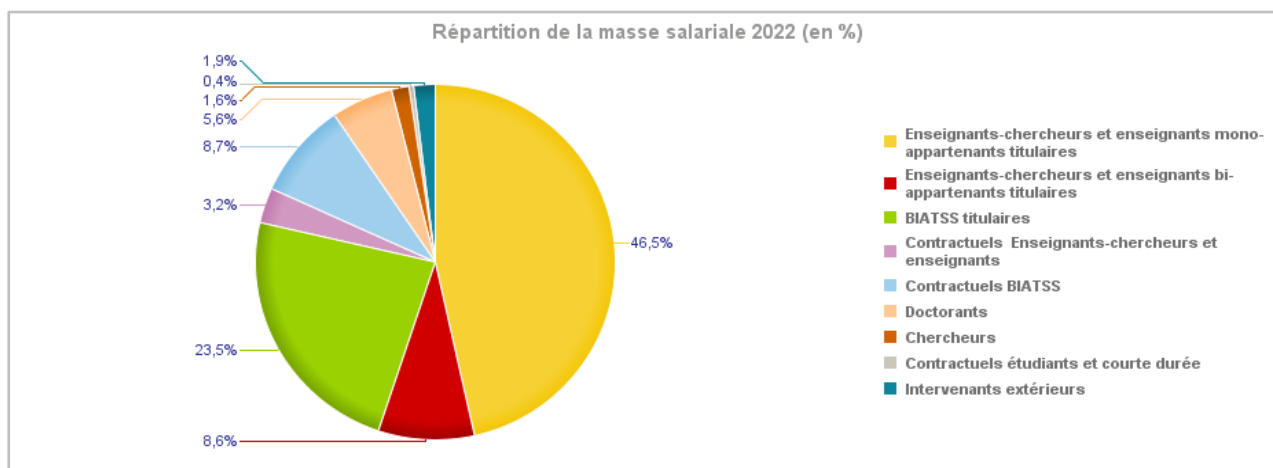
4.1 La masse salariale globale

4.1.1 Consommation mensuelle de la masse salariale (€)

	Enseignants-chercheurs et Enseignants mono-appartenants titulaires	Enseignants-chercheurs et Enseignants bi-appartenants titulaires	BIATSS titulaires	Contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants	Contractuels BIATSS	Doctorants	Chercheurs	Contractuels étudiants et courte durée	Intervenants extérieurs (1)	TOTAL Masse salariale 2022	TOTAL Masse salariale 2021
Jan	11 475 375 €	2 316 417 €	6 097 584 €	886 008 €	2 241 701 €	1 634 540 €	440 637 €	104 156 €	893 715 €	26 090 133 €	24 844 433 €
Févr	11 637 204 €	2 301 540 €	6 269 331 €	890 215 €	2 355 180 €	1 607 353 €	433 090 €	128 187 €	309 298 €	25 931 397 €	26 093 074 €
Mars	13 826 197 €	2 333 013 €	6 574 890 €	901 560 €	2 259 437 €	1 538 760 €	468 128 €	113 298 €	876 341 €	28 891 623 €	26 927 701 €
Avril	11 835 297 €	2 329 048 €	6 392 011 €	810 487 €	2 164 355 €	1 483 277 €	490 336 €	174 078 €	735 021 €	26 413 910 €	27 006 347 €
Mai	11 781 897 €	2 298 112 €	6 342 126 €	822 952 €	2 391 189 €	1 471 640 €	463 903 €	158 268 €	7 785 €	25 737 872 €	24 912 724 €
Juin	12 208 072 €	2 342 572 €	6 565 126 €	836 494 €	2 749 783 €	1 503 958 €	457 103 €	132 897 €	1 586 184 €	28 382 189 €	27 945 670 €
Juil.	15 636 786 €	2 439 835 €	6 425 093 €	974 825 €	2 635 551 €	1 461 648 €	490 121 €	172 330 €	84 847 €	30 321 035 €	28 372 320 €
Aout	12 161 785 €	2 486 910 €	6 417 481 €	818 313 €	2 537 460 €	1 502 639 €	429 226 €	106 732 €	910 963 €	27 371 511 €	25 591 720 €
Sept	12 569 692 €	2 448 792 €	6 481 200 €	825 943 €	2 159 909 €	1 425 173 €	411 089 €	49 532 €	71 157 €	26 442 487 €	24 788 613 €
Oct.	12 138 764 €	2 396 341 €	6 458 709 €	897 692 €	2 509 214 €	1 347 119 €	393 173 €	51 412 €	477 083 €	26 669 505 €	25 064 356 €
Nov.	16 420 789 €	2 428 030 €	6 519 010 €	1 037 914 €	2 389 135 €	1 867 166 €	399 264 €	91 957 €	359 220 €	31 512 485 €	31 033 832 €
Déc	12 853 570 €	2 523 957 €	7 396 934 €	914 862 €	2 634 878 €	1 652 316 €	381 983 €	73 207 €	136 765 €	28 568 472 €	27 092 634 €
TOT	154 545 427 €	28 644 566 €	77 939 493 €	10 617 265 €	29 027 794 €	18 495 589 €	5 258 054 €	1 356 055 €	6 448 377 €	332 332 619 €	319 673 425 €
Charges à payer (3)										1 614 €	170 622 €
Dépenses Hors PSOP (2)										451 863 €	365 447 €
MASSE SALARIALE GLOBALE 2022										332 786 096 €	320 209 494 €

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

- ▶ **(1) Intervenants extérieurs** : les intervenants extérieurs sont des personnels qui n'exercent pas leur activité principale à l'Université de Montpellier et qui interviennent dans le cadre de diplômes nationaux ou d'université, de formations ou participent à des jurys de concours (Pré-CAPA, orthoptie, orthophonie...).
- ▶ **(2) Dépenses Hors-PSOP** : les dépenses hors Paiement Sans Ordonnancement Préalable (PSOP) regroupent certaines dépenses d'actions sociales, les dépenses liées aux accidents de travail ou de trajet et les versements de capitaux décès.
- ▶ **(3) Charges à payer** : correspondent au delta entre les charges à payer de l'année 2022 et celles de 2021.



Détail des dépenses hors PSOP

Type de dépense hors PSOP	Montant
RAFP	21 215 €
IRCANTEC	9 087 €
Cotisations autres organismes sociaux	4 129 €
Prestations directes	177 262 €
Autres charges de personnel	900 €
Œuvres sociales	178 246 €
Autres impôt-taxé (1)	4 014 €
Rémunérations accessoires indexées (2)	- €
Pension civile	- €
Rémunérations principales (3)	12 969 €
Cotisation assurance maladie	44 041 €
TOTAL	451 863 €

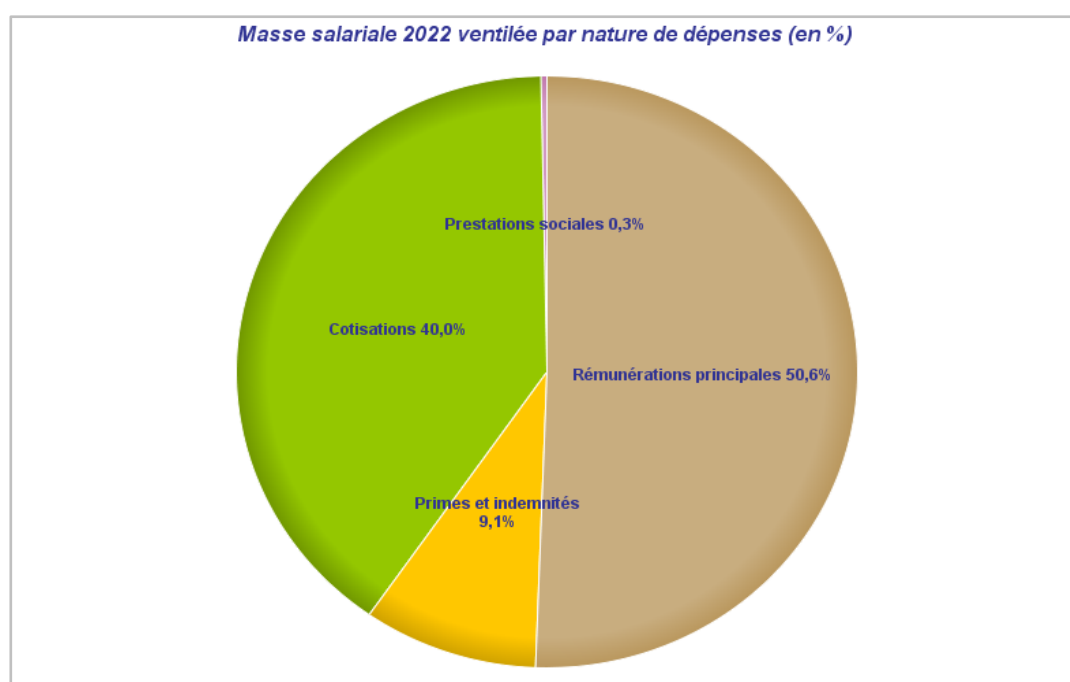
- (1) *Autres impôts, taxes et versements assimilés sur rémunération ne revenant pas à l'Etat*
- (2) *Correspond à la régularisation des heures complémentaires (HC)*
- (3) *Annulation de trop perçu, régularisation IJSS*

4.1.2 Masse salariale ventilée par catégorie de dépenses

	Titulaires		Contractuels		MS 2022 (hors PSOP et hors charges à payer)	MS 2021
	Enseignants-chercheurs et Enseignants	BIATSS	Enseignants, Chercheurs, Doctorants, Intervenants extérieurs	Contractuels BIATSS		
Rémunérations principales	88 115 881 €	35 988 299 €	24 084 916 €	19 922 274 €	168 111 371 €	162 152 176 €
Primes et indemnités	14 401 629 €	8 301 788 €	6 615 658 €	941 399 €	30 260 473 €	27 474 826 €
Cotisations sociales	80 399 755 €	33 091 223 €	11 401 895 €	8 029 972 €	132 922 845 €	129 520 662 €
<i>Dont CAS Pension</i>	64 491 927 €	26 430 885 €	42 819 €	36 198 €	91 001 829 €	89 508 630 €
Prestations sociales	272 728 €	558 184 €	72 870 €	134 149 €	1 037 931 €	525 762 €
TOTAL	183 189 993 €	77 939 493 €	42 175 339 €	29 027 794 €	332 332 619 €	319 673 425 €

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

- **Les rémunérations principales** comprennent le traitement brut, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT).
- **Les primes et indemnités** englobent les primes et indemnités statutaires et non statutaires ainsi que les rémunérations accessoires dont les heures complémentaires et les vacations d'enseignement.
- **Les cotisations sociales** concernent toutes les contributions dont le CAS pension.
- **Les prestations sociales** concernent les prestations non soumises à cotisations sociales (remboursement des frais de transport domicile-travail, indemnités journalières de sécurité sociale nettes pour les contractuels...).

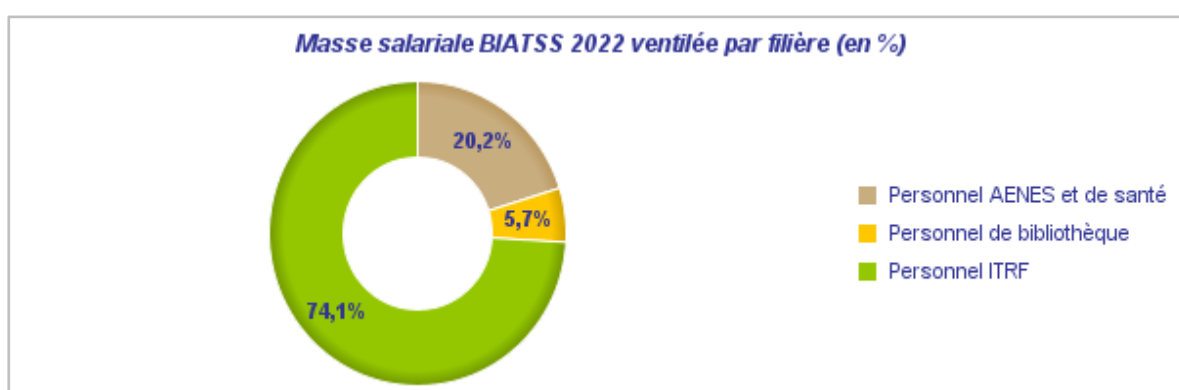


4.2 La masse salariale ventilée par catégorie de personnels

4.2.1 Masse salariale des personnels titulaires BIATSS

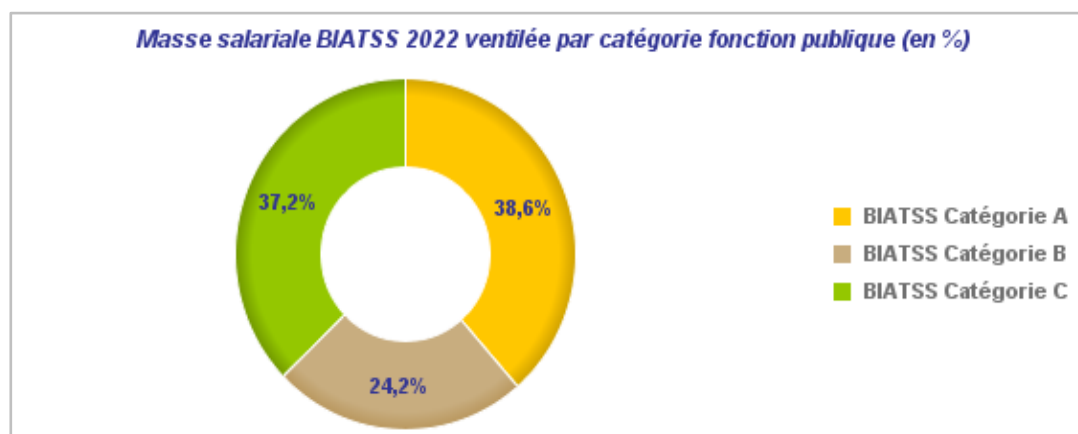
Répartition de la masse salariale BIATSS par filière

Filière	Montant 2022	Montant 2021
Personnel AENES, social et de santé	15 738 045 €	15 827 613 €
Personnel de bibliothèque et du patrimoine	4 467 128 €	4 320 157 €
Personnel ITRF	57 734 320 €	56 342 995 €
Masse salariale BIATSS	77 939 493 €	76 490 765 €



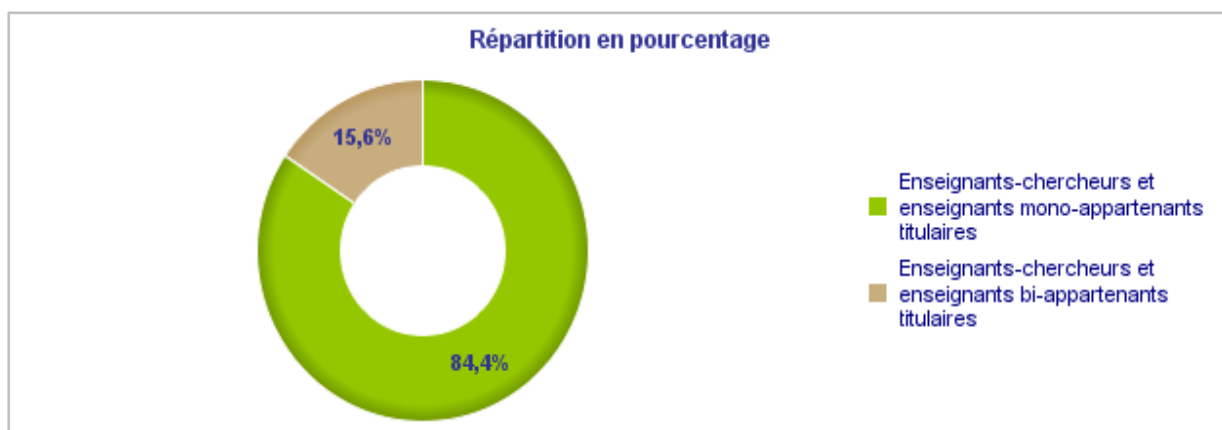
Répartition de la masse salariale BIATSS par catégorie fonction publique

Catégorie fonction publique	Montant 2022	Montant 2021
BIATSS Catégorie A	30 061 035 €	29 384 256 €
BIATSS Catégorie B	18 853 759 €	18 608 939 €
BIATSS Catégorie C	29 024 700 €	28 497 570 €
Masse salariale BIATSS	77 939 493 €	76 490 765 €



4.2.2 Masse salariale des personnels titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants

Masse salariale	Montant 2022	Montant 2021
Enseignants-chercheurs et Enseignants mono-appartenants titulaires	154 545 427 €	149 992 647 €
Enseignants-chercheurs et Enseignants bi-appartenants titulaires	28 644 566 €	28 021 715 €
Total	183 189 993 €	178 014 362 €



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

Structure d'affectation	Montant 2021	Montant 2021
UFR Médecine	23 148 659 €	22 699 960 €
UFR Odontologie	3 362 983 €	3 241 435 €
UFR Pharmacie	2 132 924 €	2 080 320 €
Total	28 644 566 €	28 021 715 €

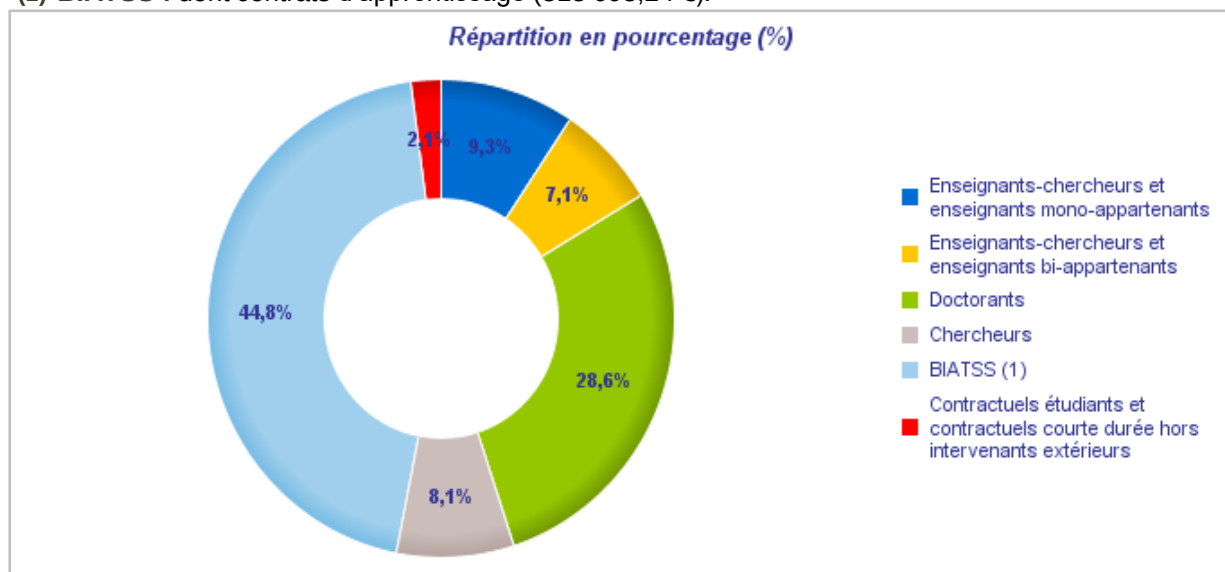
4.2.3 Masse salariale des personnels contractuels, des vacataires d'enseignement et des heures de cours complémentaires des personnels Enseignants permanents

La masse salariale des personnels contractuels

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

Personnels contractuels	Montant 2022	Montant 2021
Enseignants-chercheurs et Enseignants mono-appartenants	6 045 453 €	4 920 579 €
Enseignants-chercheurs et Enseignants bi-appartenants	4 571 813 €	4 747 841 €
Doctorants	18 495 589 €	17 974 875 €
Chercheurs	5 258 054 €	4 746 835 €
BIATSS (1)	29 027 794 €	25 236 882 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors intervenants extérieurs	1 356 055 €	1 180 269 €
Total	64 754 756 €	58 807 283 €

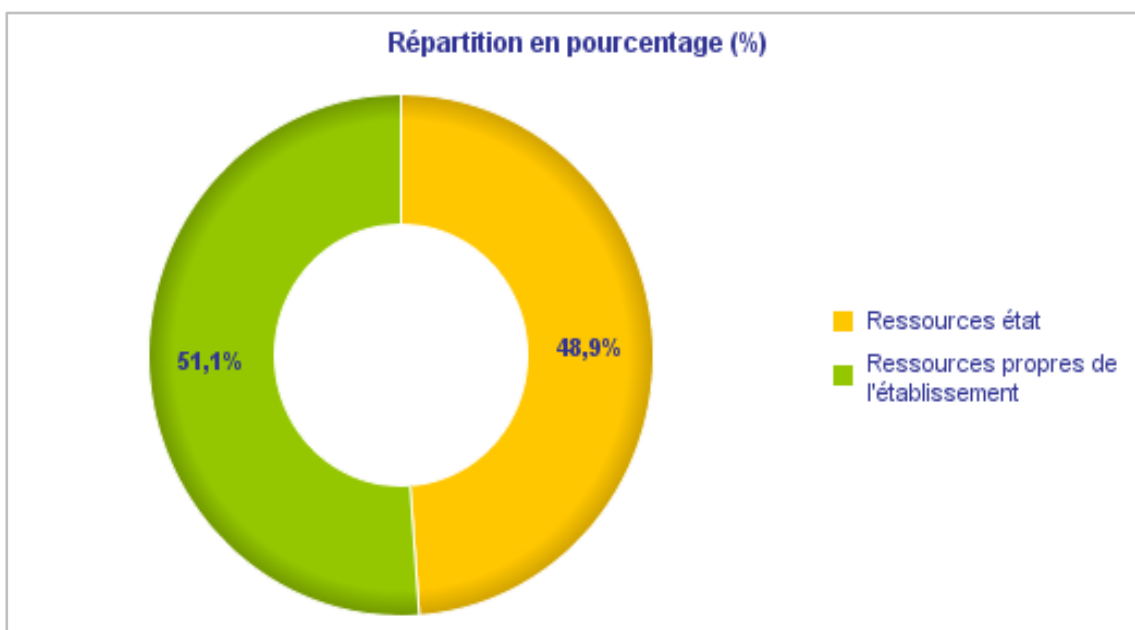
► (1) BIATSS : dont contrats d'apprentissage (313 693,24 €).



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

Personnels contractuels	Ressources État	Ressources propres de l'établissement	Masse salariale 2022	Masse salariale 2021
Enseignants-chercheurs et Enseignants mono-appartenants	5 687 109 €	358 344 €	6 045 453 €	4 920 579 €
Enseignants-chercheurs et Enseignants bi-appartenants	4 571 813 €	-	4 571 813 €	4 747 841 €
Doctorants	11 125 063 €	7 370 526 €	18 495 589 €	17 974 875 €
Chercheurs	123 927 €	5 134 127 €	5 258 054 €	4 746 835 €
BIATSS (1)	10 125 500 €	18 902 294 €	29 027 794 €	25 236 882 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors intervenants extérieurs	-	1 356 055 €	1 356 055 €	1 180 269 €
Total	31 633 411 €	33 121 345 €	64 754 756 €	58 807 283 €

► (1) BIATSS : dont contrats d'apprentissage (313 693,24 €).



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

Personnels contractuels	Catégorie	Ressources État	Ressources propres de l'établissement	Masse salariale 2022	Masse salariale 2021
Enseignants-chercheurs et Enseignants mono- appartenants	Catégorie A	5 687 109 €	358 344 €	6 045 453 €	4 920 579 €
Enseignants-chercheurs et Enseignants bi-appartenants	Catégorie A	4 571 813 €	-	4 571 813 €	4 747 841 €
Doctorants	Catégorie A	11 125 063 €	7 370 526 €	18 495 589 €	17 974 875 €
Chercheurs	Catégorie A	123 927 €	5 134 127 €	5 258 054 €	4 746 835 €
BIATSS (1)	Catégorie A	1 717 258 €	12 661 173 €	14 378 431 €	12 458 125 €
	Catégorie B	1 414 390 €	1 470 746 €	2 885 136 €	2 815 475 €
	Catégorie C	6 993 852 €	4 770 374 €	11 764 227 €	9 963 282 €
Contractuels étudiants et contractuels courte durée hors intervenants extérieurs	Catégorie C	-	1 356 055 €	1 356 055 €	1 180 269 €
Total		31 633 411 €	33 121 345 €	64 754 756 €	58 807 283 €

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

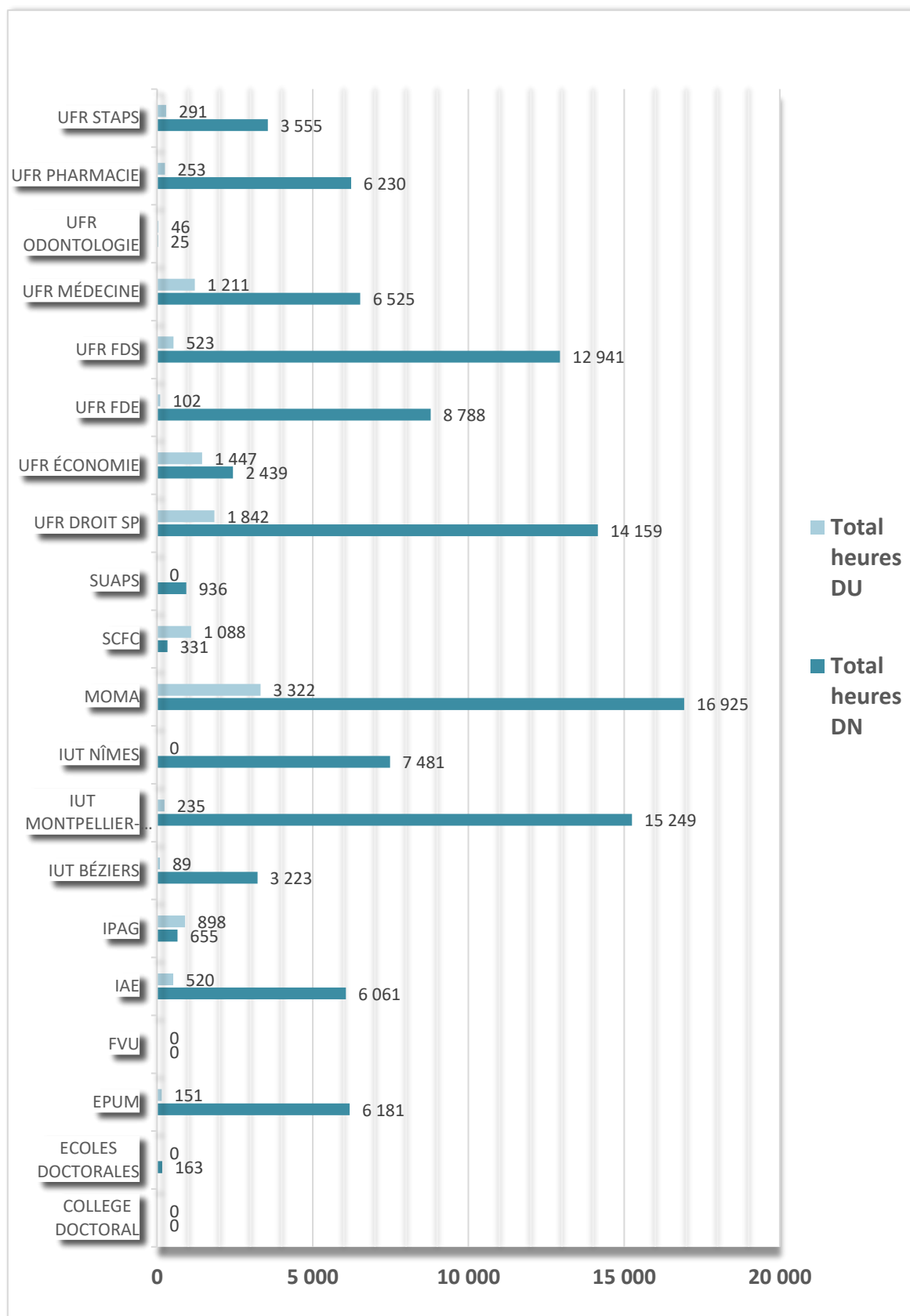
Répartition par structure des heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignement dispensées au cours de l'année universitaire 2021/2022 (HETD)

	Diplômes nationaux (DN)							Diplômes universitaires (DU)							Total général
Composantes	Enseignants permanents		Vacataires d'enseignement		Total			Enseignants permanents		Vacataires d'enseignement		Total			
	H	F	H	F	H	F	TOT	H	F	H	F	H	F	TOT	
DRED	95	24	14	44	109	68	177								177
ECOLES DOCTORALES	99	133	24	30	123	163	286								286
EPUM	9 948	3 689	4 156	2 492	14 104	6 181	20 285	730	142	55	9	785	151	936	21 221
DRI	96	341	15	19	111	360	471								471
IAE	3 860	4 040	3 674	2 020	7 534	6 060	13 594	264	156	431	364	695	520	1 215	14 809
IPAG	831	157	772	499	1 603	656	2 259	328	144	630	755	958	899	1 857	4 116
IUT BÉZIERS	2 864	1 828	1 820	1 395	4 684	3 223	7 907		32	78	57	78	89	167	8 074
IUT MONTPELLIER- SÈTE	13 409	7 993	6 075	7 256	19 484	15 249	34 733	191	75	64	160	255	235	490	35 223
IUT NÎMES	10 319	4 258	5 854	3 224	16 173	7 482	23 655								23 655
MOMA	12 761	10 115	10 683	6 810	23 444	16 925	40 369	1 535	824	2 438	2 499	3 973	3 323	7 296	47 665
SCFC	237		1 122	331	1 359	331	1 690	761	365	993	724	1 754	1 089	2 843	4 533
SCAPS	1 662	608	260	328	1 922	936	2 858								2 858
UFR DROIT SP	6 804	8 485	6 335	5 674	13 139	14 159	27 298	1 133	1 195	1 036	647	2 169	1 842	4 011	31 309
UFR ÉCONOMIE	3 791	1 512	1 479	927	5 270	2 439	7 709	1 149	137	1 283	1 310	2 432	1 447	3 879	11 588
FDE	5 281	5 518	2 269	3 270	7 550	8 788	16 338	73	62		40	73	102	175	16 513
FDS	15 567	9 271	4 311	3 671	19 878	12 942	32 820	217	107	6	416	223	523	746	33 566
UFR MÉDECINE	1 763	1 929	1 556	4 596	3 319	6 525	9 844	56	20	520	1 191	576	1 211	1 787	11 631
UFR ODONTOLOGIE		21	20	5	20	26	46	24		18	46	42	46	88	134
UFR PHARMACIE	3 612	4 305	1 455	1 925	5 067	6 230	11 297	117	123	54	130	171	253	424	11 721
UFR STAPS	5 424	2 375	2 591	1 180	8 015	3 555	11 570	714	133	980	158	1 694	291	1 985	13 555
Total	98 423	66 602	54 485	45 696	152 908	112 298	265 206	7 292	3 515	8 586	8 506	15 878	12 021	27 899	293 105

Source : OSE - SGPE

- Les heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignement, exprimées en équivalent TD, ont été dispensées durant l'année universitaire 2021/2022. Ces heures, payées en 2022, n'englobent pas les reliquats des années antérieures.

*Répartition des heures de cours complémentaires et de vacations
d'enseignements DU et DN dispensées au sein des différentes structures au
cours de l'année universitaire 2021/2022*



Répartition des heures de cours complémentaires et de vacances d'enseignement par diplômes nationaux (DN) et par diplômes universitaires (DU) dispensées au cours de l'année universitaire 2021/2022

		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	1 959	601	81 133 €	24 882 €	115 209 €	35 333 €
	Titulaires de la fonction publique	96 449	66 000	3 993 956 €	2 733 064 €	4 193 653 €	2 869 718 €
Total Enseignants permanents		98 408	66 601	4 075 089 €	2 757 946 €	4 308 862 €	2 905 051 €
Vacataires d'enseignement	Non titulaires de la fonction publique	35 609	32 170	1 474 551 €	1 332 151 €	2 093 863 €	1 891 654 €
	Titulaires de la fonction publique	18 867	13 522	781 281 €	559 960 €	820 345 €	587 958 €
Total Vacataires d'enseignement		54 476	45 692	2 255 832 €	1 892 111 €	2 914 208 €	2 479 612 €
Total général		152 884	112 293	6 330 921 €	4 650 057 €	7 223 070 €	5 384 663 €
		265 177		10 980 978 €		12 607 733 €	

		Diplôme universitaires (DU)					
Type d'intervenants		Nombre d'heures TD		Montant brut (1)		Montant chargé (2)	
		H	F	H	F	H	F
Enseignants permanents	Non titulaires de la fonction publique	242	0	10 015 €	0 €	14 221 €	0 €
	Titulaires de la fonction publique	7 064	3 514	292 541 €	145 521 €	307 168 €	152 797 €
Total Enseignants permanents		7 306	3 514	302 556 €	145 521 €	321 389 €	152 797 €
Vacataires d'enseignement	Non titulaires de la fonction publique	4 926	5 169	203 976 €	214 065 €	289 646 €	303 973 €
	Titulaires de la fonction publique	3 666	3 335	151 821 €	138 103 €	159 413 €	145 008 €
Total Vacataires d'enseignement		8 592	8 504	355 797 €	352 168 €	449 059 €	448 981 €
Total général		15 898	12 018	658 353 €	497 689 €	770 448 €	601 778 €
		27 916		1 156 041 €		1 372 226 €	

Source : OSE, SGPE

- **(1) Le montant brut** correspond à la rémunération des heures complémentaires au taux Travaux Dirigés (TD) fixé à 41,41 € de l'heure⁴⁰. Ce taux est porté à 42,86 € à compter du 1^{er} juillet 2022, suite à l'augmentation de la valeur du point de la fonction publique (+3,5%)
- **(2) Le coût employeur** correspond à la rémunération des heures complémentaires (montant brut) soumise à un taux de cotisation sociale.
Ce taux est de 5% pour les personnels titulaires de la fonction publique correspondant au taux de cotisation patronale de la RAFP⁴¹ et de 42% pour les personnels non titulaires de la fonction publique correspondant à un taux moyen de l'ensemble des cotisations patronales relevant du régime général de la sécurité sociale.

Le taux d'évolution de la dépense globale des heures de cours complémentaires et de vacances d'enseignement entre 2021 (**13 542 943 €**) et 2022 (**13 979 957 €**) est de **+ 3,13%** (entre 2020 et 2021 : +6,13%).

La dépense des heures dispensées sur diplômes universitaires, intégralement financée sur les ressources propres des composantes, a augmenté de 68 611 € par rapport à la dépense de 2021. La dépense des heures relatives aux diplômes nationaux affiche une augmentation de 368 402 € par rapport à la dépense de 2021.

Il est à noter que la part de la dépense des heures dispensées sur diplômes nationaux par rapport à la dépense globale est passée de 90,37% en 2021 à 90,18% en 2022. Celle des heures assurées sur diplômes universitaires augmente légèrement : le taux passe de 9,63% en 2021 à 9,82% en 2022.

⁴⁰ **Le taux de rémunération des heures et vacances complémentaires d'enseignement** est fixé par l'arrêté ministériel du 6 novembre 1989 dont la dernière mise à jour date du 1^{er} février 2017. L'arrêté du 11 avril 2017 relatif à diverses primes attribuées à certains personnels des établissements d'enseignement supérieur et plus particulièrement son article 2 précise que ces montants sont désormais indexés sur la valeur du point de la fonction publique.

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

4.3 Les régimes indemnitaires des personnels

4.3.1 Personnels BIATSS

Au 1^{er} janvier 2016, l'Université de Montpellier a mis en place ⁴² le dispositif indemnitaire relatif au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la fonction publique de l'État (**RIFSEEP**)⁴³ à l'attention des personnels de la filière AENES.

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

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

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

Le RIFSEEP s'articule autour de deux indemnités :

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

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP.

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

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

En 2022, elle est versée aux personnels des filières ITRF, AENES, Bibliothèque, Conservateur du patrimoine, Social et de Santé des catégories A, B et C sur la base d'un montant moyen fixé par corps et par grade.

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

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

Ces deux indemnités sont cumulatives.

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

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

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

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

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

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

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

En 2022, la dépense du régime indemnitaire des personnels titulaires BIATSS s'est élevée à **7 643 172 €** soit une diminution d'environ **1%** par rapport à la dépense de 2021 (**7 716 955 €**).

La part du RIFSEEP (IFSE⁴⁴ et CIA⁴⁵) représente plus de **98,5%** de l'indemnitaire versé aux personnels BIATSS.

La dépense relative à l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) allouée aux personnels concerne plus de **82%** du régime indemnitaire BIATSS.

Répartition de la dépense indemnitaire des personnels titulaires BIATSS

Primes et Indemnités	Genre		Montant 2022	Montant 2021
	Homme	Femme		
Indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) (1)	2 672 987 €	3 619 507 €	6 292 495 €	6 393 920 €
Complément Indemnitaire Annuel (CIA) (2)	459 668 €	776 811 €	1 236 479 €	1 222 513 €
Garantie Indemnitaire (GI)	66 118 €	18 675 €	86 792 €	92 689 €
Garantie Individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	8 202 €	13 009 €	21 211 €	1 836 €
Autres indemnités (3)	6 002 €	192 €	6 195 €	5 996 €
Total	3 214 978 €	4 428 194 €	7 643 172 €	7 716 955 €

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.

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

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

Les principales catégories de primes des personnels titulaires BIATSS

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

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

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

** Différenciation indemnitaire selon les grades dans chacun des groupes.*

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

Les agents non bénéficiaires de l'IFSE au 01/09/2022 en raison d'absence (CLM, CLD, disponibilité...) ne sont pas comptabilisés dans les tableaux de répartition des bénéficiaires suivants :

IFSE AAE - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1^{er} septembre 2022

Au 01/09/2022							
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire (1)	Montant moyen mensuel versé (2)	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Attaché d'Administration (AAE)	AAE HC	241,66 €	883,25 €	2	1	3
		APAE	208,33 €	771,89 €	2	3	5
		AAE CN	145,83 €	555,61 €			
2	Attaché d'Administration (AAE)	AAE HC	241,66 €	867,80 €	1		1
		APAE	208,33 €	704,94 €	4	9	13
		AAE CN	145,83 €	537,94 €	4	2	6
3	Attaché d'Administration (AAE)	AAE HC	241,66 €	852,35 €			
		APAE	208,33 €	689,49 €	4	4	8
		AAE CN	145,83 €	526,75 €	1	3	4

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

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

IFSE SAENES - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1^{er} septembre 2022

Au 01/09/2022							
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Secrétaire administratif (SAENES)	SAENES CE	129,17 €	462,00 €		6	6
		SAENES CS	120,83 €	457,22 €	1	3	4
		SAENES CN	112,50 €	430,69 €		5	5
2	Secrétaire administratif (SAENES)	SAENES CE	129,17 €	456,85 €		5	5
		SAENES CS	120,83 €	447,94 €	1	5	6
		SAENES CN	112,50 €	426,61 €		12	12
3	Secrétaire administratif (SAENES)	SAENES CE	129,17 €	453,49 €			
		SAENES CS	120,83 €	438,01 €	1	3	4
		SAENES CN	112,50 €	422,52 €		27	27

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

IFSE ADJAENES - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1^{er} septembre 2022

			Au 01/09/2022				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Adjoint Administratif (ADJAENES)	ADJAENES Principal 1ère classe	112,50 €	292,61 €	1	21	22
		ADJAENES Principal 2ème classe	112,50 €	290,49 €	7	59	66
		ADJAENES	100,00 €	286,24 €			
2	Adjoint Administratif (ADJAENES)	ADJAENES Principal 1ère classe	112,50 €	286,24 €		21	21
		ADJAENES Principal 2ème classe	112,50 €	284,11 €	5	50	55
		ADJAENES	100,00 €	279,86 €		2	2

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

IFSE Infirmier- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2022

			Au 01/09/2022				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Infirmier	Hors classe	120,83 €	568,09 €			
		Classe normale	116,67 €	547,35 €			
2		Hors classe	120,83 €	547,35 €		2	2
		Classe normale	116,67 €	526,75 €		3	3

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

IFSE ASSAE- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2022

			Au 01/09/2022				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen Mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	ASSAE	APSS	129,17 €	482,60 €			
		ASS	116,67 €	462,00 €			
2	ASSAE	APSS	129,17 €	462,00 €			
		ASS	116,67 €	441,40 €		1	1

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

IFSE IGR- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2022

			Au 01/09/2022				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Ingénieur de recherche	Hors classe	291,67 €	883,25 €	1	4	5
		1 ^{ère} classe	266,67 €	824,57 €		1	1
		2 ^{ème} classe	250,00 €	771,89 €	2	2	4
2	Ingénieur de recherche	Hors classe	291,67 €	867,80 €	5	3	8
		1 ^{ère} classe	266,67 €	809,12 €	2	8	10
		2 ^{ème} classe	250,00 €	704,94 €		2	2
3	Ingénieur de recherche	Hors classe	291,67 €	852,35 €	4	1	5
		1 ^{ère} classe	266,67 €	793,67 €	3	1	4
		2 ^{ème} classe	250,00 €	689,49 €	3	2	5

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

IFSE IGE- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2022

			Au 01/09/2022				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Ingénieur d'études	Hors classe	250,00 €	578,25 €	1		1
		Classe Normale	216,67 €	555,61 €	3	1	4
2	Ingénieur d'études	Hors classe	250,00 €	562,80 €	22	14	36
		Classe Normale	216,67 €	537,94 €	19	20	39
3	Ingénieur d'études	Hors classe	250,00 €	547,35 €	17	16	33
		Classe Normale	216,67 €	526,75 €	21	35	56

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

IFSE ASI- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2022

			Au 01/09/2022				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Assistant ingénieur	ASI	183,33 €	477,45 €	21	22	43
2	Assistant ingénieur	ASI	183,33 €	462,00 €	16	18	34

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

IFSE TECH- Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2022

			Au 01/09/2022				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Technicien	Classe exceptionnelle	157,67 €	462,00 €	14	13	27
		Classe supérieure	145,83 €	457,22 €	3	6	9
		Classe normale	137,50 €	430,69 €	6	9	15
2	Technicien	Classe exceptionnelle	154,67 €	456,85 €	7	17	24
		Classe supérieure	145,83 €	447,94 €	12	8	20
		Classe normale	137,50 €	426,61 €	18	23	41
3	Technicien	Classe exceptionnelle	154,67 €	453,49 €	12	13	25
		Classe supérieure	145,83 €	438,01 €	13	19	32
		Classe normale	137,50 €	422,52 €	32	37	69

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

IFSE ATRF-Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2022

			Au 01/09/2022				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Adjoint technique	ATRF Principal 1 ^{ère} classe	133,33 €	292,61 €	32	29	61
		ATRF Principal 2 ^{ème} classe	133,33 €	290,49 €	71	69	140
		ATRF	112,50 €	286,24 €	31	25	56
2	Adjoint technique	ATRF Principal 1 ^{ère} classe	133,33 €	286,24 €	12	22	34
		ATRF Principal 2 ^{ème} classe	133,33 €	284,11 €	36	54	90
		ATRF	112,50 €	279,86 €	20	44	64

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

IFSE Conservateur Général -Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2022

			Au 01/09/2022				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Conservateurs Généraux	-	345,83 €	966,70 €		1	1
2	Conservateurs Généraux	-	345,83 €	867,80 €		1	1

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

*IFSE Conservateur Bibliothèque - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au
1er septembre 2022*

			Au 01/09/2022				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Conservateur de bibliothèque	Conservateur en Chef	283,33 €	824,57 €			
		Conservateur	250,00 €	771,89 €			
		Conservateur élève	250,00 €	771,89 €			
2	Conservateur de bibliothèque	Conservateur en Chef	283,33 €	809,12 €		3	3
		Conservateur	250,00 €	704,94 €		1	1
		Conservateur élève	250,00 €	704,94 €			
3	Conservateur de bibliothèque	Conservateur en Chef	283,33 €	793,67 €		3	3
		Conservateur	250,00 €	689,49 €	4	1	5
		Conservateur élève	250,00 €	689,49 €			

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
1er septembre 2022*

			Au 01/09/2022				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Conservateur du Patrimoine	Conservateurs généraux	383,33 €	-			
		Conservateurs en chef	345,83 €	-			
		Conservateurs	308,33 €	-			
2	Conservateur du Patrimoine	Conservateurs généraux	383,33 €	966,70 €			
		Conservateurs en chef	345,83 €	824,57 €			
		Conservateurs	308,33 €	771,89 €		1	1
3	Conservateur du Patrimoine	Conservateurs généraux	383,33 €	867,80 €			
		Conservateurs en chef	345,83 €	809,12 €			
		Conservateurs	308,33 €	704,94 €		1	1
4	Conservateur du Patrimoine	Conservateurs généraux	383,33 €	-			
		Conservateurs en chef	345,83 €	-			
		Conservateurs	308,33 €	-			

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

IFSE Bibliothécaire –Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2022

			Au 01/09/2022				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Bibliothécaires	Bibliothécaires HC	241,67 €	562,80 €		1	1
		Bibliothécaires	216,67 €	537,94 €	2	2	4
2	Bibliothécaires	Bibliothécaires HC	241,67 €	547,35 €			
		Bibliothécaires	216,67 €	526,75 €	1	4	5

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

IFSE BIBAS -Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2022

			Au 01/09/2022				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Bibliothécaires Assistants Spécialisés	Classe exceptionnelle	154,17 €	462,00 €	2	1	3
		Classe supérieure	145,83 €	457,22 €	1	2	3
		Classe normale	137,50 €	430,69 €		2	2
2	Bibliothécaires Assistants Spécialisés	Classe exceptionnelle	154,17 €	456,85 €		5	5
		Classe supérieure	145,83 €	447,94 €	1	5	6
		Classe normale	137,50 €	426,61 €	2		2

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

IFSE Magasiniers -Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1er septembre 2022

			Au 01/09/2022				
Groupe	Corps	Grade	Taux moyen mensuel réglementaire	Montant moyen mensuel versé	Nombre de bénéficiaires par genre		Nombre total de bénéficiaires
					H	F	
1	Magasiniers	Magasinier Principal 1 ^{ère} classe	133,33 €	292,61 €	2	2	4
		Magasinier Principal 2 ^{ème} classe	133,33 €	290,49 €	3	6	9
		Magasinier	100,00 €	286,24 €	1	5	6
2	Magasiniers	Magasinier Principal 1 ^{ère} classe	133,33 €	286,24 €	2	1	3
		Magasinier Principal 2 ^{ème} classe	133,33 €	284,11 €	4	5	9
		Magasinier	100,00 €	279,86 €		1	1

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

Indemnité Complémentaire (ICFI)

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

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

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

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

ICFI-Répartition des bénéficiaires par genre au 1er septembre 2022

Type indemnité complémentaire	Montant mensuel indemnité complémentaire	Nombre de bénéficiaires		Montant versé en 2022
		H	F	
Type 1	525 €	18	6	151 200 €
Type 2	350 €	14	5	79 800 €
Type 3	330 €	13		51 480 €
Total		45	11	282 480 €

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

Le complément Indemnitaire Annuel (CIA)

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

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

En 2022, la dépense relative au **Complément Indemnitaire Annuel** est élevée à **1 236 479 €**.

Prime des assistants de prévention

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

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

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

En 2022, la dépense relative à la **prime des assistants de prévention** s'est élevée à **28 792,75 €**.

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

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

Majorations de primes

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

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

Pour l'année 2022, les projets majeurs retenus concernent la mise en œuvre de dossiers spécifiques au premier semestre 2022 (tels que la poursuite du plan de relance, la gestion des appels à projets structurants, la participation à la mise en place de l'établissement public expérimental, la préparation et le déploiement des réformes nationales dans le domaine de la formation, l'implication des agents dans le déploiement de nouvelles techniques et outils pédagogiques, ou dans le déploiement de nouveaux équipements scientifiques ...), ainsi que la participation à la mise en œuvre d'autres opérations structurantes, dans les domaines de la recherche, de la formation, des bibliothèques, et des fonctions support.

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

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

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

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

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

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

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

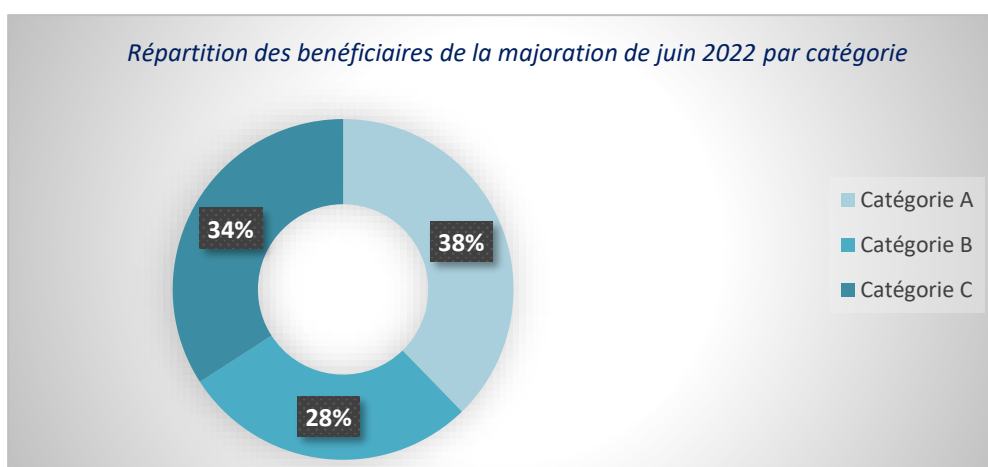
Majoration de prime de juin

En juin 2022, **721 agents** ont bénéficié d'une **majoration de prime** (665 en 2021).

Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2022 par taux, par catégorie fonction publique et par genre	Nombre de bénéficiaires													
	Catégorie A		Total agents	Montant Cat A	Catégorie B		Total agents	Montant Cat B	Catégorie C		Total agents	Montant Cat C	Total agents	Montant Total
	H	F			H	F			H	F				
Majoration au taux soutenu	32	30	62	12 250 €	33	38	71	12 993 €	45	95	140	20 950 €	273	46 193 €
Majoration au taux exceptionnel	87	123	210	155 688 €	38	94	132	45 022 €	25	81	106	29 200 €	448	229 910 €
Total	119	153	272	167 938 €	94	132	203	58 016 €	70	176	246	50 150 €	721	276 104 €

Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2022 par fourchette de primes, par catégorie fonction publique et par genre	Nombre de bénéficiaires													
	Catégorie A		Total agents	Montant Cat A	Catégorie B		Total agents	Montant Cat B	Catégorie C		Total agents	Montant Cat C	Total agents	Montant Total
	H	F			H	F			H	F				
Inférieur ou égal à 300€	64	56	120	26 307 €	51	79	130	27 666 €	68	166	234	44 450 €	484	98 422 €
Supérieur à 300 €	55	97	152	141 632 €	20	53	73	30 350 €	2	10	12	5 700 €	237	177 682 €
Total	119	153	272	167 938 €	71	132	203	58 016 €	70	176	246	50 150 €	721	276 104 €

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



En 2022, les bénéficiaires de catégorie C représentent 34% (comme en 2021), et ceux de la catégorie B 28% (30% en 2021).

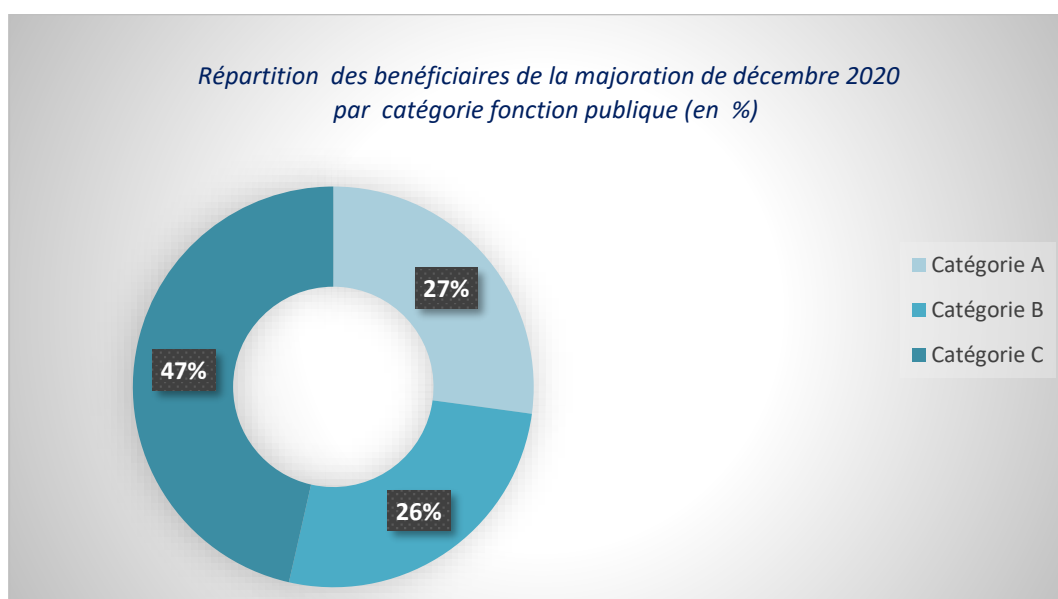
Les bénéficiaires de la catégorie A représentent 38% (36% en 2021).

Majoration de prime de décembre

En décembre 2022, **1 363 agents** ont bénéficié d'une majoration de prime (1 389 en 2021).

Répartition des bénéficiaires de la majoration de décembre 2022 par taux, par catégorie fonction publique et par genre	Nombre de bénéficiaires													
	Catégorie A		Total agents	Montant Cat A	Catégorie B		Total agents	Montant Cat B	Catégorie C		Total agents	Montant Cat C	Total agents	Montant Total
	H	F			H	F			H	F				
Majoration au Taux 1	6	4	10	1 450 €	2	3	5	750 €	8	7	15	2 250 €	30	4 450 €
Majoration au Taux 2	7	8	15	4 050 €	15	14	29	7 830 €	26	47	73	19 710 €	117	31 590 €
Majoration au Taux 3	61	46	107	55 640 €	51	84	135	70 200 €	143	230	373	193 835 €	615	319 675 €
Majoration égale ou supérieure au Taux 4	95	143	238	330 028 €	59	132	191	149 480 €	45	127	172	125 152 €	601	604 660 €
Total	169	201	370	391 168 €	127	233	360	228 260 €	222	411	633	340 947 €	1 363	960 375 €

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



En 2022, les bénéficiaires de catégorie C représentent 47% (46% en 2021), et ceux de la catégorie B 26% (comme en 2021).

Les bénéficiaires de la catégorie A représentent 27% (28% en 2021).

La garantie indemnitaire (GI)

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

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

En 2022, le montant versé au titre de la Garantie indemnitaire s'est élevé à **86 792 €**.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

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

Une actualisation des points de NBI a été effectuée en 2022 pour les emplois des UFR, École, Instituts, Structures de recherche, Services centraux et communs.

En 2022, **3 745 points majorés** ont été attribués à **164 personnels**.

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

Structures d'affectation	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/une agent.e titulaire	Total Nombre points majorés
	Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/une agent.e titulaire	Nb de points majorés	Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/une agent.e titulaire	Nb de points majorés	Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/une agent.e titulaire	Nombre de points majorés		
UFR, Ecole, Instituts	51	1 235	18	285	6	105	75	1 625
Structures de recherche	17	335	7	140	5	90	29	565
Services centraux et communs	47	1 355	11	175	2	25	60	1 555
Total	115	2 925	36	600	13	220	164	3 745

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

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

L'indemnité compensatoire de sujétion (ICS)

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

En 2021, **2 005 points majorés** ont été attribués à **120 personnels**.

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

Structures d'affectation	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/lune agent titulaire	Total points majorés
	Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/lune agent titulaire	Nombre de points majorés	Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/lune agent titulaire	Nombre de points majorés	Nombre de fonctions bénéficiaires occupées par un/lune agent titulaire	Nombre de points majorés		
UFR, Ecole, Instituts	7	120	34	560	7	90	48	770
Structures de recherche	6	120	3	60	1	20	10	200
Services centraux et communs	53	905	9	130			62	1 035
Total	66	1 145	46	750	8	110	120	2 005

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

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

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

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

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

Répartition par catégorie fonction publique, par corps et par genre du nombre d'agents BIATSS titulaires bénéficiaires de la GIPA en 2022

Catégorie	Corps	Inférieur à 500 €			500 € - 1 000 €			1 000 € - 1 500 €			1 500 € - 2 000 €			Total
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
A	Ingénieur de recherche							1		1				1
	Ingénieur d'études		1	1		1	1							2
	Assistant ingénieur	1	1	2										2
	Attaché principal d'Administration		1	1										1
	Attaché d'Administration													
	Conservateur général des bibliothèques											1	1	1
B	Technicien	9	12	21					1	1				22
	Secrétaire administratif		3	3										3
C	Adjoint technique	26	36	62										62
	Adjoint Administratif	3	19	22										22
	Magasinier des bibliothèques	2	4	6										6
Total		41	77	118		1	1	1	1	2		1	1	122

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

- Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au titre de 2022 s'est élevé à **21 211,37 €**. La GIPA 2022 a été versée au premier trimestre 2023.

⁵¹ **GIPA** : dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 modifié *relatif à l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat*.

⁵² **La période de référence** retenue pour le calcul de la GIPA en 2022 est fixée par l'arrêté du 1^{er} août 2022 fixant au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat. Elle est comprise entre le 31/12/2017 et 31/12/2021.

⁵³ **Le montant indemnitaire brut annuel** de la GIPA résulte d'une formule de calcul prévue par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 modifié et des éléments à prendre en compte fixés par l'arrêté du 1^{er} août 2022.

4.3.2 Personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants

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

Il repose sur **trois composantes** :

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

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

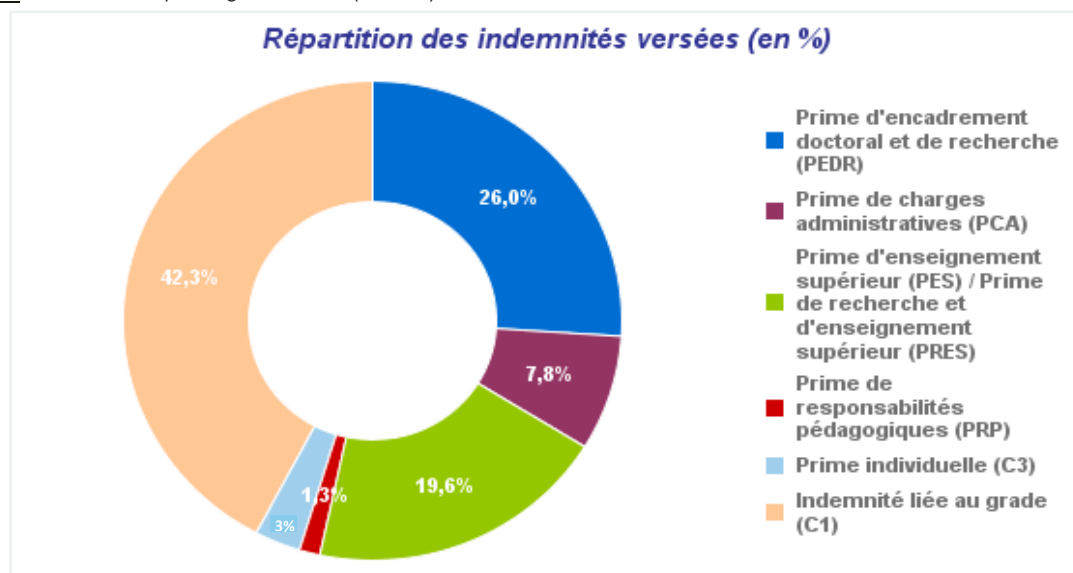
Le RIPEC se substitue :

- 1- à la prime de recherche et d'enseignement supérieur (**PRES**) **remplacée par la C1 du RIPEC**.
Celle-ci a été déployée à compter de la paye de mars 2022 avec effet rétroactif au 01/01/2022,
- 2- à la prime de charges administratives (**PCA**) **remplacée par la C2 du RIPEC**.
À noter, la PCA a perduré jusqu'à la fin de l'année universitaire 2021/2022. La C2 a été déployée au 1er trimestre 2023 avec effet rétroactif au 01/09/2022,
- 3- à la prime de recherche et d'encadrement doctorale (**PEDR**) **remplacée par la C3 du RIPEC**.
En 2022, celle-ci a été déployée à compter de la paye de décembre 2022 avec effet rétroactif au 01/10/2022.
La PEDR perdure pour les enseignants-chercheurs mono-appartenants ayant une attribution en cours ou en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France.

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

Type d'indemnités	Population	Nombre de bénéficiaires par genre		Montant par genre		Nombre bénéficiaires total	Montant total 2022
		Homme	Femme	Homme	Femme		
Indemnité liée au grade (C1)	EC Mono-appartenants	671	415	1 786 269 €	1 118 406 €	1086	2 904 675 €
	Total	671	415	1 786 269 €	1 118 406 €	1086	2 904 675 €
Prime individuelle (C3)	EC Mono-appartenants	86	78	107 501 €	97 487 €	164	204 988 €
	Total	86	78	107 501 €	97 487 €	164	204 988 €
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	EC Bi-appartenants	28	21	64 095 €	28 207 €	49	92 302 €
	Total	28	21	64 095 €	28 207 €	49	92 302 €
Prime d'enseignement supérieur (PES) / Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	EC Mono-appartenants	685	447	503 052 €	345 149 €	1132	848 201 €
	Enseignants 1er et second degré	171	160	267 113 €	229 863 €	331	496 976 €
	Total	856	607	770 165 €	575 012 €	1463	1 345 177 €
Prime de charges administratives (PCA)	EC Bi-appartenants	36	8	121 408 €	20 943 €	44	142 351 €
	EC Mono-appartenants	92	52	229 360 €	140 328 €	144	369 688 €
	Enseignants 1er et second degré	5	5	17 939 €	3 855 €	10	21 794 €
	Total	133	65	368 707 €	165 126 €	198	533 833 €
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	EC Bi-appartenants	34	7	132 500 €	23 750 €	41	156 250 €
	EC Mono-appartenants	236	113	1 102 333 €	530 083 €	349	1 632 417 €
	Total	270	120	1 234 833 €	553 833 €	390	1 788 667 €
Total général		2044	1306	4 331 570 €	2 538 071 €	3350	6 869 642 €

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



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

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

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

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

Répartition par corps et par genre du nombre d'agents Enseignants-chercheurs et Enseignants bénéficiaires de la GIPA en 2022

Corps	< 500 €			500 € - 1 000 €			1 000 € - 1 500 €			1 500 € - 2 000 €			> 2 000 €			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Professeur des universités										2		2				2
Maître de conférences							1		1	32	17	49	3	3	6	56
Astronome																
Professeurs des universités - praticien hospitalier																
Maître de conférences - praticien hospitalier																
Professeur agrégé							1		1				2		2	3
Professeur certifié										1	1	2				2
Professeur de l'ENSAM																
Professeur d'éducation physique et sportive																
Professeur de lycée professionnel											1	1				1
Conseiller principal d'éducation																
Professeur des écoles																
Enseignants-chercheurs et enseignants contractuels	11	5	16	3		3		1	1							20
Total	11	5	16	3		3	2	1	3	35	19	54	5	3	8	84

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

- Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2022 destiné à l'ensemble des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants mono et bi-appartenants s'est élevé à **120 475,25 €** perçu par 85 agents (versement au cours du premier trimestre 2023).

*Répartition par genre et par corps du nombre de contractuels Chercheurs
bénéficiaires de la GIPA en 2022*

CORPS	1500 € - 2000 €		Total
	H	F	
Chercheurs contractuels		1	1
TOTAL		1	1

- Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2022 destiné à l'ensemble des personnels Chercheurs contractuels s'est élevé à **1 504,44 €** perçu par 1 agent (versement en paye de mars 2023).

4.3.3 Personnels contractuels BIATSS

La Prime d'Investissement des Agents Contractuels (PIAC)

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

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

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

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

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

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

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

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

Le montant attribué semestriellement est proratisé au regard :

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

En 2022, **672 agents contractuels** ont bénéficié de la prime d'investissement.

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

Répartition des bénéficiaires de la PIAC par taux et par catégorie FP en fonction du mois de versement	Nombre de bénéficiaires							
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Juin	Décembre	Juin	Décembre	Juin	Décembre	Juin	Décembre
Prime au Taux 1	71	73	20	20	104	122	195	215
Prime au Taux 2	168	169	42	43	150	153	360	365
Total	239	242	62	63	254	275	555	580

- Sur ces 672 agents contractuels bénéficiaires, 555 agents sont concernés pour le mois de juin 2022 et 580 en décembre 2022, certains agents pouvant être comptabilisés en juin et en décembre.

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

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)⁶¹ est un dispositif qui a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des agents publics.

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

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

Répartition par type de contrat et par genre du nombre d'agents contractuels BIATSS bénéficiaires de la GIPA en 2022

Corps	< 500 €			500 € - 1 000 €			1 000 € - 1 500 €			1 500 € - 2 000 €			> 2 000 €			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
CDD catégorie A					1	1							1	1	2	3
CDD catégorie B		1	1		1	1										2
CDD catégorie C																
CDI catégorie A	3	5	8		2	2	1		1	1		1				12
CDI catégorie B	1	2	3		1	1										4
CDI catégorie C																
Total	4	8	12		5	5	1		1	1		1	1	1	2	21

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

Le montant brut de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2022 destiné aux personnels contractuels s'est élevé à **15 610,57 €** perçu par 21 agents, il a été versé au cours du premier trimestre 2023 (mars 2023).

TITRE 5. LES PERSONNELS HÉBERGÉS

5.1 LA REPARTITION DES PERSONNELS HEBERGES A L'UM	151
5.2 LES PERSONNELS HEBERGES AFFECTES A LA RECHERCHE	154

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

5.1 La répartition des personnels hébergés à l'UM

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

Les personnels hébergés sont accueillis :

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

L'Université de Montpellier recense essentiellement (à hauteur de 91% des effectifs hébergés), les hébergés "recherche" travaillant dans les 74 structures de recherche implantées sur les différents sites.

Les effectifs des personnels hébergés ont été recensés **au 31/12/2022**.

Suite à la création de l'EPE au 01/01/2022, l'ENSCM a été intégrée comme établissement-composante. Contrairement aux années précédentes, les agents de l'ENSCM ne sont donc plus assimilés aux effectifs hébergés (53 agents hébergés comptabilisés en 2021).

Le RSU de l'ENSCM est disponible sur le site www.enscm.fr.

Dans le cadre de l'EPE également, 5 pôles de recherche prennent la suite des 9 départements scientifiques (DS). Les élections s'étant déroulées en 2023, et la modélisation de ces pôles dans Siham n'étant pas finalisée fin 2022, la répartition par DS est maintenue dans le RSU actuel. Le RSU 2023 fera mention des Pôles de recherche.

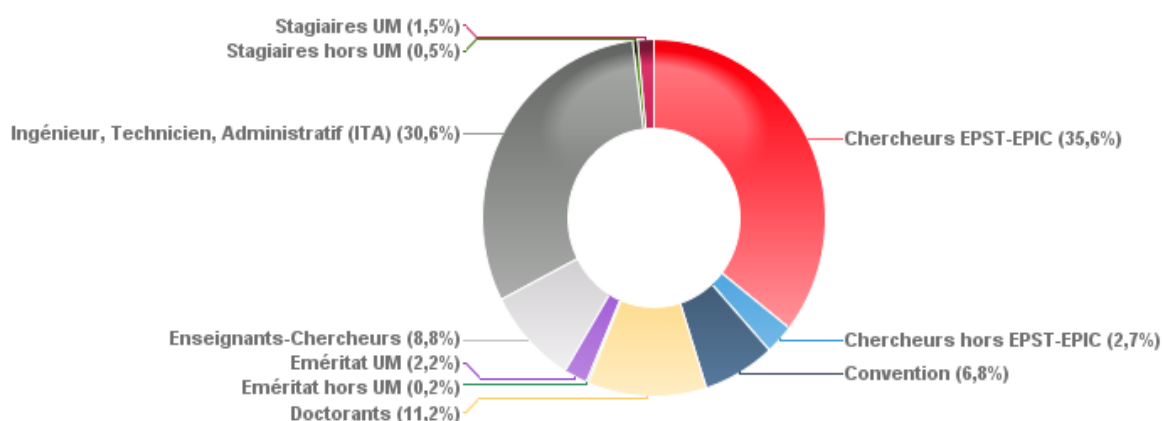
Pour rappel, les personnels du SCD de l'UM, anciennement affectés à la BIU, ne font plus partie des effectifs des personnels hébergés depuis le 01/01/2021, suite à l'intégration du SCD dans les effectifs des personnels rémunérés par l'Université.

Les effectifs des personnels hébergés en personnes physiques (PP) au 31/12/2022

Affectation au sein d'une structure UM	Personnels hébergés	Affectation recherche	Affectation hors recherche	TOTAL
Affectation pérenne	Chercheurs EPST-EPIC	1815	1	1816
	Chercheurs hors EPST-EPIC	138		138
	Enseignants-chercheurs	266	183	449
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	1545	15	1560
Affectation pérenne		3764	199	3963
Affectation temporaire	Conventions, personnels invités (1)	137	210	347
	Doctorants (2)	570	1	571
	Éméritat hors UM	10		10
	Éméritat UM	76	37	113
	Stagiaires hors UM	22	2	24
	Stagiaires UM	76	2	78
Affectation temporaire		891	252	1143
Effectif total		4655	451	5106

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

Répartition des catégories de personnels hébergés (%)



Répartition des personnels hébergés par structures d'affectation et recherche transdisciplinaire au 31/12/2022

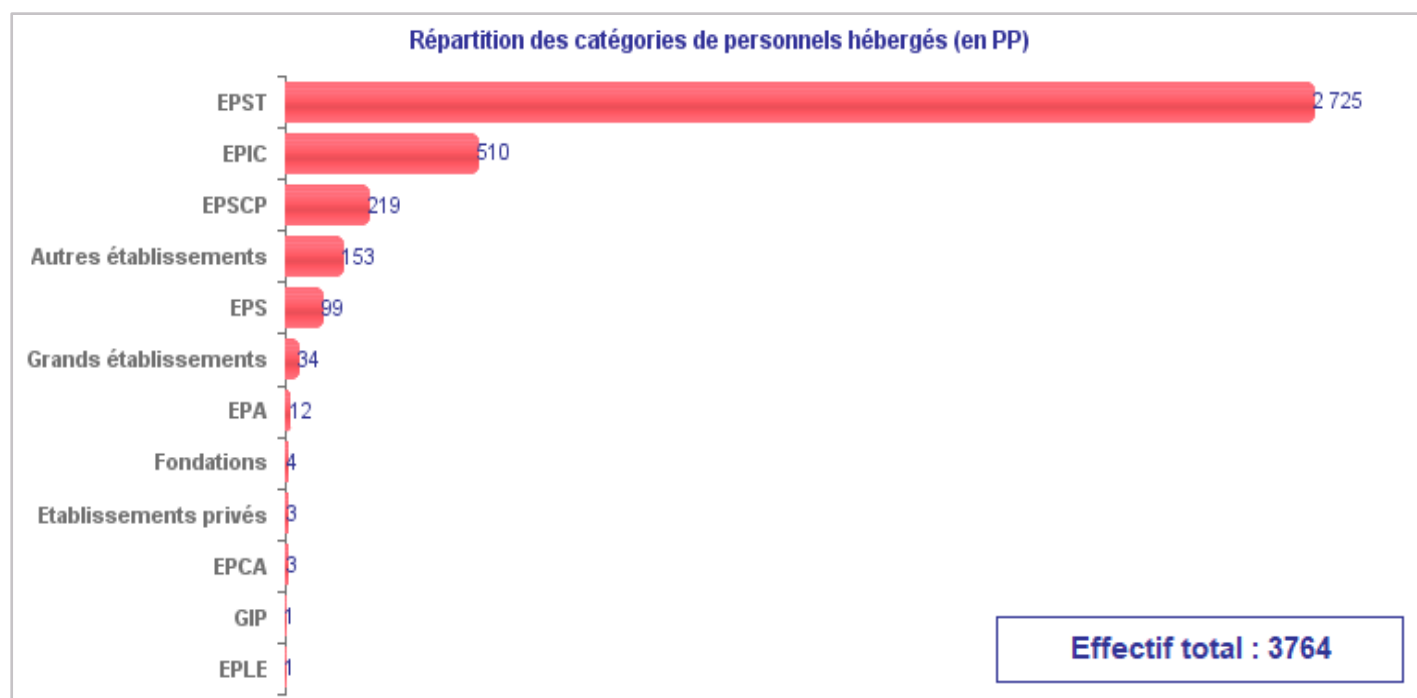
Structures d'affectation		Total
Autre recherche	Autre affectation recherche	1
	Investissement d'Avenir	2
	Recherche hors UM	3
Autre recherche		6
Départements scientifiques	Biologie-Agro Sciences	859
	Biologie, Ecologie, Evolution, Environnement, Sciences, Terre et Eau	1074
	Biologie Santé	1244
	Chimie	482
	Droit et Science Politique	31
	Economie	165
	Education	19
	Gestion	13
	Mathématiques, Informatique, Physiques et Systèmes	749
Départements scientifiques		4636
Directions et services communs	Centre de Formation d'Apprentis régional de l'Enseignement Supérieur	1
	Centre de soins universitaire	7
	Direction de la Formation et des Enseignements	1
	Direction de la Vie des Campus	4
	Direction des programmes structurants	3
	Direction du Patrimoine Immobilier	1
	Direction du Système d'Information et du Numérique	5
	Service Commun de Documentation	7
	Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé	3
Directions et services communs		32
Écoles doctorales	ED GAIA	1
Écoles doctorales		1
Fondations	Fondation Van Allen	2
Fondations		2
Partenaires extérieurs	Entités hébergées	125
	Instituts paramédicaux	17
	Projets ministériels	10
Partenaires extérieurs		152
Recherche transdisciplinaire	Recherche transdisciplinaire (1)	13
Recherche transdisciplinaire		13
Structures externes	Autres positions	38
	Enseignement hors UM	11
	Vacations d'enseignement	178
Structures externes		227
UFR / Écoles / Instituts	Droit et Science politique	3
	Faculté des sciences	9
	IUT Béziers	1
	IUT Montpellier-Sète	1
	Médecine	16
	Odontologie	2
	Pharmacie	1
	Polytech	4
UFR / Écoles / Instituts		37
Total		5106

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

5.2 Les personnels hébergés affectés à la recherche

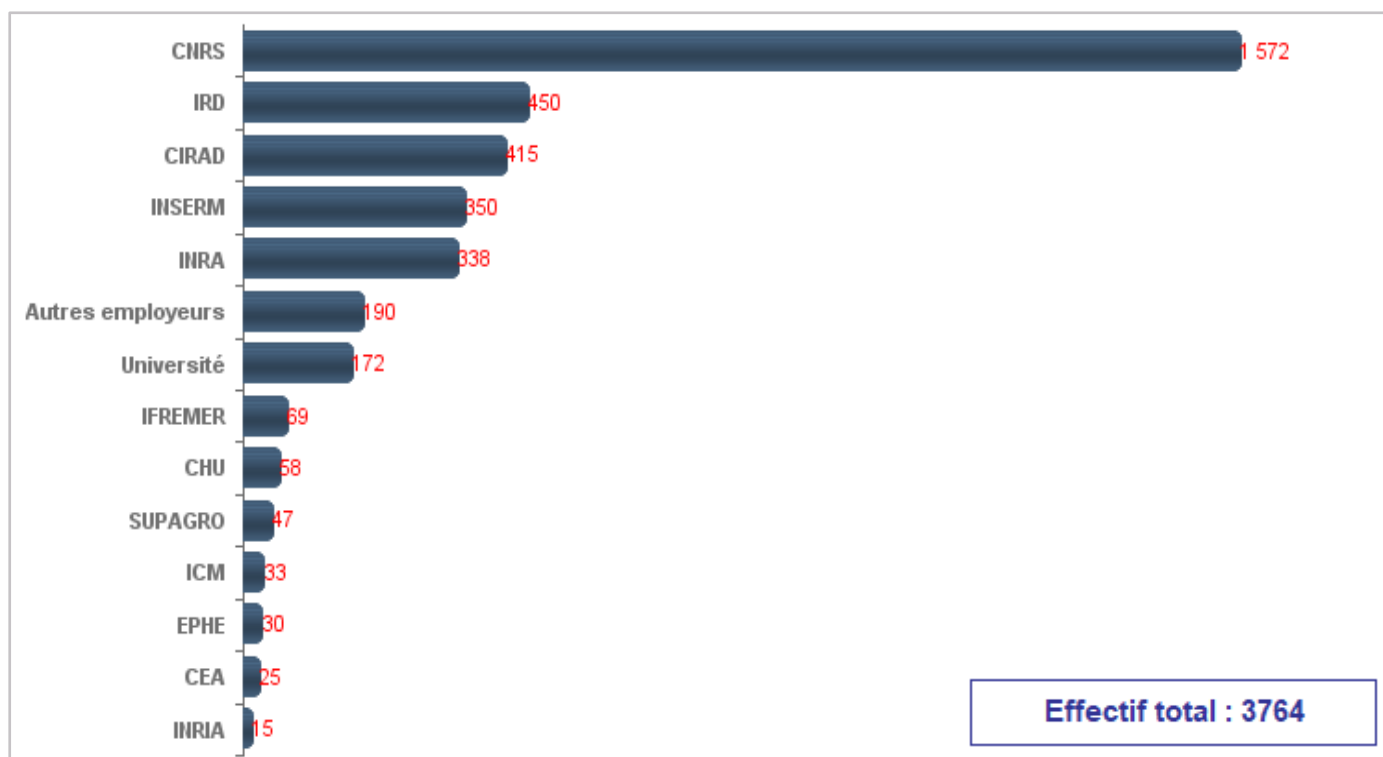
Le recensement de ces personnels concerne les « hébergés » affectés à titre pérenne au sein de l'établissement, soit **3 764** personnels au 31/12/2022.

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



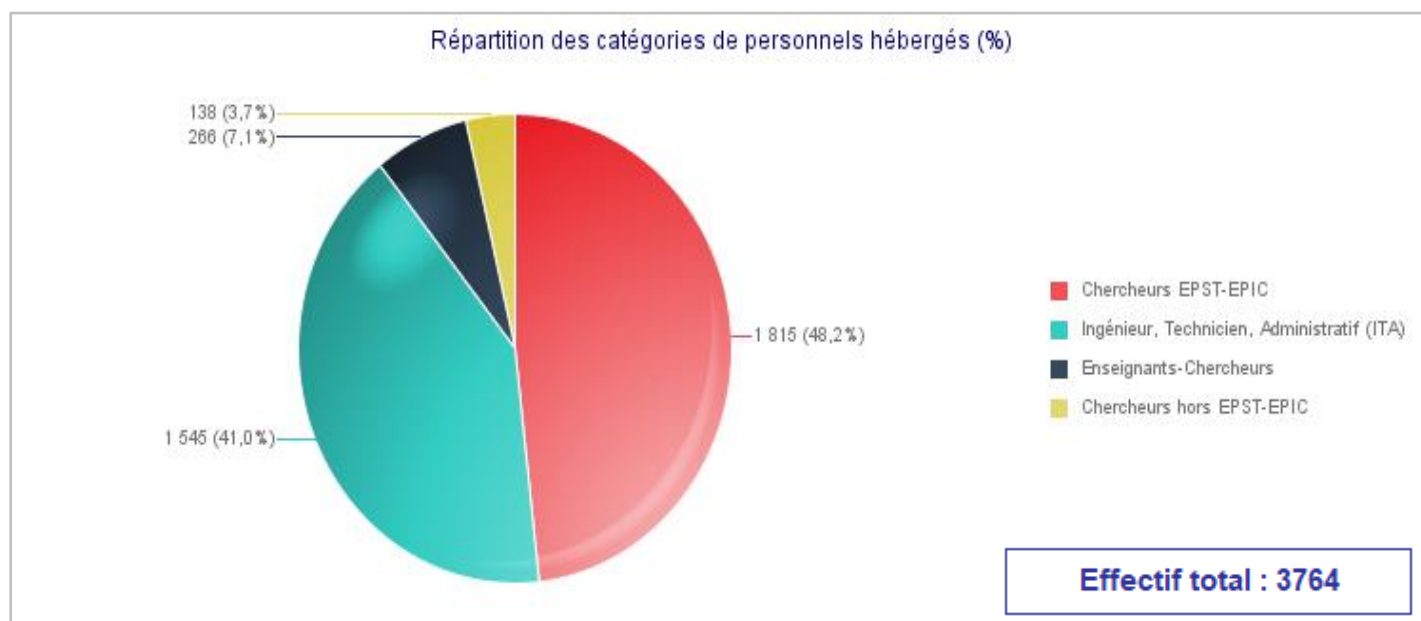
- **Grands Établissements** : concernent Agroparistech, Collège de France et École Pratique des Hautes Études (EPHE).

Les hébergés affectés à la recherche ventilés par employeur



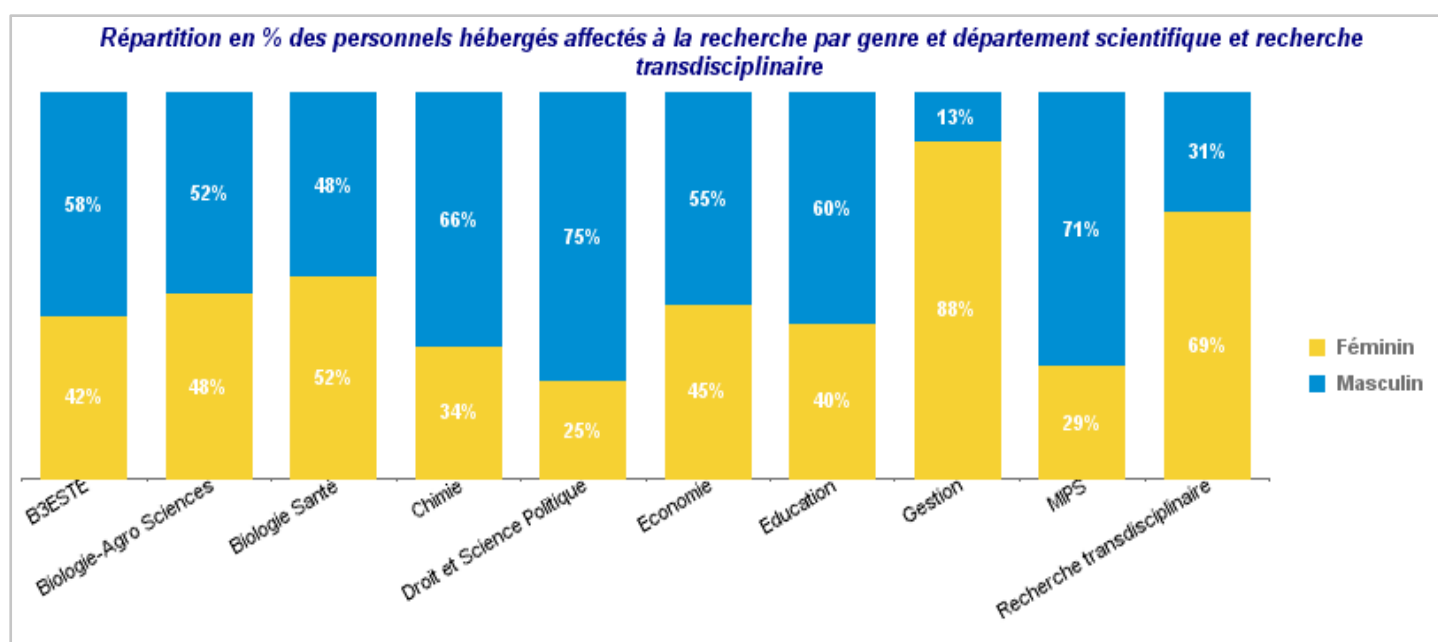
- **Autres Employeurs** : dont établissements privés français et étrangers.

Les hébergés affectés à la recherche ventilés par statut



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

Département scientifique	F	H	TOTAL
Biologie-Agro Sciences	392	430	822
Biologie, Écologie, Évolution, Environnement, Sciences, Terre et Eau	371	513	884
Biologie Santé	583	532	1115
Chimie	113	218	331
Droit et Science Politique	3	9	12
Économie	49	60	109
Éducation	4	6	10
Gestion	7	1	8
Mathématiques, Informatique, Physiques et Systèmes	133	327	460
Recherche transdisciplinaire	9	4	13
Effectif total	1664	2100	3764



Les hébergés rattachés à des EPST

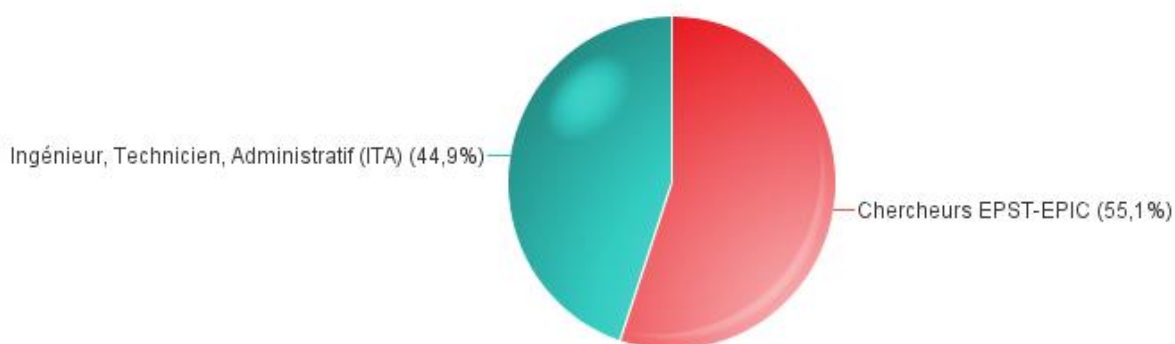
Les hébergés rattachés à des EPST représentent **72%** de l'effectif total des hébergés affectés à titre pérenne au sein des structures de recherche de l'Université (3764 personnes).

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

Répartition des hébergés EPST par catégorie de personnels

EPST	Chercheurs EPST	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	TOTAL
CNRS	890	682	1572
INRAE	128	210	338
INRIA	11	4	15
INSERM	209	141	350
IRD	264	186	450
Effectif total	1502	1223	2725

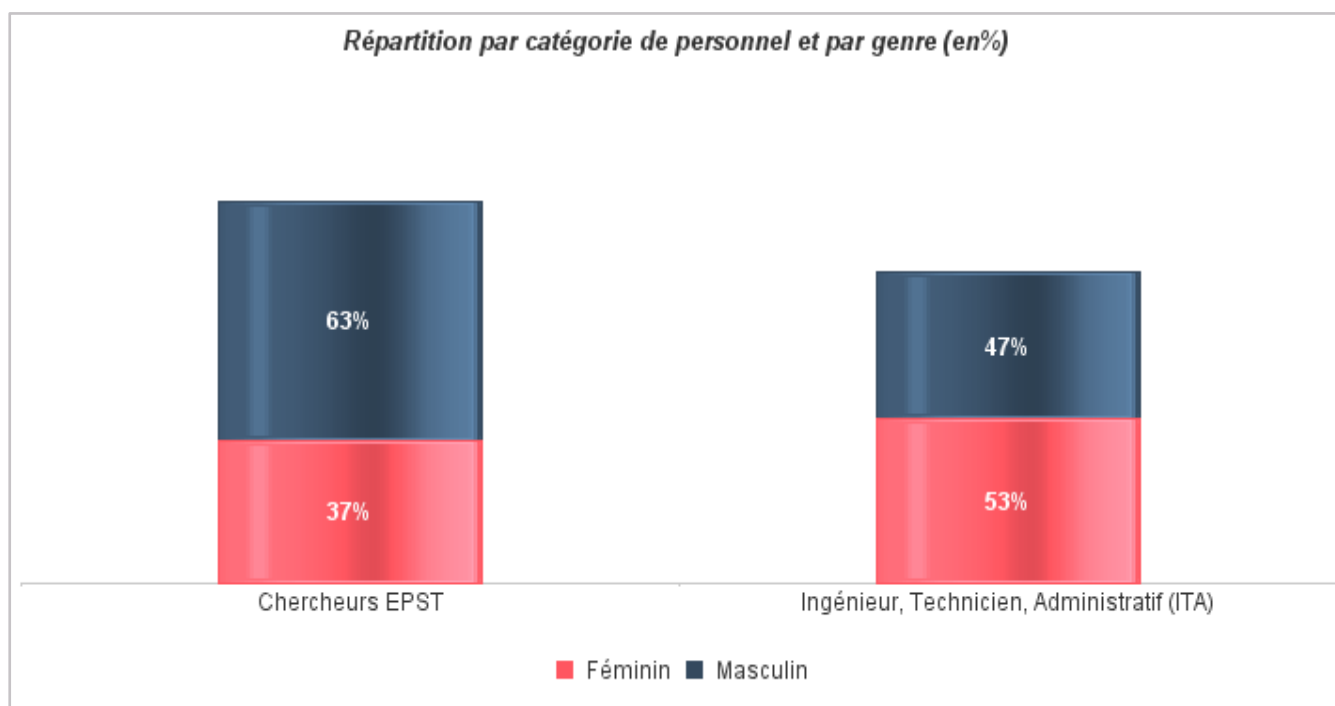
Répartition des hébergés EPST par catégorie de personnels



Répartition des hébergés des EPST par genre

EPST	Catégorie de personnels	F	H	TOTAL
CNRS	Chercheurs EPST	337	553	890
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	335	347	682
INRAE	Chercheurs EPST	61	67	128
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	115	95	210
INRIA	Chercheurs EPST	2	9	11
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	1	3	4
INSERM	Chercheurs EPST	83	126	209
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	96	45	141
IRD	Chercheurs EPST	79	185	264
	Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA)	98	88	186
Effectif total		1207	1518	2725

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



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

TITRE 6. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

6.1 LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES	160
6.1.1 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	160
6.1.2 LES CONGES ET AUTRES ABSENCES	166
6.2 LE TELETRAVAIL	182
6.2.1 L'ORGANISATION DE LA CAMPAGNE TELETRAVAIL 2020-2021	182
6.2.2 ENQUETE DE SATISFACTION SUR LA CAMPAGNE 2020-2021	185
6.2.3 LE TELETRAVAIL DEROGATOIRE	189
6.3 LE BIEN-ETRE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)	191
6.4 LA SANTE AU TRAVAIL	204
6.5 PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	207
6.6 LES INDICATEURS DE DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)	217
6.7 L'HYGIENE ET LA SECURITE	219

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

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

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

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

6.1 Le temps de travail et les congés

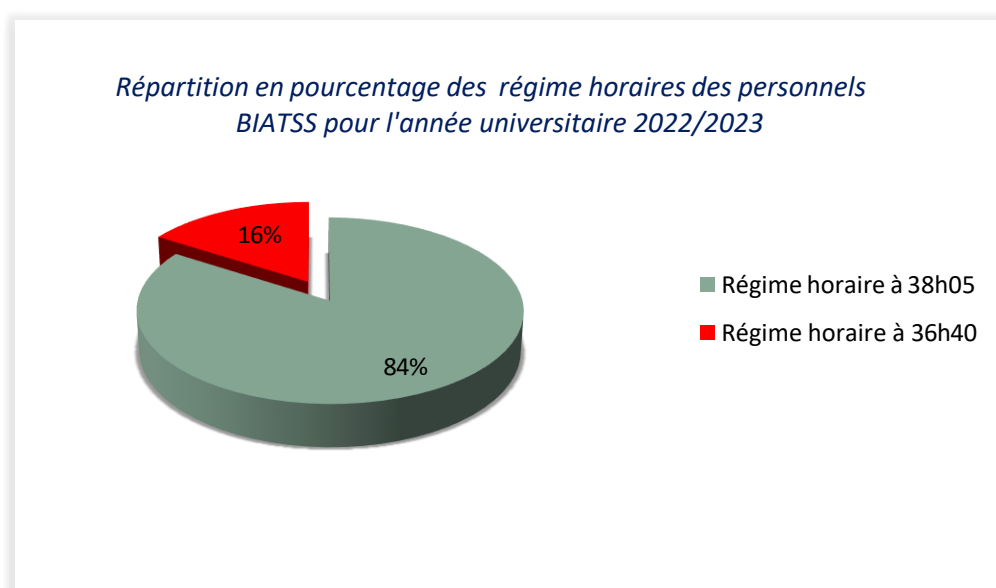
6.1.1 L'organisation du temps de travail

Le dispositif horaires et congés des personnels BIATSS

Le dispositif horaires et congés des personnels BIATSS⁶⁵ de l'Université de Montpellier définit deux modalités d'organisation du temps de travail soumises au choix des personnels :

- 36h40 hebdomadaires et 50 jours de congés (dont 2 jours d'appui aux jours fériés) ;
- 38h05 hebdomadaires et 58 jours de congés (dont 2 jours d'appui aux jours fériés)⁶⁶.

84% des personnels BIATSS ont opté pour le régime horaire de 38h05 pour l'année universitaire 2022/2023 (84% également en 2021/2022).



Source : Logiciel Adhoc.

⁶⁵ Le Conseil d'Administration de l'Université de Montpellier a fixé le dispositif applicable aux horaires et aux congés des personnels titulaires et contractuels BIATSS lors de la délibération du CA en séance du 6 juillet 2015. La circulaire « horaires et congés » est actualisée une fois par an en fonction (ou en tenant compte) de l'évolution de la réglementation. Elle est présentée devant les instances au printemps pour l'année universitaire à venir.

⁶⁶ Ces deux régimes horaires concernent une durée de temps de travail à temps complet. Pour une durée de travail à temps partiel ou incomplet, le décompte est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail de l'agent.

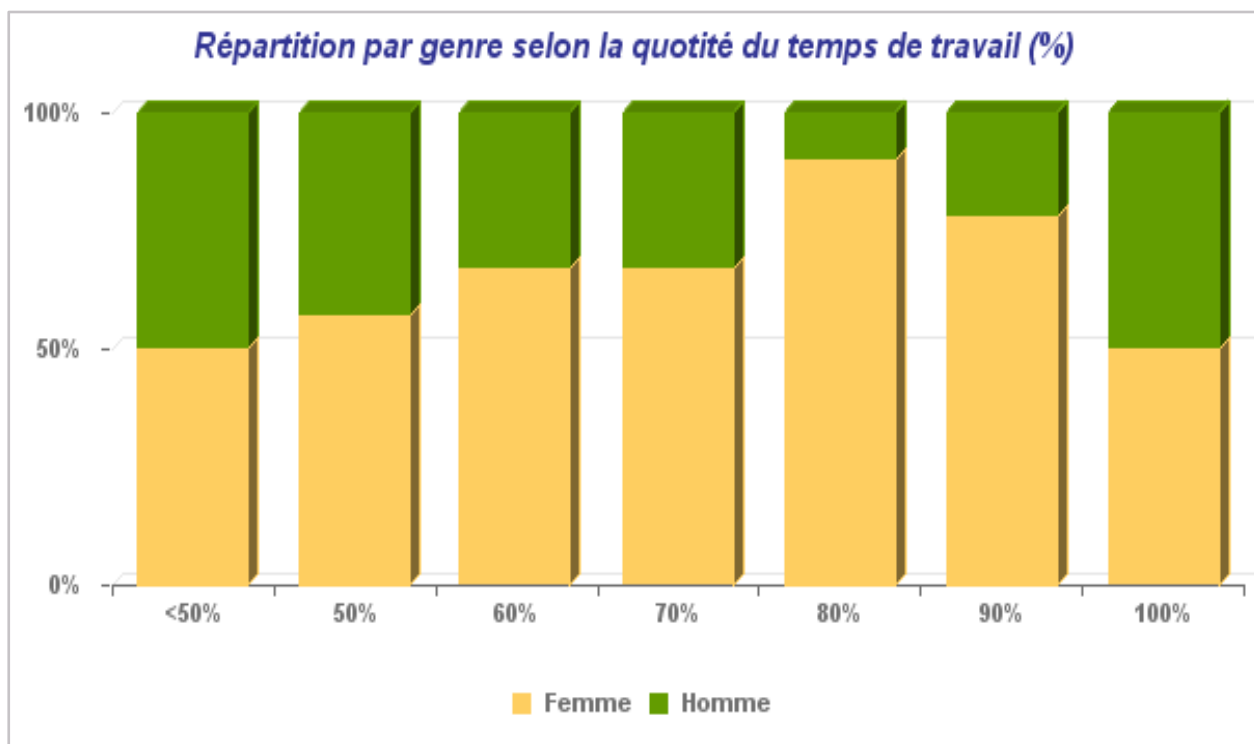
La répartition des effectifs selon la durée du travail ⁶⁷

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

	Titulaires				Total	Non titulaires								Total	Effectif global 2022	Effectif global 2021
	Enseignants- Chercheurs Enseignants		BIATSS			Enseignants- Chercheurs Enseignants		BIATSS		Chercheurs		Doctorants				
	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	F	H			
Quotité	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	F	H			
<50%								5	5					10	10	9
50%	37	32	13	7	89	28	36	25	4			1		94	183	182
60%	1		8	4	13			3	2					5	18	9
70%		1	4	1	6			5	2	1	1			9	15	17
80%	8	3	115	11	137	1		18	2					21	158	160
90%	1	1	10	3	15			3						3	18	17
100%	615	1035	741	531	2922	151	156	510	304	33	64	297	304	1819	4741	4738
Total	662	1072	891	557	3182	180	192	569	319	34	65	298	304	1961	5143	5132

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

- **92%** des personnels exercent leur fonction à temps plein.
- La part des femmes qui exercent leur activité à temps partiel est très supérieure (70%) par rapport aux hommes (30%).

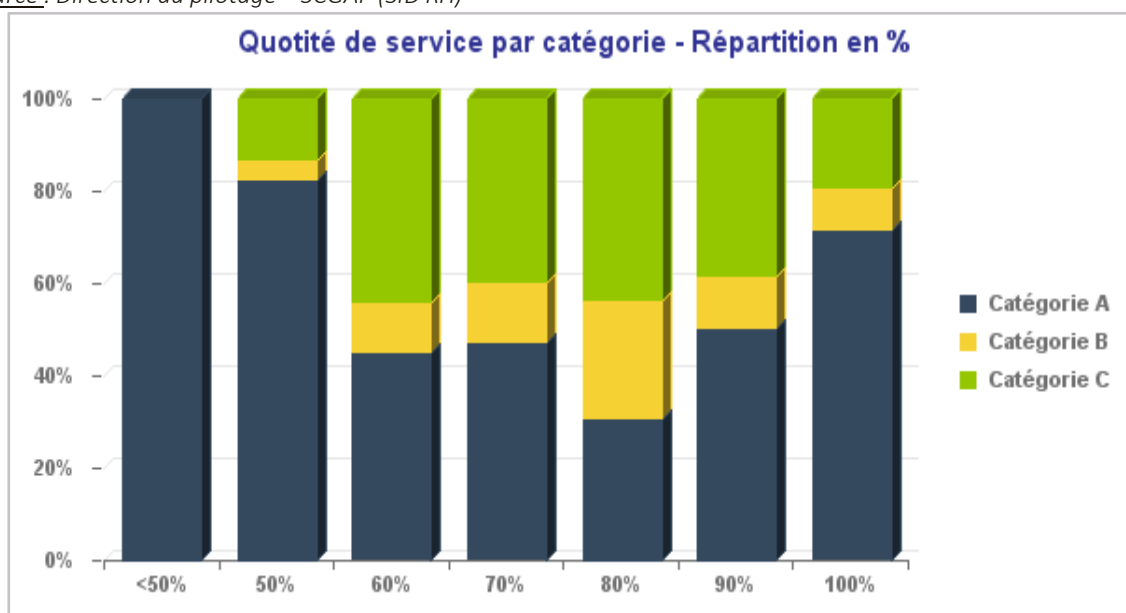


⁶⁷ Effectifs en personnes physiques recensés au 31/12/2022.

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

	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Catégorie C		Total C	Total agents 2022
Quotité	F	H		F	H		F	H		
<50%	5	5	10							10
50%	79	71	150	6	2	8	19	6	25	183
60%	7	1	8		2	2	5	3	8	18
70%	5	2	7	1	1	2	4	2	6	15
80%	41	7	48	36	4	40	65	5	70	158
90%	6	3	9	2		2	6	1	7	18
100%	1483	1878	3361	269	175	444	595	341	936	4741
Effectif global	1626	1967	3593	314	184	498	694	358	1052	5143

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)



Quotité travaillée	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total agents
Temps partiel ou incomplet	232	54	116	402
Temps complet	3361	444	936	4741
Effectif global	3593	498	1052	5143

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

Modalité de service	Quotité	Enseignants- Chercheurs mono- appartenants			Enseignants- Chercheurs bi- appartenants			Enseignants 1er degré			Enseignants 2nd degré			Total agents 2022
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Temps complet	100%	413	691	1104	83	189	272	3	3	6	116	152	268	1650
Temps incomplet (1)	50%							3		3	31	22	53	56
Temps partiel de droit au titre du handicap	80%													
Temps partiel de droit pour création ou reprise d'entreprise	80%		1	1										1
	50%													
Temps partiel de droit pour élever un enfant	80%	1		1							1		1	2
	50%													
Temps partiel pour raison thérapeutique	50%	2	3	5							1	1	2	7
Temps partiel sur autorisation	90%		1	1							1		1	2
	80%	2	1	3							4	1	5	8
	70%		1	1										1
	60%										1		1	1
	50%		4	4								2	2	6
Total Agents		418	702	1120	83	189	272	6	3	9	155	178	333	1734

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

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

Modalité de service	Quotité	AENES			Personnel assistant service social		ITRF			Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine			Personnel infirmier		Total Agents 2022
		F	H	Total	F	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	Total	
Temps complet	100%	213	43	256	1	1	476	462	938	47	26	73	4	4	1272
Temps partiel de droit au titre du handicap	80%	1		1			3	1	4	1		1			6
	50%	1		1			1		1						2
Temps partiel de droit pour élever un enfant	80%	8		8			17	3	20						28
	60%	1		1											1
Temps partiel de droit pour soins (1)	80%	2		2			3		3	1		1	1	1	7
Temps partiel pour raison thérapeutique	80%						1		1						1
	70%									1		1			1
	60%						1	1	2	1	1	2			4
	50%	1		1			9	4	13						14
Temps partiel sur autorisation	90%	2		2			7	3	10	1		1			13
	80%	25		25			45	6	51	7	1	8			84
	70%	1		1			2	1	3						4
	60%	2		2			2	1	3	1	1	2			7
	50%						1	3	4						4
Total Agents		257	43	300	1	1	568	485	1053	60	29	89	5	5	1448

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH)

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

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

Modalité de service	Quotité	Enseignants-chercheurs Enseignants			BIATSS			Chercheurs			Doctorants			Total agents 2022
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Temps complet	100%	151	156	307	510	304	814	33	64	97	297	304	601	1819
Temps incomplet	90%				2		2							2
	80%				6		6							6
	70%				3	2	5	1	1	2				7
	60%				2	2	4							4
	50%	27	36	63	25	4	29							92
	< 50%				5	5	10							10
Temps partiel de droit au titre du handicap	80%				2		2							2
	60%				1		1							1
Temps partiel de droit pour élever un enfant	80%	1		1	4	1	5							6
	70%													
Temps partiel de droit pour soins	80%													
Temps partiel pour raison thérapeutiques	80%				1		1							1
	50%										1		1	1
Temps partiel sur autorisation	90%				1		1							1
	80%				5	1	6							6
	70%				2		2							2
	60%													
	50%	1		1										1
Total Agents		180	192	372	569	319	888	34	65	99	298	304	602	1961

Source : Direction du pilotage – SCGAP (SID RH) et Service de gestion des personnels contractuels (SGPC)

6.1.2 Les congés et autres absences

Le Compte Épargne Temps (CET)

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

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

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

Exercice du droit d'option en janvier 2022 ⁶⁹	Personnels BIATSS				
	Titulaires		Contractuels		TOTAL
	Homme	Femme	Homme	Femme	
Nombre d'agents ayant versé des jours de congés au régime de retraite additionnelle de la fonction publique en Janvier 2022	27	29	NC	NC	56
Nombre d'agents indemnisés en mars 2022 au titre de l'indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés	111	120	3	4	238
Nombre de jours versés au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (1) en 2022	269	172	NC	NC	441
Nombre de jours indemnisés en 2022 au titre de l'indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés	1 038	999	24	75	2 136
Maintien des jours au sein du CET	993	1 366	0	35	2 394

Indicateurs	Personnels BIATSS				
	Titulaires		Contractuels		TOTAL
	Homme	Femme	Homme	Femme	
Nombre d'agents disposant d'un CET au 31 décembre 2022	256	354	9	21	640
Dont Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2022	17	31	4	10	62
Nombre d'agents ayant déposé des jours de congés dans un CET en 2022	184	239	6	14	443
Nombre de jours épargnés au 31 décembre 2022	1 740	2 023	35	108	3 906
Nombre de jours CET pris sous forme de congés en 2022	89	214	15	8	326

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

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

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

⁶⁹ **Le droit d'option** s'exerce sur les jours de CET au-delà des 15 premiers jours épargnés. Le droit d'option est combinable sous la forme d'une indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés, d'un versement des jours au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ou d'une utilisation sous forme de maintien des jours ou d'une utilisation sous forme de congés.

Répartition du montant de l'indemnisation 2022 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	64	640	86 400 €
	Femme	58	462	62 370 €
	Total	122	1 102	148 770 €
Catégorie B	Homme	24	207	18 630 €
	Femme	35	320	28 800 €
	Total	59	527	47 430 €
Catégorie C	Homme	23	191	14 325 €
	Femme	27	217	16 275 €
	Total	50	408	30 600 €
Total général		231	2 037	226 800 €

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

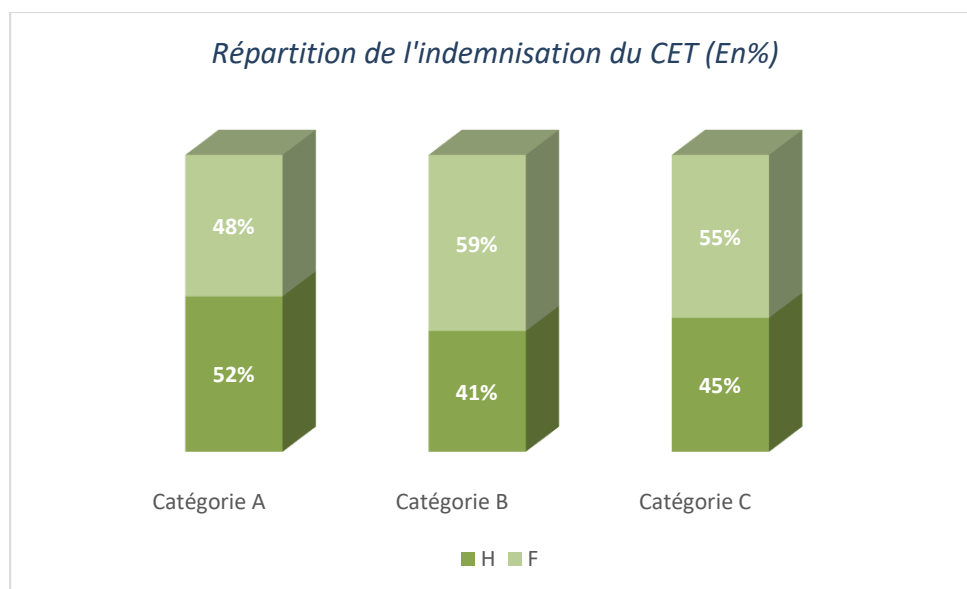
Répartition du montant de l'indemnisation 2022 des jours CET par catégorie fonction publique et par genre des personnels BIATSS contractuels CDI

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés	Montant
Catégorie A	Homme	3	24	3 240 €
	Femme	3	36	4 860 €
	Total	6	60	8 100 €
Catégorie B	Homme			
	Femme			
	Total			
Catégorie C	Homme			
	Femme	1	39	2 925 €
	Total	1	39	2 925 €
Total général		7	99	11 025 €

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

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

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



En 2022, **238** agents BIATSS (7 contractuels et 231 titulaires) ont opté pour une indemnisation forfaitaire financière des jours épargnés au CET (207 agents titulaires en 2021).

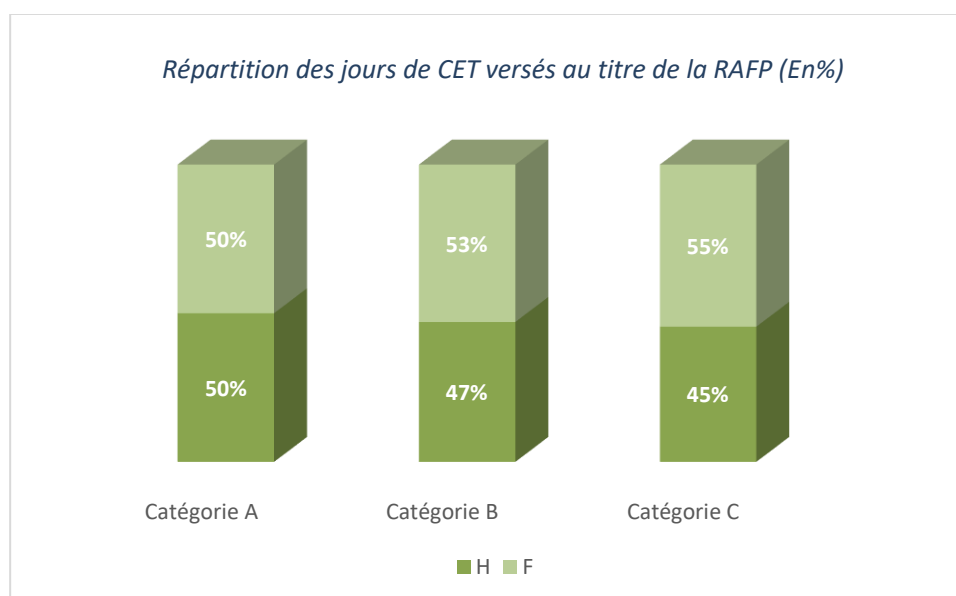
⁷⁰ Arrêté ministériel du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État.

*Répartition des jours de CET versés au titre de la RAFP⁷¹ en 2022
par catégorie fonction publique et genre des agents*

Catégorie FP	Genre	Nb agents	Nb jours indemnisés
Catégorie A	Homme	14	112
	Femme	14	90
	Total	28	202
Catégorie B	Homme	8	96
	Femme	9	59
	Total	17	155
Catégorie C	Homme	5	61
	Femme	6	23
	Total	11	84

Total général	56	441
----------------------	-----------	------------

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



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

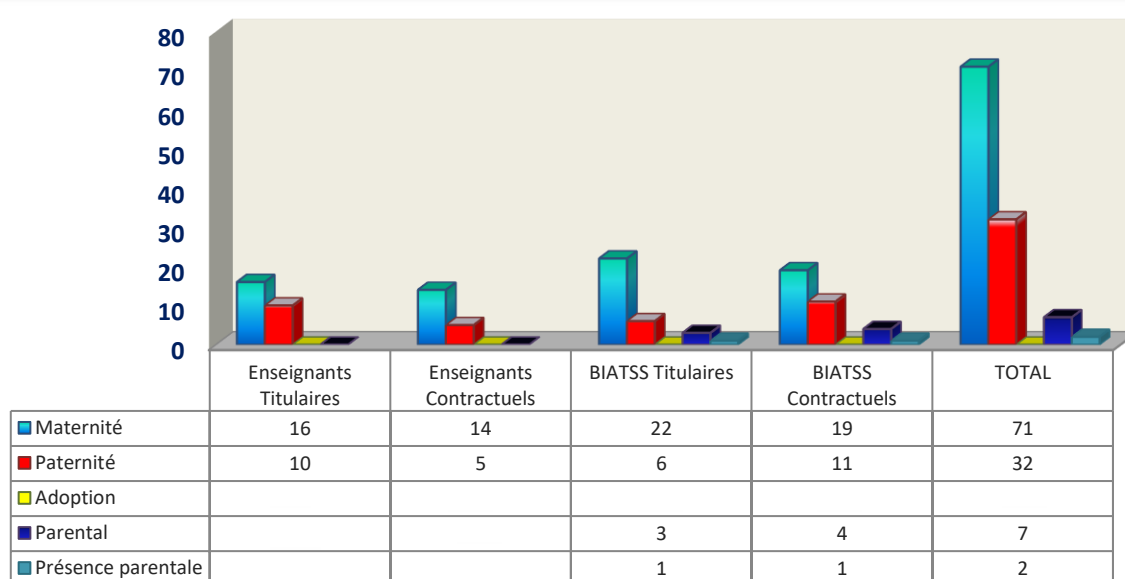
Les congés liés à la famille

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

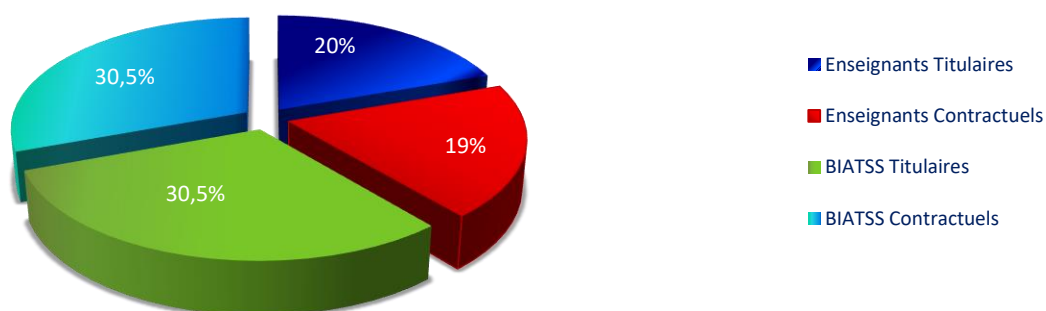
En 2022, **111 agents** ont bénéficié d'un congé lié à la famille (154 en 2021), dont **64% pour congé de maternité**.

59% des absences concernent des personnels BIATSS et **41%** des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs.

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



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



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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES								
Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité et accueil de l'enfant	Parental	Présence parentale	Solidarité familiale	TOTAL
		Nb de jours d'abs.						
A	H	Agents		10				10
		Jours d'absence		234				234
	F	Agents	16					16
		Jours d'absence	1 427					1 427
TOTAL Agents			16	10				26
TOTAL Jours d'absence			1 427	234				1 661

BIATSS TITULAIRES								
Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité et accueil de l'enfant	Parental	Présence parentale	Solidarité familiale	TOTAL
		Nb de jours d'abs.						
A	H	Agents						
		Jours d'absence						
	F	Agents	3		1			4
		Jours d'absence	336		122			458
B	H	Agents		2				2
		Jours d'absence		41				41
	F	Agents	9		1	1		10
		Jours d'absence	904		62	92		966
C	H	Agents		4				4
		Jours d'absence		85				85
	F	Agents	10		1			11
		Jours d'absence	935		104			1 039
TOTAL d'agents			22	6	3	1		32
TOTAL jours d'absence			2 175	126	288	92		2 681

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

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

BIATSS CONTRACTUELS

Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	Présence parentale	Solidarité familiale	TOTAL
		Nb de jours d'abs.							
A	H	Agents		6					6
		Jours d'absence		129					129
	F	Agents	6			3	1		10
		Jours d'absence	663			287	93		1 043
B	H	Agents		2					2
		Jours d'absence		48					48
	F	Agents	5			1			6
		Jours d'absence	388			202			590
C	H	Agents		3					3
		Jours d'absence		85					85
	F	Agents	8						8
		Jours d'absence	704						704
TOTAL Agents			19	11		4	1		35
TOTAL Jours d'absence			1 755	262		489	93		2 599

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

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

Catégorie	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	TOTAL
		Nb de jours d'abs.					
A	H	Agents					
		Jours d'absence					
	F	Agents	6				6
		Jours d'absence	526				526
TOTAL Agents			6				6
TOTAL Jours d'absence			526				526

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

**ENSEIGNANTS BI-APPARTENANTS
CONTRACTUELS**

Catégorie FP	Genre	Nb Agents (en PP)	Maternité	Paternité	Adoption	Parental	Présence parentale	Solidarité familiale	TOTAL
		Nb de jours d'abs.							
Catégorie A	H	Agents		5					5
		Jours d'absence		112					112
	F	Agents	8						8
		Jours d'absence	993						993
TOTAL Agents			8	5					13
TOTAL Jours d'absence			993	112					1 105

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

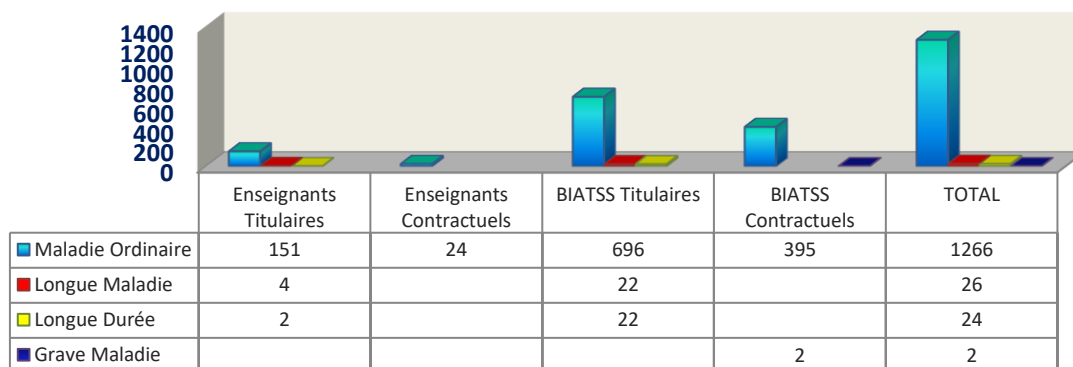
Les absences pour raison de santé

En 2022, les absences pour raison de santé ont concerné **1 318 agents** (982 en 2021) dont **96%** pour congé de maladie ordinaire.

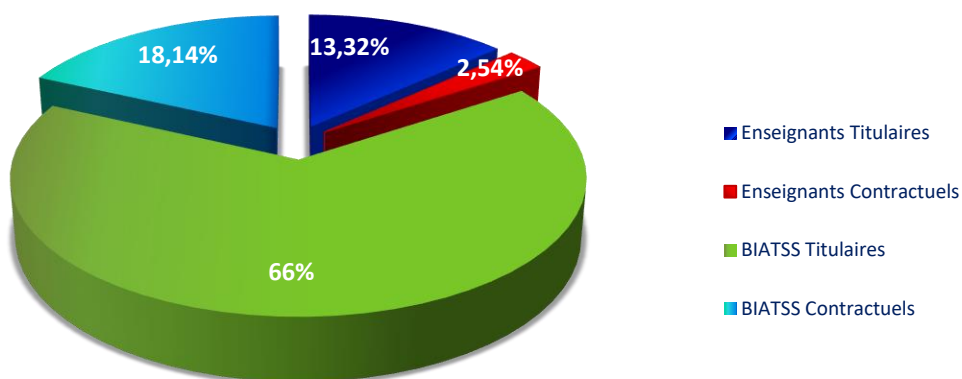
Les absences pour raison de santé sont recensées majoritairement chez les personnels BIATSS (86% des agents).

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

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



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



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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES					
Genre	Nb Agents (en PP)	Congé Maladie Ordinaire	Congé Longue Maladie	Congé Longue Durée	TOTAL
	Nb de jours d'abs.				
H	Agents	73	4		77
	Jours d'absence	1 540	1225		2 765
F	Agents	78		2	80
	Jours d'absence	2 062		455	2 517
TOTAL Agents		151	4	2	157
TOTAL Jours d'absence		3 602	1225	455	5 282

BIATSS TITULAIRES					
Genre	Nb Agents (en PP)	Congé Maladie Ordinaire	Congé Longue Maladie	Congé Longue Durée	TOTAL
	Nb de jours d'abs.				
H	Agents	246	8	3	257
	Jours d'absence	4 931	1 623	1 095	7 649
F	Agents	450	14	19	483
	Jours d'absence	9 968	2 697	5 855	18 520
TOTAL Agents		696	22	22	740
TOTAL Jours d'absence		14 899	4 320	6 950	26 169

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

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

BIATSS CONTRACTUELS				
Genre	Nb Agents (en PP)	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie	TOTAL
	Nb de jours d'abs.			
H	Agents	117		117
	Jours d'absence	1 694		1 694
F	Agents	278	2	280
	Jours d'absence	5 038	459	5 497
TOTAL Agents		395	2	397
TOTAL Jours d'absence		6 732	459	7 191

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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS				
Genre	Nb Agents (en PP)	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie	TOTAL
	Nb de jours d'abs.			
H	Agents			
	Jours d'absence			
F	Agents	9		9
	Jours d'absence	601		601
TOTAL Agents		9		9
TOTAL Jours d'absence		601		601

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

ENSEIGNANTS BI-APPARTENANTS CONTRACTUELS				
Genre	Nb Agents (en PP)	Congé Maladie Ordinaire	Congé Grave Maladie	TOTAL
	Nb de jours d'abs.			
H	Agents	3		3
	Jours d'absence	34		34
F	Agents	12		12
	Jours d'absence	373		373
TOTAL Agents		15		15
TOTAL Jours d'absence		407		407

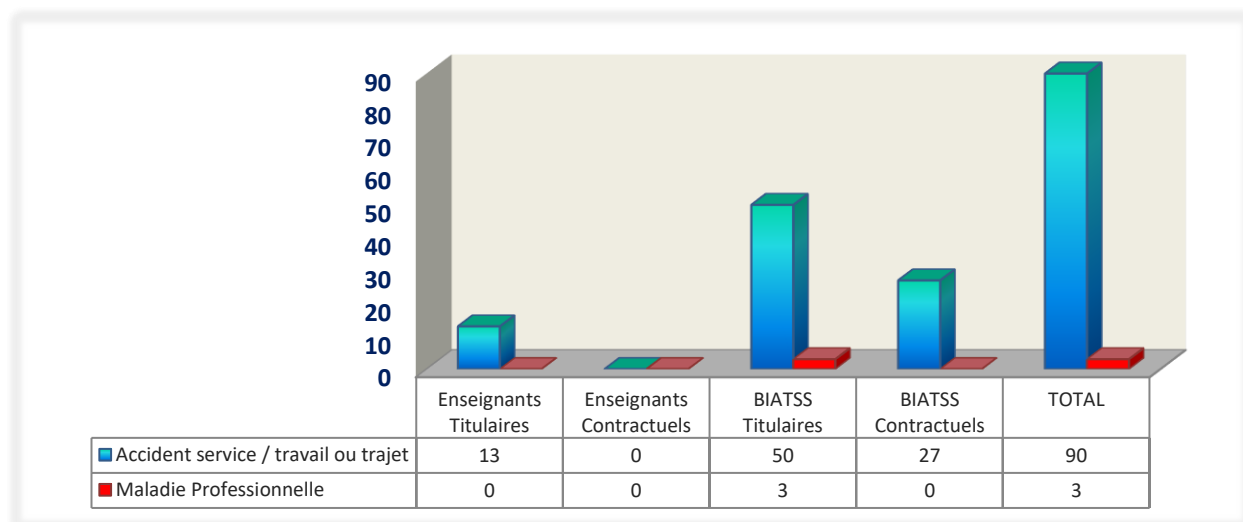
Source : Service de gestion des personnels Enseignants (SGPE).

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

Les absences pour accident de service et maladie professionnelle

Les absences pour accident de service/trajet, maladie professionnelle ou de mise en disponibilité d'office pour inaptitude physique ont concerné **93 agents** en 2022 (87 agents en 2021).

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



- **(1) L'accident de service** concerne les personnels titulaires ; **l'accident de travail** vise les personnels contractuels.
- 5 accidents de service n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires.
- Aucun accident de travail n'a été déclaré pour les personnels Enseignants contractuels.
- 15 accidents de service n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les personnels BIATSS titulaires.
- 10 accidents de travail n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail pour les personnels BIATSS contractuels.

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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES							
Genre	Nb Agents (en PP)	Accident de service ou de trajet AVEC arrêt de travail	Accident de service ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle	Disponibilité d'office	TOTAL	Dont accidents de trajet
	Nb de jours d'abs.						
H	Agents	2	3			5	4
	Jours d'absence	83				83	63
F	Agents	6	2			8	5
	Jours d'absence	364				364	158
TOTAL Agents		8	5			13	9
TOTAL Jours d'absence		447				447	221

BIATSS TITULAIRES							
Genre	Nb Agents (en PP)	Accident de service ou de trajet AVEC arrêt de travail	Accident de service ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle	Disponibilité d'office	TOTAL	Dont accidents de trajet
	Nb de jours d'abs.						
H	Agents	18	6	1		25	2
	Jours d'absence	1 046		365		1 411	53
F	Agents	17	9	2		28	6
	Jours d'absence	731		196		927	56
TOTAL Agents		35	15	3		53	8
TOTAL Jours d'absence		1 777		561		2 338	109

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

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

BIATSS CONTRACTUELS

Genre	Nb Agents (en PP)	Accident de travail ou de trajet AVEC arrêt de travail	Accident de travail ou de trajet SANS arrêt de travail	Maladie professionnelle	TOTAL	Dont accidents de trajet
	Nb de jours d'abs.					
H	Agents	7	4		11	2
	Jours d'absence	173			173	13
F	Agents	10	6		16	7
	Jours d'absence	182			182	45
TOTAL Agents		17	10		27	9
TOTAL Jours d'absence		355			355	58

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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS

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

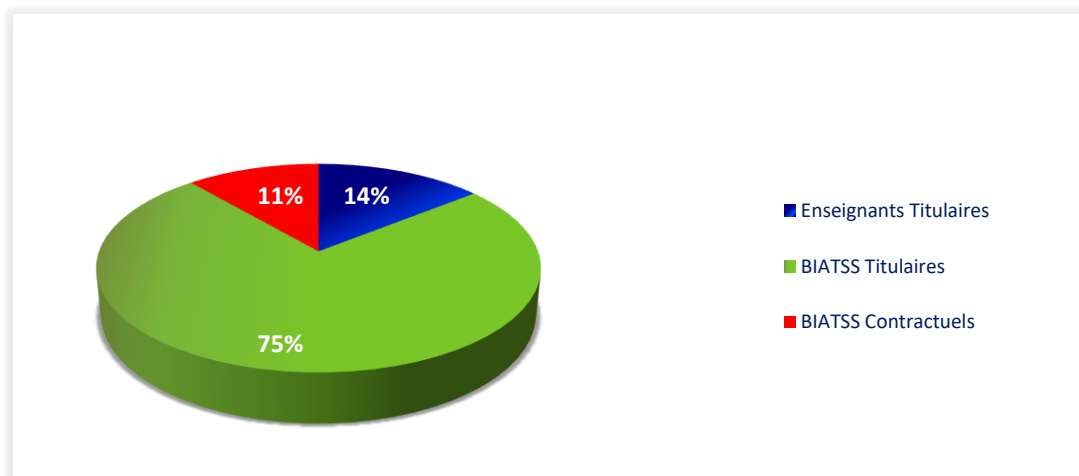
Source : Service de gestion des personnels contractuels (SGPC).

ENSEIGNANTS BI-APPARTENANTS CONTRACTUELS

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

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

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



Les autres congés : CRCT et CPP

En 2022, **17** Enseignants-chercheurs mono-appartenants ont bénéficié d'un congé pour recherche ou conversion thématique (**CRCT**) ⁷².

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)		TOTAL
		CNU	Etablissement	
H	Agents	1	4	5
	Jours d'absence	122	854	976
F	Agents	5	7	12
	Jours d'absence	1 081	1 160	2 241
TOTAL Agents		6	11	17
TOTAL Jours d'absence		1 203	2 014	3 217

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

⁷² **CRCT** prévu par l'article 19 du décret n°84-431 du 6 juin 1984.

En 2022, 4 Enseignants-chercheurs mono-appartenants et 2 enseignants du second degré ont bénéficié d'un congé pour projet pédagogique (CPP)⁷³.

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS MONO APPARTENANTS

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congés pour projet pédagogique (CPP)
		Etablissement
H	Agents	0
	Jours d'absence	
F	Agents	4
	Jours d'absence	429
TOTAL Agents		4
TOTAL Jours d'absence		429

ENSEIGNANTS SECOND DEGRÉ

Genre	Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs.	Congés pour projet pédagogique (CPP)
		Etablissement
H	Agents	
	Jours d'absence	
F	Agents	2
	Jours d'absence	365
TOTAL Agents		2
TOTAL Jours d'absence		365

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

⁷³ **Arrêté du 30 septembre 2019** relatif à la création et conditions d'attribution et d'exercice d'un **congé pour projet pédagogique** applicable aux Enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur.

6.2 Le télétravail

6.2.1 La campagne annuelle de télétravail 2021-2022

Le télétravail est une forme d'organisation du travail introduite au sein de la fonction publique par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Les modalités d'organisation du travail ont été précisées par le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. La Charte du Télétravail de l'UM, adoptée dans sa première version par le Conseil d'Administration du 18 juin 2018, régit les modalités d'exercice du télétravail.

Suite à la publication du décret n° 2020-524 du 5 mai 2020, modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016, l'Université de Montpellier a fait évoluer sa Charte du télétravail lors du CA du 25 janvier 2021. Les principales modifications sont la suppression du critère de trajet, l'introduction du critère « Collectif de travail », et l'élargissement des modalités de télétravail.

Cette nouvelle Charte a été adoptée par le Conseil d'Administration de l'Université le 25 janvier 2021. Elle s'applique à la campagne télétravail 2021-2022, prenant effet le 1er septembre 2021 pour un an.

Trois modalités de télétravail sont possibles :

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

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

Modalité 3 : 20 jours flottants annuels

La campagne annuelle de demande de télétravail s'est déroulée entre le 19/04 et le 28/05/21.

Pour la première fois en 2021, la campagne de recensement des demandes de télétravail s'est déroulée en format dématérialisé via l'application dédiée « DématUM », développée par la DSIN de l'Université.

Les candidatures sont ensuite examinées par une commission ad hoc qui émet un avis sur la recevabilité de la demande en application des dispositions d'éligibilité et de priorisation définies dans la Charte du télétravail.

La révision 2021 de la Charte du télétravail, introduisant davantage de souplesse dans le dispositif, a permis une très forte augmentation des demandes en juin 2021 :

- Nombre de demandes en 2020/21 : 181
- Nombre de demande en 2021/22 : 686

Soit une augmentation de 279% des candidatures.

Bilan des avis de la commission télétravail du 28/09/21	Nombre	%
Avis favorables	632	
Avis favorables après changement de modalité sur proposition de la commission	10	
Avis favorables suite recours agents -dont 1 recours agent sur avis défavorable de la commission -dont 3 recours agents sur proposition de changement de modalité	4	
TOTAL AVIS FAVORABLES	646	94%
Avis défavorables (départs agents ou changements de fonction au 01/09/21)	32	
Avis défavorables (critères d'éligibilité / priorisation)	8	
TOTAL AVIS DÉFAVORABLES	40	6%
TOTAL DES DEMANDES DE TÉLÉTRAVAIL	686	100%

Le taux de renouvellement des autorisations de télétravail est de 100% et concerne 161 demandes parmi les 686.

Synthèse de la campagne annuelle de télétravail 2021/2022 :

Au 01/09/2021, 28% de l'effectif BIATSS titulaires et contractuels bénéficie du dispositif télétravail (13% des effectifs des structures de recherche, 30% des UFR, École, Instituts, et 35% des services centraux et communs).

Sur les 646 télétravailleurs, 78% sont des femmes, soit 35% de l'effectif féminin total BIATSS (titulaires et contractuels).

Dans les structures de recherche, comme dans les services centraux et communs, les télétravailleurs sont pour moitié des agents de catégorie A. On note que dans les UFR-École-Instituts 53% des télétravailleurs sont des personnels de catégorie C.

L'augmentation du nombre de télétravailleurs par rapport à 2020/2021 est plus forte chez les personnels de catégorie C, catégorie désormais la plus importante.

L'effectif des agents contractuels en télétravail est en légère hausse depuis les deux dernières campagnes, et se rapproche du 1/3 des télétravailleurs.

La moitié des télétravailleurs a opté pour la modalité 2 (1 jour fixe / semaine + 20 jours flottants). La modalité 3 (20 jours flottants) ne représente que 14%. Ces tendances sont légèrement différentes si l'on observe les catégories : les catégories B et C suivent globalement la même répartition, par contre les catégories A sont plus nombreuses en modalité 2 et moins nombreuses en modalité 1 (2 jours fixes / semaine). La répartition entre les jours fixes de télétravail garde la même tendance depuis 2018.

Les outils et les dispositifs d'accompagnement :

Le développement du télétravail au sein de l'établissement a nécessité, en amont et en aval de sa mise en œuvre, un accompagnement des personnels qui s'est concrétisé par des actions de sensibilisation, de communication et de formation.

Ces actions permettent aux agents et aux encadrants concernés d'adapter leur relation professionnelle et les modalités de leur collaboration au regard de la nouvelle forme d'organisation du travail.

La sensibilisation et la communisation

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

- **Guides pratiques** du télétravail permettant aux agents candidats de comprendre le dispositif du télétravail en les sensibilisant sur les risques, et aux encadrants d'appréhender les impacts du télétravail sur le collectif de travail,
- **Foire aux questions** recensant les questionnements des personnels liés à la mise en œuvre et à l'exercice d'une activité en télétravail.

Les actions de formation dédiées aux télétravailleurs et aux encadrants

Des actions de formation spécifiques ont été mises en œuvre, et ont été proposées aux agents autorisés à télétravailler, ainsi qu'à leurs encadrants, afin d'accompagner la mise en place des activités télétravaillées dans les services. Les agents peuvent s'inscrire sur la plateforme de formation dédiée et sont ensuite convoqués aux sessions de formation.

- Formations destinées aux nouveaux agents télétravailleurs (4 sessions de 3h) :
 - Nombre d'agents qui se sont inscrits puis ont été convoqués aux formations en 2021 : 74
 - Nombre de présents aux formations en 2021 : 70
- Formations destinées aux encadrants (« Manager des télétravailleurs ») (2 sessions de 3h) :
 - Nombre d'encadrants qui se sont inscrits puis ont été convoqués aux formations en 2021 : 34
 - Nombre de présents aux formations en 2021 : 34

6.2.2 Enquête de satisfaction sur la campagne annuelle de télétravail 2021-2022

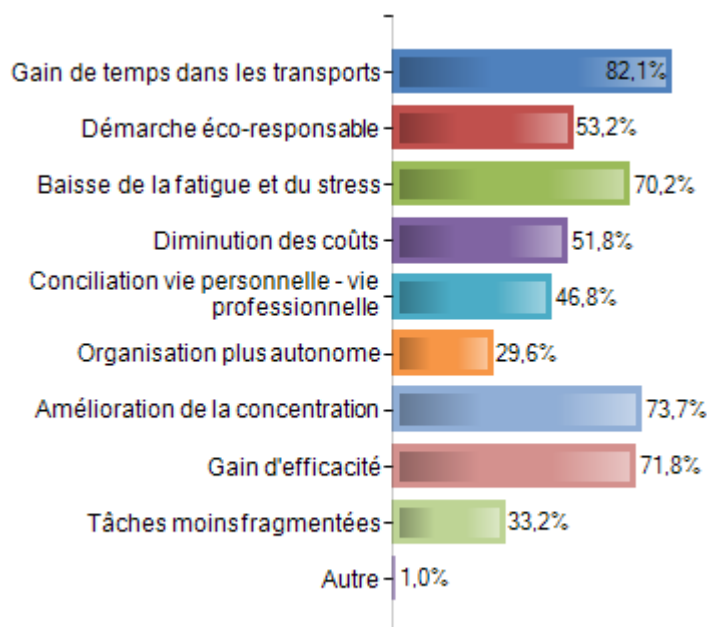
L'enquête a été réalisée auprès des agents télétravailleurs et de leur encadrant en juillet 2022 (questionnaire agent et questionnaire encadrant).

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

419 agents ont répondu à l'enquête sur les 613 bénéficiaires du télétravail encore en activité à l'UM au 31 août 2022 (tenant compte des départs d'agents en cours d'année). Le taux de réponse est de 68%.

97% des télétravailleurs estiment que le télétravail est adapté au fonctionnement de leur service.

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

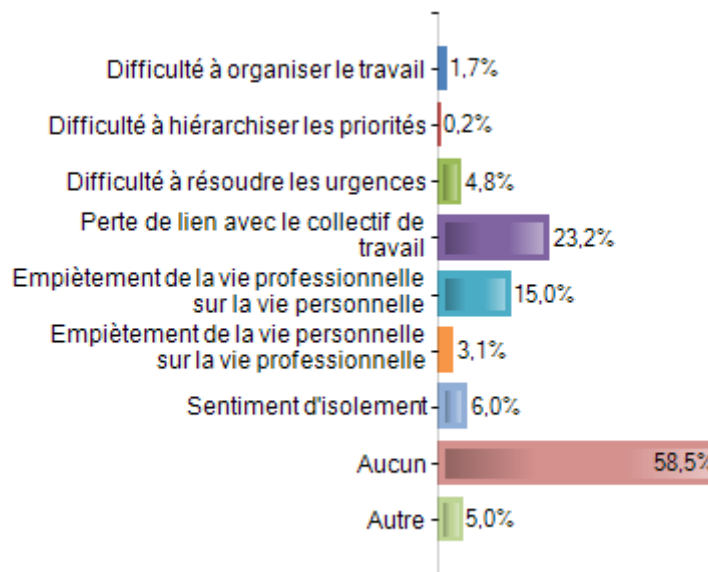


Les principaux avantages liés au télétravail mentionnés par les agents sont le **gain de temps dans les transports** pour 82% d'entre eux, la **baisse de la fatigue et du stress** pour 70%, le **gain d'efficacité** pour 72% et l'**amélioration de la concentration** pour 74%.

53% des agents mettent en avant une démarche éco-responsable dans la pratique du télétravail.

Près de 95% des télétravailleurs déclarent à la fin de l'enquête avoir fait une demande de renouvellement lors de la campagne suivante. Les 5% restants déclarent n'avoir pas fait de demande de renouvellement pour des raisons de départ ou de mobilité.

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

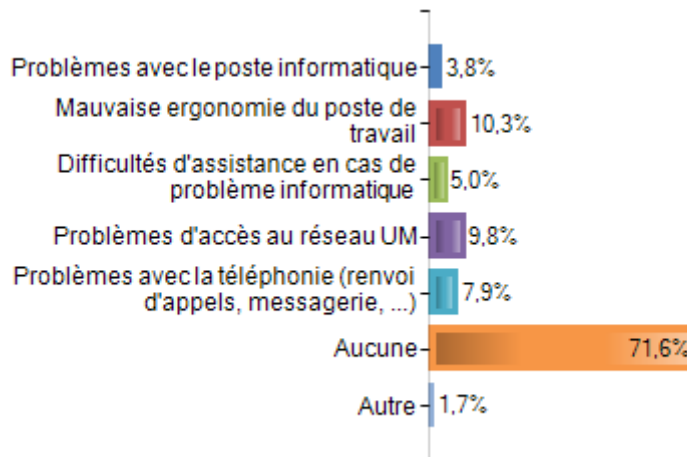


58,5% des télétravailleurs n'ont relevé aucun inconvénient.

La perte de lien avec le collectif de travail est citée par 23% des agents interrogés.

15% remarquent un empiètement de leur vie professionnelle sur leur vie personnelle.

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



71,6% des agents n'ont pas rencontré de difficultés techniques.

Les principales difficultés techniques concernent l'accès au réseau informatique (10%), la mauvaise ergonomie de leur poste de travail (10%) ainsi que des problèmes liés à la téléphonie (8%).

Autre (7 réponses sur 419 répondants) : représente principalement les difficultés liées au matériel informatique (taille d'écran des PC, lenteur ou instabilité du réseau, problème de VPN, transport du matériel).

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

170 encadrants d'agents télétravailleurs ont répondu à l'enquête.
Le taux de réponse est de 63% (sur la base du nombre d'encadrants en fonction au 31/08/22).

En 2021-2022, près de 33% des encadrants n'avaient **qu'un seul agent en télétravail dans leur équipe**. 53% encadraient **2 à 6 agents** télétravailleurs. **7 à 10 agents** étaient en télétravail pour 7% des encadrants, et 7,6% des encadrants avaient **plus de 11 agents** en télétravail dans leur équipe. Il est à noter que **97% des encadrants estiment que le rythme du télétravail est adapté** au fonctionnement du service.

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

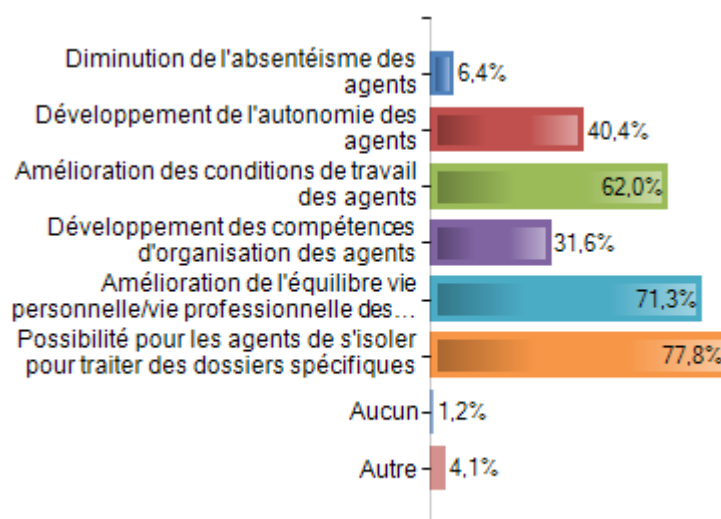
Le télétravail n'est pas adapté pour les missions d'accueil, de manutention et de logistique pour lesquelles une présence est indispensable (4 réponses),

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

Des difficultés pour contrôler la réalisation des tâches (1 réponse).

Concernant le collectif de travail, **71% des encadrants** ayant répondu à l'enquête ont fixé **un ou plusieurs jours communs obligatoires** en présentiel pour l'ensemble de l'équipe, principalement **lundis, mardis et jeudis**.

Les avantages du télétravail pour les encadrants :



62% des encadrants relèvent une **amélioration des conditions de travail** des agents en télétravail avec l'avantage de pouvoir mieux s'isoler pour traiter les dossiers spécifiques pour 78%.

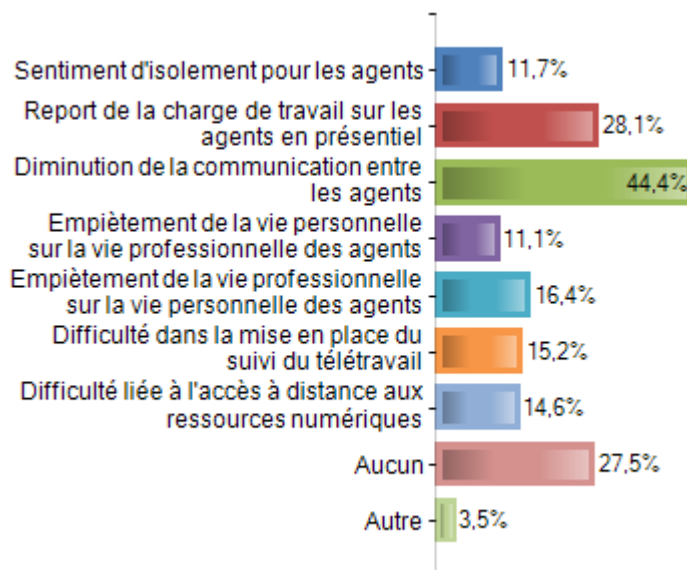
71% notent une **amélioration de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle** des agents grâce au télétravail.

Le développement de l'autonomie des agents (40%) et de leurs **compétences d'organisation** (32%) sont également mis en avant.

6% des encadrants notent une **diminution de l'absentéisme** des agents.

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

Les inconvénients du télétravail pour les encadrants :



Les principaux inconvénients du télétravail constatés par les encadrants sont :

La **diminution de la communication** au sein de l'équipe (44%),

Un **report de la charge de travail** sur les agents en présentiel (28%),

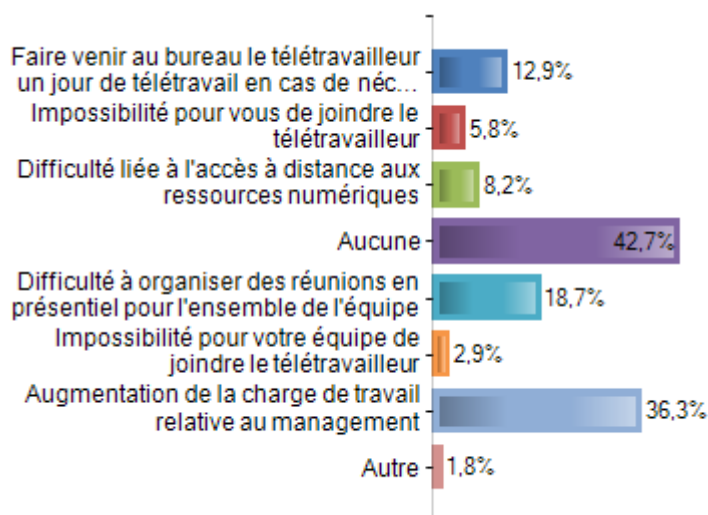
L'**empiètement de la vie professionnelle sur la vie personnelle** des agents (16%) et de **la vie personnelle sur la vie professionnelle** (11%),

Des difficultés liées à **l'accès aux ressources numériques** ainsi que dans la mise en place du **suivi du télétravail** (15%),

Un **sentiment d'isolement** des agents (12%).

27,5% des encadrants qui ont répondu à l'enquête n'ont relevé **aucun inconvénient lié** au télétravail.

Les difficultés rencontrées pour les encadrants :



43% des encadrants déclarent **ne pas avoir rencontré de difficultés** particulières.

Néanmoins, 36% relèvent une **augmentation de la charge de travail** liée au management.

19% des encadrants ont pointé une difficulté liée à **l'organisation des réunions** et 13% indiquent des

difficultés à faire **revenir des agents en présentiel en cas de nécessité de service**. Parmi les autres difficultés mentionnées, on notera des difficultés liées à l'**accès aux ressources** (8%) ou pour **joindre le télétravailleur** (6%).

L'avis des encadrants sur le télétravail :

98% des encadrants restent favorables au dispositif de télétravail.

6.2.3 Le télétravail dérogatoire

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

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

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

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

Au cours de l'année universitaire 2021-2022, 41 agents ont formalisé une demande de télétravail dérogatoire. La commission a donné un avis favorable à la totalité des demandes (dont 1 dossier avec adaptation des modalités de télétravail).

40 agents ont bénéficié de jours de télétravail fixes, et 1 agent a bénéficié de jours fixes accompagnés de jours flottants.

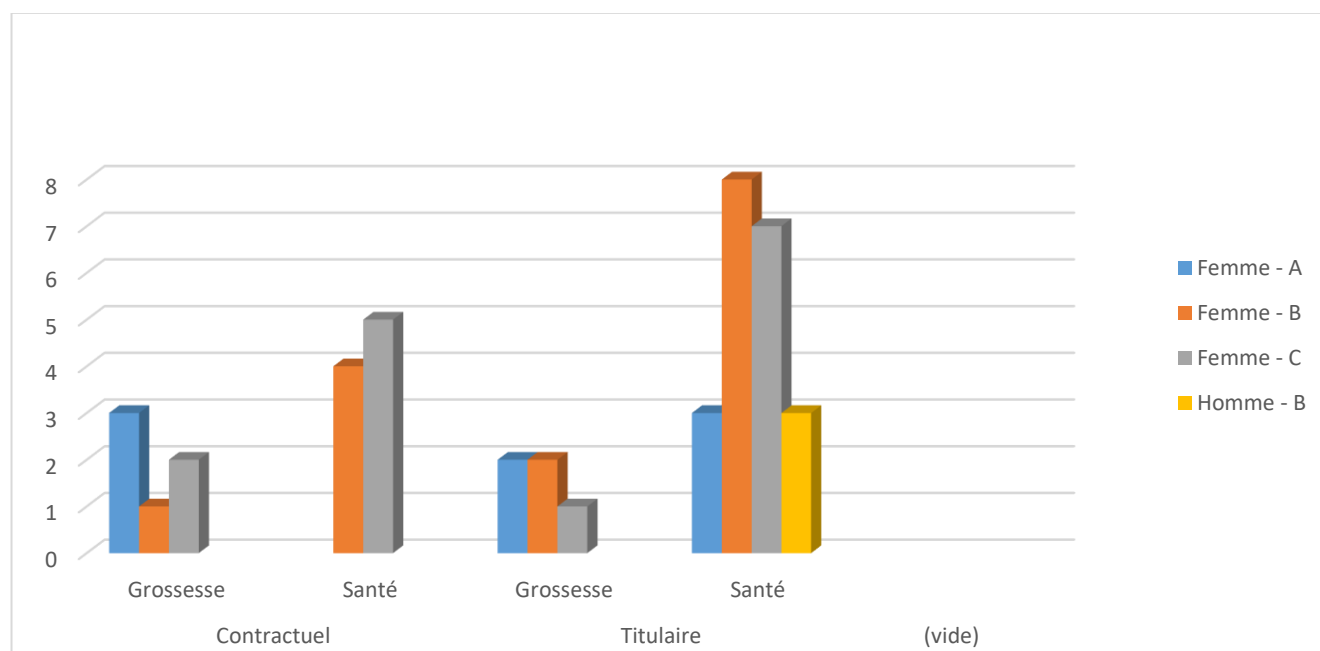
La durée moyenne de télétravail dérogatoire pour état de grossesse est de 3 mois (avant départ en maternité), et de 6 mois pour raison de santé.

7 agents ont reçu une autorisation de télétravail dérogatoire pour raison de santé couvrant toute l'année universitaire.

Bilan des demandes de télétravail dérogatoire au cours de l'année universitaire 2021-2022 :

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
Populations		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Contractuels	grossesse	3		1		2		6
	santé			4		5		9
	Total	3		5		7		15
Titulaires	grossesse	2		2		1		5
	santé	3		8	3	7		21
	Total	5		10	3	8		26
Total		8		15	3	15		41

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



Répartition des demandes de télétravail dérogatoire par jour :

Nombre de jours hebdomadaires de télétravail	Télétravail Grossesse (nb d'agents)	Télétravail Santé (nb d'agents)	Total	%
0,5		1	1	2%
1	2	8	10	24%
1,5		1	1	2%
2	1	4	5	12%
2,5		2	2	5%
3	2	6	8	20%
4	2	1	3	7%
5	4	7	11	27%
Total	11	30	41	100

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

En 2022, l'Université de Montpellier a poursuivi sa démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail avec, cette année, un accent particulier mis sur la recherche de sens au travail et la lutte contre les discriminations.

De nombreux acteurs se sont impliqués et ont œuvré pour le bien être des personnels : direction des ressources humaines, service commun de médecine préventive et de promotion de la santé, service conseils et prévention des risques et, parmi eux, le service qualité de vie au travail dont les missions s'articulent autour de trois grands axes :

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

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

En sus des thématiques développées cette année, et afin de contribuer au bien-être de toutes et tous quel que soit leur site d'appartenance, le service qualité de vie au travail, et les services impliqués, se sont attachés, pour chaque évènement, à déployer des actions à destination des sites éloignés de Montpellier :

- lors de « Donner des Elles à l'UM », un serious game sur l'égalité femmes-hommes a été proposé en ligne, un ciné-débat a été organisé à Carcassonne et une exposition photos a été déployée sur les sites de Béziers, Nîmes et Carcassonne ;
- pour la semaine de la qualité de vie au travail, une conférence participative a été animée en ligne ;
- durant la semaine de lutte contre les LGBT+ phobies, un micro-trottoir a été organisé à Perpignan ;
- et durant toute l'année, des ateliers bien-être ont été proposés à Nîmes ou en visioconférence.

1. Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité

La prévention des discriminations et la promotion de la diversité sont au cœur des valeurs de l'Université de Montpellier. Point d'ancrage de l'année 2022, les actions de lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ont jalonné l'année.

Sur la thématique de l'égalité femme-homme et des violences sexistes et sexuelles, cela s'est notamment traduit par la publication d'un guide dédié aux victimes ou témoins de violences sexistes ou sexuelles (VSS), la sensibilisation des assistantes et assistants de prévention, celle des étudiantes et étudiants via des visio-chats ou encore la formation spécifique des membres des sections disciplinaires de l'Université.

Au-delà de l'égalité femmes/hommes, ces valeurs de tolérance s'appliquent également à toutes les diversités, notamment à celles liées au handicap, à la religion, à l'origine, à l'orientation et l'identité sexuelle. Plusieurs engagements forts de l'UM sont à noter :

- signature, pour la seconde fois, et en présence de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la charte de l'Autre Cercle visant à favoriser l'inclusion des personnes LGBT+ au travail et dans leurs études ;
- engagement de l'UM dans la démarche de labellisation Alliance ;

- mise en place de focus groupes visant à identifier les mesures prioritaires à développer en termes de discriminations.

Les enjeux de cette politique sont multiples : lutter contre les discriminations, les représentations biaisées, les stéréotypes et promouvoir l'égalité en mettant en œuvre des actions concrètes.

Une cellule d'écoute

Une prévention efficace nécessite d'identifier les situations problématiques et, en fonction de leur degré de gravité, de les sanctionner. En 2022, un dispositif de signalement a été mis en place afin de permettre à chacun et chacune de signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes dont ils auraient été témoin ou victime.

Ce dispositif interne s'appuie sur des personnes référentes (chargée de mission égalité femmes-hommes, vice-présidente chargée de la responsabilité sociale et cheffe du service QVT) et une cellule d'écoute composée d'un réseau de personnes accompagnantes.

Durant cette première année de fonctionnement, **21 situations problématiques** ont été remontées à la cellule d'écoute dont :

- 9 situations entre membres du personnel
- 8 situations entre étudiants
- 4 situations entre enseignants/Enseignants-chercheurs et étudiants

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

- 10 violences sexistes et sexuelles
- 8 situations de « harcèlement »
- 2 actes de discriminations ou de violences liées à l'identité de genre
- 1 violence verbale

Les réponses apportées ont été plurielles, adaptées aux situations et aux souhaits des victimes. Elles comptaient :

- 3 saisines de la section disciplinaire
- 2 signalements au procureur
- 6 entretiens de « recadrage »
- 5 interventions des RH ou des responsables de composantes

Des actions de sensibilisation et de formation

• « Donner des Elles à l'UM »

Point d'orgue des actions de sensibilisation sur la thématique de l'égalité femmes-hommes, et en complément du travail de fond mené collectivement durant l'année, l'évènement « Donner des Elles à l'UM » rythme le mois de mars. Durant cette période, la culture et l'art prennent une part importante et amènent tous et toutes à la réflexion.

En 2022, plusieurs actions ont ainsi été proposées à la communauté universitaire pour l'inciter à réfléchir :

- La projection du film Proxima à la MDE de Richter, mettant en scène une femme astronaute, visait à questionner les difficultés rencontrées, notamment sur la thématique de la conciliation des temps, par les femmes qui brisent les barrières.
- L'exposition Flou.e, réalisée par le photographe et artiste plasticien Cahuate Milk a mis en lumière 13 portraits de personnes qui, à l'UM, sortent des clichés en choisissant des filières et métiers où ils représentent une minorité genrée. Présentée dans huit composantes et deux lieux de vie étudiante à Montpellier, ainsi qu'à la Faculté de Médecine et l'IUT de Nîmes, à la Faculté

d'Education, site de Carcassonne, et à l'IUT de Béziers, elle a permis d'interroger chacun et chacune sur ses stéréotypes de genre.

- La présence, sur le campus Triolet, de la DJette Vanessa Lextreyt est venue encore une fois casser les codes. En proposant une performance musicale, artistique et humoristique, entremêlée de voix de femmes, elle s'est invitée dans le brouhaha du quotidien pour surprendre, sensibiliser et questionner.
- La projection du documentaire « Les mâles du siècle » en présence de son réalisateur Laurent Metterie, a permis d'aborder la question du féminisme et de son impact sur les hommes. L'œuvre ainsi que les échanges post-diffusion ont interrogé les masculinités, leur diversité, les tabous de chacune et chacun et les injonctions de la société.
- Pour les amatrices et amateurs de lecture, les bibliothèques universitaires ont - quant à elles - proposé une sélection de documents (ouvrages, films documentaires, travaux académiques) autour de la place des femmes dans le monde du travail et des questions de reconnaissance et d'égalité.

Dans le même esprit, le jeu a également été un support à la réflexion avec le déploiement d'un serious game sur la thématique des stéréotypes de genre en milieu professionnel. Au plaisir de jouer s'ajoutaient des modules de sensibilisation visant à favoriser les leviers du changement.

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

À l'occasion de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, l'Université de Montpellier a réaffirmé son engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Les étudiantes de l'UM ont ainsi eu la possibilité de s'inscrire à des ateliers d'auto-défense, animés par l'association *Nuage*, dont la première partie était consacrée à la prévention des violences sexuelles (informations juridiques et contexte psychologique) et la seconde à l'enseignement des premiers gestes de self-défense.

Toutes et tous ont également été invités à participer à un spectacle d'improvisation visant à aborder cette question des violences faites aux femmes sous un angle moins traditionnel. Son objectif : faire rire autour d'un sujet éminemment sérieux pour débusquer les automatismes, mettre en exergue les *a priori* et ouvrir les échanges.

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

Dans le cadre de l'engagement de l'Université de Montpellier en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes, un programme spécifique nommé « OSER ! » (initialement "Springboard ") est proposé aux enseignantes-chercheuses et enseignantes de l'UM depuis 2013, et aux BIATSS en situation d'encadrement depuis 2020. En 2022, 17 d'entre elles ont bénéficié de ce programme qui permet de gagner confiance en soi, d'aborder sa carrière différemment, d'apprendre à se valoriser et à mieux communiquer tout en respectant ses valeurs.

En parallèle de cette session, afin d'anticiper le départ en retraite de la formatrice Françoise Le Mouël et permettre la continuité de l'action en 2023, quatre formatrices internes (2 EC et 2 BIATSS) ont été formées.

- **Semaine de lutte contre les LGBT+phobies**

Organisée au mois de novembre, l'objectif de la semaine de lutte contre les LGBT+ phobies 2022 a été de comprendre comment les personnes non-LGBT+ peuvent s'impliquer dans cette lutte.

A cette occasion, en sus de la projection du film « La première marche » à la maison des étudiants Aimé Schoenig et à la Faculté d'Education, site de Carcassonne, un micro-trottoir a été organisé sur quatre campus de l'Université. Les étudiantes et étudiants de l'UM étaient amenés à répondre à plusieurs questions autour de cette thématique. Leurs réponses ont ensuite servi de support aux échanges lors d'une table ronde animée par Flora Belter, co-dirigeante de l'observatoire LGBT+ de la fondation Jean Jaurès.

Cette semaine participe à un engagement fort, et de longue date, qui s'inscrit dans le cadre d'une politique active visant à faire de l'UM un espace d'étude et de travail, de vie et d'épanouissement personnel, sans discrimination.

2. Piloter les projets favorisant le bien-être au travail des personnels et des étudiants

- **Ateliers de bien-être et de développement personnel**

Le service Qualité de Vie au Travail organise tout au long de l'année pour l'ensemble des personnels, des ateliers de bien-être et de développement personnel.

Pour un total de 64 séances, 4 ateliers différents ont été organisés en 2022 :

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

Forts de l'expérience acquise depuis le COVID, et afin de permettre aux personnes des sites les plus éloignés de pouvoir bénéficier de leurs bienfaits, ces ateliers ont été déclinés en présentiel et en distanciel.

- **3 sessions** ont eu lieu sur différents sites de l'Université (Triolet, centre-ville, Richter, IUT de Montpellier, IUT de Nîmes) ;
- **225 agents** se sont inscrits à ces ateliers et **27** d'entre eux ont suivi les **séances à distance**.

Les ateliers de « massage bien-être » sur table et chaise, annulés depuis le premier confinement en raison des mesures sanitaires, ont pu **repandre en 2022 : 132 agents** en ont bénéficié.

Les ateliers organisés en 2022

Atelier	Site	Sessions	Nombre de séances	Nombre d'inscrits	Nombre d'inscrits par type d'atelier
Trouver sa voie - Travailler sa voix et son expressivité	Triolet	Mars-avril	7	14	29
	Richter	Novembre - Décembre	8	15	
Gymnastique respiratoire et énergétique	Triolet	Mars-Avril	6	19	58
	Triolet	Fête personnel	1	23	
	IUT Montpellier	Novembre - Décembre	6	16	
Sophrologie	Tous sites (1)	Mars-Avril	6	15	88
	Tous sites (1)	Novembre - Décembre	5	22	
	IUT Nîmes	Mars-Avril	6	8	
	Triolet	Fête personnel	1	37	
	IUT Nîmes	Novembre - Décembre	6	6	
Méditation Pleine conscience	Richter	Mars avril	6	9	50
	Triolet	Fête personnel	1	28	
	Centre-ville	Novembre - Décembre	5	13	
Pause bien-être (massage bien-être)	Triolet	Novembre - Décembre	NC	62	132
	Triolet	Fête personnel	NC	70	
Total			64	357	357

- **(1) Tous sites** : les ateliers en distanciel ayant bien fonctionné durant la crise sanitaire, ils ont été maintenus en 2022.

- **Semaine qualité de vie au travail**

Chaque année, en juin, le service QVT organise une semaine « qualité de vie au travail ». L'édition 2022 a vu le retour de la traditionnelle fête des personnels, pilotée par la Direction de la Vie des Campus. Heureuses et heureux de se retrouver après deux années de crise sanitaire, les membres du personnel ont ainsi, par exemple, pu découvrir le tennis-ballon avec le SUAPS, profiter d'une sieste sonore avec le service Art & Culture, s'initier aux premiers secours avec la DPI, se retrouver autour d'un ballon de football avec l'ASCUM, se réunir autour de jeux en bois avec le SASL, redécouvrir le campus Triolet via un jeu de piste avec le service vie étudiante ou encore faire du cardio-boxing avec l'APUM.

A cette occasion, des ateliers de méditation, sophrologie et Qi qong, ainsi que des massages bien-être sur table et chaises, ont également été proposés par le service QVT.

Mais, au-delà de ce temps festif, dans un contexte sanitaire et géopolitique qui réinterrogeait chacune et chacun sur ses priorités et ses valeurs, l'édition 2022 de la semaine de la qualité de vie au travail a aussi été l'occasion d'aborder la question du sens que tout un chacun trouve dans son travail.

Une conférence participative en ligne, permettant d'identifier huit clefs pour réinventer son quotidien et (re)trouver du sens à son travail, a ainsi été organisée.

Une seconde action, sous le format plus ludique de saynètes théâtrales, est venue illustrer les effets de la crise sanitaire sur le travail, la diversité des expériences vécues et les défis des nouveaux modes de travail. Ces saynètes ont permis d'ouvrir le dialogue avec le public, d'apporter des éléments de fond sur le sujet et de proposer des solutions adaptées.

3. Assurer un accompagnement des personnels

En collaboration avec le service QVT et la DRED, l'action de coaching destinée spécifiquement aux doctorantes et doctorants a pris de l'ampleur en 2022.

Trois nouveaux coachs, dont l'une anglophone, ont rejoint l'équipe externe de coaching :

- 112 doctorants ont ainsi pu bénéficier de 230 séances de coaching, dont 17 accompagnements en anglais.

En outre, au sein du service QVT, tout au long de l'année, deux agents 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 et, en son absence, par un coach extérieur) ;
- **1 psychologue du travail** (0,2 ETP)

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

Le psychologue du travail intervient dans les domaines suivants :

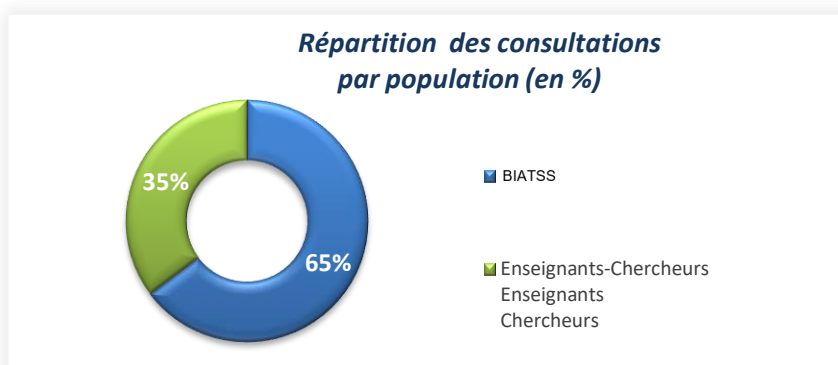
- Relations conflictuelles ;
- Organisation et charge de travail ;
- Soutien psychologique ;
- Actions de médiation (résolution de conflits entre collègues et/ou hiérarchie).

Au cours de l'année 2022, la psychologue du travail a accompagné **34 agents** dont **24 femmes** et **10 hommes**.

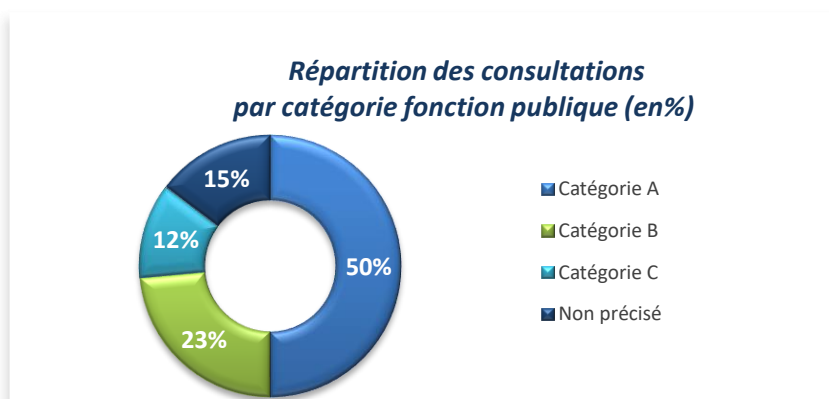
Parmi ces personnes,

- **23** ont été reçues entre 1 et 3 fois ;
- **11** ont été reçues plus de 3 fois.

Répartition des consultations - Psychologue du travail par catégorie	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
BIATSS	22	15	7
Enseignants-Chercheurs Enseignants Chercheurs	12	9	3
Total	34	24	10

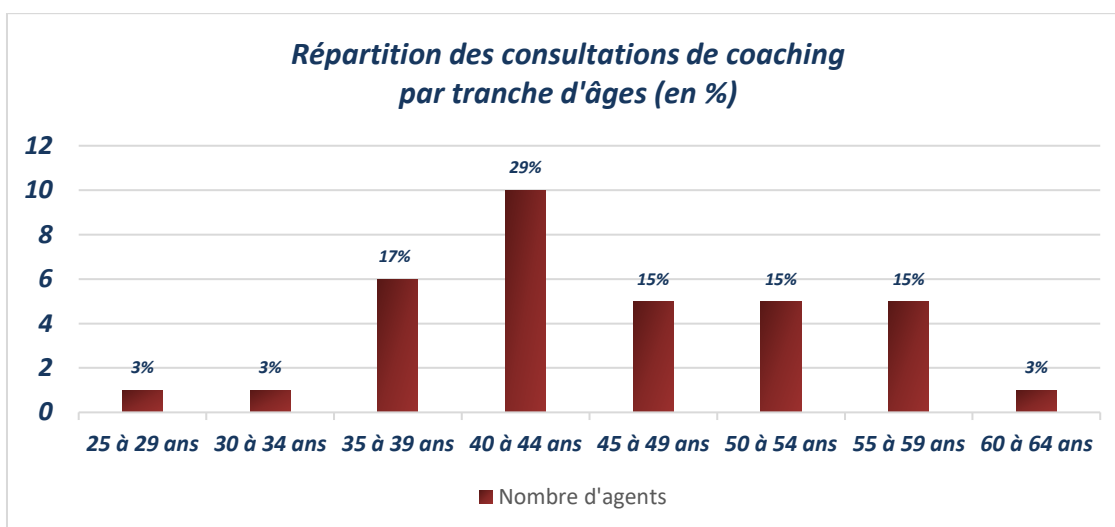


Répartition des consultations - Psychologue du travail par catégorie fonction publique	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Catégorie A	17	12	5
Catégorie B	8	7	1
Catégorie C	4	1	3
Non précisé	5	4	1
Total	34	24	10

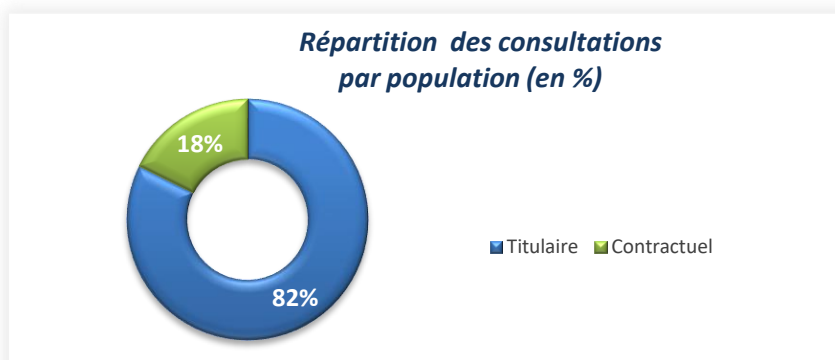


15% des consultations sont assurées par un psychologue extérieur à l'établissement, sans précision de la catégorie des agents reçus.

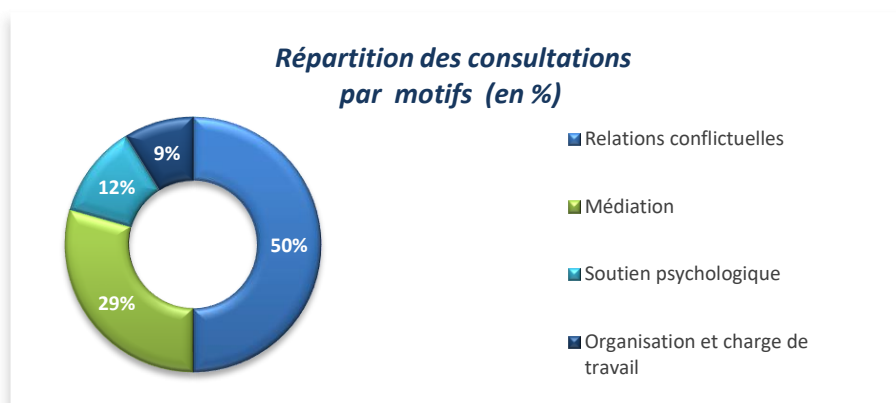
Répartition des consultations - Psychologue du travail par tranche d'âges	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
25 à 29 ans	1	1	-
30 à 34 ans	1	1	-
35 à 39 ans	6	5	1
40 à 44 ans	10	8	2
45 à 49 ans	5	4	1
50 à 54 ans	5	3	2
55 à 59 ans	5	2	3
60 à 64 ans	1	-	1
Total	34	24	10



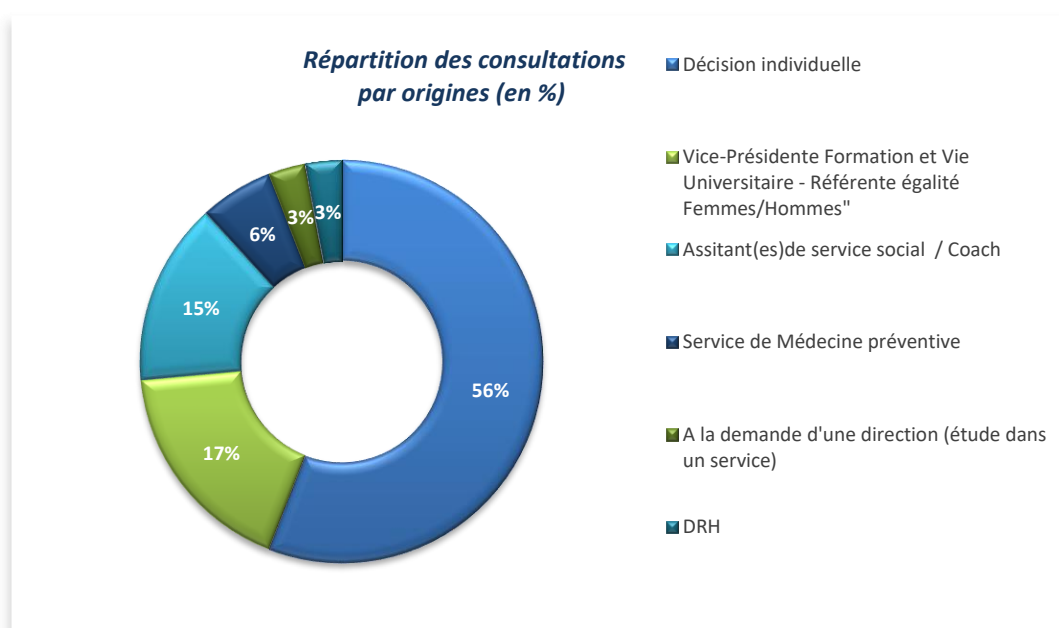
Répartition des consultations - Psychologue du travail par statut	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Titulaire	28	18	10
Contractuel	6	6	-
Total	34	24	10



Répartition des consultations - Psychologue du travail - par motif	Nombre d'agents
Relations conflictuelles	17
Médiation	10
Soutien psychologique	4
Organisation et charge de travail	3
Total	34



Répartition des consultations - Psychologue du travail - par origine de l'orientation	Nombre de consultations
Décision individuelle	19
Vice-Présidente Formation et Vie Universitaire – chargée de mission égalité Femmes/Hommes	6
Assistant(es) de service social / Coach	5
Service de Médecine préventive	2
A la demande d'une direction (étude dans un service)	1
DRH	1
Total	34



Bilan de l'accompagnement des personnels par la coach

L'activité de la coach interne est orientée vers l'accompagnement et l'épanouissement professionnel de l'agent. Le coaching peut aider à identifier son potentiel et l'activer au service d'un objectif.

La coach intervient dans les domaines suivants :

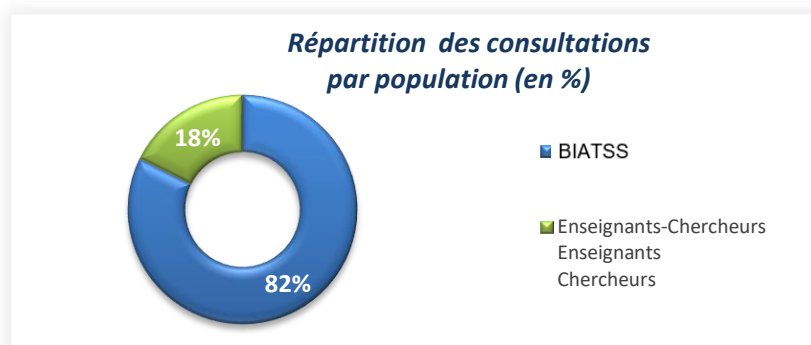
- Préparation à la conduite d'un entretien ;
- Difficultés relationnelles hiérarchie / collègues ;
- Aide à la prise de décision ;
- Prise de parole pour les oraux de concours ;
- Confiance en soi / motivation ;
- Manque ou perte d'intérêt pour le poste.

Au cours de l'année 2022, la coach du service QVT – et sa remplaçante – ont accompagné en distanciel et présentiel **17 personnels** dont **14 femmes** et **3 hommes**.

Parmi ces personnes,

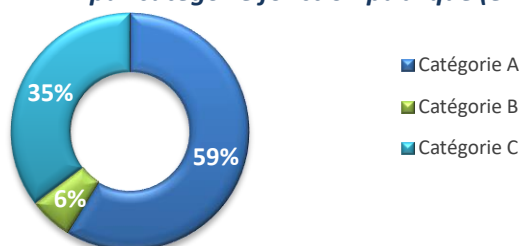
- **13** ont été reçues entre 1 et 3 fois ;
- **4** ont été reçues plus de 3 fois.

Répartition des consultations - Coaching - par catégorie	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
BIATSS	14	10	4
Enseignants-chercheurs Enseignants Chercheurs	3	3	-
Total	17	13	4



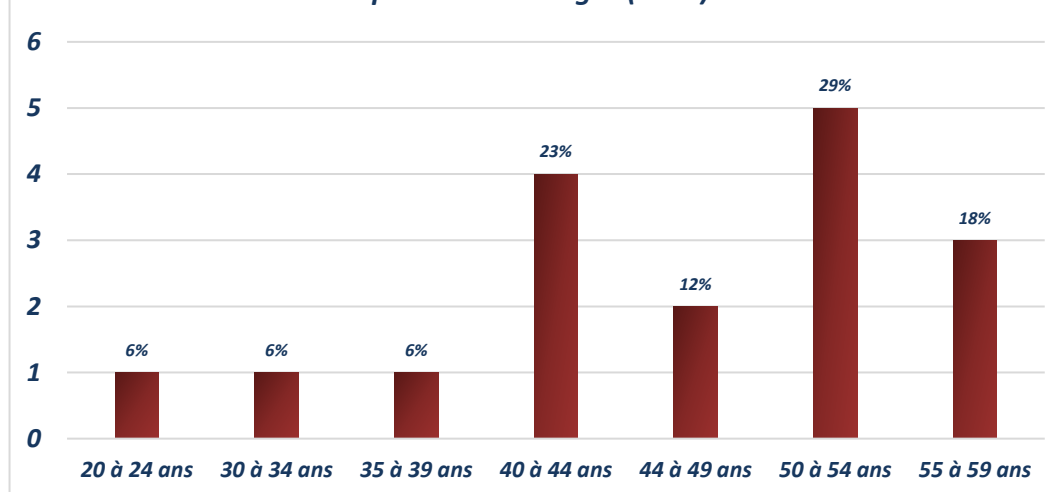
Répartition des consultations - Coaching - par catégorie fonction publique	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Catégorie A	10	8	2
Catégorie B	1	1	-
Catégorie C	6	4	2
Total	17	13	4

**Répartition des consultations
par catégorie fonction publique (en %)**



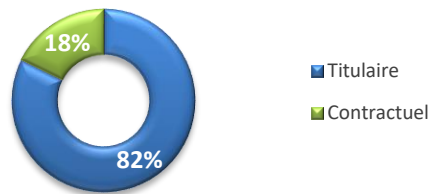
Répartition des consultations - Coaching - par tranche d'âges	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
20 à 24 ans	1	1	-
30 à 34 ans	1	-	1
35 à 39 ans	1	1	-
40 à 44 ans	4	2	2
44 à 49 ans	2	1	1
50 à 54 ans	5	5	-
55 à 59 ans	3	3	-
Total	17	13	4

**Répartition des consultations de coaching
par tranche d'âges (en %)**



Répartition des consultations - Coaching - par statut	Nombre d'agents	Dont Femmes	Dont Hommes
Titulaire	14	10	4
Contractuel	3	3	-
Total	17	13	4

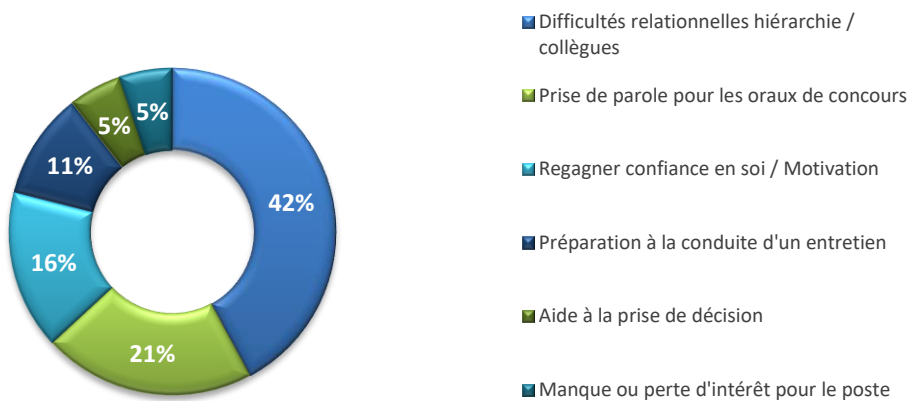
Répartition des consultations



Répartition des consultations - Coaching - par motif	Nombre d'agents
Difficultés relationnelles hiérarchie / collègues	8
Prise de parole pour les oraux de concours	4
Regagner confiance en soi / Motivation	3
Préparation à la conduite d'un entretien	2
Aide à la prise de décision	1
Manque ou perte d'intérêt pour le poste	1
Total	19

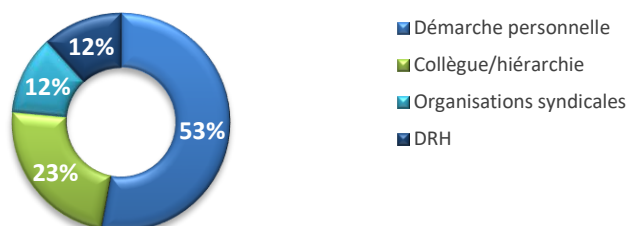
► Un même agent peut être reçu pour plusieurs motifs.

Répartition des consultations par motifs (en %)



Répartition des consultations - Coaching - par origine de l'orientation	Nombre de consultations
Démarche personnelle	9
Collègue/hiérarchie	4
Organisations syndicales	2
DRH	2
Total	17

Répartition des consultations par origine (en%)



Autres actions de l'établissement

Au sein de l'établissement, d'autres acteurs tels le SCMPPS, la DRH ou le Service Conseil et Prévention des Risques viennent compléter l'éventail d'actions proposées par le service QVT, à travers notamment l'organisation d'ateliers de gestion du stress (cf. partie Santé au travail), de formations sur l'égalité femme-homme ou les risques psycho-sociaux.

- **Atelier RPS à destination des assistants de prévention**

Une formation aux RPS a été proposée par le service conseil et prévention des risques aux assistants de prévention de l'UM.

- **Formation à l'égalité professionnelle par EGAE**

Une formation à l'égalité professionnelle, dispensée par le groupe EGAE, a été proposée dans le cadre de l'offre de formation interuniversitaire. Durant cette demi-journée, 13 agents de l'UM ont ainsi pu être sensibilisés aux facteurs d'inégalités entre femmes et hommes, aux mécanismes sous-tendant l'apparition de stéréotypes, à leurs conséquences et aux possibilités données à chacun et chacune pour lutter contre.

Sources : les données indiquées dans ce chapitre sont issues de la Direction de la Vie des Campus (DVC).

6.4 La santé au travail

La médecine préventive et promotion de la santé

Le **Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS)** de l'Université de Montpellier a la responsabilité du suivi médical des agents et des étudiants.

Les enseignants-chercheurs, enseignants, personnels BIATSS titulaires et contractuels ainsi que des doctorants et des étudiants en master 2 recherche sont suivis par le Pôle de médecine de prévention des personnels du SCMPPS, correspondant à la médecine du travail.

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

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

Ces réunions sont aussi un lieu de formation, soit par des présentations internes, soit par la participation d'intervenants d'autres secteurs universitaires ou extérieurs à l'université.

A l'occasion de la réunion annuelle du groupe de pilotage des actions de prévention, une évaluation des actions réalisées au cours de l'année est effectuée et des inflexions sont éventuellement apportées.

Ces actions sont organisées et animées par l'ensemble des acteurs du SCMPPS.

Parmi ces actions, citons par exemple « Alimentation – Mardis Nutrition », « L'Ami Temps », « Journées de dépistage de l'audition, bucco-dentaire, visuel », « Ateliers : cuisine, gestion du stress, troubles musculo-squelettiques ».

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

Missions et moyens de la médecine de prévention

Le Pôle de médecine de prévention des personnels est composé de 4 médecins (2,4 ETP), 1 infirmière (1 ETP) et 2 secrétaires (1,4 ETP).

Les médecins de prévention assurent le suivi médical des agents titulaires et contractuels de l'UM soumis à des risques multiples.

Ils complètent ces visites médicales de visites de locaux et d'études de poste.

L'organisation du SCMPPS permet aux médecins de prévention de proposer au personnel, en plus du suivi médical :

- Des consultations individuelles de psychologie ;
- Des ateliers de gestion du stress ;
- Des ateliers de nutrition ;
- Des ateliers de prévention des TMS – Troubles Musculo-Squelettiques ;
- Des consultations individuelles de diététique ;
- Des consultations de tabacologie ;
- Des journées de dépistage (audition, bucco-dentaire...).

Le SCMPPS travaille en lien étroit et régulier avec les services de la Direction de la Vie des Campus (DVC) de l'Université de Montpellier afin d'assurer une prise en charge globale et spécifique des personnels en situation de handicap ou en difficulté sociale.

Les médecins de prévention participent entre autres aux commissions du CHSCT, à des réunions avec la Direction de la Vie des Campus (Service Handiversité et Bureau des Assistants de Service Social), la Direction des Ressources Humaines, ainsi qu'avec la Conseillère de prévention. Ils suivent les dossiers des agents au comité médical et travaillent en partenariat avec les organismes extérieurs (CNRS, INSERM...).

Les moyens humains du SCMPPS pour assurer une médecine de prévention

Professionnels de la santé	En PP ⁽¹⁾	En ETPT ⁽²⁾
Médecin du travail	4	2,40
Infirmière	1	1
Psychologue-clinicien	5	4
Diététicien-nutritionniste	1	0,50
Total	11	7,90

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

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

Les activités générales du SCMPPS en 2022

Tableau général des consultations

Consultations et Actes	Nombre
Convocations de personnels	1 768
Consultations de personnels suite à convocation	1 340
Réponses aux convocations (en%)	76%
Consultations de personnels venus spontanément	292
Consultations pour risques professionnels	461
Consultations psychologiques	421
Actes infirmiers	849

Bilans demandés

Nature de l'acte	Nombre
Examens sanguins	246
Exploration Fonctionnelle Respiratoire (EFR) et Radios pulmonaires	22
Analyse d'urines	801
Dépistage des troubles visuels (Visio Tests)	1 181
Examens audiométriques	53
Vaccinations	143

Situations particulières

Objet	Nombre
Orientations vers médecin traitant/spécialiste	201
Cas d'urgences	54
Surveillances médicales particulières ⁽³⁾	183

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

Au cours de l'année 2022 :

- **20** membres du personnel ont été vus lors d'évènements ayant un impact collectif de santé ;
- **21,8%** des visites sont **des visites spontanées** ;
- Aucun acte de violence physique n'a été recensé envers le personnel de l'établissement.

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

6.5 Personnels en situation de handicap

Le **service Handiversité de la Direction de la Vie des Campus (DVC)** accompagne les personnels dans leur parcours professionnel et les étudiants dans leur parcours d'étude.

En étroite collaboration avec le Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé et la Direction des Ressources Humaines, le service Handiversité met en œuvre la politique handicap de l'établissement en s'appuyant sur le Schéma Directeur Handicap (SDH) de l'Université.

Ce deuxième Schéma Directeur Handicap couvre la période 2020-2023 et comporte 45 actions déclinées dans les 3 axes suivants :

Axe 1 : accompagner la réussite des étudiants en situation de handicap.

Axe 2 : reconnaître les compétences des personnels en situation de handicap et accompagner leur carrière.

Axe 3 : poursuivre l'engagement de l'établissement pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.

De ces axes découlent, notamment, les orientations de la politique handicap en faveur des personnels.

Principaux axes de la politique handicap de l'Université de Montpellier en faveur des personnels

1. Favoriser l'emploi par une politique de recrutement

- Recrutement par la voie contractuelle, en lien avec les structures d'emploi spécialisées (décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique).
- Constitution d'un vivier de personnels en CDD susceptibles d'être recrutés par la voie contractuelle.
- Contrats doctoraux handicap financés par le ministère et sur les ressources propres de l'établissement.

Durant l'année 2022, **257 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)** ont été recensés, soit une augmentation de 22 personnes par rapport à l'année 2021.

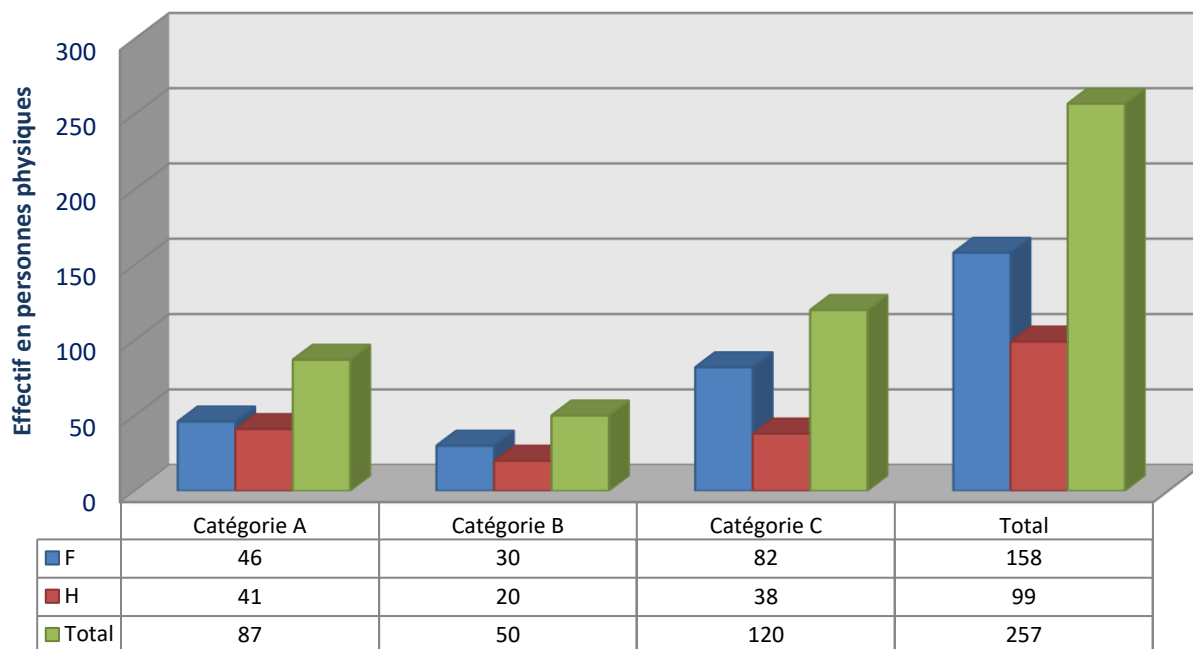
*Répartition des personnels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)
par catégorie fonction publique, par corps et par genre
(en personnes physiques)*

Personnels BIATSS titulaires																					
Catégorie A										Catégorie B						Catégorie C					
IGR		IGE		ASI		BIB		ADMENESR & AAE		TECH		SAENES		BIBAS		ATRF		ADJAENES		MAG	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
1	1	2	4	3	3	2	0	2	1	17	15	10	2	1	0	36	28	20	5	2	0
2		6		6		2		3		32		12		1		64		25		2	
19										45						91					
155																					

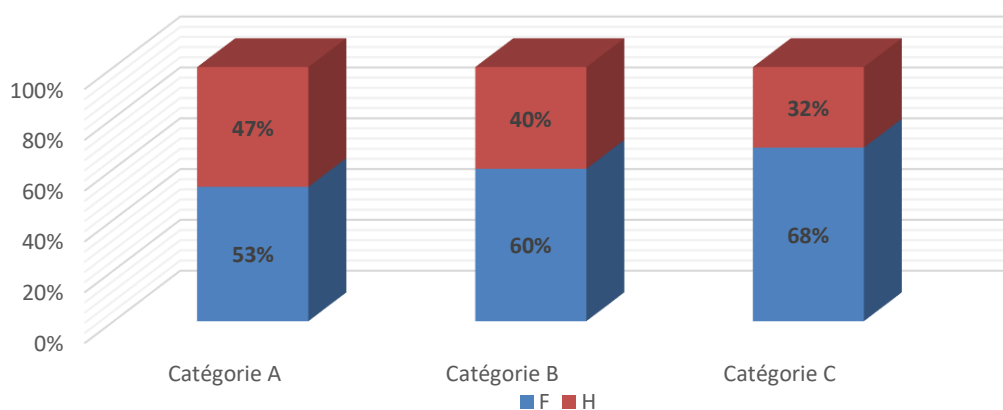
Personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires							
Catégorie A							
PU / PUPH		MCF / MCFPH		Enseignants 2nd degré		Enseignants 1er degré	
F	H	F	H	F	H	F	H
3	7	8	10	6	3	2	0
10		18		9		2	
39							

Personnels Contractuels : BIATSS, Enseignants et Chercheur					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
F	H	F	H	F	H
17	12	2	3	24	5
29		5		29	
63					

**Répartition globale des personnels BOE
par catégorie fonction publique, par genre et par tranche d'âge**



**Répartition par catégorie fonction publique et par genre
(En %)**



Effectif BOE par tranche d'âge				
Tranche d'âge	Femme	Homme	Total	Total en%
20 à 24 ans	1	2	3	1%
25 à 29 ans	5	7	12	5%
30 à 34 ans	9	4	13	5%
35 à 39 ans	17	9	26	10%
40 à 44 ans	21	6	27	11%
45 à 49 ans	22	11	33	13%
50 à 54 ans	30	16	46	18%
55 à 59 ans	26	25	51	20%
60 à 64 ans	27	14	41	16%
65 à 69 ans	0	5	5	2%
Total	158	99	257	100%

Sur un effectif global de **257** bénéficiaires de l'obligation d'emploi, **61% sont des femmes**.
La **tranche d'âge** la plus représentée est celle des **55 à 59 ans** avec **20%** de l'effectif global BOE.

Le **taux d'emploi direct**⁷⁷ des personnels en situation de handicap a augmenté de **5,20%** entre 2021 et 2022 (soit + **0,24** point), date d'observation au 31/12/22.

	2019	2020	2021	2022
Taux d'emploi direct	4,57%	4,67%	4,60%	4,84%

2. Favoriser le maintien dans l'emploi

Le bureau de suivi des personnels en situation de handicap informe les agents de leurs droits et les accompagne si nécessaire dans la constitution de leur dossier de demande de reconnaissance de leur situation de handicap.

Il met en œuvre les aménagements de poste de travail permettant d'assurer la compensation du handicap, et par conséquent le maintien dans l'emploi, en collaboration avec le Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS).

Une **plaquette d'information « Déclarer son handicap »** permet d'informer l'ensemble de la communauté universitaire sur les dispositions et les actions existantes en faveur des personnels en situation de handicap.

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

⁷⁷ Taux d'emploi direct : correspond au ratio des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sur l'effectif total au 31/12 de l'année écoulée.

Les situations les plus complexes sont analysées par une commission dédiée. En outre, cette commission composée de la Vice-présidente formation et vie universitaire, de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction Vie des Campus/service Handiversité, des médecins de prévention et des assistants de service social, se prononce sur certains types d'aménagement de poste comme les demandes de télétravail des personnels en situation de handicap ainsi que les demandes d'allègement de service pour les personnels enseignants et Enseignants-chercheurs en situation de handicap.

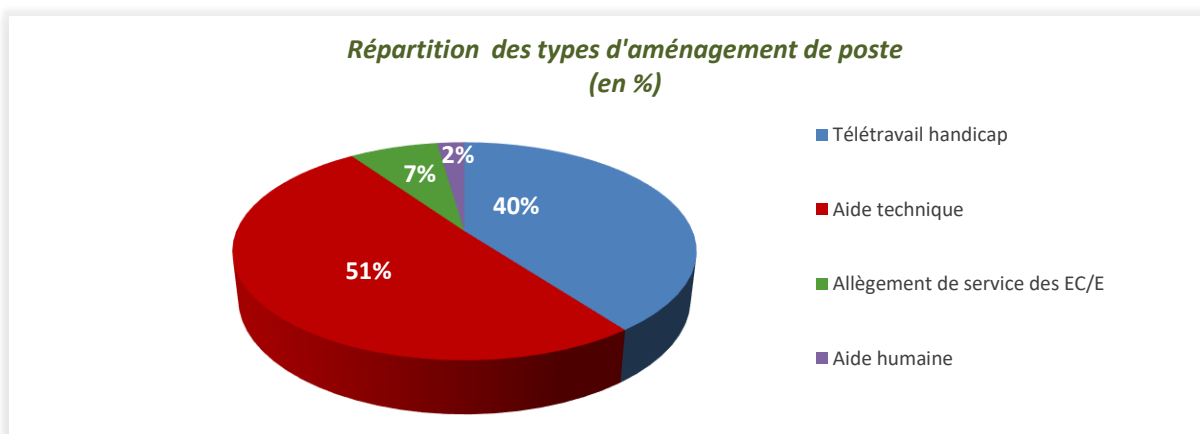
Les aménagements mis en œuvre

- **Aides techniques** : matériels et mobiliers adaptés aux différents types de handicap (fauteuils ergonomiques, logiciels adaptés, prothèses auditives, amplificateurs téléphoniques...).
- **Aides humaines** : assistant de vie professionnelle, interprète en langues des signes.
- **Aménagements d'horaires de travail.**
- **Dispositif de télétravail handicap au titre de l'aménagement du poste de travail.**
- **Allègements de service pour les personnels Enseignants-chercheurs et enseignants.**

Au 31/12/2022, **134 personnels** en situation de handicap bénéficient d'un **aménagement de poste** pour un total de **176** aménagements mis en place, une même personne pouvant bénéficier de plusieurs types d'aménagements. **35** de ces aménagements ont été mis en place pour la première fois durant l'année 2022 pour **32** personnels concernés.

Répartition des types d'aménagement de poste mis en place

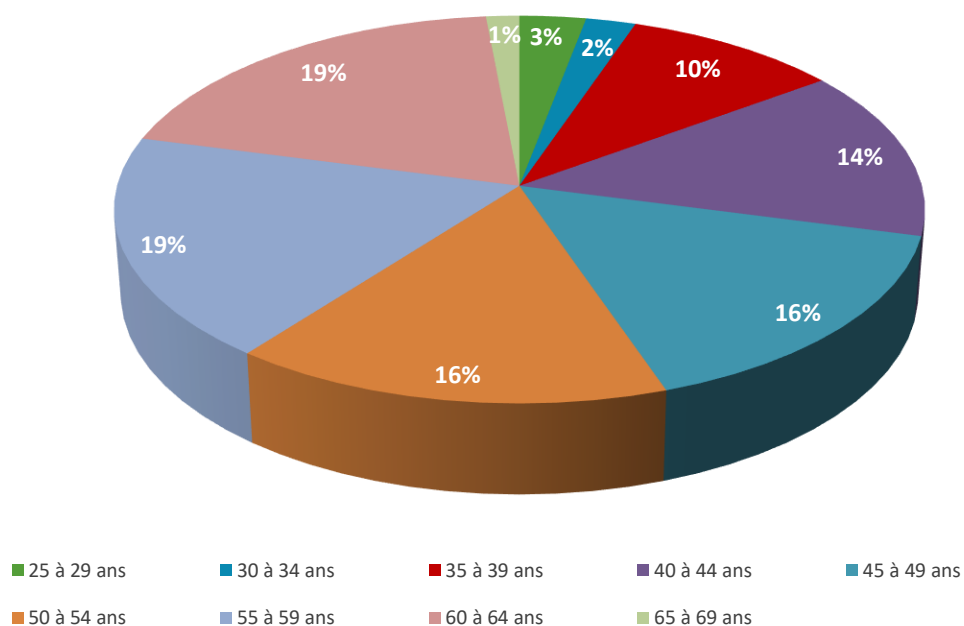
Type d'aménagement	Nombre
Télétravail handicap	70
Aide technique	89
Allègement de service des EC/E	13
Aide humaine	4
Total	176



*Répartition totale des personnels ayant bénéficié
d'un aménagement de poste en 2022 par genre et tranche d'âge*

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
25 à 29 ans	1	3	4
30 à 34 ans	1	2	3
35 à 39 ans	2	11	13
40 à 44 ans	2	17	19
45 à 49 ans	6	15	21
50 à 54 ans	5	16	21
55 à 59 ans	9	16	25
60 à 64 ans	5	21	26
65 à 69 ans	2	-	2
Total	33	101	134

*Répartition des personnels en situation de handicap ayant bénéficié d'un
aménagement de poste (en %)*



*Répartition des personnels ayant bénéficié d'un premier
ou nouvel aménagement de poste en 2022 par genre et tranche d'âge*

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
25 à 29 ans	1	1	2
35 à 39 ans	1	5	6
40 à 44 ans	1	9	10
45 à 49 ans	1	2	3
55 à 59 ans	3	5	8
60 à 64 ans		3	3
Total	7	25	32

Agents en situation de handicap bénéficiant du télétravail handicap

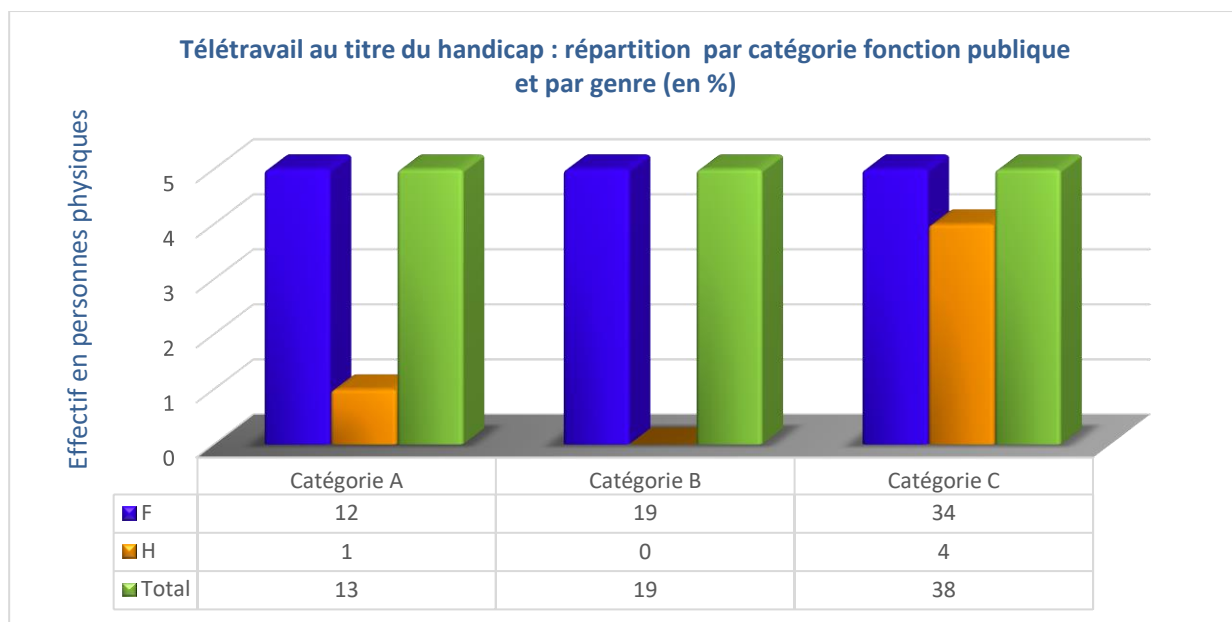
L'Université de Montpellier dispose d'une charte du télétravail handicap au titre de l'aménagement du poste de travail qui a été actualisée en mai 2022. Ce télétravail spécifique se distingue du télétravail «de « droit commun » dans la mesure où il constitue une forme d'aménagement des conditions de travail pour les personnels en situation de handicap afin de favoriser leur maintien dans l'emploi. Il peut être mis en place sur préconisation du médecin de prévention établie au regard de la problématique de santé de l'agent et de l'étude de poste. Il est possible, pour les personnels concernés, de télétravailler jusqu'à trois jours par semaine.

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

Le télétravail handicap au titre de l'aménagement du poste de travail poursuit son accroissement avec 21 aménagements supplémentaires de ce type mis en place en 2022. Au total, 70 agents ont bénéficié de cet aménagement durant l'année 2022.

*Agents en situation de handicap bénéficiant du Télétravail,
ventilés par catégorie fonction publique, par genre*

Population	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total Agents
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
BIATSS	12	1	19	-	34	4	70
Total	13		19		38		70



Répartition des agents titulaires et contractuels en situation de handicap bénéficiant du Télétravail

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Titulaire	6	18	32	56
Contractuel	7	1	6	14
Total	13	19	38	70

3. Favoriser l'inclusion

L'inclusion dans l'emploi est une condition nécessaire pour que toutes les personnes en situation de handicap puissent travailler sereinement.

Pour favoriser cette inclusion, le service Handiversité travaille en transversalité avec toutes les structures administratives, pédagogiques et de recherche de l'établissement, mais également avec des partenaires extérieurs nationaux et régionaux : le Handipacte⁷⁸, le FIPHP⁷⁹ ...

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.

⁷⁸**HANDIPACTE** Dispositif régional pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

⁷⁹**FIPHP** Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

Cela se traduit en proposant par exemple des spectacles en audiodescription dans le cadre du parcours « **Culturesponsible** » organisé par le service Art & Culture, en associant au « bar des sciences » un interprétariat en Langue des Signes Française (LSF) sur deux séances.

Dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, une conférence a été proposée à l'ensemble de la communauté universitaire le 17 novembre 2022. Cette conférence animée par le professeur Raoul BELZEAUX, professeur des universités-praticien hospitalier à l'Université de Montpellier, avait pour thématique la dépression (« Du vague à l'âme au handicap psychique : quelle réalité ? »).

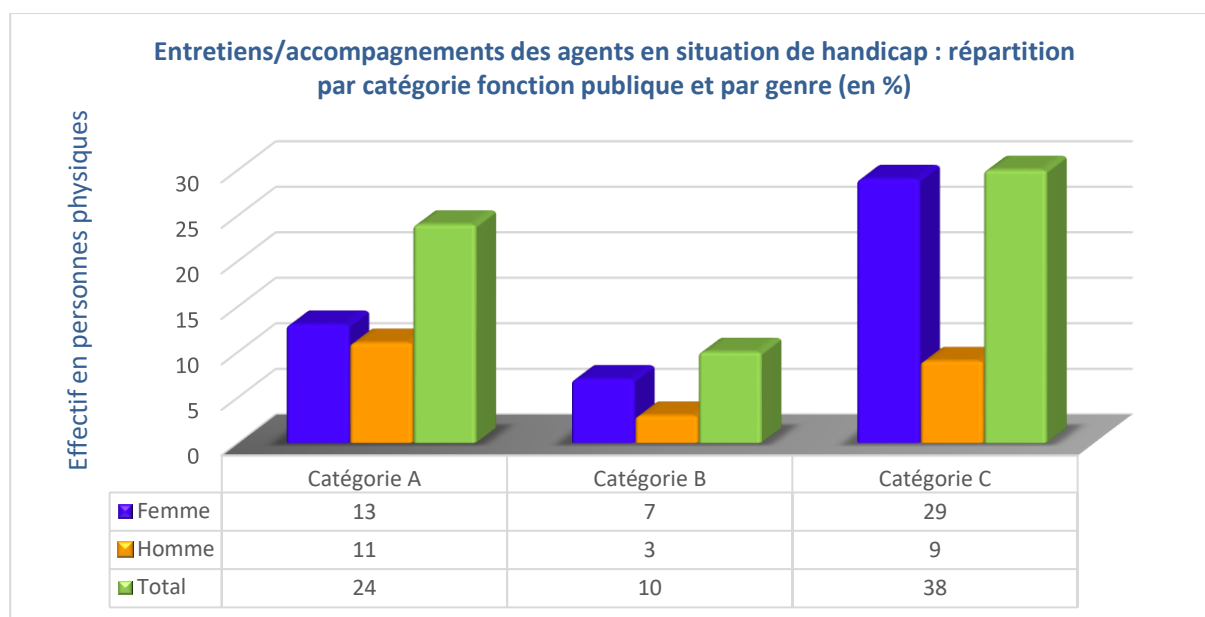
Les entretiens – accompagnements des personnels mis en œuvre

- **Accompagnement dans la constitution de dossiers administratifs**
- **Accompagnement en vue de la mise en place d'un aménagement de poste**
- **Accompagnement en vue d'une reconversion professionnelle**
- **Accompagnement en vue d'une mobilité ou mutation**
- **Sensibilisation d'un collectif de travail**
- **Médiation**

En 2022, **72 personnels** en situation de handicap ont bénéficié d'un **entretien/accompagnement**, une même personne pouvant bénéficier de plusieurs entretiens (**91** entretiens/accompagnements ont été menés).

Répartition des entretiens/accompagnements des agents en situation de handicap par catégorie fonction publique et par genre

Catégorie FP	Accompagnements / entretiens		
	Femme	Homme	Total
Catégorie A	13	11	24
Catégorie B	7	3	10
Catégorie C	29	9	38
Total	49	23	72



Sources : les données indiquées dans ce chapitre sont issues de la Direction de la Vie des Campus (DVC).

6.6 Les indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux (RPS)⁸⁰

Les indicateurs des risques psychosociaux (RPS) permettent de mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Ils permettent de réaliser un diagnostic et un suivi interne dans le cadre de la prise en charge de ces risques.

Les indicateurs quantitatifs sont préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5)⁸¹. Le comité de pilotage des RPS de l'Université de Montpellier a retenu les indicateurs pertinents ci-dessous dans le cadre de la réflexion sur le programme Qualité de vie au travail⁸².

Taux d'absentéisme des agents

Taux d'absentéisme des agents (1)					
Absentéisme pour raison de santé	2018	2019	2020	2021	2022
Maladie ordinaire	1,3%	1,4%	1,3%	1,2%	1,40%
Longue durée/Longue maladie/grave maladie	0,5%	0,7%	0,8%	0,7%	0,71%
Accident travail	0,1%	0,1%	0,1%	0,08%	0,14%
Maladie professionnelle	-	0,005%	0,020%	0,027%	0,03%
Taux d'absentéisme médical (1)	1,9%	2,1%	2,1%	2%	2,3%

- **(1) Taux d'absentéisme des agents pour raison de santé.**

Ce taux est déterminé par le ratio : "Nombre de jour d'arrêts (calendaires) / (Effectif*365)".
Le **taux d'absentéisme médical** englobe l'ensemble des absences pour raison de santé.

En 2022, le taux d'absentéisme est de 2,2%.

Le taux d'absentéisme global a très légèrement augmenté depuis 2019 (+ 0,70%). En 2022, 2 agents ont une affection reconnue comme maladie professionnelle.

⁸⁰ Indicateurs de perception, de vécu ou de fonctionnement du rapport Michel Gollac qui présente une série de recommandations pour évaluer les grands facteurs de risques psychosociaux.

⁸¹ Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu, d'indicateurs de fonctionnement et des indicateurs de santé au travail.

⁸² Programme Qualité de vie au travail adopté lors du Conseil d'administration du 6 novembre 2017.

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/22

	Nombre moyen de jours d'absence (1)				
Absentéisme pour raison de santé	2018	2019	2020	2021	2022
Maladie ordinaire	4,9	5,0	4,6	4,4	5,1
Longue durée/Longue maladie/grave maladie	1,9	2,5	2,8	2,5	2,6
Accident travail	0,2	0,3	0,3	0,3	0,5
Maladie professionnelle	-	0,0	0,1	0,1	0,11
Nombre de jours moyen d'absence global (2)	7,0	7,8	7,7	7,4	8,3

(1) Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé.

(2) Nombre moyen de jours moyens d'absence global par agent au 31/12.

Il correspond au ratio : "Nombre de jour d'arrêts (calendaires) / Effectif au 31/12".

En 2022, le nombre de jours moyen d'absence pour raison médicale est de 8,3 jours calendaires par agent.

Depuis 2018, il est à noter le rétablissement du jour de carence⁸³.

Taux de visite sur demande au médecin de prévention depuis 2018

	2018	2019	2020	2021	2022
Nb de demandes de visites spontanées au médecin de prévention	200	211	101	236	292
Taux de visite (3)	2	2,11	1,01	2,36	2,92

(3) Prévention, pour 100 agents.

En 2022 sur 100 agents, 3 agents ont consulté spontanément la médecine de prévention.

On constate que le nombre de consultation spontanée auprès du médecin de prévention a nettement augmenté (+ 23,7%).

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel

Sur les 3 dernières années, aucun acte de violence physique envers le personnel n'a été recensé.

⁸³ Le jour de carence a été réintroduit par la Loi de finances pour 2018. Ainsi, en cas de maladie, les agents publics bénéficient, depuis le 1er janvier 2018, de leur traitement ou de leur rémunération à compter du 2ème jour de l'arrêt maladie.

6.7 L'hygiène et la sécurité

« Service Conseil et Prévention des Risques » rattaché à la Direction Générale des Services.

Missions détaillées du service

- Structuration et coordination du réseau des assistants de prévention.
- Conseil et assistance dans la définition et la mise en œuvre d'actions de prévention des risques professionnels et mise en œuvre de l'évaluation des risques.
- Élaboration des procédures et consignes de prévention.
- Veille sur l'application de la législation et de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.
- Réalisation d'études de postes et audits de prévention au sein des unités de travail.
- Réalisation de mesures d'ambiance et interventions, suite à signalements en lien avec les assistants de prévention.
- Coordination du suivi des registres santé-sécurité au travail et des situations de danger grave et imminent (DGI).
- Dialogue Social et Référent F3SCT Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail (coordination et suivi des visites, enquêtes, préparation instances...).

« Service Contrôles et Radioprotection » rattaché à la Direction du Patrimoine et de l'Immobilier (DPI).

Missions détaillées du service

- Coordination de la Radioprotection (suivi des autorisations, incidents, inspections de l'Agence de Sûreté Nucléaire, contrôles externes, déchets) et le réseau des Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR) de l'UM.
- Coordination des marchés de contrôle et expertise sur les sorbonnes, autoclaves et centrifugeuses.
- Suivi des commissions de Sécurité Incendie.
- Avis sur les demandes d'autorisations pour les manifestations exceptionnelles.
- Suivi des registres de sécurité incendie des bâtiments et dans le cadre des projets de travaux.
- Pilotage du marché de vérification et d'entretien des extincteurs.
- Vérification des bornes incendies, RIA, colonnes sèches, installation de désenfumage.
- Analyse des rapports de Vérification Technique Réglementaire des bâtiments et de leur installation technique et suivi des levées d'observations.

« Service Gestion des déchets dangereux », rattaché à la Direction de la Logistique (DLO).

Missions détaillées du service

- Définition et mise en œuvre de la politique de prévention et de gestion des déchets dangereux.
- Organisation et optimisation du circuit de collecte, pour chaque typologie de déchets dangereux.
- Mise en place des marchés en matière de gestion des déchets dangereux et de leur valorisation.
- Mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formations.
- Suivi des marchés de dératisation, de désinsectisation et de désinfection.

Les assistants de prévention (AP) et les Référents Santé Sécurité au Travail (RSST)

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

Ils constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention de l'Université de Montpellier. Leurs rôles et leurs missions sont fixés par Décret⁸⁴.

En 2022, l'Université de Montpellier comptabilise **172 Assistants de Prévention et 9 Assistants de Prévention** qui ne font pas partie de ses personnels (CNRS, INSERM, INRAE, IRD...).

Le réseau des assistants de prévention constituant un réel enjeu dans l'organisation et l'animation de la politique de prévention de l'Université, une réunion plénière avec l'ensemble des AP a été organisée le 18/10/2022. Ordre du jour :

- 1- Interventions du Président et du Directeur Général des Services
- 2- Informations générales
 - Service Conseil et Prévention des Risques
 - Campagne de nomination des AP
 - Visite des Inspecteurs Santé Sécurité au Travail mai 2022
 - Formation continue sur les RPS
- 3- Gestion des Registres Santé Sécurité au Travail
- 4- Présentation de la plateforme d'échanges Moodle
- 5- Bilan de la campagne EVRP 2022
- 6- Présentation du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et des agissements sexistes
- 7- Bilan du CHSCT
- 8- Gestion des déchets dangereux
- 9- Problématiques actuelles des laboratoires sur les risques scientifiques
- 10- Point sur les formations santé sécurité au travail
- 11- Questions diverses

Présence et représentation de la secrétaire du CHSCT

Une réunion spécifique aux Assistants de Prévention de l'IUT Montpellier Sète a été organisée le 12 décembre 2022 pour l'élaboration du rapport et du programme annuel de prévention.

L'animation de ce réseau se fait via la plateforme Moodle. Elle permet de mettre à disposition des Assistants de Prévention des documents relatifs à la prévention des risques (consignes, procédures, plan de prévention, etc.).

Répartition des Assistants de Prévention/Référents Santé Sécurité par catégorie de personnel, par catégorie fonction publique et par genre

Catégorie de personnels	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
BIATSS	16	19	36	26	31	26	83	71	154
Enseignants-chercheurs Enseignants	6	3					6	3	9
Contractuels	1	1		2	4		5	4	9
Total	23	23	36	28	35	29	94	78	172

⁸⁴ Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

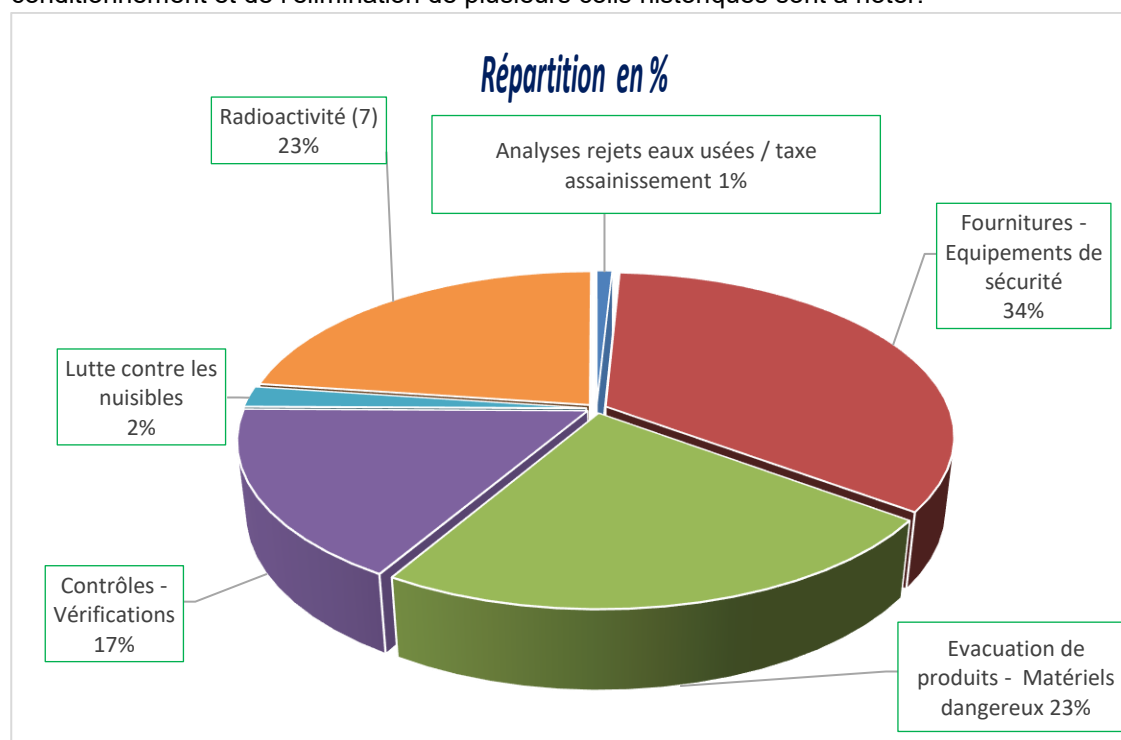
Les dépenses en matière de sécurité

En 2022, les dépenses de sécurité engagées s'élèvent à **922 924,54 €**.

Répartition des dépenses de sécurité

Nature de la dépense	Montant
Analyses rejets eaux usées / taxe assainissement	7 829,75 € (1)
Fournitures - Équipements de sécurité	316 907,86 € (2)
Évacuation de produits - Matériels dangereux	214 588,43 € (3)
Contrôles - Vérifications	154 347,81 € (4)
Lutte contre les nuisibles	18 756,56 € (5)
Radioactivité	210 494,13 € (6)
Total	922 924,54 €

- (1) Montants engagés non-payés
- (2) Équipements et fournitures sur crédits DPI et DLO, principales dépenses :
 - vidéosurveillance sur différents sites de l'UM pour un montant de 230 k€
 - équipements en SSI (système de sécurité incendie) 21 k€
 - EPI (équipements et protections individuels) des agents de la DPI et des bâtiments (ligne de vie, etc.) 58 k€
- (3) Désamiantage
- (4) VTR et contrôle périodique en plus d'analyse d'amiante
- (5) Viveonis lutte contre les pigeons
- (6) Boîtes à gants, Bâtiment E, sources et dosimètres. Les opérations d'éliminations sont effectuées selon les besoins et crédits disponibles. Pour l'année 2022, une augmentation du conditionnement et de l'élimination de plusieurs colis historiques sont à noter.



Bilan des actions menées en 2022

Le Service Conseil et Prévention des Risques a pour mission d'effectuer des visites de sécurité des services et des laboratoires en vue de prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Il peut également se déplacer dans les unités suite à un signalement fait par les assistants de prévention.

Ces visites se réalisent conjointement avec les assistants de prévention, les directeurs et/ou les médecins de prévention de l'UM. Le CHSCT a été également destinataire des compte-rendus de certains audits et visites.

Date	Unité de travail	Objet de la visite
<u>2 janvier</u>	<u>UMR 1183</u>	<u>Visite de Prévention et présentation du SCPR à l'UMR 1183</u>
<u>15 février</u>	<u>Composante Pharmacie</u>	<u>Aide et propositions à la mise à jour du plan ETARE</u>
<u>16 février</u>	<u>Polytech et réserve de produits chimiques</u>	<u>Pouvoir entreposer les produits chimiques de la halle matériaux dans la RPC. Optimiser le stockage des produits chimiques utilisés pendant les séances de TP. Armoires de sécurité pour les agents Cancérogènes, Mutagènes, et Reprotoxiques (registre dématérialisé, signature)</u>
<u>17 février</u>	<u>CECEMA Triolet</u>	<u>Visite conjointe INSERM, UM, EFS dans les locaux du CECEMA, plan des travaux de réhabilitation des locaux conforme au guide pratique prion.</u>
<u>07 mars</u>	<u>IURC Médecine</u>	<u>Visites pour mise en œuvre du projet de réaménagement d'un local de stockage de fûts d'azote liquide.</u>
<u>25 mars</u>	<u>IFREMER/IHPE</u>	<u>Réunion au sujet du plan de prévention établi par "IFREMER pour les sorties et plongées en mer</u>
<u>29 mars</u>	<u>Composante Pharmacie</u>	<u>Visite conseil relative au stockage des produits chimiques dans la salle de travaux pratiques.</u>
<u>31 mars</u>	<u>UMR 1183/ DIPA</u>	<u>Réunion pour aide et conseils sur la démarche de la procédure CODECOH au sein de l'UM</u> <u>(Autorisation de l'exportation des échantillons)</u>
<u>07 mai</u>	<u>IURC Médecine</u>	<u>Visite IURC et suivi des actions proposées lors de la visite d'octobre 2021</u>

<u>17 mai</u>	<u>UMR DGIMI</u> <u>Bâtiment 24</u> <u>4^{eme} étage</u>	<u>Visite conseils en équipement de ventilation adéquat du local de stockage de fûts d'azote liquide.</u>
<u>12 mai</u> <u>13 mai</u>	<u>IEM</u> <u>IUT Sète</u> <u>Institut</u> <u>Botanique</u>	<u>Visites des inspecteurs de travail du MESR</u>
<u>23 juin</u>	<u>UMR 1047</u> <u>Composante</u> <u>Médecine Nîmes</u>	<u>Visite conseils à l'UMR U1047, Virulence bactériennes et infections chroniques.</u>
<u>22 Juin</u>	<u>UMR 1047- UFR</u> <u>Médecine Nîmes</u>	<u>Visite conseil à l'UMR Virulence bactériennes et infections chroniques</u>
<u>Juillet et septembre</u>	<u>Triolet Bâtiment</u> <u>12, Salle TP</u> <u>Physique</u>	<u>Mesures de bruit en rapport aux équipements du laboratoire du froid</u>
<u>Septembre</u>	<u>IEM</u>	<u>Visite suite à l'incident et registre santé sécurité au travail, provoquant le déversement du glutaraldéhyde au sol de la réserve des produits chimiques</u>
<u>Septembre</u>	<u>IUT de</u> <u>Montpellier –</u> <u>Sète</u>	<u>Visite l'IUT afin de visualiser et dissocier les différents périmètres d'intervention des assistants de prévention</u>
<u>6 octobre</u>	<u>Composante</u> <u>Médecine centre-</u> <u>ville</u>	<u>Participation et intervention à la réunion des assistants de prévention annuelle du CNRS</u>
<u>Visites suite à incidents et accidents</u>		
<u>D'avril à juin</u>	<u>Plusieurs visites des unités pour les aider à l'évaluation et à la déclaration des documents uniques</u> <u>Ces visites sont réalisées en parallèle des formations dispensées par groupe</u>	
<u>Réunion et conseil SST</u>		
<u>18 mai</u>	<u>Bâtiment D</u> <u>Composante</u> <u>Pharmacie</u>	<u>Intervention et préconisation suite à des émanations d'ammoniaque dues à une défaillance du circuit de refroidissement d'un vieux réfrigérateur</u>
<u>13 septembre</u>	<u>Institut Botanique</u>	<u>Visite suite registres santé sécurité au Travail : travaux et empoussièrément des locaux</u>

<u>10 octobre</u>	<u>Direction de la Logistique et Polytech</u>	<u>Interventions, conseils et analyse d'un presque accident liée à un contenant de déchets d'activités de soins à risques infectieux</u>
<u>11 et 13 Octobre</u>	<u>Laboratoire Odontologie</u>	<u>Visite du laboratoire suite aux prescriptions émises par le préventionniste de la SCDS le 28 juin 2022 et par le groupe de visite le 6 octobre 2022.</u> <u>-Stockage de cuves d'azote liquide et de cylindres de gaz spéciaux dans le laboratoire (définir des possibilités de réaménagement de la salle de stockage d'azote, calcul du volume de la pièce etc.)</u>
<u>Novembre</u>	<u>Triolet</u>	<u>Vérification de la potabilité de l'eau du campus Triolet, suite à un signalement d'une possible non-conformité des analyses de l'eau effectuées par l'ISEM au bâtiment 22</u>
<u>03 novembre</u>	<u>Faculté des sciences Triolet</u>	<u>Visite et conseils relatifs au stockage des produits chimiques et aération des locaux du bâtiment 1</u>
<u>23 novembre</u>	<u>IURC Médecine</u>	<u>Visite conjointe des CHSCT INSERM-UM</u>
<u>8 décembre</u>	<u>IEM</u>	<u>Visite prévention commune risque chimique et risque incendie SCPR et SCRP</u>
<u>12 décembre</u>	<u>IURC Médecine</u>	<u>Contrôle réglementaire des valeurs limites d'exposition professionnelle via un organisme agréé</u>
<u>Triolet Bâtiment 3</u>		
<u>Toute l'année</u>	<u>Tous</u>	<u>Aide et conseils tout au long de l'année apportés aux acteurs de la prévention sur différents sujets relatifs à la prévention des risques professionnels</u>

Exercices d'évacuation

Dans les établissements recevant du public (ERP) ⁸⁵ et particulièrement ceux de type R (dont les Établissements d'enseignement et de formation), des exercices pratiques d'évacuation doivent être organisés. Ils ont pour but de familiariser les personnels et les étudiants avec la tonalité des avertisseurs sonores, la configuration de l'établissement et l'application des consignes en cas d'incendie.

Les exercices d'évacuation sont organisés en année universitaire, dont un premier exercice doit se dérouler durant le mois qui suit la rentrée des étudiants ⁸⁶, le deuxième exercice est réalisé au cours du premier trimestre de l'année civile suivante.

Exercices d'évacuation réalisé en 2022 : mars et septembre.

Le Service Contrôles et Radioprotection de la DPI réalise les exercices sur les sites Triolet, MSE-IEM, Centre Sportif Universitaire de la Motte Rouge, le campus St Priest, les services centraux, l'Institut de Botanique, l'Institut de Biologie et la Station Méditerranéenne de Sète (SMEL) - soit 55 bâtiments. Les composantes organisent les exercices de leur(s) site(s) et adressent le bilan au SCRP de la DPI.

⁸⁵ Les ERP, définis à l'article R143-2 du Code de la construction et de l'habitation, sont des bâtiments dans lesquels des personnes extérieures sont admises.

⁸⁶ Arrêté du 13 janvier 2004 portant approbation de dispositions complétant et modifiant le règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements de type R recevant du public. Article R33 du règlement de sécurité contre l'incendie.

Manifestations exceptionnelles

La Direction du Patrimoine Immobilier (DPI) coordonne en concertation avec la Direction de la Logistique (DLO) les dossiers de manifestations exceptionnelles sur l'Université de Montpellier (élaboration des dossiers de sécurité – article GN6 du règlement de sécurité contre l'incendie relatif aux établissements recevant du public).

Le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

Le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) de l'Université de Montpellier est composé de 9 **membres titulaires** et de 9 **membres suppléants** représentant le personnel.

Le CHSCT **s'est réuni 8 fois** durant l'année 2022 (14 fois en 2021).

Il a émis 16 avis sur les informations suivantes :

- Approbation des Procès-Verbaux des CHSCT du 2 décembre 2021, du 14 décembre 2021, du 11 janvier 2022 et du 28 janvier 2022
- Approbation du Procès-Verbal du CHSCT du 2 décembre 2021
- Avis sur la procédure déclaration acquisition, détention, utilisation de matière radioactive
- Avis sur la procédure gestion de la découverte de sources radioactives orphelines
- Approbation des Procès-Verbaux des CHSCT du 5 avril 2022 et du 9 mai 2022
- Approbation du Procès-Verbal du CHSCT du 5 juillet 2022
- Avis sur la désignation de deux Personnes Compétentes en Radioprotection
- Avis sur la visite conjointe UM/INSERM du bâtiment de l'Institut Universitaire de Recherche Clinique
- Avis sur l'enquête au SCD BU Richter
- Avis sur l'offre de formation santé sécurité au travail
- Avis sur le rapport annuel de prévention des risques
- Avis sur le programme annuel de prévention des risques

Document unique d'évaluation des risques

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

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

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

Cette évaluation figure parmi les principes généraux de prévention énoncés dans le code du travail (article L.4121-2 et L.4121-3) ainsi que dans le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

La mise à jour de ce document est obligatoire annuellement ou lorsqu'une modification de l'unité de travail (effectif, locaux, équipements...) est susceptible de modifier les conditions de travail du personnel.

En plus de satisfaire aux obligations réglementaires, ce document présente de nombreux intérêts, à savoir :

- Rassembler les données dans une base de travail commune à l'université
- Réaliser le bilan et le programme annuel de prévention
- Planifier les dépenses financières en matière de santé sécurité au travail
- Avoir une cartographie complète des risques de l'université
- Mettre en œuvre un management de la santé sécurité au travail

L'Université de Montpellier s'est munie du logiciel EVRP en 2018 pour réaliser l'évaluation des risques professionnels.

Ce logiciel permet l'identification, l'évaluation et la hiérarchisation des risques professionnels. Il peut également réaliser un programme de prévention en temps réel et une production automatique du DUER. Il implique l'ensemble des acteurs de la prévention : les Assistants de Prévention, les Directeurs, le CHSCT, l'Ingénieur santé sécurité au travail et les Médecins de Prévention. Ce système permet une évaluation participative mais également de laisser une visibilité à nos partenaires au sein des UMR (consultation DUER).

Pour la cinquième année avec le logiciel EVRP, les objectifs ont été de :

- Continuer l'aide à l'utilisation de ce logiciel pour l'ensemble des utilisateurs
- Sensibiliser l'ensemble des acteurs de la prévention sur cet outil
- Améliorer l'évaluation des Risques Psycho-sociaux parallèlement aux formations continue déployées auprès des assistants de prévention
- Sensibiliser les directeurs d'unité à leurs rôles majeurs dans la protection physique et morale des agents de leur périmètre
- Augmenter le taux de déclaration des documents uniques avec comme axe majeur la sensibilisation, l'organisation et le découpage des évaluations des risques au sein des composantes

La campagne annuelle d'évaluation des risques professionnels 2022 a été lancée par le Président de l'Université le 4 avril 2022. Un courrier officiel a été envoyé à tous les Directeurs d'Unités de l'établissement. Ce courrier a également été transmis aux Assistants de Prévention via Moodle.

Celui-ci rappelle l'obligation réglementaire de mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels avec la réalisation du DUER et la responsabilité des Directeurs d'Unités.

La campagne d'évaluation des risques 2022 s'est déroulée du **4 avril 2022 au 10 juin 2022**.

L'Université de Montpellier comptabilise 201 **unités de travail**.

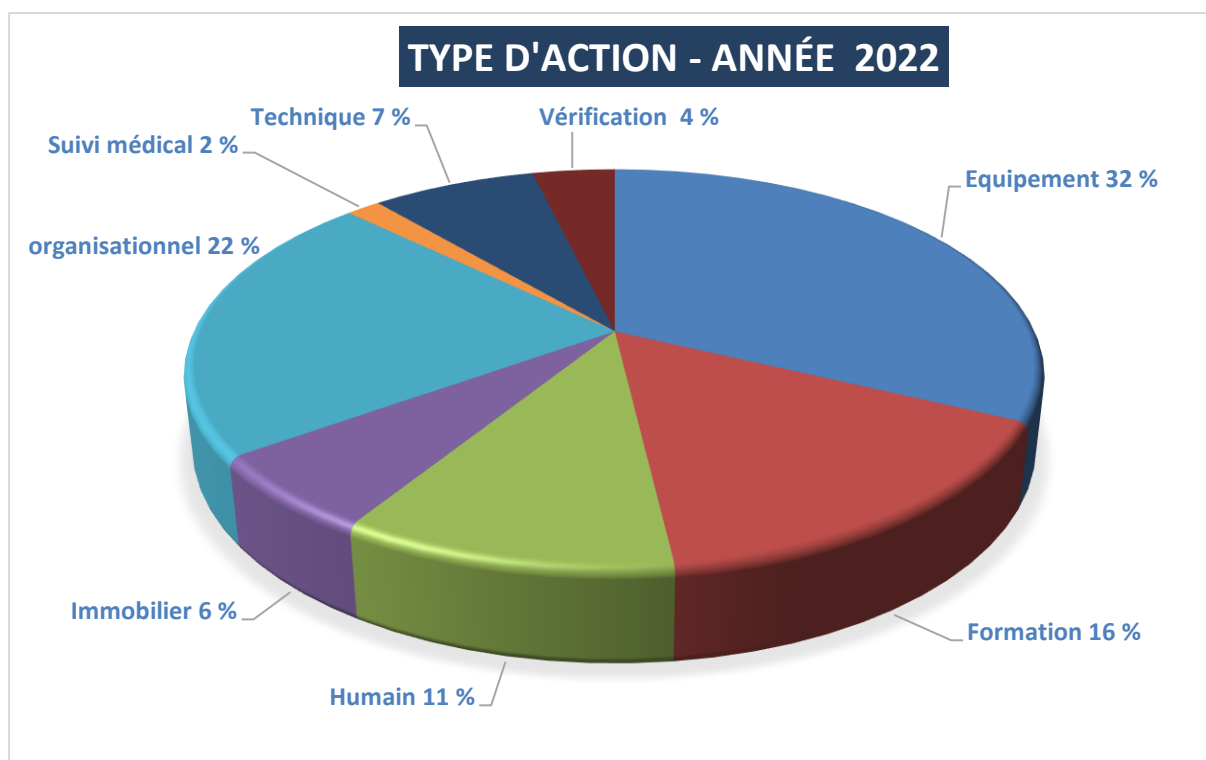
La réalisation des documents uniques a été faite à 91,33%

Sur les 183 unités de travail déclarées : 2747 **risques ont été intégrés** dans le logiciel, dont 1420 risques sans proposition d'action et 1327 risques avec proposition d'action.

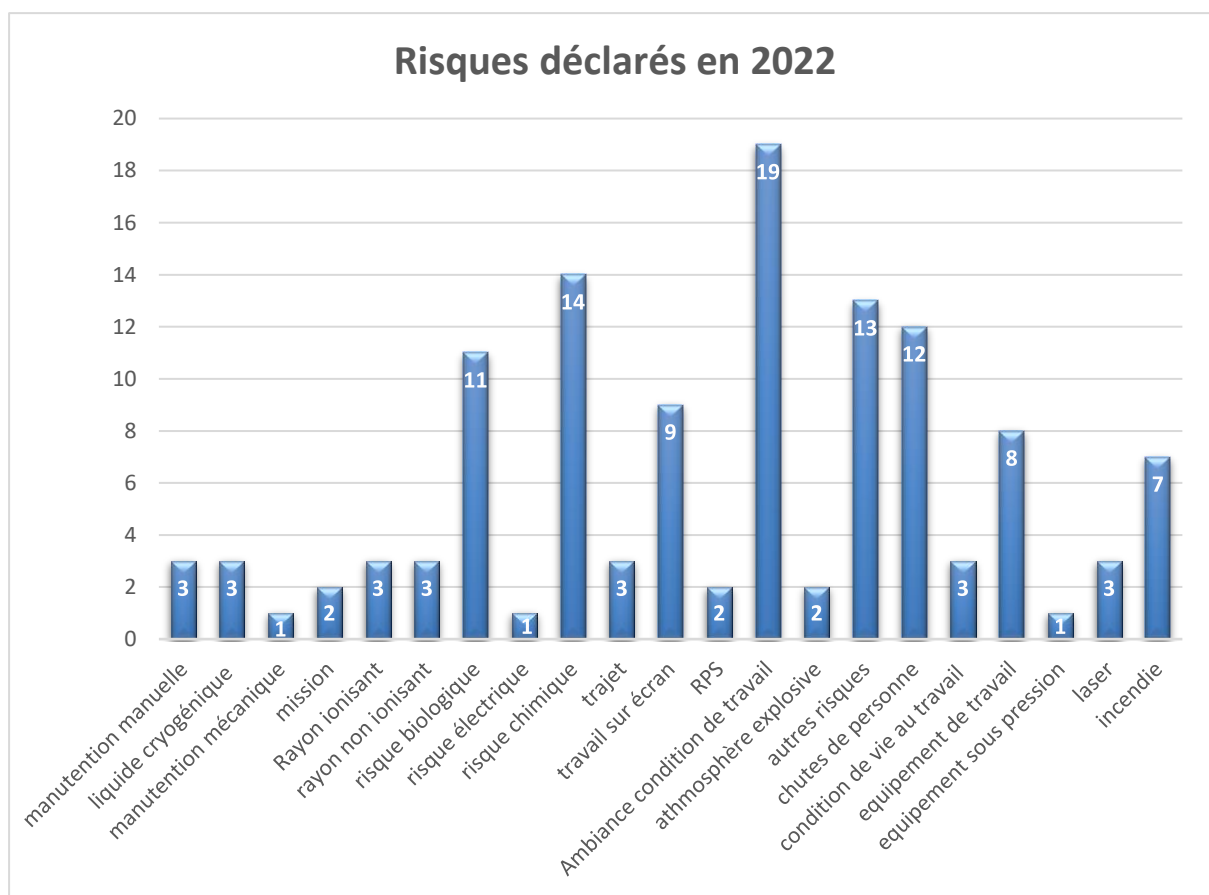
Le logiciel EVRP a permis de créer automatiquement le bilan des actions réalisées dans l'outil par les Assistants de Prévention.

Au total 665 **actions de prévention** ont été réalisées dans les unités de travail déclarées.

Actions réalisées pour la prévention- campagne 2022 en (%)



Répartition des actions en fonction des facteurs de risques



Visites de la Commission de sécurité

Un contrôle des établissements recevant du public (ERP)⁸⁷ est effectué périodiquement par la Commission Consultative Départementale de Sécurité et d'Accessibilité, dont la fréquence dépend de leur type d'activité et de leur la catégorie.

Ces visites ont pour but de vérifier le respect des règles et des obligations en matière de prévention incendie des exploitants, l'entretien des différentes installations techniques et moyens de secours et de déterminer les éventuels aménagements et améliorations nécessaires pour garantir la sécurité du public. La Commission Consultative Départementale émet ensuite un avis favorable ou défavorable à la poursuite de leur exploitation.

En 2022, les bâtiments des sites suivants ont été visités :

Visites périodiques :

Site Triolet : Bâtiments 1, 2, 4, 7, 8, 12, 14, 16, 18, 26, 29, 31, 34, 35, 36, 37

Site Saint-Priest : Bâtiment 2

Institut de Biologie

Centre Sportif Universitaire de la Motte Rouge : Gymnase « Bulle »

IUT de Montpellier-Sète site de Montpellier : Bâtiment E

UFR Pharmacie : Bâtiments A, B, C, D, E, I, J, G, P

UFR Droit : Bâtiments 2, 3

UFR Odontologie : Bâtiments A, E

Site Richter : Bâtiment A

FDE site de Nîmes : Bâtiments A, B, C

Visite de réception de travaux :

Site Triolet : Bâtiments 7, 8, 20, 31, 37

UFR Pharmacie : Bâtiments G

IUT de Montpellier-Sète site de Montpellier : Bâtiments A, P, E

UFR Odontologie : Bâtiment A

L'Université comptabilise 109 **ERP** avec une moyenne de 20 commissions de sécurité par an.

En 2022, 28 **commissions de sécurité** pour des visites périodiques ont eu lieu (22 avis favorables à l'exploitation).

⁸⁷ Les ERP, définis à l'article R143-2 du Code de la construction et de l'habitation, sont des bâtiments dans lesquels des personnes extérieures sont admises.

Exposition aux risques professionnels

	Homme	Femme	TOTAL
Nombre total d'Accidents de service et de Travail avec arrêt	27	33	60
Nombre total de jours d'arrêt de travail	1302	1277	2 579
Effectifs (en Personnes Physiques)	2509	2634	5143
Indice de fréquence ⁽¹⁾	10,76	12,53	11,67
Taux de fréquence ⁽²⁾	6,70	7,80	7,26
Taux de gravité ⁽³⁾	0,32	0,30	0,31

- **(1) L'indice de fréquence (IF)** indique le nombre d'accident du travail pour 1 000 agents.
IF= (Nombre d'accident de service avec arrêt x 1000) / effectif.
- **(2) Le taux de fréquence (TF)** mesure le degré d'exposition des agents aux risques
TF = (Nombre d'accident de service avec arrêt x 1.000.000) / (durée annuelle travail x effectif).
- **(3) Le taux de gravité (TG)** vise à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail pour 1 000 heures travaillées.
TG = (Nombre de jours d'arrêt de travail x 1000) / (durée annuelle travail * effectif).

Décès non imputables au service et maladies professionnelles

Catégorie	Décès		Maladie professionnelle		TOTAL
	Homme	Femme	Homme	Femme	
A					
B	1	1		2	4
C	1	1	1		3
Total	2	2	1	2	7

Au cours de l'année 2022,

- Aucun décès imputable au service n'a été recensé ;
- 7 décès non imputables au service ont été recensés.

TITRE 7. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

7.1 LES INSTANCES DE L'ETABLISSEMENT	233
7.2 L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	234

Ce chapitre présente les instances de l'établissement et les moyens alloués aux organisations syndicales représentatives dans le cadre de l'exercice du droit syndical.

7.1 Les instances de l'établissement

Répartition des représentants des personnels Titulaires et Suppléants par genre et par instance

	Représentants Titulaires		Représentants Suppléants	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Comité Technique (CT)	9	1	4	6
Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels (CCPANT) (1)	3	4	4	3
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)	8	1	6	2

- (1) La CCPANT inclut le périmètre des personnels Doctorants contractuels (avis du Comité Technique du 1er octobre 2018). Suite aux élections de décembre 2022 la CCPANT a été renommée CCPAC (Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels).

Nombre de séances des instances de l'établissement tenues en 2022

	Nombre de séances - 2022	
	Plénières	Restreintes
Conseil d'Administration (CA)	11	19
Conseil Académique (CAC)	10	41
Comité Technique (CT)	13	-
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	3 (élargies)	5 (en formation de base)

	Nombre de séances - 2022			
	En Formation Restreinte Groupe 1 (1)	En Formation Restreinte Groupe 2 (2)	En Formation Restreinte Groupe 3 (3)	En Formation Plénière
Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	1	0	0	0
Commission Consultative Carrière Mobilité (CCCM) (4)	5	2	2	2

- (1) **Groupe 1** : concerne les corps de l'ITRF et les personnels sociaux et de santé
- (2) **Groupe 2** : concerne les corps de l'AENES.
- (3) **Groupe 3** : concerne les corps de la filière Bibliothèque
- (4) **Le décret 2020-362 du 27 mars 2020 est venu modifier les compétences de la commission paritaire d'établissement.** En conséquence et conformément aux Lignes Directrices de Gestion ministérielles et académiques, l'Université de Montpellier a élaboré des LDG approuvées en CA le 17 mai 2021, applicables aux personnels BIATSS de l'établissement en matière d'avancement et de promotion par voie de liste d'aptitude et tableaux d'avancement. C'est dans ce cadre, que l'Université a fait le choix de se doter d'une nouvelle instance : la Commission Consultative Carrière Mobilité chargée de l'examen des décisions individuelles des personnels BIATSS en matière de mobilité, d'avancement et de promotion.

Au cours de l'année 2022,

- Le Comité Technique (CT) n'a fait l'objet d'aucune re-convocation rendue nécessaire à la suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.
- La CCPANT n'a tenu aucune réunion.

7.2 L'exercice du droit syndical

Nombre de personnels BIATSS bénéficiaires de décharges syndicales nationales au titre de l'année universitaire 2022/2023

Durant l'année universitaire 2022/2023, 8 personnels BIATSS ont bénéficié d'une décharge syndicale représentant un total de 3 413 heures.

Nombre de personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants bénéficiaires de décharges syndicales nationales au titre de l'année universitaire 2022/2023

Durant l'année universitaire 2022/2023, 9 personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants ont bénéficié d'une décharge syndicale représentant un total de 170 heures équivalent TD (HeTD).

Locaux mis à la disposition des organisations syndicales

Site	Bâtiment	Niveau	Index	Surface (en m2)	Organisation syndicale
Triolet	12	RdC	01/12/0/06.0	35,10	CGT
Triolet	12	RdC	01/12/0/02.0	34,95	SNPTES
Triolet	1	RdC	01/01/00/59.0	35,29	FSU
Triolet	12	RdC	01/12/0/10.0	34,20	SUD
Triolet	12	RdC	01/12/0/01.1	31,96	UNSA
Triolet	12	RdC	01/12/0/01.2	31,49	Sgen CFDT
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/59.0	59,13	UNSA
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/89.0	19,31	SNPTES
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/93.0	19,50	CGT
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/87.0	19,15	Sud éducation
Centre-ville	Institut de Biologie	2	03/08/02/91.0	17,11	SCUM
Surface totale des locaux en m ²				337,19	

Sources : Les données indiquées dans ce chapitre sont issues de la Direction du Patrimoine Immobilier (DPI).

TITRE 8. L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

8.1 BUDGET	236
8.2 L'ACTION SOCIALE	237
8.3 LES ACTIVITES CULTURELLES, SPORTIVES ET DE LOISIRS	244

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 2022 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 2022, le **budget total** ⁸⁸ dédié à **l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs** des personnels de l'Université s'est élevé à **1 200 222 €** (1 211 512 € en 2021).

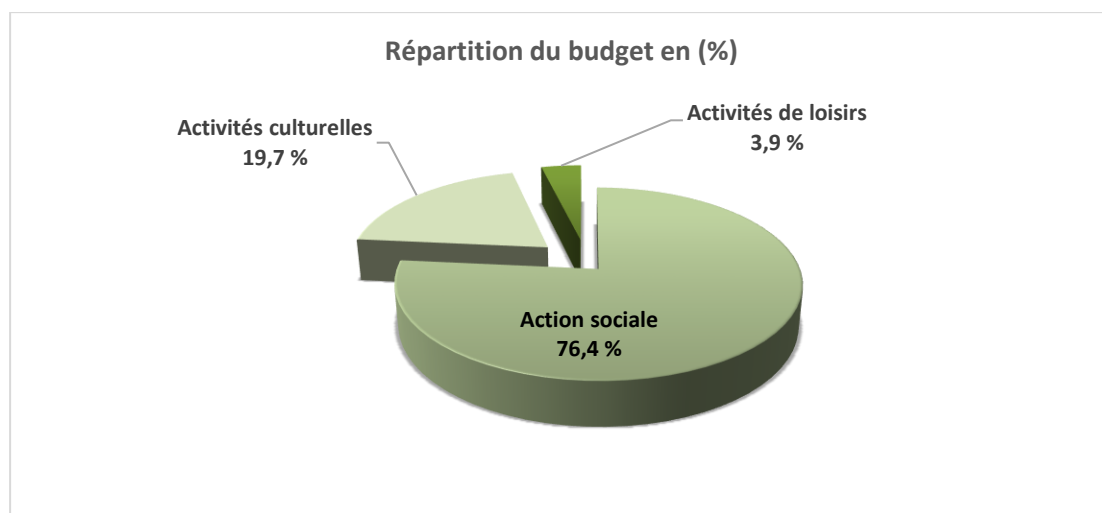
La dépense consacrée à **l'action sociale** représente 76,42% du **budget total** (80,18% en 2021).

En 2022, l'UM a contribué à la qualité de vie au travail et l'accès aux loisirs des agents en subventionnant l'Association⁸⁹ des Personnels de l'Université de Montpellier (**APUM**) à hauteur de **113 000 €**. Cette association à but non lucratif, gérée par des bénévoles et auxquels tous les personnels de l'Université en activité sont membres de droit, assure notamment la gestion du **Centre de loisirs (CL)** et du **restaurant administratif Minerve** sur le campus Triolet. Elle propose aussi des activités culturelles, de loisirs et sportives.

Répartition du budget 2022 dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs

Budget 2022	
Action sociale ⁽¹⁾	917 180 €
Activités culturelles	236 200 €
dont Service Art et Culture	156 200 €
dont DCSPH	80 000 €
Activités de loisirs (billetterie de loisirs dont adhésions annuelles)	46 842 €
Total	1 200 222 €

► **(1)** Hors prestation aide aux concours



⁸⁸ Budget total hors coût chargé de la masse salariale des agents affectés pour tout ou partie de leur temps de travail à l'action sociale, culturelle.

⁸⁹ Association régie par la loi du 1er juillet 1901.

8.2 L'action sociale

L'action sociale, mise en œuvre au sein de l'Université de Montpellier, est gérée par le **Service d'Action Sociale et de Loisirs (SASL)** de la Direction Vie des Campus.

Les missions du SASL

Le service d'action sociale et de loisirs (SASL) est chargé de :

- **Mettre en œuvre la politique d'action sociale de l'établissement** en faveur de ses personnels au titre de sa responsabilité sociale (RSU), en instruisant notamment les dossiers de prestations interministérielles (PIM) ainsi que ceux de l'action sociale à l'initiative de l'Université de Montpellier (ASIUM) ;
- **Participer à l'amélioration de la qualité et des conditions de vie des personnels** et de leur famille, notamment dans le domaine de la restauration en permettant aux agents de déjeuner dans des établissements proches de leur lieu de travail, à des tarifs subventionnés.

Par ailleurs, deux assistants de service social accompagnent et orientent les agents qui les sollicitent, quelle que soit la nature des difficultés rencontrées, qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel (santé, logement, accès aux droits, famille, financier, surendettement...). Ils peuvent être amenés à proposer des aides financières exceptionnelles pour permettre aux agents de surmonter des difficultés financières imprévisibles compromettant gravement leur environnement matériel ainsi que celui de leur famille. Ces aides, remboursables ou non, sont attribuées sur proposition de la commission sociale, après que tous les dispositifs sociaux de droit commun aient été épuisés.

- **Favoriser les liens sociaux** au travers d'événements fédérateurs et conviviaux (Fête de Noël des enfants des personnels, cérémonie en l'honneur des retraités, fête des personnels...) ;

Bilan de l'action sociale en 2022

Après deux années impactées par la crise sanitaire, l'activité globale du SASL est revenue à son niveau antérieur.

- **Accompagnement social des personnels**

Le bilan de l'accompagnement individuel par les assistants de service social fait apparaître une hausse générale de leur activité : on observe une augmentation du nombre de sollicitations par rapport à l'année 2021 (+10,16%), on note également une hausse du nombre d'entretiens menés (+ 8,5%). Le nombre de demandes d'aides financières exceptionnelles est supérieur de 50% à celui de l'année précédente.

- **Action sociale individuelle et collective**

L'université consacre une part importante de son budget à l'aide à la restauration en faveur des personnels. Ainsi, les dépenses engagées à cet égard représentent près de 47% du budget de l'action sociale. Des conventions d'accès à la restauration sont conclues avec 14 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 534).

L'ensemble des dépenses liées aux prestations à caractère social telles que l'accueil périscolaire ou les activités de loisirs, par exemple, a légèrement augmenté par rapport à l'année 2021.

L'université, afin de favoriser l'accès de ses agents à la culture, attribue des chèques culturels (bon lecture ou spectacle) aux personnels qui en font la demande. En 2022, la demande de chèques lecture a augmenté de 30% par rapport à l'année précédente. De même, on observe une hausse des bons culturels majorés, attribués aux agents en situation de handicap (+21,4%).

Par ailleurs, l'activité billetterie a repris progressivement sans atteindre encore son niveau antérieur.

Les événements annuels organisés par le SASL ont pu se tenir de nouveau en présentiel : la cérémonie en l'honneur des départs à la retraite s'est déroulée en juin 2022 au Jardin des plantes, et la fête de Noël a réuni près de 800 enfants et 1 000 parents accompagnateurs au palais universitaire des sports.

Le nombre de berceaux de crèche réservés par l'Université pour les enfants des personnels est de 20 unités en 2022. Ce dispositif mis en place en 2014 comportait initialement 6 berceaux.

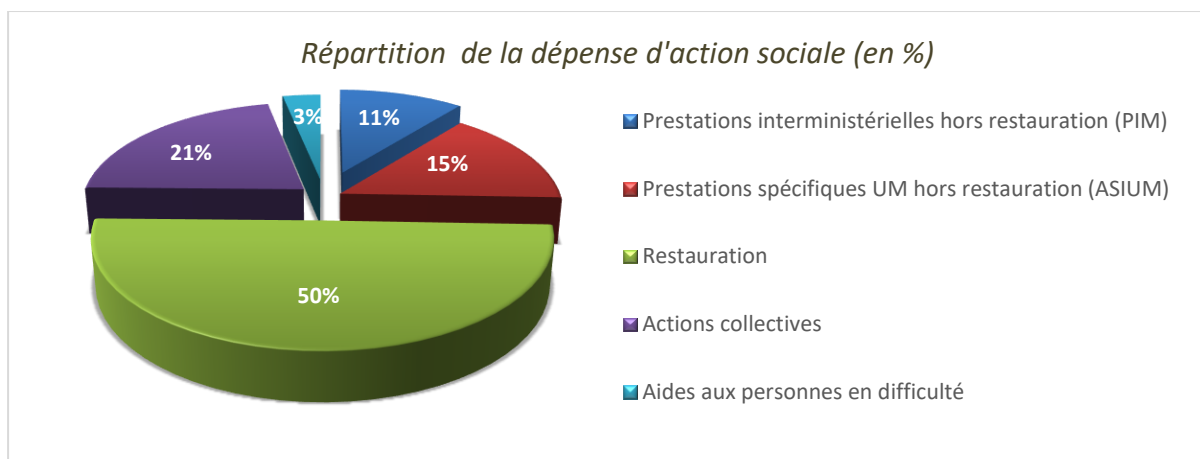
Actions vers les sites distants de Montpellier : les actions du service d'action sociale et de loisirs sont toutes ouvertes aux sites distants (prestations à caractère social, bons culturels, bons cadeaux de Noël, chèques rentrée scolaire ...). Des partenariats ont notamment été mis en place pour la restauration à Mende, Carcassonne, Nîmes et Béziers, afin que les agents affectés sur ces sites puissent bénéficier de repas à tarifs subventionnés. Les deux assistants de service social ainsi que la responsable du service d'action sociale et de loisirs se sont rendus sur tous les sites pour se présenter et présenter aussi toutes les activités et aides mises en place par le service. Des permanences sociales régulières sont tenues par les assistants de service social. En 2022, 11% des personnes reçues en entretien par les assistants de service social sont des agents affectés sur des sites distants.

Les dépenses d'action sociale en 2022

Prestation sociale	Poste de dépense	Montant en euros (€)	Nombre de bénéficiaires ou de dossiers
Prestations interministérielles hors restauration (PIM)		98 056 €	161
	APEH (enfants handicapés - de 20 ans)	86 197 €	48
	ASJAH (jeunes handicapés 20-27 ans)	3 787 €	3
	Séjours d'enfants (cadre éducatif)	19 €	1
	Séjours d'enfants (centres loisirs sans hébergement)	6 751 €	97
	Séjours d'enfants (colonies)	1 303 €	12
	Séjours d'enfants (spécialisés)	- €	0
	Séjours d'enfants (maisons familiales et gîtes)	- €	0
Prestations spécifiques UM hors restauration (ASIUM) (1)		136 474 €	3 473
	Accueil périscolaire	2 643 €	58
	Aide au BAFA	218 €	3
	Aide aux activités sportives culturelles - Agents	4 800 €	192
	Aide aux activités sportives et culturelles - Agents en situation de handicap	801 €	18
	Aide aux activités sportives culturelles - Enfants	4 619 €	101
	Aide aux parents d'enfants lycéens ou étudiants	6 088 €	10
	Séjours familiaux	23 553 €	115
	Soins coûteux	5 537 €	41
	Bons cadeaux de Noël	18 934 €	976
	Chèques mariage	4 600 €	46
	Chèques naissance	5 220 €	72
	Chèques rentrée scolaire	17 505 €	451
	Bons culture : chèque lecture - chèque spectacle	33 900 €	1 356
	Bons culture pour les agents en situation de handicap	1 190 €	34
	Subventions billetterie de loisirs	6 866 €	421
Restauration		456 095 €	
	Subventions repas (PIM + complément ASIUM)	456 095 €	126 885
Actions collectives		196 930 €	
	Événementiel (Noël, retraités...)	196 930 €	
	Places en crèche, divers (hot line juridique, équipement repas...)		
Aides aux personnes en difficulté		29 625 €	
	Aides financières exceptionnelles	29 625 €	47
Total		917 180 €	

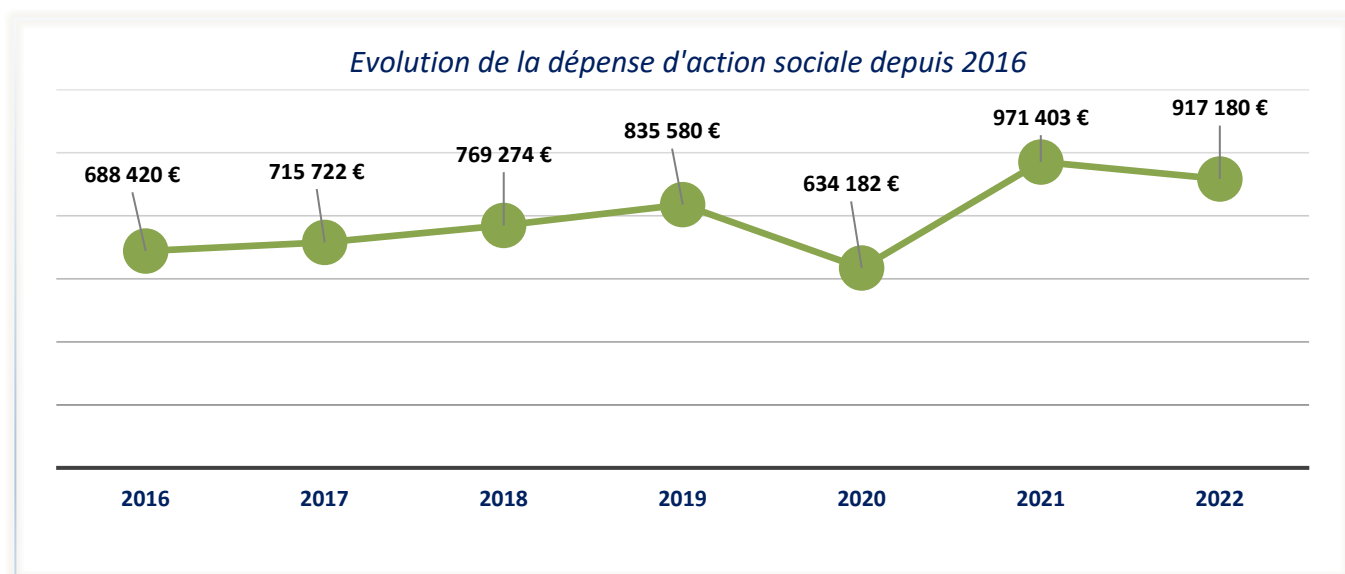
► (1) Hors prestation aide aux concours

Sources : les données indiquées dans ce tableau sont issues de la Direction de la Vie des Campus (DVC) (SIFAC)

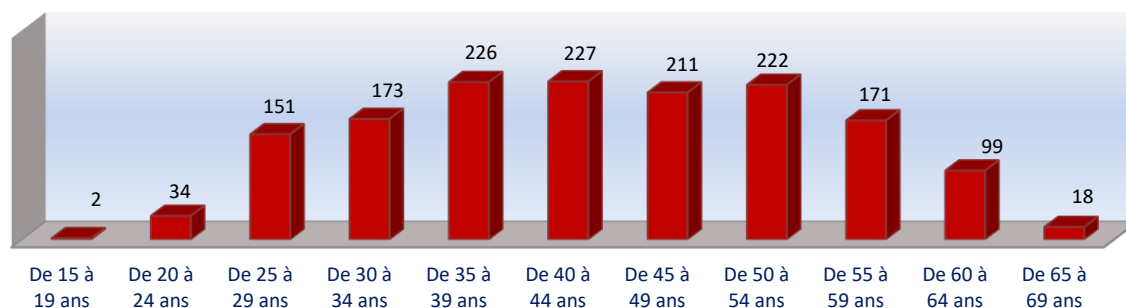


La dépense de l'action sociale dédiée aux personnels a régulièrement augmenté depuis sa mise en œuvre en 2015, excepté pendant la période « COVID ». En 2022, cette dépense s'élève à 917 180 €, soit un montant supérieur de 9% à la période « avant COVID ».

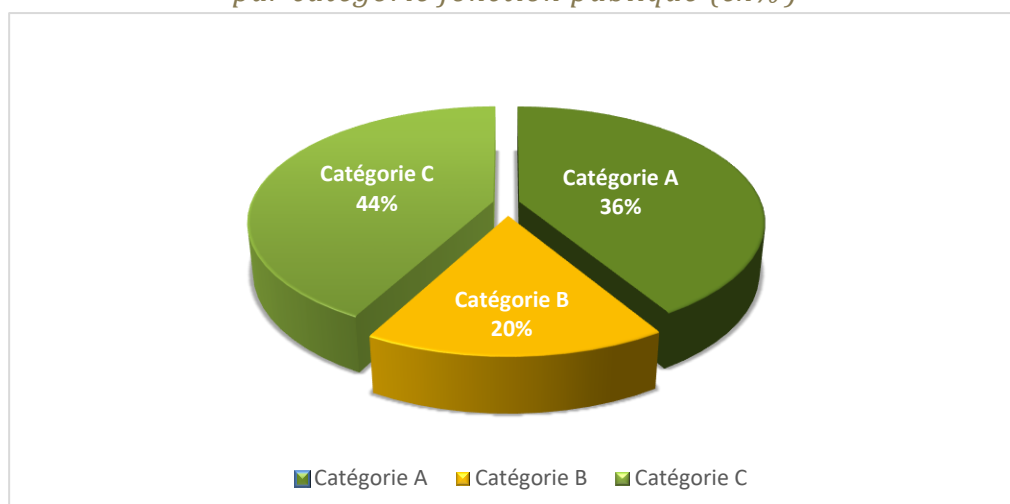
Le chiffre de 971 403 € indiqué pour l'année 2021 tient compte de la dépense de 272 293 € pour l'action exceptionnelle « bons cadeaux de Noël » menée en 2021. Pour rappel, du fait que les dépenses d'action sociale, notamment liées à la restauration, aient fortement diminué en 2020 et en début d'année 2021, et compte tenu du contexte exceptionnel lié à la crise sanitaire, le conseil d'administration avait voté dans sa séance du 5 juillet 2021 la mise en œuvre de cette action sociale exceptionnelle et spécifique en faveur des personnels de l'UM.



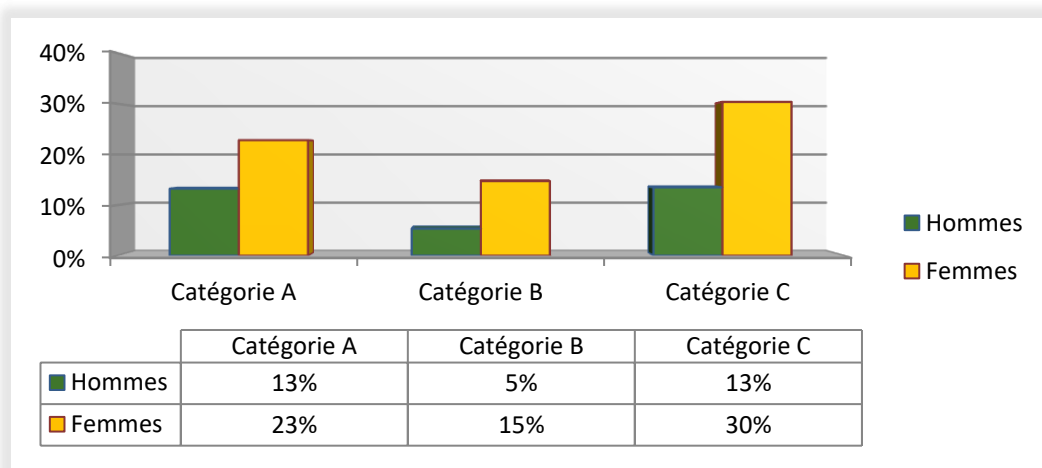
Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par tranche d'âge



Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par catégorie fonction publique (en%)



Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par genre et catégorie fonction publique

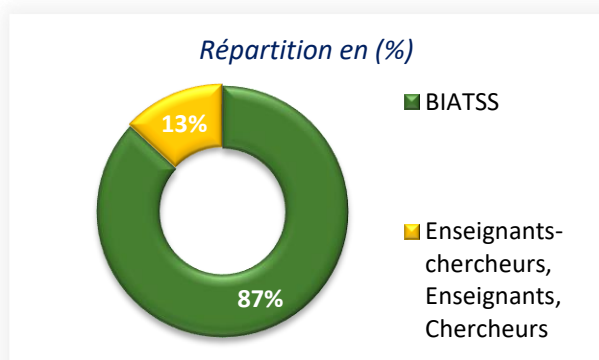


Le bilan des consultations des assistants de service social en 2022

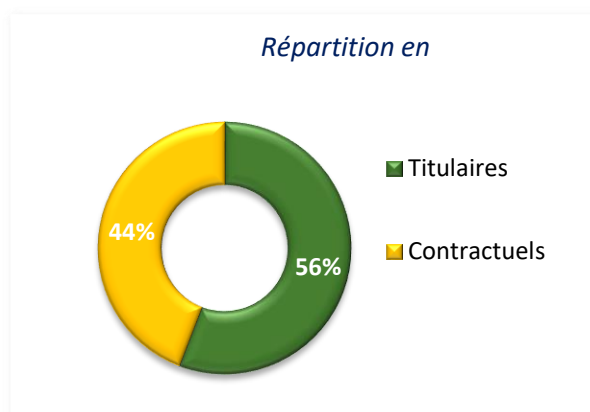
Au cours de l'année 2022, les assistants de service social ont rencontré 206 **personnels** dont 144 **femmes** et 62 **hommes**, certains agents ont été reçus en entretien à plusieurs reprises.

Au total, les assistants de service social ont réalisé 472 **entretiens**.

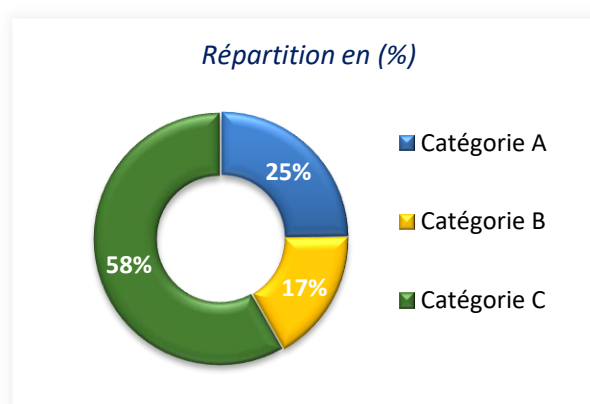
Répartition par population	Homme	Femme	Total
BIATSS	49	130	179
Enseignants-chercheurs Enseignants Chercheurs	13	14	27
Total	62	144	206



Répartition par catégorie statutaire	Homme	Femme	Total
Titulaires	36	79	115
Contractuels	26	65	91
Total	62	144	206

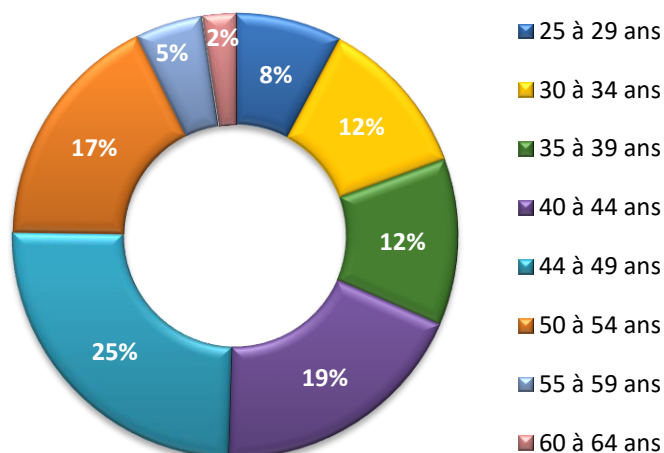


Répartition par catégorie fonction publique	Homme	Femme	Total
Catégorie A	18	33	51
Catégorie B	9	26	35
Catégorie C	35	85	120
Total	62	144	206



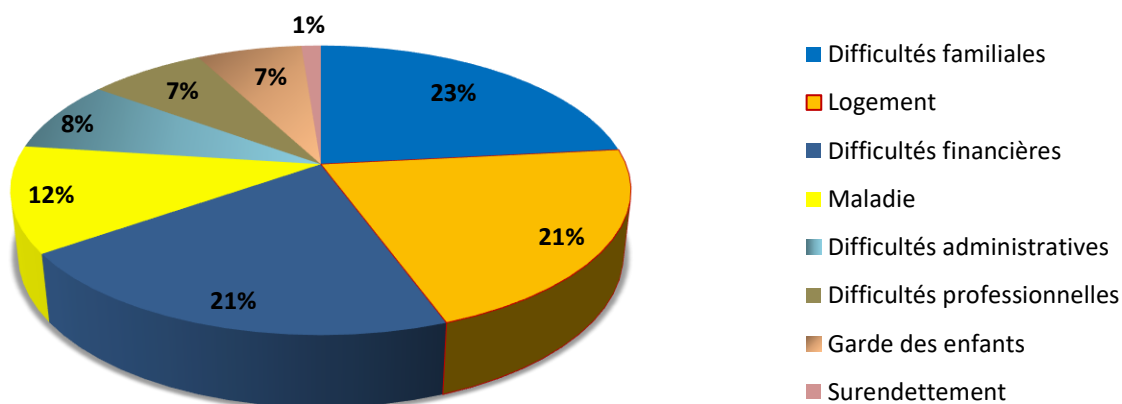
Répartition par tranche d'âge	Homme	Femme	Total
25 à 29 ans	5	11	16
30 à 34 ans	9	15	24
35 à 39 ans	6	19	25
40 à 44 ans	17	22	39
44 à 49 ans	17	34	51
50 à 54 ans	4	32	36
55 à 59 ans	2	8	10
60 à 64 ans	2	3	5
Total	62	144	206

Répartition en (%)



Répartition des consultations d'assistants de service social par motif de sollicitation en%	Homme	Femme	Total
Difficultés familiales	6,2%	17,1%	23,3%
Logement	7,1%	14,0%	21,1%
Difficultés financières	6,8%	14,0%	20,8%
Maladie	2,8%	9,0%	11,8%
Difficultés administratives	3,7%	4,3%	8,0%
Difficultés professionnelles	2,5%	4,7%	7,2%
Garde des enfants	1,5%	5,0%	6,5%
Surendettement	0,3%	0,9%	1,2%
Total	31%	69%	100%

Répartition en (%) des consultations par motif de sollicitation



Sources : Les données indiquées dans ce chapitre sont issues de la Direction de la Vie des Campus (DVC).

8.3 Les activités culturelles, sportives et de loisirs

Les activités culturelles

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

Le service Art & Culture, intégré à la Direction Vie des Campus (DVC)
La Direction de la Culture Scientifique et Patrimoine Historique (DCSPH)

Cette organisation permet de structurer les actions complémentaires de culture artistique contemporaine d'une part, patrimoniale et de culture scientifique, d'autre part afin d'accroître leur visibilité.

Les actions artistiques et culturelles organisées par le service Art & Culture

La mission du service Art & Culture est de proposer des actions qui encouragent et favorisent l'ouverture des étudiantes, étudiants et personnels au monde de l'art, de la culture et aux différents modes d'expression artistique. Cette mission s'effectue en coordination avec les responsables des différentes structures de l'UM (directions, services, composantes pédagogiques, structures de recherche...).

Vecteur et catalyseur de la cohésion sociale et de l'inclusion, la culture prend une pleine part dans les actions de lutte contre les discriminations et de sensibilisation à l'égalité femmes/hommes lors d'événements comme la « Semaine de lutte contre les LGBT+phobies » en novembre, « Donner des Elles à l'UM » en mars ou les Journées d'actions contre les violences faites aux femmes, en novembre.

Le service participe en outre à développer le sentiment d'appartenance à l'Université de Montpellier, à créer du lien social et intergénérationnel. S'adressant aux étudiantes, étudiants et personnels, ses actions contribuent à fédérer l'ensemble de la communauté, à faciliter les échanges et l'ouverture des uns aux autres.

Le budget 2022 (fonctionnement et investissement) du service art & culture s'est élevé à 156 200 €.

Les actions artistiques et culturelles sur les sites éloignés de Montpellier

Dans le cadre de la politique artistique et culturelle de l'Université de Montpellier, amplifiée par la mise en place de la Contribution Vie Etudiante et de Campus (CVEC) et du schéma directeur de la vie étudiante élaboré en 2021, il existe une forte volonté de développer les actions artistiques et culturelles, hors formation, à l'attention des communautés des sites éloignés.

Ainsi, en concertation avec la direction de la Faculté d'Éducation, une chargée de développement de projets culturels, rattachée au service art & culture de la Direction vie des campus, a été recrutée en novembre 2021 afin de développer des actions sur les sites de l'Occitanie Ouest.

L'année 2022 a ainsi été marquée par la mise en place d'actions spécifiques sur le site de Carcassonne de la Faculté d'Éducation et de prises de contact et états des lieux concernant les sites de Mende et de Perpignan.

Par ailleurs des actions ont aussi été menées sur les sites de Béziers, Nîmes et Sète. Et lorsque cela est possible, des ateliers sont aussi proposés en visio.

Les actions menées en 2022

- **29 ateliers et stages de pratique artistique**

Dessin, linogravure, musique assistée par ordinateur (MAO), danse, publication assistée par ordinateur (PAO), vitrail, bijoux, éloquence...

- **3 résidences d'artistes sur l'année universitaire 2022/2023**

Ecouter les lignes, tracer des sons : Stéphane Clor, musicien et plasticien

Tout le monde dehors : Maddalena Pornaro et Virginie Terroiti du collectif d'architectes *I amicale*

Les cordes invisibles : Maras, artiste-poète/rap/performance

- **16 événements sur les campus, ouverts aux personnels :**

Expositions, rencontres, « Soirée au jardin », Nuits de la lecture, projections, spectacles, concerts...

- **Actions de médiation : « Culturesponsible »**

3 spectacles.

- **18 partenariats culturels**

Sur les sites éloignés :

- **Béziers** : atelier MAO, atelier théâtre, exposition Flou.e (dans le cadre de Donner des Elles à l'UM)
- **Carcassonne** : exposition Flou.e (dans le cadre de Donner des Elles à l'UM), résidence d'artiste « Tout le monde dehors », deux projections (dans le cadre de Donner des Elles à l'UM et de la semaine de lutte contre les LGBT+phobies), deux rencontres, concours photo, spectacle, atelier « Programmation de courts métrages »
- **Nîmes** : exposition Flou.e (dans le cadre de Donner des Elles à l'UM), résidence « Les cordes invisibles »
- **Sète** : exposition Flou.e (dans le cadre de Donner des Elles à l'UM)

Ateliers et stages de pratique artistique

Afin d'encourager et de développer les pratiques artistiques amateurs, chaque semestre, le service propose aux étudiantes, étudiants et personnels de découvrir et pratiquer différentes disciplines artistiques très variées : technologies numériques (musique et PAO), arts plastiques, spectacle vivant...

Gratuits, ils sont animés par des professionnels ou artistes reconnus et se déroulent principalement sur les campus de l'Université ou ponctuellement dans les institutions culturelles du territoire ou en visio. Limités à un nombre de participantes et participants restreint, ces ateliers réguliers hebdomadaires ou stages ponctuels s'adressent aux personnes débutantes et initiées.

En 2022, 29 stages ou ateliers de pratique artistique ont eu lieu, dont un atelier de linogravure en visio (4 séances).

Si la plupart des ateliers sont destinés prioritairement aux étudiantes et étudiants, un nombre de places est réservé aux personnels. Certains de ces ateliers sont organisés en visio afin notamment de les rendre accessibles aux sites distants.

Ainsi, sur **329 participants, 76 personnels (soit 23%) ont suivi un atelier**. À noter aussi, un nombre important de personnes inscrites sur liste d'attente pour certains ateliers.

A l'issue de chaque atelier, un questionnaire de satisfaction est envoyé aux participantes et participants.

En 2022, parmi les participants ayant répondu au questionnaire :

- 98% se sont déclarés satisfaits ou très satisfaits du contenu de l'atelier
- 90% ont eu le sentiment d'avoir acquis de nouvelles compétences
- 75% pensent utiliser ces nouvelles compétences au cours de l'année
- 72% déclarent que l'atelier est initiateur de nouveaux projets

Résidences d'artistes

En partenariat avec la Direction Régionale des Affaires Culturelles Occitanie, l'Université de Montpellier mène une politique de résidences artistiques qui consiste à accueillir pendant plusieurs mois un artiste, ou une équipe artistique, afin de l'immerger dans l'environnement universitaire et scientifique dont il va se nourrir pour créer une ou des œuvres.

Les **résidences d'artistes** répondent à un double objectif : la réalisation d'une création originale par des artistes et la sensibilisation de la communauté universitaire à l'expression artistique. Elles permettent ainsi de favoriser les points de contact et de croisement entre les champs de l'art et les disciplines enseignées à l'Université de Montpellier en travaillant conjointement avec des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, enseignantes et enseignants, chercheuses et chercheurs, des personnels BIATSS et des étudiantes et étudiants.

Les résidences d'artistes permettent également de sensibiliser les personnes référentes pour les projets culturels futurs et de créer du lien entre les différents sites.

Les résidences d'artistes accueillies en 2022/2023 :

- *Montpellier : « Ecouter les lignes, tracer des sons » - Stéphane Clor, musicien et plasticien*

Stéphane Clor est musicien et plasticien. En lien avec un enseignant-chercheur en mathématiques à la Faculté des Sciences de l'Université de Montpellier, il questionne le langage musical par rapport à la genèse des mathématiques comme langage.

Concrètement, la résidence permet d'expérimenter des projets avec les étudiantes, étudiants et personnels autour de la création d'une œuvre graphique par l'artiste.

- *Carcassonne : « Tout le monde dehors » - Maddalena Pornaro et Virginie Terroitin du collectif d'architectes l amicale*

Maddalena Pornaro et Virginie Terroitin, architectes du collectif *l amicale* sont invitées à explorer, imaginer et construire collectivement des formes artistiques d'aménagement du parc de la Faculté d'Education - site de Carcassonne, en questionnant les usages et les envies, pour en faire un lieu de vie à part entière.

Mobilier, installations artistiques, micro-architectures : elles invitent la communauté universitaire

à participer à la réflexion, la conceptualisation et la réalisation d'installations dans le parc pour manger, se reposer, jouer, travailler...

- *Nîmes : « Cordes invisibles » - Maras, poète/rappeur/slammeur*

Tout au long de l'année universitaire, Maras est invité à s'immerger dans les différentes composantes de l'Université de Montpellier à Nîmes.

Il va à la rencontre des étudiantes, étudiants et personnels des sites nîmois de la Faculté de Médecine, de la Faculté d'Éducation et de l'IUT.

Son objectif : créer des morceaux, des textes et des performances à partir de la rencontre avec les membres de la communauté universitaire.

A travers une démarche sensible et engagée, Maras propose tout au long de l'année des visites en poésie, des battles de compliments, des improvisations, des concerts, des créations musicales, ...

Expositions et événements sur les campus

Le service art & culture dynamise la vie des campus en organisant ou en participant à différents événements de l'établissement.

En 2022, plus de **16 événements culturels**, accessibles aux personnels, ont été proposés.

Il est à noter qu'il est impossible de chiffrer le nombre de participants et visiteurs du fait que les expositions, spectacles, lecture publique, concerts se déroulent la plupart du temps dans des lieux de passage.

Exemples d'expositions et d'événements organisés par le service Art & Culture :

- *« On verra ... La vie des campus en 2020 » : Rencontre, installations visuelles et sonores – Nuits de la lecture*

Dans le cadre des Nuits de la Lecture, les BU Sciences, Richter et Pharmacie ont accueilli des installations visuelles et sonores de la BD «On verra, la vie des campus en 2020" de Ganaëlle Maury et Emilie Plateau. La communauté universitaire pouvait ainsi découvrir l'univers de la BD et repartir avec un exemplaire.

Ganaëlle Maury est également venue présenter la BD "On verra, la vie des campus en 2020" aux étudiantes, étudiants et personnels de la Faculté d'Education - Site de Carcassonne.

- *« Flou.e » : Exposition – Donner des Elles à l'UM*

Dans le cadre de l'édition 2022 de Donner des Elles à l'UM, une exposition de portraits d'étudiants, étudiantes et personnels de l'UM a été installée dans les différentes composantes de l'université, sur 16 sites à Montpellier, Nîmes, Béziers, Sète et Carcassonne.

Cette exposition mettait en lumière celles et ceux qui, à l'UM, sortent des clichés en choisissant des filières et métiers genrés. En jouant sur les notions de flou et de netteté, le photographe nous invitait à remettre en question les idées préconçues qui déterminent la qualité d'une photo et les stéréotypes de genre dans les milieux professionnels ou domaines d'études.

- *« Balance ton corps » : DJ set – Donner des Elles à l'UM*

Dans le cadre de Donner des Elles à l'UM, Vanessa Lextreyt et ses vinyles ont rythmé la pause déjeuner devant l'(S)space avec #BalanceTonCorps : une performance artistique et humoristique pour surprendre, sensibiliser, questionner.

Actions de médiation culturelle

De nombreuses sorties sont proposées autour des spectacles et d'expositions en partenariat avec des structures culturelles de création et de diffusion du territoire : visite guidée des coulisses, rencontre avec les artistes, répétitions scéniques et un parcours « *Culturesponsible* ».

Culturesponsible

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

À destination des personnels, le service art & culture a proposé de découvrir trois **spectacles « *Culturesponsible* »** qui font écho à ces interrogations en proposant un volet de 20 places à tarif réduit par spectacle suivi d'un temps d'échange avec les artistes autour de la pièce à l'issue de la représentation.

- ***Tiens ta garde, par le Collectif Marthe***
 - Mardi 15 février 2022 au Domaine d'O, Montpellier
- ***Burning, spectacle de et par Julien Fournier***
 - Mardi 15 mars 2022 au Théâtre Jean Vilar, Montpellier
- ***Genova 01, Mise en scène : Sophie Lagier / Auteur : Fausto Paradivo***
 - Mercredi 30 novembre 2022 au Théâtre de la Vignette, Montpellier

Les 18 principaux partenariats du service Art & Culture

- CROUS de Montpellier Occitanie
- Centre culturel international Musique sans frontières
- Domaine d'O
- DRAC Occitanie
- École de musique Fastlane
- Les « Ateliées »
- Les ateliers graphiques
- Moco Panacée – Esbama
- Occitanie Livre & Lecture (OLL)
- Radio Campus
- Radio France-Télérama
- Les éditions 6 pieds sous terre
- Théâtre la Vignette - Université Paul Valéry Montpellier
- Théâtre Municipal de la ville de Montpellier Jean Vilar
- Le GRAPh-CMI
- Les Amis du Cinoch'
- Scènes Croisées de Lozère
- KOVisuel

Les actions de diffusion de la culture scientifique

La **Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique (DCSPH)** conserve et met en valeur le patrimoine historique de l'UM d'une part, et coordonne le dialogue entre science et société d'autre part, à travers de multiples événements, sur le réseau de campus de l'université et hors les murs, pour un public de citoyens, d'étudiants, lycéens et scolaires. Pour cela, l'équipe collabore avec de nombreux partenaires : organismes de recherche, CCSTI, associations, centre culturels, musées, institutions publiques et privées.

La DCSPH a pour missions :

- De conserver, restaurer, rendre accessibles et mettre en valeur les collections, fonds patrimoniaux documentaires et fonds d'archives ;
- Concevoir et développer des expositions et des actions de culture scientifique ;
- Assurer l'animation et la diffusion de la culture scientifique et technique ;
- Accompagner les projets culturels scientifiques des composantes, structures de recherche et des musées universitaires ;
- Accompagner le traitement des archives reçues et produites par l'ensemble des structures de l'établissement conformément à la législation en vigueur.

En 2022, 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 **80 000 €** (le budget 2021 s'élevait à 48 696 €, l'augmentation est due à un financement FEDER/Région pour le projet LitterNature).

En 2022, des actions de mise en valeur du patrimoine historique, ainsi que de diffusion et d'animation de la culture scientifique ont été menées au moyen :

■ De prêts d'œuvres pour des expositions organisées par des partenaires, ou de l'organisation d'expositions

Expositions :

- Pour pallier la fermeture temporaire du conservatoire d'anatomie de la Faculté de médecine depuis le mois d'août 2021, l'exposition « **Corps à cœur, Innovations pédagogiques en anatomie et progrès thérapeutiques du 18^e siècle à nos jours** », est visitable sur réservation, pour le grand public auprès de l'office de tourisme et pour le public spécialisé (étudiants, chercheurs, professionnels) auprès de la DCSPH.

Comptage des visiteurs de janvier à décembre 2022 :

- visites enregistrées par l'office de tourisme : 4576
- visites guidées par la DCSPH : 253
- visites guidées pour les étudiants de l'UM (financement CVEC) : 54 étudiants

Fréquentation totale : **4883 visiteurs**

Prêts :

- Narbonne, chapelle des Pénitents Bleus, **exposition « Arts de l'Islam »**, du 20 novembre 2021 au 27 mars 2022 : prêt d'un manuscrit de la Bibliothèque historique de la Faculté de médecine. Fréquentation : **7990** visiteurs.
- Musée d'art et d'histoire de Cognac et Musée des arts du cognac, emprunteur Communauté d'agglomération du Grand Cognac, **exposition « Phylloxéra, ennemi public n°1 »**, du 5 mai au 31 décembre 2022 : prêt d'un tableau de Jean-Pierre Monseret, *Portrait de Jules-Emile Planchon*, et planches de dessin de botanique de la collection de François-Toussaint Node-Véran (1773-1852), 9 ouvrages de la BU Pharmacie, 1 ouvrage de l'Académie des Sciences et Lettres de Montpellier.
- Musée Saint-Raymond, Toulouse, **exposition « Le mystère Mithra, plongée au cœur d'un culte romain »**, du 13 mai au 30 octobre 2022 : prêt d'un ouvrage de la Bibliothèque historique de la Faculté de médecine.
- Palais des beaux-arts de Paris, emprunteur Maison Chaumet, **exposition « Végétal »**, du 15 juin au 4 septembre 2022 : prêt d'un tableau de Maximilien Leenhardt, *Laboratoire de l'ancien Institut de botanique*, fossiles (fougère et rameau de laurier) de l'ISEM, 1 ouvrage de la BU Sciences, 1 ouvrage de la Bibliothèque historique de la Faculté de médecine.
- Hôtel de Cabrière Sabatier-d'Epeyran, emprunteur Musée Fabre Montpellier 3M, **exposition « Musique ! Comme un air d'opéra chez les Despous »**, du 25 juin 2022 au 6 novembre 2022 : prêt d'un tableau d'Etienne Loys, *Décor représentant le Tartare*, et dessin d'Etienne Loys, *Projet de décor pour le théâtre de Montpellier*, du musée Atger, Faculté de médecine.
- Musée des beaux-arts d'Orléans, emprunteur Orléans Métropole, **exposition « Jean Bardin (1732-1809), le feu sacré »**, du 3 décembre 2022 au 30 avril 2023 : album de dessins du musée Atger, Faculté de médecine.
- Muséum de Toulouse, emprunteur Toulouse Métropole muséum d'histoire naturelle, **exposition « Momies »**, du 22 octobre 2022 au 2 juillet 2023 : spécimen naturel d'écorché de vautour fauve.

■ **D'événements, d'animations et de valorisation**

- **Saison du Bar des sciences** : 6 soirées (de janvier à juin) autour de thèmes sciences et société destinées au grand public avec des intervenants UM et hors UM ; Partenariats : Inserm, IRD, INRAE, Semaine du cerveau, Brasserie le Dôme. La saison a rassemblé **210** personnes.
- **Opération Erasmus+ Lycée, 5 avril, au Jardin des plantes de Montpellier** : accueil de **70** lycéens étrangers en partenariat avec le Lycée Jean Monnet autour de la conférence de Caroline Redon « Montpellier, capitale ancestrale du parfum » et une visite du jardin des plantes en langue anglaise.
- **Fête de la nature, jeudi 19 mai à la Faculté de Pharmacie** : cet événement destiné aux scolaires, a permis de dévoiler le patrimoine de la Faculté de pharmacie et la richesse du Droguier. La journée s'est articulée autour de 8 ateliers pédagogiques centrés sur les plantes et les parfums. Fréquentation : **110** enfants de 4 classes de CM1/CM2 de l'Hérault.

- **Street science, samedi 02 juillet au Jardin des plantes** : lancement de l'exposition-jeu de piste en réalité augmentée.
Fréquentation : une **quarantaine** d'enseignants en SVT.
- **Partir en Livre, juillet 2022 (2 jours), au Jardin des Plantes** : contribution à cette manifestation nationale initiée par le Centre National du Livre (Ministère de la Culture) à destination des jeunes publics, au moyen d'une programmation d'animations au jardin des plantes de Montpellier avec de multiples collaborateurs (médiation scientifique et métiers du livre) : 12 partenaires en tout (dont 2 illustratrices, 4 associations, Jardin des Plantes, IRD). Au total, 16 animations proposées sur les deux jours.
Fréquentation : environ **700** personnes (grand public, scolaires, centres de loisirs, visiteurs du jardin des plantes)
- **Fête de la science** : coordination départementale par le service culture scientifique événements, diffusion des savoirs et communication et pilotage du Village des sciences à la Faculté d'éducation les 08, 09 et 10 octobre (week-end grand public + lundi scolaires).
Fréquentation au Village des sciences : **3350** personnes grand public sur le week-end et **825** scolaires le lundi. Fréquentation sur le département : 13575 personnes (dont 3228 scolaires).
- **Festival d'histoire des sciences, 20 novembre, Lodève, Centre de l'Imaginaire des Sciences et Techniques (CIST), « Pourquoi faire tant d'histoires ? »** : Animation autour des Objets Scientifiques Non Identifiés (OSNI), **74 personnes**.
- **Festival du film scientifique « Sud de Sciences » (5e édition) du 23 au 27 novembre**.
Partenariats : CIRAD, CNRS, INRAE, IRD, INSERM, Faculté de sciences, Kimiyo, Montpellier Méditerranée Métropole, Ville de Montpellier.
Fréquentation : **255** personnes grand public (8 séances : cinéma Nestor Burma, Médiathèque de Clapiers, médiathèque centrale Émile Zola, cinéma Comoedia de Sète) + **110** scolaires (séance à la MDE Aimé Schoenig).
- **SIM'Universités, 25 et 26 novembre à la Faculté d'Economie** : nouvelle édition du jeu de rôle éco-citoyen porté par l'Université de Montpellier, conçu et organisé par Les ateliers ludosophiques.
Fréquentation : **75** étudiants.
- **Une semaine à l'UM, du 12 au 16 décembre** : accueil de collégiens dans le cadre de leur stage de 3ème autour d'un programme découverte des métiers au sein de l'UM.
Fréquentation : **25** élèves de 3ème issus de collèges du département.
- **Objets Scientifiques Non Identifiés (OSNI) :**
BU Sciences : Du 1er/02 au 04/03/2022, **38** participants ; 21/03 au 22/04/2022, **76** participants ; 12/09 au 14/10/2022, **81** participants ; 31/10 au 02/12/2022, **71** participants.
BU Pharma : Du 07/02 au 11/03/2022, **24** participants ; 14/04 au 06/05/2022, **11** participants ; 04/10 au 04/11/2022 et 15/11 au 16/12/2022, chiffres non transmis.
- **Visites des collections par le service du patrimoine historique (hors anatomie) : 65** visiteurs (fréquentation plus modeste que les autres années en raison des travaux en cours à l'Institut de Botanique, rendant les lieux inaccessibles).

- **Organisation de conférences :**

« A la recherche des aromates : voyage au pays de Pount », 18 octobre à la Faculté des sciences. Fréquentation : **80** étudiants de Licence et Master de la filière arômes et parfums.

« Histoires d'épices dans l'Antiquité méditerranéenne », 6 décembre à la Faculté des sciences. Fréquentation : **80** étudiants de Licence et Master de la filière arômes et parfums.

- **Exposition itinérante « LitterNature » :**

Le projet LITTERNATURE (financement FEDER/Région), conçu en partenariat avec l'IRD et plusieurs associations (CIST, Eurek'Alès, SHHNH, Co-Sciences, Délire d'encre) propose d'explorer la biodiversité et les méthodes de classification par le biais de la littérature jeunesse, grâce à :

- une exposition itinérante dans des médiathèques de la région Occitanie. Elle vise à présenter les plantes et les insectes à l'aide d'éléments tirés des collections de l'Université de Montpellier et autres entités scientifiques montpelliéraines.
- des formations naturalistes pour les bibliothécaires
- des ateliers naturalistes en lien avec la littérature jeunesse
- un site web, siège d'un inventaire participatif de la biodiversité dans la littérature jeunesse

L'exposition itinérante a ainsi été présentée dans **10 médiathèques d'Occitanie** en 2022, pour une fréquentation totale de **3720** personnes (grand public + scolaires). LITTERNATURE et les partenaires impliqués ont également participé/organisé 6 événementiels pour le grand public ou les scolaires, cumulant **1226** publics touchés.

■ De la formation, d'enseignements et d'encadrement de stagiaires

- 2 formations « **Initiation à l'archivage** », dans le cadre du plan de formation UM à destination des personnels.
- Accueil de doctorants dans le cadre des 1/2 **missions complémentaires d'enseignement** de culture scientifique.
- **Formation Partage de sciences pour les doctorants** (bases théoriques et pratiques de la médiation scientifique) : 3 formations, 14 doctorants
- **Interventions** dans le Master Collections et Musées d'Art et d'Histoire (UPVM), le Master Valorisation/Médiation du patrimoine (UPVM), le Master 2 Gestion de l'information et médiation documentaires (UPVM), le BTS Tourisme de l'École privée Diderot, le Master 1 en sciences du bois, le Master 1 Bioget, le Master Access, ainsi qu'à l'École du Louvre.
- **Encadrement de stagiaires** : 4 stagiaires
- **Encadrement de services civiques** : 3 services civiques
- **Encadrement stages tutorés L3** : 5 étudiants
- **Formation en médiathèques** : Les personnels de 10 médiathèques ont été formés aux sciences naturalistes dans le cadre de LITTERNATURE (20 personnes) et de 8 médiathèques des Landes à la peluchologie (11 personnes)

Les activités de loisirs

Les activités de loisirs sont gérées, pour partie, par le service d'action sociale et de loisirs de la Direction de la vie des Campus qui assure la vente et le subventionnement de certaines billetteries pour les spectacles et événements proposés à Montpellier, mais aussi sur les sites distants de l'Université de Montpellier.

En 2022, **1 945 adhésions annuelles** au partenaire de billetterie VegaCE, d'un coût unitaire de 6,99 € pris en charge par l'établissement, ont été attribuées sur demande aux personnels de l'université.

4 755 billets d'activité de loisirs ont été achetés par les personnels auprès du SASL en 2022, dont 4 097 billets subventionnés (soit 86%) pour un montant total de 6 865 € de subventionnement. Soit une progression de 51% du montant des subventions versées par rapport à 2021.

En 2022, les dépenses consacrées à l'achat de billetterie de loisirs se sont élevées à 46 842 €, adhésions comprises, soit une augmentation de 33% par rapport à l'année précédente.

Des activités de loisirs sont également proposées par l'Association des Personnels de l'Université de Montpellier (**APUM**). Cette association⁹⁰ à but non lucratif, gérée par des bénévoles et à laquelle tous les personnels de l'Université en activité sont membres de droit, assure notamment la gestion du **Centre de loisirs (CL)** et du **restaurant administratif Minerve** sur le campus Triolet.

Elle organise des **sorties, animations et des ateliers** animations et des ateliers divers à l'attention des personnels de l'Université de Montpellier.

En 2022, l'APUM a été subventionnée par l'établissement à hauteur de **113 000 €**.

⁹⁰ Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901

Les activités sportives

Le **Service Commun des Activités Physiques et Sportives (SCAPS)** répond aux missions générales des SUAPS sur l'organisation et la promotion des activités physiques et sportives, la formation générale des étudiants et la pratique volontariste des personnels. Il propose aux personnels de l'Université de Montpellier une pratique physique partagée avec les étudiants.

Dans le cadre de ses missions d'accueil et d'information, le SCAPS publie chaque année le **programme des activités sportives** proposées aux personnels et étudiants.

Ce programme est accessible sur le site internet et intranet de l'Université de Montpellier :

- Site Internet : rubrique « *Campus / Sport* » ;
- Site Intranet : rubrique « *Vie de l'établissement / SUAPS* ».

Au cours de l'année universitaire 2021-2022, le SCAPS a proposé plus d'une **quarantaine d'activités physiques et sportives** encadrées par les Enseignants du service mais également par des Enseignants d'autres universités (activités interuniversitaires) ou par des vacataires.

Au 31/12/2022, il est recensé 238 personnels inscrits aux activités sportives de l'établissement. Nous constatons que la situation sanitaire et les confinements ont encore un impact sur les inscriptions (270 inscrits en 2019/20).

Structures et installations sportives

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

Sites de l'Université de Montpellier			
Richter	Faculté de pharmacie	La Motte Rouge	Palais Universitaire Sportif de Veyrassi
Salle de danse	6 terrains de tennis	6 terrains de tennis	Salle de sport collectif
Salle de musculation	Terrain de foot/rugby	3 salles de sport collectif	Salle de gymnastique
	3 terrains de padel	Salle de musculation	Salle de musculation
		Dojo	Salle de danse
			Piste d'athlétisme
			Dojo

Activités et participation des personnels

Les activités organisées par le SCAPS sont accessibles gratuitement à tous les personnels de l'UM.

Les **activités sportives** représentent les **volumétries hebdomadaires suivantes** :

- Montpellier : 344h
- Nîmes : 30h
- Béziers : 3h
- Sète : 2h30
- Mende : 1h30
- Carcassonne : 2h
- Perpignan : 1h30

De nombreuses activités sont proposées dans les domaines suivants :

- **Sports collectifs** basket-ball, hand-ball, rugby, volley-ball, futsal, football;
- **Sports de combat** boxe anglaise, boxe française, judo, karaté, capoeira, kick boxing ; boxe thaï
- **Entretien physique** fitness, gymnastique, musculation, yoga, step, cuisses abdos fessiers; cross training
- **Danse** danse modern jazz, danse rock'n'roll, danse salsa, zumba, danse bachata, danse contemporaine, danse classique, lindy hop, solo jazz ;
- **Sports nautiques** natation ;
- **Sports de raquette** badminton, tennis, tennis de table, padel ;
- **Autres sports** athlétisme, escalade, sport santé

Une dizaine d'événements vient compléter durant l'année ces activités : plongée sous-marine, marathon, kit surf, paddle, stage en montagne, randonnée pédestre ...

GLOSSAIRE DES SIGLES

A

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

B

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

C

CAPA	Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat
CAS	Compte d'Affectation Spéciale « Pensions »
Pensions	
CBS2	Sciences Chimiques et Biologiques pour la Santé
CCPANT	Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels
CCPDC	Consultative Paritaire des Doctorants Contractuels
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEA	Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives
CET	Compte Épargne Temps
CFAENSUP-	Centre de Formation d'Apprentis régional de l'Enseignement Supérieur
CHU	Centre Hospitalier Universitaire
CIRAD	Centre de coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement
CLE	Centre de Loisirs Éducatifs
CNES	Centre National d'Études Spatiales
CNFM	Coordination Nationale pour la Formation à la Microélectronique et nanotechnologies
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
COMUE	Communautés d'Universités et Établissements
CPE	Conseiller Principal d'Éducation
CPE	Commission Paritaire d'Établissement
CREUFOP	Centre Régional Universitaire de Formation Permanente
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CSERD	Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaires

D

DAF	Direction des Affaires Financières
DAFPEN	Délégation Académique à la Formation des Personnels de l'Éducation Nationale
DAGI	Direction des Affaires Générales et Institutionnelles
DCSPH	Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique
DFE	Direction des Formations et des Enseignements
DGS	Directeur Général des Services
DGSA	Directeur Général des Services Adjoint
DHS	Direction Hygiène et Sécurité
DIPA	Direction des Partenariats
DL	Direction de la Logistique
DMF	Direction de la Mission Fusion
DN	Diplôme National
DPI	Direction du Patrimoine Immobilier
DPIL	Direction du Pilotage
DRAC	Direction Régionale des Affaires Culturelles

DRED	Direction de la Recherche et des Écoles Doctorales
DRH	Direction des Ressources Humaines
DRI	Direction des Relation Internationales
DSIN	Direction du Système d'Information et du Numérique
DSP	Droit et Science Politique
DU	Diplôme Universitaire
DVC	Direction de la Vie des Campus

E

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

F

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

G

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

H

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

I

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

L

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

M

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

N

NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
------------	----------------------------------

P

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

PUPH Professeur des Universités, Praticien Hospitalier

Q

QVT Qualité de Vie au Travail

R

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

S

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

T

TD Travaux Dirigés
TECH Technicien
TF Taux de Fréquence
TG Taux de Gravité
TIB Traitement Indiciaire Brut

TICE

Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement

U

UFR

Unité de Formation et de Recherche

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

Édité par : Université de Montpellier

Directeur de la publication : Philippe Augé

Rédaction : DRH – Service de Coordination des Missions Transverses

Tous droits réservés – 2023

Édition finale

Comité Social d'Administration du 29 juin 2023

Conseil d'Administration du 3 juillet 2023