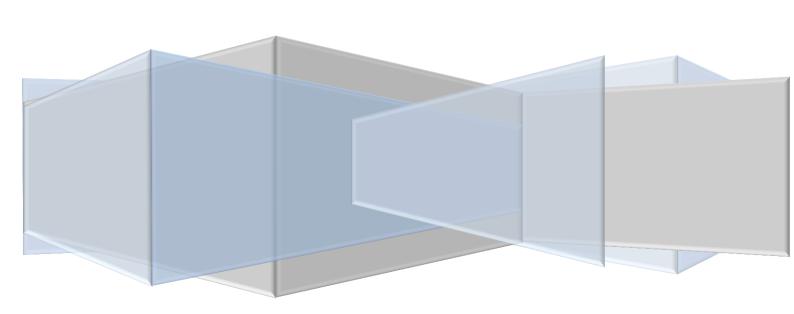


BILAN SOCIAL 2016



Édito

Après une année 2015 consacrée à l'adoption de dispositifs en faveur des personnels administratifs et techniques, cette deuxième année 2016 a été une année riche sur de nombreux plans.

En effet, ce bilan social 2016, deuxième bilan social de l'Université de Montpellier, traduit les premiers impacts de la politique menée depuis la création de notre nouvel établissement.

Certaines mesures ont continué à concerner les personnels administratifs et techniques.

Ainsi, la poursuite de la titularisation de contractuels dans le cadre de concours réservés, l'harmonisation des modalités de gestion du compte épargne-temps, la révision du dispositif des points de NBI au sein des services centraux et communs ou encore la prise d'effet de l'adoption des modalités de recrutement et de rémunération des personnels administratifs et techniques contractuels avec une mesure phare, la conclusion de contrats de douze mois dès le deuxième contrat, ont constitué des avancées très importantes.

D'autres dispositifs adoptés en 2016 ont concerné les enseignants-chercheurs et les enseignants. Ainsi, l'entrée en vigueur du nouveau référentiel d'équivalences horaires a été l'occasion de mieux reconnaître la diversité des missions dans les services statutaires tandis que l'adoption des modalités de gestion des enseignants-chercheurs et enseignants contractuels a permis de gérer les situations individuelles dans un cadre transparent et équitable.

Enfin, conformément aux engagements pris avant la fusion, l'harmonisation par le haut des dispositifs liés à l'action sociale a été poursuivie en 2016 au bénéfice de l'ensemble des personnels de notre établissement. En outre, la commission formation a été créée en 2016 permettant ainsi l'adoption du premier plan de formation de notre établissement.

Par ailleurs, en 2016, les dispositifs de prise en charge des risques psycho-sociaux ont été adoptés avec l'installation du comité de pilotage RPS qui réunit l'ensemble des acteurs professionnels de la prévention des risques psycho-sociaux.

Si ce bilan social est d'abord l'occasion de partager un état des lieux des principaux indicateurs caractérisant nos ressources humaines, qu'il s'agisse notamment des effectifs de titulaires et de contractuels, de la masse salariale ou de l'action sociale, il est surtout un bilan d'étape car si beaucoup a été fait, il reste encore des perspectives d'amélioration.

Pour conclure, je souhaite adresser mes remerciements aux 4 800 agents qui œuvrent chaque jour pour que l'université remplisse efficacement ses missions. Qu'il me soit aussi permis de profiter de cette occasion pour remercier tous ceux qui, au sein des services, ont contribué à l'élaboration de ce bilan social et souhaiter qu'il soit un outil efficace dans la construction d'une politique de ressources humaines au service de l'ensemble de notre communauté.

Je vous en souhaite une excellente lecture!

TABLE DES MATIÈRES

| TIT | RE 1. PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ET CHIFFRES CL | ÉS 3 |
|---|--|--------|
| | | 4 5 |
| TITRE 2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS 2.1 LES EMPLOIS 2.2 LES EFFECTIFS 2.2.1 EFFECTIF S 2.2.2 LES EFFECTIFS 3.2.2.1 EFFECTIF GLOBAL 2.2.2 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS 2.2.3 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES BIATS 2.2.3 EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 2.3 DÉMOGRAPHIE 2.3.1 PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF GLOBAL 2.3.2 PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF GLOBAL 2.3.3 AGE MOYEN ET MÉDIAN DES PERSONNELS, VENTILÉ PAR CATÉGORIE STATUTAIRE 3.3.3 AGE MOYEN ET MÉDIAN DES PERSONNELS, VENTILÉ PAR CATÉGORIE STATUTAIRE 5.2.4 AGE MOYEN ET MÉDIAN DES PERSONNELS, VENTILÉ PAR CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE 5.3.1 LES CARRIÈRES 5.3.1 LES CARRIÈRES 5.3.2 LES DÉPARTS À LA RETRAITE ET AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMPORAIRES 5.3.2 LES DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES 6.3.2.1 DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES 6.3.2.1 DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES 6.3.2.1 DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES 6.3.2.2 DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES 6.3.3.1 DÉPARTS À LA ERTRAITE DES PERSONNELS DES PERSONNELS BIATS 6.3.3.2 DÉPARTS À LA ETRAITE DES PERSONNELS DES PERSONNELS BIATS 6.3.3.3 DÉPARTS DÉPARTS DÉPINITIFS OU TEMPORAIRES 6.3.3.3 DÉPARTS DÉPARTS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS 7.3.4 LA FORMATION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS 7.3.5.4 LA FORMATION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS 7.3.6.4 LA FORMATION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS 7.3.6.4 LA FORMATION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS 7.3.6.4 LA FORMATION | 9 | |
| 2.1 | LES EMPLOIS | 10 |
| 2.2 | LES EFFECTIFS | 14 |
| | | 15 |
| | | 25 |
| 2.2.3 | EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS | 29 |
| 2.2.4 | EFFECTIF DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT | 35 |
| 2.3 | DÉMOGRAPHIE | 47 |
| 2.3.1 | PYRAMIDE DES ÂGES DE L'EFFECTIF GLOBAL | 47 |
| 2.3.2 | Pyramide des âges de l'effectif BIATS, enseignants-chercheurs, enseignants et contractuels | } |
| | | 49 |
| 2.3.3 | | 50 |
| 2.3.4 | AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS, VENTILE PAR CATEGORIE FONCTION PUBLIQUE | 52 |
| TIT | RE 3. LES CARRIÈRES | 53 |
| 3.1 | LES RECRUTEMENTS | 54 |
| 3.1.1 | RECRUTEMENT DES PERSONNELS BIATS | 54 |
| 3.1.2 | RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS | 56 |
| 3.2 | LES DÉPARTS À LA RETRAITE ET AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMPORAIRES | 60 |
| 3.2.1 | DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS BIATS TITULAIRES | 60 |
| 3.2.2 | DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES | 61 |
| 3.2.3 | DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS CONTRACTUELS | 62 |
| 3.2.4 | AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMPORAIRES | 63 |
| 3.3 | LES CONCOURS ET LES PROMOTIONS | 65 |
| 3.3.1 | CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATS | 65 |
| 3.3.2 | CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS | 66 |
| 3.3.3 | PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATS | 67 |
| 3.3.4 | PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS | 73 |
| 3.3.5 | | 75 |
| 3.4 | LA FORMATION DES PERSONNELS | 76 |
| 3.5 | LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS | 85 |

| 4.1 LA MASSE SALARIALE GLOBALE | 88 |
|--|-----|
| 4.1.1 CONSOMMATION MENSUELLE DE LA MASSE SALARIALE | 88 |
| 4.1.2 Masse salariale ventilée par catégorie de dépenses | 90 |
| 4.2 LA MASSE SALARIALE VENTILÉE PAR CATÉGORIE DE PERSONNELS | 91 |
| 4.2.1 Masse salariale des personnels titulaires BIATS | 91 |
| 4.2.2 Masse salariale des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants 4.2.3 Masse salariale des personnels contractuels, des vacataires d'enseignement et des heures di | 92 |
| COMPLÉMENTAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PERMANENTS | 93 |
| 4.3 LES RÉGIMES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS | 99 |
| 4.3.1 Personnels BIATS | 99 |
| 4.3.2 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants | 115 |
| 4.3.3 PERSONNELS CONTRACTUELS BIATS | 117 |
| TITRE 5. LES PERSONNELS HÉBERGÉS | 121 |
| 5.1 LES PERSONNELS HÉBERGÉS AFFECTÉS À LA RECHERCHE | 125 |
| 5.2 LES PERSONNELS HÉBERGÉS DE LA BIU | 131 |
| TITRE 6. LES CONDITIONS DE TRAVAIL | 133 |
| 6.1 LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGÉS | 134 |
| 6.1.1 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL | 134 |
| 6.1.2 LES CONGÉS ET AUTRES ABSENCES | 140 |
| 6.2 LA SANTÉ AU TRAVAIL | 152 |
| 6.3 LE BIEN-ÊTRE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL | 156 |
| 6.4 PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP | 164 |
| 6.5 L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ | 171 |
| TITRE 7. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES | 181 |
| 7.1 LES INSTANCES DE L'ÉTABLISSEMENT | 182 |
| 7.2 L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL | 184 |
| TITRE 8. L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE | 185 |
| 8.1 BUDGET | 186 |
| 8.2 L'ACTION SOCIALE | 187 |
| 8.3 LES ACTIVITÉS CULTURELLES, SPORTIVES ET DE LOISIRS | 195 |
| | 207 |



TITRE 1. PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ ET CHIFFRES CLÉS

| 1.1 L'ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITÉ DE MONTPE |
|--|
|--|

4

1.2 CHIFFRES CLÉS

5

Ce chapitre présente l'organigramme et les principaux chiffres clés de l'Université de Montpellier en 2016.



L'organigramme de l'Université de Montpellier 1.1

SEPTEMBRE 2016

CABINET

PRÉSIDENT

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES

DGS ADJOINT EN CHARGE DE LA FORMATION, DES VIES ÉTUDIANTE ET INSTITUTIONNELLE

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

DGS ADJOINT BN CHARGE DE L'ANALYSE STRATÉGIQUE ET DE LA CONDUITE DU CHANGEMENT

Direction du patrimoine immobilier

Direction de la logistique

Direction de la vie des campus Direction de la formation et des enseignements

Direction des affaires générales et institutionnelles

Service commun de formation continue

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

Service commun des activités physiques et sportives

Direction hygiène et sécurité

DÉPARTEMENTS SCIENTIFIQUES Chimie BBESTE

Biologie Santé

Droit Science Politique

Education

ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

AGENT COMPTABLE Agence comptable DGS ADJOINT EN CHARGE DES RESOUNCE SHUMANINES, DES AFFANES BUDGÉTAIRES, DE LA RECHERCHE ET DES PARTENARATS

Direction des ressources humaines

Direction des affaires financières

Direction du système d'information et du numérique

Direction innovation et partenariats Direction de la recherche et des études doctorales

Direction des relations internationales

Service communication

Direction de la culture scientifique et du patrimoine historique

Direction du pilotage

Service commun de médecine préventive et de promotion de la santé

Service commun de documentation

UFR / ÉCOLES / INSTITUTS

Institut de Prépa-ration à l'Adminis-tration Générale (IPAG)

UFR Droit et Science Politiqu

Observatoire de Recherche Méditer-ranéen de l'Environ-nement (OREME)

Institut Montpelli Management (MOMA)

UT Béziers

UFR Odontologie

4



1.2 Chiffres Clés

Les chiffres clés de l'Université de Montpellier en 2016

- Les emplois et les effectifs
- Le plafond d'emplois 2016 de l'Université de Montpellier est de 4 644 ETPT¹ dont :
 - 4 022 ETPT financés par l'État.
 - 622 ETPT financés sur les ressources propres de l'établissement.
- L'effectif global de l'établissement recensé au 31/12/2016 est composé 4 792 agents dont 49,5% de femmes et 50,5% d'hommes :
 - 1 763 enseignants-chercheurs et enseignants titulaires dont :
 - ▶ 1 141 Enseignants-chercheurs mono-appartenants.
 - 271 Enseignants-chercheurs bi-appartenants.
 - 344 Enseignants du second degré.
 - 7 Enseignants du premier degré.
 - 1 430 BIATS titulaires dont :
 - ▶ 1 093 personnels de la filière ITRF.
 - ▶ 327 personnels de la filière AENES.
 - 6 personnels de santé.
 - ▶ 4 personnels des bibliothèques et du patrimoine.
 - 352 contractuels enseignants-chercheurs et enseignants dont :
 - 214 Enseignants hospitalo-universitaires.
 - ▶ 88 Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER).
 - 32 Enseignants associés et invités.
 - ▶ 14 Enseignants².
 - 4 Lecteurs.
 - 1 247 contractuels IATS, doctorants et chercheurs dont :
 - ▶ 600 IATS.
 - ▶ 536 Doctorants.
 - 111 Chercheurs.

¹ **ETPT**: Équivalent Temps Plein Travaillé. L'ETPT tient compte de la période d'activité et de la quotité travaillée. ² **Enseignants** relevant de l'Article L954-3 du Code de l'Éducation (recrutement de contractuels enseignants créés par la Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU).



Au cours de l'année 2016, l'établissement a recruté 570 contractuels de courte durée dont :

- 453 contractuels étudiants
- 117 contractuels rémunérés à l'acte, à la tâche ou à l'heure

Au cours de l'année universitaire 2015/2016, **3 620 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 31/12/2016 est composé de **4 784 personnes physiques** dont :

- 4 300 affectés au sein des structures de recherche de l'Université de Montpellier
- 484 affectés au sein des autres structures dont 143 au sein de la Bibliothèque Interuniversitaire (BIU)

La masse salariale

La masse salariale globale de l'établissement s'est élevée à 287 228 557 € dont :

Charges à payer : 78 263 €

Dépenses hors psop³: 39 436 €

Régularisations de paye⁴: -52 285 €

Répartition de la masse salariale⁵ par catégorie de dépenses :

Rémunérations principales : 145 648 922 € (50,7%)
 Primes et indemnités : 22 906 659 € (8,0%)

Cotisations sociales : 118 013 754 € (41,1%) dont 82 333 566 € de CAS pension⁶

Prestations sociales : 593 808 € (0,2%)

Répartition de la masse salariale⁵ par catégorie de personnels :

Titulaires Enseignants-chercheurs et Enseignants : 163 954 472 € (57,1%)
Titulaires BIATS : 68 376 775 € (23,8%)
Contractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants : 9 836 718 € (3,4%)
Contractuels Doctorants, Chercheurs, IATS : 37 623 645 € (13,1%)
Contractuels de courte durée et contractuels étudiants : 829 392 € (0,3%)
Intervenants extérieurs : 6 542 141 € (2,3%)

6

³ **Dépenses Hors-PSOP**: Les dépenses hors Paiement Sans Ordonnancement Préalable (PSOP) regroupent certaines dépenses d'actions sociales (PIM, ASIA...), les dépenses liées aux accidents de travail ou de trajet et les versements de capitaux décès.

⁴ **Régularisations de paie** : Concernent des opérations qui régularisent les dépenses de masse salariale (récupération des trop-perçus en paie..).

Répartition de la masse salariale hors charges à payer, dépenses hors psop et opérations de régularisation soit 287 163 143€.

⁶ CAS PENSION: Compte d'Affectation Spéciale 'pensions' relatif aux contributions de retraite des fonctionnaires civils de l'État.



L'action sociale, culturelle et sportive

Le budget global dédié à **l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs** s'est élevé à **857 533 €**⁷ dont :

Action sociale : 688 420 €
Activités culturelles : 82 223 €
Activités de loisirs : 104 890 €

La formation professionnelle des personnels

- La dépense globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à 363.625 € dont :
 - 323 208 € dédiées aux actions de formation des personnels de l'établissement
 - 28 099 € dédiées aux formations de personnels externes (réseau interuniversitaire, COMUE, personnels hébergés)
- **5 004 stagiaires**⁸ ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement dont :
 - 4 109 personnels BIATS
 - 362 personnels enseignants-chercheurs et enseignants.
 - 533 personnels externes à l'établissement.
- La formation a représenté un volume de 6 325 jours et 37 943 heures de formation répartis en 10 domaines de formation.

⁷ En 2016, le **budget alloué aux activités sportives** s'est élevé à 478.000 €. Il est dédié à l'ensemble de la communauté universitaire (étudiants et personnels de l'établissement). Au 31/12/2016, il est recensé 10 000 étudiants et 130 personnels inscrits aux activités sportives.

⁸ **Stagiaire** : concerne un agent qui est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formation.





TITRE 2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

| 2.1 | LES EMPLOIS | 10 |
|-------|--|----|
| 2.2 | LES EFFECTIFS | 14 |
| 2.2.1 | EFFECTIF GLOBAL | 15 |
| 2.2.2 | Effectif des personnels titulaires BIATS | 25 |
| 2.2.3 | EFFECTIF DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS | 29 |
| 2.2.4 | EFFECTIF DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT | 35 |
| 2.3 | DÉMOGRAPHIE | 47 |
| 2.3.1 | PYRAMIDE DES ÂGES DE L'EFFECTIF GLOBAL | 47 |
| 2.3.2 | PYRAMIDE DES ÂGES DE L'EFFECTIF BIATS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CONTRACTUELS | |
| CHER | CHEURS ET DOCTORANTS | 49 |
| 2.3.3 | AGE MOYEN ET MÉDIAN DES PERSONNELS, VENTILÉ PAR CATÉGORIE STATUTAIRE | 50 |
| 2.3.4 | AGE MOYEN ET MÉDIAN DES PERSONNELS, VENTILÉ PAR CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE | 52 |

Ce chapitre présente le plafond des emplois de l'établissement, la répartition des effectifs titulaires et contractuels recensés au 31/12/2016 ainsi que les vacataires d'enseignement et autres personnels contractuels ayant assuré une activité de courte durée en 2016. Il présente également les principaux indicateurs démographiques des populations recensées au 31/12/2016.



2.1 Les emplois

Le plafond d'emplois de l'Université agrège le plafond d'emplois État⁹ qui correspond au plafond des emplois autorisé par le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche pour les emplois qu'il finance en tout ou partie, et les emplois financés par les ressources propres de l'établissement.

Le plafond des emplois État est notifié en ETPT¹⁰ par le Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Il est limitatif, global et fongible (hors emplois fléchés)¹¹.

Son actualisation intervient notamment au regard des décisions prises en vertu de la loi de finances et des décisions ministérielles prises dans le cadre de l'allocation globale des moyens aux établissements (notamment modification de la répartition annuelle des contrats doctoraux fléchés)

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

10

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

¹⁰ 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.

¹¹ Les emplois fléchés concernent les emplois affectés sur une mission nationale 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 et les personnels titulaires de l'AMUE (Agence de mutualisation des universités et établissements)

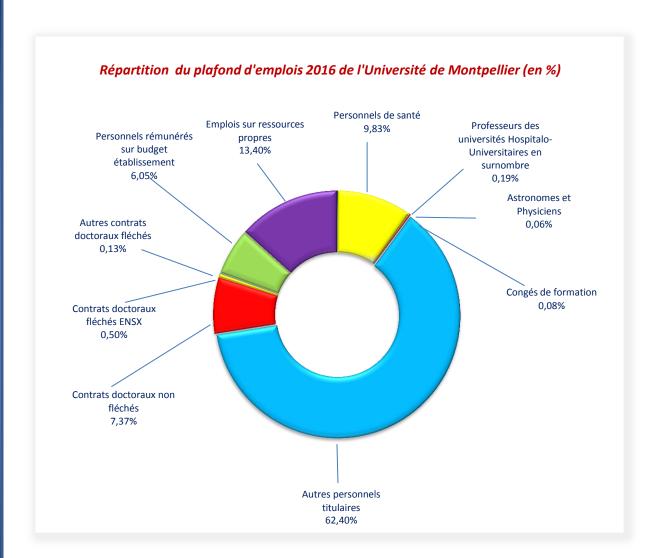


| | Le plafond d'emplois de l'Université de Montpellier | Au 31/12/2016 | Au 31/12/2015 |
|-----------------------|---|------------------|------------------|
| | | | |
| | Emplois ÉTAT | 4 022 | 4 013 |
| | Astronomes et Physiciens | 3,00 | 3,00 |
| Personnels | Personnels de santé ¹ | 456,50 | 454,00 |
| titulaires | Professeurs des universités Hospitalo-Universitaires en surnombre | 9,00 | 10,00 |
| | Autres personnels titulaires ² | 2 897,70 | 2 886,70 |
| | Contrats doctoraux non fléchés | 342,00 | 342,00 |
| Contrats doctoraux | Contrats doctoraux fléchés ENSX ³ | 23,00 | 24,00 |
| uoctoraux | Autres contrats doctoraux fléchés ⁴ | 6,00 | 9,00 |
| | Personnels rémunérés sur budget établissement ⁵ | 280,80 | 280,80 |
| Autres | Congés de formation | 3,50 | 3,50 |
| | Emplois sur Ressources propres | 622 | 622 |
| | Plafond d'emplois Établissement | 4 644 | 4 635 |

- ▶ (1) Personnels de santé : concernent les emplois d'enseignants-chercheurs des disciplines de santé.
- ▶ (2) Autres personnels titulaires : concernent les emplois BIATS, Enseignants-chercheurs (hors discipline de santé) et enseignants.
- ▶ (3) Contrats doctoraux fléchés ENSX : concernent les emplois réservés aux normaliens et polytechniciens alloués à l'établissement par le MENESR¹².
- ▶ (4) Autres contrats doctoraux fléchés : Concernent les emplois fléchés par le MENESR sur des thématiques prioritaires.
- ▶ (5) Personnels rémunérés sur budget établissement : dont 25 emplois titulaires fléchés A.M.U.E. (Agence de Mutualisation des Universités et Établissements).

¹² **MENESR** : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

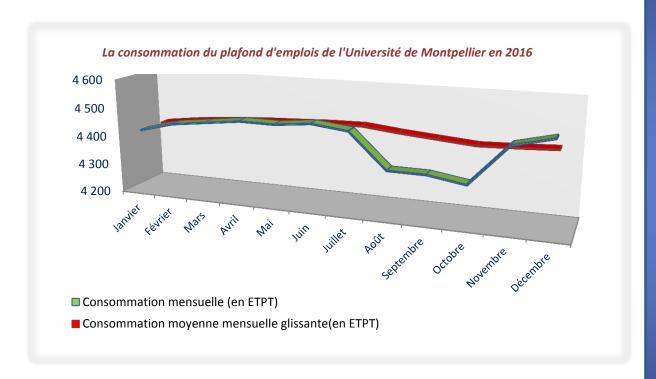






Le décompte du plafond d'emplois en 2016

Le décompte du plafond de l'établissement s'effectue en ETPT et il est calculé en moyenne annualisée ¹³.



- ▶ <u>Source :</u> Fichiers 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 et 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.

13

¹³ **Guide du décompte des emplois destiné aux EPSCP**. La moyenne annualisée correspond à la somme des ETPT décomptés mensuellement divisée par le nombre de mois écoulés au cours d'une année civile.



2.2 Les effectifs

Les effectifs de l'Université de Montpellier ont été recensés au 31/12/2016.

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 la tâche, à l'acte ou à l'heure).

S'agissant des personnels dont le contrat est de courte durée (contractuels étudiants et agents rémunérés à la tâche, à l'acte ou à l'heure), la volumétrie des recrutements a été recensée sur la période annuelle de 2016.

Enfin, les **vacataires d'enseignement** ont fait l'objet d'un recensement au titre de l'année universitaire 2015/2016.



2.2.1 Effectif global

L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2016 réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie fonction publique

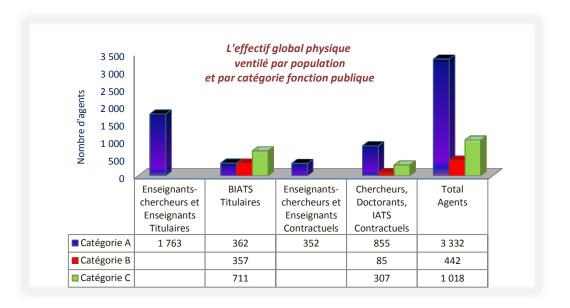
| | | С | atégorie | Α | (| Catégorie B | | | Catégor | ie C | Effectif | Effecti |
|--------------|---|-------|----------|-------|-----|-------------|-------|-----|---------|-------|----------------|----------------|
| | Catégorie de personnels | F | н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | global 2016 | global 2015 |
| | Enseignants du Premier degré | 4 | 3 | 7 | | | | | | | 7 | 7 |
| | Enseignants du Second degré (1) | 167 | 177 | 344 | | | | | | | 344 | 355 |
| | Enseignants-Chercheurs Bi-appartenants | 64 | 207 | 271 | | | | | | | 271 | 268 |
| , | Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants | 416 | 725 | 1 141 | | | | | | | 1 141 | 1 136 |
| TITULAIRES | Enseignants-chercheurs et Enseignants | 651 | 1 112 | 1 763 | | | | | | | 1 763 | 1 766 |
| | Filière A.E.N.E.S. | 35 | 22 | 57 | 71 | 8 | 79 | 176 | 15 | 191 | 327 | 324 |
| _ | Filière I.T.R.F. | 156 | 140 | 296 | 156 | 121 | 277 | 273 | 247 | 520 | 1 093 | 1 096 |
| | Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine | 2 | 1 | 3 | | 1 | 1 | | | | 4 | 3 |
| | Personnel Infirmier | 6 | | 6 | | | | | | | 6 | 6 |
| | BIATS | 199 | 163 | 362 | 227 | 130 | 357 | 449 | 262 | 711 | 1 430 | 1 429 |
| | A.T.E.R. ¹⁴ | 45 | 43 | 88 | | | | | | | 88 | 90 |
| | Enseignants ¹⁵ | 10 | 4 | 14 | | | | | | | 14 | 13 |
| | Enseignants Associés et Invités | 7 | 25 | 32 | | | | | | | 32 | 34 |
| S | Enseignants Hospitalo- Universitaires | 109 | 105 | 214 | | | | | | | 214 | 207 |
| | Lecteurs | 4 | | 4 | | | | | | | 4 | 4 |
| CONTRACTUELS | Enseignants-chercheurs et Enseignants | 175 | 177 | 352 | | | | | | | 352 | 348 |
| S S | Chercheurs | 42 | 69 | 111 | | | | | | | 111 | 113 |
| | Doctorants | 243 | 293 | 536 | | | | | | | 536 | 516 |
| | Personnels IATS | 112 | 96 | 208 | 56 | 29 | 85 | 216 | 91 | 307 | 600 | 565 |
| | Chercheurs, Doctorants, IATS | 397 | 458 | 855 | 56 | 29 | 85 | 216 | 91 | 307 | 1 247 | 1 194 |
| | Effectif global en P.P. en 2016 | 1 422 | 1 910 | 3 332 | 283 | 159 | 442 | 665 | 353 | 1 018 | 4 792 | 4 737 |
| | | | | | | | | | | | | |
| | Effectif global en P.P. en 2015 | 1 429 | 1 883 | 3 312 | 264 | 155 | 419 | 658 | 348 | 1 006 | 4 737 | |

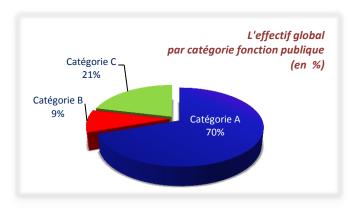
- **Source :** Système d'Informations de Ressources Humaines (SIHAM).
- ▶ (1) Enseignants du Second degré : dont 2 conseillers principaux d'éducation (CPE), 1 Femme et 1 Homme.

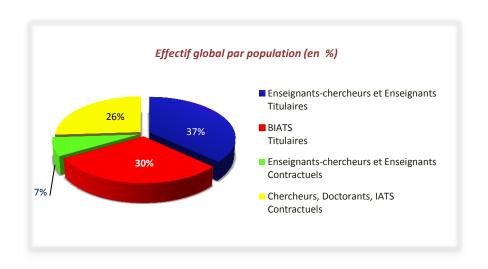
¹⁴ **A.T.E.R.** : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

¹⁵ **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)).

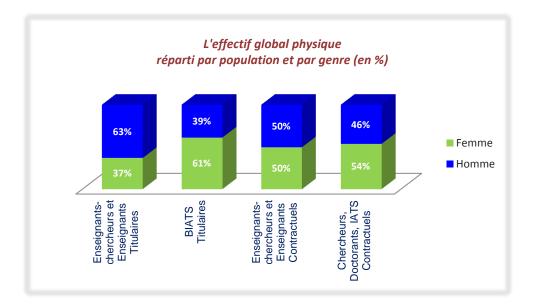












- Les femmes qui représentent 49,46 % de l'ensemble des effectifs sont plus représentées chez les personnels BIATS (61%) que chez les personnels enseignants et autres personnels de la recherche (46%), toutes catégories statutaires confondues.
- En revanche, elles sont nettement moins représentées dans la filière hospitalo-universitaire avec seulement 34,7% de l'effectif HU titulaires et contractuels.



L'effectif global au 31/12/2016 en ETP¹⁶ réparti par catégorie de personnels, ventilé par genre et par catégorie fonction publique

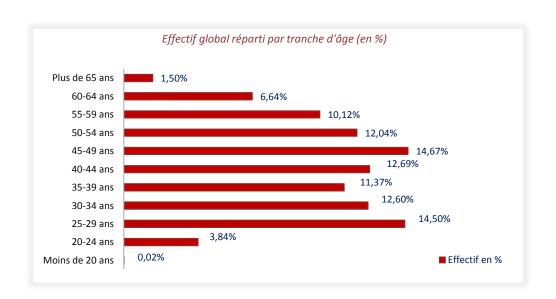
| | | (| Catégorie <i>i</i> | A | Ca | atégorie | В | Ca | atégorie | C | Effectif |
|--------------|---|---------|--------------------|---------|-------|----------|-------|-------|----------|-------|----------------------------|
| | Catégorie de personnels | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | global 2016 (en ETP) |
| | Enseignants du Premier degré | 4,0 | 3,0 | 7,0 | | | | | | | 7,0 |
| | Enseignants du Second degré | 144,8 | 167,6 | 312,4 | | | | | | | 312,4 |
| | Enseignants-Chercheurs bi-appartenants | 64,0 | 207,0 | 271,0 | | | | | | | 271,0 |
| တ | Enseignants-Chercheurs mono-appartenants | 413,9 | 722,9 | 1 136,8 | | | | | | | 1 136,8 |
| TITULAIRES | Enseignants-chercheurs et Enseignants Titulaires | 626,7 | 1 100,5 | 1 727,2 | | | | | | | 1 727,2 |
| Ē | Filière A.E.N.E.S. | 34,7 | 22,0 | 56,7 | 66,5 | 8,0 | 74,5 | 168,0 | 15,0 | 183,0 | 314,2 |
| F | Filière I.T.R.F. | 150,4 | 138,7 | 289,1 | 149,9 | 120,1 | 270,0 | 262,8 | 242,7 | 505,5 | 1 064,6 |
| | Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine | 2,0 | 1,0 | 3,0 | | 1,0 | 1,0 | | | | 4,0 |
| | Personnel Infirmier | 6,0 | | 6,0 | | | | | | | 6,0 |
| | BIATS Titulaires | 193,1 | 161,7 | 354,8 | 216,4 | 129,1 | 345,5 | 430,8 | 257,7 | 688,5 | 1 388,8 |
| | A.T.E.R. | 36,5 | 35,5 | 72,0 | | | | | | | 72,0 |
| | Enseignants | 7,5 | 3,5 | 11,0 | | | | | | | 11,0 |
| | Enseignants Associés et Invités | 4,0 | 13,5 | 17,5 | | | | | | | 17,5 |
| ELS | Enseignants Hospitalo-Universitaires | 108,0 | 104,5 | 212,5 | | | | | | | 212,5 |
| E | Lecteurs | 4,0 | | 4,0 | | | | | | | 4,0 |
| CONTRACTUELS | Enseignants-chercheurs et Enseignants Contractuels | 160,0 | 157,0 | 317,0 | | | | | | | 317,0 |
| Ö | Chercheurs | 41,7 | 68,0 | 109,7 | | | | | | | 109,7 |
| | Doctorants | 239,6 | 292,0 | 531,6 | | | | | | | 531,6 |
| | IATS | 106,6 | 91,1 | 197,7 | 53,5 | 29,0 | 82,5 | 203,1 | 87,5 | 290,6 | 570,8 |
| | Chercheurs, Doctorants, IATS | 387,9 | 451,1 | 839,0 | 53,5 | 29,0 | 82,5 | 203,1 | 87,5 | 290,6 | 1 212,1 |
| | Effectif global 2016 en ETP | 1 367,7 | 1 870,3 | 3 238,0 | 269,9 | 158,1 | 428,0 | 633,9 | 345,2 | 979,1 | 4 645,1 |

¹⁶ **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 31/12/2016 ventilé par tranche d'âge et par genre

| | Titulaires | | | | | | Contractuels | | | | | | | Contractuels | | | | | | | | |
|-----------------|------------|--------------------------------|-----|-----|---------------------|----|--------------|-----|---|-----|------|-----|-------|-------------------------------|-------|--|--|--|--|--|--|--|
| | Che | ignants- rcheurs ignants | Bl | ATS | Chercheurs Total | | Doctorants | | Enseignants- Chercheurs Enseignants | | IATS | | Total | Effectif Global en P.P. | | | | | | | | |
| Tranche d'âge | F | Н | F | Н | | F | Н | F | Н | F | Н | F | Н | | | | | | | | | |
| Moins de 20 ans | | | | | | | | | | | | 1 | | 1 | 1 | | | | | | | |
| 20-24 ans | | | 1 | 2 | 3 | | | 55 | 72 | | 1 | 26 | 27 | 181 | 184 | | | | | | | |
| 25-29 ans | 6 | 4 | 38 | 17 | 65 | 13 | 11 | 163 | 195 | 55 | 39 | 92 | 62 | 630 | 695 | | | | | | | |
| 30-34 ans | 38 | 56 | 96 | 44 | 234 | 21 | 33 | 20 | 21 | 84 | 79 | 74 | 38 | 370 | 604 | | | | | | | |
| 35-39 ans | 98 | 121 | 107 | 71 | 397 | 6 | 19 | 2 | 4 | 20 | 19 | 45 | 33 | 148 | 545 | | | | | | | |
| 40-44 ans | 136 | 186 | 118 | 98 | 538 | 2 | 4 | | 1 | 2 | 7 | 39 | 15 | 70 | 608 | | | | | | | |
| 45-49 ans | 126 | 221 | 166 | 116 | 629 | | 2 | 2 | | 4 | 3 | 46 | 17 | 74 | 703 | | | | | | | |
| 50-54 ans | 103 | 198 | 128 | 94 | 523 | | | | | 1 | 9 | 29 | 15 | 54 | 577 | | | | | | | |
| 55-59 ans | 86 | 165 | 123 | 65 | 439 | | | 1 | | 5 | 12 | 23 | 5 | 46 | 485 | | | | | | | |
| 60-64 ans | 47 | 108 | 94 | 44 | 293 | | | | | 4 | 8 | 9 | 4 | 25 | 318 | | | | | | | |
| Plus de 65 ans | 11 | 53 | 4 | 4 | 72 | | | | | | | | | | 72 | | | | | | | |
| Effectif global | 651 | 1 112 | 875 | 555 | 3 193 | 42 | 69 | 243 | 293 | 175 | 177 | 384 | 216 | 1 599 | 4 792 | | | | | | | |





L'effectif global en personnes physiques au 31/12/2016 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 à la fois dans leur UFR, école, instituts de rattachement et dans leur structure de recherche.
- Il en est de même pour les personnels **BIATS** ayant une multi-affectation dans les différentes structures de l'Université de Montpellier.
- Les personnels contractuels doctorants exerçant une mission complémentaire parallèlement à leur mission de recherche (enseignement, missions d'expertise, diffusion de l'information scientifique et technique, valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique) ont été comptabilisés à la fois au sein de leur structure de recherche et dans l'UFR, école, instituts (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

| | | | Titulaires | | Contractuels | Effectif | Effecti |
|-------------------|--|-------|-------------|---------------------|--------------|----------|--------------------|
| | Structures d'affectation | BIATS | Enseignants | Total Titulaires | IATS | 2016 | 2015 (1) |
| | Présidence - Direction Générale des Services (DGS) | 11 | | 11 | 3 | 14 | 10 |
| | Service communication (COM) | 5 | | 5 | 6 | 11 | 18 |
| | Agence Comptable (AC) | 29 | | 29 | 17 | 46 | 39 |
| | Direction des Affaires Financières (DAF) | 32 | | 32 | 8 | 40 | 42 |
| | Direction des Affaires Générales et Institutionnelles (DAGI) | 20 | | 20 | 4 | 24 | 24 |
| | Direction Culture Scientifique et Patrimoine Historique (DCSPH) | 11 | | 11 | 10 | 21 | 19 |
| × | Direction des Formations et des Enseignements (DFE) | 17 | | 17 | 8 | 25 | 25 |
| SERVICES CENTRAUX | Direction Hygiène et Sécurité (DHS) | 8 | | 8 | 6 | 14 | 13 |
| SCE | Direction des Partenariats (DIPA) | 7 | | 7 | 10 | 17 | 16 |
| RVICE | Direction de la Logistique (DLO) | 50 | | 50 | 12 | 62 | 61 |
| SE | Direction du Patrimoine Immobilier (DPI) | 36 | | 36 | 10 | 46 | 45 |
| | Direction du Pilotage (DPIL) | 9 | | 9 | 4 | 13 | 11 |
| | Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales (DRED) | 9 | | 9 | 4 | 13 | 13 |
| | Direction des Ressources Humaines (DRH) | 69 | | 69 | 35 | 104 | 105 |
| | Direction des Relations Internationales (DRI) | 8 | | 8 | 17 | 25 | 26 |
| | Direction du Système d'Information et du Numérique (DSIN) | 67 | | 67 | 25 | 92 | 82 |
| | Direction de la Vie des Campus (DVC) | 16 | | 16 | 17 | 33 | 31 |
| <u>ဟ</u> | Service Commun des Activités Physiques et Sportives (SCAPS) | 5 | 11 | 16 | 4 | 20 | 17 |
| MMOM | Service Commun de la Formation Fontinue (SFC) | 14 | | 14 | 23 | 37 | 36 |
| S CO | Service commun de Médecine Préventive et de Promotion (SCMPPS) | 13 | | 13 | 19 | 32 | 34 |
| SERVICES COMMUN | Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et de l'Insertion Professionnelle (SCUIO-IP) | 13 | | 13 | 7 | 20 | 18 |
| SE | Autres services (Services Mutualisés du site RICHTER) | 18 | | 18 | 9 | 27 | 25 |
| | Effectif des Services Centraux et Communs en 2016 | 467 | 11 | 478 | 258 | 736 | 700 |
| | Effectif en 2015 | 452 | 11 | 463 | 242 | 705 | |

▶ (1) Effectif 2015 hors Direction Mission Fusion (DMF) soit 5 agents dont 3 titulaires BIATS et 2 contractuels IATS recensés au 31/12/2015.



Répartition de l'effectif physique au sein des UFR, École et Instituts¹⁷

| | | Ti | itulaires | | Co | | | | |
|------------------|---|-------|---|-------|------------|---|------|-------|-------------------|
| | Structures d'affectation | BIATS | Enseignants- Chercheurs Enseignants | Total | Doctorants | Enseignants- Chercheurs Enseignants | IATS | Total | Effectif Total |
| | ÉPUM | 37 | 112 | 149 | 14 | 5 | 9 | 28 | 177 |
| | IAE | 14 | 15 | 29 | 1 | 5 | 11 | 17 | 46 |
| | IPAG | 3 | 3 | 6 | | 4 | 1 | 5 | 11 |
| | ISEM | 18 | 36 | 54 | 3 | 12 | 16 | 31 | 85 |
| | IUT Béziers | 14 | 30 | 44 | 2 | 3 | 3 | 8 | 52 |
| | IUT Montpellier-Sète | 68 | 174 | 242 | 16 | 6 | 17 | 39 | 281 |
| | IUT Nîmes | 41 | 87 | 128 | 3 | 6 | 9 | 18 | 146 |
| | OSU | | 1 | 1 | | | | | 1 |
| ts | UFR AES | 12 | 24 | 36 | 5 | 8 | 3 | 16 | 52 |
| École, Instituts | UFR DROIT-SCIENCES POLITIQUES | 41 | 103 | 144 | 26 | 23 | 13 | 62 | 206 |
| , Ins | UFR ÉCONOMIE | 11 | 37 | 48 | 4 | 9 | 2 | 15 | 63 |
| 900 | UFR FACULTÉ D'ÉDUCATION Site de Carcassonne | 8 | 16 | 24 | | | 3 | 3 | 27 |
| UFR, É | UFR FACULTÉ D'ÉDUCATION Site de Mende | 2 | 4 | 6 | | | 4 | 4 | 10 |
| 5 | UFR FACULTÉ D'ÉDUCATION Site de Montpellier | 46 | 94 | 140 | 1 | | 17 | 18 | 158 |
| | UFR FACULTÉ D'ÉDUCATION Site de Nîmes | 9 | 28 | 37 | | | 7 | 7 | 44 |
| | UFR FACULTÉ D'ÉDUCATION Site de Perpignan | 5 | 20 | 25 | | | 7 | 7 | 32 |
| | UFR FACULTÉ DES SCIENCES | 105 | 460 | 565 | 110 | 26 | 14 | 150 | 715 |
| | UFR MÉDECINE Montpellier | 88 | 190 | 278 | | 158 | 29 | 187 | 465 |
| | UFR MÉDECINE Nîmes | 22 | 53 | 75 | | 37 | 3 | 40 | 115 |
| | UFR ODONTOLOGIE | 16 | 39 | 55 | | 26 | 2 | 28 | 83 |
| | UFR PHARMACIE | 78 | 143 | 221 | | 17 | 24 | 41 | 262 |
| | UFR STAPS | 30 | 64 | 94 | 5 | 10 | 2 | 17 | 111 |
| | Effectif des UFR, École et Instituts | 668 | 1 733 | 2 401 | 190 | 355 | 196 | 741 | 3 142 |

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 recherche 18

| | | Т | itulaires | | | Contract | uels | | | |
|----------------------------|--|-------|---|-------|------------|------------|---|------|-------|-------------------|
| | Structures d'affectation | BIATS | Enseignants- Chercheurs Enseignants | Total | Chercheurs | Doctorants | Enseignants- Chercheurs Enseignants | IATS | Total | Effectif Total |
| | Biologie Santé - DS-BS | 75 | 286 | 361 | 32 | 150 | 34 | 46 | 262 | 623 |
| S | Biologie, Écologie, Évolution, Environnement, Sciences Terre Eau DS-B3ESTE | 54 | 120 | 174 | 9 | 75 | 12 | 17 | 113 | 287 |
| fique | Biologie-Agro Sciences - DS-BA | 20 | 69 | 89 | 3 | 29 | 3 | 3 | 38 | 127 |
| Départements scientifiques | Chimie - DS-CHIMIE | 61 | 171 | 232 | 28 | 79 | 3 | 11 | 121 | 353 |
| ents s | Droit et science politique - DS-DSP | 6 | 113 | 119 | 1 | 31 | 22 | 6 | 60 | 179 |
| rteme | Économie - DS-ECO | | 26 | 26 | | 12 | 4 | 2 | 18 | 44 |
| Dépa | Éducation - DS-EDU | 4 | 44 | 48 | 4 | 7 | 3 | | 14 | 62 |
| | Gestion - DS-GEST | 3 | 81 | 84 | | 16 | 15 | 2 | 33 | 117 |
| | Mathématiques, Informatique, Physique et Systèmes - DS-MIPS | 61 | 367 | 428 | 34 | 132 | 18 | 31 | 215 | 643 |
| | Biodiversité, Agriculture, Environnement, Alimentation, Terre, Eau - GAIA | 1 | | 1 | | | | 1 | 1 | 2 |
| ales | Droit et Science Politique - DSP | 1 | | 1 | | | | 1 | 1 | 2 |
| octo | Économie Gestion - EDEG | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 2 | 3 |
| Écoles doctorales | Information, Structures, Systèmes 12S | 2 | | 2 | | | | | | 2 |
| ΨČ | Sciences Chimiques Balard -Sciences Chimiques - CBSC | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| | Sciences Chimiques et Biologiques pour la Santé - CBS2 | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| | Programme Investissements d'avenir (1) | | | | 2 | 1 | | 11 | 14 | 14 |
| | Structures externes (2) | | 114 | 114 | | 6 | 212 | | 218 | 332 |
| | Effectif des structures de recherche | 289 | 1 391 | 1 680 | 113 | 539 | 326 | 134 | 1 112 | 2 792 |

▶ (1) Programme Investissements d'Avenir :

Concerne les personnels affectés aux projets Labex (Laboratoires d'Excellence, Équipex ou infrastructures financées par le programme Investissement d'Avenir de l'ANR)

LabEx CheMISyst (Chimie des systèmes moléculaires et inter faciaux).

LabEx NuMEV (Solutions Numériques, Matérielles et Modélisation pour l'Environnement et le Vivant).

LabEx Entreprendre.

LabEx EpiGenMed (Génome et l'épigénome à la médecine moléculaire)

LabEx CeMEB (Centre Méditerranéen de l'Environnement et de la Biodiversité).

▶ (2) Structures externes :

Concerne les personnels de la recherche exerçant au sein d'une structure hors Université de Montpellier.

¹⁸ **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 | | | | | | | |
|------------------------------------|-------|---|-------|------------|------------|---|------|-------|-------------------|
| Structures d'affectation | BIATS | Enseignants- Chercheurs Enseignants | Total | Chercheurs | Doctorants | Enseignants- Chercheurs Enseignants | IATS | Total | Effectif Total |
| Fondation (1) | | | | | 2 | | 1 | 3 | 3 |
| Structures Interuniversitaires (2) | 8 | | 8 | | | | 14 | 14 | 22 |
| Projet ministériel IDEFI (3) | | | | | | | 4 | 4 | 4 |
| Structures externes (4) | 75 | 28 | 103 | | 2 | | | 2 | 105 |
| Effectif Autres structures | 83 | 28 | 111 | | 4 | | 19 | 23 | 134 |

► (1) Fondation :

Fondation Entreprendre.

▶ (2) Structures Interuniversitaires :

Concerne les personnels affectés au Centre de Formation d'Apprentis régional de l'Enseignement Supérieur (CFAENSUP LR) et à l'École Supérieure du Professorat et de l'Éducation (ESPE).

▶ (3) Projet Ministériel IDEFI :

Projet ministériel "Initiatives d'excellence en formations innovantes" (IDEFI).

▶ (4) Structures externes :

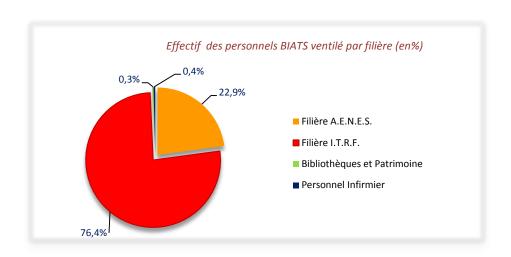
Concerne les personnels non affectés à une structure de l'Université de Montpellier au 31/12/16. Sont visés les personnels en position de disponibilité, de détachement ou de mise à disposition au sein d'un autre établissement ainsi que les personnels en congé parental.



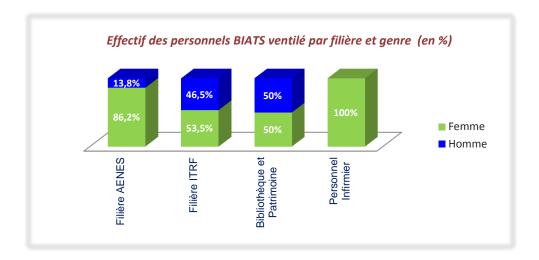
2.2.2 Effectif des personnels titulaires BIATS

Répartition de l'effectif BIATS en personnes physiques au 31/12/2016 par filière, par corps, par catégorie fonction publique et par genre

| | Catégorie A | | | (| Catégor | ie B | | ie C | Total | |
|--|-------------|-----|-------|-----|---------|-------|-----|------|-------|-------|
| | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | Agen |
| Agent comptable | | 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| Administrateur (AENESR) | 2 | 2 | 4 | | | | | | | 4 |
| Attaché d'administration de l'État (AAE) | 33 | 19 | 52 | | | | | | | 52 |
| Secrétaire administratif (SAENES) | | | | 71 | 8 | 79 | | | | 79 |
| Adjoint administratif (ADJAENES) | | | | | | | 176 | 15 | 191 | 191 |
| Filière A.E.N.E.S. | 35 | 22 | 57 | 71 | 8 | 79 | 176 | 15 | 191 | 327 |
| Ingénieur de recherche (IGR) | 22 | 25 | 47 | | | | | | | 47 |
| Ingénieur d'études (IGE) | 79 | 77 | 156 | | | | | | | 156 |
| Assistant ingénieur (ASI) | 55 | 38 | 93 | | | | | | | 93 |
| Technicien (TECH) | | | | 156 | 121 | 277 | | | | 277 |
| Adjoint technique (ATRF) | | | | | | | 273 | 247 | 520 | 520 |
| Filière I.T.R.F. | 156 | 140 | 296 | 156 | 121 | 277 | 273 | 247 | 520 | 1 093 |
| Conservateur du patrimoine | 2 | 1 | 3 | | | | | | | 3 |
| Assistant bibliothèque | | | | | 1 | 1 | | | | 1 |
| Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine | 2 | 1 | 3 | | 1 | 1 | | | | 4 |
| Personnel Infirmier | 6 | | 6 | | | | | | | 6 |
| Personnel Infirmier | 6 | | 6 | | | | | | | 6 |
| | | | | | | | | | | |
| Effectif BIATS | 199 | 163 | 362 | 227 | 130 | 357 | 449 | 262 | 711 | 1 43 |







Chez les personnels BIATS titulaires, les femmes sont davantage représentées dans la filière AENES avec un taux supérieur à 86%, ainsi que dans la filière de santé qui concentre un effectif essentiellement féminin, alors que leur poids dans les autres filières est relativement proche de la parité avec les hommes.



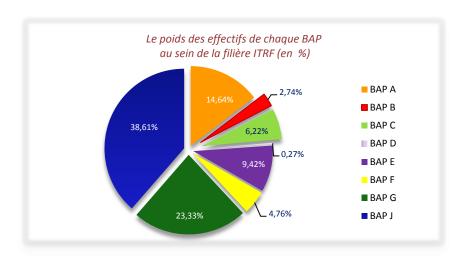
Effectif de la filière I.T.R.F. des personnels BIATS ventilé par branche d'activité professionnelle (BAP)

Les métiers I.T.R.F. sont répartis en 8 branches d'activité professionnelle (B.A.P). Ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

- BAP A : Sciences du vivant (SV)
- BAP B : Sciences chimiques Sciences des matériaux (SCSM)
- BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)
- BAP D : Sciences Humaines et Sociales (SHS)
- BAP E : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique (ICS)
- BAP F: Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE (IDCCET)
- BAP G: Patrimoine, logistique, prévention et restauration (PLPR)
- BAP J : Gestion et pilotage (GP)

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

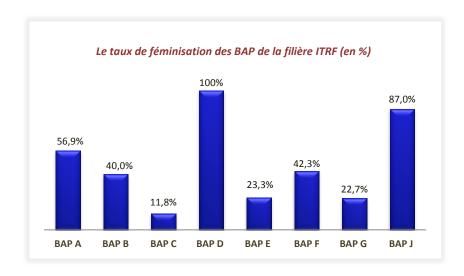
| | | IG | iR | | IGE | | ASI | | TECH | | | | ATRI | F | Total | |
|------------------------------------|----|----|-------|----|-----|-------|-----|----|-------|-----|-----|-------|------|-----|-------|--------|
| Branche d'Activité Professionnelle | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | Agents |
| BAP A : SV | 3 | 3 | 6 | 8 | 11 | 19 | 10 | 5 | 15 | 41 | 16 | 57 | 29 | 34 | 63 | 160 |
| BAP B : SCSM | | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 10 | 2 | 6 | 8 | 30 |
| BAP C : SIIS | 1 | 3 | 4 | 1 | 16 | 17 | 2 | 5 | 7 | 3 | 24 | 27 | 1 | 12 | 13 | 68 |
| BAP D : SHS | | | | 1 | | 1 | 2 | | 2 | | | | | | | 3 |
| BAP E : ICS | 5 | 8 | 13 | 14 | 27 | 41 | 1 | 15 | 16 | 3 | 26 | 29 | 1 | 3 | 4 | 103 |
| BAP F : IDCCET | 1 | 2 | 3 | 7 | 4 | 11 | 4 | 2 | 6 | 1 | 10 | 11 | 9 | 12 | 21 | 52 |
| BAP G : PLPR | 2 | 5 | 7 | 2 | 6 | 8 | 3 | 4 | 7 | 3 | 30 | 33 | 48 | 152 | 200 | 255 |
| BAP J : GP | 10 | 1 | 11 | 44 | 11 | 55 | 30 | 5 | 35 | 100 | 10 | 110 | 183 | 28 | 211 | 422 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Effectif BIATS - Filière I.T.R.F | 22 | 25 | 47 | 79 | 77 | 156 | 55 | 38 | 93 | 156 | 121 | 277 | 273 | 247 | 520 | 1093 |



La branche d'activité professionnelle « gestion et pilotage » (BAP J) concentre à elle seule plus d'un tiers des effectifs de la filière ITRF (38,61%); vient ensuite la branche d'activité professionnelle « patrimoine, logistique, prévention et restauration (BAP G) avec plus de 23%.



La part des femmes d'une branche d'activité à l'autre est très variable :
La BAP D (sciences humaines et sociales) concentre un effectif essentiellement féminin et c'est dans la BAP J que le taux de féminisation est le plus important (87%). Celui de la branche d'activité professionnelle « sciences du vivant » est aussi supérieur (56,9%). Le taux de féminisation le plus bas concerne la BAP C « Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique » avec seulement 11,8% des effectifs.

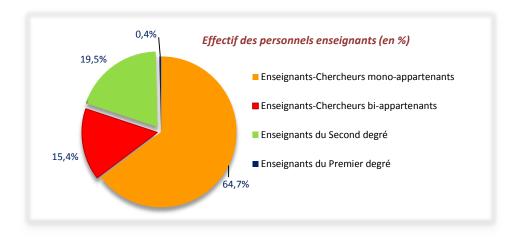




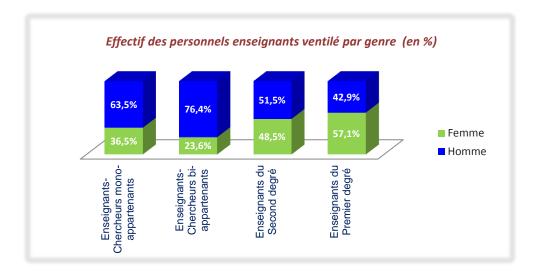
2.2.3 Effectif des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants

Répartition de l'effectif titulaire enseignants-chercheurs et enseignant en personnes physiques au 31/12/2016 par corps et par genre

| CORPS | Femme | Homme | Total Agents |
|--|-------|-------|-----------------|
| Professeur des universités (PU) | 96 | 289 | 385 |
| Maitre de conférences (MCF) | 318 | 435 | 753 |
| Astronome | 2 | 1 | 3 |
| Enseignants-Chercheurs mono-appartenants | 416 | 725 | 1 141 |
| Professeur des universités -praticien hospitalier (PUPH) | 23 | 164 | 187 |
| Maitre de conférences- praticien hospitalier (MCF-PH) | 41 | 43 | 84 |
| Enseignants-Chercheurs bi-appartenants | 64 | 207 | 271 |
| Professeur agrégé (PRAG) | 82 | 100 | 182 |
| Professeur certifié (PRCE) | 68 | 48 | 116 |
| Professeur de l'ENSAM | | 7 | 7 |
| Professeur d'éducation physique et sportive (EPS) | 8 | 18 | 26 |
| Professeur de lycée professionnel (PLP) | 8 | 3 | 11 |
| Conseiller principal d'éducation (CPE) | 1 | 1 | 2 |
| Enseignants du Second degré | 167 | 177 | 344 |
| Professeur des écoles (PREC) | 4 | 3 | 7 |
| Enseignants du Premier degré | 4 | 3 | 7 |
| Effectif Enseignants-Chercheurs et Enseignants | 651 | 1 112 | 1 763 |







■ Le taux de féminisation chez les personnels enseignants-chercheurs (34%) est nettement inférieur à celui des enseignants du second et du premier degré (48,7%). On observe un taux de féminisation relativement bas dans la filière hospitalo-universitaire (23,6% seulement).



Effectif des enseignants-chercheurs mono-appartenants en personnes physiques au 31/12/2016 réparti par section CNU, ventilé par corps et par genre

| | | Astronomes | | | | /laitres onfére | | Pr | Total Agents | | |
|----------|---|------------|---|-------|-----|--------------------|-------|----|-----------------|-------|--------|
| | Section CNU | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | Agents |
| CNU 0100 | Droit privé et sciences criminelles | | | | 20 | 15 | 35 | 11 | 12 | 23 | 58 |
| CNU 0200 | Droit public | | | | 6 | 11 | 17 | 8 | 12 | 20 | 37 |
| CNU 0300 | Histoire du droit et des institutions | | | | | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 7 |
| CNU 0400 | Sciences politiques | | | | 2 | 3 | 5 | | 4 | 4 | 9 |
| CNU 0500 | Sciences économiques | | | | 8 | 11 | 19 | 1 | 13 | 14 | 33 |
| CNU 0600 | Sciences de gestion | | | | 34 | 20 | 54 | 10 | 17 | 27 | 81 |
| CNU 0700 | Sciences du langage : linguistique et phonétique | | | | 2 | 2 | 4 | | 1 | 1 | 5 |
| CNU 0900 | Langue et littérature françaises | | | | 3 | 1 | 4 | 1 | | 1 | 5 |
| CNU 1100 | Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes | | | | 1 | 2 | 3 | | | | 3 |
| CNU 1400 | Langues et littératures romanes | | | | 2 | | 2 | | | | 2 |
| CNU 1600 | Psychologie, psychologie clinique, psycho. Soc. | | | | 5 | | 5 | | | | 5 |
| CNU 1700 | Philosophie | | | | | 1 | 1 | | | | 1 |
| CNU 1800 | Architecture, arts appliqués/ plastiques/ spectacle | | | | 2 | 1 | 3 | | | | 3 |
| CNU 1900 | Sociologie, démographie | | | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 2 |
| CNU 2000 | Ethnologie, préhistoire et anthropologie biologique | | | | | | - | 1 | | 1 | 1 |
| CNU 2200 | Histoire et civilisation mondes modernes/contemp. | | | | 1 | 1 | 2 | 1 | | | 2 |
| CNU 2300 | Géographie physique, humaine, éco & régionale | | | | 1 | | 1 | | | | 1 |
| CNU 2500 | Mathématiques | | | | 2 | 22 | 24 | | 14 | 14 | 38 |
| CNU 2600 | · | | | | 10 | 19 | 29 | 2 | | | 43 |
| | Mathématiques appliquées & application maths | | | | | _ | | | 12 | 14 | - |
| CNU 2700 | Informatique | | | | 12 | 39 | 51 | 9 | 15 | 24 | 75 |
| CNU 2800 | Milieux denses et matériaux | | | | 16 | 23 | 39 | 4 | 19 | 23 | 62 |
| CNU 2900 | Constituants élémentaires | | | | | 5 | 5 | | 3 | 3 | 8 |
| CNU 3100 | Chimie théorique, physique, analytique | | | | 7 | 10 | 17 | | 8 | 8 | 25 |
| CNU 3200 | Chimie organique, minérale, industrielle | | | | 16 | 20 | 36 | 6 | 11 | 17 | 53 |
| CNU 3300 | Chimie des matériaux | | | | 9 | 9 | 18 | 2 | 10 | 12 | 30 |
| CNU 3400 | Astronomie, astrophysique | 2 | 1 | 3 | | 4 | 4 | | 2 | 2 | 9 |
| CNU 3500 | Structure et évolution Terre et autres planètes | | | | 6 | 7 | 13 | | 6 | 6 | 19 |
| CNU 3600 | Terre solide : géodynamique enveloppes sup. | | | | 9 | 10 | 19 | | 4 | 4 | 23 |
| CNU 4400 | Biochimie Biologie cellulaire & moléculaire. | | | | | | | 1 | | 1 | 1 |
| CNU 4402 | Physiologie | | | | 1 | | 1 | | | | 1 |
| CNU 6000 | Mécanique, génie mécanique, génie civil | | | | 4 | 23 | 27 | 3 | 16 | 19 | 46 |
| CNU 6100 | Génie info Automatique & traitement signal. | | | | 2 | 17 | 19 | | 9 | 9 | 28 |
| CNU 6200 | Énergétique, génie des procédés | | | | 4 | 4 | 8 | 1 | 4 | 5 | 13 |
| CNU 6300 | Génie électrique Électronique Photonique | | | | 7 | 38 | 45 | 1 | 27 | 28 | 73 |
| CNU 6400 | Biochimie et biologie moléculaire | | | | 16 | 11 | 27 | 5 | 4 | 9 | 36 |
| CNU 6500 | Biologie cellulaire | | | | 12 | 9 | 21 | 5 | 3 | 8 | 29 |
| CNU 6600 | Physiologie | | | | 14 | 9 | 23 | | 7 | 7 | 30 |
| CNU 6700 | Biologie des populations et écologie | | | | 11 | 17 | 28 | 6 | 8 | 14 | 42 |
| CNU 6800 | Biologie des organismes | | | | 6 | 5 | 11 | | 1 | 1 | 12 |
| CNU 6900 | Neurosciences | | | | 4 | 3 | 7 | 2 | 3 | 5 | 12 |
| CNU 7000 | Sciences de l'éducation | | | | 3 | 5 | 8 | | 3 | 3 | 11 |
| CNU 7100 | Sciences de l'information et de la communication | | | | 1 | 2 | 3 | | | | 3 |
| CNU 7200 | Épistémologie Histoire des Sciences et techniques | | | | 1 | | 1 | | | | 1 |
| CNU 7400 | Sciences et techniques activités phys. et sportives | | | | 6 | 17 | 23 | 2 | 10 | 12 | 35 |
| CNU 8500 | Sciences physico-chimiques et ingénierie applic. | | | | 17 | 16 | 33 | 3 | 9 | 12 | 45 |
| CNU 8600 | Sciences du médicament & autres produits santé | | | | 22 | 11 | 33 | 6 | 10 | 16 | 49 |
| CNU 8700 | Sciences bio., fondamentales et cliniques | | | | 12 | 10 | 22 | 5 | 7 | 12 | 34 |
| | ulaire Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants | 2 | 1 | 3 | 318 | 435 | 753 | 96 | 289 | 385 | 1 141 |



Effectif des enseignants-chercheurs bi-appartenants (médecine, odontologie et pharmacie) en personnes physiques au 31/12/2016, réparti par section CNU, ventilé par corps et par genre

| | | | | férences spitalier- | Profe - Pra | Total | | |
|----------------------|---|---|---|------------------------|----------------|-------|-------|--------|
| | Section CNU | F | Н | Total | F | Н | Total | Agents |
| CNU 4201 | Anatomie | 1 | 1 | 2 | ' | 3 | 3 | 5 |
| CNU 4202 | Histologie, embryologie et cytogénétique | | 1 | 1 | | 2 | 2 | 3 |
| CNU 4203 | Anatomie et cytologie pathologiques | 1 | | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 |
| CNU 4301 | Biophysique et médecine nucléaire | | 1 | 1 | _ | 3 | 3 | 4 |
| CNU 4302 | Radiologie et imagerie médicale | | 1 | 1 | 2 | 6 | 8 | 9 |
| CNU 4400 | Biochimie Biologie cellulaire & moléculaire | | | _ | _ | 1 | 1 | 1 |
| CNU 4401 | Biochimie et biologie moléculaire | 2 | 1 | 3 | | 3 | 3 | 6 |
| CNU 4402 | Physiologie | 1 | | 1 | 1 | 4 | 5 | 6 |
| CNU 4403 | Biologie cellulaire | 2 | | 2 | - | 2 | 2 | 4 |
| CNU 4404 | Nutrition | | | | 1 | 1 | 2 | 2 |
| CNU 4501 | | 2 | 4 | 6 | 1 | 3 | 3 | 9 |
| | Bactériologie-virologie Hygiène hospitalière | 1 | 3 | 4 | | 1 | 1 | 5 |
| CNU 4502 CNU 4503 | Parasitologie et mycologie | 1 | 3 | 4 | | 4 | 4 | 4 |
| | Maladie infectieuse Maladie tropicale | 1 | | 1 | | | | |
| CNU 4601 | Epidémiologie, économie de la santé et prévention | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | 2 |
| CNU 4602 | Médecine et santé au travail | | 1 | 1 | | 4 | | 1 |
| CNU 4603 | Médecine légale et droit de la santé | | | | 1 | 1 | 2 | 2 |
| CNU 4604 | Bio statistique, info médicale & techno. | - | | | | 2 | 2 | 2 |
| CNU 4701 | Hématologie ; transfusion | 3 | | 3 | 1 | 3 | 4 | 7 |
| CNU 4702 | Cancérologie ; radiothérapie | 1 | | 1 | 1 | 4 | 5 | 6 |
| CNU 4703 | Immunologie | 1 | | 1 | | 3 | 3 | 4 |
| CNU 4704 | Génétique | 2 | | 2 | 1 | 3 | 4 | 6 |
| CNU 4800 | Anesthésiologie Réanimation Médecine urgence | | | | | 9 | 9 | 9 |
| CNU 4801 | Anesthésiologie-Réanimation ; Médecine urgence | | 1 | 1 | | 3 | 3 | 4 |
| CNU 4803 | Pharmacologie fondamentale Clinique | 1 | 1 | 2 | | 1 | 1 | 3 |
| CNU 4804 | Thérapeutique Médecine urgence Addictologie | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 2 |
| CNU 4901 | Neurologie | 1 | | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 |
| CNU 4902 | Neurochirurgie | | | | | 3 | 3 | 3 |
| CNU 4903 | Psychiatrie d'adultes ; addictologie | 1 | | 1 | | 2 | 2 | 3 |
| CNU 4904 | Pédopsychiatrie ; addictologie | | | | 2 | | 2 | 2 |
| CNU 4905 | Médecine physique et de réadaptation | | | | 1 | 3 | 4 | 4 |
| CNU 5001 | Rhumatologie | | | | 1 | 3 | 4 | 4 |
| CNU 5002 | Chirurgie orthopédique et traumatologique | | | | | 5 | 5 | 5 |
| CNU 5003 | Dermato-vénéréologie | 1 | 1 | 2 | | 3 | 3 | 5 |
| CNU 5101 | Pneumologie ; addictologie | | | | | 3 | 3 | 3 |
| CNU 5102 | Cardiologie | | | | 1 | 5 | 6 | 6 |
| CNU 5103 | Chirurgie thoracique et cardiovasculaire | | | | | 5 | 5 | 5 |
| CNU 5104 | Chirurgie vasculaire - Médecine vasculaire | | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| CNU 5201 | Gastro entéro Hépatologie Addictologie | | | | | 5 | 5 | 5 |
| CNU 5202 | Chirurgie digestive | | | | | 2 | 2 | 2 |
| CNU 5203 | Néphrologie | 1 | | 1 | | 2 | 2 | 3 |
| CNU 5204 | Urologie | | | | | 3 | 3 | 3 |
| CNU 5300 | Médecine interne, gériatrie, chirurgie et méd. générale | | 1 | 1 | | 7 | 7 | 8 |



| | | | e de Con icien Hos | | | | niversités spitalier- | Total |
|----------|--|----|-----------------------|-------|----|-----|--------------------------|--------|
| | Section CNU | F | Н | Total | F | Н | Total | Agents |
| CNU 5301 | Médecine interne; gériatrie | | | | | 2 | 2 | 2 |
| CNU 5302 | Chirurgie générale | | | | | 4 | 4 | 4 |
| CNU 5303 | Médecine générale | 1 | 1 | 2 | | 1 | 1 | 3 |
| CNU 5401 | Pédiatrie | | 1 | 1 | | 7 | 7 | 8 |
| CNU 5402 | Chirurgie infantile | | | | | 2 | 2 | 2 |
| CNU 5403 | Gynécologie Obstétrique Gynécologie médecine | | | | | 5 | 5 | 5 |
| CNU 5404 | Endocrinologie Diabète maladie métabiologique | | | | 1 | 1 | 2 | 2 |
| CNU 5405 | Biologie Médecine du développement et de la repro. | 1 | 1 | 2 | | 1 | 1 | 3 |
| CNU 5501 | Oto-rhino-laryngologie | | | | | 6 | 6 | 6 |
| CNU 5502 | Ophtalmologie | | | | | 2 | 2 | 2 |
| CNU 5503 | Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie | | 1 | 1 | | | | 1 |
| CNU 5601 | Pédodontie | 1 | 1 | 2 | 1 | | 1 | 3 |
| CNU 5602 | Orthopédie dentofaciale | 2 | 1 | 3 | | | | 3 |
| CNU 5603 | Prévention Épidémiologie Eco santé Odontologie | 1 | 2 | 3 | | 1 | 1 | 4 |
| CNU 5702 | Chirurgie buccale Patho & thérapeutique | 1 | 2 | 3 | | 1 | 1 | 4 |
| CNU 5703 | Sciences biologiques (biochimie, immunologie) | | 2 | 2 | | 1 | 1 | 3 |
| CNU 5801 | Odontologie conservatrice, endodontie | | 4 | 4 | | 1 | 1 | 5 |
| CNU 5802 | Prothèses (conjointe, adjointe partielle) | 3 | 4 | 7 | 1 | 2 | 3 | 10 |
| CNU 5803 | Sciences anatomiques & physiologiques | 2 | 1 | 3 | 1 | | 1 | 4 |
| CNU 8000 | Sciences physico-chimique & ingénierie appl.santé | 2 | 1 | 3 | | | | 3 |
| CNU 8100 | Sciences du médicament et autres produits santé | 4 | | 4 | | | | 4 |
| CNU 8200 | Sciences biologiques, fondamentales et cliniques | | 2 | 2 | | | | 2 |
| CNU 8500 | Sciences physico-chimiques et ingénierie | | | | | 1 | 1 | 1 |
| CNU 8600 | Sciences du médicament & autres produits santé | | | | | 1 | 1 | 1 |
| CNU 8700 | Sciences biologiques, fondamentales et cliniques | | | | 2 | 4 | 6 | 6 |
| Effec | tif titulaire Enseignants-Chercheurs BI-appartenants | 41 | 43 | 84 | 23 | 164 | 187 | 271 |



Effectif des enseignants du second degré¹⁹ en personnes physiques au 31/12/2016 réparti par discipline, ventilé par corps et par genre

| | | | PRA | .G | | PR | CE | | | | | Prof. PLP | | | | .P | TOTAL | |
|--------------------------|------------------------------------|----|-------|-------|----|----|-------|---|----------|-------|---|-----------|-------|---|---|-------|---------|--|
| | Discipline | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | T0 | |
| SEC S0062 | COORDIN. INGÉNIERIE FORMATION | | | | 1 | | 1 | | | | | | | | | | 1 | |
| SEC S0080 | DOCUMENTATION | | | | 6 | | 6 | | | | | | | | | | 6 | |
| SEC S0100 | PHILOSOPHIE | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | | | | | | | | | | 5 | |
| SEC S0200 | LETTRES | 1 | | 1 | 5 | | 5 | | | | | | | | | | 6 | |
| SEC S0201 | LETTRES CLASSIQUES - GRAMMAIRE | 1 | | 1 | | | | | | | | | | | | | 1 | |
| SEC S0202 | LETTRES MODERNES | 7 | 1 | 8 | 4 | | 4 | | | | | | | | | | 12 | |
| SEC S0210 | LETTRES HISTOIRE GÉOGRAPHIE | | | | | | | | | | | | | 1 | | 1 | 1 | |
| SEC S0222 | LETTRES ANGLAIS | | | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | 1 | |
| SEC S0226 | LETTRES ESPAGNOL | | | | | | | | | | | | | 1 | | 1 | 1 | |
| SEC S0421 | ALLEMAND | 2 | 1 | 3 | | | | | | | | | | | | | 3 | |
| SEC S0422 | ANGLAIS | 13 | 2 | 15 | 25 | 8 | 33 | | | | | | | 2 | | 2 | 50 | |
| SEC S0426 | ESPAGNOL | 6 | | 6 | 3 | | 3 | | | | | | | | | | 9 | |
| SEC S0486 | CATALAN LETTRES | | | | 1 | | 1 | | | | | | | | | | 1 | |
| SEC S0488 | OCCITAN HISTOIRE - GÉOGRAPHIE | | | | | 1 | 1 | | | | | | | | | | 1 | |
| SEC S1000 | HISTOIRE-GÉOGRAPHIE | 1 | 6 | 7 | 3 | 1 | 4 | | Н | | | | | | | | 11 | |
| SEC S1100 | SC. ECO. ET SOCIALES | | | | 1 | 1 | 2 | | \vdash | | | | | | | | 2 | |
| SEC S1300 | MATHÉMATIQUES | 6 | 9 | 15 | 3 | 6 | 9 | | \vdash | | | | | | | | 24 | |
| SEC S1315 | MATH. SCIENCES PHYSIQUES | | | | 1 | | 1 | | | | | | | | | | 1 | |
| SEC S1400 | TECHNOLOGIE | | | | 1 | 1 | 2 | | | | | | | | | | 2 | |
| SEC S1414 | SII OPTION INGÉNIERIE MÉCANIQUE | | | | - | - | | | | | | | | | 1 | 1 | 1 | |
| SEC S1500 | PHYSIQUE - CHIMIE | 6 | 1 | 7 | | 3 | 3 | | | | | | | 1 | - | 1 | 11 | |
| SEC 51500 | SCIENCES.PHYSIQUESPHY.APPLI | 4 | 7 | 11 | | 1 | 1 | | | | | | | 1 | | - | 12 | |
| SEC S1510 | MESURES PHYSIQUES ET CHIMIQUES | _ | 1 | 1 | | - | | | | | | | | | | | 1 | |
| SEC \$1600 | SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE | 6 | 3 | 9 | | 1 | 1 | | | | | | | | | | 10 | |
| SEC S1615 | SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUES | 1 | , J | 1 | | - | | | | | | | | | | | 1 | |
| SEC \$1013 | ÉDUCATION MUSICALE | - | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | | | | | | | | | | 7 | |
| SEC \$1700 | ARTS PLASTIQUES | 3 | 1 | 4 | 1 | - | 1 | | | | | | | | | | 5 | |
| SEC S1900 | ÉDUCATION PHYS. ET SPORTIVE | 7 | 22 | 29 | 1 | | | | | | 8 | 18 | 26 | | | | 55 | |
| SEC S2600 | GÉNIE CHIMIQUE - CHIMIE | | 22 | 23 | 1 | | 1 | | | | 8 | 10 | 20 | | | | 1 | |
| SEC \$3000 | GÉNIE CIVIL | 1 | 2 | 3 | 1 | 5 | 5 | | | | | | | | | | 8 | |
| SEC S4100 | GÉNIE MÉCANIQUE - MÉCANIQUE | 2 | 10 | 12 | | 2 | 2 | | | | | | | | | | 14 | |
| SEC 34100 | GÉNIE ÉLECTRIQUE | | 12 | 12 | | 5 | 5 | | | | | | | | | | 17 | |
| | | | | | | - | | | | | | | | | | | | |
| | ÉLECTRONIQUE ARTS APPLIQUES | | 2 | 2 | | 1 | 1 | | \vdash | | | | | 1 | | 1 | 3 1 | |
| SEC S6500 SEC S7100 | BIOCHIMIE-GÉNIE BIOBIO TECH. | 6 | 3 | 9 | 2 | 1 | 3 | | \vdash | | | | | 1 | | 1 | 12 | |
| SEC \$7100 | SCIENCES TECH. MÉDICO-SOCIALES | 0 | э | 7 | 1 | 1 | _ | | \vdash | | | | | | | | | |
| SEC \$7300 SEC \$8010 | ÉCONOMIE ET GESTION | 8 | 10 | 18 | 3 | 6 | 9 | | \vdash | | | | | 1 | | 1 | 1 28 | |
| SEC \$8010 | | - | 2 | | - | 2 | 3 | | \vdash | | | | | 1 | | 1 | 28 5 | |
| SEC S8030 | INFORMATIQUE ET GESTION | | | 2 | 1 | | | | \vdash | | | | | | | | | |
| | ÉCONOMIE: INFORM. ET GESTION | | | | 1 | | 1 | | \vdash | | | | | 1 | 1 | - | 1 | |
| SEC \$8043 | VENTE PLP | | 4 | 4 | | | | | \vdash | | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| SEC \$8053 | ECO-GEST. CONCEPT. GESTION SI | | 1 | 1 | | | | | 1 | 4 | | | | | | | 1 | |
| ENS G9972 | CHIMIE: OPTION MATÉRIAUX | | | | | | | | 1 | 1 | | | | | | | 1 | |
| ENS G9973 | CHIMIE: OPTION TEXTILE | | | | | | | | 1 | 1 | | | | | | | 1 | |
| ENS G9977 | | | | | | | | | 1 | 1 | | | | | | | 1 | |
| ENS G9981 | CONSTRUCTION ÉLECTRIQUE | | | | | | | | 1 | 1 | - | | | | | | 1 | |
| ENS G9983 | | | | | | | | | 2 | 2 | - | | | | | | 2 | |
| ENS G9984 | MÉCANIQUE OPTION MATÉRIAUX | | 4.5.5 | 4.55 | | | 40.5 | | 1 | 1 - | | | | | | | 1 | |
| Effectif tit | ulaire Enseignants Second degré | 82 | 100 | 182 | 68 | 48 | 116 | | 7 | 7 | 8 | 18 | 26 | 8 | 3 | 11 | 342 | |

¹⁹ Effectif Enseignants du second degré : 2 Conseillers Principaux d'Éducation non comptabilisés (sans discipline).



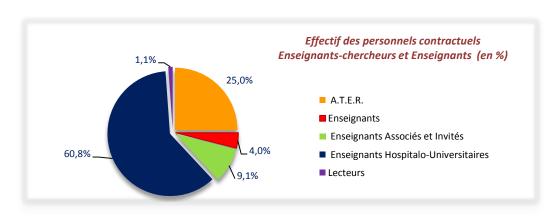
2.2.4 Effectif des personnels contractuels et vacataires d'enseignement

Les personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants

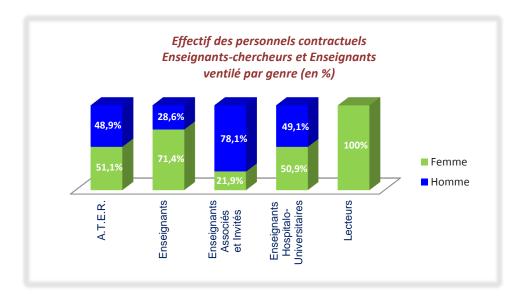
Répartition de l'effectif physique au 31/12/2016 par nature de contrat et par genre

| | Type de contrat | Femme | Homme | Total Agents |
|------------------------------|--|-------|-------|--------------|
| A.T.E.R (1) | ATER | 27 | 26 | 53 |
| A.I.E.R (1) | ATER mi-temps | 18 | 17 | 35 |
| | A.T.E.R. | 45 | 43 | 88 |
| Enseignants (2) | Contractuel Enseignant LRU | 10 | 4 | 14 |
| | Enseignants | 10 | 4 | 14 |
| | Associé MCF | | 1 | 1 |
| Enseignants Associés et | Associé MCF mi-temps | 4 | 18 | 22 |
| Associes et Invités | Associé professeur | 1 | 1 | 2 |
| | Associé professeur mi-temps | 2 | 5 | 7 |
| | Enseignants Associés et Invités | 7 | 25 | 32 |
| | Assistant hospitalier-U des CSERD (3) | 10 | 12 | 22 |
| | Assistant hospitalier-U médecine | 13 | 11 | 24 |
| | Assistant hospitalier-U pharmacie | 2 | 4 | 6 |
| | Associé assistant temps plein | | 1 | 1 |
| | Associé chef clinique temps plein | 2 | | 2 |
| Enseignants | Associé MCF hospitalier-U mi-temps | 2 | 3 | 5 |
| Hospitalo- Universitaires | Associé MCF hospitalier-U temps plein | 1 | | 1 |
| | Associé professeur hospitalier-U mi-temps | | 3 | 3 |
| | Associé professeur hospitalier-U temps plein | 1 | | 1 |
| | Chef clinique des universités -Assistant hospitalier | 72 | 62 | 134 |
| | Chef clinique de médecine générale | 3 | | 3 |
| | Praticien hospitalo-universitaire | 3 | 9 | 12 |
| | Enseignants Hospitalo-Universitaires | 109 | 105 | 214 |
| Lecteurs | Lecteur langue étrangère | 4 | | 4 |
| | Lecteurs | 4 | | 4 |
| | | | | |
| Effectif co | ontractuels Enseignants-chercheurs et Enseignants | 175 | 177 | 352 |

- ▶ (1) A.T.E.R : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche.
- ▶ (2) 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.
- ▶ (1) CSRED : Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaires.







■ Le taux de féminisation varie selon la population; il est très important chez les personnels enseignants et les lecteurs (entre 71% et 100%). On observe une quasi-parité entre les hommes et les femmes chez les contractuels de la filière hospitalo-universitaire et les A.T.E.R. Le taux de féminisation le plus bas (près de 22%) concerne la population des associés et des invités.



Effectif des personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants en personnes physiques au 31/12/2016 réparti par section CNU/discipline; ventilé par type de contrat et par genre

| | | | A.T | .E.R. | E | nsei | gnants | | sso | gnants ciés et vités | | inseigi Hospit | | Le | ecteurs | TOTAL |
|----------|---|----|-----|-------|---|------|--------|---|-----|----------------------------|---|-------------------|-------|----|---------|-------|
| | Section CNU / Discipline | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Total | ı P |
| CNU 0100 | Droit privé et sciences criminelles | 5 | 4 | 9 | Ľ | " | Total | ľ | 1 | 1 | ' | '' | Total | ' | Total | 10 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CNU 0200 | Droit public | 4 | 2 | 6 | | | | 1 | 3 | 4 | | | | | | 10 |
| CNU 0300 | Histoire du droit et des institutions | 1 | 2 | 3 | | | | | | | | | | | | 3 |
| CNU 0400 | Science politique | 2 | 2 | 4 | | | | | 1 | 1 | | | | | | 5 |
| CNU 0500 | Sciences économiques | 5 | 3 | 8 | | | | | | | | | | | | 8 |
| CNU 0600 | Sciences de gestion | 15 | 4 | 19 | | | | | 7 | 7 | | | | | | 26 |
| CNU 1100 | Langues et littératures anglaises | | L | | | | | | | | | | | 4 | 4 | 4 |
| CNU 2500 | Mathématiques | | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | 1 |
| CNU 2600 | Mathématiques appliquées & appli. | 1 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | 2 |
| CNU 2700 | Informatique | | 4 | 4 | | | | | 2 | 2 | | | | | | 6 |
| CNU 3200 | Chimie organique, minérale, industriel. | | 1 | 1 | | | | 1 | | 1 | | | | | | 2 |
| CNU 3500 | Structure et évolution Terre | 1 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | 5 |
| CNU 4201 | Anatomie | | | | | | | | | | 1 | 3 | 4 | | | 4 |
| CNU 4202 | Histologie, embryologie et cytogéné. | | | | | | | | | | | 1 | 1 | | | 1 |
| CNU 4203 | Anatomie et cytologie pathologiques | | | | | | | | | | 2 | 1 | 3 | | | 3 |
| CNU 4301 | Biophysique et médecine nucléaire | | | | | | | | | | | 1 | 1 | | | 1 |
| CNU 4302 | Radiologie et imagerie médicale | | | | | | | | | | 3 | 6 | 9 | | | 9 |
| CNU 4401 | Biochimie et biologie moléculaire | | | | | | | | | | | 1 | 1 | | | 1 |
| CNU 4402 | Physiologie | | | | | | | | | | 1 | 3 | 4 | | | 4 |
| CNU 4403 | Biologie cellulaire | | | | | | | | | | | 1 | 1 | | | 1 |
| CNU 4501 | Bactériologie-virologie Hygiène hosp. | | | | | | | | | | 3 | 1 | 4 | | | 4 |
| CNU 4502 | Parasitologie et mycologie | | | | | | | | | | 1 | | 1 | | | 1 |
| CNU 4503 | Maladie infectieuse Maladie tropicale | | | | | | | | | | 2 | 2 | 4 | | | 4 |
| CNU 4603 | Médecine légale et droit de la santé | | | | | | | | | | 1 | | 1 | | | 1 |
| CNU 4604 | Bio statistique, info médicale & techno | | | | | | | | | | | 1 | 1 | | | 1 |
| CNU 4701 | Hématologie ; transfusion | | | | | | | | | | 3 | 1 | 4 | | | 4 |
| CNU 4702 | Cancérologie ; radiothérapie | | | | | | | | | | 2 | 2 | 4 | | | 4 |
| CNU 4703 | Immunologie | | | | | | | | | | 1 | | 1 | | | 1 |
| CNU 4704 | Génétique | | | | | | | | | | 1 | 1 | 2 | | | 2 |
| CNU 4801 | Anesthésiologie-Réanimation | | | | | | | | | | 4 | 7 | 11 | | | 11 |
| CNU 4802 | Réanimation; médecine urgence | | T | | | | | | | | 1 | 1 | 2 | | | 2 |
| CNU 4803 | Pharmacologie fondamentale Clinique | | T | | | | | | | | 1 | 1 | 2 | | | 2 |
| CNU 4804 | Thérapeutique Méd urgence Addictologie | | | | | | | | | | | 1 | 1 | | | 1 |
| CNU 4901 | Neurologie | | | | | | | | | | 4 | 2 | 6 | | | 6 |
| CNU 4902 | Neurochirurgie | | | | | | | | | | 2 | | 2 | | | 2 |
| CNU 4903 | Psychiatrie d'adultes; addictologie | | T | | | | | | | | 3 | 2 | 5 | | | 5 |
| CNU 4904 | Pédopsychiatrie; addictologie | | | | | | | | | | 1 | 1 | 2 | | | 2 |
| CNU 4905 | Médecine physique et de réadaptation | | | | | | | | | | 3 | | 3 | | | 3 |



| | | | A.T | .E.R. | Е | nsei | gnants | | sso | gnants ciés et | Н | lospi | nants italo- | Le | ecteurs | TOTAL |
|------------|---|---|-----|-------|-----|------|--------|-----|-----|-------------------|--------|-------|-----------------|-----|---------|-------|
| | Section CNIII / Discipline | Г | | Total | l c | ш | Total | | | ités | | | Sitaires | L C | Total | ᄋ |
| CNILL FOO1 | Section CNU / Discipline | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | F 5 | Н | Total 5 | F | Total | 5 |
| CNU 5001 | Rhumatologie | | | | | | | | | | 5 | _ | | | | |
| CNU 5002 | Chirurgie orthopédique, traumatologie | | | | | | | | | | 1 | 6 | 6 | | | 6 |
| CNU 5003 | Dermato-vénéréologie | | | | | | | | | | 3 | 2 | 5 | | | 5 |
| CNU 5004 | Chirurgie plastique, reconstructrice | | | | H | | | | | | | 2 | 2 | H | | 2 |
| CNU 5101 | Pneumologie; addictologie | | | | H | | | | | | 2 | 3 | 3 | H | | 3 |
| CNU 5102 | Cardiologie | | | | | | | | | | 3 | 2 | 5 | | | 5 |
| CNU 5103 | Chirurgie thoracique et cardiovasculaire | | | | | | | | | | | 1 | 1 | | | 1 |
| CNU 5104 | Chirurgie vasculaire Médecine vasculaire | | | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | | | 3 |
| CNU 5201 | Gastroentéro. Hépatologie Addictologie | | | | | | | | | | 3 | 2 | 5 | | | 5 |
| CNU 5202 | Chirurgie digestive | | | | L | | | | | | 1 | 2 | 3 | L | | 3 |
| CNU 5203 | Néphrologie | | | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | | | 3 |
| CNU 5204 | Urologie | | | | | | | | | | | 3 | 3 | | | 3 |
| CNU 5301 | Médecine interne; gériatrie | | | | | | | | | | 4 | 3 | 7 | | | 7 |
| CNU 5302 | Chirurgie générale | | | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | | | 3 |
| CNU 5303 | Médecine générale | | | | | | | | | | 6 | 5 | 11 | | | 11 |
| CNU 5401 | Pédiatrie | | | | | | | | | | 10 | 2 | 12 | | | 12 |
| CNU 5402 | Chirurgie infantile | | | | | | | | | | 2 | | 2 | | | 2 |
| CNU 5403 | Gynécologie Obstétrique Gynécologie | | | | | | | | | | 6 | 2 | 8 | | | 8 |
| CNU 5404 | Endocrinologie Diabète maladie métab. | | | | | | | | | | 4 | | 4 | | | 4 |
| CNU 5405 | Biologie Méd du dév & repro. gynéco | | | | | | | | | | 1 | | 1 | | | 1 |
| CNU 5501 | Oto-rhino-laryngologie | | | | | | | | | | 3 | 3 | 6 | | | 6 |
| CNU 5502 | Ophtalmologie | | | | | | | | | | 1 | 3 | 4 | | | 4 |
| CNU 5503 | Chirurgie maxillo-faciale, stomatologie | | | | | | | | | | 1 | 1 | 2 | | | 2 |
| CNU 5601 | Pédodontie | | | | | | | | | | | 2 | 2 | | | 2 |
| CNU 5602 | Orthopédie dentofaciale | | | | | | | | | | 2 | 1 | 3 | | | 3 |
| CNU 5603 | Prévent. Épidémiologie Eco santé Odonto. | | | | | | | | | | 1 | | 1 | | | 1 |
| CNU 5701 | Parodontologie | | | | | | | | | | | 2 | 2 | | | 2 |
| CNU 5702 | Chirurgie buccale Patho. & thérapeutique | | | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | | | 3 |
| CNU 5703 | Sc. biologiques (biochimie, immunologie) | | | | | | | | | | 2 | 1 | 3 | | | 3 |
| CNU 5801 | Odontologie conservatrice, endodontie | | | | | | | | | | 3 | 2 | 5 | | | 5 |
| CNU 5802 | Prothèses (conjointe, adjointe partielle) | | | | | | | | | | 2 | 3 | 5 | | | 5 |
| CNU 5803 | Sciences anatomiques & physiologiques | | | | T | | | | | | 1 | | 1 | T | | 1 |
| CNU 6000 | Mécanique, génie mécanique, génie civil | 1 | 4 | 5 | | | | | 1 | 1 | | | | | | 6 |
| CNU 6300 | Génie électrique Électronique Photo. | | | | | | | 1 | 1 | 2 | | | | | | 2 |
| CNU 6400 | Biochimie et biologie moléculaire | 3 | 1 | 4 | | | | | | | | | | | | 4 |
| CNU 6600 | Physiologie | Ť | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | 1 |
| CNU 6700 | Biologie des populations et écologie | 1 | 1 | 2 | | | | 1 | | 1 | | | | | | 3 |
| CNU 6900 | Neurosciences | Ť | 2 | 2 | | | | Ť | | | | | | | | 2 |
| CNU 7100 | Sciences de l'information et de la com. | | Ė | _ | | | | | 1 | 1 | | | | | | 1 |
| CNU 7400 | Sc. techniques activités phys. & sportives | 3 | 2 | 5 | | | | 1 | 4 | 5 | | | | | | 10 |
| CINO /400 | Je. teeninques activites priys. & sportives | ر | | ر | | | | 1 - | + | ٠ | | | | | | 10 |



| | | | A.T.I | E.R. | Er | iseig | nants | | Assoc | gnants ciés et ités | Н | nseign Iospita iversit | alo- | Le | cteurs | TOTAL |
|-------------|---------------------------------------|----|-------|-------|----|-------|-------|---|-------|---------------------------|-----|------------------------------|-------|----|--------|-------|
| | Section CNU / Discipline | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Total | |
| CNU 8100 | Sc. Médicam. et autres produits santé | | | | | | | | | | 1 | 4 | 5 | | | 5 |
| CNU 8500 | Sciences physico-chimiques et ingén. | 1 | 2 | 3 | | | | 1 | 2 | 3 | | | | | | 6 |
| CNU 8600 | Sc. médicament et aut. prod. santé | 1 | 2 | 3 | | | | 1 | 2 | 3 | | | | | | 6 |
| CNU 8700 | Sc. biologiques, fondamentales, clin. | 1 | | 1 | | | | | | | | | | | | 1 |
| S0202 | Lettres modernes | | | | 1 | | 1 | | | | | | | | | 1 |
| S0422 | Anglais | | | | 2 | | 2 | | | | | | | | | 2 |
| S0499 | Autre langue vivante | | | | 1 | | 1 | | | | | | | | | 1 |
| S1300 | Mathématiques | | | | 1 | | 1 | | | | | | | | | 1 |
| S2006 | Sciences et techniques industrielles | | | | 1 | 1 | 2 | | | | | | | | | 2 |
| S5101 | Électronique | | | | 1 | | 1 | | | | | | | | | 1 |
| S7300 | Sciences techniques médico-sociales | | | | | 2 | 2 | | | | | | | | | 2 |
| S8010 | Économie et gestion | | | | 2 | 1 | 3 | | | | | | | | | 3 |
| S8011 | Communication et bureautique | | | | 1 | | 1 | | | | | | | | | 1 |
| Effectif co | ntractuels des personnels enseignants | 45 | 43 | 88 | 10 | 4 | 14 | 7 | 25 | 32 | 109 | 105 | 214 | 4 | 4 | 352 |



Effectif physique des personnels contractuels enseignants au 31/12/2016 ventilé par type de contrat et par type de financement

| Type de contrat | Sous Plafond État | Sous Ressources Propres | Total Agents |
|--|----------------------|----------------------------|-----------------|
| A.T.E.R. | 88 | | 88 |
| Enseignants | 11 | 3 | 14 |
| Enseignants Associés et Invités | 9 | 23 | 32 |
| Enseignants Hospitalo-Universitaires | 214 | | 214 |
| Lecteurs | 4 | | 4 |
| Effectif contractuel du personnel enseignant | 326 | 26 | 352 |

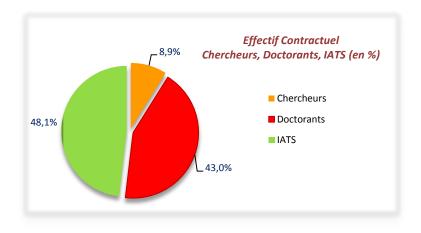
■ Près de 93% de l'effectif contractuel enseignant est financé par les ressources allouées par l'État. Les personnels de la filière hospitalo-universitaire, les lecteurs et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont intégralement financés par la dotation de l'État.



Les personnels contractuels chercheurs, doctorants, et IATS

Effectif des personnels contractuels chercheurs, doctorants et IATS²⁰ en personnes physiques au 31/12/2016 réparti par type de contrat et ventilé par catégorie fonction publique et par genre

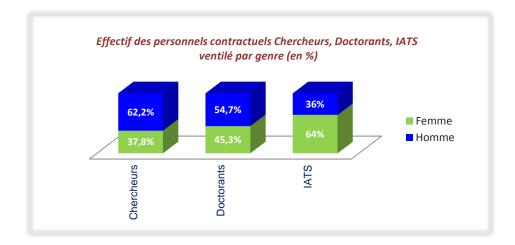
| | | | Catégor | ie A | (| Catégo | rie B | C | atégoi | rie C | Total |
|------------|--|-----|---------|---------|----|--------|---------|-----|--------|---------|--------|
| Population | Type de contrat | F | Н | Total A | F | Н | Total B | F | Н | Total C | Agents |
| Cl l | CDD | 41 | 68 | 109 | | | | | | | 109 |
| Chercheurs | CDI | 1 | 1 | 2 | | | | | | | 2 |
| | Chercheurs | 42 | 69 | 111 | | | | | | | 111 |
| Doctorants | CDD | 243 | 293 | 536 | | | | | | | 536 |
| | Doctorants | 243 | 293 | 536 | | | | | | | 536 |
| | CDD dont : | 84 | 86 | 170 | 50 | 29 | 79 | 212 | 89 | 301 | 550 |
| | Contrat d'apprentissage | 3 | 3 | 6 | 2 | | 2 | | | 8 | 8 |
| IATS | Contrat Unique d'insertion (CUI) | | | | | | | 15 | | 15 | 15 |
| IAIS | Contrat PACTE ²¹ | | | | | | | | 2 | 2 | 2 |
| | Dont Contrats aidés | 3 | 3 | 6 | 2 | | 2 | 15 | 2 | 25 | 25 |
| | CDI | 28 | 10 | 38 | 6 | | 6 | 4 | 2 | 6 | 50 |
| | IATS | 112 | 96 | 208 | 56 | 29 | 85 | 216 | 91 | 307 | 600 |
| | | | | | | | | | | | |
| Che | Effectif contractuel rcheurs, Doctorants, IATS | 397 | 458 | 855 | 56 | 29 | 85 | 216 | 91 | 307 | 1 247 |



²⁰ **Contractuels IATS** hors contractuels de courte de durée et contractuels étudiants

²¹ Articles 3, 4 et 5 de l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 instituant une nouvelle voie de recrutement dans les corps et cadre d'emplois de la catégorie C par un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé et dénommé **PACTE** (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'État).



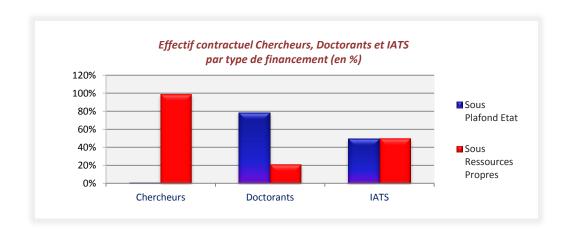


■ Les personnels contractuels IATS sont majoritairement des femmes (64%). Ce taux de féminisation est légèrement supérieur à celui observé pour les agents BIATS titulaires (61,2%). Les femmes contractuelles sont particulièrement représentées en catégorie C (70,4% contre 63,2% chez les titulaires BIATS) alors que leur poids en catégorie A (53,8% contre 55% chez les titulaires) est relativement proche de la parité avec les hommes.



Effectif physique des personnels contractuels chercheurs, doctorants et IATS au 31/12/2016 ventilé par type de contrat et par type de financement

| | | | Pla | Sous fond État | | | Sous Ressources Propres | | | | | |
|----------------|---|-----|-----|-------------------|-------|-----|----------------------------|-----|-------|--------|--|--|
| Population | Type contrat | Α | В | С | Total | Α | В | С | Total | Agents | | |
| Ob a sub a sub | CDD | | | | | 109 | | | 109 | 109 | | |
| Chercheurs | CDI | 1 | | | 1 | 1 | | | 1 | 2 | | |
| | Chercheurs | 1 | | | 1 | 110 | | | 110 | 111 | | |
| Doctorants | CDD | 421 | | | 421 | 115 | | | 115 | 536 | | |
| | Doctorants | 421 | | | 421 | 115 | | | 115 | 536 | | |
| 10.75 | CDD | 53 | 35 | 178 | 266 | 117 | 44 | 123 | 284 | 550 | | |
| IATS | CDI | 25 | 3 | 4 | 32 | 13 | 3 | 2 | 18 | 50 | | |
| | IATS | 78 | 38 | 182 | 298 | 130 | 47 | 125 | 302 | 600 | | |
| | Effectif contractuel cheurs, Doctorants, IATS | 500 | 38 | 182 | 720 | 355 | 47 | 125 | 527 | 1 247 | | |



Le financement des contractuels doctorants est majoritairement assuré par la dotation fléchée allouée par l'État. S'agissant des contractuels assurant des fonctions de IATS, le financement est assuré à part quasi-égale entre les moyens alloués par l'État et les ressources propres des structures de l'établissement.

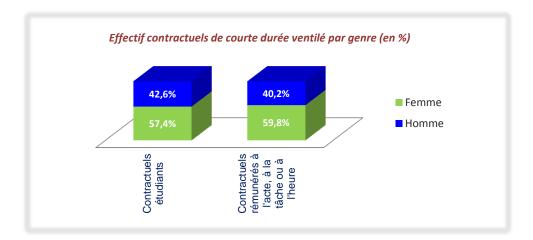


Les agents contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2016

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 : ces derniers sont rémunérés à la tâche, à l'acte ou à l'heure.

En 2016, l'Université de Montpellier a recruté **453 étudiants** et a rémunéré **117 agents** pour des missions ponctuelles.

| | Femme | Homme | Total |
|--|-------|-------|-------|
| Contractuels étudiants | 260 | 193 | 453 |
| Contractuels rémunérés à l'acte, à la tâche ou à l'heure | 70 | 47 | 117 |
| Total | 330 | 240 | 570 |



On observe un personnel majoritairement féminin chez les contractuels ayant bénéficié d'un contrat de courte durée au cours de l'année 2016.



Les vacataires d'enseignement

Au cours de l'année universitaire 2015/2016, **3.620 personnes** ont assuré des vacations d'enseignement au sein des différentes UFR, Écoles et Instituts de l'Université de Montpellier.

| Année universitaire 2015/2016 | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------------------|--|-------------------------------------|-------|--|--|--|--|--|--|--|
| | Nombre de | personnes physiques a | yant exercé | | | | | | | | |
| Structure | Moins de 50 heures équivalent TD | Entre 50 & 100 heures équivalent TD | Plus de 100 heures équivalent TD | Total | | | | | | | |
| ÉPUM | 231 | 31 | 15 | 277 | | | | | | | |
| ÉCOLES DOCTORALES | 11 | | | 11 | | | | | | | |
| IAE | 100 | 31 | 8 | 139 | | | | | | | |
| IPAG | 33 | 19 | 3 | 55 | | | | | | | |
| ISEM | 187 | 60 | 50 | 297 | | | | | | | |
| IUT BÉZIERS | 53 | 41 | 11 | 105 | | | | | | | |
| IUT MONTPELLIER-SÈTE | 288 | 60 | 51 | 399 | | | | | | | |
| IUT NÎMES | 106 | 42 | 26 | 174 | | | | | | | |
| SCFC (1) | 89 | 11 | 11 | 111 | | | | | | | |
| SUAPS | | | | | | | | | | | |
| UFR AES | 124 | 14 | 8 | 146 | | | | | | | |
| UFR DROIT | 504 | 71 | 5 | 580 | | | | | | | |
| UFR ÉCONOMIE | 61 | 21 | 13 | 95 | | | | | | | |
| UFR FACULTÉ DES SCIENCES | 434 | 40 | 14 | 488 | | | | | | | |
| UFR FACULTÉ ÉDUCATION | 56 | 2 | 3 | 61 | | | | | | | |
| UFR MÉDECINE | 249 | 16 | 4 | 269 | | | | | | | |
| UFR ODONTOLOGIE | 31 | | | 31 | | | | | | | |
| UFR PHARMACIE | 191 | 10 | 1 | 202 | | | | | | | |
| UFR STAPS | 153 | 18 | 9 | 180 | | | | | | | |
| Total | 2 901 | 487 | 232 | 3 620 | | | | | | | |

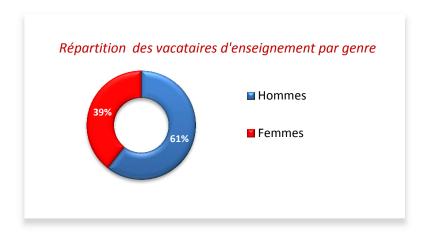
- ▶ (1) SCFC : Service commun de formation continue de l'Université de Montpellier issu de la fusion de DIDERIS et CREUFOP, respectivement service commun de formation continue des anciens établissements Université Montpellier 1 et Université Montpellier 2.
- Les intervenants dispensant des heures dans plusieurs structures sont comptabilisés dans chacune d'entre elles.



Répartition des vacataires d'enseignement par type d'intervenants

| Catégorie socio-professionnelle | Nombre d'intervenants (en PP) | Nombre d'intervenants (en %) |
|---|-------------------------------------|------------------------------------|
| Fonctionnaires titulaires et stagiaires (1) | 990 | 28,29% |
| Salariés du secteur privé | 972 | 27,77% |
| Activités non salariées | 771 | 22,03% |
| Salariés du secteur public non titulaires (1) | 255 | 7,29% |
| Intervenants à titre gracieux ou par convention (2) | 252 | 7,20% |
| Étudiants | 105 | 3,00% |
| Retraités | 61 | 1,74% |
| Personnels BIATS titulaires UM | 56 | 1,60% |
| Personnels BIATS contractuels | 38 | 1,09% |
| Total | 3 500 | 100% |

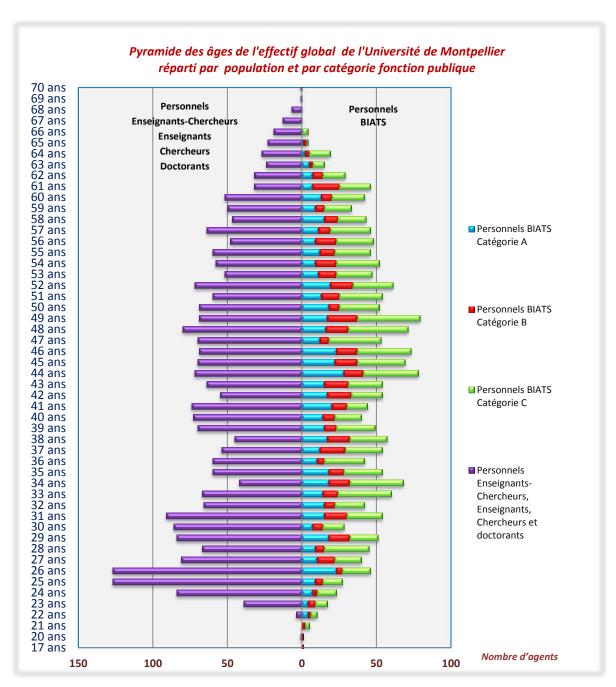
- ▶ (1) Personnels hors Université de Montpellier.
- ▶ (2) Intervenants non rémunérés par l'établissement.





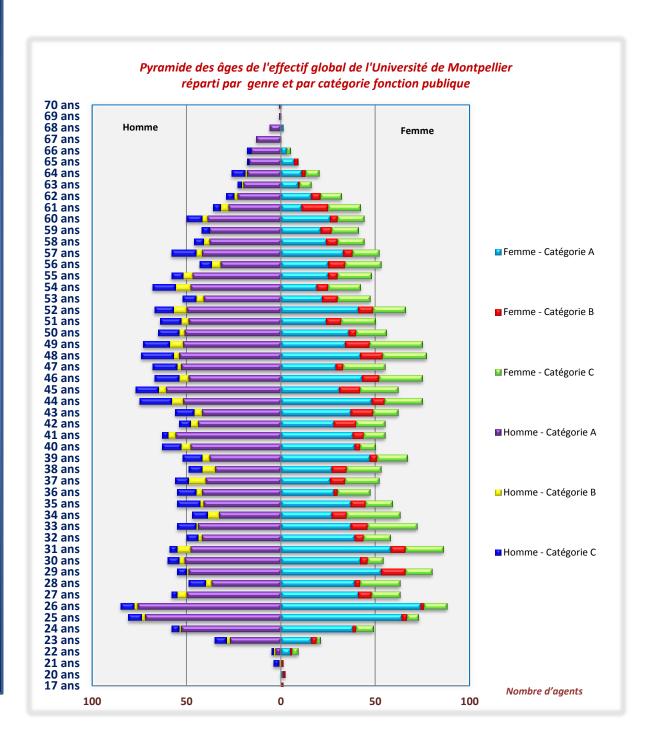
2.3 Démographie

2.3.1 Pyramide des âges de l'effectif global



- La tranche d'âge des plus de 65 ans concerne essentiellement les enseignants-chercheurs titulaires. Ils représentent 89% de l'effectif de cette tranche (11% pour les BIATS titulaires).
- La tranche d'âge des moins de 25 ans concerne les contractuels doctorants et enseignants à hauteur de 69% et les personnels BIATS à hauteur de 31%.

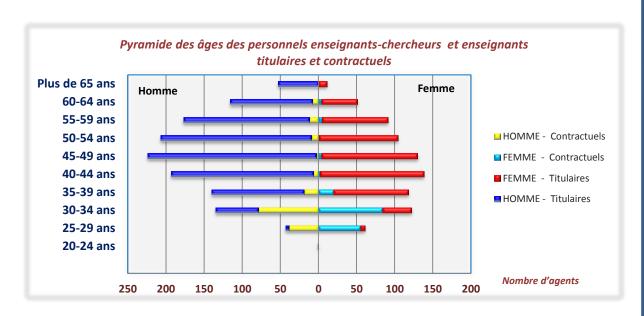


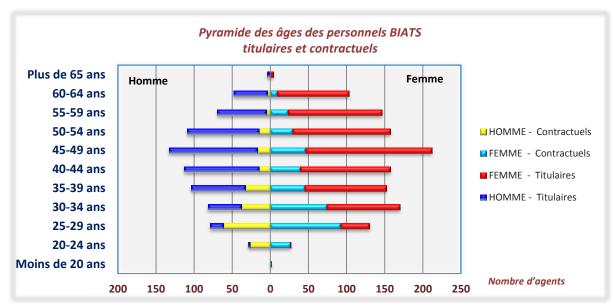


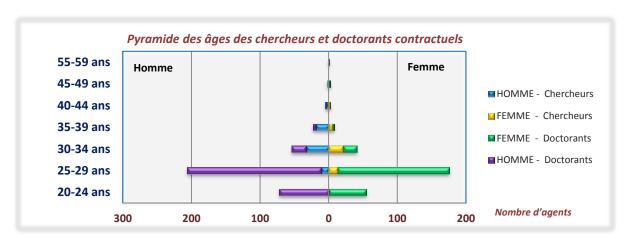
- Le taux de féminisation de l'effectif global de l'établissement est de 49,46%.
- Chez les hommes, la catégorie A représente 79% de l'effectif de ce genre et elle est en grande majorité représentée par la population des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants (86%).
- Chez les femmes, le constat est le même avec un taux de représentation de la catégorie A à 60%.



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









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

L'âge moyen²² des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie de personnel et ventilés par genre

| | | | Age moyen | |
|--------------|---------------------------------------|-------------------|------------------|------------------|
| | | Femme | Homme | Ensemble |
| Titulaires | Enseignants-chercheurs et Enseignants | 47 ans et 3 mois | 49 ans et 3 mois | 48 ans et 6 mois |
| Titulaires | BIATS | 46 ans et 9 mois | 46 ans et 8 mois | 46 ans et 8 mois |
| | Ensemble personnels titulaires | 46 ans et 11 mois | 48 ans et 4 mois | 47 ans et 8 mois |
| | Enseignants | 33 ans et 1 mois | 36 ans et 3 mois | 34 ans et 8 mois |
| Contractuels | Chercheurs | 32 ans et 5 mois | 33 ans et 7 mois | 33 ans et 2 mois |
| Contractuers | Doctorants | 26 ans et 8 mois | 26 ans et 5 mois | 26 ans et 6 mois |
| | IATS | 37 ans et 8 mois | 34 ans et 9 mois | 36 ans et 8 mois |
| | Ensemble personnels contractuels | 33 ans et 3 mois | 31 ans et 9 mois | 32 ans et 7 mois |
| | | | | |
| | Ensemble des effectifs | 42 ans et 1 mois | 43 ans et 2 mois | 42 ans et 8 mois |

L'âge médian²³ des agents titulaires et contractuels répartis par catégorie de personnel et ventilés par genre

| | | | Age médian | |
|--------------|---------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | Femme | Homme | Ensemble |
| Titulaires | Enseignants-chercheurs et Enseignants | 46 ans et 9 mois | 49 ans et 1 mois | 48 ans et 3 mois |
| ritulailes | BIATS | 47 ans et 0 mois | 46 ans et 9 mois | 46 ans et 11 mois |
| | Ensemble personnels titulaires | 46 ans et 11 mois | 48 ans et 3 mois | 47 ans et 9 mois |
| | Enseignants | 31 ans et 0 mois | 32 ans et 1 mois | 31 ans et 3 mois |
| Contractuels | Chercheurs | 31 ans et 6 mois | 32 ans et 11 mois | 32 ans et 9 mois |
| Contractuers | Doctorants | 25 ans et 11 mois | 25 ans et 11 mois | 25 ans et 11 mois |
| | IATS | 34 ans et 8 mois | 32 ans et 2 mois | 34 ans et 0 mois |
| | Ensemble personnels contractuels | 30 ans et 2 mois | 29 ans et 3 mois | 29 ans et 7 mois |
| | | | | |
| | Ensemble des effectifs | 42 ans et 1 mois | 43 ans et 10 mois | 43 ans et 0 mois |

²² **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.

50

²³ **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 (47 ans) est nettement supérieure à celle des personnels contractuels (32 ans). Le constat est le même pour l'âge médian (autour de 29 ans chez les contractuels).

Chez les personnels titulaires,

- L'âge moyen et médian des hommes (autour de 48 ans) est supérieur à celui des femmes (46 ans et 11 mois).
- Il est également plus élevé chez les personnels enseignants-chercheurs et enseignants que chez les BIATS.
- En revanche, l'âge moyen et médian des femmes est très proche au sein des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATS (46 ans en moyenne) mais il est nettement supérieur chez les hommes au sein des personnels enseignants (49 ans contre 46 ans chez les BIATS).

Chez les personnels contractuels,

- La moyenne d'âge reste inférieure à 40 ans quels que soient la catégorie de personnels et le genre.
- C'est au sein de la population des doctorants que l'âge moyen et l'âge médian sont les plus bas (autour de 26 ans).
- En revanche, ils sont les plus élevés chez les personnels IATS (entre 34 et 36 ans). L'âge moyen est sensiblement équivalent entre les femmes et les hommes (32 ans en moyenne). Le constat est le même pour l'âge médian (autour de 29 ans).



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

| | Age moyen | | | | | | | |
|------------------------|------------------|------------------|------------------|--|--|--|--|--|
| | Femme | Homme | Ensemble | | | | | |
| Catégorie A | 40 ans et 9 mois | 43 ans et 0 mois | 42 ans et 0 mois | | | | | |
| Catégorie B | 44 ans et 3 mois | 43 ans et 8 mois | 44 ans et 1 mois | | | | | |
| Catégorie C | 44 ans et 1 mois | 44 ans et 2 mois | 44 ans et 1 mois | | | | | |
| Ensemble des effectifs | 42 ans et 1 mois | 43 ans et 2 mois | 42 ans et 8 mois | | | | | |

| | Age médian | | | | | | | |
|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--|--|--|--|--|
| | Femme | Homme | Ensemble | | | | | |
| Catégorie A | 40 ans et 1 mois | 43 ans et 6 mois | 41 ans et 10 mois | | | | | |
| Catégorie B | 44 ans et 10 mois | 43 ans et 10 mois | 44 ans et 4 mois | | | | | |
| Catégorie C | 45 ans et 0 mois | 45 ans et 5 mois | 45 ans et 1 mois | | | | | |
| Ensemble des effectifs | 42 ans et 1 mois | 43 ans et 10 mois | 43 ans et 0 mois | | | | | |

- C'est en catégorie B et C que la moyenne d'âge de l'effectif global est la plus élevée (44 ans et 1 mois)
- L'âge moyen des femmes catégorie A (40 ans) reste nettement inférieur à celui des femmes catégorie B et C (44 ans). Le constat est le même pour l'âge médian.
- Chez les hommes, la moyenne d'âge est sensiblement équivalente pour les trois catégories de la fonction publique. En revanche, l'âge médian pour les personnels de catégorie C est nettement supérieur aux personnels de catégorie A et B.



TITRE 3. LES CARRIÈRES

| 3.1 | LES RECRUTEMENTS | 54 |
|-------|---|----|
| 3.1.1 | RECRUTEMENT DES PERSONNELS BIATS | 54 |
| 3.1.2 | RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS | 56 |
| 3.2 | LES DÉPARTS À LA RETRAITE ET AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMPORAIRES | 60 |
| 3.2.1 | DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS BIATS TITULAIRES | 60 |
| 3.2.2 | DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES | 61 |
| 3.2.3 | DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS CONTRACTUELS | 62 |
| 3.2.4 | AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMPORAIRES | 63 |
| 3.3 | LES CONCOURS ET LES PROMOTIONS | 65 |
| 3.3.1 | CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATS | 65 |
| 3.3.2 | CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS | 66 |
| 3.3.3 | PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATS | 67 |
| 3.3.4 | PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS | 73 |
| 3.3.5 | PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS BI-APPARTENANTS | 75 |
| 3.4 | LA FORMATION DES PERSONNELS | 76 |
| 3.5 | LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS | 85 |

Ce chapitre présente les mouvements de personnels, les concours et les examens professionnels ouverts à l'Université de Montpellier en 2016 ainsi que les différents dispositifs de promotion des agents titulaires et contractuels. Il développe également 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.



3.1 Les recrutements

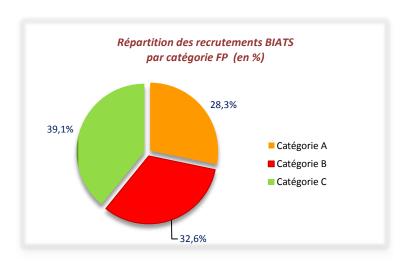
3.1.1 Recrutement des personnels BIATS

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

| | Catégorie A | | | | Catégorie B | | | Catégorie C | | | | | | | | | |
|------------------|-------------|---|----|---|-------------|-----|----|-------------|----|----|-----|-----|----|----|------|------|-----------------|
| | IG | R | IG | Ε | AAE | NES | AS | SI | TE | СН | SAE | NES | AT | RF | ADJA | ENES | Total Agents |
| Voie d'accès | н | F | н | F | н | F | н | F | Н | F | н | F | н | F | н | F | |
| Concours externe | | | 2 | | | | | 1 | 2 | 2 | | 1 | 1 | 1 | | 3 | 13 |
| Concours interne | | | | 2 | | | | 1 | 1 | 3 | | 4 | 1 | 1 | | | 13 |
| Sauvadet | | | 1 | 5 | | | | 1 | | | | | | | | | 7 |
| Sans concours | | | | | | | | | | | | | 4 | 3 | | | 7 |
| BOE | | | | | | | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | 3 |
| PACTE | | | | | | | | | | | | | 2 | | | | 2 |
| Total | | | 3 | 7 | | | | 3 | 3 | 5 | | 6 | 8 | 6 | | 4 | 45 |

- Chez les personnels BIATS, plus de **2/3 des recrutements** de titulaires en 2016 concernent des **femmes.**
- Près d'1/3 des postes offerts au recrutement concerne les corps de catégorie B.

 Les recrutements dans les postes de catégorie A et C se font respectivement à hauteur de 29% et 40%.
- Au sein de la filière ITRF, les postes **d'Adjoints techniques** (ATRF) concentre **30,4%** de l'effectif recruté. Les postes offerts dans les corps des **Ingénieurs d'études** (IGE) et des **Techniciens** représentent respectivement **21,7%** et **17,4%** des recrutements de personnels BIATS en 2016.





Les recrutements BIATS titulaires consécutifs à une publication sur la BIEP²⁴

| | Catégorie A | | | | | | | | | |
|--------------|-------------|---|----|---|--------------------|---|----|-----|---|--|
| | IGI | R | IG | E | Conser du patri | | АА | AAE | | |
| Voie d'accès | Н | F | Н | F | Н | F | Н | F | | |
| Mutation | | | | 2 | | 1 | 1 | | 4 | |
| Détachement | 1 | | | | | | | | 1 | |
| Total | 1 | | | 2 | | 1 | 1 | | 5 | |

Les recrutements BIATS par la voie du détachement entrant

Ces recrutements concernent les personnels titulaires d'autres administrations ou autres fonctions publiques accueillis au sein de l'Université de Montpellier en détachement ou renouvellement du détachement.

En 2016, 3 personnels BIATS de catégorie A ont été accueillis au sein de l'Université de Montpellier par la voie du détachement.

| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total Agents |
|-------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Homme | 2 | | | 2 |
| Femme | 1 | | | 1 |
| Total | 3 | | | 3 |

²⁴ **BIEP** : Bourse Interministérielle de l'Emploi Public



3.1.2 Recrutement des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

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

| | PR | | Total | MCF | | Total | Total |
|--------------|----|---|-------|-----|----|-------|--------|
| Voie d'accès | Н | F | PR | н | F | MCF | Agents |
| Concours | 7 | 5 | 12 | 18 | 7 | 25 | 37 |
| Mutation | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 6 | 8 |
| Total | 8 | 6 | 14 | 21 | 10 | 31 | 45 |

- En 2016, les recrutements de personnels d'enseignants-chercheurs mono-appartenants ont concerné 64,4% d'hommes et 35,6% de femmes.
 La place des femmes dans le recrutement des professeurs se situe à 42,9% et dans le corps des maîtres de conférences à 32,3%.
- Les recrutements dans les corps des **maîtres de conférences** (MCF) sont majoritaires, ils représentent près de **69% de l'effectif recruté** (31,1% dans le corps des Professeurs d'Universités).
- Le concours est la modalité principale de recrutement qui permet de pourvoir 82% des postes alors que la mutation ne représente que 18% du recrutement des personnels enseignants chercheurs mono-appartenants en 2016.

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

| | PR | | Total | М | CF | Total | Total |
|------------------------------|----|---|-------|----|----|-------|--------|
| Secteur de formation | Н | F | PR | Н | F | MCF | Agents |
| Droit, Économie, Gestion | 2 | 4 | 6 | 7 | 4 | 11 | 17 |
| Lettres et sciences humaines | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 7 |
| Sciences et Technologies | 4 | 1 | 5 | 13 | 3 | 16 | 21 |
| Total | 8 | 6 | 14 | 21 | 10 | 31 | 45 |



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

| | Enseignants-Chercheurs BI-Appartenants Titulaires | | | | | | | |
|-----------------|---|---|-------|--------|---|--------|--------|--|
| | PU-PH | | Total | MCU-PH | | Total | Total | |
| Voie d'accès | Н | F | PU-PH | Н | F | MCU-PH | Agents | |
| Concours | | 5 | 5 | | 3 | 3 | 8 | |
| Mutation | | | | | | | | |
| UFR Médecine | | 5 | 5 | | 3 | 3 | 8 | |
| Concours | | | | | | | | |
| Mutation | | | | | 1 | 1 | 1 | |
| UFR Odontologie | | | | | 1 | 1 | 1 | |
| Concours | | | | | | | | |
| Mutation | | | | | | | | |
| UFR Pharmacie | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Total | | 5 | 5 | | 4 | 4 | 9 | |

- Au sein de la filière hospitalo-universitaire, les recrutements de personnels d'enseignantschercheurs en 2016 ont concerné **uniquement des femmes**.
- La répartition des postes dans les différents corps est sensiblement équivalente : près de 56% des postes ont été offerts dans le corps des **Professeurs d'Universités** et plus de 44% dans le corps des **Maîtres de conférences** (MCF).
- En 2016, aucun recrutement n'a été recensé à l'UFR pharmacie.



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

| Enseignants-Chercheurs BI-Appartenants (| Contractu | els | |
|---|-----------|-------|-----------------|
| Type de contrat | Homme | Femme | Total Agents |
| Praticien hospitalo-universitaire | 3 | | 3 |
| Chef de Clinique des universités-Assistant des hôpitaux et Assistant Hospitalier Universitaire (CCA/AHU) | 37 | 35 | 72 |
| Chef de clinique des Université de Médecine Générale | | 2 | 2 |
| Chef de clinique associé des universités | | 1 | 1 |
| Professeur associé des universités | 1 | | 1 |
| Associé de médecine générale | 1 | 2 | 3 |
| UFR Médecine | 42 | 40 | 82 |
| Assistant hospitalo-universitaire | 5 | 2 | 7 |
| UFR Odontologie | 5 | 2 | 7 |
| Assistant hospitalo-universitaire | 2 | 1 | 3 |
| UFR Pharmacie | 2 | 1 | 3 |
| Total | 49 | 43 | 92 |



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

| | | | | | Enseig | | | | | | | | |
|---------------------|----|----|-------|------|--------|-------|-------------|---|-------|----|-----|-------|-----------------|
| | PR | AG | Total | PRCE | | TotaL | PREPS TotaL | | TotaL | PR | REC | TotaL | Total Agents |
| Voie d'accès | Н | F | PRAG | н | F | PRCE | Н | F | PREPS | Н | F | PREC | |
| Affectation | 2 | 4 | 6 | 1 | 2 | 3 | 1 | | 1 | | | | 10 |
| Détachement entrant | | 1 | 1 | | | | | | | | | | 1 |
| Total | 2 | 5 | 7 | 1 | 2 | 3 | 1 | | 1 | | | | 11 |



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

3.2.1 Départs à la retraite des personnels BIATS titulaires

Au cours de l'année 2016, **34 départs à la retraite** ont été recensés chez les personnels titulaires BIATS dont 11 hommes et 23 femmes.

Plus des 2/3 des départs à la retraite des personnels BIATS ont concerné des femmes (67,6%).

L'âge moyen de départ à la retraite est sensiblement équivalent entre les hommes et les femmes (62 ans) toutes filières confondues. En 2015, l'âge moyen de départ à la retraite était supérieur chez les femmes au sein de la filière ITRF (63 ans contre 61 ans chez les hommes).

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

| Filière | Homme | Femme | Total Agents |
|---------|-------|-------|--------------|
| ITRF | 8 | 16 | 24 |
| AENES | 3 | 7 | 10 |
| Total | 11 | 23 | 34 |

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

| Filière | Homme | Femme |
|---------|---------------|---------------|
| ITRF | 62 ans 7 mois | 62 ans 8 mois |
| AENES | 62 ans 3 mois | 62 ans 7 mois |

Personnels BIATS atteignant l'âge règlementaire de départ à la retraite entre 2017 et 2021, ventilés par filière et par genre

| | 20 | 2017 | |)18 | 2019 | | 20 | 20 | 20 | Total | |
|------------------------------|-----|------|----|-----|------|----|----|----|----|-------|--------|
| Filière | Н | F | Н | F | Н | F | Н | F | Н | F | Agents |
| ITRF | 12 | 21 | 11 | 14 | 7 | 15 | 9 | 16 | 19 | 11 | 135 |
| AENES et SANTE | 1 | 12 | 1 | 11 | 2 | 8 | 3 | 10 | | 10 | 58 |
| Total par année et par genre | 13 | 33 | 12 | 25 | 9 | 23 | 12 | 26 | 19 | 21 | 193 |
| | | | | | | | | | | | |
| Total par anné | e 4 | 16 | 3 | 37 | 32 | | 38 | | 4 | 386 | |

► 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 règlementaire permettant un départ à la retraite à 62 ans pour les agents nés entre 1955 et 1960.



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

Au cours de l'année 2016, **35 départs à la retraite** ont été recensés chez les personnels enseignantschercheurs et enseignants titulaires dont 20 hommes et 15 femmes. Aucun départ à la retraite n'a été recensé chez personnels enseignants du premier degré en 2016.

L'âge moyen de départ à la retraite est, comme en 2015, sensiblement équivalent chez les personnels enseignants-chercheurs (66 ans). L'âge moyen de départ à la retraite des personnels enseignants du second degré (64 ans en moyenne) reste également nettement inférieur à celui des personnels enseignants-chercheurs.

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

| Corps | Homme | Femme | Total Agents |
|--|-------|-------|-----------------|
| Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants | 11 | 8 | 19 |
| Enseignants-Chercheurs BI-appartenants | 5 | 2 | 7 |
| Enseignants du 2 nd degré | 4 | 5 | 9 |
| Enseignants du 1 ^{er} degré | | | |
| Total | 20 | 15 | 35 |

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

| Corps | Homme | Femme |
|--|---------------|---------------|
| Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants | 66 ans 8 mois | 66 ans 5 mois |
| Enseignants-Chercheurs BI-appartenants | 66 ans 7 mois | 66 ans 8 mois |
| Enseignants du 2 nd degré | 64 ans 6 mois | 63 ans 9 mois |
| Enseignants du 1 ^{er} degré | | |

Personnels enseignants-chercheurs et enseignants atteignant l'âge règlementaire de départ à la retraite entre 2017 et 2021, ventilés par corps et par genre :

| | 201 | 7 | 20 | 18 | 20 | 19 | 20 | 20 | 20 | 21 | Total |
|--|-----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|
| CORPS | Н | F | Н | F | Н | F | Н | F | Н | F | Agents |
| Enseignants-Chercheurs Mono-appartenants | 13 | 3 | 15 | 3 | 17 | 6 | 10 | 9 | 13 | 11 | 100 |
| Enseignants-Chercheurs Bi-appartenants | 7 | 1 | 14 | 3 | 5 | | 13 | 1 | 11 | 4 | 59 |
| Enseignants du 2 nd degré | 3 | 3 | 7 | 7 | 3 | 9 | 9 | 6 | 6 | 7 | 60 |
| Enseignants du 1 ^{er} degré | | | | | 2 | 1 | 1 | | | | 4 |
| Total par année et par genre | 23 | 7 | 36 | 13 | 27 | 16 | 33 | 16 | 30 | 22 | 223 |
| | | | | | | | | | | | |
| Total par année | 30 | | 49 | | 4 | 3 | 4 | .9 | 5 | 2 | 223 |

▶ 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 règlementaire permettant un départ à la retraite à 62 ans pour les agents nés entre 1955 et 1960.



3.2.3 Départs à la retraite des personnels contractuels

Au cours de l'année 2016, 6 personnels contractuels IATS sont partis à la retraite (6 femmes).

L'âge moyen de départ à la retraite pour cette population se maintient à 61 ans et 6 mois.

Personnels contractuels atteignant l'âge règlementaire de départ à la retraite entre 2017 et 2021, ventilés par type de population et par genre

| | 201 | 2017 | | 18 | 2019 | | 20: | 20 | 202 | 21 | Total |
|---------------------------------------|-----|------|---|----|------|---|-----|----------|-----|----|--------|
| Personnels contractuels | Н | H F | | F | H F | | Н | F | H F | | Agents |
| Enseignants-Chercheurs et Enseignants | 3 | 3 1 | | | 2 | 1 | | | 2 | 2 | 11 |
| IATS | 1 | 3 | 2 | | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 5 | 23 |
| Total par année et par genre | 4 | 4 | 2 | | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 7 | 34 |
| | | | | | | | | | | | |
| Total par année | 8 | | 2 | | 8 | | 6 | i | 10 | 0 | 34 |



3.2.4 Autres départs définitifs ou temporaires

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

Départs des personnels BIATS titulaires

| | Catég | orie A | Total | Catégo | orie B | Total. | Catégo | orie C | Total | Total |
|--|-------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| Motifs du départ définitif ou temporaire | Н | F | Α | Н | F | В | Н | F | С | Agents |
| Décès | | 1 | 1 | 1 | | 1 | | | | 2 |
| Démission ou Abandon de poste | 1 | | 1 | | | | | 1 | 1 | 2 |
| Détachement sortant ou Mise à disposition sortante | 2 | | 2 | | | | | 1 | 1 | 3 |
| Disponibilité | 1 | | 1 | | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 6 |
| Intégration suite à détachement sortant | | 1 | 1 | | 1 | 1 | | | | 2 |
| Licenciement | | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| Mutation externe (1) | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 13 |
| Non renouvellement détachement entrant | | 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| Radiation des cadres (non renouvellement de disponibilité) | | | | | | | 1 | | 1 | 1 |
| Total | 7 | 4 | 11 | 3 | 5 | 8 | 4 | 8 | 12 | 31 |

Départs des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires

| | | EC Mono- Appartenants | | | EC B oparte | | Sed | cond d | egré | Pre | mier c | legré | Total |
|---|----|--------------------------|-----|---|----------------|-------|-----|--------|-------|-----|--------|-------|--------|
| Motifs du départ définitif ou temporaire | Н | H F Total | | Н | F | Total | Н | F | Total | Н | F | Total | Agents |
| CRCT (2) | 17 | 7 | 24 | | | | | | | | | | 24 |
| Décès | 2 | 2 2 4 | | | | | | | | | | | 4 |
| Délégation ou Mise à disposition sortante | 36 | 8 | 44 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | | | | 51 |
| Démission ou Abandon de poste | 1 | | 1 | | | | | | | | | | 1 |
| Disponibilité/Détachement | 21 | 9 | 30 | 2 | | 2 | 3 | 4 | 7 | | | | 39 |
| Mutation externe (1) | 4 | 1 | 5 | | | | 3 | 6 | 9 | | | | 14 |
| Total | 81 | 27 | 108 | 3 | 1 | 4 | 9 | 12 | 21 | | | | 133 |

- ▶ (1) Mutation externe dont réussite aux concours extérieurs à l'Université de Montpellier.
- ▶ (2) CRCT : Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques



Départs des personnels contractuels de la filière hospitalo-universitaire

| | Ger | Total Agents | |
|--|-------|--------------|--------------|
| Motifs du départ définitif ou temporaire | Homme | Femme | Total Agents |
| Délégation | | 1 | 1 |
| Démission | | 5 | 5 |
| Fin de contrat | 16 | 23 | 39 |
| Total | 16 | 29 | 45 |



3.3 Les concours et les promotions

3.3.1 Concours et examens professionnels des personnels BIATS

Les concours et examens professionnels BIATS de la filière ITRF ouverts en 2016 à l'Université de Montpellier

| | | | Catég | orie A | | | Catég | orie B | | | | Catégo | orie C | | | | | |
|----------------------|----|---|-------|--------|----|-----|-------|--------|-------------|---|--|--------|------------------|-------|-----------------------------|---|----|-----|
| | IG | R | IG | iΕ | Α: | SI | TECH | | AT Princ | | ATRF 2ème Cl. (sans concours) | | AT 2èm (BC | e Cl. | ATRF 2ème Cl. (PACTE) | | То | tal |
| Nb de postes ouverts | | | 1 | 2 | 3 | 3 9 | | 4 | | 7 | | 1 | | 2 | | 3 | 8 | |
| Nb d'inscrits | | | 28 | 39 | 14 | 148 | | 389 | | 0 | 28 | 86 | 5 | 9 | 19 | Э | 13 | 80 |
| Nb d'admissibles | | | 12 | 24 | 5 | 1 | 7: | 9 | 41 | | 5- | 4 | 9 |) | 7 | | 36 | 55 |
| Nb d'admis (1) | | | 10 | 0 | 3 | 3 | 8 | 3 | 4 | | 7 | • | 1 | _ | 2 | | 3 | 5 |
| Dont : | Н | F | Н | F | Н | F | Н | F | Н | F | Н | F | Н | F | Н | F | Н | F |
| | | | 3 | 7 | | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | | 1 | 2 | | 14 | 21 |

- ▶ (1) Nombre d'admis : concerne des personnels de l'Université de Montpellier et des candidats extérieurs.
- 92,1% des postes BIATS de la filière ITRF proposés au recrutement en 2016 ont été pourvus.
- Sur les 35 agents BIATS recrutés par concours, 60% sont des femmes.
- L'analyse par modalité de recrutement fait apparaître que les concours externes et internes représentent plus de 51% de l'ensemble des recrutements des agents ITRF par la voie du concours en 2016.
- En 2016, la composition des membres de jurys de concours a été répartie à 55% de femmes et 45% d'hommes.
- Les Présidents de jury ont concerné 74% d'hommes et 26% de femmes.



3.3.2 Concours des personnels enseignants-chercheurs

Les concours des personnels enseignants-chercheurs ouverts en 2016 à l'Université de Montpellier :

| | Professeurs des Universités (PR) | | Total | | re de conférences (MCF) | | TOTAL | | |
|----------------------|-------------------------------------|----|-------|-----|----------------------------|--------------|-------|-----|-------|
| | Н | F | PR | Н | F | Total MCF | н | F | Total |
| Nb de postes ouverts | 1 | 5 | | 34 | | | 49 | | 49 |
| Nb d'inscrits | 51 | 48 | 99 | 971 | 657 | 1 628 | 1 022 | 705 | 1 727 |
| Nb de recevables | 44 | 40 | 84 | 936 | 619 | 1 555 | 980 | 659 | 1 639 |
| Nb d'admissibles (1) | 23 | 18 | 41 | 155 | 102 | 257 | 178 | 120 | 298 |
| Nb d'admis | 8 | 6 | 14 | 21 | 10 | 31 | 29 | 16 | 45 |

- ▶ (1) Nombre d'admissibles : sélectionnés pour l'audition par le Comité de sélection.
- Sur les 45 enseignants-chercheurs recrutés par la voie du concours, plus de 35% sont des femmes.



3.3.3 Promotions des personnels BIATS

Les personnels BIATS titulaires

Les promotions par tableaux d'avancement (TA)

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

Le classement des agents s'effectue sur le critère de la valeur professionnelle.

L'accès au grade supérieur dans un même corps s'effectue :

- Soit par la voie d'inscription sur tableau d'avancement
- Soit par la voie d'examen professionnel pour l'accès aux grades d'Ingénieur de recherche hors classe (IGR HC), d'Attaché principal d'administration de l'État (APAE), 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) et d'Adjoint technique Principal 2^{ème} classe (ATRF P2).
- ▶ Sur les **72 agents titulaires BIATS promus** dans un grade supérieur en 2016, 46 agents (64%) relève de la filière ITRF, 25 agents (35%) relèvent de la filière AENES et 1 agent (1%) de la filière santé.
- ▶ 21% des promus appartiennent à la catégorie A (15 agents), 11% à la catégorie B (8 agents) et 68% à la catégorie C (49 agents) alors qu'ils représentent dans l'ensemble des effectifs BIATS titulaires respectivement 25%, 25% et 50%.
- ▶ Le **taux de féminisation** des agents titulaires BIATS promus dans un grade supérieur en 2016 est de **68,1%**.



Les promotions TA de la filière AENES

| | | | bre de ouvables Total | | Nombre de promus | | Total |
|---|-----------------------|---|--------------------------|-----|------------------|----|-------|
| Corps | Accès au grade | Н | F | | Н | F | |
| Attaché d'administration de l'État (AAE) | Hors classe | 4 | | 4 | 1 | | 1 |
| Attaché principal d'administration de l'État (APAE) | | 1 | 2 | 3 | | 1 | 1 |
| Constitution administratif (CAFNIC) | Classe exceptionnelle | 1 | 8 | 9 | | | |
| Secrétaire administratif (SAENES) | Classe supérieure | 7 | 22 | 29 | 1 | 1 | 2 |
| | Principal 1ère Classe | | 15 | 15 | | 4 | 4 |
| Adjoint administratif (ADJAENES) | Principal 2ème Classe | 2 | 42 | 44 | | 10 | 10 |
| | 1ère Classe | | 18 | 18 | | 7 | 7 |
| Total Agents | | | 107 | 122 | 2 | 23 | 25 |

- Le **taux de promotion** (ratio promus/promouvables)²⁵ par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière AENES correspond à **20,5** % (18,4% en 2015).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière AENES correspond à 92,0%.

Les promotions TA de la filière ITRF

| | | Nombre de promouvables | | Total | Noml pro | Total | |
|------------------------------|-----------------------|---------------------------|-----|-------|-------------|-------|----|
| Corps | Accès au grade | Н | F | | Н | F | |
| Ingénieur de recherche (IGR) | 1ère Classe | 6 | 8 | 14 | | 2 | 2 |
| Ingénieur d'études (ICE) | Hors Classe | | | | | | |
| Ingénieur d'études (IGE) | 1ère Classe | 25 | 10 | 35 | 6 | 4 | 10 |
| Tachnician (TECU) | Classe exceptionnelle | 23 | 22 | 45 | 1 | | 1 |
| Technicien (TECH) | Classe supérieure | 29 | 32 | 61 | 3 | 2 | 5 |
| Adjoint technique (ATRF) | Principal 1ère Classe | 42 | 39 | 81 | 4 | 8 | 12 |
| | Principal 2ème Classe | 31 | 9 | 40 | 2 | 2 | 4 |
| | 1ère Classe | 43 | 67 | 110 | 5 | 7 | 12 |
| Total Agents | | 199 | 187 | 386 | 21 | 25 | 46 |

- Le taux de promotion par tableau d'avancement relatif aux corps de la filière ITRF correspond à 11,9 % (11,2% en 2015).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière ITRF est de 54,3%.

Les promotions TA de la filière SANTÉ

| | | Nombre de promouvables | | Total | Nombre d | Total | |
|--------------|-------------------|------------------------|---|-------|----------|-------|-------|
| Corps | Accès au grade | Н | F | TOLAI | Н | F | TOLAI |
| Infirmier | Hors classe | | 3 | 3 | | 1 | 1 |
| | Classe supérieure | | 1 | 1 | | | |
| Total Agents | | | 4 | 4 | | 1 | 1 |

²⁵ **Taux de promotion (ou ratio promus/promouvables)** est le taux relatif au calcul du nombre de promus sur le nombre de promouvables.



Les promotions par listes d'aptitude (LA)

Les listes d'aptitudes permettent aux personnels qui remplissent les conditions de promouvabilité, telles que l'ancienneté dans le corps ou dans le grade, d'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 et classés en Commission Paritaire d'Établissement (CPE). Ce classement est proposé à la Commission Académique Paritaire (CAP) compétente qui propose la liste des personnels à promouvoir.

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

Les promotions LA de la filière AENES

En 2016, aucun agent relevant des corps de la filière AENES n'a été promu par liste d'aptitude dans un corps supérieur.

Les promotions LA de la filière ITRF

| | Nombre de promouvables | | Total | Nomb pron | Total | | |
|------------------------------|---------------------------|-----|-------|--------------|-------|---|--|
| Accès au corps | Н | F | | Н | F | | |
| Ingénieur de recherche (IGR) | 53 | 44 | 97 | | | | |
| Ingénieur d'études (IGE) | 24 | 22 | 46 | 2 | | 2 | |
| Assistant ingénieur (ASI) | 85 | 99 | 184 | 1 | 1 | 2 | |
| Technicien (TECH) | 162 | 166 | 328 | 2 | 2 | 4 | |
| Total Agents | 324 | 331 | 655 | 5 | 3 | 8 | |

- Le **taux de promotion** (ratio promus/promouvables)²⁶ par liste d'aptitude relatif aux corps de la filière ITRF correspond à **1,2** % (2,3% en 2015).
- Le taux de féminisation des agents promus au sein de la filière AENES correspond à 37,5%.

²⁶ **Taux de promotion (ou ratio promus/promouvables)** est le taux relatif au calcul du nombre de promus sur le nombre de promouvables.



1

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 Technicien classe exceptionnelle (TECH CE), de Technicien classe supérieure (TECH CS), de Secrétaire administratif classe exceptionnelle (SAENES CE), Secrétaire administratif classe supérieure (SAENES CS) et d'Adjoint technique Principal 2ème classe (ATRF P2).

Les réussites aux examens professionnels de la filière AENES

| | | Nombre d | e promus | Total |
|---|-----------------------|----------|----------|-------|
| Corps | Grade | Н | F | rotar |
| Attaché principal d'administration de l'État (APAE) | | 1 | | 1 |
| Secrétaire administratif (SAENES) | Classe exceptionnelle | | 1 | 1 |
| | Classe supérieure | | 2 | 2 |
| | Total Agents | 1 | 3 | 4 |

Les réussites aux examens professionnels de la filière ITRF

| | | Nombre d | e promus | Total |
|------------------------------|-----------------------|----------|----------|-------|
| Corps | Accès au grade | Н | F | TOLAT |
| Ingénieur de recherche (IGR) | Hors Classe | | | |
| 7. (7.0.) | Classe exceptionnelle | | 2 | 2 |
| Technicien (TECH) | Classe supérieure | 1 | 5 | 6 |
| Adjoint technique (ATRF) | Principal 2ème Classe | 1 | 1 | 2 |
| | Total Agents | 2 | 8 | 10 |



Les personnels IATS contractuels

Les personnels contractuels IATS lauréats de concours au sein de l'Université de Montpellier

| Cattania ED | 6 | | S | |
|--|-----------------------------------|---|----|-------|
| Catégorie FP | Corps | Н | F | Total |
| Catágorio A | Ingénieur d'études (IGE) | 3 | 6 | 9 |
| Catégorie A | Assistant ingénieur (ASI) | | 1 | 1 |
| Catágorio D | Technicien (TECH) | 1 | 1 | 2 |
| Catégorie B | Secrétaire administratif (SAENES) | | 4 | 4 |
| Catéronia C | Adjoint technique (ATRF) | 4 | 5 | 9 |
| Catégorie C Adjoint administratif (ADJAENES) | | | 4 | 4 |
| | Total Agents | 8 | 21 | 29 |

- Sur les 29 agents contractuels lauréats de concours BIATS en 2016, 34% d'entre eux ont intégré un corps de la catégorie A, 21% de la catégorie B et 45% de la catégorie C.
- 72,4% des lauréats de concours des personnels contractuels sont des femmes.

Le passage des personnels contractuels CDD en CDI

La reconduction d'un contrat pour une durée indéterminée (CDI) est effectuée sous réserve que deux conditions cumulatives soient remplies :

- Avoir été recruté sur le fondement de l'Article 4 (absence de corps de fonctionnaires ou pour les emplois de catégorie A, nature des fonctions ou besoins du service) ou de l'Article 6 (service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet) de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984²⁷ et
- **Justifier d'une ancienneté de 6 années** au sein de l'Université de Montpellier sur des fonctions de même catégorie fonction publique.

En 2016, **8 agents** sous contrat à durée déterminée ont bénéficié d'un passage en contrat à durée indéterminée au sein de l'établissement :

| Catégorie FP | Homme | Femme | Total |
|--------------|-------|-------|-------|
| Catégorie A | 3 | 3 | 6 |
| Catégorie B | | | |
| Catégorie C | | 2 | 2 |
| Total Agents | 3 | 5 | 8 |

_

²⁷ **Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.



Les personnels contractuels lauréats de concours 'Sauvadet' 28

En 2016, **7 agents** ont été titularisés à la suite de leur réussite à un concours réservé de la loi Sauvadet.

| Corps | Éligibles | | Total | Laur | Total | |
|---|-----------|----|-------|------|-------|-------|
| Corps | Н | F | TOtal | Н | F | TOtal |
| Ingénieur d'études (IGE) Assistant ingénieur (ASI) | 4 | 15 | 19 | 1 | 6 | 7 |
| Total Agents | 4 | 15 | 19 | 1 | 6 | 7 |

Dispositif Sauvadet relatif à 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 dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique



3.3.4 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 CNU²⁹: le dossier des enseignants-chercheurs est examiné par les sections CNU dans la limite des promotions offertes par discipline sur le plan national.
- **Procédure locale**: le MENESR³⁰ 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...).

| | | | édure NU | Total | | édure cale | Total | Procé Spécif | | Total | Total |
|------------------------------------|---------------------------------------|----|-------------|-------|----|---------------|-------|-----------------|---|-------|--------|
| Corps | Accès au grade | Н | F | | Н | F | | Н | F | | Promus |
| | Classe exceptionnelle 2ème Échelon | 3 | | 3 | 3 | 1 | 4 | | | | 7 |
| Professeur des universités (PU) | Classe exceptionnelle 1er Échelon | 7 | 1 | 8 | 7 | 1 | 8 | | | | 16 |
| | 1ère Classe | 8 | 4 | 12 | 6 | 4 | 10 | | | | 22 |
| Maître de conférences (MCF) | Hors classe | 9 | 9 | 18 | 6 | 5 | 11 | | | | 29 |
| | Total Agents | 27 | 14 | 41 | 22 | 11 | 33 | | | | 74 |

- Sur les 74 agents promus, 60,8% concernent le corps des professeurs d'universités (PU) et 39,2% le corps des maîtres de conférences.
- Dans le corps des professeurs d'universités, le taux de féminisation des promus est faible (24,4%). En revanche, le taux est proche de la parité au sein du corps des maitres de conférences (48,3%)

³⁰ **MENESR** : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

²⁹ CNU: Conseil National des Universités



L'avancement des Enseignants du 1er 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 2016, **16 enseignants du 2nd degré** ont été promus au **grade supérieur** par tableau d'avancement et **1** agent au **corps supérieur** par liste d'aptitude. Aucun enseignant du 1^{er} degré n'a été promu.

| | Table d'avanc | | | عنده مالم | | Liste d'aptitude | | Total | Total |
|---|------------------|---|----|-----------|---|---------------------|--------|-------|-------|
| Corps | Н | F | | Н | F | | Promus | | |
| Professeur agrégé (PRAG) | 6 | 4 | 10 | | 1 | 1 | 11 | | |
| Professeur certifié (PRCE) | 2 | 3 | 5 | | | | 5 | | |
| Professeur d'éducation physique et sportive (PREPS) | 1 | | 1 | | | | 1 | | |
| Professeur de lycée professionnel (PLP) | | | | | | | | | |
| Conseiller principal d'éducation (CPE) | | | | | | | | | |
| | 9 | 7 | 16 | | 1 | 1 | 17 | | |



3.3.5 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 2016, 18 enseignants-chercheurs de la filière hospitalière ont été promus au grade supérieur.

| | Procédure (| CNU | Total |
|---|-------------|-----|--------|
| Corps | Н | F | Promus |
| Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH) | 10 | | 10 |
| Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH) | | 3 | 3 |
| UFR Médecine | 10 | 3 | 13 |
| Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH) | | 1 | 1 |
| Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH) | 1 | 3 | 4 |
| UFR Odontologie | 1 | 4 | 5 |
| Professeur des universités - Praticien hospitalier (PUPH) | | | |
| Maitre de conférences - Praticien hospitalier (MCU-PH) | | | |
| UFR Pharmacie | | | |
| Total Agents | 11 | 7 | 18 |

■ Dans le corps des professeurs d'universités de la filière hospitalo-universitaire, le taux de féminisation des promus est également faible (9,1%) (24,4% chez les enseignant-chercheurs mono-appartenants) mais il faut tenir compte de l'effectif : les femmes PU-PH représentent seulement 12,3% de l'effectif total des personnels enseignants-chercheurs dans ce corps³¹.

En revanche, dans le corps des maitres de conférences-praticiens hospitaliers, le taux de féminisation des promus est largement supérieur (85,7%) tenant compte d'un effectif proche de la parité dans ce corps (48,8% de femmes)³².

³¹ Effectif des PU-PH titulaires recensé au 31/12/2016 : 187 agents dont 23 femmes et 164 hommes.

³² Effectif des MCF-PH titulaires recensé au 31/12/2016 : 84 agents dont 41 femmes et 43 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 et BIATS. Elle porte sur l'année civile et répond aux axes de développement définis dans le plan de formation.

Le plan de formation 2016 a donné la priorité aux axes suivants :

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

L'offre de formation qui en découle se traduit par l'organisation d'actions de formation collectives organisées par le bureau de la formation des personnels 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 les partenaires extérieurs tels que la DAFPEN³³, l'AMUE³⁴, Bio Campus³⁵, l'ESENESR³⁶, les actions organisées par d'autres universités ou EPST³⁷...

En 2016, **4.471 personnels de l'Université de Montpellier** ont été formés et **533 personnels externes** (personnels du réseau interuniversitaire, de la COMUE LR et personnels hébergés) ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement.

³³ **DAFPEN** : Délégation Académique à la Formation des Personnels de l'Éducation nationale

³⁴ **AMUE** : Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements

³⁵ **Bio Campus**: Unité mixte de service, plateforme technologique

³⁶ **ESENESR** : École Supérieure de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur

³⁷ **EPST** : Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique



Volumétrie des stagiaires et des agents formés en 2016

En 2016, **4.471 stagiaires**⁽¹⁾ de l'Université de Montpellier dont 4.109 stagiaires BIATS et 362 stagiaires enseignants-chercheurs et enseignants, ont été formés.

L'effectif global de l'établissement ayant suivi une action de formation représente **1.962 agents**⁽²⁾ soit un **ratio de 41**% d'agents formés en rapport avec la population globale³⁸.

Plus de **81% des personnels BIATS** ont suivi une formation. L'effectif des personnels enseignants-chercheurs et enseignants formé représente 11,4%.

S'agissant des **personnels externes**, l'établissement a formé 533 stagiaires soit près de **11% des effectifs formés** (5.004 stagiaires présents).

Les stagiaires formés en 2016

| Population | Stagiaires inscrits | Stagiaires présents |
|---|---------------------|---------------------|
| Personnels de l'Université de Montpellier | 5 137 | 4 471 |
| Personnels Externes dont : | 574 | 533 |
| Personnels du réseau interuniversitaire ³⁹ | 315 | 291 |
| Personnels de la COMUE LRU ⁴⁰ | 20 | 19 |
| Personnels hébergés | 239 | 223 |
| Total | 5 711 | 5 004 |

Les personnels de l'Université de Montpellier formés en 2016

| Catégorie de personnels | Nombre stagiaires formés (1) | Nombre agents formés (2) | Effectif au 31/12/2016 | Ratio des agents formés |
|--|---------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| Personnels BIATS | 4 109 | 1 647 | 2 030 | 81,1% |
| Personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Chercheurs et Doctorants | 362 | 315 | 2 762 | 11,4% |
| Total | 4 471 | 1 962 | 4 792 | 41% |

- ▶ (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.

³⁸ Effectif global recensé au 31/12/2016 : 4 792 agents.

³⁹ **Réseau interuniversitaire**: Université Paul Valéry Montpellier 3, Université de Perpignan (UPVD), Université de Nîmes, École Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier (ENSCM), Agence Bibliographique de l'Enseignement Supérieur (ABES).

⁴⁰ **COMUE LRU:** Communauté d'Universités et d'Établissement



Le budget de la formation des personnels

En 2016, le **budget** alloué à la formation des personnels s'est élevé à **402.750 €**.

Ce budget est en **augmentation de 36,3** % en comparaison au budget 2015 (295.397 € hors budget dédié à la fusion des universités)

La **dépense** globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à **363.625** € dont :

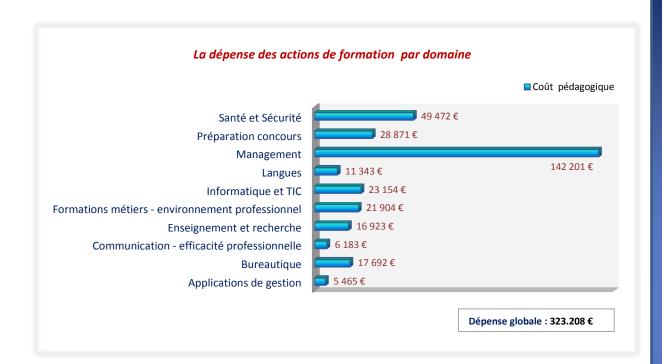
- 323.208 € dédiées aux actions de formation des personnels de l'établissement
- 28.099 € dédiées aux formations de personnels externes (réseau interuniversitaire, COMUE, personnels hébergés) :

| Dépense de la formation professionnelle 2016 | Montant |
|--|-----------|
| Actions de formation des agents de l'Université de Montpellier | 323 208 € |
| Frais de missions des agents de l'Université de Montpellier | 12 318 € |
| Formations des personnels du réseau interuniversitaire | 23 505 € |
| Formations des personnels de la COMUE | 1 038 € |
| Formations des personnels hébergés | 3 556 € |
| Total | 363 625 € |

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

| | | BIATS | | Total | Enseignants-chercheurs Enseignants | Dépense |
|-------|-------------|-----------------|-------------|-----------|---------------------------------------|-----------|
| Genre | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | BIATS | Catégorie A | Totale |
| Homme | 56 555 € | 28 109 € | 41 286 € | 125 950 € | 10 777 € | 136 727 € |
| Femme | 79 211 € | 38 598 € 51 939 | | 169 748 € | 16 733 € | 186 481 € |
| Total | 135 766 € | 66 707 € | 93 225 € | 295 698 € | 27 510 € | 323 208 € |







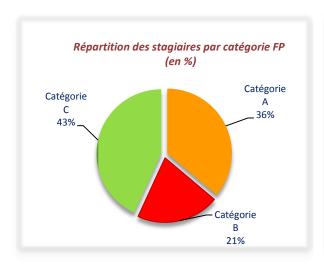
Volumétrie des stagiaires formés

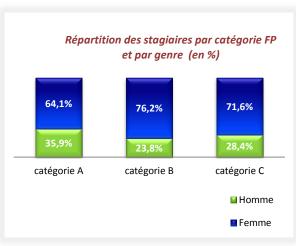
En 2016, **4.471 stagiaires** de l'établissement ont bénéficié d'actions de formation.

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

| | Catégorie A | | Total | Catégorie B | | Total | Catégorie C | | Total | Total |
|-------------------------------------|-------------|-------|--------|-------------|-----|--------|-------------|-------|--------|------------|
| Type d'action | Н | F | Cat. A | Н | F | Cat. B | Н | F | Cat. C | Stagiaires |
| Formation professionnelle continue | 529 | 944 | 1 473 | 191 | 602 | 793 | 430 | 986 | 1 416 | 3 682 |
| Préparation aux examens et concours | 51 | 92 | 143 | 29 | 104 | 133 | 110 | 396 | 506 | 782 |
| Formation statutaire PACTE 41 | | | | | | | 7 | | 7 | 7 |
| Total | 580 | 1 036 | 1 616 | 220 | 706 | 926 | 547 | 1 382 | 1 929 | 4 471 |

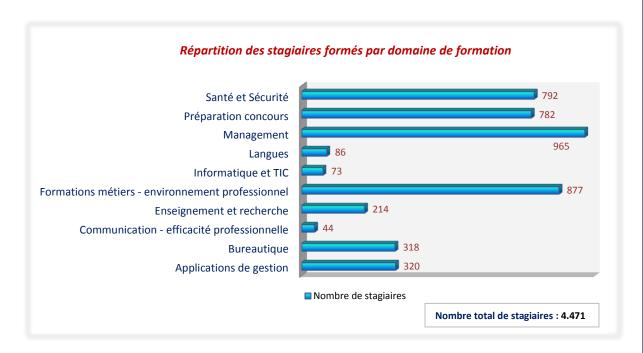
- Toutes formations confondues, près de la moitié des stagiaires (43%) sont des personnels de catégorie C, 36% des personnels de catégorie A et 21% des personnels de catégorie B.
- En moyenne, près de 3 stagiaires sur 4 sont des femmes, sauf en catégorie A où elles atteignent un taux de 64,1%.
- Quels que soient la catégorie fonction publique et le type de formation, les femmes sont largement majoritaires.





⁴¹ **PACTE**: Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État.





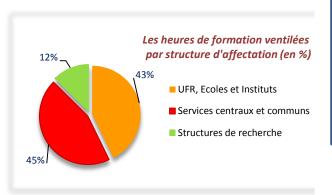
■ Dans le cadre de la formation professionnelle, les domaines privilégiés par les stagiaires concernent les actions de formations relatives au management (21,6%) suivies des formations métiers-environnement professionnel (19,6%).

Plus de **17% des stagiaires** choisissent des formations de **préparation aux concours** et celles liées à la **santé et à la sécurité.**

Les formations relatives à la communication, à l'informatique et aux langues sont peu suivies (de 1 à 1,9%).

Répartition des stagiaires par structure d'affectation

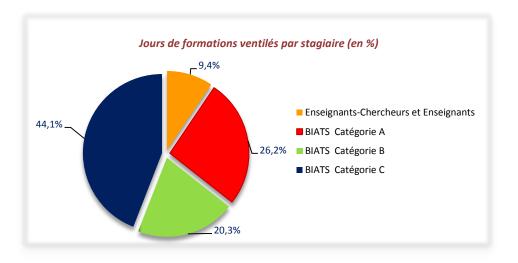
| Structures d'affectation | Nombre de stagiaires |
|------------------------------|-------------------------|
| UFR, Écoles et Instituts | 1 912 |
| Services centraux et communs | 1 997 |
| Structures de recherche | 562 |
| Total | 4 471 |

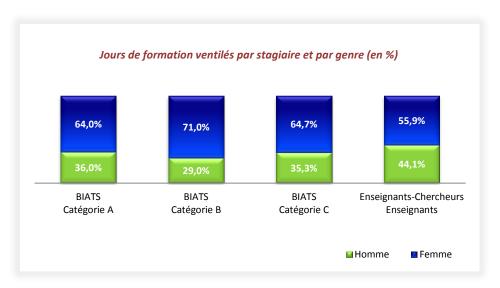




Les jours de formation répartis par type de stagiaires et ventilés par catégorie fonction publique et par genre

| | | Nombre (| Nombre de jours de formation | | |
|---------------------------------------|--------------|----------|------------------------------|-------|--|
| Stagiaires | Catégorie FP | Homme | Femme | Total | |
| Enseignants-Chercheurs Enseignants | Catégorie A | 263 | 334 | 597 | |
| | Catégorie A | 596 | 1 059 | 1 655 | |
| BIATS | Catégorie B | 373 | 912 | 1 285 | |
| | Catégorie C | 985 | 1 803 | 2 788 | |
| | Total | 2 217 | 4 108 | 6 325 | |



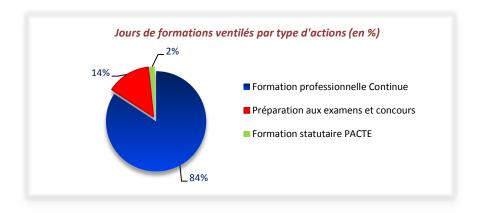


Près de 65% des jours formations sont dispensés aux femmes.



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

| | Catégorie A | | Total Catégorie B | | Total Catégo | | orie C | Total | Total | |
|-------------------------------------|-------------|-------|-------------------|-----|--------------|--------|--------|-------|--------|-------------|
| Type d'action | Н | F | Cat. A | Н | F | Cat. B | Н | F | Cat. C | Nb de jours |
| Formation professionnelle continue | 818 | 1 312 | 2 130 | 342 | 798 | 1 140 | 750 | 1 305 | 2 055 | 5 325 |
| Préparation aux examens et concours | 41 | 80 | 121 | 31 | 114 | 145 | 130 | 499 | 629 | 895 |
| Formation statutaire PACTE | | | | | | | 105 | | 105 | 105 |
| Total | 859 | 1 392 | 2 251 | 373 | 912 | 1 285 | 985 | 1 804 | 2 789 | 6 325 |



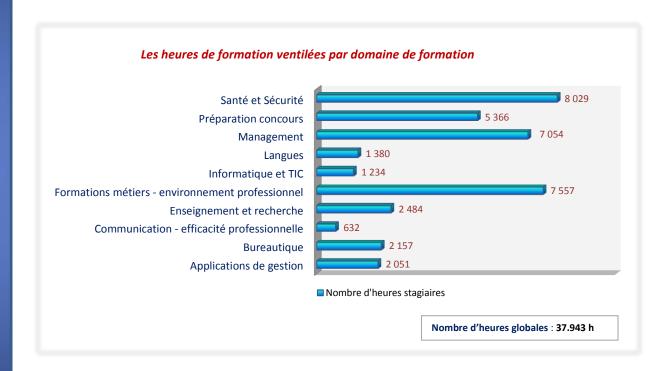
Répartition du nombre de jours de formation global par population, par corps et par catégorie statutaire

| | _ | chercheurs et gnants | Total | | BIATS | Total | Total Jours de | |
|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------|-------------|-------------|-------------|-------------------|-----------|
| Catégorie statutaire | Enseignants- Chercheurs | Enseignants Second degré | Jours | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Jours | formation |
| Titulaires | 316 | 82 | 398 | 1 082 | 941 | 1 422 | 3 445 | 3 843 |
| Contractuels | 199 | | 199 | 573 | 344 | 1 366 | 2 283 | 2 482 |
| Total | 515 | 82 | 597 | 1 655 | 1 285 | 2 788 | 5 728 | 6 325 |



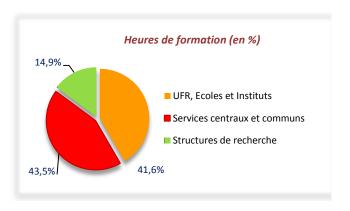
Volumétrie des heures de formation

En 2016, 4.471 stagiaires de l'Université de Montpellier ont bénéficié **de 37.943 heures de formation** réparties sur 10 domaines de formation.



Les heures de formation dispensées par structure d'affectation

| Structures d'affectation | Nombre d'heures de formation |
|------------------------------|---------------------------------|
| UFR, Écoles et Instituts | 15 801 |
| Services centraux et communs | 16 490 |
| Structures de recherche | 5 652 |
| Total | 37 943 |





3.5 Les entretiens professionnels

La campagne des entretiens professionnels des personnels de l'Université de Montpellier s'est déroulée du 17 mai au 22 juillet 2016. Elle vise les personnels BIATS titulaires et les personnels contractuels IATS ayant une ancienneté supérieure à 6 mois au sein de l'établissement à la date du début de la campagne.

En 2016, la campagne des entretiens professionnels a concerné **1.990 agents** soit une augmentation de plus de 12% par rapport à l'année 2015.

Sur cet effectif, 89% des entretiens professionnels ont été réalisés. S'agissant des entretiens non réalisés (11%), certains personnels placés en congés de maladie durant la campagne n'ont pu bénéficier d'un entretien professionnel, pour les autres, la démarche est initiée par le supérieur hiérarchique qui n'a pas effectué la validation finale de l'entretien dans l'application informatique (DEPFOS).

Nombre de fiches de poste et d'entretiens professionnels réalisés en 2016

| | Nombre | Fiches o | le poste | Entretiens professionnels | | |
|------------------------------|-----------------------|------------------------|----------|---------------------------|------|--|
| Structure d'affectation | d'agents concernés | Personnes physiques | En % | Personnes physiques | En % | |
| UFR, écoles et instituts | 866 | 809 | 93% | 808 | 93% | |
| Services centraux et communs | 722 | 632 | 88% | 628 | 87% | |
| Structures de la Recherche | 402 | 333 | 83% | 333 | 83% | |
| Total | 1 990 | 1 774 | 89% | 1 769 | 89% | |

Nombre de fiches de poste et d'entretiens professionnels non réalisés en 2016

| | Nombre | Fiches o | le poste | Entretiens professionnels | | |
|------------------------------|-----------------------|------------------------|----------|---------------------------|------|--|
| Structure d'affectation | d'agents concernés | Personnes physiques | En % | Personnes physiques | En % | |
| UFR, écoles et instituts | 866 | 57 | 7% | 58 | 7% | |
| Services centraux et communs | 722 | 90 | 12% | 94 | 13% | |
| Structures de la Recherche | 402 | 69 | 17% | 69 | 17% | |
| Total | 1 990 | 216 | 11% | 221 | 11% | |





TITRE 4. LA MASSE SALARIALE

| 4.1 | LA MASSE SALARIALE GLOBALE | 88 |
|-------|--|--------------|
| 4.1.1 | CONSOMMATION MENSUELLE DE LA MASSE SALARIALE | 88 |
| 4.1.2 | Masse salariale ventilée par catégorie de dépenses | 90 |
| 4.2 | LA MASSE SALARIALE VENTILÉE PAR CATÉGORIE DE PERSONNELS | 91 |
| 4.2.1 | Masse salariale des personnels titulaires BIATS | 91 |
| 4.2.2 | MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS | 92 |
| 4.2.3 | MASSE SALARIALE DES PERSONNELS CONTRACTUELS, DES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT ET DES HEUF | RES DE COURS |
| COMPI | LÉMENTAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PERMANENTS | 93 |
| 4.3 | LES RÉGIMES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS | 99 |
| 4.3.1 | Personnels BIATS | 99 |
| 4.3.2 | PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS | 115 |
| 4.3.3 | Personnels contractuels BIATS | 117 |

Ce chapitre présente la répartition des dépenses de masse salariale engagées en 2016 ainsi que les primes et indemnités versées aux personnels titulaires et contractuels de l'établissement.



4.1 La masse salariale globale

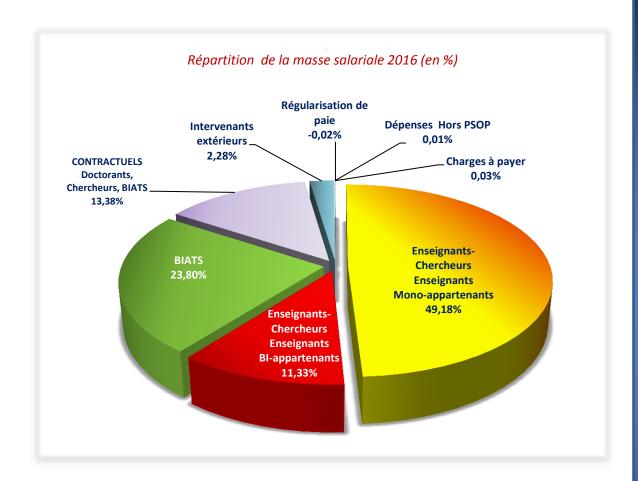
4.1.1 Consommation mensuelle de la masse salariale

| | Personnels Permanents | | | | | | |
|-----------|--|--|---------------------|--|-----------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|
| | Enseignants- Chercheurs Enseignants Mono- appartenants | Enseignants- Chercheurs Enseignants BI- appartenants | BIATS Titulaires | CONTRACTUELS Doctorants Chercheurs IATS | Intervenants extérieurs (1) | TOTAL Masse salariale 2016 | TOTAL Masse salariale 2015 |
| Janvier | 10 990 043 € | 2 669 920 € | 5 540 314 € | 3 224 500 € | 7 752 € | 22 432 529 € | 22 460 860 € |
| Février | 11 044 698 € | 2 690 893 € | 5 513 246 € | 3 153 151 € | 5 285 € | 22 407 273 € | 23 137 827 € |
| Mars | 11 281 398 € | 2 770 171 € | 5 682 108 € | 3 173 892 € | 1 881 582 € | 24 789 150 € | 23 425 962 € |
| Avril | 10 918 503 € | 2 686 347 € | 5 570 368 € | 3 170 933 € | 304 013 € | 22 650 164 € | 23 224 913 € |
| Mai | 10 912 698 € | 2 662 717 € | 5 540 427 € | 3 190 625 € | 56 172 € | 22 362 638 € | 22 386 942 € |
| Juin | 11 669 256 € | 2 738 587 € | 5 802 313 € | 3 712 666 € | 1 829 174 € | 25 751 996 € | 23 636 372 € |
| Juillet | 14 882 980 € | 2 743 859 € | 5 638 545 € | 3 193 931 € | 1 672 186 € | 28 131 502 € | 25 630 738 € |
| Août | 11 317 478 € | 2 727 237 € | 5 637 211 € | 2 866 848 € | 2 880 € | 22 551 654 € | 22 806 415 € |
| Septembre | 11 320 867 € | 2 698 378 € | 5 600 541 € | 3 012 271 € | 24 121 € | 22 656 178 € | 23 925 621 € |
| Octobre | 11 241 569 € | 2 716 732 € | 5 574 472 € | 2 889 498 € | 469 421 € | 22 891 691 € | 23 803 607 € |
| Novembre | 12 842 037 € | 2 573 207 € | 5 702 413 € | 3 461 531 € | 201 282 € | 24 780 469 € | 22 697 449 € |
| Décembre | 12 832 701 € | 2 878 629 € | 6 574 817 € | 3 383 477 € | 88 274 € | 25 757 899 € | 25 182 898 € |
| TOTAL | 141 254 227 € | 32 556 677 € | 68 376 775 € | 38 433 323 € | 6 542 141 € | 287 163 143 € | 282 319 602 € |
| | | | | Régularisations | s de paie (2) | -52 285 € | |
| | | | | Dépenses Ho | rs PSOP (3) | 39 436 € | 279 361 € |
| | Charges à payer (4) | | | | | | 496 076 € |
| | | | ARIALE 2016 | 287 228 557 € | 283 095 039 € | | |

<u>Source</u>: Fichiers de Paye (KX) de la Direction Régionale des Finances Publiques (hors régularisations 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) Régularisation de paie : Concernent des opérations qui régularisent les dépenses de masse salariale (récupération des trop-perçus en paie..).
- ▶ (3) Dépenses Hors-PSOP: Les dépenses hors Paiement Sans Ordonnancement Préalable (PSOP) regroupent certaines dépenses d'actions sociales (PIM, ASIA...), les dépenses liés aux accidents de travail ou de trajet et les versements de capitaux décès.
- ▶ (4) Charges à payer : Correspondent au delta entre les charges à payer de l'année 2016 et celles de 2015.



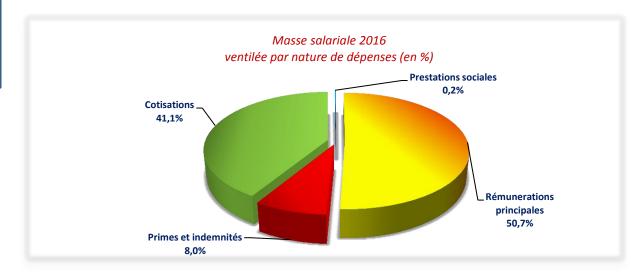




4.1.2 Masse salariale ventilée par catégorie de dépenses

| | Titula | aires | Contrac | tuels | | |
|---------------------------|---|--------------|---|--------------|---------------|---------------|
| | Enseignants- Chercheurs Enseignants | BIATS | Enseignants Chercheurs Doctorants Intervenants extérieurs | IATS | Total 2016 | Total 2015 |
| Rémunérations principales | 80 903 508 € | 31 754 225 € | 21 375 394 € | 11 615 795 € | 145 648 922 € | 143 364 725 € |
| Primes et indemnités | 9 544 224 € | 7 127 944 € | 5 527 902 € | 706 589 € | 22 906 659 € | 22 570 663 € |
| Cotisations | 73 463 831 € | 29 114 140 € | 10 378 517 € | 5 057 266 € | 118 013 754 € | 115 914 616 € |
| Dont CAS Pension | 59 004 981 € | 23 256 442 € | 72 143 € | | 82 333 566 € | 80 900 855 € |
| Prestations sociales | 42 909 € | 380 467 € | 62 879 € | 107 554 € | 593 808 € | 469 598 € |
| TOTAL | 163 954 472 € | 68 376 775 € | 37 344 692 € | 17 487 204 € | 287 163 143 € | 282 319 602 € |

- ► <u>Source :</u> 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...).





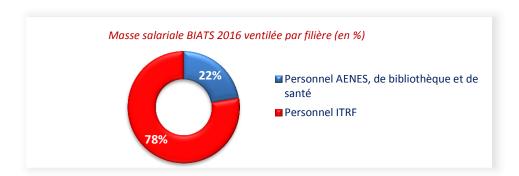
4.2 La masse salariale ventilée par catégorie de personnels

4.2.1 Masse salariale des personnels titulaires BIATS

Répartition de la masse salariale BIATS par filière

| Filière | Montant 2016 |
|--|--------------|
| Personnel AENES, de bibliothèque et de santé | 15 267 468 € |
| Personnel ITRF | 53 109 307 € |
| Masse salariale BIATS | 68 376 775 € |

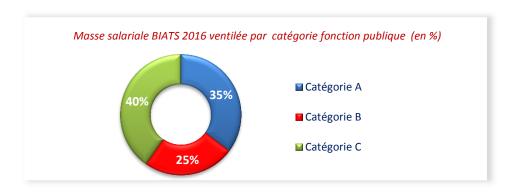
| Montant 2015 |
|--------------|
| 15 467 011 € |
| 51 533 296 € |
| 67 000 307 € |



Répartition de la masse salariale BIATS par catégorie fonction publique

| Catégorie fonction publique | Montant 2016 |
|-----------------------------|--------------|
| Catégorie A | 24 154 934 € |
| Catégorie B | 16 681 638 € |
| Catégorie C | 27 540 203 € |
| Masse salariale BIATS | 68 376 775 € |

| Montant 2015 | | | |
|--------------|--|--|--|
| 23 387 510 € | | | |
| 16 060 537 € | | | |
| 27 552 260 € | | | |
| 67 000 307 € | | | |





4.2.2 Masse salariale des personnels titulaires enseignants-chercheurs et enseignants

| Masse salariale | Montant 2016 |
|---|---------------|
| Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants | 136 626 950 € |
| Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants | 27 327 522 € |
| Total | 163 954 472 € |





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

| Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants | Montant 2016 |
|---|--------------|
| UFR Médecine | 22 746 654 € |
| UFR Odontologie | 3 022 855 € |
| UFR Pharmacie | 1 558 013 € |
| Total | 27 327 522 € |

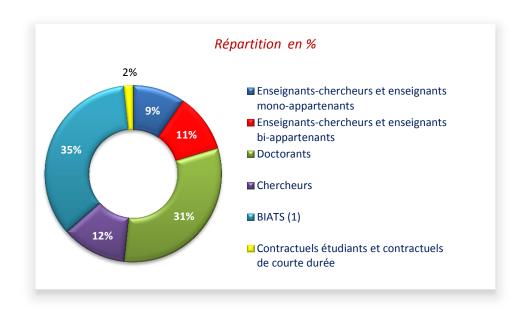
| Montant 2015 | | | | | |
|--------------|-----|-----|---|--|--|
| 22 | 418 | 858 | € | | |
| 2 | 917 | 173 | € | | |
| 1 | 512 | 454 | € | | |
| 26 | 848 | 485 | € | | |



- 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

| Personnels contractuels | Montant 2016 | Montant 2015 |
|---|--------------|--------------|
| Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants | 4 607 563 € | 4 574 637 € |
| Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants | 5 229 155 € | 5 073 405 € |
| Doctorants | 15 124 455 € | 14 144 896 € |
| Chercheurs | 5 730 077 € | 6 795 259 € |
| IATS (1) | 16 769 114 € | 16 238 041 € |
| Contractuels étudiants et contractuels de courte durée | 829 392 € | 662 365 € |
| Total | 48 289 755 € | 47 488 603 € |

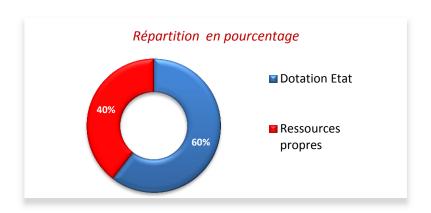
► (1) IATS : dont contrats d'apprentissage (149 334 €) et contrats PACTE (75 100€).





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

| Personnels contractuels | Dotation Etat | Ressources propres | Masse salariale 2016 | Masse salariale 2015 |
|---|------------------|--------------------|----------------------------|----------------------------|
| Enseignants-chercheurs et enseignants mono-appartenants | 4 411 996 € | 195 567 € | 4 607 563 € | 4 574 637 € |
| Enseignants-chercheurs et enseignants bi-appartenants | 5 229 155 € | | 5 229 155 € | 5 073 405 € |
| Doctorants | 10 751 360 € | 4 373 095 € | 15 124 455 € | 14 144 896 € |
| Chercheurs | 82 573 € | 5 647 503 € | 5 730 077 € | 6 795 259 € |
| IATS | 8 596 124 € | 8 172 990 € | 16 769 114 € | 16 238 041 € |
| Contractuels étudiants et contractuels de courte durée | 35 200 € | 794 192€ | 829 392 € | 662 365 € |
| Total | 29 106 407 € | 19 183 348 € | 48 289 755 € | 47 488 603 € |





- 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 2015/2016

| | Diplômes nationaux (DN) | | Diplômes universitaires (DU) | | | Total | |
|--------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------|--------|---------|
| Composante | Vacataires d'enseignement | Enseignants permanents | Total | Vacataires d'enseignement | Enseignants permanents | Total | général |
| ÉPUM | 8 481 | 9 727 | 18 207 | 41 | 367 | 407 | 18 615 |
| ÉCOLES DOCTORALES | 90 | 429 | 519 | | | | 519 |
| IAE | 4 664 | 4 813 | 9 477 | 816 | 513 | 1 330 | 10 806 |
| IPAG | 1 033 | 1 159 | 2 192 | 1 605 | 305 | 1 909 | 4 101 |
| ISEM | 10 261 | 6 623 | 16 884 | 5 908 | 3 617 | 9 525 | 26 409 |
| IUT BÉZIERS | 5 320 | 2 744 | 8 064 | 238 | 117 | 355 | 8 419 |
| IUT MONTPELLIER-SÈTE | 16 857 | 18 044 | 34 901 | 1 029 | 352 | 1 381 | 36 282 |
| IUT NÎMES | 9 401 | 10 121 | 19 523 | 77 | 92 | 170 | 19 692 |
| SCFC (1) | 1 527 | 450 | 1 977 | 1 956 | 961 | 2 917 | 4 894 |
| SUAPS | | 1 650 | 1 650 | | | | 1 650 |
| UFR AES | 3 868 | 2 080 | 5 947 | 268 | 395 | 663 | 6 610 |
| UFR DROIT | 12 246 | 5 524 | 17 770 | 1 259 | 1 766 | 3 025 | 20 795 |
| UFR ÉCONOMIE | 2 842 | 2 276 | 5 118 | 1 886 | 762 | 2 648 | 7 766 |
| UFR FACULTÉ DES SCIENCES | 11 702 | 23 561 | 35 263 | | | | 35 263 |
| UFR FACULTÉ D'ÉDUCATION | 1 153 | 4 589 | 5 742 | | | | 5 742 |
| UFR MÉDECINE | 3 480 | 674 | 4 154 | 1 896 | 5 | 1 900 | 6 055 |
| UFR ODONTOLOGIE | 45 | 45 | 90 | 224 | 18 | 242 | 332 |
| UFR PHARMACIE | 2 846 | 1 867 | 4 713 | 513 | 187 | 700 | 5 413 |
| UFR STAPS | 4 519 | 3 897 | 8 416 | 413 | 582 | 995 | 9 411 |
| Total | 100 335 | 100 273 | 200 609 | 18 128 | 10 036 | 28 164 | 228 773 |

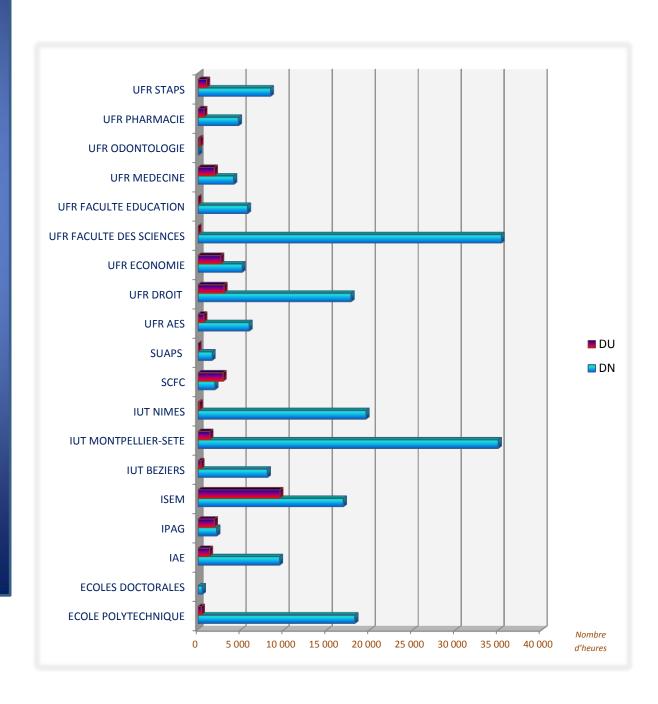
Source: Application GEISHA pour les heures des diplômes nationaux (DN)

Application SENS/DU pour les heures des diplômes universitaires (DU)

- ▶ (1) SCFC : Service commun de formation continue de l'Université de Montpellier créé par la fusion de DIDERIS et CREUFOP, respectivement service commun de formation continue des anciens établissements Université Montpellier 1 et Université Montpellier 2.
- Les heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignement, exprimées en équivalent TD, ont été dispensées durant l'année universitaire 2015/2016. Ces heures, payées en 2016, 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 2015/2016 :





Répartition des heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignement par diplômes nationaux (DN) et par diplômes universitaires (DU) dispensées au cours de l'année universitaire 2015/2016

| Diplômes nationaux (DN) | | Nombre d'heures TD | Montant brut (1) | Coût employeur (2) |
|--|--|--------------------|------------------|--------------------|
| | Non titulaires de la fonction publique | 72 067 | 2 948 260 € | 4 186 529 € |
| Vacataires d'enseignement | Titulaires de la fonction publique | 28 269 | 1 156 470 € | 1 214 293 € |
| | Total vacataires | 100 335 | 4 104 729 € | 5 400 822 € |
| Enseignants- | Non titulaires de la fonction publique | 1 995 | 81 607 € | 115 882 € |
| chercheurs et enseignants | Titulaires de la fonction publique | 98 278 | 4 025 468 € | 4 226 742 € |
| Permanents Total enseignants-chercheurs et enseignants permanents | | 100 273 | 4 107 076 | 4 342 624 € |
| | | | | |
| Total général | | 200 609 | 8 211 805 € | 9 743 446 € |

| Diplômes universitaires (DU) | | Nombre d'heures TD | Montant brut (1) | Coût employeur (2) |
|---|--|--------------------|------------------|--------------------|
| | Non titulaires de la fonction publique | 10 820 | 442 657 € | 628 573 € |
| Vacataires d'enseignement | Titulaires de la fonction publique | 7 307 | 298 949 € | 313 897 € |
| | Total vacataires | 18 128 | 741 606 € | 942 469 € |
| Enseignants– chercheurs et enseignants | Non titulaires de la fonction publique | 616 | 25 201 € | 35 785 € |
| | Titulaires de la fonction publique | 9 420 | 385 380 € | 404 649 € |
| permanents Total enseignants-chercheurs et enseignants permanents | | 10 036 | 410 581 | 440 434 € |
| | | | | |
| Total général | | 28 164 | 1 152 187 € | 1 382 903 € |

<u>Source</u>: Fichiers de Paye (KX) de la Direction Régionale des Finances Publiques pour la rémunération brute des heures complémentaires payées en 2016 au titre de l'année universitaire 2015/2016.

- (1) Le montant brut correspond à la rémunération des heures complémentaires au taux Travaux Dirigés (TD) fixé à 40,91 € de l'heure⁴².
- ▶ (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 RAFP⁴³ 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.

⁴² **Taux travaux dirigés (TD)** fixé par l'arrêté ministériel du 6 novembre 1989 déterminant les taux de rémunération des heures complémentaires



Le taux d'évolution de la dépense globale des heures de cours complémentaires et de vacations d'enseignement entre 2015 (11 329 423 €) et 2016 (11 126 349 €) est négatif : -1,79%.

La dépense des heures dispensées sur diplômes universitaires, intégralement financée sur les ressources propres des composantes, a augmenté de 18,59 % en 2016. En revanche, la dépense des heures relatives aux diplômes nationaux affiche une baisse de 4,13% en 2016.

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 89,71 % en 2015 à 87,57% en 2016. Celle des heures assurées sur diplômes universitaires est en évolution positive : le taux passe de 10,29% en 2015 à 12,43% en 2016.

⁴³ **RAFP**: Régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique



4.3 Les régimes indemnitaires des personnels

4.3.1 Personnels BIATS

Au 1^{er} janvier 2016, l'Université de Montpellier a mis en place⁴⁴ le nouveau 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**)⁴⁵ à l'attention des personnels de la filière AENES.

Ce nouveau dispositif a vocation à se substituer à toutes les primes fonctionnelles de l'ensemble des agents jusque-là applicables dans la fonction publique.

Ce dispositif sera déployé sur l'année 2017 à l'ensemble des personnels titulaires BIATS de l'établissement en fonction de la publication attendue des textes.

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 un groupe de fonctions fixées par arrêtés ministériels.

En 2016, elle est versée aux personnels de la filière AENES des catégories A, B et C sur la base d'un montant moyen fixé par corps et par grade. Cette indemnité se substitue à la prime fonction et résultat (PFR) et à l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) allouées aux personnels de la filière AENES en 2015.

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 6 juillet 2015, 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 de l'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 à la mise en œuvre du RIFSEEP.

⁴⁴ 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.

⁴⁵ 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 015 relative aux modalités d'application du RIFSEEP dans les établissements publics de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.



En 2016, la dépense du régime indemnitaire des personnels titulaires BIATS s'est élevée à **6 363 340 €.** Elle représente une **augmentation de 1,95** % par rapport à la dépense de 2015 (6 241 879 €)⁴⁶.

La part de la dépense relative à la **prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)** allouée aux personnels de la filière ITRF reste majoritaire (plus de 69% contre 70% en 2015), l'effectif de la filière ITRF représentant plus de 76% de l'effectif global titulaire BIATS.

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) allouée aux personnels de la filière AENES depuis le 1^{er} janvier 2016 représente près de 21% de la dépense totale du régime indemnitaire des personnels titulaires BIATS.

Répartition de la dépense indemnitaire des personnels titulaires BIATS

| Type d'indemnités | Montant 2016 | En % |
|---|--------------|--------|
| Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) ⁴⁷ | 4 405 654 € | 69,23% |
| Indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) ⁴⁸ | 1 326 768 € | 20,85% |
| Complément Indemnitaire Annuel (CIA) ⁴⁹ | 270 016 € | 4,24% |
| Garantie Indemnitaire (GI) | 4 950 € | 0,08% |
| Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) | 32 323 € | 0,51% |
| Prime de technicité des bibliothécaires (PTB) 50 | 1 565 € | 0,02% |
| Prime de fonction informatique (PFI) | 291 924 € | 4,59% |
| Garantie Individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) | 11 906 € | 0,19% |
| Autres indemnités (1) | 18 235 € | 0,29% |
| Total | 6 363 340 € | 100% |

▶ (1) Concernent l'indemnité scientifique, l'indemnité de caisse et de responsabilité, la prime de technicité et l'indemnité de sortie en mer.

⁴⁶ La dépense du régime indemnitaire BIATS en 2015 inclut le montant de la GIPA (40 665€).

⁴⁷ **La PPRS**, versée aux personnels de la filière ITRF, inclut les majorations de primes de juin et décembre, la prime des assistants de prévention, l'indemnité informatique de proximité (2IP) et l'indemnité compensatrice de sujétion (ICS).

⁴⁸ **L'IFSE**, versée aux personnels de la filière AENES, inclut les majorations de primes de juin et décembre et l'indemnité compensatrice de sujétion (ICS).

⁴⁹ **Le CIA**, versé aux personnels aux personnels de la filière AENES, inclut la prime des assistants de prévention.

⁵⁰ **PTB** : le montant versé en 2016 inclut une régularisation au titre de l'année antérieure.



Les principales catégories de primes des personnels titulaires BIATS

Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)

La prime de participation à la recherche scientifique⁵¹ est attribuée aux ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)

Répartition par corps et par grade des agents bénéficiaires de la PPRS au 1er septembre 2016

| | | Au 01/09/2016 | | |
|------------------------|-----------------------------------|---|--|----------------------------|
| Corps | Grade | Taux moyen mensuel réglementaire (1) | Montant moyen mensuel versé (2) | Nombre de bénéficiaires |
| | Hors classe | 536,61 € | 774,33 € | 10 |
| Ingénieur de recherche | 1 ^{ère} classe | 492,59 € | 717,70 € | 14 |
| | 2 ^{ème} classe | 373,81 € | 617,16 € | 20 |
| | Hors classe | 254,33 € | 557,75 € | 3 |
| Ingénieur d'études | 1 ^{ère} classe | 209,61 € | 460,10 € | 35 |
| | 2 ^{ème} classe | 209,61 € | 460,10 € | 100 |
| Assistant ingénieur - | | 139,74 € | 373,53 € | 90 |
| | Classe exceptionnelle | 127,82 € | 359,65 € | 50 |
| Technicien | Classe supérieure | 114,03 € | 359,51 € | 51 |
| | Classe normale | 114,03 € | 359,51 € | 151 |
| | Principal 1 ^{ère} classe | 96,89 € | 233,39 € | 80 |
| | Principal 2 ^{ème} classe | 96,89 € | 233,39 € | 155 |
| Adjoint technique | 1 ^{ère} classe | 96,89 € | 233,39 € | 80 |
| | 2 ^{ème} classe | 96,89 € | 233,39 € | 175 |

⁽¹⁾ Le taux moyen de la prime de participation à la recherche scientifique est fixé par arrêté interministériel⁵² en pourcentage d'un indice de référence.

(2) Montant moyen mensuel versé pour un agent à temps complet

Prime de participation à la recherche scientifique instituée par le décret 86-1170 du 30 octobre 1986. Taux moyen de la PPRS fixé par arrêté du 15 janvier 2002.



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

L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP.

Elle est allouée aux personnels de la filière AENES depuis le 1^{er} janvier 2016 sur la base d'un montant moyen par corps et grade selon la catégorie fonction publique de l'agent et le groupe auquel il appartient :

- Catégorie A : Les agents sont répartis par fonction dans 4 groupes avec une différenciation indemnitaire selon les grades dans chacun de ces groupes.
- Catégorie B : Les agents sont répartis par fonction dans 3 groupes avec une différenciation indemnitaire selon les grades dans chacun de ces groupes.
- Catégorie C : Les agents sont répartis par fonction dans 2 groupes avec une différenciation indemnitaire selon les grades dans chacun de ces groupes.

IFSE Catégorie A - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1^{er} septembre 2016

| | | | Au 01/09/2016 | | |
|--------|--------------------------------------|--------|--|--|----------------------------|
| Groupe | Corps | Grade | Taux moyen mensuel réglementaire (1) | Montant moyen mensuel versé (2) | Nombre de bénéficiaires |
| | Aug ala (| AAE HC | 241,66 € | 774,33€ | 2 |
| 1 | Attaché d'Administration (AAE) | APAE | 208,33 € | 652,40 € | 7 |
| | (AAL) | AAE CN | 145,83 € | 487,95€ | - |
| | | AAE HC | 241,66 € | - | - |
| 2 | Attaché d'Administration (AAE) | APAE | 208,33€ | 628,74 € | 9 |
| | (AAL) | AAE CN | 145,83 € | 470,90 € | 2 |
| | | AAE HC | 241,66 € | - | - |
| 3 | Attaché d'Administration | APAE | 208,33€ | 603,66 € | 7 |
| | (AAE) | AAE CN | 145,83 € | 453,84 € | 11 |
| | A., 1. | AAE HC | 241,66 € | - | - |
| 4 | Attaché d'Administration (AAE) | APAE | 208,33€ | 579,28€ | 5 |
| | | AAE CN | 145,83 € | 436,78 € | 7 |

- (1) Le taux moyen mensuel est fixé par arrêté interministériel⁵³.
- ▶ (2) Montant moyen mensuel versé pour un agent à temps complet

.

⁵³ Arrêté du ministère et de la décentralisation et de la fonction publique du 3 juin 2015 pris pour l'application du RIFSEEP au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.



IFSE Catégorie B - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1^{er} septembre 2016

| | | | Au 01/09/2016 | | |
|----------|-----------------------------------|-----------|---|--|----------------------------|
| Groupe | Corps | Grade | Taux moyen mensuel réglementaire (1) | Montant moyen mensuel versé (2) | Nombre de bénéficiaires |
| | Casuftaina | SAENES CE | 129,17 € | 419,62 € | 2 |
| 1 | Secrétaire administratif (SAENES) | SAENES CS | 120,83 € | 393,00 € | 5 |
| | | SAENES CN | 112,50 € | 367,40 € | 6 |
| | Secrétaire administratif (SAENES) | SAENES CE | 129,17 € | 404,63 € | 3 |
| 2 | | SAENES CS | 120,83 € | 378,87 € | 4 |
| | | SAENES CN | 112,50 € | 353,24 € | 21 |
| | Secrétaire 3 administratif | SAENES CE | 129,17 € | 389,41 € | 1 |
| 3 | | SAENES CS | 120,83 € | 365,01 € | 3 |
| (SAENES) | (OALINES) | SAENES CN | 112,50 € | 340,08 € | 32 |

- (1) Le taux moyen mensuel est fixé par arrêté interministériel⁵⁴.
- ▶ (2) Montant moyen mensuel versé pour un agent à temps complet

IFSE Catégorie C - Répartition par groupe et par grade des bénéficiaires au 1^{er} septembre 2016

| | | | Au 01/09/2016 | | |
|--------|--------------------------|-----------------------|---|--|----------------------------|
| Groupe | Corps | Grade | Taux moyen mensuel réglementaire (1) | Montant moyen mensuel versé (2) | Nombre de bénéficiaires |
| | Adjoint | Principal 1ère classe | 112,50 € | 245,46 € | 6 |
| 1 | | Principal 2ème classe | 112,50 € | 243,45 € | 14 |
| ' | Administratif (ADJAENES) | 1ère classe | 100,00€ | 241,44 € | 26 |
| | | 2ème classe | 100,00€ | 239,43 € | 8 |
| | | Principal 1ère classe | 112,50 € | 239,43 € | 13 |
| | Adjoint Administratif | Principal 2ème classe | 112,50 € | 237,42 € | 40 |
| | (ADJAENES) | 1ère classe | 100,00€ | 235,40 € | 57 |
| | | 2ème classe | 100,00€ | 233,39 € | 17 |

- (1) Le taux moyen mensuel est fixé par arrêté interministériel⁵⁵.
- ▶ (2) Montant moyen mensuel versé pour un agent à temps complet.

⁵⁴ **Arrêté** du ministère et de la décentralisation et de la fonction publique du 19 mars 2015 pris pour l'application du RIFSEEP aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat.

du RIFSEEP aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat.

55 **Arrêté** interministériel du ministère des finances et des comptes publics et du ministère de la décentralisation, de la réforme de l'Etat et de la fonction publique du 20 mai 2014 pris pour l'application du RIFSEEP aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat.



- Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) et Prime de technicité des personnels bibliothécaires (PTB)
 - L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)⁵⁶ est versée aux personnels infirmiers et aux bibliothécaires de catégorie B. La liste des corps de fonctionnaires autorisés à percevoir l'IFTS est fixée par arrêté interministériel⁵⁷.
 - La prime de technicité (PTB)⁵⁸ est allouée à certains personnels des bibliothèques. Le Comité Technique de l'Université de Montpellier a adopté ⁵⁹ les montants mensuels de la prime de technicité.

Répartition par corps et par grade des agents bénéficiaires de l'IFTS et de la PTB au 1^{er} septembre 2016 :

| | | | Au 01/09/2016 | | |
|---|--|-------------------|--|--|----------------------------|
| Indemnité | Corps | Grade | Taux moyen mensuel réglementaire | Montant moyen mensuel versé (1) | Nombre de bénéficiaires |
| Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) | Infirmier | Hors classe | 173,96 € | 355,29 € | 3 |
| | | Classe supérieure | 170,19€ | 355,29 € | 2 |
| | | Classe normale | 170,19€ | 355,29 € | 1 |
| | Bibliothécaire Assistant Spécialisé | Classe normale | 71,49 € | 272,05€ | 1 |
| Prime de technicité des bibliothécaires (PTB) | Bibliothécaire Assistant Spécialisé | Classe normale | 100,27 € | 100,27 € | 1 |

(1) Montant moyen mensuel versé pour un agent à temps complet

Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires instituée par le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002
 Arrêté du 30 septembre 2002 modifiant l'arrêté du 25 février 2002 fixant la liste des corps de fonctionnaires

autorisés à percevoir l'IFTS

⁵⁸ **Prime de technicité** instituée par le Décret n°93-526 du 26 mars 1993.

⁵⁹ Séance du Comité Technique du 15 juin 2015



■ La prime de fonction informatique (PFI)

La **prime de fonction informatique**⁶⁰ est versée aux fonctionnaires exerçant des fonctions définies ci-après dans les centres automatisés de traitement de l'information.

Répartition par fonction des agents bénéficiaires de la PFI au 1^{er} septembre 2016 :

| | | | Au 01/09/20 | 016 |
|---------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|----------------------------|
| Fonction | Catégorie Fonction publique | Durée d'exercice la fonction | Montant mensuel | Nombre de bénéficiaires |
| | | Après 2 ans et 6 mois | 519,13 € | 17 |
| Programmeur de système d'exploitation | А | Pendant 1 an et 6 mois | 447,33 € | 1 |
| | | Pendant 1 an | 383,82 € | - |
| | А | Après 2 ans et 6 mois | 519,13 € | 3 |
| Chef de projet | | Pendant 1 an et 6 mois | 425,24 € | 1 |
| | | Pendant 1 an | 383,82 € | 2 |
| Chef d'exploitation | A | Après 3 ans | 519,13 € | - |
| Onei d'exploitation | A | Avant 3 ans | 405,91 € | - |
| | | Après 4 ans | 325,83 € | 18 |
| Analyste | Α | Après 2 ans | 259,56 € | 1 |
| | | Avant 2 ans | 229,19 € | 1 |
| | | Après 2 ans et 6 mois | 345,16 € | 17 |
| Programmeur ou Pupitreur | В | Pendant 1 an et 6 mois | 298,22 € | 1 |
| | | Pendant 1 an | 256,80 € | 4 |

▶ (1) Le taux moyen d'attribution varie selon la durée d'exercice des fonctions.

⁶⁰ **Prime de fonction Informatique** instituée par le décret 71-343 du 29 avril 1971.



Indemnité informatique de proximité (2IP)

L'indemnité informatique de proximité (2IP) est un dispositif indemnitaire complémentaire ⁶¹ destiné exclusivement aux personnels de la filière ITRF de la BAP E qui ne sont pas affectés dans les centres automatisés de traitement de l'information et qui assurent des services informatiques de proximité dans le cadre du développement de la politique du Système d'Information de l'établissement.

Le montant de la prime versé mensuellement à chaque agent est fondé sur l'évaluation des caractéristiques de la mission réalisée par l'agent. L'évaluation de la mission est attribuée selon trois critères : l'encadrement, l'expertise et la responsabilité. Chaque critère étant évalué de 0 à 2.

En 2016, **23 agents** ont bénéficié de l'indemnité informatique de proximité.

Répartition par montant des bénéficiaires de la 2IP au 1^{er} septembre 2016

| 2IP Montant mensuel | Nombre de bénéficiaires | Montant versé en 2016 |
|------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 120 € | 5 | 7 200 € |
| 150 € | 8 | 14 400 € |
| 180 € | 7 | 15 120 € |
| 210 € | 2 | 5 040 € |
| 240 € | - | - |
| 280 € | 1 | 3 360 € |
| Total | 23 | 45 120 € |

⁶¹ Le Conseil d'administration de l'Université de Montpellier, lors de sa séance du 6 juillet 2015, a approuvé le maintien de **l'indemnité informatique de proximité (2IP)** aux agents qui la percevaient au jour de la séance.



Prime des Assistants de prévention

Par délibération du Conseil d'Administration⁶² et après avis du Comité Technique⁶³, 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,
 - Pour les autres : formation initiale d'assistant de prévention puis décision de nomination par le Président.
- 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.

S'agissant de l'attribution de la prime aux assistants de prévention pour l'année 2016, les décisions de nomination à la date du 1er janvier 2016 ayant été remises aux intéressés au 1^{er} septembre 2016, la condition relative à la rédaction d'un bilan des actions menées au titre de l'année 2016 n'a pas été requise (dispositif transitoire pour l'année 2016).

Par ailleurs, il a été proposé de maintenir comme en 2015 le versement d'une prime de 250 euros aux assistants de prévention référents (APR)⁶⁴ au titre des fonctions exercées en 2016 (dispositif transitoire pour l'année 2016).

En 2016, la dépense relative à la prime des assistants de prévention s'est élevée à 21 600 € dont :

- 20 200 € ont été versé aux assistants de prévention en décembre 2016.
- 1 400 € ont été versé aux assistants de prévention en 2017 au titre de la prime due en 2016.

⁶² Délibération du CA lors de sa séance du 10 octobre 2016.

⁶³ Avis du CT lors de sa séance du 26 septembre 2016.

⁶⁴ L'appellation des Assistants de Prévention Référents (APR) a été renommée Référents en Santé et Sécurité au Travail (RSST) lors du CHSCT du 23 novembre 2015.



Majorations de primes

Une **majoration exceptionnelle des primes** est susceptible d'être attribuée aux personnels titulaires BIATS en **juin et en décembre**⁶⁵.

- 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.
 - Concernant l'année 2016, les projets majeurs retenus ont été la consolidation du processus de fusion⁶⁶ ainsi que l'engagement des UFR et instituts pour la création du nouvel Institut Montpellier Management (MOMA)⁶⁷.
- S'agissant des primes de décembre, l'ensemble des personnels titulaires BIATS est susceptible de bénéficier d'une majoration afin de mieux prendre en compte et de valoriser la manière de servir et l'investissement de l'agent. Les critères d'attribution de la majoration sont définis en fonction du niveau de responsabilité, de l'expertise, de la volonté de collaborer au projet de la structure, de l'encadrement et du surcroît d'activité.

Trois taux de majoration peuvent être proposés, sans distinction de filière :

Taux 1 : 150 €Taux 2 : 400 €Taux 3 : 600 €

Les demandes de majoration au taux 3 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.

⁶⁵ Dispositif de majoration de primes exceptionnelles adopté par le Conseil d'administration lors de sa séance du 6 juillet 2015.

⁶⁶ Les anciens établissements Université Montpellier 1 et Université Montpellier 2 ont fusionné le 1er janvier 2015.

⁶⁷ Institut Management Montpellier (MOMA): fusion entre la Faculté d'AES (Administration Économique et Sociale) et l'ISEM (Institut des Sciences de l'Entreprise et du Management) qui a pris effet le 1^{er} janvier 2017.

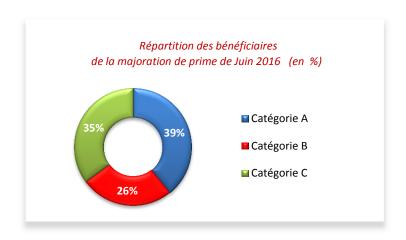


Majoration de prime de juin

En juin 2016, 512 agents ont bénéficié d'une majoration de prime.

| Répartition des bénéficiaires de la majoration | Nombre de bénéficiaires | | | | | |
|--|-------------------------|-------------|-------------|-------|--|--|
| de juin 2016 par taux et par catégorie FP | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total | | |
| Majoration au taux moyen | 20 | 28 | 82 | 130 | | |
| Majoration au taux fort | 53 | 46 | 59 | 158 | | |
| Majoration au taux exceptionnel | 128 | 57 | 39 | 224 | | |
| Total | 201 | 131 | 180 | 512 | | |

| Répartition des bénéficiaires de la majoration de juin 2016 par fourchettes de primes | Nombre de bénéficiaires | | | |
|---|-------------------------|-------------|-------------|-------|
| Fourchettes de primes | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
| Inférieur ou égal à 300€ | 74 | 72 | 154 | 300 |
| Supérieur à 300 € | 127 | 59 | 26 | 212 |
| Total | 201 | 131 | 180 | 512 |

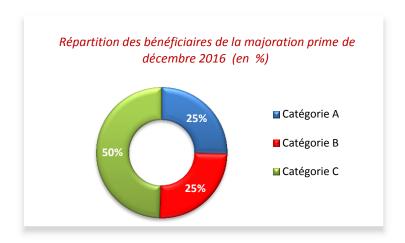




Majoration de prime de décembre

En décembre 2016, 1 337 agents ont bénéficié d'une majoration de prime.

| Répartition par catégorie fonction publique | Nombre de bénéficiaires | | | | | |
|--|-------------------------|-------------|-------------|-------|--|--|
| des agents bénéficiaires de la majoration semestrielle en décembre 2016 | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total | | |
| Majoration au Taux 1 | 13 | 16 | 83 | 112 | | |
| Majoration au Taux 2 | 127 | 181 | 431 | 739 | | |
| Majoration égale ou supérieure au Taux 3 | 199 | 139 | 148 | 486 | | |
| Total | 339 | 336 | 662 | 1 337 | | |





Prime d'intéressement collectif de service (PICS)

L'article L.954-2 du Code de l'éducation dispose que «Le conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels».

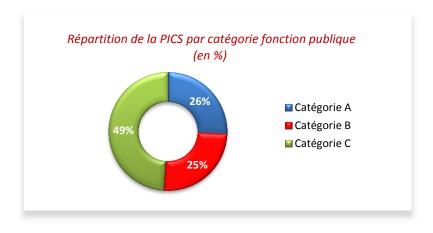
Le Conseil d'Administration de l'Université de Montpellier a approuvé⁶⁸ la mise en place d'un dispositif d'intéressement collectif, dénommé **prime d'intéressement collectif de service (PICS)**.

Ce dispositif se décline selon les modalités suivantes :

- L'ensemble des personnels BIATS est éligible.
- Valorisation de l'implication collective des agents au sein de leur structure d'affectation (direction, service, composante, laboratoire...)
- Montant fixé à 120 € brut, quel que soit le statut des agents et indépendamment de leur fonction.
- Majoration possible dans certains cas, notamment au bénéfice des agents qui, au cours de l'année, auraient atteint le plafond de leur prime statutaire.
- Attribution systématique pour les agents proposés au taux 2 ou au taux 3 lors de la majoration des primes de fin d'année.
- Attribution proposée par les supérieurs hiérarchiques pour les agents titulaires proposés au taux 1, dans la mesure où ils estiment que les agents sont impliqués dans la réalisation des objectifs collectifs de leur service ou laboratoire.

En 2016, 1 306 agents ont bénéficié de la prime d'intéressement collectif de service (PICS).

| | Nombre de bénéficiaires | | | | | |
|---|-------------------------|-------------|-------------|-------|--|--|
| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total | | |
| Prime d'intéressement collectif de service (PICS) | 336 | 332 | 638 | 1 306 | | |



⁶⁸ Délibération du CA lors de sa séance du 6 juillet 2015



25

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)⁶⁹ 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 2016 pour les emplois des services centraux et communs. S'agissant des personnels des UFR, école, instituts et des structures de recherche, une actualisation aura lieu au cours de l'année 2017.

En 2016, **3 797 points majorés** ont été attribués à **173 personnels**.

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

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégor | ie C | | Total |
|------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Structures d'affectation | Nombre de bénéficiaires | Nb de points majorés | Nombre de bénéficiaires | Nb de points majorés | Nombre de bénéficiaires | Nb de points majorés | Total Nombre bénéficiaires | Nombre points majorés |
| UFR, école, instituts | 42 | 1 027 | 25 | 415 | 3 | 40 | 70 | 1 482 |
| Structures de recherche | 19 | 375 | 16 | 320 | 9 | 170 | 44 | 865 |
| Services centraux et communs | 44 | 1 225 | 10 | 165 | 5 | 60 | 59 | 1 450 |
| Total | 105 | 2 627 | 51 | 900 | 17 | 270 | 173 | 3 797 |

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 compensatrice de sujétion (ICS)

L'indemnité compensatrice de sujétion (ICS) a été mise en œuvre à l'Université de Montpellier⁷⁰. 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 2016, 1 440 points majorés ont été attribués à 93 personnels.

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

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | | Total |
|------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Structures d'affectation | Nombre de bénéficiaires | Nb de points majorés | Nombre de bénéficiaires | Nb de points majorés | Nombre de bénéficiaires | Nb de points majorés | Total Nombre bénéficiaires | Nombre points majorés |
| UFR, école, instituts | 9 | 155 | 15 | 200 | - | - | 24 | 355 |
| Structures de recherche | 6 | 100 | - | - | 1 | 15 | 7 | 115 |
| Services centraux et communs | 47 | 760 | 15 | 210 | - | - | 62 | 970 |
| Total | 62 | 1 015 | 30 | 410 | 1 | 15 | 93 | 1 440 |

⁷⁰ Délibération du Conseil d'administration dans sa séance du 6 juillet 2015



L'indemnité de Garantie individuelle du pouvoir d'achat (G.I.P.A) versée aux personnels BIATS

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)⁷¹ 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 ans⁷² 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**⁷³ équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Répartition par catégorie fonction publique et par genre du nombre d'agents BIATS bénéficiaires de la G.I.P.A en 2016

Nombre d'agents bénéficiaires de la G.I.P.A

| Montant G.I.P.A. | Ca | atégorie A | | Ca | atégorie B | | Ca | atégorie C | | Ţ |
|-------------------|-------|------------|-------|-------|------------|-------|-------|------------|-------|---|
| (par tranche) | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | Т |
| Inférieur à 500 € | | 1 | 1 | | | | | | | |
| 500 € - 1 000 € | 1 | 1 | 2 | 2 | | 2 | | | | |
| 1 000 € - 1 500 € | 2 | 3 | 5 | | | | | | | |
| 1 500 € - 2 000 € | | 1 | 1 | | | | | | | |
| Total | 3 | 6 | 9 | 2 | | 2 | | | | |

Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat versé en 2016 aux personnels titulaires BIATS s'est élevé à **11 906 €**.

.

⁷¹ **GIPA** : dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008. Pour la période 2016, la GIPA a été reconduite par le décret n° 2016-845 du 27 juin 2016 selon les mêmes conditions.

⁷² La période de référence retenue pour le calcul de la GIPA en 2016 est fixée par le décret du n° 2016-845 du 27 juin 2016. Elle est comprise entre le 31/12/2011 et 31/12/2015.

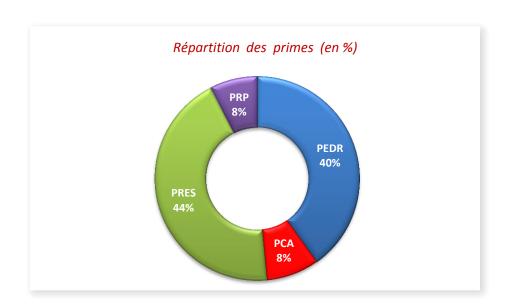
Le montant indemnitaire brut annuel de la GIPA résulte d'une formule de calcul prévue par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 et des éléments à prendre en compte fixés par arrêté interministériel du 27 juin 2016.



4.3.2 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

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

| | Femme | | Hon | nme | Total | |
|--|----------------------------|-------------|----------------------------|-------------|-------------------------|-------------|
| Type d'indemnités | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant |
| Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) | 129 | 445 856 € | 297 | 1 208 892 € | 426 | 1 654 748 € |
| Prime de charges administratives (PCA) | 23 | 77 409 € | 47 | 265 285 € | 70 | 342 694 € |
| Prime d'enseignement supérieur (PES) Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) | 704 | 718 517 € | 1024 | 1 094 607 € | 1728 | 1 813 124 € |
| Prime de responsabilités pédagogiques (PRP) | 112 | 119 294 € | 137 | 190 477 € | 249 | 309 771 € |
| Total | 968 | 1 361 075 € | 1505 | 2 759 261 € | 2473 | 4 120 336 € |





L'indemnité de Garantie individuelle du pouvoir d'achat (G.I.P.A) versée aux personnels enseignants-chercheurs et enseignants mono et bi-appartenants

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)⁷⁴ 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 ans⁷⁵ 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**⁷⁶ équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Répartition par genre du nombre d'agents bénéficiaires de la G.I.P.A en 2016

Nombre d'agents bénéficiaires

| Montant G.I.P.A. (par tranche) | |
|-----------------------------------|-------|
| Inférieur à 500 € | |
| 500 € - 1 000 € | |
| 1 000 € - 1 500 € | |
| 1 500 € - 2 000 € | |
| | Total |

| Catégorie A | | | | | | | |
|-------------|-------|-------|--|--|--|--|--|
| Femme | Homme | Total | | | | | |
| - | 2 | 2 | | | | | |
| 8 | 3 | 11 | | | | | |
| 20 | 37 | 57 | | | | | |
| 8 | 29 | 37 | | | | | |
| 36 | 71 | 107 | | | | | |

Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat versé en 2016 à l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs et enseignants mono et bi-appartenants s'est élevé à 148 269 €.

⁷⁴ **GIPA**: dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008. Pour la période 2016, la GIPA a été reconduite par le décret n° 2016-845 du 27 juin 2016 selon les mêmes conditions.

⁷⁵ La période de référence retenue pour le calcul de la GIPA en 2016 est fixée par le décret du n° 2016-845 du 27 juin 2016. Elle est comprise entre le 31/12/2011 et 31/12/2015.

Le montant indemnitaire brut annuel de la GIPA résulte d'une formule de calcul prévue par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 et des éléments à prendre en compte fixés par arrêté interministériel du 27 juin 2016.



4.3.3 Personnels contractuels BIATS

La Prime d'Investissement des Agents Contractuels (PIAC)

Par délibération du conseil d'administration⁷⁷, une **prime d'investissement** est accordée aux agents contractuels BIATS sous certaines conditions :

- L'agent doit détenir 12 mois d'ancienneté (en ETPT⁷⁸), calculée sur une période des 3 dernières années, à la date de versement de la prime, et
- Exercer des fonctions administratives, techniques, d'appui à la recherche, médicales ou paramédicales, sur le fondement des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies ou 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984⁷⁹ ou bénéficier d'un contrat PACTE ou CUI-CAE.

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

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

Catégorie A :

Taux 1: 826,41 € Taux 2: 1 652,82 €

Catégorie B :

Taux 1 : 390,97 € Taux 2 : 781,94 €

Catégorie C :

Taux 1 : 313,71 € Taux 2 : 627,48 €

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

En 2016, **448 agents** ont bénéficié de la prime d'investissement.

| Répartition des bénéficiaires de la PIAC | AC Nombre de bénéficiaires | | | | | | | |
|--|----------------------------|-------------|-------------|-------|--|--|--|--|
| par taux et par catégorie FP | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total | | | | |
| Prime au Taux 1 | 66 | 21 | 110 | 197 | | | | |
| Prime au Taux 2 | 93 | 39 | 119 | 251 | | | | |
| Total | 159 | 60 | 229 | 448 | | | | |

⁷⁷ Délibération du CA lors de sa séance du 6 juillet 2015.

⁷⁸ **ETPT**: Equivalent Temps Plein Travaillé. L'ETPT tient compte de la période d'activité (mois ou année) et de la quotité travaillée.

⁹ **Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État**.**



Prime d'intéressement collectif de service (PICS)

L'article L.954-2 du Code de l'éducation dispose que « Le conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels ».

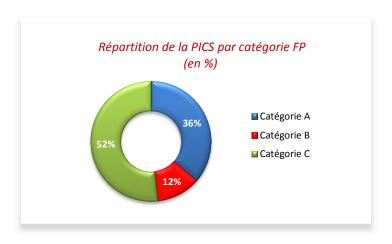
Le Conseil d'Administration de l'Université de Montpellier a approuvé⁸⁰ la mise en place d'un dispositif d'intéressement collectif, dénommé **prime d'intéressement collectif de service (PICS)**.

Ce dispositif se décline selon les modalités suivantes :

- L'ensemble des personnels BIATS est éligible.
- Valorisation de l'implication collective des agents au sein de leur structure d'affectation (direction, service, composante, laboratoire...)
- Montant fixé à 120 € brut, quel que soit le statut des agents et indépendamment de leur fonction. Ce montant est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail et de la durée de présence de l'agent.
- Attribution systématique pour les agents contractuels qui ont bénéficié de la PIAC au mois de juin 2016 et selon les mêmes modalités de calcul.

En 2016, **390 agents contractuels** ont bénéficié de la prime d'intéressement collectif de service⁸¹.

| | | Nombre de l | pénéficiaires | |
|---|-------------|-------------|---------------|-------|
| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
| Prime d'intéressement collectif de service (PICS) | 142 | 46 | 202 | 390 |



⁸⁰ Délibération du CA lors de sa séance du 6 juillet 2015

⁸¹ En 2015, 352 agents ont bénéficié de la PICS dont 131 agents en catégorie A, 45 en catégorie B et 176 en catégorie C.



L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)

L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) est allouée aux agents contractuels à durée indéterminée qui ont été recrutés avant le 13 juillet 1983 ainsi qu'aux agents contractuels qui ont fait l'objet d'un recrutement spécifique dans le cadre des emplois réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Cette indemnité a été abrogée par le nouveau dispositif **RISFEEP**⁸² mis en place au sein de l'Université de Montpellier dès le 1^{er} janvier 2016.

Cette indemnité, allouée à 3 agents contractuels en 2015, a été versée en 2016 au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)⁸³ pour 1 agent contractuel titularisé en 2016.

Les 2 autres agents contractuels éligibles à l'IAT en 2015 ont quitté définitivement l'établissement au cours de l'année 2015.

⁸² **RIFSEP** nouveau dispositif indemnitaire institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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.

⁸³ **IFSE** Indemnité principale du nouveau dispositif RIFSEEP.



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

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)⁸⁴ 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 ans⁸⁵ 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**⁸⁶ équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Répartition par catégorie fonction publique et par genre du nombre d'agents contractuels bénéficiaires de la G.I.P.A en 2016

Nombre d'agents bénéficiaires de la G.I.P.A

| Montant G.I.P.A. | Ca | atégorie A | | Ca | atégorie B | | Catégorie C | | | |
|-------------------|-------|------------|-------|-------|------------|-------|-------------|-------|-------|--|
| (par tranche) | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | |
| Inférieur à 500€ | 2 | | 2 | | | | | | | |
| 500 € - 1 000 € | 5 | 2 | 7 | | | | | | | |
| 1 000 € - 1 500 € | | 1 | 1 | | | | | | | |
| 1 500 € - 2 000 € | | | | | | | | | | |
| Total | 7 | 3 | 10 | | | | | | | |

Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat versé en 2016 aux personnels contractuels s'est élevé à **7 086 €.**

⁸⁴ **GIPA** : dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008. Pour la période 2016, la GIPA a été reconduite par le décret n° 2016-845 du 27 juin 2016 selon les mêmes conditions.

⁸⁵ La période de référence retenue pour le calcul de la GIPA en 2016 est fixée par le décret du n° 2016-845 du 27 juin 2016. Elle est comprise entre le 31/12/2011 et 31/12/2015.

⁸⁶ **Le montant indemnitaire brut annuel** de la GIPA résulte d'une formule de calcul prévue par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 et des éléments à prendre en compte fixés par arrêté interministériel du 27 juin 2016.



TITRE 5. LES PERSONNELS HÉBERGÉS

| 5.1 | LES PERSONNELS HÉBERGÉS AFFECTÉS À LA RECHERCHE | 125 |
|-----|---|-----|
| 5.2 | LES PERSONNELS HÉBERGÉS DE LA BIU | 131 |

Ce chapitre présente les personnels issus des organismes ou établissements de recherche qui travaillent au sein des différentes structures de l'Université de Montpellier.



L'Université de Montpellier est partenaire de nombreux organismes et établissements d'enseignement ou de recherche. Les personnels issus de ces organismes ou établissements et présents au sein des différentes structures de l'Université de Montpellier sont dénommés 'personnels hébergés'.

Les **personnels hébergés sont rémunérés par leur employeur d'origine** et assurent tout ou partie de leur activité au sein de l'Université de Montpellier.

L'Université de Montpellier recense essentiellement d'une part,

les hébergés 'Recherche' qui travaillent dans les **77 structures de recherche** implantées sur les différents sites.

Et d'autre part,

les personnels de la Bibliothèque Inter Universitaire (BIU) affectés au service commun de documentation (SCD) de l'Université de Montpellier exercent leurs fonctions au sein des bibliothèques et des centres de documentation de l'université.

Les effectifs des personnels hébergés ont été recensés au 31/12/2016.



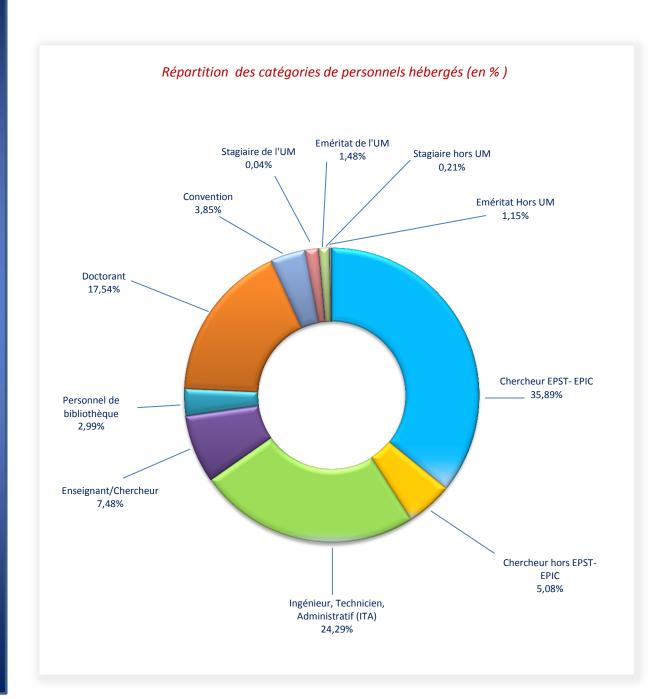
Les effectifs des personnels hébergés en personnes physiques (PP) au 31/12/2016

| Affectation au sein d'une structure de l'université de Montpellier | Personnels hébergés | Affectation recherche | Affectation hors recherche | Effectif en PP |
|---|--|-----------------------|-------------------------------|-------------------|
| | Chercheur EPST- EPIC | 1 712 | 5 | 1 717 |
| | Chercheur hors EPST-EPIC | 240 | 3 | 243 |
| Affectation pérenne | Ingénieur, Technicien, Administratif (ITA) | 1 133 | 29 | 1 162 |
| | Enseignant-Chercheur | 318 | 40 | 358 |
| | Personnel de bibliothèque | | 143 | 143 |
| | Total | 3 403 | 220 | 3 623 |
| | Doctorant (1) | 835 | 4 | 839 |
| | Convention (2) | 42 | 142 | 184 |
| Affectation | Éméritat de l'UM | | 71 | 71 |
| temporaire | Éméritat Hors UM | 14 | 41 | 55 |
| | Stagiaire de l'UM | 1 | 1 | 2 |
| | Stagiaire hors UM | 5 | 5 | 10 |
| | Total | 897 | 264 | 1 161 |
| | Effectif total | 4 300 | 484 | 4 784 |

▶ (1) Doctorant : Doctorant non rémunéré par l'Université de Montpellier.

▶ (2) Convention: Concerne les conventions d'occupation temporaire des locaux, les contrats de collaboration de recherche, les partenariats inter-établissements, les conventions d'enseignement et les conventions de mise à disposition de personnels BIATS.



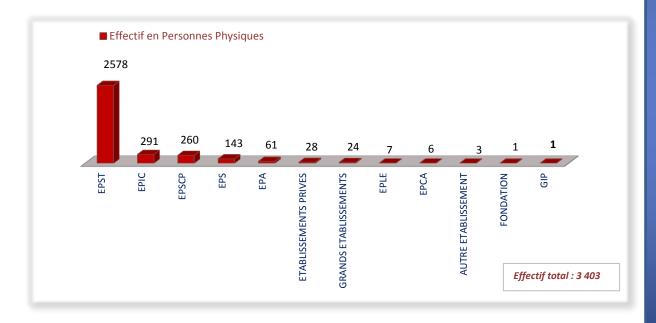




5.1 Les personnels hébergés affectés à la recherche

Le recensement de ces personnels concerne les hébergés affectés à titre pérenne au sein de l'établissement, soit 3.403 personnels au 31/12/2016.

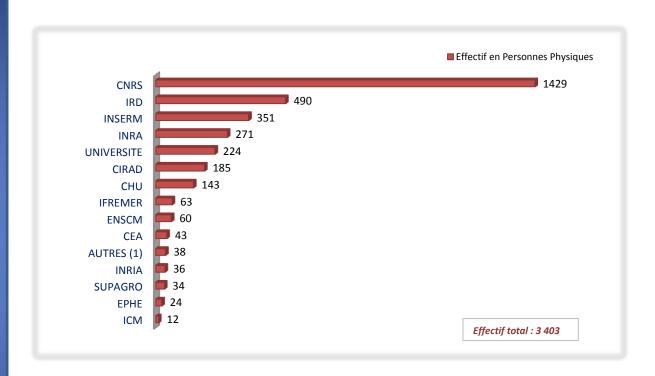
Les hébergés affectés à la recherche ventilés par typologie d'établissements



- **Grands Établissements** : concerne Agroparistech-.Collège de France et École Pratique des Hautes Études (EPHE).
- **Autre Établissement :** concerne le Tribunal Administratif de Montpellier.



Les hébergés affectés à la recherche ventilés par employeur



▶ (1) Autres employeurs concernent les établissements dont l'effectif est inférieur à 10 personnes:

AgroParisTech

Coordination Nationale pour la Formation à la Microélectronique et aux Nanotechnologies (CNFM) Collège de France

École des Mines d'Alès (EMA)

École Nationale d'Administration Pénitentiaire (ENAP)

Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP)

Institut Bouisson Bertrand

Institut de Recherche Biologique (IRB

Institut de Recherche en Sciences de la Santé (IRSS)

Languedoc Mutualité

Mines Télécom

Musée National d'Histoire Naturelle

National Health and Medical Research Council (NHMRC)

Optical Médecine

R D Néphrologie

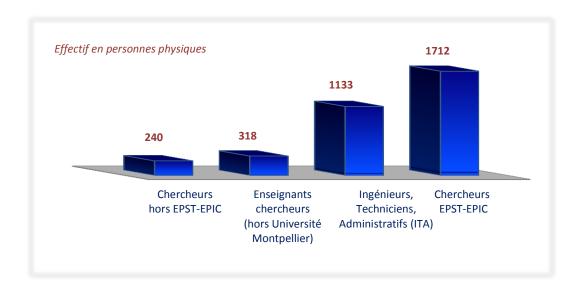
Rectorat

SANOFI

Tribunal administratif



Les hébergés affectés à la recherche ventilés par statut

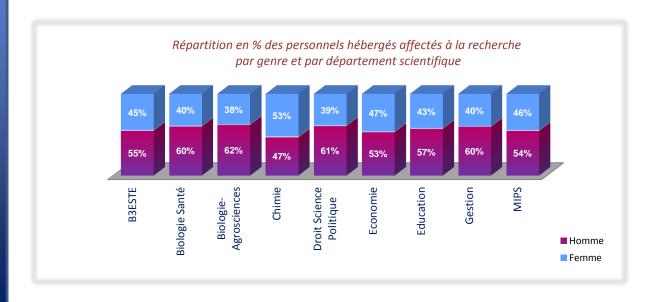


Effectif total: 3 403



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

| Département scientifique | Homme | Femme | Total |
|---|-------|-------|-------|
| Biologie, Écologie, Évolution, Environnement, Sciences, Terre et Eau (B3ESTE) | 417 | 345 | 762 |
| Biologie Santé | 678 | 452 | 1 130 |
| Biologie-Agro Sciences | 297 | 183 | 480 |
| Chimie | 177 | 203 | 380 |
| Droit et Science Politique | 20 | 13 | 33 |
| Économie | 53 | 47 | 100 |
| Éducation | 8 | 6 | 14 |
| Gestion | 28 | 19 | 47 |
| Mathématiques, Informatique, Physique et Systèmes (MIPS) | 249 | 208 | 457 |
| Total | 1 927 | 1 476 | 3 403 |





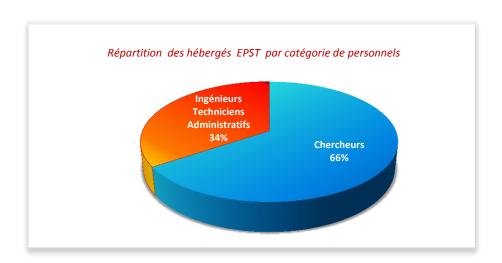
Les hébergés rattachés à des EPST

Les hébergés rattachés à des EPST représentent près de 76% de l'effectif total des hébergés affectés à titre pérenne au sein des structures de recherche de l'Université (3.403 personnes).

66% de ces personnels concernent les chercheurs et 34% les personnels Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA).

Répartition des hébergés EPST par catégorie de personnels

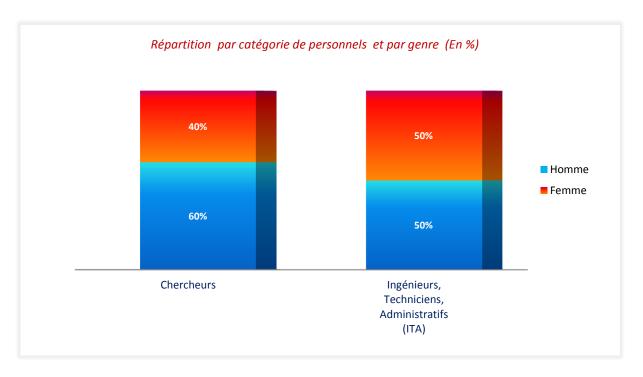
| EPST | Chercheurs | Ingénieurs Techniciens Administratifs | Total |
|--------|------------|---|-------|
| CNRS | 942 | 489 | 1 431 |
| IRD | 277 | 213 | 490 |
| INSERM | 281 | 69 | 350 |
| INRA | 172 | 98 | 270 |
| INRIA | 24 | 12 | 36 |
| IRSS | 1 | | 1 |
| TOTAL | 1 697 | 881 | 2 578 |





Répartition des hébergés EPST par genre

| EPST | Catégorie de personnels | Homme | Femme | Total |
|---------|---|-------|-------|-------|
| CNRS | Chercheurs | 594 | 348 | 942 |
| CNRS | Ingénieurs, Techniciens, Administratifs | 255 | 234 | 489 |
| INICEDM | Chercheurs | 138 | 143 | 281 |
| INSERM | Ingénieurs, Techniciens, Administratifs | 24 | 45 | 69 |
| IDD | Chercheurs | 182 | 95 | 277 |
| IRD | Ingénieurs, Techniciens, Administratifs | 104 | 109 | 213 |
| INRA | Chercheurs | 85 | 87 | 172 |
| INKA | Ingénieurs, Techniciens, Administratifs | 49 | 49 | 98 |
| INDIA | Chercheurs | 20 | 4 | 24 |
| INRIA | Ingénieurs, Techniciens, Administratifs | 8 | 4 | 12 |
| IRSS | Chercheurs | | 1 | 1 |
| | Total | 1 459 | 1 119 | 2 578 |



Le taux de féminisation est plus élevé chez les personnels Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA) que chez les chercheurs. Les femmes représentent 50% des effectifs ITA contre 40% chez les personnels chercheurs.

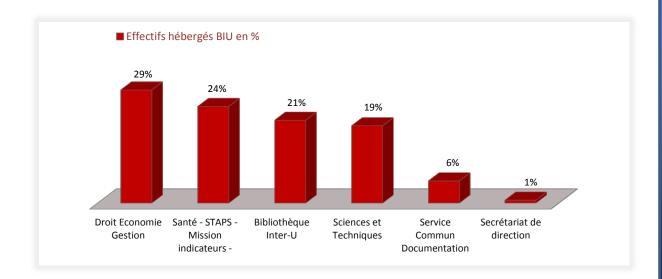
En revanche, on observe une quasi-parité entre les hommes et les femmes au sein des personnels ITA.



5.2 Les personnels hébergés de la BIU

Les effectifs hébergés BIU en personnes physiques au 31/12/2016

| Bibliothèque | Effectif |
|---|----------|
| Pôle Droit Economie Gestion chargé du volet formation - SCD | 41 |
| Pôle Santé - STAPS - Mission indicateurs - ADV - SCD | 35 |
| Bibliothèque Interuniversitaire - BIU | 30 |
| Pôle Sciences et Techniques chargé du volet recherche - SCD | 28 |
| Service Commun de Documentation - SCD | 8 |
| Secrétariat de direction - SCD | 1 |
| Total | 143 |







TITRE 6. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

| 6.1.1 | L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL | 134 134 |
|-------|--|-------------------|
| | Les congés et autres absences La Santé au Travail | 140 152 |
| 6.3 | LE BIEN-ÊTRE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL | 156 |
| 6.4 | PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP | 164 |
| 6.5 | L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ | 171 |

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) qui a été harmonisé en 2016 pour l'ensemble des personnels de l'établissement.

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



6.1 Le temps de travail et les congés

6.1.1 L'organisation du temps de travail

Le dispositif horaire et congés des personnels BIATS

Le dispositif horaire et congés des personnels BIATS⁸⁷ de l'Université de Montpellier définit deux modalités d'organisation du temps de travail soumises au choix des personnels :

- Soit 36h40 hebdomadaires et 50 jours de congés
- Soit 38h05 hebdomadaires et 58 jours de congés⁸⁸

89% des personnels BIATS ont opté pour le régime horaire de 38h05 pour l'année universitaire 2016/2017 (91% en 2015/2016).



⁸⁷ Le Conseil d'Administration de l'Université de Montpellier a fixé le dispositif applicable aux horaires et aux congés des personnels titulaires et contractuels BIATS lors de la délibération du CA en séance du 6 juillet 2015. La circulaire « horaires et congés » a été enrichie en 2016 (compte épargne temps, congés bonifiés, autorisations d'absence …)

⁸⁸ 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 89

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

| | | | TITULA | IRES | | | | | | | | CONTR | ACTUI | ELS | | | | | |
|-----------------------|--|-------|-------------------|------|-----|--------|------|-------------|-------|-----|------|-------|-------|-----------------|-------|-----|-----|-------|--------|
| | Enseignants- Chercheurs et BIATS Enseignants | | Chercheurs Doctor | | | octora | ints | Enseignants | | | IATS | | | Total Agents | | | | | |
| Quotité travaillée | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | Agents |
| < 50 % | | | | | | | | | | 2 | | 2 | | | | 3 | 5 | 8 | 10 |
| 50% | 42 | 21 | 63 | 11 | 7 | 18 | | 1 | 1 | 3 | 2 | 5 | 30 | 40 | 70 | 14 | 5 | 19 | 176 |
| 60% | | 1 | 1 | 5 | | 5 | | | | | | | | | | 16 | 2 | 18 | 24 |
| 70% | 1 | | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | | | 8 | 4 | 12 | 18 |
| 80% | 15 | 3 | 18 | 127 | 12 | 139 | | | | | | | | | | 13 | | 13 | 170 |
| 90% | | | | 12 | 3 | 15 | | | | | | | | | | 2 | | 2 | 17 |
| 100% | 593 | 1 087 | 1 680 | 718 | 532 | 1 250 | 41 | 68 | 109 | 237 | 291 | 528 | 145 | 137 | 282 | 328 | 200 | 528 | 4 377 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total Agents | 651 | 1 112 | 1 763 | 875 | 555 | 1 430 | 42 | 69 | 111 | 243 | 293 | 536 | 175 | 177 | 352 | 384 | 216 | 600 | 4 792 |

- 91,3 % des personnels exercent leurs fonctions à temps plein.
- 3,5% les exercent à 80%, ce sont en grande majorité les personnels BIATS, essentiellement des filières A.E.N.E.S. et I.T.R.F.
- Le temps partiel ou temps incomplet à 50 % est exercé par 3,7% de l'effectif global. Il vise essentiellement les personnels des corps enseignants : les A.T.E.R mi-temps et les enseignants titulaires du second degré exerçant un service à temps complet mais partagé à 50% à l'UFR Faculté d'éducation et à 50% dans un établissement du second degré (Collège ou Lycée).
- La part des femmes exerçant à temps partiel ou temps incomplet est largement majoritaire quelles que soient la catégorie de personnels et la quotité travaillée : 74,2% des personnels n'exerçant pas une activité à temps plein sont des femmes.

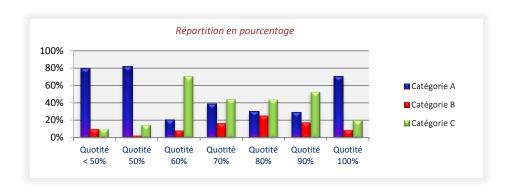
_

⁸⁹ Effectifs en personnes physiques recensés au 31/12/2016.



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

| | С | atégorie | А | С | atégorie | В | С | Total | | |
|-----------------------|-------|----------|-------|-----|----------|-------|-----|-------|-------|--------|
| Quotité travaillée | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | Agents |
| < 50% | 4 | 4 | 8 | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 10 |
| 50% | 80 | 65 | 145 | 4 | 1 | 5 | 16 | 10 | 26 | 176 |
| 60% | 3 | 2 | 5 | 2 | | 2 | 16 | 1 | 17 | 24 |
| 70% | 3 | 4 | 7 | 3 | | 3 | 7 | 1 | 8 | 18 |
| 80% | 45 | 7 | 52 | 41 | 2 | 43 | 69 | 6 | 75 | 170 |
| 90% | 3 | 2 | 5 | 3 | | 3 | 8 | 1 | 9 | 17 |
| 100% | 1 284 | 1 826 | 3 110 | 229 | 156 | 385 | 549 | 333 | 882 | 4 377 |
| | | | | | | | | | | |
| Total Agents | 1 422 | 1 910 | 3 332 | 283 | 159 | 442 | 665 | 353 | 1 018 | 4 792 |



| Quotité travaillée | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total Agents |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Temps partiel ou incomplet | 222 | 57 | 136 | 415 |
| Temps complet | 3 110 | 385 | 882 | 4 377 |
| Effectif global | 3 332 | 442 | 1 018 | 4 792 |



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

| | | Enseignants Premier degré | | Enseignants Second degré | | Enseignants- Chercheurs bi-appartenants | | Enseignants- Chercheurs mono-appartenants | | | Total | | | |
|--|--------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|-------|---|-----|-------|-------|-----|-------|--------|
| Modalité de service | Quotité de service | F | Н | Total | F | Н | Total | F | н | Total | F | Н | Total | Agents |
| Temps complet | 100% | 4 | 3 | 7 | 118 | 158 | 276 | 64 | 207 | 271 | 407 | 719 | 1 126 | 1 680 |
| Temps incomplet (1) | 50% | | | | 38 | 18 | 56 | | | | | | | 56 |
| Temps partiel de droit pour élever un enfant | 80% | | | | 1 | | 1 | | | | 3 | 1 | 4 | 5 |
| Temps partiel pour raison thérapeutique | 50% | | | | 2 | | 2 | | | | 1 | | 1 | 3 |
| Temps partiel de droit | 80% | | | | | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| pour création ou reprise d'entreprise | 60% | | | | | 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| Temps partiel de droit au titre du handicap | 80% | | | | | | | | | | 2 | | 2 | 2 |
| | 50% | | | | 1 | | 1 | | | | | 3 | 3 | 4 |
| Temps partiel sur autorisation | 70% | | | | 1 | | 1 | | | | | | | 1 |
| | 80% | | | | 6 | | 6 | | | | 3 | 1 | 4 | 10 |
| Tota | al Agents | 4 | 3 | 7 | 167 | 177 | 344 | 64 | 207 | 271 | 416 | 725 | 1 141 | 1 763 |

▶ (1) Le temps incomplet concerne le service partagé des enseignants du second degré.

(Professeurs certifiés, professeurs agrégés, professeurs de lycée professionnel et professeurs d'éducation physique et sportive).

Ces enseignants exercent à temps complet mais partagé à 50% à l'UFR Faculté d'éducation et à 50% dans un établissement du second degré (Collège ou Lycée).

Ils sont rémunérés à 50 % par l'Université de Montpellier et à 50% par le Rectorat.



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

| | | Filière A.E.N.E.S. | | | Filière I.T.R.F. | | | Personnel des Bibliothèques et du Patrimoine | | | Personnel Infirmier | | | Total Agents | |
|--|--------------------------|--------------------|----|-------|------------------|-----|-------|--|---|-------|------------------------|---|-------|-----------------|--|
| Modalité de service | Quotité de service | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | F | Н | Total | 0 | |
| Temps complet | 100% | 221 | 45 | 266 | 489 | 485 | 974 | 2 | 2 | 4 | 6 | | 6 | 1 250 | |
| Temps partiel pour raison thérapeutique | 50% | 2 | | 2 | 4 | 4 | 8 | | | | | | | 10 | |
| | 50% | | | | 1 | | 1 | | | | | | | 1 | |
| Temps partiel de droit pour élever un enfant | 60% | 1 | | 1 | | | | | | | | | | 1 | |
| | 80% | 8 | | 8 | 22 | 4 | 26 | | | | | | | 34 | |
| Temps partiel de | 50% | | | | | 1 | 1 | | | | | | | 1 | |
| droit pour soins (1) | 80% | 2 | | 2 | | | | | | | | | | 2 | |
| Temps partiel de droit au titre du handicap | 80% | 1 | | 1 | 4 | | 4 | | | | | | | 5 | |
| | 50% | | | | 4 | 2 | 6 | | | | | | | 6 | |
| Temps partiel sur autorisation | 60% | 1 | | 1 | 3 | | 3 | | | | | | | 4 | |
| | 70% | 2 | | 2 | | 1 | 1 | | | | | | | 3 | |
| | 80% | 38 | | 38 | 52 | 8 | 60 | | | | | | | 98 | |
| | 90% | 6 | | 6 | 6 | 3 | 9 | | | | | | | 15 | |
| Tot | al Agents | 282 | 45 | 327 | 585 | 508 | 1 093 | 2 | 2 | 4 | 6 | | 6 | 1 430 | |

▶ (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 modalité de service et par genre

| | | C | hercheu | ırs | D | octoran | ts | Er | nseignar | nts | | IATS | | Total |
|---|--------------------|----|---------|-------|-----|---------|-------|-----|----------|-------|-----|------|-------|--------------|
| Modalité de service | Quotité travail | F | н | Total | F | н | Total | F | н | Total | F | н | Total | Total Agents |
| Temps complet | 100% | 41 | 68 | 109 | 237 | 291 | 528 | 145 | 137 | 282 | 328 | 200 | 528 | 1 447 |
| | < 80% | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 7 | 13 | 25 | 38 | 40 | 16 | 56 | 103 |
| Temps incomplet | 80% | | | | | | | | | | 4 | | 4 | 4 |
| | 90% | | | | | | | | | | 1 | | 1 | 1 |
| Temps partiel (1) | 50% | | | | | | | 17 | 15 | 32 | | | | 32 |
| Temps partiel pour raison thérapeutique | 50% | | | | 1 | | 1 | | | | | | | 1 |
| 70% Temps partiel de droit | 70% | | | | | | | | | | 1 | | 1 | 1 |
| pour élever un enfant | 80% | | | | | | | | | | 4 | | 4 | 4 |
| Temps partiel sur | 80% | | | | | | | | | | 5 | | 5 | 5 |
| autorisation | 90% | | | | | | | | | | 1 | | 1 | 1 |
| Tota | I Agents | 42 | 69 | 111 | 243 | 293 | 536 | 175 | 177 | 352 | 384 | 216 | 600 | 1 599 |

▶ (1) Le temps partiel (ou Mi-Temps) concerne les Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (A.T.E.R.) à mi-temps et les maîtres de conférences associés à mi-temps.



6.1.2 Les congés et autres absences

Le Compte Épargne Temps (CET)

Le Compte Épargne-Temps (CET)⁹⁰ est un dispositif permettant aux agents de droit public d'épargner, sous certaines conditions, certains jours de congés non utilisés au cours de l'année universitaire.

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

Le CET concerne uniquement les personnels BIATS titulaires et contractuels ; les personnels enseignants-chercheurs et enseignants ne sont pas éligibles à ce dispositif.

Répartition des personnels BIATS ayant ouvert et alimenté un CET par catégorie statutaire et par genre

| | Nombre d'agents BIATS | | | | | | |
|---|-------------------------|-------|-------|-------|-------|--|--|
| | Titulaires Contractuels | | | TOTAL | | | |
| | Homme | Femme | Homme | Femme | TOTAL | | |
| Agents disposant d'un CET en 2016 | 194 | 276 | 4 | 22 | 496 | | |
| Agents ayant ouvert un CET en 2016 | 29 | 46 | 1 | 6 | 82 | | |
| Agents ayant déposé des jours de congés dans un CET en 2016 | 130 | 178 | 4 | 15 | 327 | | |

Jours de congés épargnés dans un CET ventilés par catégorie statutaire et par genre

| | Pe | rsonnels BIA | TS | | |
|-------|-------|-------------------|-------|-------|--|
| Titul | aires | ires Contractuels | | TOTAL | |
| Homme | Femme | Homme | Femme | TOTAL | |
| 1 211 | 1 583 | 35 | 127 | 2 956 | |

Utilisation des jours de congés épargnés en 2016 après exercice du droit d'option 91

| | | Personnels BIATS | | | | | | | | |
|---|-------|------------------|--------|-------|-------|--|--|--|--|--|
| | Titul | aires | Contra | TOTAL | | | | | | |
| | Homme | Femme | Homme | Femme | TOTAL | | | | | |
| Nombre de jours indemnisés en 2016 | 620 | 669 | 10 | 52 | 1 351 | | | | | |
| Nombre de jours versés au régime RAFP en 2016 92 | 125 | 66 | | | 191 | | | | | |
| Nombre de jours pris sous forme de congés en 2016 | 32 | 64 | | | 96 | | | | | |

⁹⁰ Compte Épargne temps (CET) institué dans la fonction publique de l'État par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002.

⁹¹ **Le droit d'option** s'exerce sur les jours de CET au-delà des 20 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 congés.

⁹² **Le versement des jours au régime RAFP** consiste en la conversion des jours en valeur chiffrée (sur la même

⁹² **Le versement des jours au régime 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.

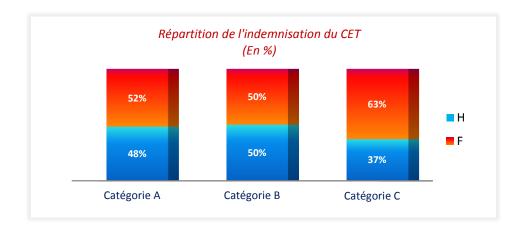


Répartition du montant de l'indemnisation 2016 des jours de CET par la catégorie fonction publique et le genre des agents

| Catégorie FP | Genre | Nb agents | Nb jours indemnisés | Montant |
|--------------|-------|-----------|---------------------|-----------|
| | Н | 38 | 378 | 47 250 € |
| Catégorie A | F | 41 | 399 | 49 875 € |
| | Total | 79 | 777 | 97 125 € |
| | Н | 16 | 141 | 11 280 € |
| Catégorie B | F | 16 | 144 | 11 520 € |
| | Total | 32 | 285 | 22 800 € |
| | Н | 13 | 111 | 7 215 € |
| Catégorie C | F | 22 | 178 | 11 570 € |
| | Total | 35 | 289 | 18 785 € |
| | | | | |
| Total géné | éral | 146 | 1 351 | 138 710 € |

Le montant journalier de l'indemnisation des jours de CET est fixé par arrêté ministériel ⁹³. Il est fixé sur une base forfaitaire par catégorie fonction publique :

Catégorie A : 125 €
Catégorie B : 80 €
Catégorie C : 65 €

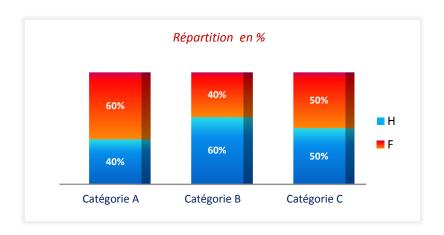


⁹³ **Arrêté ministériel** du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État.



Répartition des jours de CET versés au titre de la RAFP⁹⁴ en 2016 par la catégorie fonction publique et le genre des agents

| Catégorie FP | Genre | Nb agents | Nb jours indemnisés |
|---------------|-------|-----------|---------------------|
| | Homme | 4 | 29 |
| Catégorie A | Femme | 6 | 28 |
| | Total | 10 | 57 |
| | Homme | 3 | 57 |
| Catégorie B | Femme | 2 | 21 |
| | Total | 5 | 78 |
| | Homme | 4 | 39 |
| Catégorie C | Femme | 4 | 17 |
| | Total | 8 | 56 |
| | | | |
| Total général | | 23 | 191 |



⁹⁴ **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.



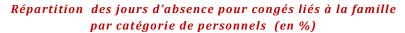
Les congés liés à la famille

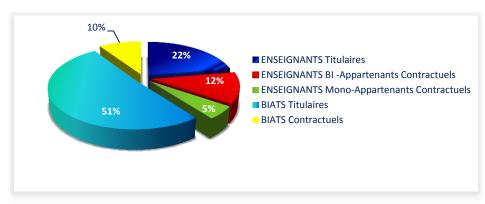
En 2016, **143 agents** ont bénéficié d'un congé lié à la famille, dont **55%** concerne le **congé de maternité**.

La répartition des absences par catégorie de personnels est sensiblement équivalente chez les personnels BIATS et Enseignants : 51% de ces agents concernent les personnels BIATS et 49 % les personnels Enseignants.

80 70 60 **50** 40 30 Nombre d'agents 20 10 0 **ENSEIGNANTS ENSEIGNANTS ENSEIGNANTS BIATS** BIATS **TOTAL** Titulaires Titulaires Contractuels Mono-Agents Appartenants Appartenants Contractuels Contractuels ■ Maternité 22 25 10 79 15 ■ Paternité 15 13 38 Adoption 0 Parental 22 26

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







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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES

| Catégorie FP | Genre Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs. | | Maternité | Paternité | Adoption | Parental | TOTAL |
|-----------------|--|-----------------------|-----------|-----------|----------|----------|-------|
| | Н | Agents | | 15 | | | 15 |
| Catégorie | П | Jours d'absence | | 144 | | | 144 |
| Α | F | Agents | 22 | | | 3 | 25 |
| | Г | Jours d'absence | 2 015 | | | 635 | 2 650 |
| TOTAL | | TOTAL Agents | 22 | 15 | | 3 | 40 |
| | | TOTAL Jours d'absence | 2 015 | 144 | | 635 | 2 794 |

BIATS TITULAIRES

| Catégorie FP | Genre | Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs. | Maternité | Paternité | Adoption | Parental | TOTAL |
|-----------------|-------|---|-----------|-----------|----------|----------|-------|
| | Н | Agents | | 3 | | 1 | 4 |
| Catégorie | H | Jours d'absence | | 33 | | 153 | 186 |
| A | F | Agents | 8 | | | 2 | 10 |
| | F | Jours d'absence | 567 | | | 371 | 938 |
| | Н | Agents | | 6 | | | 6 |
| Catégorie | | Jours d'absence | | 66 | | | 66 |
| В | F | Agents | 5 | | | 5 | 10 |
| | F | Jours d'absence | 260 | | | 460 | 720 |
| | Н | Agents | | 4 | | 1 | 5 |
| Catégorie | 1 | Jours d'absence | | 51 | | 244 | 295 |
| Č | F | Agents | 12 | | | 13 | 25 |
| | F | Jours d'absence | 1 120 | | | 3 122 | 4 242 |
| | | TOTAL Agents | 25 | 13 | | 22 | 60 |
| | | TOTAL Jours d'absence | 1 947 | 150 | | 4 350 | 6 447 |

144



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

BIATS CONTRACTUELS

| Catégorie FP | Genre | Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs. | Maternité | Paternité | Adoption | Parental | TOTAL |
|-----------------|-------|---|-----------|-----------|----------|----------|-------|
| | Н | Agents | | | | | |
| Catégorie | П | Jours d'absence | | | | | |
| A | F | Agents | 4 | | | | 4 |
| | Г | Jours d'absence | 418 | | | | 418 |
| | н | Agents | | 1 | | | 1 |
| Catégorie | П | Jours d'absence | | 11 | | | 11 |
| В | F | Agents | | | | | |
| | F | Jours d'absence | | | | | |
| | н | Agents | | 1 | | | 1 |
| Catégorie | н | Jours d'absence | | 11 | | | 11 |
| Č | _ | Agents | 6 | | | 1 | 7 |
| F | | Jours d'absence | 641 | | | 99 | 740 |
| | | TOTAL Agents | 10 | 2 | | 1 | 13 |
| | | TOTAL Jours d'absence | 1 059 | 22 | | 99 | 1 180 |

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS

| Catégorie FP | Genre | Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs. | Maternité | Paternité | Adoption | Parental | TOTAL |
|-----------------------|----------|---|-----------|-----------|----------|----------|-------|
| | Н | Agents | | | | | |
| Catégorie | П | Jours d'absence | | | | | |
| Ā | F | Agents | 7 | | | | 7 |
| | F | Jours d'absence | 642 | | | | 642 |
| TOTAL Agents | | 7 | | | | 7 | |
| TOTAL Jours d'absence | | 642 | | | | 642 | |

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS BI-APPARTENANTS CONTRACTUELS

| Catégorie FP | Genre Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs. | | Maternité | Paternité | Adoption | Parental | TOTAL |
|-----------------------|--|-----------------|-----------|-----------|----------|----------|-------|
| | н | Agents | | 8 | | | 8 |
| Catégorie | П | Jours d'absence | | 67 | | | 67 |
| Ä | F | Agents | 15 | | | | 15 |
| | Г | Jours d'absence | 1 486 | | | | 1 486 |
| TOTAL Agents | | 15 | 8 | | | 23 | |
| TOTAL Jours d'absence | | 1 486 | 67 | | | 1 553 | |

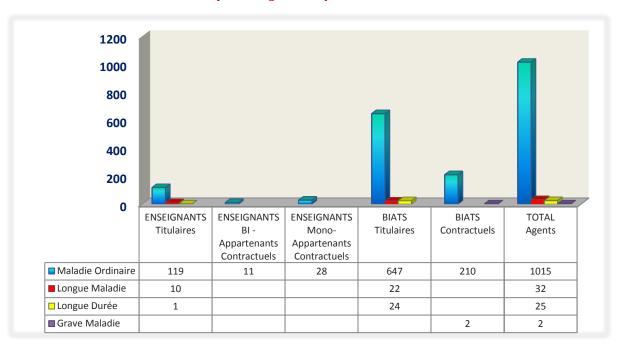


Les absences pour congés de maladie

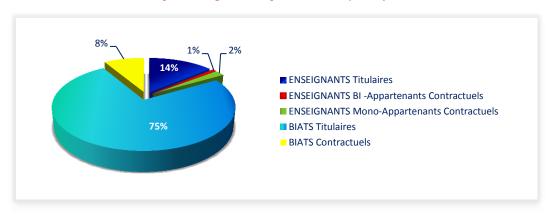
En 2016, les absences pour congé de maladie ont concerné **1.074 agents** dont **95%** pour le **congé de maladie ordinaire**.

Les absences pour congé maladie sont recensées majoritairement chez les personnels BIATS (82% des agents).

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



Répartition des jours d'absence pour congés de maladie par catégorie de personnels (en %)





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

ENCEIGNANTS CHEDCHELIDS ET ENCEIGNANTS TITLILAIDES

| | EINSEIGINA | IN 13-CHERCHEURS E I | ENSEIGNANTS TITU | LAIRES | |
|-------|---|----------------------------|-------------------------|-----------------------|-------|
| Genre | Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs. | Congé Maladie Ordinaire | Congé Longue Maladie | Congé Longue Durée | TOTAL |
| | Agents | 47 | 2 | 1 | 50 |
| Н | Jours d'absence | 1 054 | 468 | 115 | 1 637 |
| | Agents | 72 | 8 | 0 | 80 |

1 654

119

2 708

Jours d'absence

TOTAL Agents

TOTAL Jours d'absence

1 510

10

1 978

0

1

115

3 164

130

4 801

BIATS TITULAIRES

| Genre | Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs. | Congé Maladie Ordinaire | Congé Longue Maladie | Congé Longue Durée | TOTAL |
|-------|---|----------------------------|-------------------------|-----------------------|--------|
| Н | Agents | 218 | 4 | 7 | 229 |
| П | Jours d'absence | 4 696 | 563 | 2 514 | 7 773 |
| F | Agents | 429 | 18 | 17 | 464 |
| F | Jours d'absence | 8 754 | 4 925 | 4 637 | 18 316 |
| | TOTAL Agents | 647 | 22 | 24 | 693 |
| | TOTAL Jours d'absence | 13 450 | 5 488 | 7 151 | 26 089 |



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

| | BIATS CONTRACTUELS | | | | | | | |
|-------|---|----------------------------|----------------------------|-------|--|--|--|--|
| Genre | Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs. | Congé Maladie Ordinaire | Congé Grave Maladie (1) | TOTAL | | | | |
| Н | Agents | 64 | | 64 | | | | |
| | Jours d'absence | 766 | | 766 | | | | |
| F | Agents | 146 | 2 | 148 | | | | |
| F | Jours d'absence | 1 965 | 256 | 2 221 | | | | |
| | TOTAL Agents 210 2 212 | | | | | | | |
| | TOTAL Jours d'absence | 2 731 | 256 | 2 987 | | | | |

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS MONO-APPARTENANTS CONTRACTUELS

| Genre | Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs. | Congé Maladie Ordinaire | Congé Grave Maladie (1) | TOTAL |
|-------|---|----------------------------|----------------------------|-------|
| Н | Agents | 16 | | 16 |
| | Jours d'absence | 462 | | 462 |
| F | Agents | 12 | | 12 |
| _ F | Jours d'absence | 270 | | 270 |
| | TOTAL Agents | 28 | 0 | 28 |
| | TOTAL Jours d'absence | 732 | 0 | 732 |

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS BI-APPARTENANTS CONTRACTUELS

| Genre | Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs. | Congé Maladie Ordinaire | Congé Grave Maladie (1) | TOTAL |
|-------|---|----------------------------|----------------------------|-------|
| | Agents | 2 | 0 | 2 |
| H | Jours d'absence | 78 | 0 | 78 |
| F | Agents | 9 | 0 | 9 |
| Г | Jours d'absence | 194 | 0 | 194 |
| | TOTAL Agents | 11 | 0 | 11 |
| | TOTAL Jours d'absence | 272 | 0 | 272 |

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

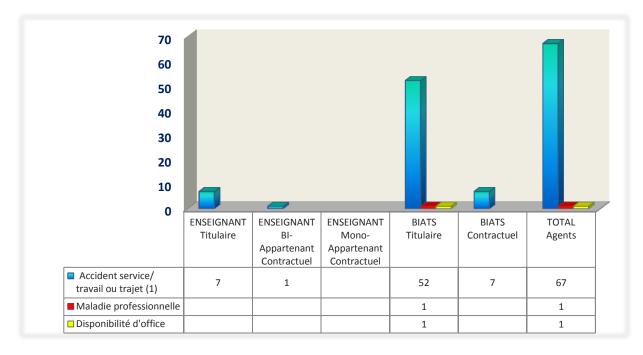


Les absences pour accident de service et maladie professionnelle

Les absences pour accident de service/trajet, maladie professionnelle ou de mise en disponibilité d'office pour inaptitude physique ont concerné **69 agents** en 2016.

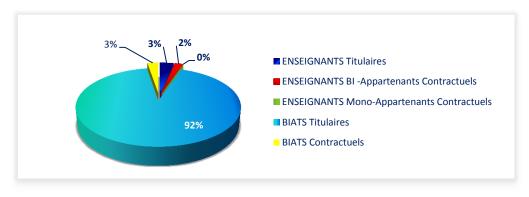
Depuis 2015, 2 personnels BIATS sont placés en congés de maladie professionnelle et en disponibilité d'office pour inaptitude physique.

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



- ▶ (1) L'accident de service concerne les personnels titulaires ; l'accident de travail vise les personnels contractuels.
- Il est à noter que chez les personnels BIATS titulaires, 12 accidents de travail n'ont pas donné suite à un arrêt de travail.

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





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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES

| Genre | Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs. | Accident de service ou de trajet | Maladie professionnelle | Disponibilité d'office | TOTAL |
|-------|---|-------------------------------------|----------------------------|---------------------------|-------|
| Н | Agents | 4 | | | 4 |
| П | Jours d'absence | 97 | | | 97 |
| F | Agents | 3 | | | 3 |
| F | Jours d'absence | 4 | | | 4 |
| | TOTAL Agents | 7 | | | 7 |
| | TOTAL Jours d'absence | 101 | | | 101 |

BIATS TITULAIRES

| Genre | Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs. | Accident de service ou de trajet | Maladie professionnelle | Disponibilité d'office | TOTAL |
|-------|---|--|----------------------------|---------------------------|-------|
| Н | Agents | 29 | | | 29 |
| П | Jours d'absence | 1 215 | | | 1 215 |
| F | Agents | 23 | 1 | 1 | 25 |
| F | Jours d'absence | 1 106 | 365 | 129 | 1 600 |
| | TOTAL Agents | 52 | 1 | 1 | 54 |
| | TOTAL Jours d'absence | 2 321 | 365 | 129 | 2 815 |



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

BIATS CONTRACTUELS

| Genre | Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs. | Accident de travail ou de trajet | Maladie professionnelle | TOTAL |
|-----------------------|---|-------------------------------------|----------------------------|-------|
| Н | Agents | 4 | | 4 |
| П | Jours d'absence | 31 | | 31 |
| F | Agents | 3 | | 3 |
| F | Jours d'absence | 49 | | 49 |
| | TOTAL Agents | 7 | | 7 |
| TOTAL Jours d'absence | | 80 | | 80 |

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS BI-APARTENANTS CONTRACTUELS

| Genre | Nb Agents (en PP) Nb de jours d'abs. | Accident de service ou de trajet | Maladie professionnelle | TOTAL |
|-----------------------|---|-------------------------------------|----------------------------|-------|
| н | Agents | 1 | | 1 |
| _ n | Jours d'absence | 59 | | 59 |
| F | Agents | | | |
| , r | Jours d'absence | | | |
| | TOTAL Agents | 1 | | 1 |
| TOTAL Jours d'absence | | 59 | | 59 |

■ Aucun accident de travail n'a été recensé en 2016 pour les personnels contractuels enseignants mono-appartenants.



6.2 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 enseignants-chercheurs, enseignants et des personnels BIATS titulaires et contractuels ainsi que des doctorants et des étudiants en master recherche.

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 tri-mensuelles permettent dans la pluridisciplinarité et la pluri-professionnalité d'échanger, d'harmoniser les pratiques et de communiquer sur l'avancement des projets.

Ces réunions sont aussi un lieu de formation, soit par des présentations internes, soit par la participation d'intervenants d'autres secteurs universitaires ou extérieurs à l'Université.

A l'occasion de la réunion annuelle du groupe de pilotage des actions de prévention, une évaluation des actions réalisées au cours de l'année est effectuée et des inflexions sont éventuellement apportées.

Ces actions sont organisées et animées par l'ensemble des acteurs du SCMPPS.

Parmi ces actions, citons par exemple « Alimentation et petit budget », « L'Ami Temps », « Sécurité Routière », « Journées de dépistage de l'audition, des tumeurs cutanées », « Ateliers : cuisine, gestion du stress ».

Des messages d'information et de prévention sont régulièrement diffusés à travers la messagerie électronique, l'ENT ou par affichage.

Missions et moyens

L'organisation du SCMPPS permet aux médecins de prévention de proposer au personnel :

- Des consultations individuelles de psychologie
- Des ateliers de gestion du stress
- Des ateliers de nutrition
- Des consultations individuelles de diététique
- Des consultations de tabacologie.
- Des journées de dépistage (tumeurs cutanées, audition, bucco-dentaire...)

Le SCMPPS est 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.



Un **pôle écoute** comprenant des médecins, des psychologues-cliniciens, des assistantes sociales est à la disposition des personnels pour prévenir les risques psychosociaux (RPS).

Les médecins de prévention des personnels effectuent les visites médicales, se rendent sur les lieux de travail et travaillent en transversalité avec les différentes directions des services centraux et services communs.

Ils participent aux commissions du CHSCT, aux réunions de la Direction de la Vie des Campus (service Handiversité), de la Direction Hygiène et Sécurité, de la Direction des Ressources Humaines, du service commun de la Formation Continue; ils assistent au comité médical et travaillent en partenariat avec les organismes extérieurs (CNRS, INSERM...).

Depuis le 1^{er} septembre 2016, un collaborateur-médecin de médecine de prévention du personnel a été recruté et a rejoint l'équipe pour l'encadrement de sa formation et son activité clinique.

Les moyens humains du SCMPPS

| Professionnels de la santé | En PP ⁽¹⁾ | En ETPT (2) |
|------------------------------------|----------------------|-------------|
| Médecin du travail | 3 | 2,00 |
| Collaborateur-médecin en formation | 1 | 0,30 |
| Psychologue-clinicien | 3 | 2,50 |
| Diététicien-nutritionniste | 1 | 0,50 |
| Kinésithérapeute-sophrologue | 1 | 0,10 |
| Total | 9,00 | 5,40 |

- ▶ (1) Personnes physiques
- ▶ (2) Équivalent Temps Plein Travaillé (l'ETPT tient compte de la période d'activité et de la quotité travaillée)

Les psychologues, la diététicienne et le kinésithérapeute répartissent leur temps de travail entre le personnel et les étudiants. Les temps de travail des médecins du travail sont exclusivement réservés au personnel.



Les activités générales du SCMPPS en 2016

Tableau général des consultations

| Consultations et Actes | Nombre |
|---|--------|
| Convocations de personnels | 1 970 |
| Consultations de personnels suite à convocation | 1 384 |
| Réponses aux convocations (en %) | 70,25% |
| Consultations de personnels venus spontanément | 224 |
| Consultations pour risques professionnels | 919 |
| Consultations psychologiques | 217 |
| Actes infirmiers | 569 |

Bilans demandés

| Nature de l'acte | Nombre |
|--|--------|
| Examens sanguins | 478 |
| Exploration Fonctionnelle Respiratoire (EFR) et Radios pulmonaires | 13 |
| Analyse d'urines | 732 |
| Dépistage des troubles visuels (Visio Tests) | 1 089 |
| Examens audiométriques | 74 |

Situations particulières

| Objet | Nombre |
|---|--------|
| Orientations vers un médecin traitant/spécialiste | 421 |
| Cas d'urgences | 11 |
| Vaccinations | 115 |
| Surveillances médicales particulières (3) | 258 |

▶ (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 2016,

- Le taux de couverture 95 des agents par un médecin de prévention est de 44 %
- 23 consultations téléphoniques et courriels ont été recensés par le pôle écoute.
- 11 % des visites sont des visites spontanées.
- Aucun acte de violence physique n'a été recensé envers le personnel de l'établissement.

155

⁹⁵ Le **Taux de couverture** correspond au ratio du nombre de visites totales sur l'effectif global



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

L'une des préoccupations de l'établissement est d'améliorer la qualité de vie au travail, c'est à dire d'améliorer les conditions de travail et d'étude des personnels et des étudiants et de faire de leur lieu de travail et d'étude, un lieu de vie et d'épanouissement.

Cette démarche implique plusieurs directions et services de l'Université de Montpellier : la Direction des ressources humaines, la Direction de la vie des campus, le Service commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé, la Direction hygiène et sécurité.

La création d'un **service** 'Qualité de Vie au Travail' en 2015 au sein de la Direction de la vie des campus est issue de la volonté politique de reconnaître cette démarche comme un enjeu majeur pour les personnels et les étudiants, et de favoriser les échanges et les actions transversales sur ce sujet.

Le développement de la qualité de vie au travail permet ainsi d'accroître le bien-être des personnels au sein de l'établissement.

Le service Qualité de Vie au Travail de la Direction de la vie des campus est composé de :

- 1 responsable de service (0,80 ETP 96).
- **1 coach** (0,20 ETP, fonction assurée par la responsable de service).
- 1 psychologue du travail (0,20 ETP).
- 1 gestionnaire (1 ETP).

Les trois principales missions du service :

- 1. Piloter des projets favorisant le bien-être au travail des personnels et des étudiants.
- 2. Assurer un accompagnement des personnels.
- 3. Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité.

⁹⁶ **ETP** : Équivalent Temps Plein. L'ETP tient compte de la quotité de travail à la date d'observation.



1. Piloter les projets favorisant le bien-être au travail des personnels et des étudiants

Dans le cadre des dispositifs de prise en charge des risques psycho-sociaux, le service QVT participe au comité de pilotage 'RPS' qui élabore le programme de prévention des risques psycho-sociaux et le suivi de sa mise en œuvre.

Le service QVT a donc participé en 2016 à l'élaboration de l'enquête sur les risques psycho-sociaux consécutifs au processus de fusion sur le périmètre des services centraux et communs, et à la réflexion sur la mise en place des ateliers collectifs destinés à l'ensemble de la communauté universitaire dont l'objectif consiste à dégager des pistes d'action.

Ce service assure également la coordination de la commission « Veille et attention » qui regroupe plusieurs professionnels de l'accompagnement et dont la mission est d'assurer la recherche de solutions concrètes dans le cadre de situations potentielles ou avérées de risques psycho-sociaux qu'elles soient individuelles ou collectives.

Par ailleurs, le service QVT a organisé des rencontres, des ateliers et a proposé un spectacle avec pour axe majeur, la thématique du travail.

Le service propose également tout au long de l'année à l'ensemble des personnels, des ateliers de bien-être et de développement personnel.

Durant l'année 2016 :

- ▶ 4 ateliers déclinés en 22 sessions différentes ont été organisés : sophrologie, méditation en pleine conscience, pause bien être, atelier Voix.
- ▶ 183 séances ont eu lieu sur les différents sites montpelliérains de l'Université (Triolet, centre-ville et Richter) mais également sur le site de Nîmes.
- ▶ 577 agents se sont inscrits à ces ateliers.

Les ateliers organisés en 2016

| ATELIER | SITE | SESSION | Nombre de session par atelier | Nombre de séances | Nombre d'inscrit(es) | Nombre d'inscrit(es) par type d'atelier |
|------------------------------|--------------|-----------------------------------|-------------------------------------|----------------------|-------------------------|--|
| | Nîmes | Mars-Juin Octobre- Novembre | 2 | 27 | 22 | |
| Gestion du stress | Triolet | Janvier- Novembre | 4 | 27 | 102 | 173 |
| | Richter | Janvier- Novembre | 4 | 27 | 49 | |
| Méditation Pleine conscience | Triolet | Janvier- Novembre | 5 | 35 | 99 | 44.4 |
| Meditation Pleine conscience | Centre-ville | Octobre- Novembre | 1 | 6 | 15 | 114 |
| Maîtrise de la voix | Centre-ville | Mars-Juin Octobre- Décembre | 2 | 27 | 22 | 22 |
| Pause Bien Être - Relaxation | Triolet | Janvier-Juin | 3 | 26 | 208 | 208 |
| Pause Dien Etre - Relaxation | Richter | Octobre- Novembre | 1 | 8 | 60 | 60 |
| | | Total | 22 | 183 | 577 | 577 |



2. Assurer un accompagnement des personnels

Tout au long de l'année, le psychologue du travail et la coach accompagnent en toute confidentialité les agents qui le souhaitent.

Le psychologue du travail reçoit sur rendez-vous en entretien individuel.

Il intervient notamment dans les domaines suivants :

- Soutien psychologique dans la cadre de situations professionnelles
- Perte d'identité professionnelle et de positionnement professionnel
- Problématiques professionnelles divers (sentiment de harcèlement...)
- La coach interne reçoit sur rendez-vous en entretien individuel.

Le coaching est une activité 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:

- La gestion de son temps et ses priorités
- La préparation d'entretiens, de réunions
- L'accompagnement à la prise de décision
- · La restauration de la confiance en soi
- L'aide à la résolution de difficultés professionnelles



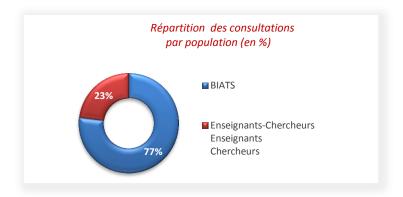
Bilan de l'accompagnement des personnels par le psychologue du travail

Au cours de l'année 2016, le psychologue du travail du service QVT de la Direction de la vie des campus a reçu **26 agents** dont **6 hommes** et **20 femmes**.

Parmi ces personnes,

- ▶ 10 ont été reçues 1 fois
- ▶ 13 ont été reçues entre 2 et 4 fois
- ➤ 3 ont été reçues plus de 4 fois

| Répartition des consultations - Psychologue du travail - par population | Nombre d'agents |
|--|--------------------|
| BIATS | 20 |
| Enseignants-Chercheurs Enseignants Chercheurs | 6 |
| Total | 26 |



| Répartition des consultations - Psychologue du travail - par catégorie fonction publique | Nombre d'agents |
|---|--------------------|
| Catégorie A | 16 |
| Catégorie B | 2 |
| Catégorie C | 8 |
| Total | 26 |





| Répartition des consultations - Psychologue du travail - par motifs | Nombre d'agents |
|--|--------------------|
| Besoin de soutien psychologique | 7 |
| Demandes de conseils sur le positionnement professionnel | 3 |
| Problématiques professionnelles diverses | 16 |
| Total | 26 |





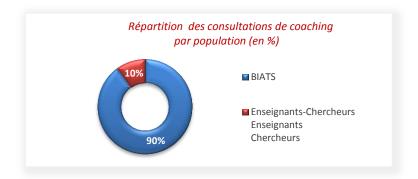
Bilan de l'accompagnement des personnels par la coach

Au cours de l'année 2016, la coach du service QVT a rencontré **30 agents** dont **9 hommes** et **21 femmes**.

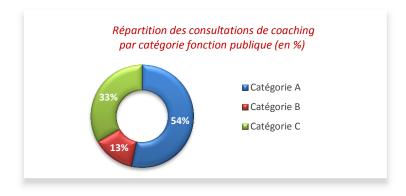
Parmi ces personnes,

- 2 ont été reçues 1 fois
- ▶ 22 ont été reçues entre 2 et 4 fois
- ▶ 6 ont été reçues plus de 4 fois

| Répartition des consultations - Coaching - par population | Nombre d'agents |
|--|--------------------|
| BIATS | 27 |
| Enseignants-Chercheurs Enseignants Chercheurs | 3 |
| Total | 30 |



| Répartition des consultations - Coaching - par catégorie fonction publique | Nombre d'agents |
|---|--------------------|
| Catégorie A | 16 |
| Catégorie B | 4 |
| Catégorie C | 10 |
| Total | 30 |





| Répartition des consultations - Coaching - par tranche d'âge | Nombre d'agents |
|---|--------------------|
| 20 < 36 ans | 0 |
| 36 < 46 ans | 22 |
| 46 ans et plus | 8 |
| Total | 30 |



| Répartition des consultations - Coaching - par motifs | Nombre de consultations |
|--|-------------------------|
| Améliorer ses relations professionnelles | 8 |
| Préparation à la conduite d'un entretien | 4 |
| Prise de parole pour les oraux de concours | 4 |
| Aide à la prise de décision | 4 |
| Regagner confiance en soi / Motivation | 4 |
| Manque ou perte d'intérêt pour le poste | 4 |
| Aide à l'organisation de ses activités | 2 |
| Total | 30 |

| Répartition des consultations - Coaching - par origine de l'orientation | Nombre de consultations |
|--|----------------------------|
| Démarche personnelle Collègue de travail | 23 |
| Instances représentatives du personnel | 3 |
| Psychologue du travail | 3 |
| Service de Médecine préventive | 1 |
| Total | 30 |



3. Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité

La prévention des discriminations et la promotion de la diversité sont au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique. L'université de Montpellier s'engage ainsi notamment en faveur de l'égalité femmes/hommes, contre les discriminations liées au handicap, contre le racisme et l'antisémitisme, contre les discriminations liées à l'orientation et l'identité sexuelle.

Deux actions phares ont été pilotées par le service QVT en 2016 :

- Le mois des Femmes
- La semaine de lutte contre l'Homophobie

Au cours du « *Mois des femmes 2016* », plusieurs manifestations se sont déroulées sur les différents sites de l'université autour de deux axes :

- Axe social et qualité de vie au travail avec une rencontre-débat sur les violences faites aux femmes, conçue et présentée par les assistantes sociales et le psychologue du travail de l'Université et une exposition photographique des « femmes de l'UM au travail » et leur gestuelle.
- Axe formation et culture avec une table ronde animée par Nicolas Saby sur « Femmes, sciences et instruction », un atelier « Corporate » pour les doctorantes qui envisagent une carrière dans le privé avec l'association Femmes & Sciences, un Bar des sciences « Femmes et sciences : une nouvelle donne ? », trois spectacles de danse « Femmes et corps », une performance Poésie et langue des signes « Ma madone », du théâtre d'improvisation « Un homme et une femme ».

Dans le cadre de la **semaine de lutte contre l'homophobie** (du 6 au 13 octobre 2016), en lien avec des associations partenaires, diverses actions sociales, culturelles et sportives ont été organisées (*film documentaire « Homosexualité : du rejet au refuge »*, un spectacle sur la multiplicité des identités « Cas_1 », tournois de foot féminin et de volley masculin…)

De plus et dans ce cadre, la « charte d'engagement LGBT/ l'autre cercle » a été proposée au Conseil d'administration et a été signée le 12 octobre 2016.

Ainsi, l'université de Montpellier est devenue la première université française à avoir signé cette charte.



6.4 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'études. Il est implanté sur le site Triolet. Des permanences régulières sont organisées sur plusieurs sites de l'Université de Montpellier.

Dans le cadre de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche⁹⁷ (loi ESR), l'Université de Montpellier a élaboré son **Schéma Directeur Handicap (SDH)** pluriannuel adopté par le Conseil d'Administration le 20 juin 2016.

Le schéma directeur handicap se décline en **4 axes** et propose **73 actions** pour favoriser l'inclusion des personnels et des étudiants en situation de handicap.

Le service Handiversité met en œuvre la politique du handicap de l'établissement, s'appuyant sur le schéma directeur handicap.

S'agissant des personnels en situation de handicap, les trois grands axes qui ont été priorisés, guident l'action du bureau du suivi des personnels du service Handiversité, composé de deux personnes, en étroite collaboration avec le Service commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé et la Direction des Ressources Humaines.

Les principaux axes de la politique handicap de l'Université de Montpellier en faveur des personnels sont les suivants :

- 1. Favoriser l'emploi par une politique de recrutement
- 2. Favoriser le maintien dans l'emploi
- 3. Favoriser l'inclusion dans l'emploi

⁹⁷ Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (ESR)



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).
- Recrutement de personnels en CDD permettant de constituer un vivier de personnes susceptibles d'être recrutées par la voie contractuelle.
- Contrats doctoraux handicap financés par le ministère et sur les ressources propres de l'établissement.

En 2016, **172 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)** ont été recensés, soit une augmentation de 20 personnes supplémentaires par rapport à l'année 2015.



Répartition des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par catégorie fonction publique, par corps et par genre (en personnes physiques)

| | Personnels BIATS | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------------------|----|----|---|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|----|----|-----|--------|
| | Catégorie A Catégorie B Catégorie C | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | iR | IG | iE | A | SI | AP | AE | AA | ΑE | TE | СН | SAE | NES | АТ | RF | AD. | IAENES |
| Н | F | Н | F | Н | F | Н | F | Н | F | Н | F | Н | F | Н | F | Н | F |
| | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | | 1 | | 2 | 9 | 7 | | 3 | 27 | 22 | 5 | 21 |
| • | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | | 2 | 2 | 1 | 6 | 3 | 3 | 4 | 9 | | 26 |

| 9 | 19 | 75 | | | | |
|-----|----|----|--|--|--|--|
| 103 | | | | | | |

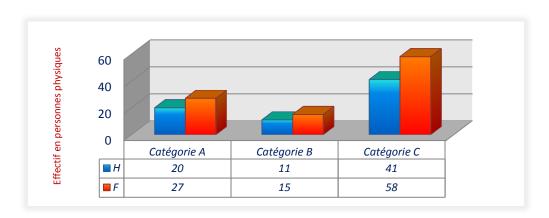
| | Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants | | | | | | | | |
|-------------|---|-----|---|---------------------------|---|-----------------------|---|---|---|
| Catégorie A | | | | | | | | | |
| PUI | РН | PU | ı | MCF Enseignants 2nd degré | | Enseignants 1er degré | | | |
| Н | F | Н | F | Н | F | Н | F | Н | F |
| 1 | | 1 1 | | 4 | 7 | 3 4 | | | 1 |
| 1 | 1 2 | | | 11 | | 7 | | 1 | |

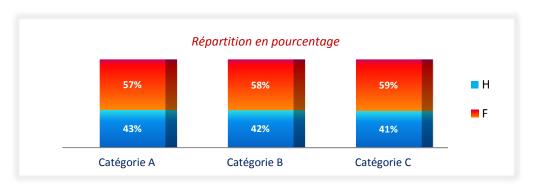
| 22 | |
|----|--|
| 22 | |

| | | Personnels Contractuels | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|-------------------------|--|---|----|--|--|--|--|
| Catégorie A Catégorie B Catégorie C | | | | | | | | | |
| Н | F | H F | | Н | F | | | | |
| 8 | 8 | 8 2 5 | | 9 | 15 | | | | |
| 16 7 24 | | | | | | | | | |



Répartition globale des personnels BOE par catégorie fonction publique, par genre et par tranche d'âge





| Effectif BOE par tranche d'âge | | | | | | | | |
|--------------------------------|--|-----|-----|------|--|--|--|--|
| Tranche d'âge | Tranche d'âge Homme Femme Total Total en % | | | | | | | |
| Moins de 25 ans | 3 | 1 | 4 | 2% | | | | |
| De 25 à 39 ans | 19 | 27 | 46 | 27% | | | | |
| De 40 à 55 ans | 38 | 51 | 89 | 52% | | | | |
| Plus de 55 ans | 12 | 21 | 33 | 19% | | | | |
| Total | 72 | 100 | 172 | 100% | | | | |

Sur un effectif global de 172 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, 58% sont des femmes.

La répartition des BOE par catégorie fonction publique affiche une surreprésentation de la **catégorie C** soit 99 agents qui représentent 58 % de l'effectif global BOE.

La tranche d'âge la plus représentée est celle des 40 à 55 ans avec 52% de l'effectif global BOE.

Le **taux d'emploi direct**⁹⁸ des personnels en situation de handicap a augmenté de 1,81% (soit +0.06 point) entre 2015 et 2016 :

| | 2015 | 2016 |
|----------------------|-------|-------|
| Taux d'emploi direct | 3,31% | 3,37% |

⁹⁸ **Taux d'emploi direct** : correspond au ratio des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sur l'effectif total au 1^{er} janvier de l'année écoulée. Il est à mettre au regard du taux légal d'emploi de 6%.



200

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) et occasionnellement avec la Direction Hygiène et Sécurité (DHS).

Une **plaquette d'information** « *Déclarer son handicap* » a été conçue sous l'impulsion de la chargée de mission handicap de l'Université de Montpellier et a été envoyée à l'ensemble des personnels de l'établissement afin de porter à la connaissance de la communauté universitaire les dispositions et les actions existantes en faveur des personnels en situation de handicap.

Cette plaquette permet également aux différents acteurs de l'Université de Montpellier qui sont amenés à accompagner des personnels en situation de handicap de disposer d'un outil de première information.

Les aménagements mis en œuvre :

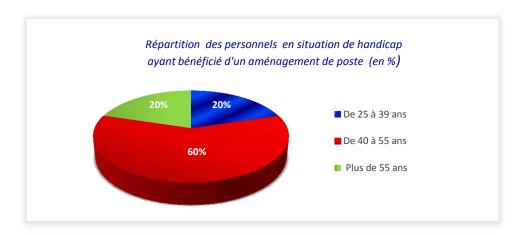
- Aides techniques: matériels et mobiliers adaptés aux différents types de handicap (fauteuils ergonomiques, logiciels adaptés, prothèses auditives, amplificateurs téléphoniques...)
- Aides humaines : assistant de vie professionnelle, interprète en langues des signes...
- Aménagements d'horaires de travail.
- Dispositifs de télétravail mis en place dans certaines situations.

Au 31/12/2016, **89 personnels** en situation de handicap bénéficient d'un **aménagement de poste**, une personne pouvant bénéficier de plusieurs types d'aménagements.



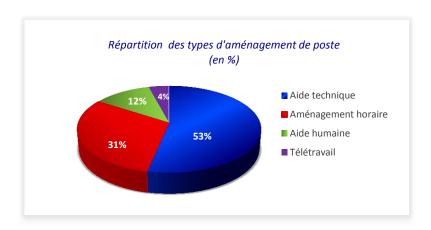
Répartition des agents bénéficiant d'aménagements de poste par genre et tranches d'âge

| Tranche d'âge | Homme | Femme | Total |
|-----------------|-------|-------|-------|
| Moins de 25 ans | | | |
| De 25 à 39 ans | 8 | 10 | 18 |
| De 40 à 55 ans | 22 | 31 | 53 |
| Plus de 55 ans | 8 | 10 | 18 |
| Total | 38 | 51 | 89 |



Répartition des aménagements de poste par type

| Type d'aménagement | Nombre |
|---------------------|--------|
| Aide technique | 64 |
| Aménagement horaire | 37 |
| Aide humaine | 14 |
| Télétravail | 5 |
| Total | 120 |



Les aides techniques représentent les aménagements de postes les plus fréquents.



3

3. Favoriser l'inclusion

L'inclusion dans l'emploi est fondamentale afin que 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 régionaux : le Handi-Pacte, le FIPHFP⁹⁹...

Des actions de sensibilisation sont menées tout au long de l'année, notamment auprès des personnels d'encadrement et des équipes dans certaines situations complexes.

Le service Handiversité accompagne des personnels qui ont un projet de reconversion ou de mutation en collaboration avec les conseillers en parcours professionnel et le psychologue du travail.

Par ailleurs, pour favoriser et participer à la sensibilisation de l'ensemble de la communauté universitaire, une attention spécifique est portée sur l'accessibilité sous toutes ses formes, à l'occasion des manifestations organisées par la Direction de la vie des campus.

Cela se traduit en proposant par exemple des spectacles en audio-description dans le cadre du parcours « *culture responsable* » organisé par le service Art & Culture de la Direction de la vie des campus.ou en proposant une performance en Langue des Signes Française lors de l'édition 2016 du mois des femmes.

Le service Handiversité a également organisé en collaboration avec le service Qualité de Vie au Travail (QVT) de la Direction de la vie des campus., un atelier « Oser s'affirmer comme travailleur en situation de handicap ».

⁹⁹ **FIPHFP** Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.



6.5 L'hygiène et la sécurité

La **Direction Hygiène et Sécurité (DHS)** de l'Université de Montpellier conseille et assiste le Président et la gouvernance de l'établissement pour la mise en œuvre de la réglementation en matière d'hygiène de santé et de sécurité au travail, de protection de l'environnement et de sécurité contre l'incendie.

La DHS propose, coordonne et met en œuvre les mesures nécessaires pour assurer l'hygiène et la sécurité des personnels et des étudiants de l'établissement. Elle assiste et conseille la direction de l'établissement dans la définition de ses actions et assure une veille permanente sur les questions d'hygiène et de sécurité.

Le directeur de la Direction Hygiène et Sécurité est également le Conseiller de Prévention pour l'Université de Montpellier.

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositifs à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité, pour améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail.

Missions et moyens

La Direction Hygiène et Sécurité a pour mission de :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents.
- Animer le réseau des assistants de prévention et les accompagner dans leur démarche d'évaluation des risques.
- Coordonner les évaluations et les analyses des risques.
- Élaborer le rapport et le programme annuel de prévention.
- Coordonner la radioprotection à l'échelle de l'établissement.
- Accompagner les grands projets de construction, de rénovation et de mise en conformité du Patrimoine immobilier.
- Assurer les relations avec les services d'inspection et de contrôle et les organismes partenaires
- Participer à la mise en place et piloter des formations de prévention et de secours
- Suivre la conformité réglementaire des bâtiments et des équipements
- Piloter les contrôles réglementaires (commissions de sécurité, inspection vétérinaire...)
- Suivre et gérer l'ensemble des consignes et procédures applicables aux activités des sites (plans d'évacuation, plans d'intervention, consignes d'alerte des secours…)



Les assistants de prévention (AP) et les Référents Santé Sécurité au Travail (RSST) 100

 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 Décret¹⁰¹.

 Les Référents Santé Sécurité au Travail (RSST) ont pour mission de conseiller la Direction, la composante ou la structure à laquelle ils sont rattachés et de coordonner les actions communes, en matière d'hygiène et de sécurité, des assistants de prévention implantés sur son secteur.

Un recensement des assistants de prévention a été réalisé par la Direction Hygiène et Sécurité et la nomination des Assistants de Prévention pour l'Université de Montpellier a été mise en place.

En 2016, l'Université de Montpellier comptabilise 109 Assistants de Prévention.

En décembre 2016, **31 agents ont bénéficié de la formation initiale d'Assistant de prévention** assurée par la Direction Hygiène et Sécurité.

Répartition des assistants de prévention par catégorie de personnels, par catégorie fonction publique et par genre

| Catégorie de personnels | Genre | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
|---------------------------------------|-------|-------------|-------------|-------------|-------|
| BIATS | Homme | 10 | 28 | 28 | 66 |
| DIATS | Femme | 8 | 19 | 10 | 37 |
| Enseignants-chercheurs Enseignants | Homme | 2 | | | 2 |
| | Femme | 4 | | | 4 |
| Total | | 24 | 47 | 38 | 109 |

¹⁰⁰ Lors du CHSCT du 23 novembre 2015, l'appellation des Assistants de prévention référents a été renommée **Référents en santé et Sécurité au Travail (RSST).**

¹⁰¹Décret 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.

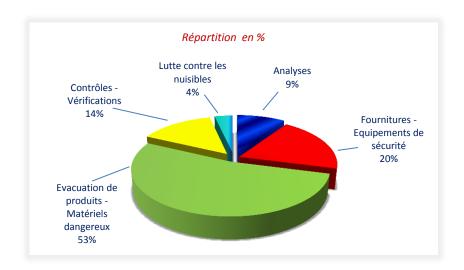


Les dépenses de la DHS en matière de sécurité

En 2016, les dépenses de sécurité engagées par la Direction Hygiène et Sécurité de l'Université de Montpellier s'élèvent à **257 891€.**

Répartition des dépenses de sécurité engagées par la DHS

| Nature de la dépense | Montant |
|--|-----------|
| Analyses | 24 379 € |
| Fournitures / Équipements de sécurité | 50 554 € |
| Évacuation de produits / Matériels dangereux | 136 687 € |
| Contrôles / Vérifications | 37 139 € |
| Lutte contre les nuisibles | 9 132 € |
| Total | 257 891 € |





Bilan des actions menées en 2016

La Direction Hygiène et Sécurité assure un suivi et réalise des **analyses d'accidents et d'incidents** survenus sur le lieu de travail afin d'appréhender l'origine de l'événement et de prendre des mesures palliatives et préventives.

Elle effectue également des **visites de sécurité** au sein des services et des laboratoires en vue de prévenir les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail.

Analyses réalisées

Au cours de l'année 2016, la DHS a réalisé 14 analyses liées aux accidents et incidents :

| Type d'événement | Nombre d'enquêtes | Objet | Site d'intervention |
|---------------------|-------------------------|---|--|
| Accident 3 | | Chute Escalier | RICHTER - 3 AT - Escalier bâtiment E |
| | 3 | Lombalgie | TRIOLET - UFR Sciences - Département des langues |
| | | piqûre | TRIOLET - UMR 5635 IEM |
| | | Chute d'une fenêtre | RICHTER - Bâtiment B |
| | | Chute de vélo | TRIOLET |
| | | Odeur | TRIOLET - UFR Sciences - Bât 5 |
| Incident 11 | | Odeur | TRIOLET - UMR 5554 ISEM - Bât 22 |
| | | Odeur | TRIOLET - UMR 9190 MARBEC - Bât 24 |
| | Matériel de Laboratoire | TRIOLET - UFR Sciences - TP Physiologie végétale - Bât 25 | |
| | Incident Sorbonne | TRIOLET - UFR Sciences - TP Chimie - Bât 19 | |
| | | Incident Sorbonne | UFR Pharmacie - Laboratoire chimie organique - bât D |
| | | Explosion Vitre | TRIOLET - DSIN |
| | | Électrisation | TRIOLET -(S)pace |
| | | Inondation | TRIOLET - UMR 5247 IBMM - Eq DSBC |



■ Visites et audits effectués sur sites

Les visites effectuées par la DHS au sein des services et des laboratoires en vue de prévenir les risques professionnels sont accompagnées du médecin de prévention.

En 2016, la DHS a mené les audits suivants :

| Objet de la visite | Site d'intervention | |
|--|--|--|
| Analyses d'eau | UFR MEDECINE - Institut de Biologie | |
| Vicita Danta da Travail | UFR PHARMACIE - Jardinier | |
| Visite Poste de Travail | UFR STAPS - Euromov - Poste à soudure | |
| Contamination Équipements | UFR MEDECINE - Sous-sol Bâtiment Historique | |
| | TRIOLET - UMR 5243 Géosciences - Bât 22 | |
| Mesures de Bruit | TRIOLET - SCME - Bât 24 | |
| | TRIOLET - Plateforme Genseq - bât 24 | |
| Mise en place Bouteille Acétylène | TRIOLET - UMR 1208 IATE | |
| Mise en place bouteille CO2 | TRIOLET - Animalerie CECEMA | |
| | CENTRE VILLE- Direction des Affaires Financières | |
| Visites I haribas at Césarité effectué par la DIIC | UFR MEDECINE - Jardin des Plantes | |
| Visites Hygiène et Sécurité effectué par la DHS | TRIOLET - NUTRIPASS- Bât 24 | |
| | UFR PHARMACIE - Bunker | |

■ Exercices d'évacuation

Dans les établissements recevant du public (ERP)¹⁰² et particulièrement ceux de type R¹⁰³ 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.

Deux exercices d'évacuations sont réalisés chaque année sur l'ensemble des sites et bâtiments de l'Université de Montpellier.

Un premier exercice doit se dérouler durant le mois qui suit la rentrée des étudiants 104.

À l'Université de Montpellier, le deuxième exercice est réalisé au cours du premier trimestre de l'année civile.

¹⁰² Les ERP, définis à l'article R123-2 du Code de la construction et de l'habitation, sont des bâtiments dans lesquels des personnes extérieures sont admises.

¹⁰³ Établissement d'enseignement et de formation ; Internat des établissements de l'enseignement primaire et secondaire ; Centre de vacance et centre de loisirs (sans hébergement).

¹⁰⁴ 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 DHS coordonne en concertation avec la Direction de la Logistique (DL), les manifestations exceptionnelles sur l'Université de Montpellier (élaboration du dossier GN6 et mise à disposition du personnel SSIAP¹⁰⁵ de l'Université de Montpellier).

Au cours de l'année 2016, la DHS a participé aux manifestations suivantes :

- Cérémonie des Vœux du Président
- Fête des personnels
- Fête de la Science
- Salon de l'Écologie
- Fête de noël

■ 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 et 3 membres de l'administration.

Le CHSCT s'est réuni 5 fois durant l'année 2016.

Le CHSCT a recensé 1 droit de retrait 106 en 2016.

Les représentants du personnel et les membres du CHSCT ont réalisé **3 visites** de laboratoire durant l'année 2016 :

- UMR 1047 Inserm à l'UFR Médecine Nîmes le 5 juillet 2016
- UMR 5243 Géosciences au site Triolet le 4 novembre 2016
- UFR Pharmacie visite de la soute à solvant le 14 avril 2016

¹⁰⁵ **SSIAP**: Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes. La présence d'un tel service est rendue obligatoire dans les Établissements Recevant du Public (ERP).

Droit d'alerte et de retrait dont dispose l'agent s'il a connaissance d'un danger grave et imminent l'autorisant à quitter son lieu de travail



Document unique d'évaluation des risques

L'évaluation des risques professionnels constitue une étape cruciale de la démarche de prévention. Elle consiste à identifier les risques auxquels sont soumis les agents de l'Université, en vue 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.

Une mise à jour de ce document est obligatoire chaque année. Elle est également obligatoire lorsqu'une modification de l'unité de travail (effectif, locaux) est susceptible de modifier les conditions de travail du personnel.

La campagne de mise à jour du document unique s'est réalisée pour l'année universitaire 2015-2016. Au cours de cette mise à jour, l'Université de Montpellier a comptabilisé **274 unités de travail dans son document unique**. La mise à jour a été réalisée à hauteur de **72**%.

L'évaluation des risques est finalisée par la mise en place d'un plan d'actions afin de proposer des améliorations en matière de santé et de sécurité au travail.

Sensibilisation Etude Elimination 7% 1% Consigne Procédure 14% Achat de matériel 18% Formation 26% Travaux de maintenance 26% Contrôle règlementaire 2%

Répartition des actions liées à l'évaluation des risques



■ Visites de la Commission de sécurité

Un contrôle des établissements recevant du public (ERP)¹⁰⁷ est effectué périodiquement, selon la catégorie de l'établissement, par la Commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité.

Ces visites ont pour but de vérifier le respect des règles et des obligations en matière de prévention incendie des exploitants, l'entretien des différentes installations techniques et moyens de secours et de déterminer les éventuels aménagements et améliorations nécessaires pour garantir la sécurité du public.

La Commission consultative départementale émet ensuite un avis favorable ou défavorable à la poursuite de leur exploitation.

En 2016, les bâtiments des sites suivants ont été visités:

• Site Triolet Bâtiment 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 16, 29, 31, 34 et 37

IUT Montpellier
 IUT Nîmes
 UFR Médecine Montpellier
 Bâtiment I, J, L
 Bâtiment G, C
 Institut de Biologie

UFR Droit et Sciences Politiques Bâtiment 1

L'université de Montpellier comptabilise **89 ERP** (10 en avis défavorable) avec une moyenne de 15 commissions de sécurité par an.

Exposition aux risques professionnels

| | Homme | Femme | TOTAL |
|--|-------|-------|-------|
| Nombre total d'Accidents de service et de Travail avec arrêt | 31 | 24 | 55 |
| Nombre total de jours d'arrêt de travail | 1 402 | 1 159 | 2 561 |
| Effectifs (en Personnes Physiques) | 2 422 | 2 370 | 4 792 |
| Indice de fréquence (1) | 12,80 | 10,13 | 11,48 |
| Taux de fréquence (2) | 7,96 | 6,30 | 7,14 |
| Taux de gravité (3) | 0,36 | 0,30 | 0,33 |

- ▶ (1) L'indice de fréquence (IF) indique le nombre d'accidents du travail pour 1.000 agents. IF= (Nombre d'accidents 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'accidents 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 1000 heures travaillées.

TG= (Nombre de jours d'arrêt de travail x 1000) / (durée annuelle travail * effectif).

Au cours de l'année 2016, aucun décès imputable au service n'a été rencensé.

178

¹⁰⁷ Les ERP, définis à l'article R123-2 du Code de la construction et de l'habitation, sont des bâtiments dans lesquels des personnes extérieures sont admises.



■ Inspection Santé et Sécurité au Travail

L'Université de Montpellier est rattachée à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) pour la mission d'inspection.

Une visite de l'IGAENR a eu lieu les 21, 22 et 23 novembre 2016 visant principalement à contrôler l'organisation de l'Université depuis la fusion des deux anciens établissements 108.

179

¹⁰⁸ L'Université Montpellier 1 et l'Université Montpellier 2 ont fusionné le 1er janvier 2015.





TITRE 7. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

| 7.1 | LES INSTANCES DE | L'ÉTABLISSEMENT |
|-----|------------------|-----------------|
|-----|------------------|-----------------|

182

7.2 L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

184

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 du personnel Titulaires et Suppléants par genre et par instance

| | Représentants Titulaires | | Représentants Suppléants | |
|---|-----------------------------|-------|-----------------------------|-------|
| | Homme | Femme | Homme | Femme |
| Comité Technique (CT) | 7 | 3 | 4 | 6 |
| Commission Paritaire d'Établissement (CPE) | 16 | 12 | 15 | 11 |
| Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels (CCPANT) | - | - | - | - |
| Commission Consultative Paritaire des Doctorants Contractuels (CCPDC) | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT) | 7 | 2 | 6 | 3 |



Nombre de séances des instances de l'établissement tenues en 2016

| | Nombre de séances - 2016 | |
|-------------------------------|--------------------------|-------------|
| | Plénières | Restreintes |
| Conseil d'Administration (CA) | 10 | 6 |
| Conseil Académique (CAC) | 8 | 12 |
| Comité Technique (CT) | 12 | - |

| | Nomb | ore de séances - | 2016 | |
|-----------------------|--|--|-----------------------------|--|
| | En Formation Restreinte Groupe 1 (1) | En Formation Restreinte Groupe 2 (2) | En Formation Plénière | |
| d'Établissement (CPE) | 5 | 4 | 1 | |

- (1) Groupe 1 : concerne le corps des ITRF et des personnels de santé
- ▶ (2) Groupe 2 : concerne le corps des AENES

Au cours de l'année 2016,

- Le Comité Technique (CT) a fait l'objet de 3 reconvocations rendues nécessaires à la suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.
- Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) a tenu 5 réunions dont 1 en formation élargie 109.
- La Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels (CCPANT) et la Commission Consultative Paritaire des Doctorants Contractuels (CCPDC) n'ont tenu aucune réunion.

¹⁰⁹ **Réunion du CHSCT en formation élargie** aux représentants des usagers conformément aux dispositions de l'article 4 du décret n°2012-571 du 24 avril 2012 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.



7.2 L'exercice du droit syndical

Nombre de bénéficiaires de décharges syndicales nationales au titre de l'année universitaire 2016/2017

| Organisation syndicale | Nombre bénéficiaires | Total Taux de décharge d'activité de service |
|------------------------|-------------------------|--|
| SNPTES | 6 | 180% |
| CGT | 1 | 25% |
| SUD Éducation | 1 | 50% |
| UNSA-ITRF-Bio | 2 | 140% |
| A&I-UNSA | 1 | 20% |

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 / SNESUP-FSU Sciences |
| Triolet | 12 | RdC | 01/12/0/10.0 | 34,20 | SUD Éducation/ SUD Recherche |
| Triolet | 12 | RdC | 01/12/0/01.1 | 31,96 | UNSA-ITRF-BIO |
| Triolet | 12 | RdC | 01/12/0/01.2 | 31,49 | Sgen CFDT |
| Centre-ville | Institut de Biologie | 4 | 40/02/05/99.0 | 26,98 | A&I-UNSA |
| Centre-ville | Institut de Biologie | 4 | 40/02/05/97.0 | 24,18 | SNPTES |
| Centre-ville | Institut de Biologie | 4 | 40/02/05/129.0 | 24,17 | CGT |
| | Surf | ace totale | des locaux en m² | 243,03 | |



TITRE 8. L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

| 8.1 | BUDGET | 186 |
|-----|--|-----|
| 8.2 | L'ACTION SOCIALE | 187 |
| 8.3 | LES ACTIVITÉS CULTURELLES, SPORTIVES ET DE LOISIRS | 195 |

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 2016 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 SUAPS, accessibles gratuitement à tous les personnels.



8.1 Budget

En 2016, le budget total¹¹⁰ dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs des personnels de l'Université s'est élevé à 875.533 €.

Il est à noter une augmentation de 12% en comparaison au budget dédié en 2015 (779.096 €)¹¹¹.

La dépense consacrée à l'action sociale représente près de 79% du budget total.

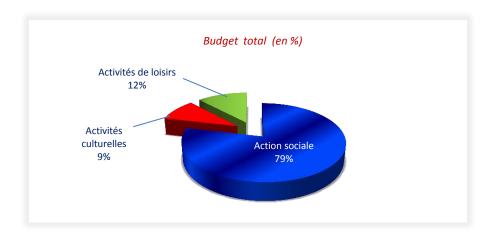
Une subvention de l'établissement a été allouée à l'Association¹¹² des Personnels de l'Université de Montpellier (**APUM**) à hauteur de **85.608** € pour participer au financement des activités culturelles, de loisirs et sportives qu'elle organise ainsi que pour le fonctionnement du centre de loisirs éducatifs (CL).

Répartition du budget 2016 dédié à l'action sociale, aux activités culturelles et de loisirs

| Budget 2016 | |
|--------------------------------------|-----------|
| Action sociale | 688 420 € |
| Activités culturelles ⁽¹⁾ | 82 223 € |
| Activités de loisirs ⁽²⁾ | 104 890 € |
| Total | 875 533 € |

▶ (1) Dont subventions : 28.673 € (DRAC Occitanie 113, partenariat Universciences)

▶ (2) Dont recettes : 80 832 €



¹¹⁰ **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 et sportive.

Budget 2015 hors budget dédié aux activités sportives (473.000€).

Le budget alloué aux activités sportives est dédié à l'ensemble de la communauté universitaire, étudiants et personnels. Au 31/12/2016, il est recensé 10 000 étudiants et 130 personnels inscrits aux activités sportives de l'établissement. En 2016, le budget dédié aux activités sportives s'est élevé à 478.000 €.

¹¹² Association régie par la loi du 1er juillet 1901.

DRAC Occitanie: Direction Régionale des Affaires Culturelles de la région Occitanie.



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.

Le service d'action sociale et de loisirs est réparti sur deux sites centraux :

- Campus Triolet
- Centre-ville.

Des permanences sont également assurées sur les différents sites de l'Université afin de garantir un accueil de proximité.

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. Pour cela, l'Université établit des conventions avec certains restaurants administratifs et inter administratifs.
- Favoriser les liens sociaux au travers d'événements fédérateurs et conviviaux (arbre de Noël, cérémonie en l'honneur des retraités, participation à la fête des personnels....)



Les différentes mesures d'action sociale

■ Les prestations interministérielles à réglementation commune (PIM)

Le cadre est fixé par circulaires ministérielles.

Ces prestations concernent l'allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans, des aides aux séjours d'enfants ainsi que des aides à la restauration des personnels.

■ L'action sociale à l'initiative de l'Université de Montpellier (ASIUM)

Le cadre est fixé par l'établissement et il est soumis au vote du Conseil d'Administration. L'ASIUM concerne les prestations liées à la famille, à la santé et diverses aides pour les vacances et les loisirs.

L'aide à la restauration

L'Université participe aux frais de restauration de ses personnels déjeunant dans les restaurants administratifs et inter-administratifs. Outre la subvention définie par le cadre interministériel et révisée annuellement pour les agents dont l'indice brut est inférieur ou égal à 548 (PIM de 1.22€ par repas), l'établissement alloue une subvention complémentaire au titre de sa politique d'action sociale (ASIUM de 1.03€ à 3€ par repas selon les restaurants pour tous les personnels).

Les actions collectives

Fête de Noël, cérémonie en l'honneur des retraités, réservation de places en crèche...

L'action menée par les assistantes sociales

Deux assistantes sociales ont pour mission d'apporter aide et conseils à tous les personnels de l'université afin d'améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Elles accueillent, écoutent, informent, accompagnent et orientent les agents quelle que soit la nature des difficultés rencontrées, qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel (santé, logement, accès aux droits, famille, financier, surendettement..).

Les assistantes sociales exercent leurs fonctions dans le strict respect du secret professionnel¹¹⁴, afin de garantir aux personnes la protection de leur vie privée mais aussi de leur permettre de libérer plus facilement la parole dans le respect de l'individu.

Elles s'appuient sur un réseau partenarial interne à l'université (Médecins de prévention, services de la Direction des ressources humaines (DRH), service handicap de la Direction de la vie des campus (DVC)) et externe (réseau d'assistantes sociales, services sociaux, Caisse d'Allocations Familiales, Maison des Personnes Handicapés de l'Hérault, Conseil départemental ...).

Les assistantes sociales reçoivent sur rendez-vous à la demande des agents.

188

¹¹⁴ Article 226-13 et 226-14 du code pénal et article L411-3 du code de l'action sociale et des familles



■ Les aides financières exceptionnelles

Ces aides visent à permettre aux agents de surmonter des difficultés financières imprévisibles compromettant gravement leur environnement matériel ainsi que celui de leur famille.

Elles sont attribuées sur proposition de la commission sociale. La commission intervient après que tous les dispositifs sociaux de droit commun ont été épuisés. Elle examine les dossiers instruits et présentés de façon anonyme par les assistantes sociales et se prononce sur l'attribution d'une aide financière ou d'un prêt sans intérêt.



Le bilan du SASL en 2016

L'année 2016 représente une année de plein exercice pour le SASL au regard de son nouveau périmètre, le régime des prestations sociales de l'Université de Montpellier étant entré en application au dernier trimestre 2015.

L'harmonisation des actions sociales des deux anciens établissements¹¹⁵ a impacté le service d'action sociale qui a enregistré une forte hausse de l'ensemble de ses activités en 2016.

Le budget 2016 dédié à l'aide à la restauration (350.115 €) a augmenté de 43 % par rapport à l'année 2015 (245.276€). Cette augmentation résulte de l'élargissement à tous les personnels d'une subvention repas complémentaire au dispositif interministériel, depuis septembre 2015¹¹⁶. Le montant de la dépense de l'année 2016 tient compte d'une extension en année pleine de la dépense 2015.

L'aide à la restauration représente le poste de dépense le plus important du SASL soit près de 51% du budget global dédié à l'action sociale des personnels en 2016 (688.420 €).

- De même, les **prestations à caractère social** allouées dans le cadre de l'action sociale individuelle à l'initiative de l'Université ont connu **une progression de 54%** par rapport à 2015. Les dépenses réalisées au titre des **aides financières exceptionnelles** attribuées aux personnes en difficulté **ont augmenté de 38 %**.
- L'activité billetterie affiche également un essor important : les **dépenses de billetterie** ont **augmenté de 33%** et les recettes résultant des ventes de billets ont doublé.
- Dans le cadre du Schéma Directeur Handicap (SDH)¹¹⁷, de nouvelles mesures relatives aux prestations à caractère social ont été mises en place en faveur des personnels en situation de handicap reconnus et déclarés auprès de l'établissement.

Ces aides spécifiques destinées à favoriser l'accès à la culture et à la pratique sportive des personnels handicapés consistent en une majoration du montant du bon culturel et de la prestation d'aide aux activités sportives et culturelles, sans condition de ressources.

En 2016, 16 agents ont bénéficié de ce nouveau dispositif dont :

- 6 au titre de l'aide aux activités sportives et culturelles
- 10 pour des bons culturels majorés (6 bons «Lecture» et 4 bons «Spectacle»)

Par ailleurs, les personnels bénéficiant du statut RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) qui réduisent leur quotité de temps de travail en raison de leur handicap peuvent se voir attribuer une aide financière exceptionnelle sous certaines conditions, après instruction du dossier par l'assistante sociale et examen en commission sociale de l'Université de Montpellier.

Au titre de l'action sociale collective, 3 berceaux en crèche supplémentaires ont été réservés auprès du titulaire du marché en cours portant ainsi à 9 le nombre de berceaux réservés. Les berceaux de crèche peuvent accueillir plusieurs enfants sur des temps différents.

¹¹⁵ L'Université Montpellier 1 et l'Université Montpellier 2 ont fusionné le 1er janvier 2015.

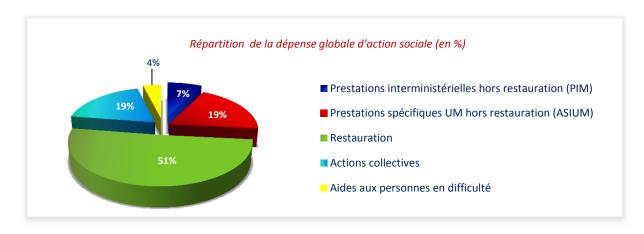
¹¹⁶ Le régime des prestations sociales de l'Université de Montpellier, déployé en septembre 2015, a permis d'élargir le panel des mesures sociales spécifiques à l'établissement du fait de la complémentarité de l'action sociale des deux anciens établissements. L'élargissement à tous les personnels de l'accès à une subvention restauration est une des mesures phares mises en œuvre dans le cadre de l'harmonisation des dispositifs de l'action sociale.

Schéma Directeur Handicap (SDH) mise en œuvre dans le cadre de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (ESR) et de la charte Université-handicap (Handi-U) du 4 mai 2012.



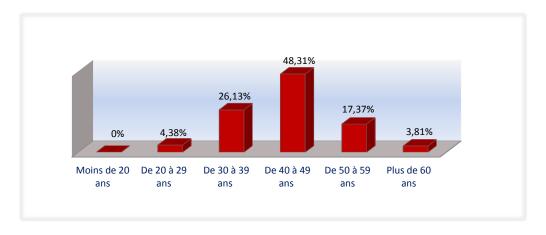
Les dépenses d'action sociale en 2016

| Prestation sociale | Poste de dépense | Montant | Nombre de bénéficiaires ou de dossiers |
|--------------------|--|-----------|---|
| Prestations in | terministérielles hors restauration (PIM) | 51 261 € | 135 |
| AP | EH (enfants handicapés - de 20 ans) | 41 470 € | 22 |
| Séj | ours d'enfants (cadre éducatif) | 302 € | 12 |
| Séj | ours d'enfants (centres loisirs sans hébergement) | 6 334 € | 81 |
| Séj | ours d'enfants (colonies) | 3 155 € | 20 |
| Séj | ours d'enfants (linguistiques) | | |
| Séj | ours d'enfants (maisons familiales et gîtes) | | |
| Prestations sp | écifiques UM hors restauration (ASIUM) | 131 864 € | 2 980 |
| Acc | cueil périscolaire | 3 196 € | 58 |
| Aid | e au BAFA | 1 153 € | 7 |
| Aid | e aux activités sportives culturelles - Agents | 8 528 € | 267 |
| Aid | e aux activités sportives et culturelles - Agents en situation de handicap | 270 € | 6 |
| Aid | e aux activités sportives culturelles - Enfants | 5 880 € | 145 |
| Aid | e aux parents d'enfants lycéens ou étudiants | 6 764 € | 11 |
| Séj | ours familiaux | 21 886 € | 88 |
| Soi | ns coûteux | 7 655 € | 48 |
| Bor | ns cadeaux de Noël | 18 398 € | 1 021 |
| Che | èques mariage | 3 599 € | 25 |
| Che | èques naissance | 3 830 € | 51 |
| Che | èques rentrée scolaire | 14 685 € | 339 |
| Bor | ns culture : chèque lecture - chèque spectacle | 34 450 € | 837 |
| Bor | ns culture pour les agents en situation de handicap | 350 € | 10 |
| Sub | ovention abonnements saison sport | 1 220 € | 67 |
| Restauration | | 350 115 € | |
| Sub | oventions repas (PIM + complément ASIUM) | 350 115 € | 132 478 repas |
| Actions collec | tives | 128 365 € | |
| Évé | énementiel (Noël, retraités) | 100 265 6 | |
| Pla | ces en crèche, divers (hot line juridique, équipement repas) | 128 365 € | |
| Aides aux pers | sonnes en difficulté | 26 815 € | 41 |
| Aid | les financières exceptionnelles | 26 815 € | 41 |
| | Total | 688 420 € | 3 156 |

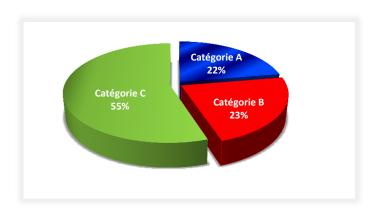




Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par tranche d'âge (en %)



Répartition des bénéficiaires de prestations sociales par catégorie fonction publique(en %)

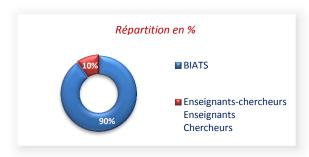




Le bilan des consultations des assistantes sociales en 2016

Au cours de l'année 2016, les assistantes sociales ont rencontré **188 personnels** dont **117 femmes** et **71 hommes**, certains agents ont été reçus en entretien à plusieurs reprises.

| Répartition par population | Nombre d'agents |
|---|--------------------|
| BIATS | 170 |
| Enseignants-chercheurs Enseignants Chercheurs | 18 |
| Total | 188 |



| Répartition par catégorie statutaire | Nombre d'agents |
|--------------------------------------|--------------------|
| Titulaires | 117 |
| Contractuels | 71 |
| Total | 188 |



| Répartition par catégorie fonction publique | Nombre d'agents |
|---|--------------------|
| Catégorie A | 33 |
| Catégorie B | 23 |
| Catégorie C | 132 |
| Total | 188 |





| Répartition par tranche d'âge | Nombre d'agents |
|-------------------------------|--------------------|
| 20 -35 ans | 73 |
| 36 - 45 ans | 46 |
| 46 ans et plus | 69 |
| Total | 188 |



| Répartition des consultations d'assistantes sociales par motifs de sollicitation | En % |
|--|------|
| Logement | 27% |
| Difficultés financières | 26% |
| Difficultés familiales | 16% |
| Maladie | 16% |
| Garde des enfants | 7% |
| Difficultés professionnelles | 5% |
| Difficultés administratives | 3% |
| Total | 100% |



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 de 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, patrimoniale et de culture scientifique afin d'accroître leur visibilité.

Les actions artistiques et culturelles organisées par le service Art & Culture

Afin de mettre en œuvre la politique culturelle de l'établissement, le **service Art & Culture** de la Direction de la vie des campus est une structure ouverte, tournée vers les partenariats avec une vision de transversalité, de coordination et de valorisation.

Construite en collaboration avec différents acteurs de la communauté universitaire ainsi que des partenaires culturels du territoire, les activités culturelles organisées par le service Art & culture sont ouvertes à tous les personnels et étudiants de l'université.

Le service Art & culture est composé de :

- 1 Responsable de service, chargée de l'action culturelle (1 ETP)¹¹⁸
- 1 Chargée de l'action culturelle (1 ETP)
- **2 Emplois étudiants**, assistants de l'action artistique et culturelle (0.5 ETP)

En 2016, le **budget du service Art & culture** s'est élevé à **52 000€** dont 13 700€ de subventions allouées par la DRAC Occitanie¹¹⁹ et 38 300€ de dotations de l'établissement.

La mission du service Art & Culture est de proposer des actions qui encouragent et favorisent l'ouverture des personnels et des étudiants 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 différents directions et services, des UFR, écoles, instituts et des structures de recherche et en lien privilégié avec le service Vie étudiante de la Direction de la Vie des Campus (DVC), la Direction Culture Scientifique et Patrimoine Historique (DCSPH), le Service Commun de Documentation (SCD), le service communication, le Bureau de la Vie Étudiante ainsi que des partenaires extérieurs (CROUS..).

Le service participe en outre à développer le sentiment d'appartenance à l'Université de Montpellier, à créer du lien social et intergénérationnel. S'adressant aux étudiants et personnels, il permet de fédérer l'ensemble de la communauté, de faciliter les échanges et l'ouverture les uns aux autres.

_

¹¹⁸ **ETP** : Équivalent Temps Plein. L'ETP tient de la quotité de travail à la date d'observation.

DRAC Occitanie : Direction Régionale des Affaires Culturelles de la région Occitanie



Les actions menées en 2016

- 14 ateliers et stages de pratique artistique Danse, clown, musique assistée par ordinateur, arts plastiques...
- 2 résidences d'artiste par année universitaire Cie de la Mentira- Leonardo Montecchia sur l'année 2016, Armelle Caron, artiste plasticienne à l'automne.
- 3 expositions et 15 événements sur les campus : Expositions, restitutions d'ateliers, rencontres, sorties de résidence, soirée au jardin, 1% artistique, Mois des femmes, Semaine contre l'homophobie...
- 11 actions de médiation en partenariat avec des structures culturelles locales : Rencontres avec les artistes, visite des lieux, conférences, répétitions publiques...
- 13 partenariats avec des structures et acteurs culturels du territoire

 Les résidences d'artistes et une partie des ateliers de pratiques artistiques sont soutenues financièrement par la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC Occitanie).



Ateliers et stages de pratique artistique

Afin d'encourager et de développer les pratiques artistiques amateurs, chaque semestre, le service Art & Culture propose aux personnels et aux étudiants de découvrir et de pratiquer différentes disciplines artistiques très variées : technologies numériques (musique et photo), théâtre, sérigraphie, arts plastiques...

Gratuits, les ateliers et les stages de pratique artistique sont animés par des professionnels ou artistes reconnus et se déroulent principalement sur les campus de l'Université ou ponctuellement dans les institutions culturelles du territoire.

Limités à un nombre de participants restreints, ces ateliers réguliers hebdomadaires ou stages ponctuels s'adressent aux débutants et aux initiés.

En 2016, **14 ateliers de pratique artistique** se sont déroulés au sein de l'Université de Montpellier, **329 personnels et étudiants** ont participé aux ateliers et aux stages organisés.

Face à la demande croissante de la communauté universitaire, le service Art & Culture a programmé 6 ateliers supplémentaires par rapport à l'année 2015.

Le **nombre de personnels participants** affiche une **très forte progression** passant de 26 en 2015 à 165 en 2016.

Il est à noter également un nombre important de personnes inscrites sur liste d'attente

Répartition du nombre d'ateliers, de stages et de participants

| Ateliers hebdomadaires | Cta and a sale als | Nombre de participants | |
|------------------------|--------------------|------------------------|------------|
| par semestre | Stages ponctuels | Étudiants | Personnels |
| 5 | 9 | 164 | 165 |
| Total Participants | | 32 | 29 |



Résidences d'artistes

En partenariat avec la DRAC Occitanie ¹²⁰, 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.

Les résidences d'artistes permettent également de favoriser les points de contact et de croisement entre les champs de l'art et les disciplines enseignées à l'Université de Montpellier en travaillant conjointement avec des enseignants, enseignants-chercheurs et étudiants.

L'Université se positionne ainsi en tant que structure d'accueil qui accompagne l'artiste dans la conception et la production d'une œuvre : elle fournit à l'artiste les conditions techniques et financières nécessaires et facilite le contact entre celui-ci et les différents interlocuteurs universitaires pouvant participer plus ou moins directement à la phase de production des œuvres (composantes, filières, enseignants-chercheurs...).

Les résidences d'artistes se déroulent en deux temps sur une année universitaire :

- Une période d'exploration et de rencontres
- Une phase de création

La période d'exploration et de rencontres a lieu entre septembre et décembre; la phase de création se déroule entre avril et mai.

Les résidences d'artiste permettent en outre au service Art & Culture de développer sa connaissance des campus, de sensibiliser les personnes référentes pour les projets culturels futurs et de créer du lien entre les différents sites.

¹²⁰ **DRAC Occitanie** : Direction Régionale des Affaires Culturelles de la région Occitanie



Les résidences d'artistes accueillies en 2016

■ Leonardo Montecchia de la Compagnie de la Mentira (spectacle vivant - danse)

Chorégraphe et danseur, l'artiste est venu côtoyer étudiants, enseignants-chercheurs, personnels autour de la thématique « Le geste à l'Université ».

Sur le terrain universitaire, Leonardo Montecchia transporte sa recherche qui s'inspire du quotidien, et qui s'adresse à tous. Sa démarche a tout particulièrement sa place au sein d'une université.

Comme l'indique Leonardo Montecchia : « C'est ici que l'on fabrique le futur ! L'université est profondément un lieu artistique : lieu d'apprentissage et de recherche, mais aussi de questionnement, de réveil des consciences. C'est un espace de création, fortement lié à l'imaginaire »

En avril 2016, l'accueil en résidence s'est traduit par un spectacle ouvert à toutes et à tous avec **7 représentations**.

Une œuvre chorégraphique mettant en scène 5 interprètes et découpée en plusieurs pièces déambulatoires, où étudiants, personnels et visiteurs à l'Université ont été entraînés de lieu en lieu, sur plusieurs sites de l'Université de Montpellier.

Quatre représentations ont eu lieu sur 3 sites de l'Université : Triolet, Faculté de Pharmacie et Richter. À la demande de plusieurs composantes, sa résidence a été prolongée jusqu'à la fin du mois de décembre 2016 afin de proposer la représentation dans trois autres sites : IUT de Béziers, IUT de Nîmes et EuroMov à l'UFR STAPS.

Plus de **70 personnels** impactés directement par la résidence : de la simple rencontre et discussion avec l'artiste à l'organisation technique et logistique des représentations.

Il a été recensé environ **260 spectateurs** pour les 7 représentations.

■ Armelle Caron, Artiste plasticienne

Armelle Caron, artiste plasticienne a débuté la première étape de sa résidence en septembre 2016 s'immergeant dans les cours de travaux dirigés et pratiques afin de s'interroger autour de la thématique « Le graphique à l'Université ».



Expositions et événements sur les campus

Le service Art & culture participe à dynamiser la vie des campus en organisant ou en participant à différents événements : expositions, concerts, rencontres, conférences, visites ...

Les actions organisées par les associations culturelles étudiantes de l'Université de Montpellier (festival de théâtre, concerts ...) sont également ouvertes à tous les personnels.

En 2016, plus de 15 événements culturels ont été organisés.

Il est à noter l'impossibilité à évaluer le nombre de participants et de visiteurs à ces événements culturels au motif que les expositions, spectacles, lecture publique et concerts se déroulent dans des lieux de passage.

Les principaux événements organisés par le service Art & Culture

GestuElles, femmes de l'UM au travail de Jean-Jacques Ader

Exposition photographique dans le cadre du mois des femmes.

Parle avec elles ! de David Olivari

Installation interactive, doublage vidéo dans le cadre du mois des femmes.

Soirée Théâtre d'improvisation - Cie du capitaine

Dans le cadre du mois des femmes.

Saul Bass

Exposition, conférence, projection cinéma et rencontre autour de Phase IV et Saul Bass. En partenariat avec La Fenêtre.

In-utile, au-delà de l'utilité

7 représentations de sortie de résidence.

Les Journées des Arts et de la Culture à l'Université de Montpellier



Troisième édition des Journées nationales des arts et de la culture dans l'enseignement supérieur, cet événement découle de la Convention Cadre "Université, lieu de culture" signée le 12 juillet 2013 à Avignon par les deux ministères de la Culture et de la Communication d'une part, de l'Enseignement et de la Recherche d'autre part, et la Conférence des présidents d'université.

Cette journée vise la mise en lumière de la diversité et de la richesse de la vie artistique et culturelle étudiante et cherche à positionner les Campus français comme des lieux de transmission, de diffusion et de création culturelle et artistique.

Journées Européennes du Patrimoine et du 1% artistique 2016

Pour la 33ème édition nationale, la Direction Culture Scientifique et Patrimoine Historique et le service art & culture ont collaboré pour proposer une programmation qui met à l'honneur le patrimoine historique et artistique de l'Université de Montpellier.



Actions de médiation

De nombreuses sorties sont proposées autour des spectacles en partenariat avec des structures culturelles de création et de diffusion du territoire : visite guidée des coulisses, rencontre avec les artistes, répétitions scéniques et un parcours *«Culturesponsable»*.

Des actions accessibles pour un public en situation de handicap sont proposées avec notamment des choix de dates avec audio description disponible.

Culturesponsable

La culture contemporaine est un vecteur privilégié qui permet de s'interroger sur des problématiques sociétales (équité, respect des différences, création de lien social...).

Le service Art & culture a proposé de découvrir **5 spectacles** *«Culturesponsable»* qui font écho à ces interrogations en proposant un volet de 20 invitations par spectacle.

En 2016, **11 actions de médiation** ont été organisées, **244 personnes** ont participé à ces actions dont 157 personnels et 87 étudiants.

Le nombre de personnels participants affiche une progression proche de 75% entre 2015 et 2016 (90 participants en 2015 contre 157 en 2016).

Il est à noter également un nombre important de personnes inscrites sur liste d'attente.

Les 13 partenariats principaux du service Art & Culture

- Opéra Orchestre National Montpellier Languedoc-Roussillon
- Musée Fabre
- Centre Dramatique national Humain trop Humain
- Centre d'art La Fenêtre
- Agora -Montpellier Danse
- Scène National de Sète et du bassin de Thau
- Festival Tropisme
- Domaine d'O
- La Panacée, centre de culture contemporaine
- Centre Chorégraphique National de Montpellier Languedoc-Roussillon
- Association phaune radio
- Service culturel du CROUS (Dispositif du Pass Culture...)
- Théâtre La Vignette



Les actions de diffusion de la culture scientifique

La Direction de la Culture Scientifique et du Patrimoine Historique (DCSPH) met en œuvre des opérations de diffusion des savoirs scientifiques pour le grand public, en collaboration avec de nombreux partenaires, dans le but de rendre la science accessible à tous et d'inciter au dialogue entre le grand public et les scientifiques.

La DCPH a pour mission:

- L'animation, la diffusion et la vulgarisation des savoirs scientifiques auprès de différents publics.
- La **conception**, **le pilotage et le développement** des actions de culture scientifique et technique.
- La valorisation des métiers scientifiques auprès des jeunes.
- La formation à la vulgarisation scientifique et muséographie (étudiants en master, doctorants).
- La **mise en valeur du patrimoine historique** de l'Université de Montpellier par l'organisation d'événements (Journées européennes du Patrimoine, expositions ...)
- La conservation et la restauration des collections d'objets.
- La **mise en œuvre de la politique d'archivage** des archives administratives, historiques et scientifiques de l'Université de Montpellier.

En 2016, les actions de diffusion et d'animation de la culture scientifique ont été menées au moyen :

■ De prêts d'œuvres pour des expositions organisées par des partenaires, ou de l'organisation d'expositions

- « Anatomie de l'automate » à la Panacée
- « Regards croisés sur la lumière » à la Faculté d'Éducation (FDE)...

D'animations

Stand culture scientifique UM au Congrès AMCSTI de Nantes

Opération « Faites de la sciences »

Journée porte-ouvertes de l'Université de Montpellier

Atelier de « Peluchologie » pour l'association « Festivals en pays de Haute-Sarthe ».

20 personnes ont participé à cet atelier.

■ De l'animation de la saison du Bar des sciences

7 soirées se sont déroulées de janvier à juin 2016. Elles ont accueilli près de 400 personnes.

■ De la formation d'étudiants à la médiation scientifique

40 étudiants ont suivi les modules de formation, des Master IEGB et Access CAM de la Faculté des Sciences (FDS) de l'Université de Montpellier

■ De la mise en ligne d'un site Internet dédié à la culture scientifique https://cs.umontpellier.fr

■ De la coordination de l'événement national « Fête de la science » à l'échelle départementale

La manifestation à l'échelle départementale a accueilli 4.202 visiteurs tous publics dont 2.045 élèves scolaires du primaire au lycée.

Il est à noter 84 porteurs de projets sur l'ensemble du département et 65 projets labellisés qui ont impliqué plus d'une centaine de chercheurs et 70 bénévoles.

À noter également que les animations du Village des Sciences de Montpellier qui devaient se déployer en octobre 2016 sur les sites de la Faculté de médecine et du Jardin des plantes ont dû être annulées en raison des conditions climatiques, d'une alerte rouge préfectorale et de la fermeture de l'Université de Montpellier eu égard aux intempéries.



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.

Des activités de loisirs, culturelles et sportives sont organisées par l'Association des Personnels de l'Université de Montpellier (APUM)

Cette association¹²¹ à but non lucratif, gérée par des bénévoles et auxquels tous les personnels de l'Université en activité sont membres de droit, assure la gestion du **Centre de loisirs éducatifs (CL)** et **du restaurant administratif Minerve** sur le campus Triolet.

Elle organise des **animations et des ateliers** divers (Zumba, ateliers de peinture ...) ainsi que des **sorties** (Week-end ski, Barcelone, Disneyland...) à l'attention du personnel de l'Université de Montpellier.

En 2016, l'APUM a été subventionnée par l'établissement à hauteur de 85 608 €.

203

¹²¹ Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901



Les activités sportives

Le Service commun des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) répond aux missions générales des SUAPS sur l'organisation et la promotion des activités physiques et sportives, la formation générale des étudiants et la pratique volontariste des personnels. Il propose aux personnels de l'Université de Montpellier une pratique physique partagée ou non avec les étudiants.

Dans le cadre de ses missions d'accueil et d'information, le SUAPS publie chaque année le **programme des activités sportives** proposées aux personnels et étudiants.

Ce programme est accessible sur le site intranet et intranet de l'Université de Montpellier :

- Site Internet : Rubrique « Campus / Sport »
- Site Intranet : Rubrique « Vie de l'établissement / SUAPS »

Missions et moyens

Le personnel du SUAPS est composé de :

- 12 enseignants d'EPS du second degré
- 25 vacataires enseignants
- 6 personnels administratifs

Au cours de l'année universitaire 2016/2017, le SUAPS 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.

Structures et installations sportives

Les activités sportives sont réparties sur plusieurs structures et installations sportives du site montpelliérain :

| Sites de l'Université de Montpelier | | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|---|
| Richter | Faculté de pharmacie | La Motte Rouge | Palais Universitaire Sportif de Veyrassi |
| Salle de danse | 8 Terrains de tennis | 6 Terrains de tennis | Salle de sport collectif |
| Salle de musculation | Salle de danse | 3 Salles de sport collectif | Salle de gymnastique |
| | Terrain de foot / rugby (à venir) | Salle de musculation | Salle de musculation |
| | | Dojo | Salle de danse |
| | | | Piste d'athlétisme |
| | | | Dojo |



Activités et participation des personnels

Les activités organisées par le SUAPS sont accessibles gratuitement à tous les personnels.

Les **activités sportives** représentent une **volumétrie hebdomadaire de 390 heures** réparties sur les sites de Montpellier, Nîmes et Béziers.

De nombreuses activités sont proposées dans les domaines suivants :

| Sports collectifs | Beach Volley, Basket-ball, Hand-ball, Rugby, Softball/Baseball, |
|-------------------|---|
| | Valley hall Establ |

Volley-ball, Futsal.

■ Sports de combat Boxe Anglaise, Boxe Française, Judo, Karaté, Taewkondo.

■ Entretien physique Fitness, Footing, Gymnastique, Musculation, Yoga, Step,

Halthérophilie.

Danse Danse Modern Jazz, Danse Rock'n'roll, Danse Salsa, Zumba, Dance

Tahitienne.

■ Sports nautiques Natation, Waterpolo, Aviron

Sport de raquette Badminton, Tennis, Tennis de table.

■ Autres sports Athlétisme, Escalade, Golf, VTT, Cyclisme, Ultimate.

Une dizaine d'événements viennent compléter durant l'année ces activités : plongée sous-marine, raid VTT, planche à voile, Kit Surf, Canoé, Paddle, Stage en montagne...

Journée des personnels de l'Université

Le SUAPS participe à la journée du personnel en proposant des tournois ou des activités libres encadrés par les enseignants sur diverses activités sportives durant la journée.





GLOSSAIRE DES SIGLES



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



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

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

Sciences Chimiques et Biologiques pour la Santé

CCPANT

Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels

CCPDC

CBS₂

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 CROUS Centre Régional Universitaire de Formation Permanente Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires

CSERD

Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaires



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

Directions des Formations et des Enseignements

DGS

Directeur Général des Services

DGSA DHS Directeur Général des Services Adjoint

DIPA

Direction Hygiène et Sécurité Direction des Partenariats

DL DMF Direction de la Logistique 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 HumainesDRI Direction des Relation Internationales

DSIN Direction du Système d'Information et du Numérique

DSP Droit et Science PolitiqueDU Diplôme Universitaire

DVC Direction de la Vie des Campus



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 Établissements publics à caractère Scientifique et Technologique

ERP Établissement Recevant du Public

ESENESR École Supérieure de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ETP Équivalent Temps Plein

ETPT Équivalent Temps Plein Travaillé



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

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 INRA 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 Recherche en Informatique et en Automati

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

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

Sciences Chimiques Sciences de Matériaux

SCUIO-IP Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion

Profession nelle

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



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



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 de la Vie des Campus (DVC), de la Direction Hygiène et Sécurité (DHS), 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 Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SCMPPS), du Service Commun des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) et du Service de la Communication.

Édité par : Université de Montpellier

Directeur de la publication : Philippe Augé **Conception et Graphisme** : Karima Lamri

Rédacteurs : Karima Lamri, Danielle Privat, Jean-François Gayraud

Tous droits réservés. 2017.