



POLYTECH[®]
MONTPELLIER

2014 BILAN SOCIAL



www.polytech-montpellier.fr





Sommaire

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCTION | 4 |
| MOT DU DIRECTEUR | 5 |
| EMPLOIS ET EFFECTIFS | 6 |
| Les effectifs Enseignants par type de population (titulaire/non titulaire) | 6 |
| Les effectifs Biatss par type de population (titulaire/non titulaire) | 7 |
| Répartition par genre | 8 |
| Répartition par âge | 9 |
| Effectifs par Service / Département en ETP | 10 |
| LES CARRIÈRES | 12 |
| Ancienneté – Année d’entrée à l’Université de Montpellier | 12 |
| Accès au dernier segment de carrière (Corps) | 13 |
| Accès au dernier élément carrière (Grade) | 14 |
| LES MÉTIERS | 16 |
| Personnels enseignants par section CNU / Domaines | 16 |
| Personnels Biatss selon la BAP | 17 |
| LES RÉMUNÉRATIONS | 18 |
| Traitement indiciaire par corps, INM | 18 |
| Référentiel des équivalences horaires | 19 |
| Rémunérations complémentaires | 20 |
| LA FORMATION DES PERSONNELS | 23 |
| Domaine des formations suivies | 23 |
| Nombre d’heures de formations suivies (Enseignants + Biatss) | 24 |
| LES CONDITIONS DE TRAVAIL | 25 |
| Position des agents / quotités de travail et congés | 25 |
| Hygiène et sécurité | 25 |
| Action Sociale | 26 |



■ Introduction

Dans le secteur public, le bilan social ne constitue pas une obligation mais il est un outil indispensable des Ressources Humaines.

Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'école dans le domaine social et de communiquer en toute transparence vers tous ses personnels.

Période d'observation : à la date du 31 décembre 2014 ou sur la période du 01 janvier au 31 décembre 2014 selon les informations recensées.

Sources : HARPEGE (Application de gestion des personnels), GEISHA (Application de gestion des heures assurées), SIFAC (Application financière et comptable).



■ Mot du directeur

Au-delà du portrait qu'il s'attache à dessiner, le bilan social fait désormais partie intégrante des outils d'aide au pilotage des établissements. Pour Polytech Montpellier, cette première édition d'un bilan social s'inscrit également dans les démarches « Qualité » et « Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS) » lancées depuis quelques années. Il vient compléter d'autres productions telles que le rapport d'activité annuel et le rapport DDRS. Il offre un autre regard sur la composante en mettant à la disposition de sa communauté l'ensemble des données qui caractérisent l'évolution des emplois, les carrières des personnels et la situation sociale de l'école.

En tant que composante de l'Université de Montpellier, Polytech n'a que peu de maîtrise sur les carrières de ses agents, cependant il nous a paru essentiel de prendre le temps de les décrire et, à travers les prochaines éditions, d'en assurer la traçabilité.

Enfin, ce bilan social est une nouvelle occasion pour moi de saluer le travail et l'implication de chacun de nos personnels, toutes catégories et tous métiers confondus, dans la formidable mission qui est la nôtre : accompagner, chaque année, 10 promotions d'élèves-ingénieurs vers le monde de demain.

Bonne lecture !

Serge Pravossoudovitch

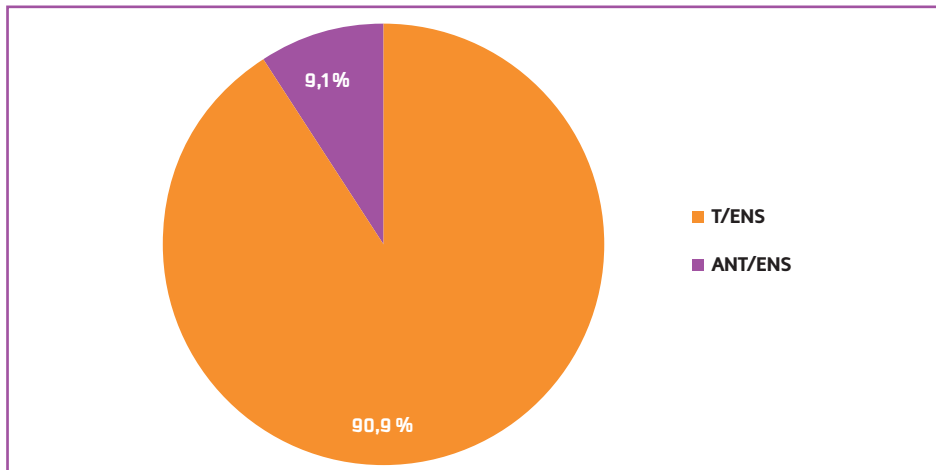
Directeur

■ Emplois et effectifs



ANT : Agent Non Titulaire
T: Titulaire

■ LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS PAR TYPE DE POPULATION (TITULAIRE/NON TITULAIRE)



| Type de population | Personnel Payé sur Ressources État | Personnel Payé sur Ressources Propres EPUM |
|--------------------------------------|------------------------------------|--|
| Professeurs | 45 | |
| Maîtres de conférences | 50 | |
| Enseignants du 2 nd degré | 14 | |
| Past, Ater, Ate, Doctorants | 22 | 2 |
| Total | 131 | 2 |

EPUM : École Polytechnique Universitaire de Montpellier

ATE : Attaché Temporaire d'Enseignement

ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

Doctorants : Doctorants avec mission d'enseignement

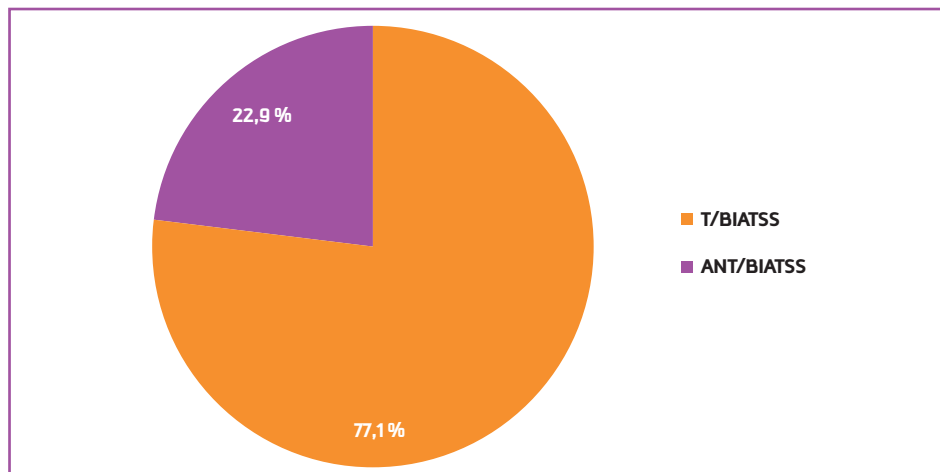
PAST : Professeur ASSocié Temporaire

Près de 20 % des enseignements sont réalisés par des personnels vacataires : professionnels en activité, enseignants d'autres universités ou écoles partenaires.

■ Emplois et effectifs



■ LES EFFECTIFS BIATSS PAR TYPE DE POPULATION (TITULAIRE/NON TITULAIRE)



| Type de population | Personnel Payé sur Ressources État | Personnel Payé sur Ressources Propres EPUM |
|--------------------|------------------------------------|--|
| Catégorie A | 13 | 3 |
| Catégorie B | 9 | 1 |
| Catégorie C | 18 | 4 |
| Total | 40 | 8 |

BIATSS : personnels Bibliothèque, Ingénieur, Administratif, Technicien, de Service et de Santé

Catégorie A : personnels chargés de conception, de direction et d'encadrement

Catégorie B : personnels qui assurent des fonctions d'application et de rédaction

Catégorie C : personnels chargés de fonctions d'exécution

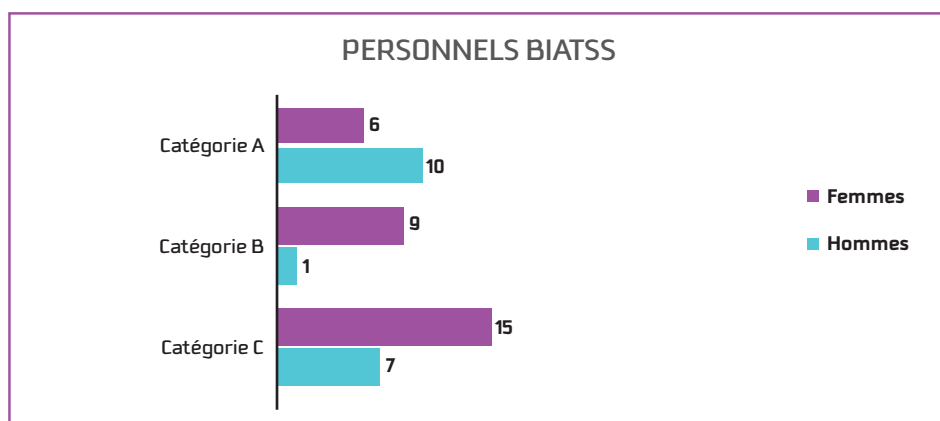
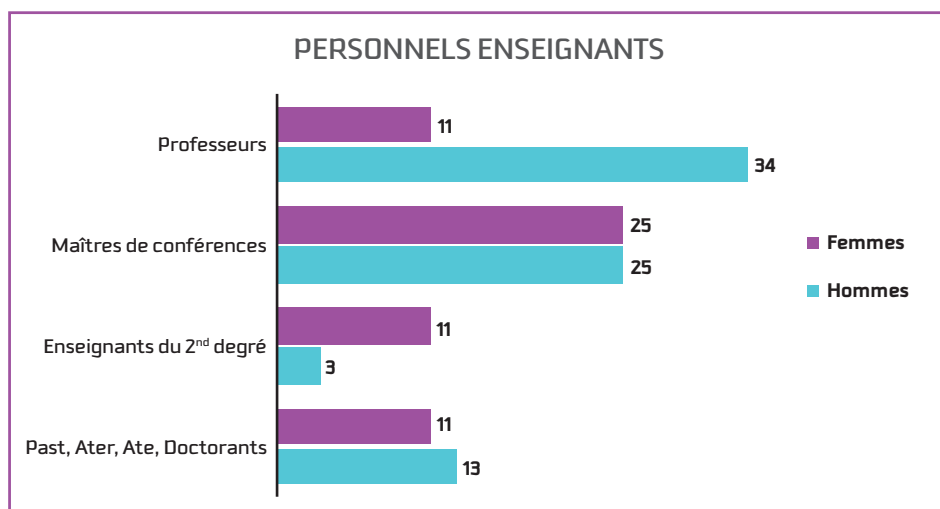
Le recrutement de personnels non titulaires dans la fonction publique (hors emplois aidés) correspond à plusieurs situations :

- un besoin permanent (à temps complet ou à temps partiel) quand il n'existe pas de corps de fonctionnaires adaptés à l'exercice de certaines fonctions ;
- un besoin permanent à temps incomplet ; dans la fonction publique d'État, il peut alors être couvert par un non titulaire (70 % du temps complet maximum) ;
- un besoin non permanent pour assurer le remplacement momentané d'un fonctionnaire à temps partiel ou indisponible en raison de congés, ou s'il s'agit d'un besoin occasionnel ou saisonnier ;
- pour faire face à une vacance d'emploi qui ne peut être immédiatement pourvue pour une durée maximale d'un an.

■ Emplois et effectifs



■ RÉPARTITION PAR GENRE



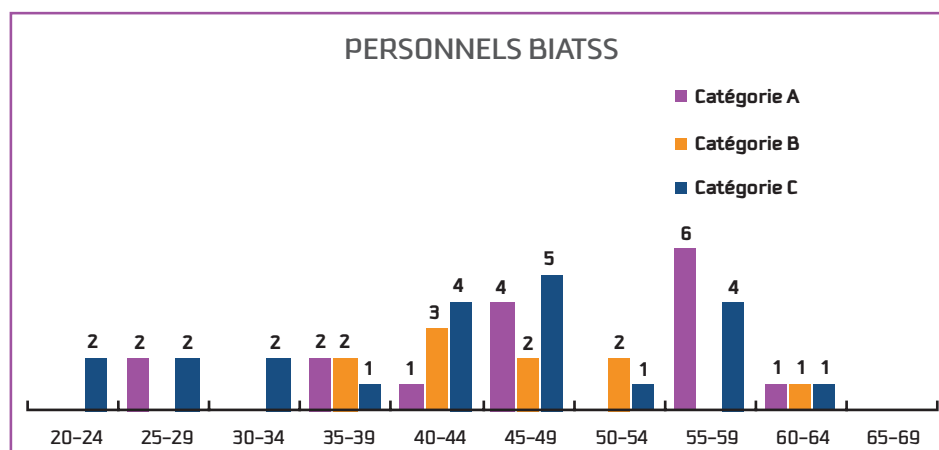
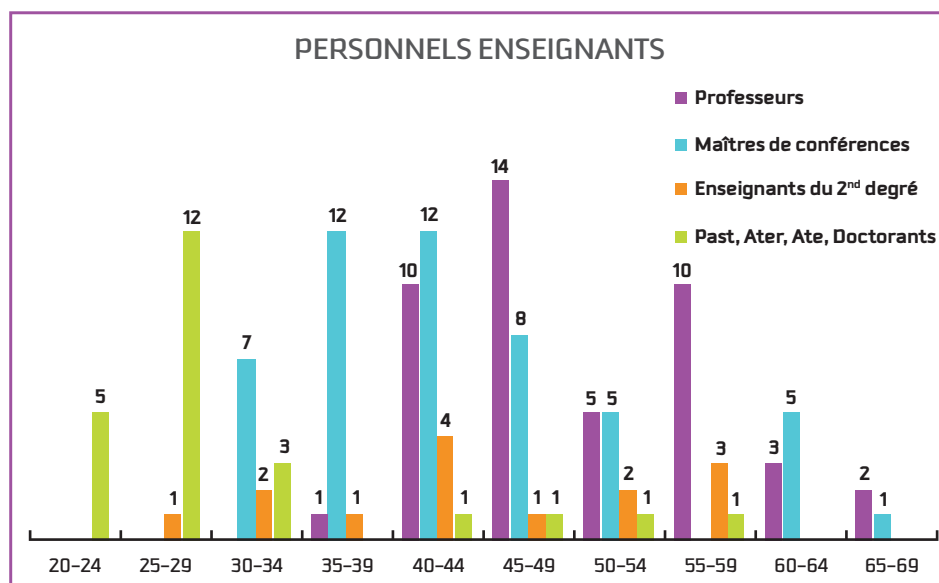
Étant composante de l'université, l'École n'a pas réellement de marge de manoeuvre sur les recrutements de ses personnels qui dépendent des supports disponibles et des candidatures.

Comme sur l'ensemble de l'université et au niveau national, les femmes sont plus nombreuses en catégories B et C pour les Biatss. Pour les enseignants-chercheurs si une parité parfaite est observée chez les maîtres de conférences, moins de 25 % de femmes atteignent le corps supérieur de professeur des universités.

■ Emplois et effectifs



■ RÉPARTITION PAR ÂGE



On note une très forte représentation des quadragénaires tant pour les Biatss que pour les enseignants.

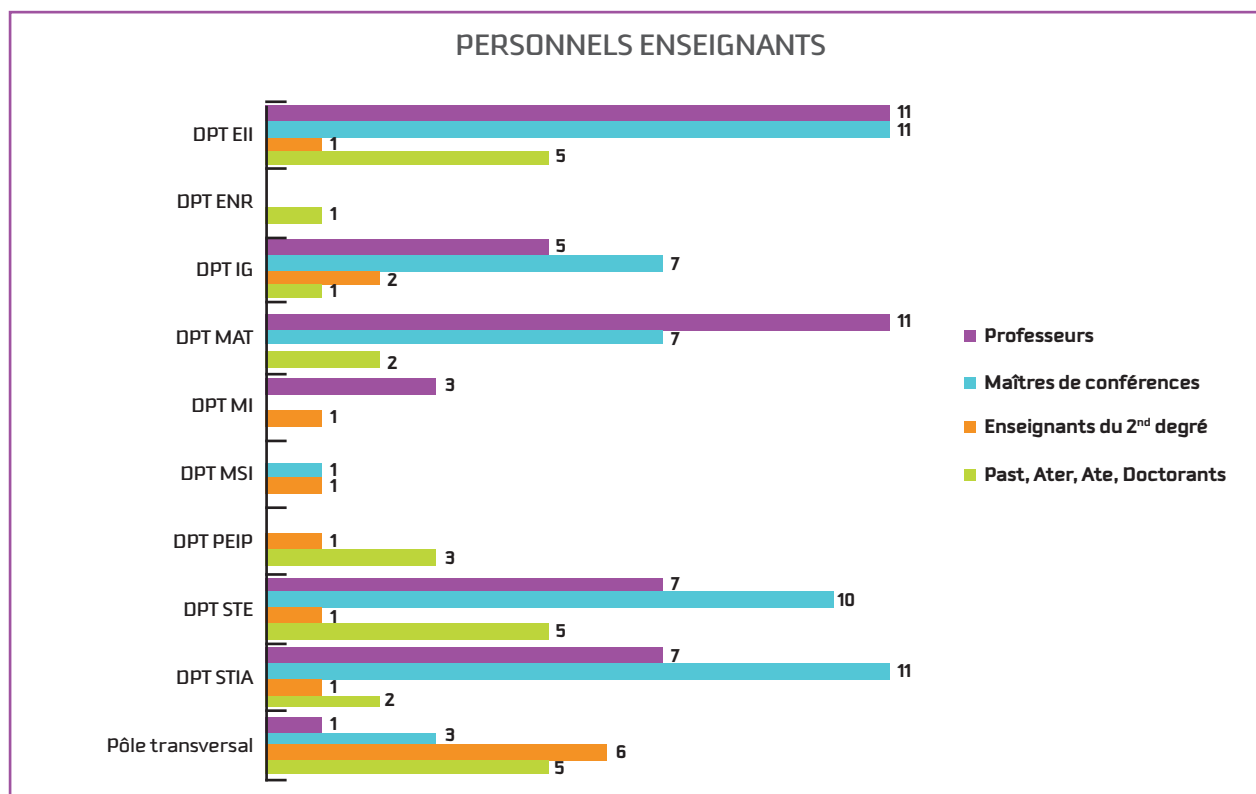
Par ailleurs, il faudra être vigilant et essayer d'assurer des tuilages sur certaines spécificités et expertises car de nombreux départs sont à prévoir dans les 4 années à venir.

Pour les enseignants, la campagne de recrutement de cette année devrait permettre de remplacer les postes vacants suite à des départs à la retraite ou à des promotions.

■ Emplois et effectifs



■ EFFECTIFS PAR SERVICE / DÉPARTEMENT EN ETP



DPT EII : DéParTement Electronique Informatique Industrielle

DPT ENR : Energétique

DPT IG : Informatique et Gestion

DPT MAT : Matériaux

DPT MI : Mécanique et Interactions

DPT MSI : Mécanique Structures Industrielles

DPT PEIP : Parcours des Écoles d'Ingénieurs Polytech

DPT STE : Sciences et Technologies de l'Eau

DPT STIA : Sciences et Technologies des Industries Alimentaires

Pôle Transversal : Langues, Sciences Humaines et Sociales, Informatique, Mathématiques.

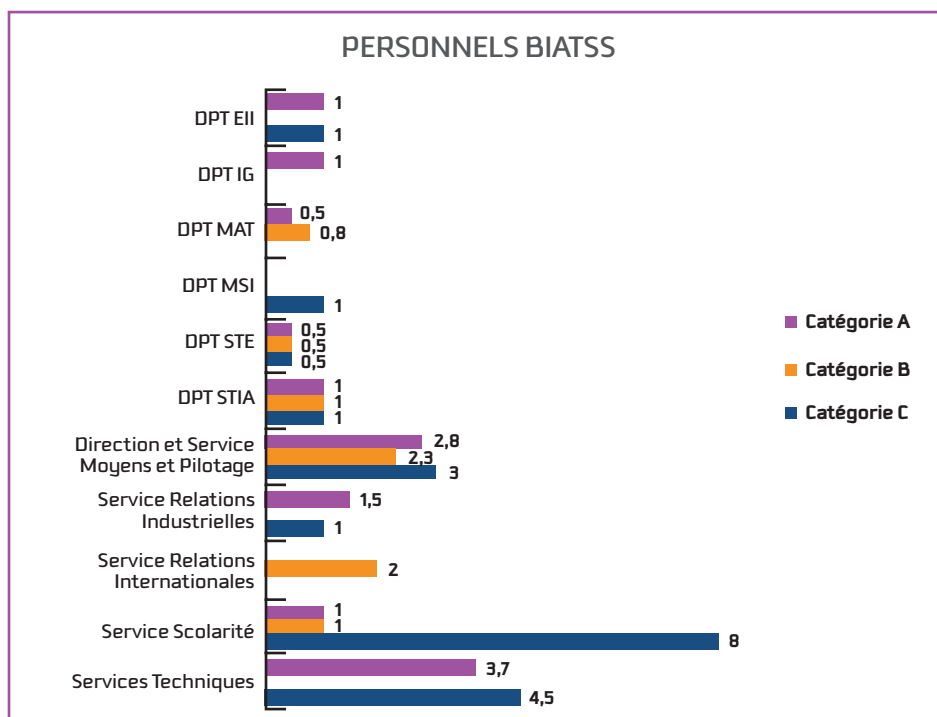
Les enseignements sont réalisés par 4 catégories d'enseignants et, dans la majorité des Départements, principalement par des enseignants-chercheurs.

Les enseignements effectués dans le Département ENR sont essentiellement assurés par des enseignants de l'Université de Perpignan rémunérés sur vacations par l'École.

Les enseignants affectés dans les Départements STE et EII enseignent aussi et respectivement dans les filières EGC et SE.

Quant aux enseignements du PEIP, ils sont pour la plupart assurés par des enseignants de la Faculté des Sciences, composante de l'Université de Montpellier.

■ Emplois et effectifs

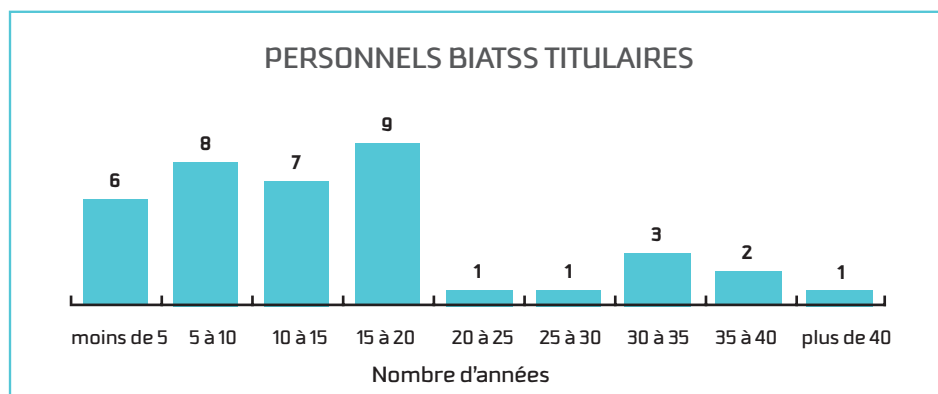
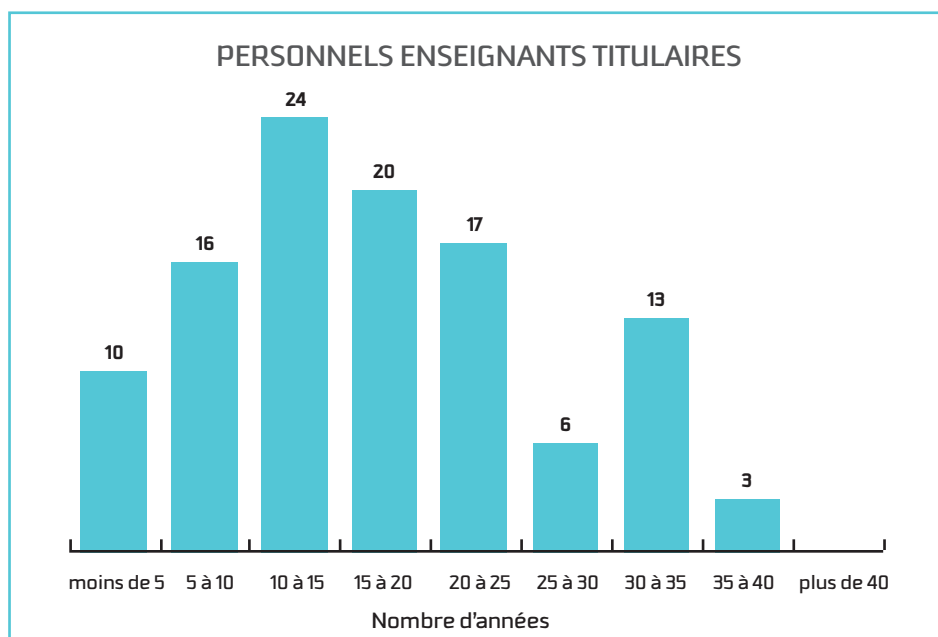


Dans les départements d'enseignement et les services administratifs et techniques de l'École, les 3 catégories de la fonction publique sont représentées de manière équilibrée, sauf au niveau du service de la scolarité où le secrétariat des filières est assuré par des personnels de catégorie C.



■ Les carrières

■ ANCIENNETÉ – ANNÉE D'ENTRÉE À L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER



La majorité des effectifs de l'école est constitué par des personnels ayant moins de 25 ans d'ancienneté. Au delà, on constate cependant que 15 % des personnels sont encore en activité après plus de 30 ans d'ancienneté.



■ Les carrières

■ ACCÈS AU DERNIER SEGMENT DE CARRIÈRE (CORPS)

Dans le cadre du statut général, chaque « métier » de la fonction publique fait l'objet d'un « statut particulier » qui détermine :

- sa place dans la hiérarchie,
- les fonctions auxquelles il correspond,
- les modalités de recrutement et de carrière.

Les agents soumis au même statut sont dits former un « corps ». Les différents corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en trois catégories fonction publique A, B, C, en fonction du niveau hiérarchique et du niveau de diplôme exigé pour le recrutement par la voie du concours externe.

PERSONNELS ENSEIGNANTS TITULAIRES

| | MCF | PR | PRAG | PRCE |
|---|-----|----|------|------|
| Agrégation nationale du supérieur | | | 1 | |
| Commission de sélection/Concours externe | 39 | 25 | 5 | |
| Concours interne | | | | 2 |
| Intégration par changement de statut | 1 | | | |
| Liste d'aptitude | | | | 2 |
| Non connu | 4 | 1 | | |
| Reclassement suite nouvelle organisation statutaire | 6 | 19 | 3 | 1 |

Enseignants-Chercheurs

PR : Professeur des Universités

MCF : Maître de Conférences

Enseignants du Second Degré

PRAG : Professeur Agrégé

PRCE : Professeur Certifié



■ Les carrières

PERSONNELS BIATSS TITULAIRES

Les personnels relevant de la filière AENES (Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur) peuvent être affectés dans tous les établissements de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Les personnels relevant de la filière ITRF (Ingénieurs, Techniciens de Recherche et Formation) peuvent être affectés uniquement dans les établissements de l'enseignement supérieur.

| | | A | B | C |
|-------|---|---|---|---|
| AENES | Concours interne | | 1 | |
| | Intégration personnels contractuels | | 1 | |
| | Reclassement suite nouvelle organisation statutaire | | | 6 |
| ITRF | Concours externe | 7 | | 1 |
| | Concours interne | 2 | 3 | 3 |
| | Détachement en vue d'intégration | 1 | | |
| | Intégration des TOS dans corps ds ITARF | 1 | | |
| | Intégration personnels contractuels | 1 | | |
| | Liste d'aptitude | 2 | | |
| | Reclassement suite nouvelle organisation statutaire | | 5 | 4 |

Intégration des TOS (Technicien, Ouvriers et de Service) dans le corps des ITARF : intégration de personnels des Établissements du second degré c'est-à-dire dépendant de la fonction publique territoriale vers la fonction publique d'Etat (ITARF devenu ITRF, Ingénieur Technicien de Recherche et Formation).

■ ACCÈS AU DERNIER ÉLÉMENT DE CARRIÈRE (GRADE)

Chaque corps est subdivisé en grades. Le grade confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois correspondants. La hiérarchie des grades au sein d'un corps est fixée par le statut qui régit ce corps.

PERSONNELS ENSEIGNANTS TITULAIRES

| | | Concours externe | Concours interne | Non connu | Reclas- sement | Tableau avancement |
|------|--------------------------|------------------|------------------|-----------|-------------------|-----------------------|
| MCF | Classe normale | 16 | | 1 | 21 | |
| | Hors classe | | | 1 | | 11 |
| PR | 2 nd e classe | 6 | | | 12 | |
| | 1 ^{ère} classe | | | | | 15 |
| | Classe exceptionnelle | | | | | 12 |
| PRAG | Classe normale | 3 | | | 3 | 1 |
| | Hors classe | | | | | 2 |
| PRCE | Classe normale | | 1 | | | |
| | Hors classe | | | | | 4 |



Les carrières

PERSONNELS BIATSS TITULAIRES

| | Concours interne | Tableau avancement | Intégration Agents contractuels | Reclassement suite nouvelle organisation statutaire |
|-------------------------------------|------------------|--------------------|---------------------------------|---|
| B Classe normale | 1 | | 1 | |
| 2 nd e classe | | 2 | | |
| C 1 ^{ère} classe | | | | 1 |
| Principale 2 nd e classe | | 3 | | |

FILIÈRES AENES

Catégorie B :

SAENES : Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

Catégorie C :

ADJAENES : ADJoint Administratif de l'Education Nationales et de l'Enseignement Supérieur

| | Concours externe | Tableau avancement | Reclas- sement | Ancienneté | Concours interne | Reclas- sement Refonte grille indiciare | Détache- ment | |
|----------|--------------------------------|-------------------------------------|-------------------|------------|------------------|---|------------------|--|
| A | ASIRF Classe normale | 1 | 1 | | 1 | | | |
| | IGERF 2 nd e classe | | 2 | 2 | | | 1 | |
| | 1 ^{ère} classe | | 2 | | 1 | | | |
| | IGRF | Hors classe | | | | | | |
| | | 2 nd e classe | | 1 | | | | |
| | | 1 ^{ère} classe | | 2 | | | | |
| B | TECHRF | Classe normale | | 1 | | 1 | 2 | |
| | | Classe exceptionnelle | | | | 1 | 2 | |
| | | Classe supérieure | | | 1 | | | |
| C | ATRF | 2 nd e classe | | | 3 | | | |
| | | Principale 1 ^{ère} classe | | 3 | | | | |
| | | 1 ^{ère} classe | | 1 | | | | |
| | | Principale 2 nd e classe | | | | 1 | | |

FILIÈRES IRTF

Catégorie A :

ASIRF : Assistant Ingénieur Recherche et Formation

IGERF : InGénieur d'Études Recherche et Formation

IGRF : InGénieur de Recherche et Formation

Catégorie B :

TECHRF : TECHnicien Recherche et Formation

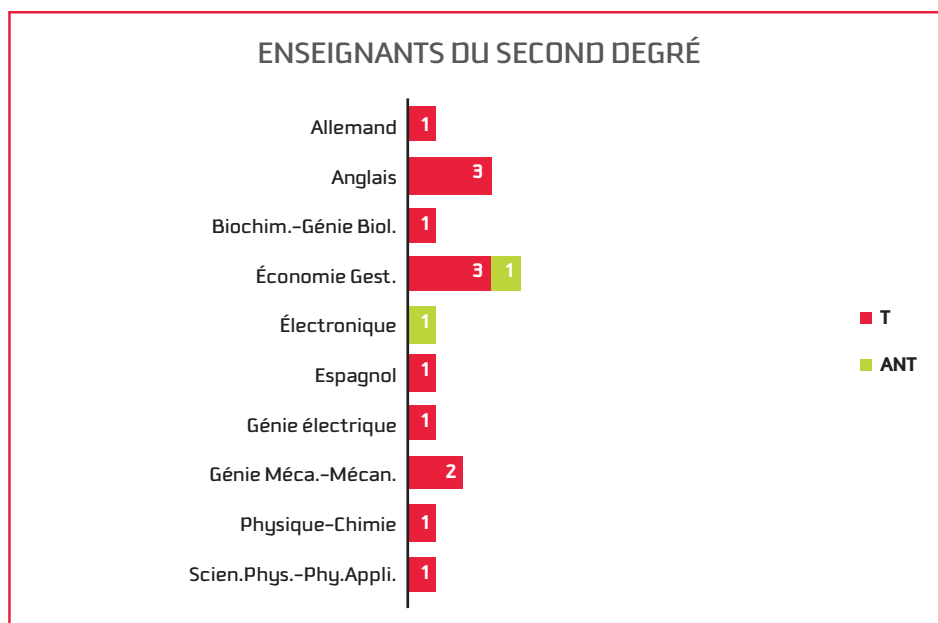
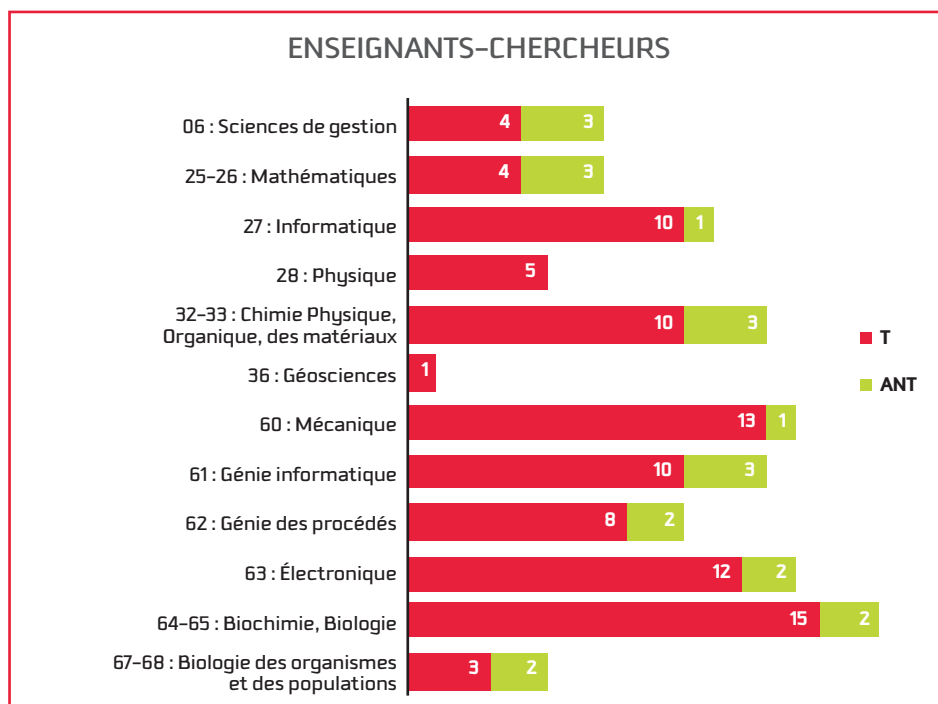
ATRF : Adjoint Technique Recherche et Formation

■ Les métiers



■ PERSONNELS ENSEIGNANTS PAR SECTION CNU / DOMAINES

Section du CNU (Conseil National des Universités) pour les enseignants-chercheurs
Domaines pour les enseignants du second degré



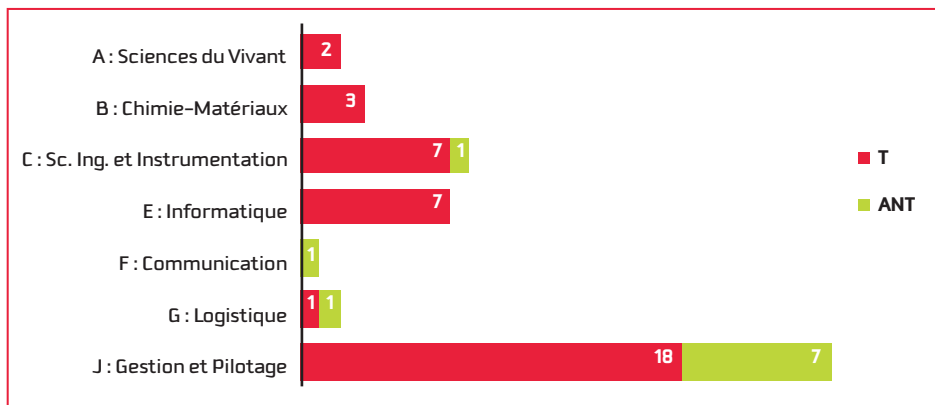
Les enseignements, dans tous les domaines couverts, sont essentiellement réalisés par des personnels titulaires. Des vacataires viennent enrichir nos effectifs dans certains domaines de formation de l'École.

■ Les métiers



■ PERSONNELS BIATSS SELON LA BAP

BAP : Branche d'Activité Professionnelle



Pour assurer son fonctionnement, l'École doit faire appel à de nombreux agents non titulaires en gestion et pilotage.



Journées Portes Ouvertes



■ Les rémunérations

■ TRAITEMENT INDICIAIRE PAR CORPS, INM

INM : Indice Nouveau Majoré ; valeur brute du point d'indice 55,5635 € (soit 4.63 € brut par mois)

Pour tous les agents, la rémunération, due après service fait, comprend la rémunération principale brute composée du traitement de base brut, de l'indemnité de résidence et des rémunérations accessoires brutes telles que le supplément familial de traitement, les indemnités et primes instituées par les textes réglementaires et les prestations familiales obligatoires. Le traitement indiciaire est lié au corps et au grade du fonctionnaire.

PERSONNELS ENSEIGNANTS

| | Professeurs | Maîtres de conférences | Enseignants 2 nd degré | Past, Ater, Ate, Doctorants |
|-----------------------------|-------------|------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| moins de 320 | | | | 3 |
| 420 - 519 | | | | 3 |
| 520 - 619 | | 2 | 4 | |
| 620 - 719 | | 31 | 4 | 1 |
| 720 - 819 | 1 | 5 | 4 | |
| 820 - 919 | 10 | 8 | | |
| 920 - 1020 | 14 | 4 | 2 | |
| 1020 - 1120 | 4 | | | |
| 1120 - 1219 | 6 | | | |
| 1220 - 1319 | 7 | | | |
| 1320 - 1419 | 3 | | | |
| rémunération non indiciaire | | | | 17 |

PERSONNELS BIATSS

| | A | B | C |
|--------------|---|---|----|
| moins de 320 | | | 10 |
| 320 - 419 | 4 | 4 | 12 |
| 420 - 519 | 1 | 6 | |
| 520 - 619 | 6 | | |
| 620 - 719 | 2 | | |
| 820 - 1020 | 3 | | |



■ Les rémunérations

■ RÉFÉRENTIEL DES ÉQUIVALENCES HORAIRES

Le référentiel national des équivalences horaires définit une liste d'activités susceptibles d'être prises en compte dans les obligations de service d'enseignement des enseignants-chercheurs. Le référentiel national n'a pas vocation à l'exhaustivité, il ne fait que référencer les activités les plus courantes ; chaque établissement arrête la liste des tâches existantes qui ont vocation à être prises en compte dans le tableau des équivalences horaires de l'établissement.

| Descriptif (ministère) | Nb. heures déclarées | Nb. agents |
|---|----------------------|------------|
| Chargé de mission | 125 | 7 |
| Directeur adjoint ou assesseur | 330 | 4 |
| Direction CTE (Comité Technique d'Établissement) | 11 | 1 |
| Direction d'études | 237 | 18 |
| Direction d'une unité de recherche contractualisée ou reconnue par le conseil scientifique | 112 | 2 |
| Missions partenariales, relations avec l'environnement, actions de promotion des formations | 102 | 14 |
| Responsabilité de département, filière, diplôme, parcours, certification, de la coordination des stages | 1202 | 54 |
| Responsabilité de la mobilité internationale | 53 | 6 |
| Responsabilité d'équipe pédagogique | 9 | 2 |
| Responsabilité d'un équipement pédagogique | 96 | 3 |
| Vice-président | 128 | 1 |

Les rémunérations



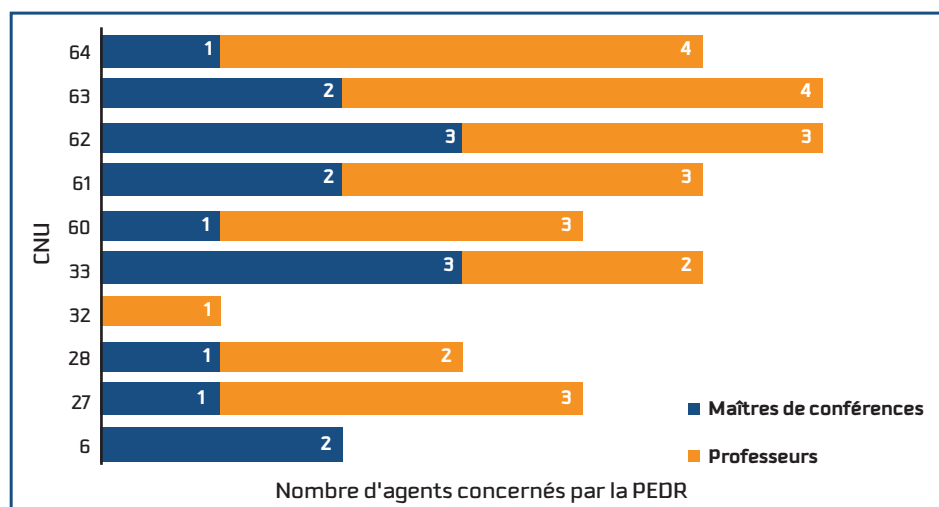
RÉMUNÉRATIONS COMPLÉMENTAIRES

PERSONNELS ENSEIGNANTS

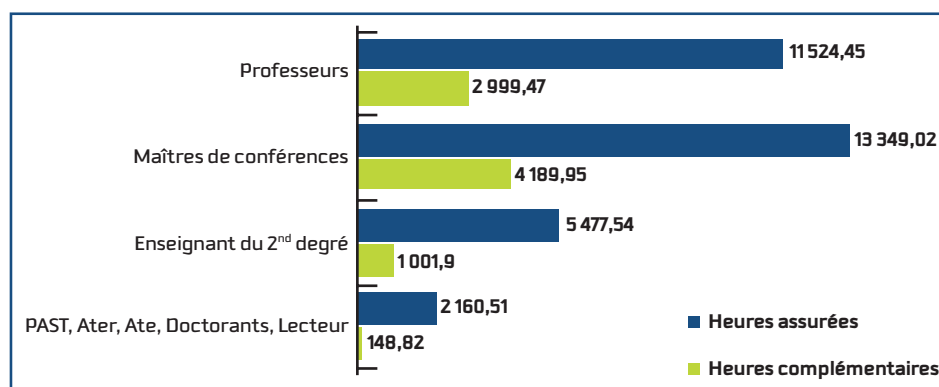
Primes

Pour les enseignants-chercheurs et les enseignants, certaines primes peuvent être converties en tout ou en partie en décharge d'enseignement. Par ailleurs, certains enseignants bénéficient de décharges liées à leurs fonctions (soit de plein droit, soit sur demande) : Président, Directeur, etc.

- La prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) est attribuée à tous les enseignants-chercheurs en activité dans un établissement d'enseignement supérieur.
- La prime d'excellence scientifique redevenue la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) par décret n° 2014-557 du 28 mai 2014 est accordée aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation dont ils relèvent, ainsi qu'à ceux qui exercent une activité d'encadrement doctoral. Elle peut également être attribuée aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national, conférée par un organisme de recherche dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la recherche ou apportant une contribution exceptionnelle à la recherche.



Heures complémentaires



■ Les rémunérations



PERSONNELS BIATSS

Primes

Il existe un certain nombre de primes et d'indemnités dont nos personnels bénéficient. Elles sont liées aux corps, aux catégories et aux activités particulières des personnels BIATSS.

- La prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) pour les ingénieurs et les personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) ainsi que les personnels techniques contractuels : elle est versée en fonction de résultats scientifiques, de travaux supplémentaires ou de sujétions particulières.
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) concerne les fonctionnaires de catégories B et C dont la rémunération est inférieure ou égale à l'indice brut 380. Elle est modulable et réduite au prorata en cas de temps partiel.
- La prime de fonctions et de résultats (PFR) est instituée par le décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 qui définit le nouveau régime indemnitaire des agents de la filière administrative de la fonction publique de l'Etat, catégorie A et B de la filière administrative. Elle comprend deux parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre : une part liée aux fonctions exercées (F) et une part liée aux résultats (R). Cette prime se substitue aux différents régimes indemnitaires liés aux fonctions ou à la manière de servir (IFTS, IAT, indemnité de gestion, indemnité de fonction et de résultat, prime de rendement, primes de fonction informatique, etc.).
- L'indemnité de fonction aux personnes chargées du traitement de l'information ou prime Informatique (PFI). Une prime spécifique peut être attribuée au titre de l'exercice des fonctions informatiques. L'octroi de cette prime est réservée aux informaticiens titulaires régulièrement affectés dans les services centraux informatiques et ayant une qualification reconnue. Elle correspond à l'exercice effectif de la fonction ; elle est donc calculée au prorata de la durée de congés de longue maladie ou de longue durée et réduite en cas de temps partiel. La PFI est cumulable avec la PPRS, mais pas avec les indemnités de sujétion et d'astreinte.



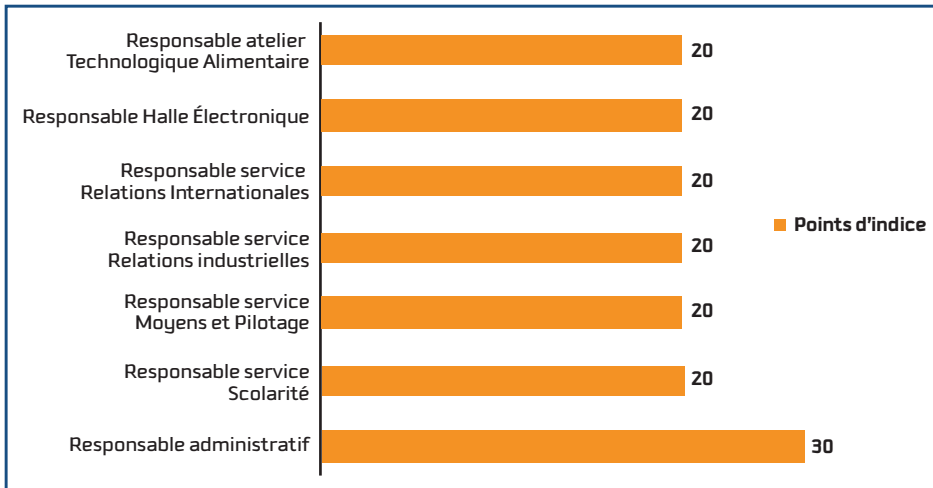
Assemblée Générale du personnel EPUM 2014



■ Les rémunérations

NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire)

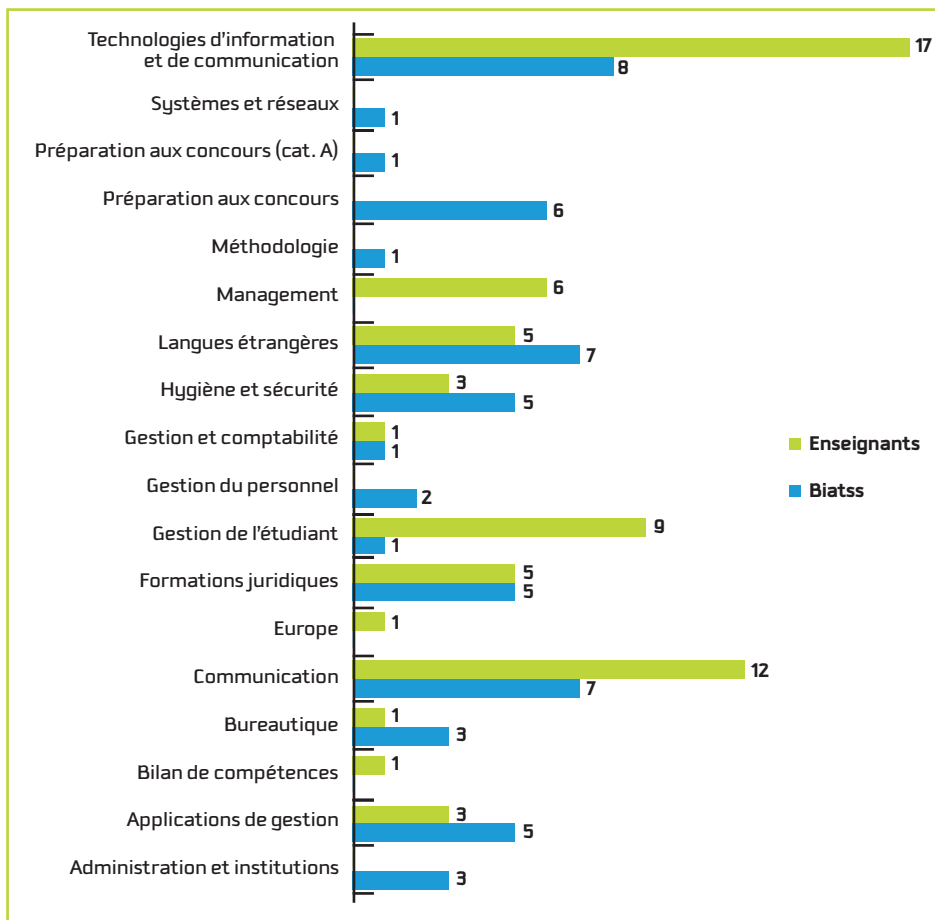
La nouvelle bonification indiciaire (NBI) a été instituée suite au protocole d'accord conclu le 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques, par la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée. Elle est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit.



■ La formation des personnels



■ DOMAINE DES FORMATIONS SUIVIES

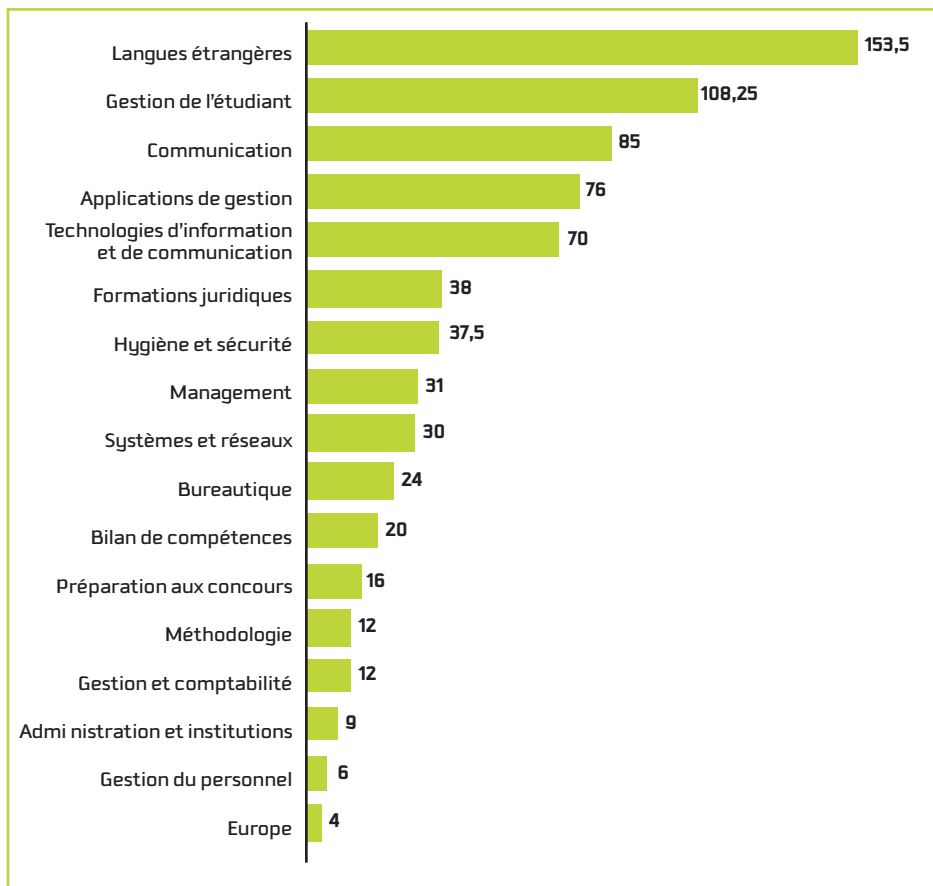


Les formations suivies par les personnels couvrent des domaines très variés. Les technologies de l'information et la communication sont les principaux domaines de formation privilégiés à la fois par les enseignants et les Biatss.



■ La formation des personnels

■ NOMBRE D'HEURES DE FORMATIONS SUIVIES (ENSEIGNANTS + BIATSS)

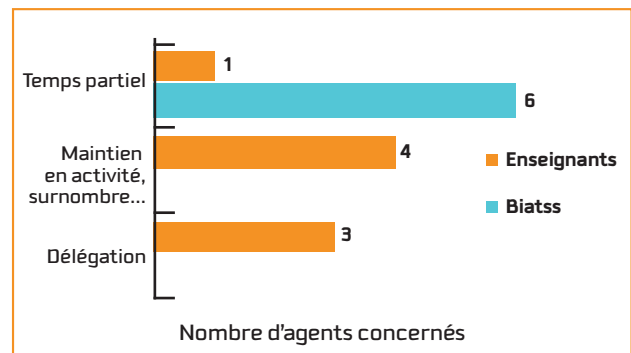
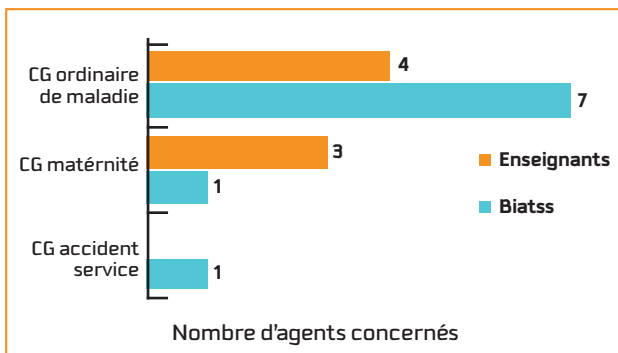


En nombre d'heures, ce sont les formations en langues étrangères qui sont en tête des formations suivies. C'est aussi le domaine pour lequel le nombre d'intervenants et d'heures associées est le plus élevé au niveau de l'offre totale de formation.

■ Les conditions de travail



■ POSITION DES AGENTS / QUOTIÉS DE TRAVAIL ET CONGÉS



■ HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

L'EPUM s'appuie sur le Service Hygiène et Sécurité de l'Université. Ses activités s'articulent autour de :

- mission de sécurité
- gestion des déchets
- cellule de première intervention
- formations
- encadrement des Assistants de prévention (AP)

Le programme annuel de prévention déclare qu'«Aujourd'hui l'objectif politique majeur indissociable à l'amélioration de la prévention des risques sur l'Université de Montpellier, reste l'implication des Directeurs (d'unités, de services, de composantes...). Responsables juridiquement de la sécurité des personnels et des biens qui leur sont confiés, il leur appartient de participer à la mise en œuvre de la politique de prévention et de veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité».

Les autres acteurs de la prévention sont donc le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et le réseau de proximité des Assistants de Prévention (AP, ex ACMOS).

L'EPUM a nommé 6 AP, ils sont répartis dans tous les bâtiments dans lesquels l'École a des activités techniques.

L'EPUM a formé une dizaine de Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) parmi ses personnels.

Le secrétariat du CHSCT de l'Université de Montpellier est assuré par un agent de l'EPUM ; l'École a libéré, depuis deux ans, 0.5 Équivalent Temps Plein pour l'accomplissement de sa mission.

Une formation de SST est proposée aux élèves de l'École. Une cinquantaine d'étudiants suivent cette formation et/ou son recyclage chaque année.

■ Les conditions de travail



■ ACTION SOCIALE

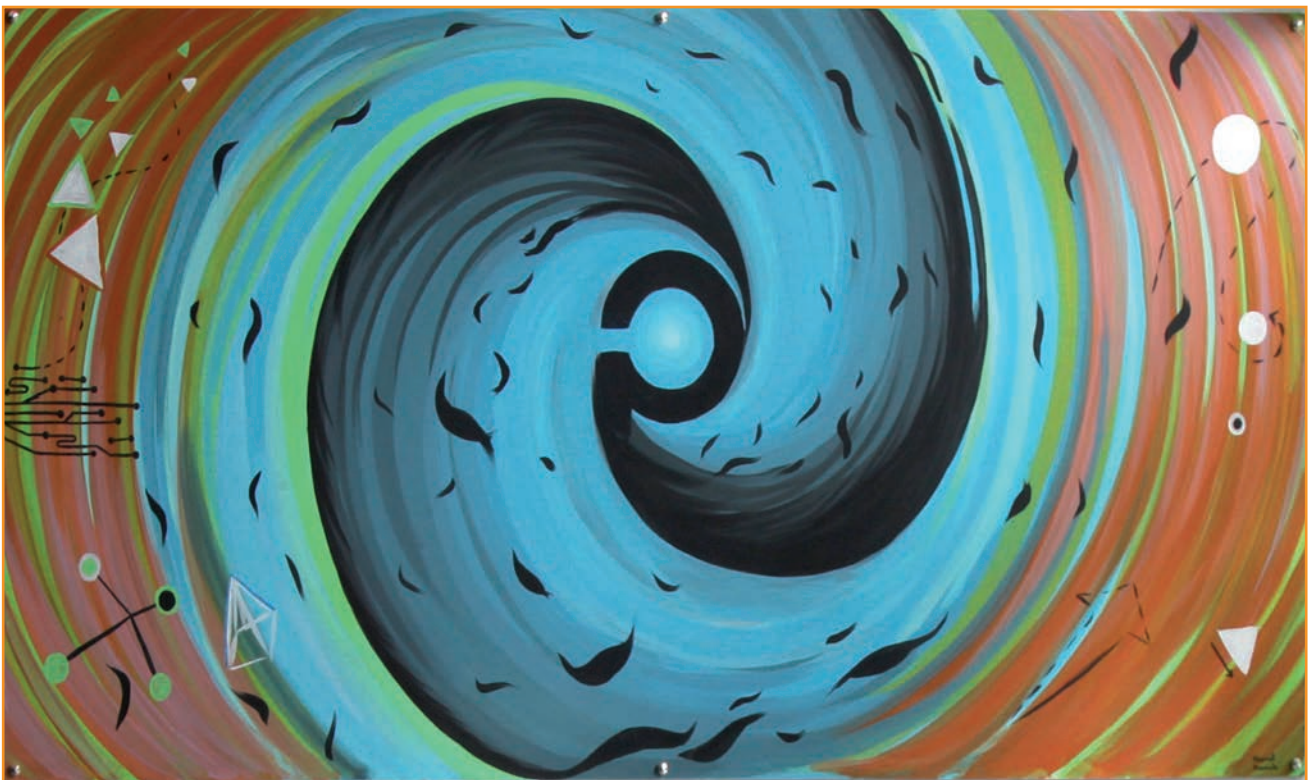
Tous les agents de l'EPUM peuvent s'adresser au Service d'Action Sociale (SAS) de l'UM.

Les domaines de compétences du SAS sont notamment les suivants :

- le cadre de vie,
- le logement,
- l'entraide,
- les prestations interministérielles : les prestations individuelles et collectives d'action sociale pour les agents et leurs familles, restauration, vacances.

L'assistante sociale reçoit, accueille et écoute afin d'apporter une information, un conseil ou une aide spécifique concernant la situation professionnelle, personnelle ou familiale.

La psychologue peut écouter et orienter en toute confidentialité au sujet des difficultés professionnelles ou personnelles.



Œuvre réalisée par les élèves du Bureau des Arts





**MISE EN PAGE À PARTIR DE LA
MAQUETTE DU RAPPORT D'ACTIVITÉ 2013**

(L-103 communication)

Olivier Piau, Agropolis Productions

CRÉDITS PHOTO

Pierre Mante, Polytech

Béatrice Pradarelli, Polytech

Service communication, Polytech

POLYTECH MONTPELLIER - AVRIL 2015

www.polytech-montpellier.fr

